

Lov om arbejdstageres opfindelser

*Med kommentarer af
Mads Bryde Andersen*

Akademikernes Centralorganisation

1995

Lov om arbejdstageres opfindelser
med kommentarer af UBVA's formand,
dr. jur. Mads Bryde Andersen,
udsendes af Akademikernes Centralorganisation i 1995,
40-året for lovens vedtagelse.

Bogen er sat med Times af Dedicated PrePress, Virum,
efter Erik Ellegaard Frederiksens typografiske anvisninger,
trykt af Gullanders Bogtrykkeri a-s, Skjern,
og indbundet af Nordisk Bogproduktion, Haslev

Copyright © 1995 by Mads Bryde Andersen
ISBN 87-982780-4-5

Eksemplarer af bogen kan købes hos:

Akademikernes Centralorganisation
Nørre Voldgade 29
1358 København K

Telefon 3312 8540
Telefax 3393 8540

Indhold

Forord 7

Forkortelser 9

Lov om arbejdstageres opfindelser 11

Indledning 15

- a. Medarbejderopfindelser som juridisk problem 15
- b. De modstående hensyn 17
- c. Opfinderlovens baggrund 18
- d. Opfinderloven og samfundsudviklingen 20
- e. Den internationale udvikling 22
- f. Reformers og fremtidsperspektiver 23

Kommentarer til opfinderlovens enkelte bestemmelser 25

§1 27	§6 83	§11 120
§2 52	§7 86	§12 121
§3 65	§8 96	§13 123
§4 73	§9 115	§14 124
§5 74	§10 118	

Ansattes immaterialrettigheder uden for opfinderloven 125

- a. Ophavsret 125
- b. Halvlederloven 130
- c. Plantenyhedsloven 133
- d. Navne- og varemærkereglene 135
- e. Erhvervshemmeligheder 137
- f. Andre åndspræstationer 141

Indhold

Litteratur 143

Lovforarbejder 146

Bilag

Uddrag af patentloven 147

Uddrag af Ophavsretsloven 152

Uddrag af Markedsføringsloven 159

UBVA's undersøgelse om godtgørelseskrav
i.h.t. opfinderloven 160

Domme 170

Stikord 172

Forord

I 1995 er det 40 år siden loven om arbejdstageres opfindelser blev til. Lov nr. 142 af 29. april 1955 indfører et system, der sikrer arbejdstagere en økonomisk andel i opfindelser, der kan patenteres her i riget. Loven spiller en særlig rolle for UBVA – ikke kun fordi den fastslår et grundlæggende princip i dansk immaterialret, men navnlig fordi den er skrevet med sigte på den personkreds, UBVA repræsenterer.

Lovens hovedperson er den medarbejder, der har gjort en patenterbar ”opfindelse”. Fordi denne opfinder står i centrum, kaldes loven normalt – og i det følgende – for opfinderloven. Lovens formål er at give disse innovative medarbejdere en retsbeskyttelse, der i en række tilfælde ikke kan fraviges ved aftale.

Af flere grunde er denne retsbeskyttelse problematisk. For det første er loven svær at forstå for ikke-jurister p.g.a. en række tekniske fagudtryk, som forudsætter patentretlig fortrolighed. For det andet er der langt fra lovens sikring til den reelle retsbeskyttelse. Den medarbejder, der påberåber sig lovens retsbeskyttelse, vil ofte blive mødt med sanktioner i sit ansættelsesforhold – i værste fald i form af afskedigelse.

Dette alment kendte problem samt lovens jubilæum har fået UBVA til at udsende denne lille kommentar til opfinderloven. Formålet er at tilvejebringe nogle forklaringer og fortolkningsbidrag, som kan benyttes i den praktiske anvendelse af loven. For at tilgodese dette formål er juridiske termer blevet forklaret. Disse forklaringer kan forhåbentlig gøre kommentaren anvendelig også for læsere, der ikke har kendskab til juridiske forhold i almindelighed eller til patentret i særdeleshed. Af hensyn til de juridiske læsere har jeg dog indføjet de henvisninger til forarbejder, litteratur og domspraksis, som i praksis vil være afgørende, når man orienterer sig om retsstillingen.

Det er formålet med kommentaren at redegøre for gældende ret. Teksten prætenderer derfor ikke nødvendigvis UBVA's holdninger til de respektive fortolkningsspørgsmål.

Arbejdstageres opfindelser

En række personer og institutioner har bidraget til færdiggørelsen af denne kommentar. Advokat Lilli Petersen, Ingeniørforeningen i Danmark, har været idéskaber til projektet og har forsynet mig med en righoldig dokumentation for en række af de praktiske problemer, loven har givet anledning til. En tilsvarende betydning har UBVA's arbejdsudvalg haft. Stud.jur. Thomas Dyhr har gjort et stort arbejde med at indhente og systematisere kildemateriale. Endvidere har professor, dr.jur. Mogens Kocktvedgaard, Retsvidenskabeligt Institut A, universitetsdirektør Peter Plenge, Københavns Universitet, civilingeniør, direktør Ole Plougmann, Plougmann & Vingtoft A/S og forstander, dyrlæge Nils Bille, Statens Skadedyrslaboratorium, givet værdifulde kommentarer til tidligere udkast. De bringes herfor en stor tak. Ansvar for teksten er naturligvis mit alene.

København i juli 1995

Mads Bryde Andersen

Forkortelser

ABR89	Almindelige bestemmelse for teknisk rådgivning og bistand. Standardkontrakt udsendt af en række organisationer inden for bygge- og anlægsområdet, oktober 1989.
AC	Akademikernes Centralorganisation.
aftl.	Aftaleloven, lov om aftaler og andre retshandler på formueretens område, jfr. lovbekendtgørelse nr. 600 af 8. september 1986 som ændret ved lov nr. 1098 af 21. december 1994.
a.st.	Anførte sted (bruges om henvisninger til tidligere anvendt citatsted).
bml.	Brugsmodelloven – lov om brugsmodeller m.v., nr. 130 af 26. februar 1992.
EPO	European Patent Office.
FBVA	Foreningen til beskyttelse af videnskabeligt arbejde, nu UBVA.
F.Supp.	Federal Supplement. Amerikansk domssamling.
F.2nd	Federal Reporter, second series. Amerikansk samling af appelretsdomme.
F.3rd	Federal Reporter, third series. Amerikansk samling af appelretsdomme.
FT	Folketingstidende (indeholder lovforslag samt folketingets forhandlinger).
HLL	Halvlederloven – lov om beskyttelse af halvlederprodukters udformning (topografi), nr. 778 af 9. december 1987.
H	Højesteretsdom.
HRT	Højesteretstidende (domssamling).
J	Juristen, hhv. Juristen & Økonomen.
JPO	Japan Patent Office. Det japanske patentkontor.
mfl.	Markedsføringsloven, lov nr. 428 af 1. juni 1994 om markedsføring.
mønstl.	Mønsterloven – lov om mønstre, nr. 251 af 17. april 1989.
NIR	Nordisk Immaterielt Rättsskydd (tidsskrift).
ophl.	Ophavsretsloven – lov om ophavsret nr. 395 af 14. juni 1995.

Arbejdstageres opfindelser

opfl.	Opfinderloven – lov om arbejdstageres opfindelser, jfr. lov- bekendtgørelse nr. 131 af 18. marts 1986 som ændret ved lov nr. 130 af 26. februar 1992.
PB	Patentbekendtgørelsen, bekendtgørelse nr. 1193 af 23. december 1992.
PL	Patentloven, jfr. lovbekendtgørelse nr. 587 af 2. juli 1993.
SHT	Sø- og Handelsretstidende (domssamling).
SNAU	Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar (svensk).
SOU	Statens Offentliga Utredningar (Sverige).
U	Ugeskrift for Retsvæsen, dansk domssamling. Forkortelsen <i>U1978.901H</i> henviser til den dom, der er trykt i Ugeskrift for Retsvæsen, årgang 1978, s. 901. H'et henviser til, at der er tale om en højesteretsdom. I en særlig litterær afdeling, der betjener sig af sin egen sidenummerering ("B"), publicerer Ugeskrift for Retsvæsen videnskabelige afhandlinger.
UBVA	AC's udvalg til beskyttelse af videnskabeligt arbejde.
USPQ	United States Patents Quarterly, patentretligt tidsskrift.
USPTO	United States Patents and Trademarks Office. Det amerikanske patentkontor.

Lov om arbejdstageres opfindelser (Lovbekendtgørelse nr. 131 af 18. marts 1986 som ændret ved lov nr. 130 af 26. februar 1992)

§ 1. Ordet opfindelser omfatter i denne lov opfindelser, der kan patenteres her i riget, og frembringelser, der kan registreres som brugsmodel her i riget.

Stk. 2. Ordet arbejdstager omfatter enhver, der er ansat i offentlig eller privat tjeneste.

Stk. 3. Lærere og andet videnskabeligt personale ved universiteter og andre høje læreanstalter anses ikke i denne deres egenskab som arbejdstagere og har den fulde ret til de af dem gjorte opfindelser, medmindre andet måtte være bestemt ved anden lov eller følge af aftale.

§ 2. Denne lovs bestemmelser kommer, for så vidt 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. (Ophævet).

§ 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 inden for hans virksomheds arbejdsområde, berettiget til at kræve retten til opfindelsen overdraget til sig for et eller flere lande. Samme ret har arbejdsgiveren, selv om udnyttelsen af opfindelsen ikke falder inden for virksomhedens arbejdsområde, hvis arbejdstagerens opfindelse angår en ham af virksomheden stillet, nærmere 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.

Arbejdstageres opfindelser

§ 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.

Stk. 2. 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.

Stk. 3. Selv om den nævnte frist ikke er udløbet, kan arbejdstageren, så snart han har givet sådan meddelelse som i § 6 omhandlet, søge patent på opfindelsen eller registrering af frembringelsen, 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, selv om 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.

Stk. 2. 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.

Stk. 3. 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.

Stk. 4. Selv om 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 eller brugsmodelestregning 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

Lov om arbejdstageres opfindelser

gøres senere end et år, efter at tjenesteforholdet er ophørt, er ugyldig.

§ 11. (Ophævet).

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

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

Påtale sker på begæring af den forurettede.

§ 13. (Udeladt).

§ 14. (Ophævet).

Indledning

a. Medarbejderopfindelser som juridisk problem

Når en ansat snedker frembringer en stol, vil ingen være i tvivl om, at ejendomsretten til den tilhører hans arbejdsgiver. Snedkeren får jo sine penge for sit arbejde, og det er klart forudsat, at arbejdsgiveren skal høste frugterne af det. Det er da også arbejdsgiveren, der har købt og betalt for de råvarer og det produktionsudstyr, der indgår ved stolens produktion.

Den arbejdsretlige regel om, at resultat af en arbejdsforpligtelse tilfalder arbejdsgiveren, er bl.a. præsenteret af Hasselbalch: Ansættelsesretten (1985), s. 308 f.

Får snedkeren under ansættelsesforholdet imidlertid en nyttig idé til at effektivisere produktionen af stole, stiller sagen sig anderledes. Nu er der ikke længere tale om, at virksomheden sælger en stol, snedkeren har tilvirket under sit arbejde, men om at virksomheden – principielt i det uendelige – bruger snedkerens idégrundlag til stoleproduktion. I sådanne tilfælde vil arbejdsgiveren ikke altid have forudsat – endsige “betalt” for – snedkerens idé. Snedkerens arbejde og hans løn angår hans egen forarbejdning af træet – ikke produktionens tilrettelæggelse.

Ligeså indlysende det er, at den *materielle* ejendomsret til den færdige stol må tilkomme snedkerens arbejdsgiver, ligeså vanskeligt er det at overskue, hvem der skal have retten til at udnytte det *idégrundlag*, der ligger i at fabrikere stole på en bestemt måde. At der er denne vanskelighed, skyldes nogle grundlæggende forskelle mellem den materielle ejendomsret og de immaterielle rettigheder (immaterialrettighederne). Ejendomsret angår altid noget materielt. Denne håndgribelighed er ensbetydende med, at ejerforholdene sjældent volder problemer. Ejendomsretten følger med *tingen*, når vi køber og sælger noget, eller når formueværdier går i arv m.v. Retten til noget immaterielt består derimod kun i den udstrækning, der er hjemmel i de immaterialretlige love til at forbyde visse handlinger, der kan anskues som udnyttelse af idéer m.v.

Arbejdstageres opfindelser

De immaterielle rettigheder dækker altså idéer, eller med et moderne udtryk *information*. Information kan fremtræde som metoder, teknologiske produkter, tekster og ord-kombinationer, tal og tabeller m.v. Ejendomsret til information kan ikke hævdes uden videre. En stor del af menneskelig omgang udfolder sig som information, som man i så fald måtte overveje at knytte rettigheder til. Skulle al information beskyttes, med den virkning at man f.eks. måtte spørge, før man genfortalte noget, nogen havde sagt, ville menneskelig omgang blive ulidelig. Der må derfor gælde et almindeligt udgangspunkt om, at information er fri, og at kun særlig beskyttelsesværdig information beskyttes.

Et andet problem ved at "eje" information har at gøre med den måde, hvorpå information skifter hænder. En ting befinder sig altid et givet sted. Den forlader A's rådighed, når A overdrager den til B. Derimod overføres information ved kopiering: Når A informerer B om noget, forlader informationen ikke dermed A's bevidsthed. Efter overgivelsen befinder informationen sig både hos A og B. Der er med andre ord sket en kopiering.

Det forhold, at information overdrages ved at blive kopieret, betyder, at særligt værdifulde idéer kan være mange penge værd. De kan nemlig overgives et uendeligt antal gange uden at forlade overdrageren. Men samtidigt betyder kopieringsaspektet, at det kan være ganske kompliceret at overskue en transaktion, hvorved idéer overføres. Hvad er det egentlig, man vil overføre? Hvordan og hvornår skal der betales? Og hvilke frihedsgrader skal overdrageren have efter overdragelsen? Disse vanskelige, men centrale, spørgsmål reguleres i immaterialretten.

Talrige ansættelser, navnlig inden for det akademiske område, forudsætter, at medarbejderen skal udarbejde skriftlige arbejder, tekniske tegninger, edb-programmer, løsningsmodeller eller andre åndsprodukter, som manifesterer et informationsindhold, og som kan beskyttes efter immaterialrettens regler. Medarbejdernes innovative betydning træder navnlig frem på patentområdet. I 1977 udsendte EF-kommissionen en sammenlignende undersøgelse vedrørende retsregler om arbejdstageropfindelser i De europæiske Fællesskabers medlemsstater. Heraf fremgår det, at ca. 60% af alle opfindelser i Danmark bliver udført af arbejdstagere. Tallet for Tyskland lå på 60-70 % og for Frankrig på 70-75% (a.st. s. 9). Nedenfor s. 125 ff. findes en kort oversigt over de forskellige beskyttelsesmuligheder med

Indledning

deres tilhørende regulering af, hvem der råder over disse rettigheder i et ansættelsesforhold.

Visse virksomheder er indrettet på at håndtere spørgsmålet om medarbejderes ret til immaterialrettigheder. Det gælder navnlig de, der har store udviklingsafdelinger, og som ligefrem lever af at retsbeskytte opfindelser. Her er det ofte fast praksis, at virksomheden sørger for at sikre sig retsbeskyttelse. Ligeledes er det praksis at indgå detaljerede aftaler om ejerskabet til disse opfindelser. Men i andre tilfælde er ingen af parterne fortrolige med problemstillingen og dens retsgrundlag. Med den heraf følgende usikkerhed følger et behov for retlig regulering.

b. De modstående hensyn

Det er ikke ukompliceret af give lovregler om retten til opfindelser, der er gjort i ansættelsesforhold. For det første er der mange, og meget forskellige, ansættelsesforhold, som ikke uden videre lader sig indpasse i en enkel skabelon. Dertil kommer, at hele retsområdet berører dybtliggende retspolitiske spørgsmål, der har at gøre med de førnævnte forestillinger om ejerskab til "ting" og "idéer" – problemer, der er blevet stadigt mere aktuelle i takt med, at samfundets værdiskabelse bevæger sig fra materielle værdier (råstoffer) til det immaterielle (information, immaterialrettigheder).

Ud fra et *arbejdsgiversynspunkt* kan man hævde, at visse kategorier af ansatte i kraft af uddannelse og stilling bør løse opgaver, der giver grundlag for patentrettigheder uden at få ekstra vederlag herfor. At yde sådanne medarbejdere et særligt vederlag vil være at give både i pose og i sæk. I relation til medarbejdere, for hvem opfindelsen kommer uventet, vil det være i arbejdsgiverens egen interesse at sørge for incitament. Gør arbejdsgiveren nemlig ikke det, kunne den innovative medarbejder risikere at forlade virksomheden for at berige konkurrenter eller andre med sin ekspertise.

Det er i øvrigt kendetegnende, at nogle af de højteknologiske virksomheder, som klarer sig bedst i konkurren-

cen, netop anvender sådanne incitament. I *Fortune*, April 3, 1995, omtales f.eks. nogle af de medarbejdere

Arbejdstageres opfindelser

hos software-giganten Microsoft, Inc., har opnået at blive mangemillionærer
der som følge af medarbejderaktier i takt med dette selskabs opgang.

Omvendt fører et *lønmodtagersynspunkt* til, at loven bør sikre betaling for opfindelser, hvis værdi overstiger, hvad arbejdstageren med rimelighed forudsættes at præstere. En sådan sikring vil opmuntre de ansatte til at gøre nye opfindelser og vil i øvrigt svare til den holdning, domstolene har udviklet på de ulovregulerede områder (navnlig inden for ophavsretten). Endelig kan man argumentere for, at fuldstændig aftalefrihed ikke er tilfredsstillende eller betryggende, fordi arbejdstageren typisk står svagt, når arbejdsaftalen forhandles. Tilsvarende begrænsninger i aftalefriheden gælder i øvrigt på andre områder af ansættelsesretten.

Der har været ført mange og omfattende diskussioner om det rimelige i at give arbejdsgiveren, henholdsvis medarbejderen, ret over ny teknologi udviklet i ansættelsesforholdet. Diskussionen har forståeligt nok været stærkest i perioder, hvor man har overvejet ny lovgivning på området. Se herved fra tiden forud for opfl. C. L. David i U1945B.269 ff., F. Vinding Kruse i U1946B. 30 ff., David sst. s. 64 og F. Vinding Kruse sst. s. 67 f., samt indlæggene om "Shop right" under det 7. nordiska mötet för industriellt rättsskydd i Oslo 1951, NIR 1952.153 ff. Se i øvrigt Niels Oluf Kyed: Ejendomsretten til en arbejdstagers opfindelse – dansk ret og den amerikanske "shop right" rule, Juristen 1964.360 ff., Fredrik Neumeyer: Den anställda uppfinnaren som objekt för lagstiftningen. En ideologisk överblick, NIR 1971.155, Kocktvedgaard i Lærebog i immaterialret 3. udg. (1994), s. 93 ff. og i det hele den svenske betænkning om Arbetstagaras uppfinningar, SOU 1980:42. Endelig kan henvises til de sagkyndige betænkninger, der er henvist til s. 43.

c. Opfinderlovens baggrund

Opfinderloven er vedtaget på grundlag af et kommissionsarbejde, der blev afsluttet i 1951 med Betænkning om Arbejdstageres Opfindelser. Der var tale om en hurtigt arbejdende kommission. Den var blevet nedsat allerede

Indledning

året forinden, fordi et udvalg vedrørende revision af funktionærlovgivningen havde anbefalet, at spørgsmålene om "funktionæropfindelser" burde løses i patentlovgivningen. Ved at indføre sådanne regler ville Danmark komme på højde med andre lande, f.eks. Sverige, der allerede i 1949 (med lov 1949:345) havde indført en Lag om rätten till arbetstagares uppfinningar. Ønsket var blevet understøttet samme år af den organisation, som senere blev til UBVA, Foreningen til Beskyttelse af Videnskabeligt Arbejde (FBVA).

Inden vi fik opfinderloven, tilkom retten til at udnytte en opfindelse i teknisk og økonomisk henseende opfinderen, såfremt der ikke i det konkrete tilfælde var holdepunkt for andet. Som anført nedenfor s. 126 ff. er denne retstilstand formentlig fortsat gældende, også uden for opfinderlovens anvendelse. Retstilstanden fandt udtryk i den daværende patentlovs § 3, stk. 1, hvorefter retten til at få patent alene tilkom opfinderen "eller den, til hvem hans ret efter reglerne om formuerettighedens overgang lovligt er overgået". Herudover indeholdt den dagældende patentlov en specialregel vedrørende opfindelser gjort af tjenestemænd, se hertil nedenfor s. 123. Tilsvarende bestemmelser findes ikke i den nugældende patentlov – netop på grund af opfl.

Kommissionen mente, at der var behov for lovregulering af parternes retsstilling, hvis de ingen aftale havde indgået, og at den ansatte i visse tilfælde også burde sikres, selv om der forelå modsat aftale. Derfor blev loven i hovedsagen gjort fravigelig (deklaratorisk). Kun enkelte bestemmelser kan ikke fraviges ved aftale, jfr. nærmere nedenfor s. 52 (sådanne regler betegner jurister som præceptive). Forslaget blev gennemført trods en vis modstand, der pegede på, at loven ville være overflødig, på at den ville virke skadeligt på det gode forhold mellem arbejdsgiver og arbejdstager og på, at arbejdsforholdets parter selv burde kunne oprette de fornødne kontrakter.

I 1955-opfinderloven indsatte man en bestemmelse (§ 14), der forudsatte, at loven skulle tages op til revision i folketingsåret 1959-60. Denne frist blev senere ved lov ændret adskillige gange, men på foranledning af *Nordisk Råd* blev der i begyndelsen af 1960'erne iværksat en revision af de nordiske patentlovgivninger. Dette førte til en betænkning vedrørende nordisk samarbejde om lovgivningen om arbejdstagers opfindelser, der inde-

Arbejdstageres opfindelser

holdt en række forslag til opfinderloven, betænkning 366/1964. Finland og Norge havde på daværende tidspunkt ikke særskilt lovregulering af disse områder. I Sverige gav loven af 18. juni 1949 kun i meget begrænset omfang arbejdsgiveren den fulde ret til at erhverve en medarbejder-opfindelse. Loven fik af denne grund ikke den forudsatte betydning, idet den i vidt omfang blev fraveget ved aftaler.

d. Opfinderloven og samfundsudviklingen

Der er nu gået 40 år, siden opfinderloven blev vedtaget. Inden for de områder, den regulerer, har samfundet ændret sig radikalt. Det er ikke ualmindeligt, at lovregler om teknologiske problemstillinger står uforandret hen gennem årtier, selv om både teknologien og samfundet har forandret sig. I sådanne tilfælde kan det være nødvendigt at anlægge en dynamisk fortolkningsstil i anvendelsen af loven. Når man læser loven, må man derfor sondre mellem de bestemmelser, der udtrykker fundamentale grundsatninger (og som typisk også kommer til udtryk som sådanne i lovforarbejderne), og de, der blot udtrykker datidens tænkemåde.

Der er navnlig to samfundsmæssige udviklingstendenser, der stiller sig anderledes i dag end i 1955:

For det første er *immaterialretten* kommet langt mere i fokus nu. Hvor det tidligere var materielle værdier som "jord", "arbejdskraft" og "råvarer", der definerede vor velstand, beror vor økonomiske formåen i stigende grad på "information" og "teknologi". Det er ikke overraskende, at immaterialret i almindelighed, og medarbejderes ophavsret i særdeleshed, har været genstand for diskussion i de udredningsarbejder, der har forsøgt at lægge en politik for informationssamfundet. Den rapport om Info-samfundet år 2000, der blev udsendt i 1994, er et eksempel herpå.

Et andet udviklingstræk er samfundets *internationalisering*. 1964-betænkningen betonedede de komplikationer, der kunne følge af, at man havde forskellige regler i de nordiske lande (se hertil s. 9 ff.). Man havde ikke blik for den globale konkurrencedimension. I dag har vi fjernet os fra dette regions-syn. De fleste produktionsvirksomheder befinder sig i en stærk international konkurrence. I kampen mod de arbejdskraftbillige nationer i

Indledning

den tredje verden er teknologiske fortrin altafgørende, hvilket skaber et pres for en stærk international retsbeskyttelse. Omvendt producerer stadigt flere danske virksomheder til verdensmarkedet. Dette har ført til talrige nicheindustrier, hvis konkurrencedygtighed kan tilskrives marginale, men afgørende, produkttegenskaber.

Som følge af disse to udviklingstendenser spiller patentretten en helt anden rolle i dag, end for 40 år siden. Dengang var dette at gøre en opfindelse – for slet ikke at sige, at patentere den – noget forholdsvis sjældent forekommende. Patenter blev ofte kun udtaget, så de dækkede begrænsede territorier. Også den lovgivningsmæssige udvikling var i hovedsagen bestemt af nationale eller regionale hensyn. Lovgiverne gik som en selvfølge ud fra, at småopfindelser ikke kunne komme i betragtning. Dette synspunkt blev der til en vis grad gjort op med i 1992 med loven om brugsmodeller, der netop tager sigte på at beskytte “småopfindelser”, der ikke opfylder alle patenteringsbetingelserne. Der er dog fortsat en række intellektuelle præstationer, som kan være til nytte for en produktionsvirksomhed, men som ikke giver grundlag for brugsmodelbeskyttelse.

En rapport fra Forskningsministeriet om Teknologisk udvikling i Danmarks største virksomheder har i 1994 slået et vist skår i dette billede. Rapporten undersøger den teknologiske udvikling i Danmarks 50 største virksomheder og konkluderer, at patentbeskyttelsen vurderes lavest (35%) af de forskellige former for incitament. Den optræder f.eks. efter fordelingen ved at komme først, af at kunne hemmeligholde en høj teknisk produktkompleksitet og af jævnligt at kunne forbedre produktet. Der angives flere årsager til den ringe patente-

ringsaktivitet. Nogle bygger på misforståelser om patentets virkninger. Andre årsager er patentomkostningerne. Om disse tendenser kan generaliseres til hele den danske industri, giver undersøgelsen ikke noget svar på. Det sammenfattende afsnit (s. 35) udtrykker dog en formodning om, at de her skitserede tendenser ikke beskriver en situation, der er meget forskellig fra det generelle billede. Tidligere analyser har vist, at hovedparten af patenter netop udtages af store og forskningsintensive virksomheder.

Udover disse forskelle er der indtrådt ændringer på en række af de delområder, opfl. regulerer. Et af dem angår de opfindelser, der gøres på universiteter og højere læreanstalter. Da opfl. blev til, var det klart for enhver, at

Arbejdstageres opfindelser

der i relation til sådanne opfindelser gjaldt andre vilkår. Som nærmere udviklet nedenfor under s. 39 ff. er denne situationen ændret i nogen grad ved universitetsloven, lov nr. 1089 af 23. december 1992, og ved en stigende interesse for patentering af offentligt ansattes forskningsresultater. Der er dog grund til at pege på, at universiteternes hidtidige – pletvise – engagement på patentområdet har ladet sig praktisere inden for opfinderlovens rammer. Derfor er det ikke givet, at en øget universitetssatsning på patentering og kommerciel udnyttelse af forskningsresultater rejser behov for en revision af opfl., jfr. nærmere herom nedenfor s. 43 f.

e. Den internationale udvikling

Der er stor forskel på reglerne om arbejdstageropfindelser i de forskellige retssystemer. Nogle landes regelsystemer er enkle og overskuelige, medens andre indeholder udførlige forskrifter om de talrige enkeltproblemer, som arbejdstageropfindelser rejser. Sammenlignet med f.eks. den meget detaljerede tyske Gesetz über Arbeitsnehmererfindungen fra 1957 er den danske opfinderlov ganske kortfattet.

Der er intet lovteknisk til hinder for at regulere medarbejderopfindelsen kortfattet. § 59 i ophavsretsloven, der giver arbejdsgiveren rettighederne til et edb-program udviklet i ansættelsesforhold, fylder f.eks. ganske få linjer. Det samme gør § 4, stk. 1, nr. 2), i loven om halvlederens topografi, der indfører en lignende retstilstand. Men jo mere nuanceret en retsstilling, man ønsker at tilvejebringe, des mere stiger ord-forbruget.

Som de netop nævnte særregler antyder, er de internationale udviklingstendenser på området, som kommer til udtryk i nyere tid, ikke ligefrem lønmodtagervenlige. I et politisk system, hvor hensynet til harmonisering og konkurrenceevne er i højsædet, er det nærliggende at vælge den "enkle" løsning, det er at placere samtlige rettigheder hos arbejdsgiveren. Sådanne regler vil ikke alene stride mod den retstradition, der gør sig gældende i de nordiske lande. Den vil tillige fjerne et vigtigt incitament for innovative arbejdstagere, hvilket i det lange løb kan være til skade for virksomhedernes konkurrenceevne. Medens disse linjer skrives, pågår der f.eks. en intens diskussion om, hvorvidt et EU-direktiv om retsbeskyttelse af databa-

Indledning

ser skal indeholde en formodningsregel om, at retten til en database skal anses for overgået til arbejdsgiveren, med mindre andet er aftalt. Under de hidtidige forhandlinger har Danmark indtaget den holdning, at en sådan regel ikke burde indføres. I skrivende stund (juli 1995) foreligger en fælles holdning vedrørende dette direktiv, hvori der ingen "arbejdsgiverregel" findes. Inden denne fælles holdning bliver til direktiv, skal det dog først godkendes af EU-parlamentet.

f. Reformen og fremtidsperspektiver

Som det er fremgået, er en række af de forudsætninger, som opfl. blev skabt på, ikke længere til stede. Samtidigt er det en kendsgerning, at der er en forøget politisk interesse for medarbejderes immaterialretlige ejerskab – såvel i som udenfor patentretten. Man kunne på denne baggrund overveje, om ikke det er på tide at underkaste opfl. et reformarbejde.

Om der er behov for at ændre lovgivning beror almindeligvis på, om de vanskeligheder, et retsområde volder, kan løses gennem retsanvendelsen. Der skal være forhold mellem cost og benefit, når man overvejer at ulejlige lovgiveren. Anskuet som udtryk for en sådan cost/benefit-analyse synes der ikke at være noget øjnefaldende behov for at revidere loven om arbejdstageres opfindelser. Set med danske briller må man konstatere, at selv et så veldokumenteret lovforberedende arbejde som det, der blev lagt frem i SOU 1980:42, på de fleste punkter foreslår en retstilstand, der enten er eller kan rummes inden for den gældende danske lov. Den følgende redegørelse vil vel afsløre talrige områder af loven, som ud fra en moderne synsvinkel må anses for utidssvarende. Men samtidig synes det at ligge fast, at opfinderlovens grundlæggende idé og virkemåde er bæredygtig, og at de enkelte tekniske problemer, loven rejser, lader sig løse i retsanvendelsen ad fortolkningens vej.

En interviewundersøgelse gennemført af stud.jur. Lars Jørgensen (1994) viser i øvrigt, at de danske aktører, der

som rettighedshavere, industri eller rådgivere anvender loven, i hovedsagen er tilfredse med den.

Arbejdstageres opfindelser

På et enkelt punkt springer det dog i øjnene, at opfl. mangler et af de instrumenter, der i dag er tradition for på det ansættelsesretlige område. Når lovgivningen her opstiller ufravigelige regler til at beskytte arbejdstagere mod usaglig afskedigelse, er der ved at tegne sig en tradition for, at sådanne regler sanktioneres med en mulighed for at pålægge arbejdsgiveren pligt til at betale godtgørelse, hvis den usaglige opsigelse realiseres. Som eksempel herpå kan nævnes loven om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, jfr. lov-bekendtgørelse nr. 385 af 11. maj 1994, der giver den ansatte krav på godtgørelse, hvis han ikke har modtaget bevis for de ansættelsesvilkår, der gælder for ansættelsen. I henhold til § 5 i bekendtgørelse nr. 417 af 23. juni 1993 kan godtgørelseskravet fastsættes til op til 26 ugers løn.

At der er behov for et sådant instrument, viser de praktiske erfaringer med opfl. Ansatte, der gør krav gældende i henhold til lovens regler, bliver ofte sagt op. Selv om en sådan opsigelse kan give den opsagte funktionær grundlag for at kræve godtgørelse for usaglig opsigelse i henhold til funktionærlovens § 2b, er der langt til de godtgørelseskrav, man finder i moderne ansættelsesret.

Når det gælder de præceptive regler i lov om arbejdstageres opfindelser er ét at have ret – et andet at få det.

Kommentarer til opfinderlovens enkelte bestemmelser

§ 1 Ordet opfindelser omfatter i denne lov opfindelser, der kan patenteres (1) her i riget, og frembringelser der kan registreres som brugsmode (2) her i riget (3).

Stk. 2. Ordet arbejdstager omfatter enhver, der er ansat i offentlig eller privat tjeneste (4).

Stk. 3. Lærere, og andet videnskabeligt personale ved universiteter og andre højere læreanstalter (5) anses ikke i denne deres egenskab (6) som arbejdstagere og har den fulde ret til de af dem gjorte opfindelser, medmindre andet måtte være bestemt ved anden lov (7) eller følge af aftale (8).

Til stk. 1

1. Loven angår først og fremmest **opfindelser**, der kan **patenteres**, dernæst – jfr. note 2 – brugsmode. Hvornår en opfindelse kan patenteres, fremgår af patentloven. Opfindelsen skal kunne udnyttes industrielt, d.v.s. som led i en industriel produktionsproces. Den skal være ny i forhold til, hvad der var kendt før patentansøgningens indleveringsdag, og den skal besidde den fornødne opfindelseshøjde – d.v.s. adskille sig væsentligt fra, hvad der var kendt før patentansøgningens indleveringsdag.

Begrebet opfindelser afgrænses således, at det ikke omfatter opdagelser, videnskabelige teorier og matematiske metoder, jfr. PL § 1, stk. 2, nr. 1, og kommentaren hos Koktvedgaard & Østerborg (1979), s. 26 f. og 58 ff. Hverken opfl. eller PL tager derfor direkte stilling til de vanskelige problemer, der kan opstå om “ejerskabet” til **videnskabelige forskningsresultater**, der ikke udmønter sig i immaterialrettigheder (f.eks. i form af patent, brugsmode eller ophavsret). Kommissionens begrundelse for ikke at foreslå regler herom var, at problemerne ansås for uafklarede, se 1951-betænkningen, s. 23. Foruden den *immaterialretlige* regulering, kan dette spørgsmål være reguleret ved *aftale*, indgået mellem den ansatte og arbejdsstedet.

Ligestillet med aftale er de typiske forudsætninger hos arbejdsgiveren, som medarbejderen kendte eller burde kende, og som han ikke søgte at

Arbejdstageres opfindelser

bringe afklaring om ved sin ansættelse, eller da opfindelsen blev gjort, jfr. nedenfor s. 113 om den såkaldte forudsætningslære. Et eksempel på sådanne forudsætninger er de indarbejdede *forskningsetiske* regler, som gælder inden for visse forskningsmæssige miljøer.

Den forskningsetiske regulering er blevet stadigt mere intens i de seneste år. Et udvalg under Statens Sundhedsvidenskabelige Forskningsråd (bestående af Daniel Andersen, Lis Attrup, Nils Axelsen og Povl Riis) har i 1992 afgivet betænkning om Videnskabelig uredelighed og god videnskabelig praksis. Efter betænkningens forslag er der nedsat et Udvalg Vedrørende Videnskabelig Uredelighed under Sta-

tens Sundhedsvidenskabelige Forskningsråd. Også andre forskningsråd arbejder med tanker om at nedsætte lignende udvalg, se eksempelvis debatoplægget Etik og Samfundsforskning fra Statens Samfundsvidenskabelige Forskningsråd (januar 1995), der omtaler et forslag om at etablere en forskningsetisk komité sammen med de øvrige berørte forskningsråd.

Ejerskabet til videnskabelige frembringelser kan i øvrigt være reguleret efter særlige regler, herunder navnlig de, der beskytter den pågældende frembringelse, se f.eks. nedenfor s. 125 ff. og 130 ff. om henholdsvis opl. § 59 og HLL § 4, stk. 1, nr. 2). Herudover har der gennem *domspraksis* udviklet sig visse almene grundsætninger for, hvilken ret over de immaterielle rettigheder, der udspringer af et aftaleforhold, parterne kan gøre gældende mod hinanden. Herom nedenfor s. 141 ff.

Den kommission, der fremlagde forslaget til opl., havde indgående drøftelser om, hvorvidt opfinderloven også burde regulere **andre frembringelser** end patenterbare opfindelser. Det siges herom (s. 17):

“Der er enighed om at loven ikke bør finde anvendelse på de mange små forbedringer af arbejdsværktøj, maskiner og arbejdsgang, som mellem år og dag kommer til veje rundt omkring på arbejdspladserne, men som ikke kan patenteres fordi de ikke kan siges at rumme nogen “opfindelse”. Sådanne

håndværksmæssige foranstaltninger kan have betydelig økonomisk værdi for de pågældende virksomheder, men det vil utvivlsomt føre for vidt, om de skulle inddrages under lovens område, og dette gælder også, selvom de måtte kunne beskyttes efter loven om mønstre.”

Disse bemærkninger har ikke samme gyldighed i dag, som da de blev skrevet. For det første fordi immaterialrettigheder (som anført ovenfor i indledningen) spiller en central rolle for virksomhederne. For det andet fordi der med loven om brugsmodeller er skabt grundlag for at beskytte småopfindelser. Da man dermed ikke længere kan betragte opfl. som en særlig regulering af særlige resultater af innovativt virke, er det nærliggende at læse loven som udtryk for almindeligt gældende retsprincipper. På denne baggrund er det heller ikke overraskende, at de centrale dele af dens regulering svarer til retstilstanden på ulovbestemte områder, se hertil nedenfor s. 125 ff.

Værdien af en opfindelse udspringer ikke nødvendigvis af, at der udtages patent på den. Det kan være så vanskeligt at kontrollere udnyttelsen af en patenteret fremgangsmåde, at patenteringen – med dens indbyggede offentliggørelse – vil ødelægge dens værdi. Sådanne kontrolproblemer gør sig f.eks. gældende for talrige opfindelser, der dækker fremgangsmåder, f.eks. de metoder, der anvendes til at producere et nyt lægemiddel. Når lægemidlet er sat på markedet, kan forbrugeren kun se, at det besidder en bestemt kvalitet, f.eks. at det er rent, men ikke den teknik, der har hidført denne kvalitet, f.eks. til at oprense lægemidlet. Banebrydende og lukrative opfindelser, som effektivt kan beskyttes som erhvervshemmelighed, får dermed en i princippet tidsubegrænset retsbeskyttelse p.g.a. den faktisk gennemførte hemmeligholdelse, evt. suppleret med den beskyttelse, der følger af markedsføringslovens § 10, jfr. bemærkningerne hertil nedenfor s. 137 ff.

Derfor taler loven ikke om medarbejderens, henholdsvis arbejdsgiverens, ret til at patentere opfindelsen, men derimod om retten til at **udnytte** den. Tilsvarende taler loven heller ikke om patentet på opfindelsen, men om "**retten**" til den. Denne ret kan udøves ved *patentering* (der enten kan gennemføres for at sikre sig om tredjemands patentering eller med henblik på distribution af opfindelsen ved licensaftaler), ved *hemmeligholdelse* – hvad enten dette sker i forbindelse med egen produktion eller ved "skrinlægning" – eller ved *offentliggørelse*. Det ligger i arbejdsgiverens "ret" til opfindelsen, at han suverænt kan bestemme hvilken af disse muligheder, han vil anvende.

Arbejdstageres opfindelser

Vælger arbejdsgiveren at overtage retten til opfindelsen uden at patentere den, kan der opstå et bevisspørgsmål om, hvorvidt den *kunne* patenteres. Ved en uenighed herom antages det, at arbejdsgiveren har bevisbyrden for, at den *ikke* kan patenteres, jfr. Damsbo i U1974B.60. Beviset vil forholdsvis enkelt kunne føres ved sagkyndige erklæringer afgivet af en uafhængig rådgiver (patentagent).

Ønsker virksomheden **hverken at patentere** opfindelsen eller at **holde den hemmelig** som erhvervshemmelighed, er det opfl.'s hovedregel, at medarbejderen kan patentere den, jfr. lovens §§ 5 og 7, stk. 3. Søger, og opnår, medarbejderen i en sådan situation patent, kan man spørge, om patentet kan bruges mod arbejdsgiverens virksomhed, altså om medarbejderen skal kunne kræve licens af arbejdsgiveren for at anvende den patenterede opfindelse. Er der tale om, at opfindelsen før patenteringen har været benyttet i arbejdsgiverens virksomhed, vil de patentretlige regler om forbenyttelsesret, PL § 4, stk. 1, sikre arbejdsgiveren mod, at patentet gøres gældende over for ham.

Spørgsmålet om forbenyttelsesret har været påkendt i en norsk afgørelse, se *Rt. 1937.611*. Dommen lagde til grund, at arbejdsgiveren havde forbenyttelsesret, selv om opfinderen var den eneste i virksomheden, der kunne

bringe opfindelsen til udførelse. Dommen er omtalt af Stuevold Lassen (1977), s. 231 ff., der bl.a. påpeger, at universiteter ofte vil have forbenyttelsesret til opfindelser, udført som led i forskningen.

Er betingelserne for at gøre forbenyttelsesret gældende, ikke til stede, vil medarbejderen som udgangspunkt kunne modsætte sig, at arbejdsgiveren efterfølgende tager opfindelsen i brug. I praksis vil dette betyde, at medarbejderen kan kræve licens af arbejdsgiveren for dennes benyttelse af opfindelsen. Man kan ligefrem forestille sig, at arbejdsgiveren afskæres fra at udnytte opfindelsen, f.eks. hvis medarbejderen efter at have udtaget patent på den sælger patentet til tredjemand eller giver tredjemand eksklusiv licens til at benytte det. Reglerne om loyalitet i aftaleforhold vil derimod nok i mange tilfælde indebære, at en konsekvent nægtelse af at give arbejdsgiveren licens på at udnytte opfindelsen i en situation, hvor en sådan licens gives til arbejdsgiverens konkurrenter, udgør en misligholdelse af ansættelsesaftalen.

2. Ordene “frembringelser” blev indsat i § 1, stk. 3, ved lov om **brugsmo-**
deller m.v. nr. 130 af 26. februar 1992. Brugsmodelloven beskytter mindre
opfindelser, som ikke kan patenteres, fordi de ikke opfylder denne lovs
krav om “opfindelseshøjde” (d.v.s. kravet om, at opfindelsen ikke var nær-
liggende for en fagmand).

De fleste af betingelserne for at opnå brugsmodelbeskyttelse for en
frembringelse svarer til dem, der gælder for at opnå patent efter patentlo-
ven. Der er dog to væsentlige forskelle. For det første skal den frembringel-
se, der beskyttes efter brugsmodelloven, som nævnt ikke opfylde kravet til
“opfindelseshøjde”. Den skal kun “tydeligt adskille sig” fra, hvad der var
kendt før brugsmodelansøgningens indleveringsdag. For det andet opnås
brugsmodelbeskyttelsen ikke efter en forudgående prøvelse. Dette betyder,
at brugsmodelcertifikat – modsat patentskriftet – ikke indicerer, at eneret-
ten til den pågældende småopfindelse også kan stå sin prøve ved domstole-
ne.

3. Som loven er formuleret, finder den kun anvendelse på opfindelser, som
kan patenteres **her i riget**. Kommissionen ville ikke udstrække loven til
også at gælde for opfindelser, der kun kunne patenteres i udlandet, se
1951-betænkningens s. 17 – 19. Begrænsningen var hovedsagelig begrun-
det med tekniske hensyn: Den pligt, loven pålægger den ansatte til at
underrette arbejdsgiveren om opfindelsen, jfr. nu lovens § 6, ville være
vanskelig at praktisere i relation til udenlandske patenter, hvor man da
måtte indhente kostbar konsulentbistand m.v. Ved at knytte loven til dansk
patentret, ville den dels være klart afgrænset, dels ville det være enkelt for
parterne at få overblik over afgrænsningen.

Også på dette punkt er der dog sket en vis udvikling siden 1951, da
betænkningen blev skrevet. For det første er den patentretlige rådgivning i
dag international af natur. Det spiller ikke den store rolle, at et patent kan
udtages i Danmark, hvis det til gengæld ikke kan udtages ved de store
patentkontorer i Europa, Japan og USA: EPO, JPO og USPTO. Det er
nemlig typisk patentbeskyttelsen på disse markeder, der giver opfindelsen
dens virkelige økonomiske værdi. De virksomheder, som problemerne op-
står for, vil dernæst betjene sig af en international patentrådgivning som led
i den løbende drift. Der er derfor gode argumenter for at antage, at man i

Arbejdstageres opfindelser

dag må se bort fra dette krav. For en sådan udvidende fortolkning taler en række praktiske og reale hensyn, som gør sig gældende omkring moderne patentering. Er der f.eks. tale om en opfindelse, der notorisk kan besidde et kæmpemæssigt potentiale i kraft af udenlandske patenter, men som på grund af en særlig udelukkelse i dansk patentret ikke kan patenteres her, kan det føles overraskende og ubegrundet, at man ikke skulle anvende loven. Problemet spiller i øvrigt kun delvis en rolle i relation til EPO-patenter, eftersom disse patenter efter Danmarks tiltrædelse af den europæiske patentkonvention også gælder umiddelbart i Danmark og for så vidt kan ses som udtryk for, at opfindelsen kan patenteres "her i riget", jfr. opfl. § 1.

Loven – og dens præceptive regler – gælder også, hvis virksomheden foretrækker at beskytte en opfindelse som **erhvervshemmelighed**, jfr. bemærkningerne ovenfor s. 29. § 1, stk. 1, henviser til, om opfindelsen "kan" patenteres, ikke om den bliver det. I en situation, hvor medarbejderen ved, at hans arbejdsgiver ikke vil søge patent, gælder også § 6, der pålægger medarbejderen en oplysningspligt om sin opfindelse. Dette resultat begrundes i øvrigt også af, at arbejdsgiveren først efter underretningen definitivt kan tage stilling til, om – og hvordan – han vil patentere opfindelsen.

Loven omfatter også **patenter, der udtages i udlandet**, blot det udenlandske patent også kunne være opnået i Danmark. Dette fremgår udtrykkeligt af lovens § 5, stk. 1, hvorefter arbejdsgiveren kan forlange patentet overdraget til sig "for et eller flere lande". Med det internationale handels-samkvem, der gælder inden for de fleste industrielle områder, ville lovens betydning i øvrigt være diminutiv, hvis den kun skulle gælde danske patenter, jfr. herom de indledende bemærkninger s. 20 f.

Loven er sat i kraft på **Grønland** ved lov nr. 87 af 16. marts 1960. Ved ikrafttrædelsesloven er det præciseret, at lovens ord "her i landet" herefter også gælder Grønland.

Ved forordning 1768/92 af 18. juli 1992 om indførelse af et **supplerende beskyttelsescertifikat** for lægemidler, er der indført regler om supplerende beskyttelsescertifikater, se nærmere patentlovens § 91 og i det hele reglerne i PB kapitel 10B. Reglerne giver lægemiddel-patenthavere ret til at få udvidet beskyttelsestiden for patentet i indtil 5 år, afhængig af den tid, der er anvendt til undersøgelser af lægemidlet for bivirkninger m.v. Begrundelsen for disse særregler er, at den tid, der går med at undersøge

lægemidlet (for dermed at opnå tilladelse til at markedsføre det), ofte vil udhule patentets økonomiske levetid og dermed dets værdi. Den heraf følgende forlængelse har kun indirekte betydning for loven, nemlig ved reglerne om godtgørelsesberegning, jfr. lovens § 8.

Til stk. 2

4. § 1, stk. 2 definerer **arbejdstager** som enhver, der er ansat i offentlig eller privat tjeneste. Med forbehold for den særlige regel i lovens § 1, stk. 3, har loven dermed indført en hovedregel, hvorefter alle, der er ansat i offentlig eller privat tjeneste, som udgangspunkt er omfattet af opfinderlovens bestemmelser. Ordet “arbejdstager” er ikke længere så hyppigt anvendt i den juridiske terminologi, der typisk foretrækker det synonyme “medarbejder”. I det følgende benyttes dette ord. Ligeledes foretrækkes ordet “virksomheden” frem for “arbejdsgiveren”.

Lovgivningen definerer almindeligvis en arbejdstager, eller medarbejder, som en person, der efter aftale med en arbejdsgiver præsterer en arbejdsydelse, idet aftalen mellem parterne etablerer et **tjenesteforhold** mellem virksomheden og medarbejderen. Et “tjenesteforhold” kan defineres som et forhold mellem to parter – virksomheden og medarbejderen – hvorefter medarbejderen skal følge arbejdsgiverens instruktioner. Dermed får arbejdsgiveren mulighed for at “lede og fordele arbejdet”. I den arbejdsretlige teori og praksis er dette forudsat i en række forskellige lovregler, herunder funktionærloven, ferieloven, lov om lønmodtagers retsstilling ved virksomhedsoverdragelse, lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet og loven om lønmodtagernes garantifond. Det er nærliggende at gå ud fra, at de begrebsafgrænsninger, som almindeligvis lægges til grund i disse love, også gælder i medfør af opfl.

Se nærmere om det ansættelsesretlige ansættelsesbegreb Hasselbalch: Ansættelsesretten (1985), s. 312 f. og

Ruth Nielsen: Lærebog i Arbejdsret (1990), s. 187 ff. og 223.

Arbejdstageres opfindelser

Et ansættelsesforhold kræver “et vist fastere tilknytningsforhold mellem arbejdstageren og virksomheden”, se hertil 1951-betænkningen, s. 20 f. Derimod er det næppe nogen betingelse, at den ansatte har en længerevarende ansættelse. Også personer ansat med **kort opsigelsesfrist** – må siges at være “ansat” i den virksomhed, hvor de har deres arbejde. Får en person, der tilknyttes virksomheden som **vikar** for en dag, en genial idé til forbedring af virksomhedens produktion, og fører ideen til et patent, gælder opfl. Derimod falder **konsulenter** (f.eks. edb-konsulenter og rådgivende ingeniører), der udfører deres arbejde inden for rammerne af deres egen virksomhed, og som dermed også er undergivet de skatte- og regnskabsmæssige pligter, der gælder for selvstændige erhvervsdrivende, uden for begrebet.

Pkt. 4.1. i ABR 89 fastslår, at klienten i det omfang, det er aftalt eller forudsat i aftalen, er berettiget til at anvende det materiale, som er udarbejdet for opgavens løsning. I øvrigt har rådgiveren alle rettigheder over sine ideer og det materiale, han har udarbejdet. Se nærmere om bestemmelsen Michael Gjedde Nielsen & Hans Lyk-

ke Hansen: ABR89 (1994), s. 91 ff., der fremhæver, at patentbeskyttelsen ikke spiller den store rolle inden for byggeriet, bl.a. fordi nyhedsundersøgelsen vanskeliggøres ved, at der hersker et udbredt, men publiceret, fælleseje af principielt patenterbar bygnings-knowhow.

Kravet om tjenesteforhold er heller ikke opfyldt i relation til personer, der er varigt tilknyttet virksomheden uden at stå i ansættelsesforhold hertil, f.eks. administrerende **direktører**, sml. herved dommen i *U1993.11H*, der ikke fandt, at virksomhedsoverdragelsesloven var gældende for en direktøraftale. Det ville da heller ikke give mening at lade denne personkreds være omfattet af lovens regler. Direktøren for et selskab er den person, der har den “daglige ledelse” (jfr. aktieselskabslovens § 54, stk. 2, og anpartselskabslovens § 36) og dermed også den, medarbejderen i givet fald skulle henvende sig til med underretning om gjorte opfindelser, jfr. opfl. § 5. Det er imidlertid sædvanligt, at direktørkontrakter indeholder regler, der enten henviser til eller svarer til opfinderlovens, se hertil Jørgen Boe: *Direktørkontrakten* (1992), s. 67 og 71 med aftaleeksempler og generelt om aftalens indhold s. 68 ff. At en medarbejder omtales som “direktør” eller ifølge sin

ansættelsesaftale har denne titel, er ikke ensbetydende med, at han ikke står i tjenesteforhold. Det er de faktisk gældende og praktiserede forhold vedrørende hans stilling i virksomheden, der er afgørende, f.eks. at han – evt. sammen med meddirektører – udelukkende refererer til bestyrelsen.

Mere tvivlsomt er det, om også **offentlige chefer** (f.eks. direktøren for et sektorforskningsinstitut) falder inden for loven. Efter lovens udgangspunkt er der ingen tvivl om, at denne personkreds ikke er i tjenesteforhold. Svaret skulle for så vidt kunne besvares med et klart nej. Men resultatet er næppe utvivlsomt. På to afgørende punkter adskiller den offentligt ansatte direktør sig nemlig fra den privatansatte: Han ansættes for det første på grundlag af en overenskomst, og ikke efter en individuel aftaleforhandling. Og for det andet er han i sit daglige virke begrænset af det legalitetsprincip, som gælder for den offentlige forvaltning, og som afgrænser hans udfoldelsesmuligheder til, hvad der er bestemt i myndighedens hjemmelsgrundlag. Disse omstændigheder taler for, at den offentlige direktør må anses som "lønmodtager" i medfør af opfl. Spørgsmålet er ikke berørt i lovens forarbejder, og det har såvidt ses endnu ikke givet anledning til retspraksis.

I opdrag, hvor **opfl. ikke gælder**, har opfinderen (f.eks. direktøren for en privat virksomhed eller den selvstændigt virkende konsulent) som hovedregel patentretten til sin opfindelse, selv om den er gjort som led i opdraget. Men denne hovedregel er undergivet væsentlige modifikationer.

For det første må enhver aftale forstås i lyset af sine *forudsætninger*. Domstolene vil med andre ord læse mellem linjerne, når de fastslår, hvilke pligter, der følger af et aftaleforhold. Som nærmere udviklet nedenfor s. 113 vil man ofte udlede af en aftale, at den ene part overdrager visse immaterielle retspositioner til en anden, selv om dette ikke udtrykkeligt står i aftalen.

For det andet medfører en aftale mellem to parter visse forpligtelser til at *handle loyalt* og ikke optræde på den måde, der kan true modpartens interesser. Som nærmere udviklet s. 121 f. kan en patentansøgning efter omstændighederne true arbejdsgiverens interesser.

For det tredje vil et patent, der bygger på det kendskab, opfinderen har opnået som led i et privat opdrag, ofte bero på information, der beskyttes som *erhvervshemmeligheder* i medfør af mfl. § 10, jfr. om denne bestemmelse s. 121 f.

Arbejdstageres opfindelser

Problemstillingen belyses ved følgende eksempel:

En rådgivende ingeniør anmodes om at bistå en industrivirksomhed med at fjerne algebelægningen i et udlødningsrør, så virksomheden kan overholde vilkårene i sin miljøgodkendelse. Ingeniøren opdager, at man ved at tilsætte et bestemt stof i virksomhedens kemiske processer, vil fjerne algebelægningen. For at opnå patent på denne opfindelse, er ingeniøren (opfinderen) nødt til at redegøre for, hvilke stoffer, virksomheden anvender i sin produktion. Da denne information hører til virksomhedens erhvervshemmeligheder, kan den ikke offentliggøres og dermed heller ikke benyttes som grundlag for en patentansøgning.

I eksemplet kan hverken ingeniøren eller virksomheden opnå patent uden den andens samtykke. Ingeniøren kan ikke patentere, da den offentliggørelse, patentproceduren nødvendigvis er forbundet med, strider mod virksomhedens ret til at bevare sine erhvervshemmeligheder. Og virksomheden kan ikke patentere, da det er ingeniøren, der har gjort opfindelsen, og da opfl. (med sin ret for arbejdsgiveren til at få retten til opfindelsen overdraget) som nævnt ikke gælder. Skal de to parter kunne patentere opfindelsen, må de indgå aftale herom.

Disse spørgsmål er et af de væsentligste temaer for regulering i de såkaldte Forsknings- og Udviklingsaftaler. Der findes en række standardaftaler og vejledninger om FoU-aftaler. *Dansk Industri* har i 1992 i samarbejde med advokatfirmaet Bech-Bruun & Trolle udarbejdet en vejledning med titlen "Forsknings- og Udviklingsarbejder – en praktisk vejledning". Ligeledes har den europæiske jernindustri fællesorganisation (Organisme de Liaison des Industries Métalliques Européennes,

ORGALIME) udsendt en Guide for drawing up an international research and development contract, revideret udgave 1983. Denne vejledning henvender sig primært til virksomhedens rådgivere eller i det hele taget til virksomheder med et tættere kendskab til aftaleformen. Dernæst har Industriens Arbejdsgivere i nordisk regi udgivet en standardaftale – med tilhørende vejledning. Den har titlen *NUA87*.

Er ingeniøren i eksemplet **ansat** i et ingeniørfirma, der yder **konsulentassistance** til virksomheden, gælder opfl. i forholdet mellem ham og ingeniørfirmaet, hvilket betyder at hans ret til patentet beror på, om udnyttelsen af opfindelsen kan siges at falde inden for virksomhedens arbejdsområde.

Derimod er ingeniørfirmaets retsstilling over for kunden som angivet i eksemplet ovenfor, d.v.s. patentretten går først over, hvis dette er aftalt mellem parterne.

Som ovenfor omtalt, spiller lovens henvisning til **privat og offentlig tjeneste** ingen rolle, da der ingen forskel er mellem den retlige regulering. Sondringen har dog betydning for, hvad der er formålet med den virksomhed, opfinderen er ansat i. Herudover har sondringen specifik betydning i relation til videnskabeligt personale ved universiteter og andre højere læreanstalter, jfr. straks nedenfor.

Nedenfor s. 141 ff. gennemgås retsstillingen mellem opfinderen og en opdragsgiver (f.eks. en klient eller arbejdsgiver) i tilfælde, hvor opfl. ikke gælder, fordi medarbejderens frembringelse ikke kan patenteres men derimod beskyttes efter andre regler. Det vil fremgå, at de retsregler, der gælder på dette område, på mange måder minder om hovedreglen i opfl. § 5, hvorimod de særlige regler om betaling af godtgørelse, patenteringsret m.v. ikke gælder.

Til stk. 3

5. Lærere og andet videnskabeligt personale ved universiteter og andre højere læreanstalter er undtaget fra lovens område. De opfindelser eller frembringelser som læreren eller den videnskabelige medarbejder ved universitetet eller den højere læreanstalt gør, tilkommer derfor som hovedregel den pågældende fuldt ud – som var opfindelsen blevet opfundet uden for ethvert ansættelsesforhold. Som udgangspunkt kan opfinderen altså frit disponere over opfindelsen.

1951-betænkningens hovedbegrundelse for denne undtagelse lå i hensynet til den videnskabelige forskningsfrihed, se s. 28. Betænkningen ville således ikke lade bestemmelsen omfatte enhver undervisningsvirksomhed eller skoleform. På denne baggrund er det nærliggende at forstå lovens ord “universiteter og andre højere læreanstalter” som de institutioner, der beskæftiger sig med både undervisning og forskning indtil det højeste videnskabelige niveau, jfr. sprogbrugen i universitetslovens § 1.

Arbejdstageres opfindelser

Sektorforskningsinstitutter (som f.eks. Risø og Statens Seruminstitut) og virksomheder, der er undergivet en vis offentlig kontrol, men som i hovedsagen baserer deres økonomi på kontraktsforskning (f.eks. institutioner under **Akademiet for de Tekniske Videnskaber (ATV)**) er derfor ikke omfattet af undtagelsesbestemmelsen i § 1, stk. 3. Ansatte på sektorforskningsinstitutter betragtes altså på lige fod med ansatte i private virksomheder, hvor opfl. gælder. Dette følger ikke alene af lovens ordlyd, men også af, at dens forudsætning om, at der på de undtagne institutioner bedrives "fri forskning", i almindelighed ikke vil være opfyldt. På sådanne institutioner er den enkelte medarbejders frihed med hensyn til at vælge opgaver begrænset. Der synes i øvrigt at herske enighed om resultatet, se hertil Planlægningsrådet for Forskningen: Samarbejde om forskning & udvikling mellem erhvervslivet og det offentlige (1988), s. 71 f. I den norske Innstilling om Lov om arbeidstakeres oppfinnelser (1964), s. 22, begrundes resultatet med de afgrænsningsproblemer, der ellers ville opstå i relation til private forskningsinstitutioner.

Sektorforskningsinstitutionerne, der i Hof- og Statskalenderen, står opført under de enkelte ministerier, henhører til den almindelige offentlige forvaltning og har undertiden kompetence i henhold til speciallovgivningen, f.eks. i forbindelse med fastlæggelsen af generelle retningslinjer eller ved godkendelser af særlige tekniske forhold. Institutterne finansieres over Finansloven, men med mulighed for at have egne indtægter, f.eks. ved konsulentopgaver m.v. I visse henseender må ansatte ved sektorforskningsinstitutter dog betragtes på lige fod med universitetsansatte forskere. Det gælder f.eks. i relation til deres ytringsfrihed, jfr. hertil Bent Christensen i J1980.85 (s. 112). Der findes – endnu – ingen generel styrelseslov for sektorforskningsinstitutioner, svarende til univer-

sitetsloven. Den 9. marts 1995 har Forskningsministeriet udsendt et forslag til Lov om Sektorforskningsinstitutioner til høring. Ifølge forslaget skal loven afgrænses til sektorforskningsinstitutioner, som er statslige institutioner, hvor forskning indgår som en væsentlig aktivitet, og som ikke er omfattet af Universitetsloven eller loven om videregående kunstneriske uddannelsesinstitutioner under Kulturministeriet. Institutioner, som er arkiver, biblioteker, museer eller lignende under Kulturministeriet, skal heller ikke være omfattet. Ifølge forslagets § 9 skal sektorforskningsinstitutionen i sin egenskab af offentlig forskningsinstitution offentliggøre sine forskningsresultater. Særlige hensyn kan dog begrunde fravigelser fra denne regel.

Til trods for det ejerskab, universitetsforskeren som udgangspunkt har, er det en kendsgerning, at patenteringsaktiviteten på de højere uddannelsesinstitutioner er lav. Trods spredte tiltag ved de største institutioner (herunder DTU og Københavns Universitet) har der ikke fæstnet sig nogen praksis ved vore universiteter og læreanstalter for patentering. En undersøgelse fra 1992, udarbejdet af Timmo Ritzau for Teknologisk Institut, viste bl.a., at universitetsforskere generelt har megen kontakt med erhvervslivet, men at et flertal af dem mangler en række informationer, der er væsentlige, for at kunne nyttiggøre forskning erhvervsmæssigt. Under halvdelen af de adspurgte vidste, at de selv har patentrettighederne til eventuelle opfindelser, og under en femtedel vidste, at der findes offentlige ordninger, der giver støtte til at dokumentere, patentere og licensformidle universitetsforskning. I øvrigt var det opfattelsen hos over halvdelen af de adspurgte, at et økonomisk udbytte fra et patent burde deles mellem forskeren, hans institut og den højere læreanstalt, hvorunder instituttet hører.

Undersøgelsen er offentliggjort i Timmo Ritzau: Mellem to verdener – en spørgeskemaundersøgelse blandt forskere ved de højere læreanstalter om industriel anvendelse af forskning, juli 1992. Se ligeledes undersøgelsen Technology Transfer – a European

Perspective, udarbejdet af Allan D. Barnes (ed.) på grundlag af studier ved University of Amsterdam, Ruhr University of Bochum, Vrije University of Brussels og Københavns Universitet (ERASMUS-rapport, stencileret, 1988).

Man kan diskutere, om forudsætningerne for at undtage de pågældende personer fra den opfinderretlige regulering, er til stede i fuldt samme omfang efter universitetsloven (lov nr. 1089 af 23. december 1992), som da opfl. blev givet. På det *institutionelle* plan følger det af universitetslovens § 1, stk. 2, at institutionen skal værne om "forskningsfriheden", og af § 1, stk. 4, at institutionen selv træffer afgørelse om den forskning, der skal drives. Men i relation til den *enkelte forsker* er der med loven sket en vis ændring i de retlige rammer for hans forskningsfrihed. Således giver universitetslovens § 7, stk. 3, institutlederen mulighed for at pålægge medarbejdere at løse bestemte opgaver med respekt af deres frie valg af videnskabelige metoder.

Arbejdstageres opfindelser

Man kan diskutere, hvor kategorisk denne ret for institutlederen skal forstås. I bemærkningerne til lovforslaget er der ikke knyttet særlige kommentarer til bestemmelsen (se FT 1992-93, tillæg A., sp. 2000). Derimod understregede folketingsudvalget i sin betænkning af 11. december 1992 (FT 1992-93, till. B, sp. 436) "... at den enkelte forsker som hidtil selv kan beslutte en bestemt forskningsopgave i det omfang, opgaven er forenelig med instituttets fastlagte virksomhed og de opgaver, institutlederen eventuelt kan have pålagt forskeren."

Bemærkningen falder i betænkningens indledende del, hvor udvalgsflertallet afviser at følge et ændringsforslag fra SF, der bl.a. pålagde medarbejdere at forelægge eksterne arbejdsopgaver for institutlederen til godkendelse. I et svar til Folketingets uddannelsesudvalg (sst. sp. 458 f.) på spørgsmålet, om det vil være muligt for institutlederen at afskære en forsker fra at iværksætte en bestemt

forskningsopgave, såfremt den falder inden for vedkommendes ansættelsesområde, udtaler ministeren endvidere, at dette kan tænkes, men at institutlederen ikke kan afskære en forsker fra at iværksætte en bestemt forskningsopgave, der falder inden for vedkommendes ansættelsesområde, hvis forskeren *ikke* er pålagt andre arbejdsopgaver, der nødvendiggør en prioritering."

Ved lovens indførelse anså mange den som en formel grænse, som de færreste institutledere ville gøre brug af, se hertil Palle Bo Madsen i J1993.311, s. (315), der bemærker, at institutlederen i højere grad bør vide at "styre" sine beføjelser end at styre sine medarbejdere. Den efterfølgende udvikling synes imidlertid at have vist, at institutlederen stadigt oftere anvender de magtmidler, loven giver ham, se f.eks. den sag, der er refereret i tidsskriftet Universitetslæreren, Nr. 83, april 1995, s. 3. Stuevold Lassen (1977), finder i øvrigt ikke, at universitetsforskernes patentejerskab er en funktion af deres forskningsfrihed: "Privilegiet lar seg overhodet ikke begrunne rasjonelt, og fremtrer som særlig urimelig på bakgrunn av de summer samfunnet i dag stiller til rådighet for forskningen ved universitetene og høyskolene" (s. 242 f.).

Det er imidlertid værd at mærke, at de forudsætninger om universitetsforskernes frie forskning, der ligger til grund for § 1, stk. 3, ikke altid er til stede, og at bestemmelsen i tilsvarende grad ikke har den slagstyrke, den

undertiden tillægges i den offentlige debat. Den styring, universitetsforskeren er underlagt, udspringer af forskellige regelsæt. Foruden den ledelsesret, der tilkommer institutlederen, udfoldes der en betydelig styring som følge af de vilkår, der følger med eksternt finansierede forskningsprojekter, se hertil nedenfor s. 48 f. om standardvilkårene fra Statens forskningsråd. Dertil kommer betydningen af de kollektive overenskomstforhold, der gælder for forskerens stilling.

I samme forbindelse bør nævnes de bevillingsmæssige regler, der gælder om statsmyndigheders (hvortil henregnes universiteters) indtægter ved indtægtsdækket virksomhed. Når et institut har truffet beslutning om at drive indtægtsdækket virksomhed, er der intet til hinder for, at instituttet også gør handel med patenterede forskningsresultater til en del af sin virksomhed. Da der imidlertid er tale om en budgetmæssig beslutning, som det i henhold til universitetslovens § 7, stk. 2, tilkommer institutbestyrelsen at træffe, ligger afgørelsen her. Da institutbestyrelsen er valgt af instituttets medarbejdere, har disse en vis sikkerhed for, at et sådant skridt ikke tages hen over hovedet på dem.

Det fremgår af Kommissionens 1977-undersøgelse om retsreglerne om arbejdstageropfindelser i De europæiske Fællesskabers medlemsstater (s. 20 f.), at tilsvarende undtagelsesregler gælder i **Tyskland**. I **Nederlandene** er det omstridt, om professorer og videnskabsfolk falder inden for den ordning, der følger af § 10 i dette lands patentlov. Storbritannien og Irland har ingen særregler på området. En god og grundig oversigt over fremmed ret vedrørende medarbejderopfindelser findes i SOU 1980:42, s. 59 – 75.

USA har ingen pendant til opfinderlovens regler. Her er det derimod praksis, at det enkelte universitet fastsætter sine egne vilkår for forskningspatentering. Sådanne vilkår finder man typisk på universiteter, der har sat arbejdet med patentering og kommercialisering af opfindelser i system, f.eks. ved at oprette særskilte kontorer for "Technology Transfer" m.v.

De amerikanske regler vedrørende offentlige myndigheders patentering, har været genstand for flere reformer. Selv set med danske øjne er det interessant at studere denne retsudvikling. For det første kommer mange danske

forskere lejlighedsvis i kontakt med det amerikanske bevillingssystem, gennem forskningsophold i USA eller kontakt med amerikanske kolleger. For det andet støder man ofte på misledende beretninger om den amerikan-

Arbejdstageres opfindelser

ske retstilstand i patentretsdiskussionen. Sidst men ikke mindst synes det som om den danske praksis har bevæ-

get sig nogenlunde parallelt med den amerikanske.

Så tidligt som i 1963, en måned før sin død, udstedte præsident Kennedy en "Presidential Memorandum and Statement on Government Patent Policy" (28 Fed.Reg. 10,943, 1963), der for første gang fremlagde ensartede regler for, hvilke vilkår for patentering, der skulle stilles til offentlige forskningsbevillinger. Se hertil Holmbladudvalgets rapport (1971), s. 41 f. Reglerne havde dog den svaghed, at de veg for "specific statutes governing the disposition of patent rights of certain Government agencies." I 1980 vedtog kongressen sin første lov om offentlige myndigheders patentering, den såkaldte Bayh-Dole Act, Pub.L. No. 96-517. Loven tilføjede et nyt Chapter 18 til United States Code, og opstillede en række klare regler for, hvordan retten til opfindelser, der udspringer af aftaleforhold mellem på den ene side offentlige bevillingsmyndigheder og på den anden side virksomheder og nonprofit-organisationer, skal håndteres. Væsentligst i loven var dens formodningsregler. I stedet for at gå ud fra, at den bevilgende myndighed har retten til den opfindelse, der gøres på grundlag af en forskningsbevilling, var det nu udgangspunktet, at bevillingshaveren havde denne ret. For at opnå denne ret, måtte bevillingshaveren til gengæld give den bevilgende myndighed underretning om opfindelsen og sikre sig dens patentering. I 1983 udstedte præsident Reagan en erklæring om, at principperne i denne lov også skulle være gældende uden for lovens område, med mindre en sådan udvidelse ville være i strid med andre retsregler. Erklæringens intentioner blev imidlertid ikke ført ud i livet. I 1984 vedtog kongressen Public Law 98-620, der ændrede The Bayh-Dole Act.

Visse, toneangivende, amerikanske universiteter har i øvrigt indført regler, der svarer til opfl. § 1, stk. 3. Det gælder f.eks. Stanford University, der allerede ved en beslutning truffet af The Stanford Board of Trustees den 14. april 1970 vedtog følgende regel:

"Except in cases where other arrangements are required by contracts or grants for sponsored research or where other arrangements have been speci-

fically agreed upon in writing, it shall be the policy of the University to permit employees of the University, both faculty and staff, and students to re-

tain all rights in inventions made by them.” Et administrativt memo (Guide Memo 75) fastsætter herefter detaljerne om indførelsen af denne politik, herunder om muligheden for at opnå indkomster fra patentering via the University’s Technology Licensing Director. Et af de mest indbringende universitetspatenter er i øvrigt søgt og udnyttet på denne vis, nemlig Cohen &

Boyers patent på rekombinant DNA-teknologi, se hertil Bryde Andersen & Koktvedgaard (1990), s. 118 og om licenshåndteringen sst. s. 251 ff. En god oversigt over forskellige amerikanske universiteters håndtering af patentrettigheder findes i øvrigt hos Gary W. Matkin: *Technology transfer and the university*. Macmillan Publishing, New York (1990).

Gennem de seneste år har en række sagkyndige udvalg og kommissioner betonet nødvendigheden af i almindelighed at styrke offentlige myndigheders patenteringsaktivitet og i særdeleshed at styrke patenteringen på de højere læreanstalter. Se herved “Rapport til Forskningens Fællesudvalg”, afgivet af Udvalget vedrørende erhvervsmæssig udnyttelse af offentlige forskningsresultater (“Holmbladudvalget”) (1971), Planlægningsrådet for Forskningens rapporter “Samarbejde om forskning & udvikling mellem erhvervslivet og det offentlige” (1988) og “Fra forskning til patenter” (1987), “Ordninger for samarbejdsprojekter mellem private virksomheder og offentlige institutioner” afgivet af en arbejdsgruppe under Budgetdepartementet (1987), og sidst – men ikke mindst – Forskerpatentudvalgets rapport “Erhvervsmæssig nyttiggørelse af offentlige forskningsresultater” (1994). Denne rapports bilag 5 (s. 74 ff.) indeholder i øvrigt en kronologisk oversigt over tidligere undersøgelser på området.

Når sådanne spørgsmål rejses, har mange rettet blikket mod forskernes ejendomsret til patentet og udpeget dette som hovedårsagen til den beskedne patenteringsaktivitet. I sin førnævnte betænkning om Erhvervsmæssig Nyttiggørelse af Offentlige Forskningsresultater udtaler Forskerpatentudvalget herom:

“Forskerens ejendomsret til opfindelser på højere uddannelsesinstitutioner har i den offentlige debat været fremdraget som en udslagsgivende faktor bag den ringe kommercielle udnyttelse af de offentlige forskningsresulta-

ter. Det er imidlertid udvalgets opfattelse, at spørgsmålet om ejendomsrettens placering ikke er afgørende for, hvorledes forskerne kan og vil medvirke til teknologioverførsel til gavn for erhvervslivet.

Arbejdstageres opfindelser

Der er efter udvalgets opfattelse snarere tale om, at forskningsmiljøerne savner incitamenter til at bidrage til denne teknologioverførsel. Det er derfor vigtigt at etablere en struktur, som kan fremme *samarbejdet i forskningsmiljøerne* omkring synliggørelsen af forskningsresultaterne og formidlingen af disse resultater i en form, der kan skabe indtægter også

for forskningsmiljøerne/uddannelsesinstitutionerne.

Sådanne incitamenter bør det være muligt at tilvejebringe uden at ændre ved ejendomsretten. Udvalget foreslår, at der etableres en ordning, hvor forsker, uddannelsesinstitution og institut efter udenlandsk forbillede deler licensindtægterne mellem sig efter et bidrag til dækning af omkostningerne ved patentering og licensering.”

Udvalgets forslag om herefter at oprette en særlig licensformidlingsfond er i skrivende stund (juli 1995) ikke ført ud i livet. Derimod har man i tekstanmærkningerne for finansloven (§ 20, Undervisningsministeriet) givet institutionerne mulighed for at afholde udgifter i forbindelse med udtagning af patent under forudsætning af, at de pågældende medarbejdere overdrager patentrettighederne til institutionen, se herved anmærkning nr. 95 for Finanslov 1994 og anmærkning nr. 70 for finanslov 1995. Da universitetsforskere, der ønsker støtte fra deres institution til sådanne projekter, erfaringsmæssigt er villige til at overdrage deres patentrettigheder til institutionen som led i en samlet ordning af et sådant projekt, indeholder disse bestemmelser en væsentlig regulering af spørgsmålet om det immaterialretlige ejerskab til universitetsforskningspatenter.

Når der rejses forslag om at fremme universitetspatenteringen ved at ophæve opfl. § 1, stk. 3, er det i øvrigt væsentligt at mærke, at bestemmelsen for det *første* kun er egnet til at yde en begrænset påvirkning af forskernes patenteringslyst. Som i USA baseres en meget væsentlig del af den danske universitetsforskning på eksterne bevillinger. Til sådanne bevillinger er der typisk knyttet forskellige slags klausuler om ejerskab og patentering – klausuler, der betyder, at universitetet ikke blot uden videre kan patentere “uden at spørge”. For det *andet* står og falder ethvert patentprojekt med dets opfinder. Hvis opfinderen ikke ønsker at medvirke til patentering, kræver det mere end almindelige ledelsesinstrumenter at gennemtvinge en sådan. Dette problem gør sig ikke mindst gældende i akademiske forskningsmiljøer, der traditionelt og grundlæggende er domineret af for-

udsætninger om forskningsfrihed m.v. En ting er at sikre, at der gives underretning om patenteringsmuligheden, før den forspildes gennem offentliggørelse. En anden er at sikre den efterfølgende opfølgning af projektet, som ofte kræver gennemførelse af lange serier af videnskabeligt set uinteressante forsøg. Skal man have forskerne med, er det nødvendigt med incitamenter. Dertil kommer for det *tredje*, at der ingen praksis er for, at universitetsforskere anvender deres ejerskab i medfør af opfinderlovens § 1, stk. 3, til skade for deres universitet, sml. ovenfor s. 39 om Timmo Ritzaus undersøgelse. I de tilfælde, hvor forskere har ønsket at patentere deres forskningsresultater, har de måttet gå frem som privatpersoner. Årsagen hertil ligger ikke i, at der består noget modsætningsforhold mellem forsker og universitet, men derimod i at universiteterne ikke (hidtil) har ønsket (eller haft mulighed for) at investere de betydelige ressourcer, der skal til for at igangsætte et patentprojekt.

Er et universitet eller en højere læreanstalt undtaget fra loven, vil samtlige dets lærere og andet videnskabeligt personale også være det, d.v.s. hele den såkaldte **VIP-gruppe** samt **Ph.D.-stipendiater**.

Loven gælder som udgangspunkt ikke for **studerende**, da disse ikke betragtes som "arbejdstagere", jfr. de centrale bestemmelser herom i lovens § 3, og §§ 5-10. Ved cirkulære nr. 169 af 16. juli 1973 har Undervisningsministeriet givet regler om anvendelsen af de studerendes opgaver og deres rettigheder i forbindelse hermed. Reglerne omhandler dog hovedsagelig de ophavsretlige spørgsmål. I overensstemmelse med ophavsretslovens almindelige regler fastslår cirkulærets § 1, at den studerende skal give samtykke til udgivelse eller anden form for offentliggørelse af sine skriftlige arbejder. Indvindes der økonomisk udbytte ved publiceringen, skal de studerende have deres del heraf, udmålt efter den enkeltes indsats. Cirkulærets § 3 lyder således:

"De studerende er berettigede til at disponere over deres egne arbejder, herunder også deres eksamensopgaver, når og på den måde de finder det

ønskværdigt. Arbejdet kan dog være frembragt i et sådant samarbejde med andre, f.eks. vedkommende lærer, at retten til offentliggørelse m.v. indeha-

Arbejdstageres opfindelser

ves af disse i fællesskab. Det kan endvidere forekomme, at det materiale, der ligger til grund for arbejdet, er fortroligt, i hvilket tilfælde offentliggø-

relse kun kan ske med samtykke fra den, der har krav på hemmeligholdelse.”

6. Udelukkelsen fra loven gælder kun de pågældende lærere “**i denne deres egenskab**”. Der er tale om en særpræget sproglig vending, der end ikke kan tilskrives bestemmelsens nordiske udspring (den tilsvarende norske og svenske § 1, stk. 2, lyder “... i denne/denna egenskab ...”).

Hvis en universitetsprofessor påtager sig et **bierhverv** som ansat i en industrivirksomhed, omfattes de opfindelser, han udfører i dette ansættelsesforhold, af reglerne i opfl. Også her kan der opstå problemer med at afgrænse, hvilke elementer af opfindelsen, der hidrører fra universitetsforskningen, henholdsvis fra den private ansættelse. Den indgåede aftale kan tage stilling hertil udtrykkeligt (f.eks. ved på forhånd at fastslå, at opfl. skal gælde for samtlige opfindelser udført af professoren under ansættelsesforholdet) eller forudsætningsvis (f.eks. således at der i honoreringen af professoren er ydet et vederlag for brugen af den viden om det pågældende forskningsprojekt, som han besad i forvejen).

Problemet i relation til opfl. opstår kun, hvis relationen til den private virksomhed indebærer, at der består et “tjenesteforhold”, jfr. bemærkningerne herom ovenfor s. 33. Ofte vil dette netop ikke være tilfældet i relation til universitetsansattes såkaldte “ben” som konsulenter for private virksomheder, jfr. ovenfor s. 34 ff. Foreligger der imidlertid et tjenesteforhold, og ligger det klart, at de iagttagelser og idéer, der har skabt opfindelsen, er gjort inden for denne tjeneste, hersker der ingen tvivl om, at virksomheden kan påberåbe sig opfl. over for den således tilknyttede forsker.

Særlige spørgsmål opstår, hvis idégrundlaget har rod i begge ansættelsesforløb. I denne situation må man umiddelbart nå til, at arbejdsgiveren (opdragsgiveren) kun kan gøre retten gældende til en del af den færdige opfindelse, svarende til hans indsats. Omvendt kan den private arbejdsgiver også kun gøre krav gældende på sin andel i opfindelsen. Den mest ramende karakteristik af situationen vil da være, at der foreligger et sameje vedrørende opfindelsen, jfr. nærmere nedenfor s. 67 ff. Her finder de almindelige regler om sameje anvendelse, herunder princippet om, at afgø-

relser vedrørende den samejede genstand træffes ved enstemmige beslutninger.

Særlige problemer opstår, hvis parterne ikke kan enes om, hvorledes de vil håndtere uenighed. I mangel af enighed er løsningen som regel, at parterne går hver til sit, men beslutningen om, hvad der da skal ske med aktivet, og om hvilken værdi det skal udtages til, kan være problematisk. Den part, der tager skridt til opsigelse, bør give den anden part meddelelse herom. Efter en sådan opsigelse kan samejet op-

løses ved frivillig auktion, hvor patentet udbydes til en tredjepart. Det antages, at en sådan auktion kan afholdes efter reglerne for tvangsauktion. Ofte er det i øvrigt uhensigtsmæssigt at anvende tvangsauktionsreglerne, se her til Jens Anker Andersen, J1981.203. Se i øvrigt Lassen (1977), s. 228 f. om de immaterialretlige konsekvenser af de her gældende lovregler om sameje, og Niklas Bruun i NIR 1993.590 ff.

Teknisk-administrativt personale (TAP), herunder kontormedarbejdere, laboranter og ansat personale ved universiteter og højere læreanstalter, er ikke omfattet af undtagelsesbestemmelsen. Disse personer er nemlig ikke ansat til – og deres arbejdsområde består ikke helt eller delvis i – at drive forskning og undervisning. Hvis en laborant under sin bistand ved et forskningsprojekt gør en opfindelse, der kan patenteres, må den VIP-medarbejder, TAP-medarbejderen har bistået under denne proces, betragtes som "arbejdsgiver". TAP-medarbejderen må følgelig give denne VIP-medarbejder besked om, at opfindelsen er gjort, jfr. lovens § 6.

Som nævnt kan **studerende** i denne egenskab pr. definition ikke være omfattet af opfl., eftersom relationen mellem studerende og undervisningsinstitution ikke er et ansættelsesforhold. Omvendt betyder dette, at lovens præceptive regler ikke beskytter den studerende. Studerende kan derfor som udgangspunkt frit indgå aftale om at afstå retten til deres opfindelser til vejledere eller andre – et udgangspunkt, der kun modificeres ved de regler om ugyldige aftaler (først og fremmest aftl. § 36), se videre s. 53.

Visse studier – såvel på som udenfor universiteter og højere læreanstalter – kræver, at den studerende arbejder som lønnet eller ulønnet **praktikant** på en arbejdsplads (f.eks. et hospital eller en industrivirksomhed), enten for at opnå visse praktiske færdigheder eller for at færdiggøre et eksamensprojekt. Det hænder ofte, at sådanne praktikanter tvinges til på

Arbejdstageres opfindelser

forhånd at fraskrive sig alle beføjelser til at gøre immaterielle rettigheder gældende. Som udgangspunkt er sådanne aftaler gyldige, jfr. bemærkningerne ovenfor. Er der imidlertid tale om meget vidtgående overdragelser, der påtvinges den studerende uden modydelse, vil domstolene formentlig fortolke aftalen til fordel for den studerende, jfr. herom Lyng Andersen m.fl.: Aftaler og mellemmand, 2. udg. (1991), s. 417 ff. (med henvisninger) om den såkaldte "minimumsregel". Således vil der i hvert fald være en formodning for, at en studerende ikke fraskriver sig retten til at disponere over det skriftlige arbejde i overensstemmelse med de regler, der gælder for det pågældende eksamensprojekt. Har den studerende under ét fraskrevet sig enhver ret til at gøre rettigheder gældende i anledning af det forskningsprojekt, han arbejder med på virksomheden, vil man f.eks. – alt efter sagens omstændigheder – kunne nå til, at en sådan aftale ikke omfatter rettighederne til opfindelser, der først er gjort efter den studerendes fratræden.

Talrige forskere er ansat under **eksterne bevillinger**, f.eks. fra private fonde eller fra et af forskningsrådene, der administreres af det universitet, hvorpå forskeren er ansat. Ved den praktiske administration af en sådan bevilling opnår universitetet en vis ansættelsesretlig kompetence over for medarbejderen, f.eks. i henseende til afholdelse af ferie, tilrettelæggelse af arbejdet etc. Derimod er det ikke givet, at arbejdstageren er beskæftiget med undervisning eller forskning for universitetet efter lovens § 1, stk. 3. Den heraf følgende uklarhed rejser et særligt behov for aftaleretlig regulering.

I de generelle bestemmelser for bevillinger fra statens forskningsråd findes følgende standardklausul vedrørende sikring og udnyttelse af immaterialrettigheder:

"Patentering, licensaftaler, salg af know-how og egen fabrikation.

Det påhviler bevillingshaveren at gøre projektansatte og andre, der vil kunne gøre rettigheder gældende, bekendt med nedenstående bestemmelser. De pågældende skal bekræfte med deres underskrift, at det er sket.

1. Hvis bevillingshaveren ved arbejdet med et projekt, der helt eller delvist er finansieret af et forskningsråd, mener at have gjort en opfindelse, har bevillingshaveren pligt til at informere forskningsrådet herom. Således kan rådet tage stilling til, om og i hvilket omfang opfindelsen skal søges patenteret, for at projektets resultater udnyt-

tes bedst muligt. Dette gælder såvel før som efter projektets færdiggørelse.

Bevillingshaveren skal drage omsorg for, at patenteringsmulighederne ikke forspildes. Der må f.eks. ikke før patentansøgningens indlevering ske publicering af patenterbare resultater eller gives uvedkommende oplysninger om opfindelsens indhold.

Forskningsrådet kan forlange, at der søges patent på opfindelser direkte afledt af projekter finansieret af rådet.

Vedrørende udgifter til patentomkostninger træffes der i hvert enkelt tilfælde aftale mellem bevillingshaveren og forskningsrådet om, hvem der finansierer disse udgifter. Såfremt rådet forlanger, at der søges patent, afholder rådet de dermed forbundne udgifter.

Medmindre andet aftales, påhviler det bevillingshaveren at søge at kommercialisere opfindelsen inden for perioden på 1 år mellem ansøgning og udtagelse af patent. Forskningsrådet vil normalt forudsætte, at licenstagere påtager sig udgifterne ved udtagelse og vedligeholdelse af patentet.

Medens det som hovedregel er en betingelse for rådstilskud, at de opnå-

de resultater gøres offentligt tilgængelige eller på anden måde nyttiggøres, træffes der ved patentering aftale mellem bevillingshaveren og forskningsrådet om indhold og omfang af offentliggørelse af projektets resultater.

2. Bevillingshaveren skal, såvel under projektets gennemførelse som efter projektets færdiggørelse, holde forskningsrådet underrettet både om opfindelser, planer om licensaftaler og om salg af know-how, der udspringer af det støttede projekt.

3. Forskningsrådet forbeholder sig ret til med respekt for lovgivning og aftaler om arbejdstagers opfindelser og efter forhandling med bevillingshaveren at træffe beslutninger om forhold, der vedrører såvel patentrettigheder som licensaftaler, herunder ejerforhold.

Opnår bevillingshaveren i tilknytning til et projekt, som er støttet af forskningsrådet, indtægter ved patentering, licensaftaler, salg af know-how eller egen fabrikation, skal bevillingshaveren optage forhandlinger med forskningsrådet om hel eller delvis tilbagebetaling af rådets bevilling."

Et særligt problem opstår i relation til de særlige **erhvervsforskerstipendier**, som udbydes af Akademiet for de Tekniske Videnskaber, samt de **samfinansierede Ph.D.-stipendier**, der udbydes fra **Forskerakademiet**. Begge disse stipendieformer forudsætter, at forskeren er tilknyttet en virksomhed under udførelsen af sit projekt. Sådanne projekter ydes under en forudsætning om, at stipendiatens studium afsluttes med en Ph.D.-afhandling, der offentliggøres og forsvares offentligt, jfr. nærmere § 9 i bekendt-

Arbejdstageres opfindelser

gørelse nr. 989 af 11. december 1992 om Ph.D.-graden. Dermed kan der opstå en konflikt mellem værts-virksomhedens interesse i patentering og den Ph.D.-studerendes interesse i gennem publicering at kunne få sin grad. Der findes ingen regulatorisk løsning på dette problem, der derfor bør løses som led i ansættelsesaftalen mellem den studerende og værtsvirksomheden.

7. En række **særlige love** regulerer spørgsmålet om ejerskabet til immaterielle rettigheder i ansættelsesforhold. Alt efter hvilken relation, der består mellem den pågældende immaterielle rettighed og patentretten/brugsmodelbeskyttelsen kan disse love komme til at spille en rolle for forståelsen af den særlige undtagelsesregel om universitetsforskere.

Det er uafklaret, om de særlige arbejdsgiverregler, der findes i ophl. § 59 og halvlederlovens § 4, stk. 1, nr. 2), kan tænkes at få en sådan fravigende betydning. Antager man, at rettighederne til sådanne frembringelser tilhører universitetet, kan disse rettigheder – således som universiteterne i dag håndterer patentproblematikken – risikere at blive underlagt “den døde hånd”, d.v.s. at retten består, uden at nogen har mulighed for at gøre den gældende. Situationen vil imidlertid være anderledes, hvis universiteterne i henhold til reglerne om indtægtsdækket virksomhed måtte beslutte sig for at drive patenterings-virksomhed. Opfattelsen i teorien – som er baseret på den gældende universitetspraksis – synes imidlertid at være, at de særlige arbejdsgiverregler på edb-rettens område ikke gælder i relation til universitetsansatte. Se hertil Koktvedgaard i U1989B.300 og samme forf. i Lærebog i immaterialret (1994), s. 97, der begrundet resultatet med, at læreanstalterne ikke har til formål at producere og sælge programmer. Se ligeledes Mads Bryde Andersen: Lærebog i edb-ret (1991), s. 271.

Problemstillingen om universitetslæ- res patentrettigheder er i øvrigt be- handlet hos Birger Stuevold Lassen: »Lærere og videnskabelig personale	ved universitet og højskole skal ikke i denne egenskab anses som arbejds- kere«, Rett og Humanisme, Festskrift til Kristen Andersen, Oslo (1977).
--	--

Om de afgrænsningsproblemer, der kan opstå mellem overdragelsesreglerne i opfl. og i de særlige regler henvises til bemærkningerne nedenfor s. 125 ff.

8. Hvor det er forholdsvis indlysende, at den generelt affattede opfl. viger for den særlovgivning, der gælder, har det stor betydning, at lovens udelukkelse af forskere på universiteter og højere læreanstalter også **viger for aftale**. På grund af denne udelukkelse kan lovens præceptive regler nemlig som udgangspunkt fraviges for denne gruppe, jfr. H. Lund Christiansen, U1965B.63 og Koktvedgaard (1977), s. 43. Det drejer sig først og fremmest om godtgørelsesreglen i lovens § 8, og om reglerne i §§ 7, stk. 3, og 10, jfr. straks nedenfor. En sådan udelukkelse "udelukkes" imidlertid, hvis der ved individuel aftale eller som led i et overenskomstforhold er truffet bestemmelse om, at de pågældende alligevel skal være omfattet af opfl.'s almindelige regler, og herunder også de beskyttelsespræceptive regler.

I sit 1977-responsum (s. 47 ff.) anbefaler Koktvedgaard, at universiteterne og de højere læreanstalter via de forhandlingsberettigede organisationer indfører aftalemæssige ordninger for det videnskabelige personale på institutioner, hvor problemstillingen om forskningspatentering har en sådan vægt, at fordelene ved at etablere et standardregulativ overstiger omkostningerne herved. Gennem de vilkår og betingelser, der knyttes til bevillinger fra statens forskningsråd, jfr. ovenfor s. 48 f., er der gennemført en vis regulering af spørgsmålet. Forholdet er ikke reguleret i de overenskomster, AC har indgået med virkning for det videnskabelige personale.

§ 2 Denne lovs bestemmelser kommer, forsåvidt de ikke udtrykkeligt er erklæret for ufravigelige (1), kun til anvendelse, hvis ikke andet er eller må anses aftalt (2).

1. De bestemmelser, der er gjort ufravigelige er § 7, stk. 3, der sikrer arbejdstageren ret til at søge om patent, så snart han har givet underretning i henhold til § 7, stk. 2, og givet meddelelse om at ville søge patent, § 8, der sikrer arbejdstageren krav på en "rimelig godtgørelse" for den afståede opfindelse, og § 10, der udelukker aftaler, der begrænser arbejdstagerens ret til opfindelser, gjort mere end et år efter ansættelsesforholdets ophør.

2. Opfinderloven er som udgangspunkt deklaratorisk, d.v.s. dens bestemmelser kan fraviges ved aftale. En arbejdstager kan derfor tilforhandle sig større ret, end han har efter loven, når blot aftalens indhold ikke er i strid med andre lovregler eller retsprincipper. Enkelte af lovens regler er dog gjort ufravigelige som netop anført. Som anført ovenfor s. 51 er loven derimod ikke præceptiv i relation til **videnskabeligt personale** på universiteter og højere læreanstalter, jfr. lovens § 1, stk. 3, medmindre dette følger af særlig lov eller aftale.

Undertiden indgår ansatte forskere aftale med arbejdsgiveren om deres **ret til at publicere** forskningsresultater. En sådan aftale kan tilgodese den interesse, en videnskabeligt virkende institution (f.eks. en hospitalsafdeling eller et sektorforskningsinstitut) har i, at forskningsresultater, der udgår herfra indeholder fornøden *kreditering*, at patentmuligheder ikke *for-spildes*, eller at publikationen i øvrigt opfylder visse *kvalitetskrav* som må anses for afgørende for stedets renommé.

En aftale, der tildeler virksomheden eller medarbejderen "**publikationsretten**" til et forskningsprojekt, har som udgangspunkt ingen betydning for, hvem der skal have retten til at udnytte de patentrettigheder m.v., der kan udtages på grundlag af dette projekt. Derimod kan aftalen efter omstændighederne betragtes som en overdragelse af *ophavsretten* til det

pågældende manuskript. Dette spørgsmål kan imidlertid også være reguleret i de forskrifter, der gælder for den institution, forskeren er ansat på.

I sit supplement til Rigshospitalets Forskningspolitik (1993), s. 13, udtaler Peter C. Gøtzsche som en selvfølgelig regel, at det altid skal kunne ses, at en publikation udgår fra Rigshospitalet. De såkaldte Vancouver-regler gi-

ver mere detaljerede regler om indsendelse af manuskripter, angivelse af forfatterskab og dobbeltpublikation m.v. Se nærmere rapporten Videnskabelig uredelighed og god videnskabelig praksis (1992), s. 92 ff.

Inden for de grænser, opfl. sætter, er der imidlertid intet til hinder for, at en medarbejder ved aftale **overdrager visse immaterialrettigheder** til sin arbejdsgiver eller andre. En sådan overdragelse er som hovedregel gyldig, når den indgås, efter at den pågældende ret er opstået, jfr. i det hele kommentaren til opfl. § 10, s. 118 ff. Indgåede aftaler kan såvel efter denne bestemmelse som efter anden lovgivning under visse omstændigheder erklæres for **ugyldige**. Ifølge aftalelovens § 36, som ændret ved lov nr. 1098 af 21. december 1994, kan en aftale ændres eller tilsidesættes helt eller delvis, hvis det vil være urimeligt eller i strid med redelig handlemåde at gøre den gældende. Ved denne afgørelse skal domstolene tage hensyn til forholdene ved aftalens indgåelse, aftalens indhold og senere indtrufne omstændigheder. Bestemmelsen tog oprindeligt sigte på aftaleforhold, mellem professionelle og forbrugere (og andre svage aftaleparter), men i domstolenes praksis har den fået et noget bredere anvendelsesområde. Det forhold, at bestemmelsen trådte i stedet for en særlig ugyldighedsregel i opfl., indicerer, at den navnlig på dette område kan få anvendelse.

Aftalelovens § 36 kan også anvendes i ansættelsesforhold. Eksempelvis blev den – helt generelt – påberåbt under den Kabelvoldgiftssag, som et antal rettighedshaverorganisationer førte i 1988 med henblik på fordelingen af det vederlag, der udbetales i medfør af ophavsretslovens regler om fremførelse af radio- og TV-udsendelser via kabel-TV. De tre højesteretsdommere,

der afsagde kendelsen, afviste dog synspunktet lige så generelt. På s. 28 i Kabelvoldgiftskendelsen konstaterer voldgiftsretten, at organisationerne “ikke har tilvejebragt oplysninger, der giver grundlag for generelt at tilsidesætte disse aftaler efter aftalelovens § 36 eller andre ugyldighedsregler”. Voldgiftsretten henviser herefter de pågældende kunstnere til i givet fald

Arbejdstageres opfindelser

at anlægge sag ved domstolene herom under selvstændige søgsmål. Disse præmisser antyder, at domstolene kun vil være parat til at statuere ugyldig-

hed med hjemmel i § 36, i relation til specifikke aftaleforhold, som foreligger fuldt oplyste for den dømmende ret.

Der foreligger ikke nogen omfattende litteratur om koncipering af licensaftaler i almindelighed og i særdeleshed ikke om regulering af spørgsmålet om immaterialrettigheder i ansættelsesaftaler. Fra den nordiske litteratur kan henvises til Jørgen Hansen: Licensaftalen (1981), Claes Sandgren: Patentlicenser (1974), Jørgen Boe: Direktørkontrakten (1992), s. 68 ff. og Juridisk Formularbog, 13. udgave (1989), s. 681 f. (spørgsmålet er uomtalt i 14. udgave fra 1994).

Den mest veludviklede, og velafbalancerede, aftalepraksis vedrørende kommerciel anvendelse af lønmodtagers forskningsresultater findes ved nogle af statens sektorforskningsinstitutter, f.eks. forsøgsstationen Risø, se cirkulære nr. 11-8 og 11-9 af 4. november 1988 om Rettigheder i forbindelse med Risø patenter samt om procedure for patentansøgninger og cirkulære nr. 5-6 af 1. juli 1990 om vejledning ved salg af programmel.

Reglerne foreskriver en særlige procedure, som medarbejderen skal følge, når han har gjort en opfindelse, som efter hans vurdering kan patenteres, og som bl.a. går ud på, at opfindelsen forelægges et patentudvalg. I tilfælde, hvor Risø har en ekstra fortjeneste ved fremstilling og salg af et instrument på grund af patentmonopolet, fastsættes godtgørelsen ud fra en vær-

diansættelse, der tager hensyn til, hvor meget salgspris og styktal er højere, end de ville have været uden patent. Opnår Risø licensindtægter, honoreres opfinderens med en andel i disse indtægter, således at godtgørelsen fastsættes som en vis procentdel af de første 400.000 kr. af licensindtægten og en mindre procentdel af resten.

En aftale af denne art bør i det mindste regulere følgende forhold:

a. Arbejdsbeskrivelse. I enhver ansættelsesaftale er arbejdsbeskrivelsen vigtig, fordi den afgrænser det område, som arbejdsgiverens ledelsesret gælder for. I relation til den ansattes opfindelser er arbejdsbeskrivelsen særligt vigtig, fordi den er med til at afgrænse arbejdsgiverens ret til at få

udnyttelsesretten overdraget til sig, henholdsvis medarbejderens ret til godtgørelse.

b. Aftalen bør også fastslå, hvilken *formel fremgangsmåde* parterne skal følge, når arbejdstageren har gjort en opfindelse: Hvornår skal der gives meddelelse, på hvilken måde og til hvem? Skal reglerne i opfl. §§ 6-7 følges, eller skal de fraviges, i det omfang det er muligt? Aftalen bør endvidere tage stilling til konsekvenserne af, at den foreskrevne fremgangsmåde ikke følges (f.eks. påtale, godtgørelse eller bod).

c. Et af de væsentligste vilkår i aftalen angår beregningen af *godtgørelsens størrelse*, jfr. § 8, jfr. bemærkningerne nedenfor s. 102 ff. Uanset hvilke principper, parterne gør brug af som beregningsgrundlag, kan der opstå tvivl om størrelsen af den værdiafhængige godtgørelse. For ikke at fremtvinge en retssag – eller at medarbejderen uden at have pligt dertil opgiver sit krav – kan det være hensigtsmæssigt at henskyde fastsættelsen af godtgørelsen til bindende eller vejledende udtalelse hos en patentsagkyndig.

Dette kan f.eks. ske ved en regel, der henskyder spørgsmålet til afgørelse ved en upartisk tredjepart, hvis parterne ikke kan blive enige (jfr. nedenfor under **h.** om konfliktløsning):

“Hvis medarbejderens forskning fører til et resultat, der kan patenteres som opfindelse eller beskyttes som brugsmodel, er medarbejderen berettiget til en godtgørelse for sin andel i opfindelsen. Denne godtgørelse fastsættes under hensyntagen til værdien af de tekniske resultater og disses betydning

for arbejdsgiveren. Kan parterne ikke nå til enighed om godtgørelsens størrelse, kan de forelægge spørgsmålet for en uafhængig patentsagkyndig til vejledende udtalelse. I mangel af enighed udpeges den sagkyndige af Danske Patentagenters Forening.”

d. Det kan være hensigtsmæssigt at pålægge parterne pligt til at *genforhandle* aftalens fastsættelse af godtgørelsen, såfremt forudsætningerne for den ændrer sig væsentligt. En sådan bestemmelse kan være i begge parter interesse: En virksomhed, der uventet realiserer en milliardomsætning af det produkt, medarbejderen har forbedret med sin opfindelse, vil føle et behov for genforhandling af en aftale, der udmåler godtgørelsen til et

Arbejdstageres opfindelser

procentbeløb af omsætningen af dette produkt. Omvendt vil en medarbejder, der er blevet honoreret med et engangsbetalt beløb for samme opfindelse, føle et behov for justering, hvis milliardomsætningen bliver en kendsgerning.

Regler om genforhandling kan være vanskelige at efterleve, eftersom de jo blot pålægger parterne en pligt til at blive enige på et nyt grundlag. For at lette parterne i genforhandlingen bør aftalen tage stilling til, hvilken balance eller målsætning, der søges opnået gennem genforhandlingen. Typisk vil dette pege på samme omstændigheder som de, der udløser pligten til at genforhandle. Endvidere bør aftalen tage stilling til, hvilken virkning det skal have, hvis en part nægter at medvirke til at genforhandle. Som allerede nævnt kan aftalen f.eks. henskyde spørgsmålet til en upartisk tredjemand, jfr. nedenfor under **h.** om konfliktløsning.

e. Som omtalt i indledningen til denne lovkommentar er det en kendsgerning, at medarbejderes krav i henhold til loven ganske ofte mødes med opsigelse. I arbejdsretten betragtes godtgørelse som den typiske arbejdsretlige sanktion, se hertil Ruth Nielsen (1994), s. 241 ff. med henvisninger til lovgrundlaget. En sådan hjemmel giver opfl. ikke. Optimalt set burde aftalen derfor indeholde regler om *beskyttelse mod afskedigelse* i situationer, hvor medarbejderen rejser et godtgørelseskrav. Der er dog endnu ikke praksis herfor, hverken i individuelle ansættelsesaftaler eller i de kollektive overenskomster (hvor forholdet ret beset måtte høre hjemme).

f. Aftalen bør også tage stilling til parternes stilling, hvis arbejdsgiveren beslutter sig for *ikke at udnytte opfindelsen*. Som nævnt ovenfor s. 29 gælder opfl. også for opfindelser, der ikke patenteres. Men hvis den heller ikke udnyttes af virksomheden, er udgangspunktet, at medarbejderen har ret til denne udnyttelse. En sådan udnyttelse kan efter omstændighederne stride mod arbejdsgiverens interesse. Arbejdsgiveren kan derfor have et berettiget krav om at bevare opfindelsen som erhvervshemmelighed, jfr. mfl. § 10. Men da en sådan i og for sig uproduktiv anvendelse af opfindelsen indebærer, at dennes værdi ikke udfolder sig, bør medarbejderen sikre sig, at godtgørelseskravet tager højde herfor.

g. Et nok så væsentligt tema, som aftalen bør regulere, er parternes retsforhold *efter ansættelsesforholdets afslutning*. Når medarbejderen forlader virksomheden, vil han – naturligt nok – ikke længere føle helt samme loyalitetspligt over for arbejdsgiveren, som under ansættelsesforholdet. Vel giver mfl. § 10 arbejdsgiveren en vis beskyttelse mod, at medarbejderen kompromitterer hans erhvervshemmeligheder m.v., jfr. nærmere herom s. 121, men i relation til virksomhedens almindelige erhvervshemmeligheder giver denne bestemmelses stk. 2 kun arbejdsgiveren en tidsbegrænset beskyttelse på tre år efter tjenesteforholdets, samarbejdsforholdets eller hvervets ophør. Arbejdsgiveren vil ofte søge denne beskyttelse udvidet i tid og evt. præciseret i henseende til, hvilke hemmeligheder medarbejderen er afskåret fra at sprede videre. Dernæst vil arbejdsgiveren efter omstændighederne ønske indføjet en pligt til at betale bod, hvis medarbejderen bryder den således fastsatte diskretionspligt. Sådanne pligter suppleres undertiden med en konkurrenceklausul, hvorved medarbejderen afstår fra at påtage sig lignende arbejde i en periode efter ansættelsens ophør.

En konkurrenceklausul kan efter omstændighederne erklæres ugyldig i medfør af afl. § 38 (der gælder for alle ansættelsesforhold) eller efter funktionærlovens § 18 (der kun gælder for funktionæransættelser).

Afl. § 38 lyder således:

“Har nogen forpligtet sig til, at han af konkurrencehensyn ikke må drive forretning eller anden virksomhed af en vis art eller tage ansættelse i en sådan, er vedtagelsen ikke bindende for ham, forsåvidt den med hensyn til tid, sted eller andre forhold går videre end påkrævet for at værne imod konkurrence eller på urimelig måde indskrænker den forpligtedes adgang til erhverv. I sidstnævnte henseende skal hensyn tages også til den interesse, den berettigede har i, at vedtagelsen efterkommes.

Stk. 2. Har nogen, der er ansat i en forretning eller anden virksomhed, overfor dennes indehaver påtaget sig en forpligtelse af det ovenfor angivne indhold, som skal gælde efter ansættelsens ophør, bliver forpligtelsen uvirksom, hvis han opsiges eller afskediges uden at have givet rimelig anledning dertil, eller han selv fratræder sin stilling, og indehaverens undladelse af at opfylde sine forpligtelser har givet ham gyldig grund dertil.”

Arbejdstageres opfindelser

Funktionærlovens § 18 lyder således:

“Har en funktionær forpligtet sig til, at han af konkurrencehensyn ikke må drive forretning eller anden virksomhed af en vis art eller tage ansættelse i en sådan, finder de i lov om aftaler m.m. af 8. maj 1917 §§ 36 og 38 indeholdte bestemmelser anvendelse. Den i 1. punktum omhandlede forpligtelse kan med retsvirkning kun indgås af en funktionær, der indtager en særlig betroet stilling, eller som indgår aftale

med sin arbejdsgiver om udnyttelsesretten til en af funktionæren gjort opfindelse. Forpligtelsen er kun gældende for funktionæren i ét år fra fratrædelsesdagen, medmindre han har modtaget eller modtager et i en skriftlig kontrakt fastsat rimeligt vederlag for indskrænkningen i hans adgang til erhverv. Dette vederlag skal i kontrakten være anført særskilt.”

Som det fremgår, foreskriver funktionærlovens § 18, at konkurrenceklausuler kun kan indgås af overordnede funktionærer. Derimod åbner bestemmelsen særlig mulighed for, at også den underordnede funktionær kan påtage sig konkurrenceklausuler, hvis aftalen herom indgås i forbindelse med en aftale om udnyttelsesretten til en af ham gjort opfindelse.

h. Enhver længerevarende aftale vedrørende komplicerede forhold og som er af blot nogen værdi, bør indeholde regler om *konfliktløsning*. Som allerede anført kan sådanne regler være særligt nyttige, hvis parterne ikke kan nå til enighed om størrelsen af den godtgørelse, arbejdsgiveren skal udrede for udnyttelsesretten til opfindelsen. Men også i øvrigt har parterne en interesse i, at uoverensstemmelser om de teknisk prægede forhold, der måtte udspringe af aftalen, afgøres af et forum, der har sagkundskab inden for den relevante teknik samt kendskab til de sædvaner, der råder inden for den pågældende branche. Et sådant forum kan man sikre sig ved aftale om **voldgift** eller ved at henskyde spørgsmålet til en domstol, der repræsenterer det fornødne branchekendskab, f.eks. **Sø- og Handelsretten** i København.

Ved at lade en **mæglingmand** mægle kan parterne opnå en frivillig, helt privat, ikke-bindende og frem for alt uformel måde til at løse de opståede problemer på. Fra sin upartiske position kan mæglingssmanden således i højere grad end parterne fremlægge nye kompromisforslag, ligesom

han kan filtrere og ikke mindst artikulere de urealistiske krav, som parterne ellers – for at være på den sikre side – kan føle sig tilskyndet til at fremsætte under en forhandling.

UNCITRAL (United Nations Commission for International Trade Law, d.v.s. FN's kommission for international handelsret) og ICC (International Chamber of Commerce, d.v.s. Det internationale Handelskammer) har ved-

taget regler om "conciliation" d.v.s. forligsmægling. Ved at henvise til sådanne regler opnår parterne, at de i det mindste har et formelt grundlag at igangsætte forligsproceduren på.

En bestemmelse om, at parterne ved uenighed skal indbringe det omtvistede spørgsmål for en **særlig instans** inden for arbejdsgiverens organisation – f.eks. virksomhedens direktion – udgør ikke en reel aftale om konfliktløsning, eftersom direktionen blot udgør et (andet) organ for virksomheden, der træder i stedet for det, der hidtil har ført forhandlingen med medarbejderen. Aftaler herom kan derimod betragtes som udtryk for, at virksomheden ønsker at følge en intern procedure, når den tager beslutninger om disse – ofte følsomme – spørgsmål.

Se til illustration dommen i *U1924.517H*, hvor det i en ansættelsesaftale var bestemt, at opfindelseshonorar for en medarbejders patent skulle fastsættes endeligt af selskabets bestyrelse. Bestyrelsen fastsatte godtgørelsen til 5.000 kr. Ved landsrettens

og Højesterets dom blev dette beløb forhøjet til 45.000 kr. i overensstemmelse med en indhentet skønserklæring, idet bestyrelsens skøn ikke var udøvet i overensstemmelse med aftalen.



Aftaler om patentejerskab bør ideelt set indgå samtidigt med ansættelsesaftalen. Dermed kan parterne nemlig afstemme deres immaterialretlige retsforhold med de øvrige løn- og ansættelsesvilkår, hvorved der etableres et sikkert grundlag for at afgøre, hvad den ansatte med rimelighed forudsættes at skulle præstere, jfr. opfl. § 8, stk. 1. En anden fordel ved at indgå aftalen på ansættelsestidspunktet ligger i, at parterne dermed kan bringe på

Arbejdstageres opfindelser

det rene, hvilken viden de hver for sig havde vedrørende det pågældende forskningsprojekt.

I visse tilfælde kan der ligefrem blive tale om at definere, hvilke omstændigheder, der må antages at udvirke medopfinderskab, jfr. følgende eksempel:

“Viser det sig, at forskningsprojektet fører til en patenterbar opfindelse, skal parterne optage forhandling om, hvilke af de medvirkende der skal anses som (med)opfindere hertil. Er den patenterede opfindelse udelukkende gjort på grundlag af det tekniske idémateriale, som NN rådede over ved sin ansættelse, anses NN som ene-op-

finder. Har YY bidraget i væsentlig grad med teknisk viden og idémateriale, anses både NN og YY som opfindere. Opstår der tvivl om NN og YY's ret til opfindelsen, forelægges spørgsmålet for en uafhængig patentsagkyndig ...” (jfr. nærmere herom ovenfor s. 55).

I praksis er der dog langt fra idealer til realiteter. De fleste ansættelsesvilkår om ansattes opfindelser bliver ikke til som resultatet af en forhandling, men konciperes ensidigt af arbejdsgiveren og varetager derfor ofte også dennes interesser. At dette lader sig gøre skyldes, at klausulen underskrives på ansættelsestidspunktet, hvor ingen af parterne har tankerne rettet mod den jo i princippet uventede opfindelse, og hvor arbejdstageren er i en underlegen forhandlingssituation i sit ønske om at opnå ny ansættelse.

Det følgende er et eksempel på en ganske vidtgående klausul:

“Funktionæren overdrager til firmaet alle rettigheder til opfindelser, opdagelser og tekniske forbedringer af enhver art, som han udfører eller skaber, enten alene eller i samarbejde med andre, som led i sin ansættelse, i løbet af sin arbejdstid, under anvendelse af firmaets materiel eller faciliteter, som har forbindelse med et forhold, han er blevet gjort bekendt med gennem sin ansættelse hos firmaet eller som har forbindelse med en virksomhed, der

udøves af firmaet, dets datterselskaber eller koncernforbundne selskaber.

Funktionæren påtager sig – alene imod at få godtgjort et rimeligt arbejdsvederlag – at underskrive alle dokumenter vedrørende beskyttelse og overdragelse af rettigheder, så som patentansøgninger, varemærkeansøgninger, mønsteransøgninger og lignende, som firmaet måtte ønske som led i beskyttelsen og udnyttelsen af opfindelser, opdagelser og tekniske forbedringer, som ovenfor nævnt.”

Bestemmelsen er i flere henseender mere vidtgående end opfl. og bør derfor kun indgås i forbindelse med en aftale, der notorisk tilgodeser medarbejderen lønmæssigt. Det vidtgående består i, at aftalen (1) ikke kun angår patenterbare opfindelser, men enhver teknisk forbedring, ved at den (2) gælder uanset om opfindelsen kun bygger på informationer, som stammer fra ansættelsen (uanset om disse informationer også er erhvervshemmeligheder), men også ved den blotte anvendelse af firmaets faciliteter m.v., ved (3) at den udstrækker virksomhedsbegrebet til også at omfatte koncernforbundne selskaber, og ved (4) at den begrænser opfinderens godtgørelse til et arbejdsvederlag for ulejligheden ved at underskrive fornødne dokumenter. Den sidstnævnte regel kan i øvrigt næppe opretholdes, da godtgørelsesreglerne i opfl. er præceptive, se hertil nedenfor s. 97 i kommentaren til § 8.

Der findes **ingen standardaftaler** om arbejdstageropfindelser i Danmark, der har karakter af "agreed documents" mellem de organisationer, der sædvanligvis repræsenterer innovative medarbejdere og deres arbejdsgivere. Ved lovens givelse fandtes derimod en Formular til ansættelseskontrakt for civilingeniører, udarbejdet af Almindeligt Ingeniørforbund, aftrykt som bilag 1 til 1951-betænkningen (s. 34 ff.). Forholdet er ikke omtalt i de overenskomster, der indgås inden for AC-området, men UBVA, AC's udvalg til beskyttelse af videnskabeligt arbejde, har som en fast praksis ydet bistand til medlemmer af AC-organisationer i sager, der udspringer af opfl.

Den svenske betænkning SOU 1980:42 foreslår, at arbejdsmarkedets parter skal kunne komplettere eller erstatte lovens bestemmelser gennem kollektive aftaler, jfr. nærmere s. 42 ff. Hvis en kollektiv aftale er god-

kendt af en central organisation, skal den også kunne fravige de af lovens bestemmelser, der ellers er præceptive. Et eksempel på en tilsvarende lovgivningsteknik findes i den danske ferielovs § 3.

I juli 1972 har **Industrirådet** udsendt en vejledning i anvendelse af standardklausuler om retten til arbejdstageres opfindelser, der – ikke overraskende – tilgodeser arbejdsgiverens interesser. Vejledningen indeholder to klausuler.

Arbejdstageres opfindelser

Standardklausul A er beregnet til arbejdsaftaler, hvor arbejdstageren ansættes til at udføre forsknings-, udviklings- eller konstruktionsarbejde i en virksomhed i Danmark, til regulering af spørgsmålet om retten til arbejdstagerens opfindelser. Klausulen lyder som følger:

§ 1. Det påhviler(arbejdstagerens navn) at udføre forsknings-, udviklings- eller konstruktionsarbejde inden for (virksomhedens navn)'s arbejdsområde, herunder at forbedre og videreudvikle eksisterende samt opfinde nye produkter, konstruktioner, processer og fremgangsmåder. Det påhviler herudover (arbejdstagerens navn) at arbejde med sådanne ham af (virksomhedens navn) i øvrigt stillede, nærmere angivne opgaver.

De opfindelser, der er resultatet af de opgaver, der påhviler(arbejdstagerens navn) i henhold til stk. 1, skal stilles til rådighed for(virksomhedens navn).

Den løn,(arbejdstagerens navn) modtager, er fastsat under hensyn til de opgaver, der påhviler ham i henhold til stk. 1, og indbefatter enhver godtgørelse for hans indsats som opfinder. For så vidt angår de her i riget patenterbare opfindelser gælder dette alene med de ufravigelige modifikationer, den til enhver tid gældende lov om arbejdstageres opfindelser måtte indeholde, jfr. for tiden lov nr. 142 af 29. april 1955 med senere ændringer, herunder specielt § 8, jfr. § 5.

§ 2. (virksomhedens navn) har med de i § 3 nævnte begrænsninger forkøbsret til enhver opfindelse, som(arbejdstagerens navn) måtte gøre, og som ikke omfattes af § 1.

§ 3. Vedrørende de i §§ 1 og 2 nævnte opfindelser gælder i øvrigt de deklaratoriske bestemmelser i den til enhver tid gældende lov om arbejdstageres opfindelser, herunder pligten til at underrette(virksomhedens navn) om opfindelsen, fristen for (virksomhedens navn)'s svar og dermed for rettighedens bevarelse, jfr. for tiden § 7, stk. 1, og reglen vedrørende tidspunktet for opfindelsens tilblivelse, når arbejdstageren er fratrådt, jfr. for tiden § 9.

§ 4. Retssager til afgørelse af tvistigheder vedrørende nærværende kontrakt skal indbringes for Sø- og Handelsretten i København.

§ 5. Samtidig med nærværende kontrakts underskrivelse har (arbejdstagerens navn) fået udleveret et eksemplar af den for tiden gældende lov om arbejdstageres opfindelser lov nr. 142 af 29. april 1955, med senere ændringer.

Ved underskrivelsen af en klausul som denne er det væsentligt at være sikker på, om bemærkningen i § 1, stk. 3, om at lønnen er fastsat under hensyn til medarbejderens indsats som opfinder, er korrekt. Da netop den

innovative medarbejdergruppe ganske ofte lønnes individuelt, og da der ligeså ofte også pålægges disse medarbejdere pligt til ikke at røbe indholdet af deres ansættelsesvilkår, kan det være vanskeligt for den nyansatte medarbejder at få et klart billede af, om hans honorar reelt rummer en patentgodtgørelse, sml. i øvrigt diskussionen hos Damsbo i U1974B.63 f.

Standardklausul B er beregnet til en arbejdsaftale mellem arbejdsgiver og visse arbejdstagere, der er ansat i en virksomhed i Danmark, uden specielt at have med forskning og udvikling at gøre. Klausulen lyder:

§ 1. Det påhviler(arbejdstagerens navn) i forbindelse med sit arbejde som(stilling) i(virksomhedens navn) at have opmærksomheden henledt på mulighederne for på enhver måde at udnytte den tekniske udvikling inden for virksomhedens arbejdsområde. Det påhviler herudover(arbejdstagerens navn) at arbejde med sådanne ham af(virksomhedens navn) i øvrigt stillede nærmere angivne opgaver.

De opfindelser, der er resultatet af de opgaver, der påhviler(arbejdstagerens navn) i henhold til stk. 1, skal stilles til rådighed for(virksomhedens navn).

Den løn,.....(arbejdstagerens navn) modtager, er fastsat under hensyn til de opgaver, der påhviler ham i henhold til stk. 1, og indbefatter enhver godtgørelse for hans indsats som opfinder. For så vidt angår de her i riget patenterbare opfindelser gælder dette alene med de ufravigelige modifikationer, den til enhver tid gældende

lov om arbejdstageres opfindelser måtte indeholde, jfr. for tiden lov nr. 142 af 29. april 1955 med senere ændringer, herunder specielt § 8, jfr. § 5.

§ 2.(virksomhedens navn) har med de i § 3 nævnte begrænsninger forkøbsret til enhver opfindelse, som(arbejdstagerens navn) måtte gøre, og som ikke omfattes af § 1.

§ 3. Vedrørende de i §§ 1 og 2 nævnte opfindelser gælder i øvrigt de deklaratoriske bestemmelser i den til enhver tid gældende lov om arbejdstageres opfindelser, herunder pligten til at underrette(virksomhedens navn) om opfindelsen, fristen for(virksomhedens navn)'s svar og dermed for rettighedens bevarelse, jfr. for tiden § 7, stk. 1, og reglen vedrørende tidspunktet for opfindelsens tilblivelse, når arbejdstageren er fratrådt, jfr. for tiden § 9.

§ 4. Retssager til afgørelse af tvistigheder vedrørende nærværende kontrakt skal indbringes for Sø- og Handelsretten i København.

Arbejdstageres opfindelser

§ 5. Samtidig med nærværende kontrakts underskrivelse har (arbejdstagerens navn) fået udleveret et eksemplar af den for tiden gældende lov om arbejdstageres opfindelser lov nr. 142 af 29. april 1955, med senere ændringer.

Der synes ikke at være praksis for at anvende disse standardklausuler, jfr. ligeledes Damsbo, U1974B.66.

Agreed documents om arbejdstageres opfindelsesret findes derimod i Norge mellem **Norsk Arbejdsgiverforening** og **Norges Industriforbund** samt **Norske Civilingeniørers forening** (1982). Formularen fremtræder i hovedsagen som en gengivelse af lovgivningens regler og indeholder dermed ikke nævneværdige bidrag til aftalemæssig håndtering af disse spørgsmål.

§ 3 I det omfang, ikke andet følger af denne (1) eller anden lov (2), har en arbejdstager retten til de af ham gjorte opfindelser (3).

1. De regler i opfl., der fastslår et andet resultat, findes i lovens § 5, jfr. de efterfølgende bestemmelser i §§ 6-10.

2. En anden retlig normering af disse spørgsmål findes i ophl. § 59 og halvlederlovens § 4, stk. 1, nr. 2), jfr. omtalen af disse bestemmelser nedenfor s. 130 ff.

3. Det er dansk rets hovedregel, at opfinderen har retten til at få udtaget patent. Princippet kommer til udtryk i patentlovens § 1, hvorefter "[d]en, der har gjort en opfindelse, som kan udnyttes industrielt, eller den, til hvem opfinderens ret er overgået, ... i overensstemmelse med denne lov [har] ret til efter ansøgning at få patent på opfindelsen og derved opnå eneret til at udnytte den erhvervsmæssigt". Betydningen af denne hovedregel illustreres for tiden før opfl. med dommen i *U1940.164Ø*: En ingeniør ansat ved en maskinfabrik udførte en opfindelse, som han opnåede patent på. I mangel af hjemmel i lovgivningen eller i parternes aftale fandt retten, at arbejdsgiveren ikke kunne forlange patentretten overdraget til sig uden vederlag. Retten havde ingen mulighed for at tage stilling til størrelsen af et eventuelt vederlag, da parterne ved domsforhandlingen udtrykkeligt havde udtalt, at de ikke agtede at nedlægge påstand herom.

Det må bero på en misforståelse, at Erhvervsministeren i en skrivelse af 24. januar 1994 til Samrådet for Ophavsret udtaler, at ophavsretslovens udgangspunkt er et andet end patentlovens. Rigtigt er det derimod, at den ret, opfinderlovens § 5 giver arbejdsgiveren til at kræve patentretten overdra-

get til sig mod vederlag, adskiller sig fra ophavsretslovens system. På de områder, hvor arbejdsgiveren har denne ret, og hvor han efter lovens § 8 ikke skal svare vederlag herfor, svarer retstilstanden i opfl. i alt væsentligt til ophavsretslovens.

Arbejdstageres opfindelser

Loven tildeler “opfinderen” en særlig rolle ved affattelsen af patentansøgningen. Ifølge patentlovens § 8, stk. 4, skal opfinderens navn angives. Søges patent af en anden end opfinderen, skal ansøgeren godtgøre sin ret til opfindelsen.

Opfinderen skal altid være en bestemt person eller bestemte personer. **Juridiske personer** kan ikke være opfindere og vil derfor altid opnå retten til en opfindelse (enten i form af et patent eller en beskyttet erhvervshemmelighed) i kraft af en overførelse. Tidligere har reglerne herom været anderledes, jfr. kommentaren nedenfor til den nu ophævede § 4 i opfl.

Patentmyndighederne har beføjelse til at foretage en **administrativ prøvelse af ejerforholdet** til opfindelsen, jfr. lovens §§ 17-18. Bestemmelsen sonderer mellem om det “påstås” henholdsvis “godtgøres”, at en ansøgt patentret tilhører en anden. “Påstår” nogen over for patentmyndigheden, at han og ikke ansøgeren er berettiget til opfindelsen, kan patentmyndigheden – hvis den finder spørgsmålet tvivlsomt – opfordre ham til inden en nærmere angiven frist at anlægge retssag herom. Påstanden behøver ikke foreligge i en særlig form. En telefonopringning kan være tilstrækkelig. Det afgørende er, at patentmyndigheden gøres opmærksom på, at der er strid om ejerskabet til opfindelsen. Sag herom skal anlægges ved landsretten, jfr. PL § 64, stk. 1, nr. 1, og Jytte Lindgård i NIR 1975.35, s. 44 ff. om de processuelle spørgsmål desangående. Efterkommes anmodningen fra patentmyndigheden om at anlægge sag, kan myndigheden sætte sagens behandling i bero. Efterkommes opfordringen ikke, kan påstanden lades ude af betragtning ved afgørelse af patentansøgningen. “Godtgøres” det imidlertid, at opfindelsen tilhører en anden (hvilket f.eks. kan konstateres ved et i formen overbevisende skriftligt aftaledokument), kan direktoratet overføre opfindelsen til den pågældende.

Det er væsentligt at mærke, at disse regler indgår i lovens kapitel 2, hvis overskrift netop taler om “Patentansøgninger og deres behandling m.v.”. De handler altså om, hvad patentmyndigheden skal gøre, når der under sagsbehandlingen opstår strid om ejerskabet. Uafhængigt af den anviste procedure kan den part, der gør kravet gældende, efterfølgende søge spørgsmålet påkendt ved domstolene. Også sag herom skal anlægges ved landsretten, jfr. PL § 64, nr. 1. Tilsvarende regler findes i den Europæiske Patentkonvention, se dennes art. 58 – 61.

Det materielle spørgsmål om, hvem der rettelig er opfinder til en opfindelse, løser patentloven imidlertid ikke. Er opfindelsen gjort i et teamwork, vil der ofte være flere opfindere bag samme patent, hvorved der vil opstå en slags sameje mellem de pågældende. I så fald skal de alle anføres som opfindere i patentansøgningen og i patentskriftet. Loven besvarer imidlertid ikke spørgsmålet om, *hvornår* en person har bidraget til opfindelsen på en sådan måde, at han betragtes som medopfinder, og hvilke *virksomheder*, der knytter sig til et sådant medejerskab.

Kravet til medopfinderskab formuleres ofte således, at personer, der blot har udøvet en mere *uselvstændig bistand*, ikke anses som medopfindere, se hertil Koktvedgaard: Lærebog i immaterialret (1994), s. 221 og Niklas Bruun i NIR 1993.590 ff. Problemet er imidlertid, at opfattelsen af, hvad der er "selvstændigt" ofte vil være helt subjektiv. Derfor er det nødvendigt med objektive kriterier.

Man kommer formentlig nærmere en klarhed over problemstillingen ved at fokusere på de forskelligartede *valg*, der fører til opfindelsen. Disse valg kan være mere eller mindre målrettede og mere eller mindre styrede. Jo mere målrettede, styrede og forudsigelige valgene i den opfinderiske proces er, i des mindre grad må man nå til, at de resulterer i en medandel i opfindelsen. Jo mere kreative, frigjorte og uforudsete de er, i jo højere grad må man nå til, at de kan resultere i et medopfinderskab.

Til illustration af, hvilke former for "valg", der udfolder sig under en innovativ proces, kan man sammenligne med det "projekt", det er at bevæge sig fra en by til en anden. På det overordnede plan må et sådant projekt indebære en beslutning om, hvilken by der rejses fra, hvilken by der rejses til, transportvejen, transporttiden og omkostningsfaktoren. Inden for hvert af disse del-valg kommer så en række mere eller mindre specifikke valgmuligheder, der er undergivet forskelligartede grænser. Er det af forskellige (f.eks. budgetmæssige) grunde nødvendigt at rejse med tog, må de rejsende overholde køreplanen, og dette transportmiddel står nu engang kun til rådighed, der hvor togskinne ligger. Men når rejsen er påbegyndt, har den rejsende principielt en række muligheder for at frigøre sig fra den nedfældede plan og dermed forbedre rejsens økonomi, f.eks. ved at benytte genveje og skifte transportmidler. Hvis sådanne valg giver nyttige og overraskende effekter, opstår der – tilbage i patentsituationen – måske

Arbejdstageres opfindelser

en patenteringsmulighed. Og her vil den person, der på kvalificeret grundlag har truffet valget, kunne få medandel i det efterfølgende patent.

I begge tilfælde er der dog nogle yderpunkter.

I det ene yderpunkt må man antage, at en **generelt formuleret idé** ikke i sig selv kan udgøre et patent, eller føre til ejerskab til et patent. Det er altså ikke givet, at den proces, der fører fra en abstrakt idé til en konkret løsning (som med ordene fra PL § 8, stk. 2, er så “tydelig, at en fagmand på grundlag deraf kan udøve opfindelsen”), begrunder et patent. Problemet er, at den generelt formulerede idé ikke i sig selv “kan udnyttes industrielt” (PL § 1, stk. 1). Patenterbarhed opnås derfor først, hvis de efterfølgende skridt, der bringer idéen i industriel anvendelse, er nye og opfylder kravene til opfindeshøjde. Men hvis en spontan opfindelse er så operativ, at den med ganske få nuanceringer kan give grundlag for en patentansøgning, kan den begrunde et medejerskab. Den idé, der nu har fået de fleste kontorfolk til at anvende små gule huskesedler, sikrer altså ikke medandel i patentet på dette færdige industriprodukt ved blot at blive undfanget. Inden en sådan idé kan patenteres, henstår en udvikling af de øvrige komponenter, der indgår i opfindelsen, f.eks. valg af lim og papirmaterialer.

Dette princip illustreres med dommen i *U1993.130H*. Sagen angik en granulatmaskine til brug for den grafiske branche. Maskinen var udviklet af A på grundlag af et idéoplæg fra B. A skulle bære udviklingsomkostningerne, og B salgsomkostningerne i forbindelse med projektet. Selv om maskiner almindeligvis ikke er undergivet ophavsret, procederede både A og B på ophavsretlige synspunkter. På grundlag heraf lagde landsretten til grund, at der i mangel af aftale om ophavsret ikke kunne tilkomme B “ophavsret” for at have fremsat idéen om fremstilling af granulatoren. Spørgsmålet blev ikke påkendt af Højesteret, hvor der kun var rejst spørgsmål om opsigelsesvarslets længde og om, hvorvidt der forelå misligholdelse.

I det *andet yderpunkt* kan man tænke sig et forskningsprojekt, der bliver til som resultat af en målrettet indsats, og hvor der efter en fast plan allokeres medarbejdere og andre ressourcer til forskningsområdet. Her vil de medvirkende forskere kunne definere nogle på forhånd givne naturlovsmæssige barrierer for projektet, og man vil på dette grundlag kunne konstatere, at patentet er hjemme, hvis man overkommer disse barrierer. Om-

vendt må man sige, at det innovative arbejde, der resulterer i, at barrieren er overkommet, typisk vil vise sig som en gradvist fremadskridende proces. Den omstændighed, at der er mange medarbejdere om at gennemføre dette projekt, er ikke ensbetydende med, at der ingen “opfinder” er, jfr. dommen i sagen *General Motors Corp. v. Toyota Motor Co., Ltd.*, som omtalt nedenfor s. 72.

To sager – en ældre landsretsdom og en nyere højesteretsdom – belyser problemer om rettighedsstridigheder til et patent.

I *U1988.991H* havde direktøren for et symaskinefirma, A, på vej hjem i en flyvemaskine fået idéen til en cylinder med symmetrisk justerbar variabel stoplængde. Han nedfældede idéen på bagsiden af sin flybillet, og gav den videre til ingeniør B da han kom hjem. B fik herefter til opgave at videreudvikle den til et redskab, der kunne anvendes i forbindelse med virksomhedens symaskineproduktion. Videreudviklingen skete i nært samarbejde mellem A og B. Der forelå ingen aftale om patentrettigheder, men i en patentansøgning var B angivet som opfinder. Denne ansøgning gav anledning til et fælles søgsmål fra A og symaskinevirksomheden mod B. I landsretten vandt B. Landsretten fandt, at A i hvert fald havde inspireret B til at udføre opfindelsen, men at opfindelsen – i mangel af bevis for det modsatte – i det hele var udført af B. Derimod fandt Højesteret, at retten til “opfindelsen” under de foreliggende omstændigheder (herunder det manglende aftalegrundlag) måtte tilkomme parterne i forening.

U65.720Ø angik rettighederne til et typehus fremstillet af præfabrikerede sektioner, hver med selvbærende stålkonstruktion og indrettet til sammenkobling på byggepladsen. Tegnearbejdet var udført af arkitekt A, der havde været ansat som timelønnet assistent hos arkitekt B. B havde afholdt udgifterne ved fremstillingen af udstillingshuset og havde medvirket til den endelige udformning af dette. Patentansøgning var indgivet med begge som ansøgere, og systemet blev markedsført med en brochure, der gav udtryk for det fællesskab, der bestod mellem parterne. Da parterne siden blev uenige, opstod der tvist om retten til projektet – en tvist, der i øvrigt pådømtes sammen med en række ansættelsesretlige uoverensstemmelser mellem parterne. Østre Landsret, der bl.a. henviste til, at patentansøgning var indgivet af begge parter i forening, antog, at der bestod et sådant fælles-

Arbejdstageres opfindelser

skab mellem parterne, at ingen af dem kunne antages at have den udelukkende ret til projektet.

Amerikansk retspraksis indeholder et righoldigt bidrag til belysning af dette problem, der her betegnes som "joint inventorship".

Den hyppigst citerede amerikanske retsafgørelse på området er *Monsanto v. Kamp*, 269 F.Supp. 818 (1967). Sagen angik en belægningsmetode til brug for produktion af plastic-flasker til lægemidler. Såvel arbejdsgiveren som nogle tidligere medarbejdere hos denne søgte patent på metoden, hvorved sagen opstod. Retten antog, at der forelå en joint invention. I sine præmisser fremstillede appelretten for District of Columbia reglerne om joint inventorship (s. 824). Denne fremstilling har formentlig også gyldighed for dansk ret og citeres derfor i sin helhed:

"A joint invention is the product of collaboration of the inventive endeavors of two or more persons working toward the same end and producing an invention by their aggregate efforts. To constitute a joint invention, it is necessary that each of the inventors work on the same subject matter and make some contribution to the inventive thought and to the final result. Each needs to perform but a part of the task if an invention emerges from all of the steps taken together. It is not necessary that the entire inventive concept should occur to each of the joint

inventors, or that the two should physically work on the project together. One may take a step at one time, the other an approach at different times. One may do more of the experimental work while the other makes suggestions from time to time. The fact that each of the inventors plays a different role and that the contribution of one may not be as great as that of another, does not detract from the fact that the invention is joint, if each makes some original contribution, though partial, to the final solution of the problem."

Det ligger i forudsætningen om, at der skal foreligge en form for samarbejde, at den blotte omstændighed, at en person tilvejebringer et fysisk materiale, der siden danner grundlag for en opfindelse, ikke udløser medopfinderskab. I sagen *Regents of University of California v. Synbiotics Corp.*, 849 F.Supp. 740 (1993) havde en person overladt nogle af sine katte til et universitetslaboratorium, fordi hun konstaterede, at de havde nogle AIDS-lignende symptomer. På grundlag af analyser af kattene gjorde universitetet herefter en opfindelse, som kattenes ejer hævdede ret til, fordi hun

havde været årsag til, at opfindelsen blev gjort. Retten fandt imidlertid, at man ikke opnår medejerskab til en opfindelse ved at fremsætte et idégrundlag for den. Afgørelsen blev truffet i forbindelse med anmodning om en summary judgment (et foreløbigt retsskridt). Den er fulgt op med afgørelsen i *University of California v. Synbiotics*, 866 F.Supp. 439 (1994), hvor retten anså det for “evident that [ejerer af kattene] did not contribute to the conception of the inventions”.

Præmisserne fortsætter dernæst:
 “Viewing plaintiff’s contentions in the most favorable light, and ignoring disputes as to the extent of plaintiff’s contribution ... she at most played a substantial role in the discovery of

[den pågældende virus]. The patents in this case do not claim discovery of the virus, however; they claim isolation and substantial purification of the virus, as well as methods for diagnosing the virus ...”.

Sewall v. Walters, 21 F.3d 411 (1994) angik en situation, hvor en konsulent under sin rådgivning af en virksomhed havde udført en specifikation til en computer tomografi-scanner (CT-scanner). Retten lagde til grund, at det arbejde, virksomheden efterfølgende måtte udføre for at omsætte denne specifikation til patentkrav, lå inden for, hvad en almindelig fagmand ville kunne udføre. Derfor havde konsulenten ret til patentet. Retten udtalte: “Conception is complete when one of ordinary skill in the art could construct the apparatus without unduly extensive research or experimentation.” (s. 415).

Af særlig interesse for universitetsforskere er dommen i *The Boots Co. plc v. Analgesic Association*, 26 U.S.P.Q. 2d 1144 (1993). To læger havde som konsulenter hjulpet en medarbejder ved medicinalfirmaet The Boots Co., Dr. John A. Rees, med nogle medicinske eksperimenter, der skulle udforske virkningen af et lægemiddel. Den ene læge anbefalede bl.a., at Rees tilføjede en nøjagtigt angiven ekstradosis af det pågældende stof for at give “a far more accurate picture of the new compound”. Med netop denne dosis viste stoffet sig overraskende stærkt virkningsfuldt. Ingen var umiddelbart i stand til at give en fornuftig forklaring på det. Boots nægtede imidlertid at anføre Rees som medopfinder, og patentskriftet anførte derfor kun de to konsulterede læger som sådanne. Retten fandt, at Rees som, den der forestod hele eksperimentet, måtte betragtes som medopfinder. Anbe-

Arbejdstageres opfindelser

falingen om at øge dosen havde til formål at tydeliggøre resultaterne af eksperimentet – ikke at opnå den virkning, der rent faktisk indtrådte.

I *General Motors Corp. v. Toyota Motor Co., Ltd.*, 667 F.2d 504 (1981) havde tre opfindere ved General Motors udviklet en benzinkatalysator. Opfindelsen blev patenteret, men patentet blev angrebet af Toyota, der ikke mente, at det opfyldte kravene til opfindelseshøjde, fordi antallet af opfindere var så stort, at ingen kunne siges at have “gjort” opfindelsen. Heri fik Toyota ikke medhold. Dommen er interessant p.g.a. følgende udtalelse (s. 507): “Under the facts of this case, where numerous “inventors” all worked under the aegis of one employer toward a common goal, it is appropriate to define the concept of joint invention broadly. It is not realistic to require in such circumstances that joint inventors work side-by-side, and that each step in the inventive process be taken by all the firm’s collaborators.”

Der findes ingen regler i dansk ret om de **dobbeltopfindelser**, som ofte vil blive gjort i tekniske udviklingsmiljøer. I mangel af særlig aftale om spørgsmålet vil det være nærliggende at anvende et prioritetsprincip, hvorefter den person, der har gjort opfindelsen først, også opnår patentretten til den, se i samme retning Kommissionens 1977-udredning, s. 51. Det skal dog understreges, at denne løsning ikke følger af patentlovens regler, hvis regler om prioritet udelukkende knytter sig til, hvornår patentansøgning er indgivet (det såkaldte “first to file”-princip).

Efter anden lovgivning gælder der særlige regler om adgangen til at disponere over, offentliggøre, eller røbe militære opfindelser, se lovbekendtgørelse nr. 732 af 27. november 1989 om hemmelige patenter. Ansøgninger om patent, der skal meddeles som

hemmeligt, behandles efter forskrifterne i patentloven, idet bestemmelserne i §§ 19-23 (reglerne om meddelelse og offentliggørelse af patent) dog ikke finder anvendelse (lov om hemmelige patenter § 5).

§4 (Ophævet)

Som tidligere nævnt kan juridiske personer efter gældende dansk ret ikke være opfindere. Denne retstilstand var imidlertid anderledes frem til 1. januar 1968, hvor opfl. § 4 havde følgende bestemmelse:

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

Stk. 2. Søger en virksomhed patent på en sådan opfindelse, skal ansøgningen

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

Ophævelsen skete sammen med, at patentloven fra 1894 blev erstattet med den nugældende patentlov af 20. december 1967. Man anså ikke reglen for at være forenelig med den ensartede nordiske patentlovgivning, der trådte i kraft i Danmark, Finland, Norge og Sverige den 1. januar 1968. Se diskussionen i betænkning 366/1964, s. 13, der oprindeligt stillede forslaget om ophævelsen.

Opfindelser, der – som foreskrevet ved den nu ophævede § 4 – anses for gjort af en juridisk person (og ikke af de enkelte opfindere) betegnes under ét som **etablissementopfindelser** eller bedriftsopfindelser. Uden en særrregel herom vil opfinderretten som nævnt ovenfor s. 66 altid opstå hos en bestemt fysisk person eller en nærmere angiven kreds af fysiske personer, jfr. PL § 1 og opfl. § 3.

§5 Har en arbejdstager gjort en opfindelse, som han må anses at være nået til gennem sin tjeneste (1), er arbejdsgiveren, såfremt udnyttelsen af opfindelsen falder inden for hans virksomheds arbejdsområde (2), berettiget til at kræve retten til opfindelsen (3) overdraget til sig (4) for et eller flere lande (5). Samme ret har arbejdsgiveren, selv om udnyttelsen af opfindelsen ikke falder inden for virksomhedens arbejdsområde, hvis arbejdstagerens opfindelse angår en ham af virksomheden stillet, nærmere angiven opgave (6).

Bestemmelsen indeholder den akse, som opfinderlovens øvrige bestemmelser drejer sig om. Den giver arbejdsgiveren ret til at forlange retten til en opfindelse overdraget til sig, hvis opfindelsen falder inden for virksomhedens arbejdsområde.

Havde bestemmelsen ikke været der, ville lønmodtageren som *udgangspunkt* have retten til at gøre sin opfindelse gældende, jfr. bemærkningerne til § 4, men dette udgangspunkt ville dog være undergivet den væsentlige modifikation, at arbejdsgiveren ved aftale eller i kraft af parternes fælles forudsætninger (der efter dansk ret ofte ligestilles med aftaler) ofte alligevel ville erhverve retten hertil. Se til illustration om retstilstanden uden for opfl., nedenfor s. 125 ff. Opfl. § 5 må læses i sammenhæng med lovens § 8, der giver arbejdstageren en ufravigelig ret til "rimelig godtgørelse", når arbejdsgiveren gør sit krav gældende, medmindre opfindelsen var forudsat, jfr. i det hele bemærkningerne til denne bestemmelse nedenfor s. 96 ff.

I. Om arbejdstageren er nået til opfindelsen gennem sin **tjeneste**, vil som udgangspunkt bero på hans arbejdsbeskrivelse. En medarbejder i en virksomheds udviklingsafdeling må acceptere, at hans opfindelser inden for det pågældende vidensområde, er opnået gennem tjenesten. Det er uden betydning, om opfindelsen er udført på arbejdspladsen eller uden for (f.eks. ved PC'en derhjemme), og om den blev udført i eller uden for arbejdstiden,

hvis blot arbejdet udføres som udslag af de pligter, der påhviler medarbejderen i kraft af ansættelsesforholdet. Det spiller næppe heller nogen rolle, om opfindelsen fremkommer som et *målrettet* resultat af denne forskningsindsats, som medarbejderen er forpligtet til at udføre. Talrige forskningsresultater opstår som uventede biprodukter af målrettet forskning (undertiden kaldet "impulsopfindelser"). Når en virksomhed investerer i en bestemt type forskning, hører det med til spillets regler, at denne forskning også kan realisere sådanne biprodukter.

Er opfindelsen **gjort efter tjenesteforholdets ophør**, tilhører retten hertil som udgangspunkt medarbejderen. Dette resultat volder ikke tvivl, hvis opfindelsen i det hele udspringer af den forskning m.v., medarbejderen har udført efter sin fratræden. Men det gælder formentlig også, selv om opfindelsen bygger på arbejdstagerens almindelige erfaringer fra ansættelsen, jfr. udtrykkeligt den norske Innstilling til lov om arbeidstakers oppfinnelser (1964), s. 28, forudsat at medarbejderen ikke hermed krænker virksomhedens erhvervshemmeligheder, jfr. mfl. § 10.

Opfl. § 9 modificerer dog dette udgangspunkt ved at opstille en formodningsregel om, at opfindelser, for hvilke der søges patent eller brugsmodelregistrering inden 6 måneder, efter at arbejdstageren er fratrådt sin tjeneste, og som hvis den var blevet til, medens tjenesten varede, ville have været omfattet af bestemmelserne i § 5, antages gjort, medens tjenesten varede, medmindre det kan sandsynliggøres, at opfindelsen er blevet til efter tjenestens ophør.

Det påhviler arbejdsgiveren at sandsynliggøre, at en opfindelse er en "tjenesteopfindelse". Udgangspunktet er jo, at patentet til en opfindelse tilkommer opfinderen. For personer, der er beskæftiget med udviklingsarbejde, vil dette bevis dog være enkelt at føre. I 1951-betænkningen s. 29 hedder det herom:

"Om arbejdstageren er nået til opfindelsen gennem sin tjeneste, vil hyppigt være vanskeligt at afgøre. Det må påhvile arbejdsgiveren, der ønsker at gøre krav på en opfindelse, at sandsyn-

liggøre, at det drejer sig om en "tjenesteopfindelse", men fuldt bevis kan der efter sagens natur ikke være tale om at forlange. Det er ikke nødvendigt, for at opfindelsen kan omfattes

Arbejdstageres opfindelser

af bestemmelsen, at den er udført på arbejdspladsen eller i arbejdstiden. Man har ikke fundet det muligt nærmere at definere det forhold mellem tjenesten og opfindelsen, der angives ved, at arbejdstageren skal være *nået*

til opfindelsen gennem sin tjeneste. De fremhævede ord tilsigter dog at angive, at ikke enhver nok så fjern forbindelse mellem tjenesten og opfindelsen er tilstrækkelig til at gøre opfindelsen til en tjenesteopfindelse.”

I tvivlstilfælde vil det være nærliggende at anlægge et *konkurrencesynspunkt*, der lader det være afgørende, om arbejdsgiverens udnyttelse af opfindelsen vil gøre ham bedre i stand til at konkurrere inden for det markedsområde, han befinder sig i, henholdsvis om hans konkurrenters udnyttelse vil skade arbejdsgiveren i konkurrencen.

Den endelige afgørelse om, hvorvidt en opfindelse anses for en tjenesteopfindelse, henhører under **domstolene**. Sagen kan blive bragt for domstolene på forskellige måder: Ved et *anerkendelsessøgsmål*, hvor den ene af parterne påstår den anden dømt til at anerkende, at opfinderretten befinder sig hos ham, eller ved et *fuldbyrdelsessøgsmål*, hvor medarbejderen påstår arbejdsgiveren dømt til at *betale godtgørelse*, jfr. lovens § 8, hvorved retten forudsætningsvis må tage stilling til, om der overhovedet er tale om en tjenesteopfindelse. Et fuldbyrdelsessøgsmål kan også udformes med en påstand om, at sagsøgte tilpligtes at *underskrive* de overdragelseserklæringer, der er nødvendige for, at sagsøgeren kan gennemføre en patentansøgning.

En *utrykt Østre Landsrets dom* af 14. november 1966 (gengivet af Damsbo i U1974B.65) antager, at arbejdstageren ikke kan betinge sin underskrivelse af overdragelsesdokumenterne af, at han modtager godtgørelsen. Dommens resultat kan vel siges at stride mod det almindelige formueretlige princip, der kommer til udtryk i købelovens § 14 (“Er der ikke givet henstand fra nogen af siderne, er sælgeren ikke pligtig at levere salgsgenstanden, medmindre købesummen samtidig betales, og køberen ikke pligtig at betale købesummen, medmindre salgsgenstanden samtidig stilles til hans rådighed”), men resultatet er velbegrundet: Opfl. § 5 fraviger jo i sig selv den almindelige aftalefrihed, der som udgangspunkt lader det være op til overdrageren af et formuegode, om han vil overdrage det. Dertil kommer, at et ansættelsesforhold i almindelighed er et langsigtet retsforhold, der er – og bør være – præget af en gensidig tillid. Overfor det ønske,

medarbejderen kan have i at sikre sig sit økonomiske krav, står endelig den patenttekniske vanskelighed ved på overdragelsestidspunktet at udregne værdien af opfindelsen.

Den part, der gennemtvinger en overdragelse, henholdsvis modsætter sig en sådan, må tage risikoen for det således indtagne standpunkt, også kaldet **standpunktsrisikoen**. Viser det sig efterfølgende, at arbejdsgiveren med urette har anset en opfindelse for at være en tjenesteopfindelse, kan arbejdstageren gøre arbejdsgiveren erstatningsansvarlig for sit tab herved. I opgørelsen af dette tab vil de økonomiske fordele, arbejdsgiveren konkret har haft ved at udnytte patentet, ikke være afgørende. Kan arbejdstageren føre bevis for, at han kunne have opnået en mere lukrativ udnyttelse af opfindelsen, må det tab, han lider ved ikke at kunne udnytte den, lægges til grund for erstatningsopgørelsen. En sådan tabsopgørelse må dog modificeres af, at arbejdstageren i talrige tilfælde vil være afskåret fra at udbyde patentet på markedet, eftersom en sådan handling vil konkurrere med arbejdsgiverens virksomhed og dermed stride mod den **loyalitetspligt**, der påhviler parterne i et aftaleforhold. Ligeledes kan det tænkes, at en udnyttelse af opfindelsen vil kompromittere arbejdsgiverens **erhvervshemmeligheder**.

Se nærmere om loyalitetspligten i ansættelsesforhold betænkning SOU 1980:42 s. 111 ff. og Sune Troels

Paulsen: Loyalitetspligt & erhvervsforbud (1991).

Hvis arbejdsgiveren indsender ansøgning om patent uden at **angive medarbejderen** som opfinder, vil patentmyndigheden i sidste instans kunne afvise at udstede patent, jfr. forudsætningsvis PL § 19 smh.m. formkravene i PB § 3. Reglerne herom varetager bl.a. hensynet til "opfinderæren", der som en slags pendant til ophavsretslovens regler om navngivning af ophavsmanden, ophl. § 3, stk. 1, spiller en ikke helt ubetydelig rolle i patentretten. Pariserkonventionen af 20. marts 1883 om beskyttelse af industriel ejendomsret, art. 4 c, fastslår således, at "Opfinderen har ret til at blive nævnt som sådan i patentbrevet."

Arbejdstageres opfindelser

2. Med **virksomhedens arbejdsområde** sigtes ikke kun til de produkter og tjenesteydelser, der afsættes i arbejdsgiverens virksomhed, men også til de fremgangsmåder, der indgår i dens produktionsprocesser, f.eks. værktøjsmaskiner og råmaterialer. Også opfindelser, der kan danne grundlag for helt ny produktion, vil kunne henregnes til virksomhedens arbejdsområde, såfremt denne ny produktion falder i naturlig tråd med den hidtidige produktion, jfr. 1951-betænkningen s. 29.

Driver arbejdsgiveren **flere virksomheder** af forskellig karakter, må virksomhedens "arbejdsområde" som udgangspunkt afgrænses til den virksomhed, hvori opfinderen er ansat. Dette har f.eks. betydning for Statens erhvervsvirksomheder. Således vil en statsvirksomhed som DSB udgøre et arbejdsområde for sig. Det er altså hverken økonomiske eller juridiske, men driftsmæssige skillelinier, der er afgørende, sml. 1951-betænkningen s. 30.

Indgår virksomheden i en **koncern**, der udelukkende er opdelt af tekniske grunde (f.eks. skattemæssige hensyn eller ud fra ønsket om at begrænse den økonomiske risiko), må det omvendt antages, at der kan anlægges en udvidet fortolkning. Er der tvivl om, hvilke af sådanne koncernselskaber, der skal henregnes til "virksomheden", må der bl.a. lægges vægt på produktionsprocessen og produktsortimentet og efter omstændighederne også på virksomhedernes beliggenhed sammenholdt med ansættelsesstedet.

3. Retten til overdragelse angår "retten" til opfindelsen (i modsætning til "patentet" på den). Det ligger forudsætningsvis bag bestemmelsen, at arbejdsgiveren ikke nødvendigvis behøver patentere opfindelsen, jfr. bemærkningerne ovenfor s. 29 om de mulige fordele ved ikke at søge patent. I de tilfælde, hvor det er mere rentabelt at bibeholde opfindelsen som erhvervshemmelighed, kan arbejdstageren altså ikke modsætte sig en sådan udnyttelse. For det første vil han i medfør af mfl. § 10 være afskåret fra selv at benytte sig af virksomhedens erhvervshemmeligheder uden dens tilladelse. For det andet vil den godtgørelse, der tilkommer ham i medfør af lovens § 8, i alle tilfælde stå i forhold til opfindelsens "værdi" for arbejdsgiveren. Får arbejdsgiveren mere ud af erhvervshemmelighedsbeskyttelsen, vil dette alt andet lige udmønte sig i et større godtgørelseskrav, jfr. lovens § 8.

4. Bestemmelsen indfører ret for arbejdsgiveren til at udvirke en overdragelse af medarbejderens opfindelse til sig. Terminologisk kan dette mest rammende karakteriseres som en lovhjemlet **option** eller “forkøbsret”. Udover reglen om godtgørelse i lovens § 8, indeholder loven imidlertid ikke nærmere regler om, hvilke vilkår der skal gælde for denne overdragelse, jfr. diskussionen ovenfor s. 76 f. om betalingsspørgsmålet. I mangel heraf må det antages, at **aftalerettens almindelige regler** finder anvendelse, herunder reglerne om misligholdelse. Disse regler betyder bl.a., at medarbejderen efter omstændighederne kan gøre gældende, at væsentlige **forudsætninger** for en overdragelse er bristet, og at overdragelsen derfor skal gå tilbage. Ligeledes må det antages, at der ved den nærmere forståelse af overdragelsens indhold og retsvirkninger skal tages udgangspunkt i parternes forudsætninger for den.

Læren om aftalefortolkning er navnlig udviklet i svensk og norsk teori, se først og fremmest Kristian Huser: *Avtalefortolkning*, Oslo (1983), Bert Lehrberg: *Avtalstolkning – tolkning av avtal och andre rättshandlingar på förmögenhetsrättens område*. Stockholm (1995) og Mattias Hedwall: *Tolkning av kommersiella avtal*. Stockholm (1994). For dansk litteratur henvises til Lynge Andersen m.fl.: *Aftaler og mellemmand* (1991), s.

395 ff. Dommen i *NIR 1990.253SH* belyser de fortolkningsproblemer, patentaftaler mellem ansatte og arbejdsgivere kan give anledning til. Spørgsmålet var, om en aftale mellem medarbejderen og virksomheden gav medarbejderen videregående rettigheder end dem, der følger af opfl. § 8. Medarbejderen fik medhold i sin påstand, idet retten lagde til grund, at selskabet havde påtaget sig en licenslignende aftale.

5. 1951-betænkningen s. 29 fastslår, at den ret, der tilkommer arbejdsgiveren, er den samme for såvel opfindelser, som

- a. medarbejderen er nået til gennem sin tjeneste, og hvis udnyttelse falder inden for virksomhedens arbejdsområde, som for
- b. opfindelser, der omfatter løsningen af en bestemt, nærmere angiven opgave, der er stillet medarbejderen af virksomheden men som ikke nødvendigvis falder inden for virksomhedens arbejdsområde.

Arbejdstageres opfindelser

For begge kategorier gælder det, at arbejdsgiveren kan kræve retten til opfindelsen overdraget til sig for et eller flere lande. Arbejdsgiveren kan således i et vist omfang selv bestemme det **område**, hvor opfindelsen ønskes udnyttet, men for dette område må arbejdsgiveren overtage og betale for hele retten til opfindelsen. En ret for arbejdsgiveren til alene at reservere sig en **medbenyttelsesret**, vil kunne formindske arbejdstagerens muligheder for at sælge opfindelsen til anden side på fordelagtig vis. Arbejdsgiveren kan altså ikke kræve at få **licens** på en opfindelse, som medarbejderen i øvrigt får retten til. Et sådant arrangement kan derfor kun gennemføres efter forhandling. Den eneste mulighed for opdeling består i at overtage opfindelsen for et eller flere lande.

Dermed kan det tænkes, at en opfindelse deles mellem parterne således, at arbejdsgiveren opnår patentet og udnyttelsesrettighederne for land A, B og C, og medarbejderen for land D, E og F. En sådan opdeling er vel ikke praktisk forekommende. Typisk disponerer arbejdsgiveren over alt eller intet. Skulle den imidlertid opstå, kan der opstå konflikter af teknisk og praktisk karakter. Patentteknisk er parterne for det første nødt til at samarbejde om ansøgningsproceduren i de respektive lande. Dernæst kan visse dispositioner om, hvordan en opfindelse udnyttes, påvirke udnyttelsen af den uden for det område, dispositionen træffes for. Vælger arbejdsgiveren at udtage patent på opfindelsen i blot et enkelt land, vil denne beslutning givetvis underminere muligheden for at udnytte den som erhvervshemmelighed i resten af verden (alt efter hvilke regler, der gælder i det enkelte land om beskyttelse af erhvervshemmeligheder).

Opfl. tager ikke udtrykkeligt stilling til, om arbejdsgiveren har ret til at overtage **en del af opfindelsen**. Betænkning 366/1964, s. 11 f., foreslog § 5 i den danske lov ændret, således at arbejdsgiveren kan overtage opfindelsen "helt eller delvis". Forslaget blev stillet i lyset af den anderledes retsstilling, der gælder herom i de øvrige nordiske lande. Spørgsmålet er imidlertid, om en lovændring i denne retning var nødvendig for at opnå dette resultat. Således kan man argumentere for, at arbejdsgiverens ret til en (fuldstændig) overtagelse af opfindelsen, også må indeholde det mindre, at han kun kan forlange en del af opfindelsen overtaget. Man kan også pege på, at loven ikke varetager ideelle hensyn til arbejdstageren, eftersom den jo ikke forpligter arbejdsgiveren til at udnytte den overtagne opfindelse. I

øvrigt kan der peges på, at begrebet "opfindelse" ofte er et helt tilfældigt begreb. Patenteres opfindelsen, vil det inden for de rammer, lovgivningen sætter, være helt op til ansøgeren, om der indgives én eller flere patentansøgninger og formuleres flere eller færre krav. Derfor kan en formel "pligt" til at overtage hele opfindelsen få et vist teoretisk/formelt skær.

Dette rejser så spørgsmålet om, hvorvidt værdien af en ikke-overtaget (og derfor heller ikke nyttiggjort) opfindelse skal inddrages ved beregningen af medarbejderens godtgørelse, jfr. bemærkningerne herom s. 98 ff. Dette spørgsmål er uafklaret. Se i øvrigt diskussionen hos H. Lund Christensen i U1965B.66 f. og Erik Tuxen i U1965B.107.

Betænkningen (a.st.) fremhæver også, at den ret, arbejdsgiveren får overdraget fra arbejdstageren, frit kan **videreoverdrages**. En sådan videreoverdragelse frigør dog ikke arbejdsgiveren for pligten til at betale godtgørelse efter § 8. Opfinderen bevarer sin ret efter patentloven til at få sit navn anført i patentbrevet, jfr. PL § 8, stk. 4.

6. Arbejdsgiverens legale option omfatter også opfindelser, hvis udnyttelse falder inden for arbejdsgiverens virksomheds arbejdsområde, uanset arbejdstageren ikke er nået til opfindelsen gennem sin tjeneste, hvis de angår en af virksomheden stillet **nærmere angiven opgave**, såkaldte **opdragsopfindelser**. Eksempler på sådanne opfindelser kan tænkes, hvis der under et forskningsprojekt viser sig behov for en ekspertise, der tilfældigvis befinder sig i en afdeling af virksomheden, der ellers intet har at gøre med forskning og udvikling. Hvis en fagkyndig person fra denne afdeling allokeres til det nævnte forskningsprojekt – uden at det heraf følgende arbejde dermed formelt set kan siges at falde ind under hans "tjeneste" – får arbejdsgiveren overdragelsesret i medfør af § 5. Det må dog kræves, at der er formuleret et problem for den ansatte, som denne anmodes om at løse. Derimod kræves det ikke, at den løsning, den ansatte når frem til, svarer til det, man forventede, da problemet blev formuleret, jfr. den norske Innstilling til lov om arbeidstakers oppfinnelser (1964), s. 36.

Er en **opfindelse gjort af flere** i forening, men finder lovens regler kun anvendelse på nogle af opfinderne, kan arbejdsgiveren kun kræve overdragelse fra den eller dem, for hvem loven gælder. Dermed vil der bestå et samejeforhold mellem virksomheden og de resterende medopfindere, der

Arbejdstageres opfindelser

ikke er omfattet af loven, se hertil betænkningen s. 29 f. og bemærkningerne ovenfor s. 46 f.

§ 6 En arbejdstager, der har gjort en opfindelse, som omfattes af bestemmelserne i § 5, er pligtig til uden ugrundet ophold (1) at underrette arbejdsgiveren (2) herom under angivelse af sådanne oplysninger om opfindelsen, at arbejdsgiveren sættes i stand til at bedømme opfindelsens betydning (3).

1. En patentret opnås gennem en ansøgningsprocedure, hvor den, der kommer først til mølle, får først malet. Indgiver man patentansøgning, efter at en konkurrent har ansøgt om samme patent, eller efter at kendskabet til opfindelsen er blevet offentliggjort, er patenteringsmulighederne forspildte. Derfor er det vigtigt for patenthaveren at få ansøgt i tide. Bestemmelsen i opfl. § 6 understøtter denne interesse.

Arbejdstagerens underretning om sin opfindelse (eng.: *disclosure*) skal gives "**uden ugrundet ophold**". Dette udtryk benyttes ofte i lovgivningen for at betegne mellemformen mellem den kritisk hastende underretningspligt (ofte udtrykt ved ordet "straks") og den form for underretning, der blot gives ved lejlighed som udtryk for en aftaleretlig omsorgspligt. Meningen med at anvende en sådan mellemform må være, at arbejdstageren inden for rimelighedernes grænser kan lade idéen modne. Skulle en straksregel være gældende, ville den være ensbetydende med, at arbejdsgiveren blev præsenteret for en række foreløbige idéer, hvoraf måske kun et fåtal kunne gennemføres til patent.

I skønnet over, om arbejdstageren skal give underretning om en idé, må det bl.a. indgå, hvilken **interesse** virksomheden har i forskning af den pågældende art. I en medicinalvirksomhed, der har allokert enorme beløb på at finde et lægemiddel mod en bestemt sygdom, vil det være rimeligt at pålægge den ansatte pligt til at give underretning om resultater, der endnu ikke understøttes med dokumentation, men som blot kan *tænkes* at rumme en løsning på det pågældende problem. Ved at opstille en pligt til udvidet disclosure i sådanne projekter vil virksomheden bl.a. have mulighed for at allokere yderligere ressourcer til det pågældende projekt for dermed at sikre sig et forspring i en efterfølgende patentansøgning. Det ligger om-

Arbejdstageres opfindelser

vendt heri, at arbejdstageren er berettiget til at vente med at indgive patensøgning, indtil problemet er løst på en sådan måde, at opfindelsen klart kan beskrives. Er der derimod tale om en mere tilfældighedspræget opfindelse, som det måske langt fra er givet, at virksomheden overhovedet vil udnytte, taler dette for, at der kan levnes mere tid til underretningen.

Mange teknologisk orienterede arbejdspladser har udførlige regler om medarbejderes disclosure. Sådanne regler kan gyldigt skærpe den underretningspligt, der følger af § 6, f.eks. således at der skal gives underretning "straks", eller således at underretningspligten udstrækkes til ikke alene at omfatte "opfindelser", men også mere abstrakte idégrundlag, der kan tænkes at være til nytte for virksomheden.

2. Der stilles ingen *formkrav* til den underretning, medarbejderen skal give. Den kan altså foretages mundtligt såvel som skriftligt. Af hensyn til fristberegningen i § 7 er det i arbejdstagerens egen interesse at sikre sig bevis for den foretagne underretning. Derfor bør den i almindelighed foretages skriftligt. Hver virksomhed opbygger sine regler for kommunikation. Er det f.eks. sædvanligt, at man i en virksomhed kommunikerer internt ved hjælp af elektronisk post, vil en underretning med dette medium både opfylde lovens krav og – alt efter systemets sikkerhed – hensynet til bevissikringen.

Et krav om skriftlighed blev foreslået i betænkning 366/1964, se s. 13, der begrundes forslaget med, at parterne jo blot kan fravige kravet, da bestem-

melsen ikke er præceptiv. Ved at anerkende en sådan fravigelse ved ikke-skriftlige midler ville man i realiteten have ophævet skriftlighedskravet.

3. Arbejdstageren må i sin meddelelse til arbejdsgiveren give så **tydelige oplysninger om opfindelsen**, at arbejdsgiveren på grundlag heraf vil kunne bedømme opfindelsens betydning. Stiller arbejdsgiveren krav herom, må den ansatte som et minimum give de oplysninger, han er i besiddelse af, og som er nødvendige for at opnå patent. PL § 8, stk. 1, kræver, at patensøgningen skal indeholde en beskrivelse af opfindelsen omfattende tegninger, når sådanne er nødvendige, samt en bestemt angivelse af, hvad der

søges beskyttet ved patentet (patentkrav). Beskrivelsen skal være så tydelig, at en fagmand på grundlag deraf kan udøve opfindelsen.

Tilsidesætter arbejdstageren sin underretningspligt, kan han efter omstændighederne ifalde **erstatningspligt** over for arbejdsgiveren. Tilsidesættelsen kan dernæst være en misligholdelse af ansættelsesforholdet, der giver arbejdsgiveren grundlag for **bortvisning**. Er arbejdstageren i tvivl om, hvorvidt opfindelsen falder indenfor arbejdsgiverens virksomhedsområde bør han derfor – i egen interesse – lade tvivlen komme arbejdsgiveren til gode og give underretning, jfr. ovenfor s. 77 om den såkaldte standpunktsrisiko.

§ 7 Ønsker en arbejdsgiver at erhverve (1) 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 (2).

Stk. 2. 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 (3). Dette gælder dog ikke, hvis arbejdsgiveren skriftligt har erklæret at være uden interesse i opfindelsen (4).

Stk. 3. Selv om den nævnte frist ikke er udløbet, kan arbejdstageren, så snart han har givet sådan meddelelse som i § 6 omhandlet, søge patent på opfindelsen (5) eller registrering af frembringelsen (6), men han skal i så fald forinden underrette arbejdsgiveren herom. Arbejdstageren kan ikke på forhånd give afkald på denne ret (7).

Opfl. § 7 indfører en ordning, der sikrer arbejdstageren en klarhed om, hvorvidt arbejdsgiveren ønsker at erhverve retten til hans opfindelse. Har arbejdsgiveren ikke inden 4 måneder efter disclosure givet en sådan meddelelse, er retten til overdragelse dermed forspildt, med mindre medarbejderen på frivilligt grundlag er parat til at overdrage opfindelsen til arbejdsgiveren. Samtidigt indfører bestemmelsen en ret for arbejdstageren til at patentere opfindelsen selv, uafhængigt af, om arbejdsgiveren ønsker retten overdraget til sig.

1. Bestemmelsen taler om, at arbejdsgiveren kan “**erhverve**” retten til en opfindelse. Som flere gange nævnt i det foregående betyder dette ikke nødvendigvis, at han også skal patentere den. Det er op til arbejdsgiveren, om han ønsker en opfindelse sikret immaterialretlig beskyttelse ved patentering eller brugsmodelbeskyttelse, bevaret som erhvervshemmelighed, offentliggjort eller udnyttet på anden vis. Det valg, § 7 stiller arbejdsgiveren i, står om, hvorvidt han vil erhverve retten til opfindelsen, eller ej, uanset

hvad han vil gøre ved den. Motivationen for ikke at ville patentere kan være, at omkostningerne herved står ude af forhold til det forventede udbytte. Dernæst kan det tænkes, at arbejdsgiveren anser opfindelsen for at være så betydningsløs, at det ingen rolle spiller, om den patenteres.

Stk. 1 er deklaratorisk. Der er altså intet til hinder for, at parterne aftaler, at arbejdsgiveren ikke behøver give meddelelse for at overtage opfindelsen, eller at denne meddelelse i givet fald skal afgives efter den foreskrevne 4-månedersfrist. Men da § 7, stk. 3, ikke kan fraviges til skade for medarbejderen, vil en sådan aftale ikke have stor betydning. Undlader arbejdsgiveren at give meddelelse om, at han ønsker opfinderretten overdraget til sig, kan medarbejderen – uanset modstående aftale – selv søge opfindelsen eller brugsmodellen patenteret henholdsvis brugsmodelbeskyttet.

2. Arbejdsgiveren skal inden 4 måneder efter at have modtaget § 6-meddelelsen, give underretning til arbejdstageren, såfremt arbejdsgiveren ønsker at gøre sin overdragelsesret efter § 5 gældende. Gør han det, har arbejdstageren derefter pligt til at underskrive fornødne overdragelsesdokumenter. En manglende efterkommelse af arbejdstagerens pligt hertil, kan sanktioneres såvel ansættelsesretligt (med **bortvisning**) som erstatningsretligt (med pligt til at betale **erstatning** for herved påførte omkostninger). For at gennemtvinge sin ret til at få opfindelsen overdraget til sig, må arbejdsgiveren i denne situation **anlægge sag** mod den ansatte med påstand om, at denne dømmes til at overdrage opfindelsen, jfr. ovenfor s. 76.

Ved at afgive sin erklæring om at ville overtage opfindelsen, ifalder arbejdsgiveren pligt til at svare godtgørelse efter reglerne i § 8. Arbejdsgiveren kan ikke ensidigt frigøre sig fra denne pligt ved senere at **tilbagekalde** sin erklæring.

Der stilles (heller) ingen formkrav til den underretning, arbejdsgiveren skal afgive i medfør af § 7, sml. bemærkningerne herom til § 6. Den kan foretages mundtligt såvel som skriftligt. Bl.a. af hensyn til forældelsesreglen i § 8, stk. 3, bør arbejdsgiveren sikre sig beviset for, at han har udtrykt ønske om at erhverve retten til opfindelsen. Betænkning 366/1964, s. 13, foreslog også, at der skulle gælde skriftlighed i denne relation.

Arbejdstageres opfindelser

3. Indtil arbejdsgiveren indenfor den angivne frist har truffet afgørelse om, hvorvidt han ønsker at erhverve opfindelsen eller ej, kan arbejdstageren ikke uden arbejdsgiverens samtykke disponere over opfindelsen eller åbenbare den for andre på en sådan måde, at den kan offentliggøres eller udnyttes for andres regning. Denne pligt er begrundet med, at en offentliggørelse kan ødelægge muligheden for at patentere opfindelsen efter dansk og europæisk patentret, jfr. PL § 2, stk. 2, der udelukker patent på alt, "hvad der var kendt før patentansøgningens indleveringsdag". Tilsvarende regler findes i de fleste andre landes patentsystemer. Efter amerikansk patentret, der har en anden struktur end vor (idet den ikke bygger på et "first to file"-princip), indtræder virkningerne af nyhedsskadelig offentliggørelse dog først efter 1 års skånefrist ("grace period").

PL § 2, stk. 5, nr. 1), redder dog patentansøgeren mod nyhedsskadelig offentliggørelse, hvis offentliggørelsen er sket højst 6 måneder før ansøgningens indlevering, og hvis den skyldes et *åbenbart misbrug* i forhold til ansøgeren eller nogen, fra hvem hans ret hidrører. På grund af den pligt, opfl. § 7 etablerer, kan arbejdsgiveren sikre sig sit patent, hvis medarbejderen skulle tilsidesætte den tavshedspligt, bestemmelsen pålægger ham. Hvis arbejdsgiveren i øvrigt vil sikre sig imod nyhedsskadelig offentliggørelse forvoldt af samarbejdspartnere eller andre, der inden patentansøgningen gøres bekendt med opfindelsen, må han sørge for, at de pågældende aftaleretligt forpligter sig til at hemmeligholde den. Et brud på en sådan aftalepligt vil nemlig være ensbetydende med, at der foreligger et misbrug, hvorved PL § 2, stk. 5, nr. 1) efter omstændighederne kan påberåbes.

En offentliggørelse vil ligeledes ødelægge muligheden for at beskytte opfindelsen som erhvervshemmelighed, jfr. mfl. § 10. En "hemmelighed" er en oplysning, som ikke er kendt for almenheden. Offentliggøres oplysningen, er der ikke længere nogen hemmelighed. Ganske vist udstrækker mfl. § 10, stk. 4, beskyttelsen således, at erhvervsdrivende ikke må benytte en erhvervshemmelighed, såfremt kendskab til eller rådighed over den er opnået i strid med de ovenfor nævnte bestemmelser, men som nævnt på s. 121 er denne bestemmelse undergivet en tidsfrist på 3 år efter tjenesteforholdets, samarbejdsforholdets eller hvervets ophør. Dertil kommer, at en hemmelighed kan kompromitteres så effektivt, at det ikke er praktisk muligt at retsforfølge retsbruddet i medfør af mfl. § 10. Endelig må det næv-

nes, at reglerne om beskyttelse af erhvervshemmeligheder er nationale, og at det derfor beror på lovgivningen i hvert enkelt land, om der overhovedet er en sådan beskyttelse.

4. Forbudet i § 7, stk. 2, mod uden arbejdsgiverens skriftlige samtykke at disponere over opfindelsen eller åbenbare den for andre, gælder kun, indtil arbejdsgiveren "skriftligt har erklæret at være uden interesse i opfindelsen". Skriftlighedskravet er først og fremmest begrundet i ønsket om at undgå sagsførelser om, hvorvidt arbejdsgiveren har opgivet sin interesse i at udnytte opfindelsen. Kan medarbejderen ikke producere et skriftligt bevis herfor, medfører denne regel, at domstolene må tage arbejdsgiverens ord for pålydende. Bestemmelsen må forstås som en bevisregel. Kan medarbejderen bevise, at arbejdsgiveren utvetydigt og uden forbehold har opgivet sin ret til at disponere over opfindelsen, vil domstolene formentlig benytte den almindelige frihed til at bevisbedømme fakta, som bl.a. fremgår af retsplejelovens § 344, stk. 1.

Den ret, medarbejderen herefter har til at søge patent, er begrænset af medarbejderens pligt til ikke at kompromittere arbejdsgiverens erhvervshemmeligheder. Vil en patentansøgning resultere i en sådan kompromittering, er medarbejderen afskåret fra at indgive patentansøgning, jfr. eksemplet ovenfor s. 36 om spildevands-patentet. Den manglende adgang til at søge patent afskærer dog ikke medarbejderen fra at få godtgørelse fra arbejdsgiveren i overensstemmelse med reglerne i opfl. § 8. Har arbejdsgiveren i sin tilkendegivelse til medarbejderen om ikke at ville ønske opfindelsen overtaget undladt at omtale dette spørgsmål, må det antages, at medarbejderen som udgangspunkt må kunne gå ud fra, at en patentansøgning ikke vil skade arbejdsgiverens erhvervshemmeligheder.

5. Medarbejderen kan søge patent på opfindelsen, så snart meddelelse er givet efter § 6, med mindre han er afskåret herfra efter andre regler, jfr. herom straks ovenfor. Forinden skal han dog underrette arbejdsgiveren om den påtænkte indgivelse af patentansøgning.

Bestemmelsen er præceptiv. Medarbejderen kan altså ikke fraskrive sig sin ret til at patentere. Der er dog tale om en begrænset form for præceptivitet, idet arbejdsgiveren kan vælge at "udnytte" opfindelsen som erhvervs-

Arbejdstageres opfindelser

hemmelighed mod betaling af vederlag i henhold til § 8, jfr. herom note 4 til § 5. Men da en meddelelse herom binder arbejdsgiveren til at svare vederlag efter reglerne i § 8, er problemet ikke bare løst ved, at arbejdsgiveren uden videre afgiver en sådan meddelelse. Det må ligeledes antages, at en aftale, der automatisk giver arbejdsgiveren ret til enhver opfindelse, medarbejderen udfører, må forstås således, at arbejdsgiveren har pligt til at overtage enhver sådan opfindelse mod betaling af godtgørelse til medarbejderen efter lovens almindelige regler.

At bestemmelsen er gjort præceptiv skyldes hensynet til medarbejderen, der dermed kan sikre sig prioritet for sin patentansøgning i en situation, hvor patentmulighederne ellers ødelægges af kolliderende ansøgninger eller nyhedsskadelig offentliggørelse i den tid, der går, medens arbejdsgiveren overvejer sin stilling. Risikoen herfor er i sagens natur større, jo længere tid, der går.

Bestemmelsen er derimod blind overfor den ligeså stærke interesse arbejdsgiveren kan have i at opnå et slagkraftigt patent. Muligheden herfor kan hæmmes ved, at arbejdstageren indgiver sin egen, måske mindre kyn-dige, patentansøgning. Problemet er størst i relation til opfindelser, der befinder sig på kanten af det patenterbares område, og hvor en mindre gennemtænkt ansøgning vil forspilde patentmuligheden (f.eks. ved at erklære tekniske løsninger, der endnu ikke er dokumenteret for "nærliggende" m.v.). Dernæst kan der tænkes virksomheder, hvis forskning og udvikling foregår i adskilte enheder, således at den mest interessante forskning optræder i en slags synergi mellem de enkelte enheders forskningsresultater. Problemets praktiske betydning nedtones dog af, at der typisk er et betydeligt besvær forbundet med at ansøge om patent (hvorfor der også påløber betydelige omkostninger). I de komplicerede tilfælde vil arbejdstageren derfor ikke have noget incitament til selv at indgive patentansøgning. Dertil kommer risikoen for, at patentansøgningen indgives i et land, der efter almindelige eller særlige regler tillader offentliggørelse mindre end 4 måneder efter ansøgningstidspunktet, jfr. om de dagældende belgiske regler, Langballe i NIR 1956.172 og Julius Møllers replik sst. s. 173 f. Dette

problem opstår direkte, når der i stedet indgives anmodning om brugsmodelregistrering, jfr. herom nedenfor i note 6.

Den svenske betænkning SOU 1980:42 foreslår, at medarbejderens patentansøgning skal ske "efter samråd med arbejdsgiveren", og at han skal aflevere genparter af patentansøgningen til arbejdsgiveren, se forslagets 6

§, stk. 2. En sådan ordning kan formentlig allerede i dag anskues som udtryk for den hensynsfuldhed og loyalitet, der bør gælde i et ansættelsesforhold.

Loven tager ikke stilling til, om den ansatte opfinder har pligt til at lade arbejdsgiveren se den indgivne patent- eller brugsmodelansøgning, eventuelt ved at udlevere en genpart af den til arbejdsgiveren. Problemet forudsætter, at arbejdsgiveren har besluttet sig til at forlange opfindelsen overdraget til sig, jfr. § 5, da loven jo har gjort op med medarbejderens oplysningspligt med bestemmelsen i opfl. § 6.

Ved besvarelsen af dette spørgsmål er det væsentligt at holde sig de patent- og brugsmodelretlige virkninger af en ansøgning for øje. Akterne i en patentsag bliver som udgangspunkt først offentligt tilgængelige efter 18 måneder fra ansøgningsdagen, jfr. PL § 22, stk. 2, medmindre ansøgeren har givet samtykke til en tidligere offentliggørelse, jfr. PL §§ 22, stk. 3, og 35. For så vidt kan man sige, at en nægtelse kun vil have effekt i en begrænset periode og dermed let kan komme til at fremstå som udtryk for chikane – et synspunkt, der i sig selv taler for, at medarbejderens har pligt til at give arbejdsgiveren indblik i sin patent- eller brugsmodelansøgning. Opfl. § 5, stk. 1, taler generelt om "retten til opfindelsen", og med en lidt rummelig fortolkning af dette ord, kan man nok indlægge, at denne ret også omfatter de immaterielle rettighedselementer, der tilføjes den som følge af en patent- eller brugsmodelprocedure. Vælger man dette resultat, tilbagestår da spørgsmålet om, hvem der skal dække de patentomkostninger, den ansatte har haft til sin patentrådgiver m.v. Er patentrådgiveren rekvireret af den ansatte, kan man ikke uden videre nå til, at arbejdsgiveren skal dække disse udgifter. Det vil dog være en naturlig konsekvens af den anlagte fortolkning, at arbejdsgiveren må tage det sure med det søde, når han forlanger en opfindelse overdraget til sig. Derfor må det antages, at medarbejderens kan betinge sin udlevering af patentansøgningen af, at arbejds-

Arbejdstageres opfindelser

veren betaler de afholdte udgifter. Dommen i *U1946.310H* er i overensstemmelse hermed.

Et andet, og efter loven uafklaret, spørgsmål er det, om arbejdsgiveren uden videre har ret til at indtræde i den **prioritetsret**, der følger af, at medarbejderen med sin ansøgning er kommet først til mølle med en opfindelse, som andre har indleveret ansøgning om patent eller brugsmodelbeskyttelse på, inden arbejdsgiveren fik indleveret sin ansøgning. For besvarelsen af dette spørgsmål må det igen spille ind, at loven taler om overdragelsen af "opfindelsen". I en situation, hvor "opfindelsen" er overtaget af arbejdsgiveren, har medarbejderen ingen retlig mulighed for – og derfor ingen saglig interesse i – at udnytte den allerede indgivne ansøgning eller disponere over den. En opgivelse af denne ansøgning under omstændigheder, der betyder, at arbejdsgiveren afskæres fra at indtræde i prioritetsretten, vil få destruktive følger og vil dermed også gå imod medarbejderens egne interesser, eftersom hans godtgørelseskrav, jfr. lovens § 8, fastsættes efter en vurdering af opfindelsens værdi. Derfor må man nok nå til, at arbejdsgiveren har ret til også at overtage den prioritetsret, der følger med den indgivne ansøgning, men at overtagelsen af denne ret må reflekteres i størrelsen af det godtgørelseskrav, medarbejderen kan rejse.

Når der er effektueret overdragelse af patentansøgningen, bør parterne give **meddelelse til patentdirektoratet**, jfr. PL § 44, stk. 1, der dog kun gælder for patenterede opfindelser. Ved at give en sådan meddelelse, indtræder der et partsskifte, der sikrer, at det nu er arbejdsgiveren, der skal opfylde de pligter, der påhviler en ansøger – og senere en patenthaver – i medfør af patentlovgivningen.

Loven regulerer ikke den situation, at arbejdsgiveren i medfør af § 5 forlanger opfindelsen overdraget til sig, men herefter hverken søger patent eller udnytter opfindelsen. Denne situation er velkendt i kommercielle licenstransaktioner, der derfor ofte pålægger licenstageren at udnytte det licenserede, eller i det mindste at betale en minimumsafgift til licensgiveren. Uden særlig aftale mellem arbejdsgiveren og medarbejderen kan man imidlertid ikke udlede en sådan pligt, og udgangspunktet vil derfor være, at arbejdsgiveren kan vælge at lægge opfindelsen død som "passiv" erhvervshemmelse, jfr. ovenfor s. 78. I en sådan situation har medarbejderen krav på godtgørelse efter de almindelige regler, jfr. § 8. Det vil imidlertid

være vanskeligt at udmåle et beløb i godtgørelse, eftersom man ingen påviselig målestok har for opfindelsens værdi som rationaliseringsgevinst eller for den efterspørgsel, der måtte være efter den. Hvis det af sådanne grunde er vanskeligt – eller umuligt – at fastsætte værdien af denne opfindelse, bør denne bevisnød komme den ansatte til gode i vurderingen af godtgørelsens størrelse i medfør af § 8.

Spørgsmålet har været drøftet i litteraturen, se f.eks. Godenhielm i NIR 1978.178, der omtaler dets forskellige reguleringer i de nordiske opfinderlove og påpeger, at tysk patentret pålægger arbejdsgiveren at søge patentet. Godenhielm foreslår bl.a., at man i en sådan situation skal antage, at forudsætningerne for overdragelsen dermed er bortfaldet. Dette resultat må imidlertid forudsætte, at en udnyttelse af opfindelsen ikke vil være til skade for arbejdsgiveren. At opstille en generel regel om arbejdsgiverens patenterings- eller udnyttelsespligt vil komme på betænkelig kollisionskurs med arbejdsgiverens almindelige ret til at lede og fordele arbejdet. Det er i den forbindelse væsentligt at bemærke, at de opfindelser, som overdragelsesretten har gyldighed for, er kendetegnet ved enten at være opnået i “tjenesten” eller at falde inden for “virksomhedens arbejdsområde”.

Er arbejdsgiverens beslutning derimod notorisk truffet for at chikanere medarbejderen – f.eks. ud fra en forestilling om, at medarbejdere i almindelighed ikke bør opnå egne fordele ved opfindelser gjort i tjenesten – må man derimod efter omstændighederne nå til, at forudsætningerne for overdragelsen er faldet bort. At overdragelsen kan underkastes en sådan aftaleretlig korrektion følger af, at § 5 indeholder en lovfastsat *option* for arbejdsgiveren, og dermed et instrument, der kan iværksætte en overdragelse. Selve overdragelsen er som udgangspunkt fortsat underkastet aftalerettens almindelige regler.

Den svenske betænkning SOU 1980:42 foreslår, at den arbejdsgiver, der vælger at bevare en tjenesteopfindelse som erhvervshemmelighed, har pligt til at udrede godtgørelse til medarbejderen, som om opfindelsen var

patenterbar i Sverige, idet godtgørelsen ikke kan sættes lavere end det basisbeløb (en slags normalmånedsløn), der gælder efter loven om almän försäkring. Som nævnt ovenfor gælder noget tilsvarende efter dansk ret.

Arbejdstageres opfindelser

6. Bestemmelsen sidestiller patentansøgninger med indgivelse af anmodning om brugsmodelregistrering. Denne sidestilling er imidlertid på et enkelt punkt problematisk. I medfør af bml. § 16 skal akterne i en ansøgning om brugsmodelregistrering holdes tilgængelige for enhver fra og med den dag, da frembringelsen registreres. På begæring af ansøgeren kan registrering af frembringelsen dog udsættes i indtil 15 måneder fra ansøgningdagen eller, hvis der er anmodet om prioritet, fra prioritetsdagen. Der skal altså tages et tydeligt forbehold om ikke-offentliggørelse, hvis denne regel skal påberåbes. Er dette ikke sket, bliver en opfindelse, der ellers kunne være beskyttet som erhvervshemmelighed, offentliggjort – og dermed kompromitteret som erhvervshemmelighed – ved dens registrering som brugsmodel. Når 15 måneder er forløbet fra ansøgningdagen eller, hvis der er begæret prioritet, fra prioritetsdagen, skal akterne, selv om frembringelsen ikke er registreret, holdes tilgængelige for enhver. Ansøgeren kan herudover begære, at akterne gøres tilgængelige tidligere end her foreskrevet.

Inden for disse frister kan indgivelsen af en ansøgning om brugsmodelregistrering være ensbetydende med en offentliggørelse, der er forbudt i medfør af opfl. § 12 og mfl. § 10, og som altså indebærer en mulig kompromittering af en erhvervshemmelighed. Loven har ikke gjort op med denne tilsyneladende regelkonflikt. Det må imidlertid antages at være i såvel arbejdsgiverens som medarbejderens interesse, at den langt stærkere patentmulighed ikke forspildes p.g.a. en brugsmodelansøgning fra medarbejderens side. Derfor må man nå til, at medarbejderens præceptivt beskyttede ret til i medfør af opfl. § 7, stk. 3, at indgive ansøgning om brugsmodelregistrering må forstås således, at medarbejderen er forpligtet til for det første ikke at lade akterne i denne ansøgning offentliggøre inden for 4-månedersfristen, jfr. opfl. § 7, stk. 1, eller i øvrigt begære denne ansøgning hemmeligholdt i en periode på minimum 4 måneder fra det tidspunkt, hvor medarbejderen har givet arbejdsgiveren underretning i henhold til opfl. § 7, stk. 1. Dette resultat svarer i øvrigt til den almindelige antagelse om, at medarbejderens ret til at søge patent er begrænset af de regler, der beskytter arbejdsgiveren mod kompromittering af erhvervshemmeligheder.

7. Efter bestemmelsens sidste stk. kan arbejdstageren ikke på forhånd give afkald på den ret, bestemmelsen giver ham til at indlevere ansøgning om

§ 7

patent eller brugsmodeleregistrering. Bestemmelsen er altså præceptiv, men som tidligere anført er denne præceptivitet af en noget begrænset rækkevidde, eftersom arbejdsgiveren kan vælge at “udnytte” opfindelsen som erhvervshemmelighed mod betaling af vederlag i henhold til § 8.

§ 8 Erhverver arbejdsgiveren i henhold til § 5 eller på andet grundlag retten til en af arbejdstageren gjort opfindelse, er arbejdstageren, selv om andet måtte være aftalt, berettiget til rimelig godtgørelse (1), medmindre (2) værdien af opfindelsen ikke overstiger, hvad arbejdstageren under hensyn til sine arbejdsforhold i det hele med rimelighed kan forudsættes at skulle præstere (3).

Stk. 2. 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 (4).

Stk. 3. 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 (5).

Stk. 4. Selv om 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 (6). 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 (7).

Til stk. 1

1. Bestemmelsen fastslår, at der tilkommer arbejdstageren en rimelig godtgørelse, når retten til arbejdstagerens opfindelse overgår til arbejdsgiveren. Dette gælder ikke alene, når arbejdstageren erhverver opfindelsen i henhold til bestemmelsen i § 5, men også, når arbejdsgiveren i henhold til særlig aftale eller på andet grundlag erhverver en af arbejdstageren gjort opfindelse, der ikke er omfattet af § 5.

Bestemmelsen er beskyttelsespræceptiv. Den kan altså ikke fraviges ved aftale til ugunst for medarbejderen. Derimod er der intet til hinder for, at

virksomheden tilstår medarbejderen en godtgørelse i en situation, hvor medarbejderens medvirken ikke i sig selv har hidført, eller bidraget til, patentet. Nogle virksomheder søger f.eks. at tilskynde deres medarbejdere til også at være kreative i sådanne henseender. Midlet kan f.eks. være med løbende mellemrum at præmiere forslag som “månedens idé” m.v.

I dagspressen kan man undertiden læse beretninger om ganske betydelige beløb udbetalt på et sådant grundlag, se f.eks. omtalen i Dagbladet Politiken den 27. januar 1994 af en SAS-medarbejder, der modtog 680.371 kr. for en idé, der gjorde det muligt at flyve større stykker fragtgods ind i Københavns lufthavn. I overensstemmelse med SAS's almindelige regler sva-

rede godtgørelsesbeløbet til halvdelen af det første års merindtjening for SAS som følge af idéen. Se ligeledes omtalen i Fortune April 3, 1995, af medarbejdere hos software-giganten Microsoft, Inc., der som følge af medarbejderaktier har opnået at blive millionærer i takt med dette selskabs opgang.

Lovteksten anvender ordet “**godtgørelse**”. Denne juridiske term anvendes almindeligvis om en betaling, der ikke modsvarer nogen på forhånd defineret værdi. Godtgørelsen er altså hverken “erstatning” for et “tab”, den ansatte lider ved ikke selv at kunne udnytte opfindelsen, eller “vederlag” svarende til opfindelsens værdi på det almindelige marked.

2. Som nævnt ovenfor s. 75 har arbejdsgiveren bevisbyrden for, at opfindelsen ikke berettiger medarbejderen til ekstra vederlag. Lovteknisk udtrykkes dette krav ofte med ordet **medmindre**.

Beviskravet belyses ved dommen i *U1977.600Ø*: Industrivirksomheden H opnåede patent på to opfindelser, som ingeniør A havde gjort under sin ansættelse, og som ubestridt var omfattet af opfl. Under anbringende af, at værdien ikke oversteg, hvad A kunne forudsættes at skulle præstere, bestred H A's krav på godtgørelse i henhold til lovens § 8. H havde ikke godtgjort værdien af opfindelsen, men havde udnyttet den ene opfindelse. Dermed havde A haft fordel i at kunne henvise til de erhvervede patentrettigheder, hvorfor H dømtes til at betale A en godtgørelse, som skønsmæssigt blev fastsat til 10.000 kr.

Arbejdstageres opfindelser

3. Kravet på godtgørelse forudsætter, at opfindelsen rækker ud over, hvad arbejdstageren med rimelighed kunne **forventes at skulle præstere**. Er medarbejderen ansat i en udviklingsafdeling, der har til formål at finde løsningen på et bestemt problem, har han ikke krav på godtgørelse, når problemet er løst. Hvis medarbejderen derimod gør en ganske særlig indsats, eller hvis han fremkommer med en – efter en almindelig målestok – helt uventet løsningsmodel, opstår godtgørelseskravet.

Indsigelsen om, at denne betingelse ikke er opfyldt, rejses hyppigt af arbejdsgivere, der præsenteres for godtgørelseskrav i medfør af lovens § 8. Ved den tilkendegivelse fra Østre Landsret af 2. juni 1995, der er omtalt nedenfor s. 105 ff., har man fået et forholdsvis nyt fortolkningsbidrag til denne problemstilling. Den pågældende medarbejder var ansat i A.P. Møllers nybygningsafdeling, hvor han havde gjort en opfindelse vedrørende et containeroplagringsanlæg, der gjorde det muligt at placere containere på en måde, der øgede lastkapaciteten i containerskibe. A.P. Møller gjorde gældende, at det netop var et led i hans arbejde at konstruere skibe, så de kunne laste flest mulige containere. Retten gav imidlertid ingeniøren medhold og lagde herved især vægt på, at medarbejderen havde overdraget hele sin opfindelse til arbejdsgiveren, og at han i patentbrevet var anført som opfinderen til det patenterede system. Dermed synes retten i hovedsagen at have lagt vægt på efterfølgende forhold, snarere end på omstændighederne ved selve ansættelsen.

Til stk. 2

4. Opfl. § 8, stk. 2, indeholder en såkaldt retlig standard (d.v.s. en bredt formuleret retsregel, som det praktiske retsliv – parterne selv og ellers domstolene – forventes at udfylde), der giver nogle kriterier for, hvad der er en “rimelig godtgørelse”, jfr. stk. 1. Loven giver altså ikke detaljerede regler om, hvorledes godtgørelsen skal beregnes. Det er derfor op til parterne at blive enige om, hvorvidt godtgørelsen skal erlægges som et éngangs-

beløb, som en form for løbende ydelse eller en kombination heraf. En aftale mellem arbejdstager og arbejdsgiver om betalingsstrukturen af godtgørelsen, bør naturligt følges af en form for kontrol, når der er tale om godtgørelse i form af løbende ydelser. Kan parterne ikke enes herom, kan spørgsmålet indbringes for domstolene.

Ofte vil ansættelsesaftalen foreskrive, at tvister skal løses ved privat voldgift. Dermed sikres virksomheden mod, at oplysninger om dens interne forhold bliver kendt af almenheden, fordi retsplejelovens regler som udgangspunkt bestemmer, at retsmøder holdes for åbne døre. En undtagelse fra dette udgangspunkt hjemler retsplejelovens § 29, stk. 3, der gør det muligt at lukke dørene i borgerlige sager, "når offentlig forhandling ville tilføje nogen en uforholdsmæssig krænkelse, herunder når oplysning skal afgives om forretnings- eller driftshemmeligheder. Bestemmelsen er bl.a. blevet anvendt ved kendelsen i *U1935.627Ø*. De nærmere omstændigheder vedrørende de pågældende erhvervshemmeligheder fremgår beklageligvis ikke af sagsreferatet. Se i øvrigt Jytte Lindgård i NIR 1975.35-50 vedrørende den processuelle behandling af arbejdstageres krav.

I Danmark har man ikke et særligt nævn, der afgiver indstilling i sager, hvor der er strid om retten til en arbejdstageropfindelse eller om krav vedrørende dens udnyttelse. Det har man derimod i *Sverige*, jfr. 10 § i den svenske lag (1949:345) om rätten till arbetstagares uppfinningar, *Norge* og *Finland*. Se nærmere om den svenske ordning Jytte Lindgård i NIR 1975.35 ff., der foreslår, at tilsvarende nævn etableres i Danmark. Forslaget drøftes, men afvises, i betænkning 366/1964, s. 15, fordi man for sager som disse, der "ikke i væsentlig grad adskiller sig fra andre retssager om tjenesteforhold, som behandles af de almindelige domstole", vil være "varsom med at oprette særdomstole, når dette ikke er absolut påkrævet."

Argumentationen har måske ikke den samme styrke i dag som i 1964. For det første er der ikke tale om at skulle oprette en "domstol", altså om at give dømmende myndighed. Som anført i samme betænkning, s. 14, har afgørel-

ser (udtalelser) fra de nævn, der er nedsat i medfør af den svenske, norske og finske lovgivning, alene responderende karakter. Nævnene har altså kun dømmende myndighed, hvis parterne beslutter sig for at anvende

Arbejdstageres opfindelser

dem som voldgiftsretter, jfr. udtrykke-
ligt SOU 1980:42, s. 41. For det andet
frembyder den danske lovgivningsud-
vikling siden 1964 talrige eksempler

på såkaldte "tvistnævn" nedsat i med-
før af lovgivningen, f.eks. Forbruger-
klagenævnet.

Spørgsmålet om godtgørelsens fastsættelse kan betragtes ud fra tre forskel-
lige aspekter. For det første kan man diskutere godtgørelsens struktur, jfr.
nedenfor under a., d.v.s. spørgsmålet om, hvorledes den sammensættes og
udbetales. Dernæst kan man drøfte, hvilke synspunkter, der skal spille ind
ved udmålingen af de pågældende beløb, nedenfor under b. Og endelig kan
man drøfte, hvilke tal der herefter mest korrekt udtrykker det således fast-
lagte beløb, nedenfor under c.

a. Godtgørelsens struktur: Opfindergodtgørelsen kan udbetales efter to
principielt forskellige **metoder**. Som et samlet éngangsbeløb, eller evt.
flere beløb, også kaldet "lump sum" eller som en variabel betaling. I de
fleste tilfælde vil det være i medarbejderens interesse at modtage en varia-
bel betaling. De éngangsbeløb, parterne i praksis forhandler frem, er typisk
beskedne, sammenholdt med patenternes kommercielle værdi som omsæt-
ningsobjekter eller i virksomhedernes produktionsprocesser, jfr. den ne-
denfor s. 160 ff. citerede undersøgelse. Gennem en variabel betaling vil
lønmodtageren blive tilgodeset, hvis opfindelsen for alvor realiserer et pro-
venu.

Udbetales godtgørelsen som **éngangsbeløb**, kan man spørge, om dette
beløb skal fastsættes på tidspunktet for arbejdsgiverens beslutning om at
udnytte opfindelsen kommercielt, på tidspunktet for indgivelse af patentan-
søgning, på tidspunktet for patentets udstedelse eller på det tidspunkt, pa-
tentet har realiseret et salgsprovenu. Vælges den sidstnævnte mulighed,
giver det sig selv, hvilket beløb, der ligger til grund for beregningen. Men
har man ikke realiseret et salgsprovenu, må der på en eller anden måde
etableres et fiktivt beregningsgrundlag. Det er i øvrigt væsentligt at bemær-
ke, at et beregningsgrundlag kan bygge på forskellige principper, f.eks.
bruttoomsætningen af den vare eller tjenesteydelse, opfindelsen angår, et
netto beløb beregnet ud fra overskuddet på den pågældende produktion,
eller *licensindtægerne* hidrørende fra en licensudnyttelse af opfindelsen.

Der kan tænkes **kombinationer** af hver af disse betalingsformer, alt efter opfindelsens beskaffenhed og økonomiske udnyttelsesmuligheder og arbejdsgiverens udnyttelsesplaner. Har arbejdsgiveren ikke i sinde at give opfindelsen i licens (hvad enten den patenteres eller ikke), vil man ofte se aftaler om betaling af et rundt beløb for den. Der er imidlertid intet til hinder for, at der i en sådan situation aftales variabel betaling, f.eks. således at arbejdstageren modtager en fast procentdel af den omsætning, som arbejdsgiveren realiserer på grundlag af opfindelsen.

Godenhielm anbefaler i NIR 1978.178 (s. 187), at godtgørelsen beregnes som en kombination mellem et fast beløb og en royaltybetaling, når parterne på forhandlingstidspunktet ikke har overblik over opfindelsens økonomiske værdi. I et memo af 31. marts 1989 har *Opfinderkontoret* under Teknologisk Institut (nu "Innovation") udtalt som sin mening, at der i sager, hvor en ansat opfinder mod betaling overdrager til sin arbejdsgiver retten til opfindelsen, bør gives en løbende licensafgift fra firmaet til opfinderen, da kun en løbende afgift (royalty) vil kunne tage hensyn til firmaets indtjening fra opfindelsen, og dermed give en retfærdig betaling.

Ved afgørelsen af beløbets størrelse kan man skele til den praksis, der anvendes i kommercielle licenstransaktioner, se hertil Henrik Bergmans redegørelse i NIR 1995.186 ff. med litteraturhenvisninger. Bergman peger på, at praksis undertiden anvender to tommelfingerregler: en 25%-regel, der tager udgangspunkt i den nettofortjeneste, der invendes ved anvendelse af den licenserede teknologi, og en 5%-regel, der anvendes i relation til den bruttoomsætning, der indgår. Se ligeledes Claes Sandgren: *Patentlicenser*, Stockholm (1974), særligt s. 50 ff. Som anført nedenfor har danske domstole ikke været indstillede på at overføre den kommercielle aftalepraksis på den udmåling, der finder sted i medfør af § 8.

I Holmbladudvalgets Rapport til forskningens fællesudvalg (1971) forelægges et udkast til standardaftale om udnyttelsesretten til forskningsresultater fremkommet på universiteterne og de højere læreanstalter, hvori der foreslås en licensafgift til opfinderen ved salg til aftagere i lande, hvor der foreligger patentbeskyttelse, på 5% og en licensafgift på 3% ved salg til aftagere i lande, hvor der ikke foreligger patentbeskyttelse (s. 26). Kommentaren til standardaftalen understreger dog, at andre tal kan komme på tale afhængig af omstændighederne ved den enkelte aftale. "Det er ikke

Arbejdstageres opfindelser

muligt at angive standardiserede takster, der dækker samtlige områder, hvorfor de anførte tal kun kan anses for vejledende" (s. 28).

Der findes dertil ingen nyere afgørelser, der udmåler licensbetaling i kommercielle transaktioner. Ved dommen i *U1971.820H* fik en ingeniør dom for, at han kunne gøre et yderligere krav gældende mod et typehusfirma for dettes gentagne benyttelse af en beregning, ingeniøren havde foretaget. Der var ikke truffet aftale om omfanget af dette vederlag, Højesteret fandt, ligesom landsretten, at et honorar på 25.000 kr. "under hensyn til benyttelsens omfang og parternes hele samarbejde" måtte anses for passende. Ingeniørens vederlag for det arbejde, der havde været udført forud for den oprindelige, tiltænkte, udnyttelse, havde været på ca. 100.000 kr.

En vis vejledende interesse har tillige de, ganske vist få, afgørelser, der træffes vedrørende patentretlig tvangslicens:

U1966.566H: Producent af allerede markedsført lægemiddel, som viste sig at stride mod et eksisterende patent, opnåede tvangslicens til fortsat salg. Licensafgift beregnet som 5% af salgsprisen af fabrik. *U1972.325H*: Tvangslicens ydet til fordel for det danske flyvevåben for ret til at bruge patenterede katapultsæder. Licensafgiften beregnet til 100£ pr. sæde (disenser for 200£ pr. sæde). I amerikansk praksis finder man flere leading cases vedrørende fastsættelsen af begrebet "rimelig" royalty. Eksempel herpå er dommen i den store patent-sag mellem *Polaroid Corp. v. Eastman Kodak Co.*, 16 USPQ 2d 1481

(1990), se navnlig s. 1532 ff., der fandt, at Kodak og Polaroid ville have indgået en aftale om betaling af 10% i royalty, hvilket efter rettens opfattelse også udgjorde en "fair compensation" (s. 1535). *Hanson v. Alpine Valley Ski Area, Inc.*, 718 F.2d 1075 (1983) hendså ligeledes til, hvorledes en licensaftale måtte formodes at være indgået mellem to villige parter. *Georgia-Pacific Corporation v. United States Plywood Corporation*, 318 F.Supp. 1116 (1970), fandt ligeledes i en krænkel-sessag, at en royalty på 50\$ pr. tusinde square feet furet grankrydsfinér udgjorde en rimelig royalty-betaling fra krænker til patenthaver.

b. Synspunkter vedrørende godtgørelsens udmåling. Der kan anføres en række synspunkter som begrundelse for beregningen af den godtgørelse, der skal udmåles i medfør af § 8. Se hertil Godenhielm i NIR 1978.178, s. 186 ff., Damsbo i U1974B.61-68 og Sterner i NIR 1970.1 og NIR 1990.8

ff. om praksis ved det svenske nämnd för arbetstagares uppfinningar (SNAU).

Et af de kriterier, bestemmelsen selv anfører, er *forudsætningssynspunktet*, der lægger vægt på, hvilke forventninger parterne havde til medarbejderens innovative færdigheder. Kriteriet finder udtryk i ordene om, at der ved fastsættelsen af opfindelsens værdi særligt tages hensyn til arbejdstagerens ansættelsesvilkår samt til den betydning, arbejdstagerens tjeneste har haft for opfindelsen. Modtager medarbejderen en høj løn, fordi han forventes at besidde et betydeligt innovativt potentiale, indikerer dette, at han ikke også skal forgyldes med et betragteligt godtgørelsesbeløb. Anderledes, hvis hans betaling svarer til en overenskomstmæssig gennemsnitsløn for de øvrige personalegrupper på arbejdspladsen. Problemet er imidlertid, at innovative arbejdspladser ofte vil praktisere en præstationsafhængig aflønningspolitik, som typisk ledsages af en pligt for den enkelte ansatte til ikke at give kolleger underretning om hans løn- og arbejdsforhold.

I forudsætningssynspunktet ligger formentlig også en hensyntagen til *arbejdsgiverens subjektive forhold*. Det har næppe været meningen med opfl., at en mindre virksomhed skal mødes med så store godtgørelseskrav, at en udredning af disse krav væsentligt vil underminere virksomhedens likviditet. Dermed spiller det formentlig en rolle for udmålingen, hvilke driftsmæssige og økonomiske muligheder, virksomheden har for at nyttiggøre opfindelsen, realisere dens "sande" værdi og dermed til syvende og sidst udrede godtgørelsen til medarbejderen.

Med forudsætningssynspunktet kunne man få det indtryk, at godtgørelsen ikke skal fastsættes ud fra dens værdi på det almindelige marked, altså et *markeds-kriterium*, men blot ud fra dens værdi i virksomheden selv. Ifølge forarbejderne er dette imidlertid ikke tilfældet. 1951-betænkningen siger udtrykkeligt (s. 31), at bedømmelsen af opfindelsens værdi må foretages under hensyntagen til opfindelsens almindelige industrielle og kommercielle betydning og ikke blot ud fra udnyttelsesmulighederne i arbejdsgiverens egen virksomhed. Se tilsvarende Sterner i NIR 1990.15, hvorefter det er praksis ved SNAU, at der skal tages hensyn til "vad rätten till uppfinningen hade kunnat inbringa vid en försäljning på den öppna marknaden."

Et yderligere argument for markedssynspunktet er hensynet til at undgå de *omgåelsesforsøg*, kriteriet ellers vil tvinge den ansatte til. Med udsigten

Arbejdstageres opfindelser

til en beskeden honorering ud fra forudsætningskriteriet vil den ansatte være motiveret til at bringe sit ansættelsesforhold med arbejdsgiveren til ophør for efterfølgende – 6 måneder efter fratrædelsen, jfr. lovens § 9 – at udvikle og dermed udbyde sin opfindelse på licensbasis og ud fra en betaling efter markedsvilkår til arbejdsgiverens konkurrenter. Eksemplet forudsætter, at den ansatte ikke krænker arbejdsgiverens erhvervshemmeligheder ved efterfølgende at melde sig på markedet med sin – i så fald – fritstående opfindelse, og at arbejdsgiveren ikke kan godtgøre, at opfindelsen rent faktisk blev gjort i tjenesten

En markedsbetragtning må i øvrigt forudsætte, at der overhovedet er et marked. Er det reelt kun arbejdsgiverens virksomhed der kan komme i betragtning som potentiel licenshaver,

vil et patent på den nævnte opfindelse ikke kunne gennemføres mod arbejdsgiveren, jfr. reglerne om såkaldt forbenyttelsesret i PL § 4, stk. 1.

Man kan overveje, om der kan opstilles et *incitamentssynspunkt*, hvorefter der skal svares godtgørelse i lyset af, om en sådan betaling er egnet til at incitere medarbejderen til også fremover at være innovativ. Strengt taget kan dette hensyn ikke udledes af lovteksten, der ikke betragter arbejdstagerens godtgørelseskrav som en gave, men som en lovfastsat kompensation for at opgive en patentret. I praksis undskylder mange arbejdsgivere (navnlig i stærkt innovative virksomheder) sig med, at det er imod virksomhedens politik at udrede vederlag for gjorte opfindelser. En sådan opfattelse kan man jo have, men hvis den strider mod lovens krav, vil den ikke kunne opretholdes ved domstolene. Andre virksomheder ser imidlertid en interesse i, at muligheden for at opnå fordele ved patentering kan give medarbejdere en lyst til at gøre en særlig indsats. Når dette argument vægtes må det sammenholdes med, hvilke andre incitamenter, arbejdsgiveren stiller til rådighed. I en række innovative virksomheder er det som nævnt praksis, at særligt kreative medarbejdere f.eks. kan erhverve aktieoptioner på fordelagtige vilkår.

c. Godtgørelsens udmåling: Når man har fastlagt den betalingsstruktur, som godtgørelsen skal udredes efter, og indsnævret de kriterier, der er afgørende for dens fastsættelse, tilbagestår herefter selve beløbsudmålin-

gen. De tyske anvisninger om fastlæggelsen af erstatning for arbejdstage-ropfindelser gjort i tjenesteforhold går ud fra en variabel betaling, se nærmere herom B. Westphal Eriksen i tidsskriftet *Management*, maj 1973, s. 127 ff. og bilag A til betænkning SOU 1980:42, s. 241 ff., der gengiver reglerne på svensk. Udmålingen kan ske ud fra tre kriterier:

Efter en *licensanalogi* udmåles godtgørelsen med udgangspunkt i den licenssats, som i sammenlignelige tilfælde ville blive lagt til grund i praksis, altså en metode der følger som en logisk forlængelse af det førnævnte markeds-kriterium. Licenssatsen (i størrelsesordenen 0,5 – 10%), udtrykkes i procent eller som et vist beløb pr. stk. eller vægtenhed, som herefter sættes i forhold til opfinderens "andelsfaktor", der igen står i forhold til en årlig salgsvolumen og modificeres med en reduktionsfaktor ved beløb under en vis grænse. Se nærmere SOU 1980:42 s. 243 ff. med eksempler. Anvender man denne metode, nødsages en stillingtagen til, hvilket tidspunkt der skal være afgørende for sammenligningen. Som udgangspunkt må det være tidspunktet for parternes forhandling om opfindelsens overdragelse, jfr. § 5, der skal lægges til grund. Dette udgangspunkt kan imidlertid modificeres gennem reglerne om ændring af aftaler om godtgørelse, jfr. opfl. § 8, stk. 4.

En anden metode går ud på at fastsætte opfindelsens værdi ud fra den *konstaterbare nytteværdi* for arbejdsgiveren. Hermed sigter man til den driftsøkonomiske difference, der kan konstateres mellem situationen før opfindelsen og efter. Vanskeligheden ved denne metode ligger bl.a. i, at arbejdsgiveren ofte vil vægre sig ved i en offentlig retssag, eller blot over for en enkelt medarbejder, at skulle afgive de informationer, der er afgørende for vurderingen af denne nytteværdi.

Den tredje metode, som anvendes i situationer, hvor der hverken findes ligeartede tilfælde eller mulighed for driftsøkonomiske beregninger, går ud fra et *skøn*. I dette skøn kan forskellige faktorer spille ind, f.eks. den pris, virksomheden havde været nødt til at betale, hvis den havde været tvunget til at købe opfindelsen af en uafhængig opfinder.

Der findes ikke megen retspraksis om bestemmelsen:

En større sag, anlagt af Ingeniørforbundet som mandatar for et medlem ansat ved A.P. Møller, blev forligt efter en skriftlig tilkendegivelse fra Østre Landsret den 2. juni 1995 (10. afd., sag nr. B-3233-88). Den pågældende

Arbejdstageres opfindelser

ingeniør havde i 1983 opfundet et containeroplagringsanlæg, som gjorde det muligt at udnytte et skibs bredde til det maksimalt opnåelige (hvis skibet skulle kunne passere Panama-kanalen) uden i væsentlig grad at påvirke lastnings- og losningstiden. Opfindelsen betød, at sådanne skibe nu kunne transportere væsentligt flere containere end hidtil. I overensstemmelse med opfl. § 5 begærede arbejdsgiveren opfindelsen overdraget til sig. Den blev senere patenteret i Danmark og i en række andre lande.

Ingeniøren gjorde gældende, at opfindelsen havde øget containerkapaciteten i A.P. Møllers skibe med mellem 3 og 6 %, hvilket for ni container-skibe à 570 mio. kr. ville svare til mellem 155 og 310 mio. kr. Efter sin endelige påstand gjorde ingeniøren gældende, at arbejdsgiveren skulle betale et godtgørelsesbeløb for hvert skib, som arbejdsgiveren selv producerede med den pågældende teknik, eller gav licens til, subsidiært modværdien i kroner af 4.000.000 US \$.

A.P. Møller afviste kravet, idet man bestred, at opfindelsen var særligt epokegørende og værdifuld, og at den i øvrigt skulle overstige, hvad ingeniøren med rimelighed kunne forudsættes at skulle præstere, jfr. bemærkningerne hertil ovenfor s. 103. Ligeledes bestred man, at opfindelsen alene kunne tilskrives ingeniørens indsats. Af konkurrencemæssige årsager ville A.P. Møller hverken give oplysning om udnyttelsen af sin containerkapacitet på samtlige foretagne rejser eller om sine variable omkostninger herved.

I den skriftlige tilkendegivelse hedder det:

“Efter bevisførelsen findes det godtgjort, at NN har været eneopfinder af det af sagen omhandlede “slim-slim guide-system”. Retten har herved især lagt vægt på, at NN den 15. november 1984 overdrog hele sin opfindelse af “slim-slim guide-system” til sagsøgte, ligesom NN i patentbrevet er anført som opfinder til det patenterede system. NN er herefter i medfør af § 8, stk. 1, i lov om arbejdstageres opfindelser berettiget til en rimelig godtgørelse, medmindre værdien af opfindelsen ikke overstiger, hvad NN under

hensyn til sine arbejdsforhold i det hele med rimelighed kunne forudsættes at skulle præstere.

Ved vurderingen af dette spørgsmål har retten lagt vægt på, at opfindelsen er blevet patenteret i en række lande. Under hensyn hertil samt til, at sagsøgerens [NNs] opfindelse var medvirkende til, at der i sagsøgetes (A.P. Møllers) regi blev konstrueret container-skibe – indtil nu 12 pan max og 15 feederskibe – med “slim-slim guide-systemet”, findes sagsøgte ikke at have godtgjort, at værdien af sagsøge-

rens opfindelse ikke oversteg, hvad sagsøgeren med rimelighed kunne forudsættes at præstere som leder af nybygningsafdelingen.

NN har herefter krav på en godtgørelse efter § 8, stk. 2, i lov om arbejdstageres opfindelser. Efter denne bestemmelse skal godtgørelsen fastsættes under hensyn særligt til opfindelsens værdi og dens betydning for virksomheden, til arbejdstagerens ansættelsesvilkår samt til den betydning, arbejdstagerens tjeneste har haft for opfindelsen.

Hvad angår opfindelsens værdi og betydning for sagsøgte, finder retten ikke, at den af sagsøgeren foretagne beregningsmåde kan lægges til grund. retten har herved bl.a. lagt vægt på følgende forhold:

- Forøgelsen af de nye skibes containerkapacitet er ikke opnået ved NNs opfindelse alene, men ved en kombineret anvendelse af denne og en ændret skibskonstruktion.

- Der er ved sagsøgerens beregningsmåde ikke taget hensyn til, at udnyttelsesgraden for ekstra containerkapacitet nedsættes, såfremt et skib ikke sejler fuldt lastet.

- De afgivne skønserklæringer er afgivet uden kendskab til sagsøgtes regnskabstal og er behæftet med bety-

delig usikkerhed, hvilket især gælder skønnet over opfindelsens licensværdi i et marked mellem frie og uafhængige parter.

Retten har på denne baggrund baseret sin vurdering af opfindelsens værdi og betydning for sagsøgte på et frit skøn, hvorunder retten har lagt vægt på, at opfindelsen må antages at have en væsentlig økonomisk værdi for sagsøgte, idet den øgede containerkapacitet, som opfindelsen har været med til at muliggøre, har betydning for såvel skibenes lasteevne som deres stabilitet.

Godtgørelsens størrelse skal imidlertid fastsættes under hensyntagen til, at opfindelsen især er muliggjort gennem den indsigt og ekspertise, som NN har opnået gennem sin mangeårige ansættelse hos sagsøgte og sin stilling som chef for nybygningsafdelingen samt under hensyntagen til, at opfindelsen er blevet udviklet og afprøvet hos sagsøgte, som samtidig har afholdt alle omkostninger herved.

Godtgørelsen findes efter et samlet skøn at kunne fastsættes til et éngangsbeløb på 2,5 mill.kr., som forrentes med sædvanlig procesrente fra kravets fremsættelse i replikken den 18. april 1989."

Landsrettens tilkendegivelse udgør så vidt ses den danske retsafgørelse, der udmåler den største godtgørelse til en opfinder for en arbejdstageropfindelse. I overensstemmelse med lovens ord har landsretten dermed fastslået, at godtgørelsens størrelse ikke skal stå i forhold til medarbejderens aflønningsforhold således, at godtgørelsen fremstår som et tilskud til lønnen,

Arbejdstageres opfindelser

men skal ske ud fra et skøn, der inddrager opfindelsens kommercielle værdi.

Ved dommen i *U1924.517H*, der altså er afsagt før indførelsen af opfl., var det i en ansættelsesaftale bestemt, at opfindeshonorar for en medarbejders patent skulle fastsættes endeligt af selskabets bestyrelse. Bestyrelsen fastsatte godtgørelsen til 5.000 kr. Ved landsrettens og Højesterets dom blev dette beløb forhøjet til 45.000 kr. i overensstemmelse med en indhentet skønserklæring, idet bestyrelsens skøn ikke var udøvet i overensstemmelse med aftalen.

I *SHT1962.26* havde en ingeniør under sin ansættelse ved en våbenfabrik konstrueret et brandrør. Ingeniøren var ikke ansat med henblik på innovativt arbejde. Der forelå ingen skriftlig aftale om ansættelsesgrundlaget. Han forklarede under sagen, at han havde skabt grundlaget for denne opfindelse ved at sætte sig ind i den relevante problematik i sin fritid. Arbejdsgiveren opgav at søge opfindelsen patenteret, men erklærede at ville overtage den og bruge den herefter som led i sin produktion. Sø- og Handelsretten tilkendte ingeniøren godtgørelse, idet den ved fastsættelsen tog hensyn til, at ingeniøren var fastlønnet, og at han anvendte arbejdsgiverens hjælpemidler. Idet retten lagde til grund, at værdifastsættelsen skulle knyttes til selve opfindelsen – og ikke den granat, opfindelsen indgik i – tillagdes der ingeniøren en godtgørelse på 6.000 kr.

Afgørelsen er fulgt op med en nyere byretsdom, afsagt af Retten i Herning den 29. marts 1994 (sag nr. B.S. 3-27/1994). En medarbejder, der var ansat som tidsstudietekniker i en tekstilvirksomhed, havde i samarbejde med Jysk Teknologisk Institut, men i øvrigt uden arbejdsgiverens mellemkomst, udviklet en opfindelse, der kunne lette arbejdet med at sy stof sammen. Arbejdsgiveren tilbød at købe opfindelsen for 100.000 kr., men dette tilbud blev ikke accepteret. I overensstemmelse med opfl. § 5 begærede arbejdsgiveren i stedet denne opfindelse overdraget til sig. Arbejdsgiveren indgav herefter patentansøgning, men opgav senere at videreføre denne, da der ikke viste sig egnede licenstagere til opfindelsen. Parterne var enige om, at opfindelsen kunne være patenteret. Arbejdsgiveren nægtede imidlertid at udbetale godtgørelse, da et sådant krav måtte forudsætte, at opfindelsen havde kommerciel værdi. Retten lagde til grund, at opfindelsen ved nogle prøvekørsler havde realiseret betydelige besparelser i sytiderne i

produktionen af visse af arbejdsgiverens varer, og at arbejdsgiveren havde givet tilbud om at købe opfindelsen for 100.000 kr. Idet retten imidlertid også tog i betragtning, at det ikke havde vist sig fordelagtigt at anvende opfindelsen, tilkendte man medarbejderen en godtgørelse på 30.000 kr. Arbejdsgiveren appellerede sagen, men anken blev siden hævet som forligt.

UBVA har i 1993 gennemført en **undersøgelse** om størrelsen af de godtgørelser, der ydes i henhold til opfl. Undersøgelsen, der er aftrykt nedenfor på s. 160 ff., er gennemført på grundlag af et begrænset antal svar på udsendte spørgeskemaer, og dens resultater kan derfor ikke uden videre lægges til grund. I alt 25 af de adspurgte svarede, at de havde modtaget godtgørelse. Heraf havde 16 modtaget godtgørelsen som et engangsbeløb, 6 som en løbende ydelse og 2 som et løntillæg. En enkelt adspurgt havde fået vederlag af anden art. Det synes klart at fremgå, at størrelsen af den godtgørelse, der i praksis betales i henhold til § 8, ikke er på højde med praksis i kommercielle licensaftaler. I sådanne aftaler beregnes vederlaget ofte som en procentdel af den omsætning, der realiseres på grundlag af patentet, se nærmere herom Henrik Bergman i NIR 1995.200 samt Claes Sandgren: Patentlicenser (1974), s. 50 ff. Undersøgelsens resultater svarer til indtrykket fra en tidligere undersøgelse udført af Ole Damsbo, se U1974B.57 ff. Helt samme tendens træder frem i den svenske undersøgelse, der er gengivet i SOU 1980:42, s. 46 ff.

Man kan anstille mange overvejelser om, hvorfor der tilsyneladende er så langt fra teori (lovtekst) til praksis (jfr. de nævnte undersøgelser). En af de vigtigste grunde er formentlig, at den medarbejder, der præsenterer sin arbejdsgiver for et godtgørelseskrav, hurtigt vil føle den kolde luft i forholdet til arbejdsgiveren. Da opfindelsen ofte vil være opfinderens "barn", vil en trussel om afskedigelse ikke alene være en økonomisk og social belastning, men også betyde, at medarbejderen afskæres fra at arbejde videre med et projekt, der måske har optaget ham gennem en årrække. Muligvis kan det også spille ind, at opfattelsen af immaterialretten som en formueværdi, som medarbejderen har en medandel i (sml. eksemplet i indledningskapitlet – s. 15 – om snedkeren) ikke svarer til mange lægfolks opfattelse af, hvad der er rimeligt.

Arbejdstageres opfindelser

En anden medvirkende årsag til problemet kan være, at innovative medarbejdere ofte modtager vejledning vedrørende patenthåndteringen fra virksomheden eller dens rådgivere, fordi de på grund af påtagne hemmeligholdelsespligter føler sig afskåret fra at søge vejledning hos deres egne organisationer eller advokater. Denne begrundelse fremgår således af UBVA's undersøgelse. Det må imidlertid antages, at en medarbejder *ikke* er afskåret fra at indhente rådgivning udefra om et anliggende, der vedrører virksomhedens erhvervshemmeligheder, jfr. forudsætningsvis opfl. § 12, der netop beskytter virksomheden mod kompromitterende videregivelse. De organisationer, der henhører under Akademikernes Centralorganisation, stiller enten selv eller via UBVA sådan rådgivning til rådighed vederlagsfrit for medlemmerne. Er man uorganiseret, kan rådgivning indhentes via advokat og/eller patentagent. Honoraret for en sådan rådgivning vil almindeligvis være baseret på en timebetaling. Ifølge artikel 5 i reglementet for Patentagentforeningen skal et medlemsfirma dog vederlagsfrit give den, der derom henvender sig, oplysninger om de almindelige betingelser for opnåelse og sikring af beskyttelse for gjorte opfindelser m.m.

Godtgørelseskravet er som *udgangspunkt* skattepligtigt som **almindelig indkomstskat**. Ifølge § 7 O, stk. 2, nr. 1) i ligningsloven, som ændret ved lov nr. 313 af 17. maj 1995, kan en indtægt, der efter den pågældendes sædvanlige indkomstforhold er ekstraordinært stor, og som fremtræder som resultat af et opfinderarbejde eller et arbejde af litterær, kunstnerisk, videnskabelig eller lignende karakter, efter skatteministerens tilladelse medregnes til den skattepligtige indkomst efter særlige regler. Disse særlige regler går ud på, at der af den del af summen, der overstiger 7.900 kr., medregnes 85% til den skattepligtige indkomst. Loven har virkning for indkomståret 1996 og senere indkomstår, jfr. § 19. Indtil da gjaldt § 17, stk. 1, i lov om særlig indkomstskat. Denne lov blev ophævet ved 1995-loven.

For at bedømme opfinderens skatteretlige stilling bør man i øvrigt være opmærksom på, hvilke regler, der gælder om *beskatningstidspunktet*. Regler herom findes i ligningslovens § 27 A vedrørende vederlag for afhændelse af patentret, ophavsret til litterære og kunstneriske værker, ret til mønster eller varemærke eller lign., tidsbegrænsede rettigheder samt vederlag for afhændelse af en særlig fremstillingsmetode eller lignende (knowhow). Er det aftalt, at hele vederlaget *ikke* skal betales på én gang i afhændelses-

året, kan den skattepligtige vælge i dette og senere indkomstår at indtægtsføre de vederlag, som efter de oprindeligt aftalte vilkår kunne kræves betalt i det pågældende år. Beløbene skal dog senest tages til indtægt i det år, hvori de faktisk betales, jfr. § 27 A, stk. 1, sidste pkt.

Det giver undertiden anledning til tvivl, hvem **beskatningspligten** påhviler. Overdrages opfindelsen til en virksomhed, der herefter forestår produktudviklingen, skal overdrageren som udgangspunkt betale skat af den indkomst, han realiserer ved overdragelsen. Denne skat ansættes med udgangspunkt i opfindelsens værdi, uanset om overdrageren (opfinderen) modtager kontanter eller f.eks. aktier som honorar. Problemstillingen drøftes i Forskerpatentudvalgets betænkning om Erhvervsmæssig nyttiggørelse af offentlige forskningsresultater (1994), s. 32 ff. og i betænkningen Fra forskning til patenter (Planlægningsrådet for Forskningen, 1987), s. 27 ff.

Til stk. 3

5. Bestemmelsen henviser til dansk rets almindelige **forældelsesfrist** for fordringer, der ikke støttes på "særligt retsgrundlag", hvorved dens tilblivelse og størrelse er anerkendt af skyldneren eller på anden måde skriftligt fastslået, jfr. § 1, nr. 6 i lov nr. 274 af 22. december 1908. Hvor **1908-loven** fastslår, at forældelsesfristen regnes fra den tid, da fordringen af fordringshaveren kan kræves betalt, lovens § 2, indfører opfl. § 8, stk. 3, den regel, at det tidspunkt, da arbejdsgiveren har "tilkendegivet, at han ønsker at erhverve opfindelsen" er starttidspunkt. Dermed fremrykkes fristen for forældelsens beregning til et tidspunkt, hvor medarbejderen ikke ved, hvilket krav han vil gøre gældende, hvilket er i arbejdsgiverens interesse.

Da opfl. ikke giver særlige regler om **forældelsens afbrydelse**, må det antages, at 1908-lovens almindelige regler herom finder anvendelse, hvorved fristen afbrydes, hvis medarbejderen inden dens udløb enten erhverver skyldnerens erkendelse af gælden eller foretager retslige skridt mod ham (d.v.s. sagsanlæg) og uden uforholdent ophold forfølger disse til erhvervelse af forlig, dom eller anden retsafgørelse.

Bestemmelsen har givet anledning til en enkelt sag, *U1964.512H*: Arbejdsgiveren havde ikke givet formel underretning om, at man ønskede at

Arbejdstageres opfindelser

overtage opfindelsen, men blot igangsat patentproceduren. Som leder af arbejdsgiverens patentafdeling havde medarbejderen imidlertid et indgående kendskab til virksomhedens praksis med hensyn til arbejdstageres opfindelser. Medarbejderens godtgørelseskrav efter § 8, stk. 1, ansås "i hvert fald" for forældet jfr. lovens § 8, stk. 3, fem år fra det tidspunkt, hvor medarbejderen var gjort bekendt med arbejdsgiverens patentansøgning (stævning blev anlagt 5 år og 20 dage senere!). En dissens til dommen ville dog ud fra almindelige bevisbyrdesynspunkter ikke anse det for bevist, at arbejdsgiveren på et tidligt tidspunkt havde tilkendegivet, at han ønskede at erhverve opfindelsen.

Betænkning 366/1964, s. 14 og 16, stillede forslag om, at forældelsesfristen blev udvidet således, at godtgørelse dog altid kunne kræves, indtil 1 år efter, at patentansøgningen er endelig afgjort. Forslaget begrundedes med, at forældelsesfristen meget vel kan være udløbet, inden der er taget stilling til, om patent kan meddeles (en situation, der hyppigt forekommer på de patenteringsområder, der præges af "patentpukler", som f.eks. det bioteknologiske område). Forslaget blev ikke gennemført og ville i øvrigt have introduceret en ejendommelig forældelsessituation, nemlig genoplivning af en allerede forældet rettighed, jfr. H. Lund Christiansen i U1965B.68.

Til stk. 4

6. Som omtalt nedenfor s. 120 i kommentaren til den nu ophævede § 11 i opfl., indeholdt loven ved sin vedtagelse i 1955 en særlig regel om, at vilkår, "der indeholdes i en aftale mellem en arbejdsgiver og en arbejdstager om retten til arbejdstagerens opfindelser, kan helt eller delvis tilsidesættes, hvis det ville stride mod god skik eller føre til åbenbart ubillige resultater at anvende dem." Sådanne aftaler kan nu tilsidesættes helt eller delvis som "urimelige" i medfør af de almindelige aftaleretlige regler, herunder navnlig aftl. § 36 som ændret ved lov nr. 1098 af 21. december 1994, der lyder således:

§ 36. En aftale kan ændres eller tilsidesættes helt eller delvis, hvis det vil være urimeligt eller i strid med redelig handlemåde at gøre den gældende. Det samme gælder andre retshandler.

Stk. 2. Ved afgørelsen efter stk. 1 tages hensyn til forholdene ved aftalens indgåelse, aftalens indhold og senere indtrufne omstændigheder.

Indtil ændringen i 1994 af aflt. § 36, gik stk. 4 videre end § 36 og de almindelige ugyldighedsregler ved også at give grundlag for at **ændre** en indgået aftale. At man på dette område har anset det for nødvendigt at give mulighed for at ændre i en vedtagelse om godtgørelse skal ses på baggrund af, at parterne ofte har vanskeligt ved at bedømme værdien af en opfindelse, forinden udnyttelse er iværksat.

Med den ændring i aflt. § 36, der fandt sted i 1994 med lov nr. 1098 af 21. december, er denne ændring imidlertid udvisket. Forarbejderne til 1994-ændringen (lovforslag nr. L 27, fremsat den 26. oktober 1994) tager ikke stilling til, om der herved er opstået et overlappingsproblem, uanset det gennemgår andre aftaleretlige ugyldighedsregler, der gælder ved urimelighed. Dette spørgsmål må formentlig besvares benægtende. Betingelserne i opfl. § 8, stk. 4, for at ændre en aftale om betaling af godtgørelse er med sin henvisning til "forhold, der ... har forandret sig væsentligt" eller "andre særlige omstændigheder" mere lempelige end de krav, der stilles i medfør af aflt. § 36.

Bestemmelsen bruger både udtrykket "bestemmelser" og "aftaler", hvorefter bestemmelsen foruden udtrykkelige aftaler mellem parterne også må antages at omfatte mere uformelle overenskomster mellem parterne. Med sin formulering er opfl. § 9, stk. 4, en af de få lovfæstninger af den såkaldte **forudsætningslære**, der navnlig spillede en rolle for 1950'ernes danske aftaleret. Efter forudsætningslæren kan et løfte under visse omstændigheder blive erklæret ugyldigt, hvis forudsætningerne for dets afgivelse ændrer sig væsentligt, og den anden part indså eller burde indse dette. Ligeledes indebærer forudsætningslæren, at forhold, som ikke kommer udtrykkeligt til udtryk i en aftale, men som på den anden side står at læse mellem linjerne, i visse tilfælde kan få gyldighed, som om de var aftalt. Se nærmere hertil Lyng Andersen m.fl.: *Aftaler og mellemmand* (1991), s. 251 ff.

Arbejdstageres opfindelser

7. Ifølge stk. 4, sidste stk., risikerer medarbejderen ikke at komme til at tilbagebetale de beløb, han har modtaget på grundlag af tidligere fastsættelse af godtgørelsen, selv om forudsætningerne for deres udbetaling måtte have ændret sig til hans disfavør. Bestemmelsen er på linje med andre regler om forskud m.v. i dansk ansættelsesretlig lovgivning, se f.eks. funktionærlovens § 9, stk. 2, hvorefter arbejdsgiveren kun kan kræve forskud på provision dækket af funktionærens løntilgodehavende eller indtjente provision, men ikke kan indtale forskudet som almindelig gældsfordring.

§ 9 (1) Søgges der inden 6 måneder, efter at en arbejdstager er fratrådt sin tjeneste (2), patent eller brugsmode registrering (3) på en af ham gjort opfindelse, som hvis den var blevet til, medens tjenesten varede, ville have været omfattet af bestemmelserne i § 5 (4), antages opfindelsen gjort (5), medens tjenesten varede, medmindre det kan sandsynliggøres, at opfindelsen er blevet til efter tjenestens ophør.

1. Såvel denne bestemmelse som § 10 omhandler retsstillingen mellem medarbejderen og arbejdsgiveren, når der efter ansættelsens ophør dukker en opfindelse op, som dermed ikke kunne håndteres efter de for ansættelsesforholdet gældende regler og procedurer. At der er behov for sådanne regler skyldes flere omstændigheder. For det første kan opfindelser, der viser sig på et givet tidspunkt, være gjort længe forinden. For det andet kræver patentbeskyttelsen en ansøgningsprocedure m.v., som opfinder (medarbejderen) er nødt til at deltage i. Og da retsvirkningerne af en ansættelse som udgangspunkt falder bort ved ansættelsesforholdets ophør, er der behov for at sikre, at visse af disse regler fortsætter. Dette problem løser opfl. dog kun i begrænset omfang.

Efter sin ordlyd omfatter bestemmelsen både den situation, hvor medarbejderen fratræder og derefter selv indleverer patentansøgning og den, hvor medarbejderen fratræder, hvorefter arbejdsgiveren indleverer patentansøgning. Da den omstændighed, at *arbejdsgiveren* indleverer patentansøgning, i sig selv indicerer, at det enten er arbejdsgiveren, der har gjort opfindelsen, eller at medarbejderens andel i den har udfoldet sig før hans fratræden fra tjenesten, rejser denne situation ikke samme behov for bevisregulering. Det er altså medarbejderens efterfølgende patentansøgning, der påkalder sig interesse, og som er reguleret ved bestemmelsen.

Søger **medarbejderen patent** på en opfindelse måneden efter sin fratræden fra ansættelsen, og gør virksomheden krav gældende vedrørende denne opfindelse, vil det efter de almindelige bevisregler være arbejdsgive-

Arbejdstageres opfindelser

ren, der som den, der rejser kravet, skal bevise, at grundlaget for det er til stede. I denne situation *vendes bevisbyrden* nu, idet det i en periode på 6 måneder efter medarbejderens fratræden pålægges medarbejderen at *bevise*, at opfindelsen er blevet til efter tjenestens ophør. Dette bevis – eller rettere, denne “sandsynliggørelse” – kan f.eks. føres ved vidneafhøring af kolleger, der har deltaget i den opfinderiske proces eller ved fremlæggelse af (daterede) laboratoriedata i form af forsøgsprotokoller el.lign.

Søger medarbejderen derimod patent på opfindelsen 7 måneder efter sin fratræden, gælder de almindelige bevisregler. Det er da arbejdsgiveren, der skal bevise, at der er tale om en tjenesteopfindelse. Dette bevis kan føres med tilsvarende midler.

Det er ikke meningen med § 9, at der skal gælde andre *materielle* regler om, hvornår en medarbejder har “gjort” eller været med til at gøre en opfindelse, når spørgsmålet rejses efter hans fratræden, end før, jfr. om disse regler omtalen ovenfor s. 66 ff. Derimod regulerer bestemmelsen *bevisforholdene* i den situation, hvor der kan være tvivl om, hvorvidt de hændelser, hvorved opfindelsen “gøres”, udfolder sig før eller efter tjenestens ophør. § 9 opstiller blot en formodning om, at retten til de opfindelser, medarbejderen eller arbejdsgiveren søger patent på inden 6 måneder efter, at medarbejderen er fratrådt sin tjeneste, betragtes som tjenesteopfindelser, jfr. lovens § 5, medmindre opfinderen (d.v.s. den tidligere medarbejder) sandsynliggør, at opfindelsen er gjort efter tjenestens ophør.

Bestemmelsen har ikke givet anledning til de store vanskeligheder i praksis. Det er imidlertid værd at pege på, at den med sin bevisretlige regulering rummer et vist incitament for den medarbejder, der i sit eget stille sind mener at have fået en idé, der måske kan føre til en banebrydende opfindelse under sin ansættelse, og som måske frygter, at arbejdsgiveren vil søge at modsætte sig en rimelig honorering af denne opfindelse, jfr. lovens § 8. En medarbejder, der befinder sig i en sådan situation, kan måske føle sig tilskyndet til at opgive sit arbejde og selv arbejde videre med idéen for herefter at patentere opfindelsen mere end 6 måneder efter sin fratræden. Selv om denne procedure næppe anvendes i praksis, bør den teoretiske mulighed herfor spille ind ved fastlæggelsen af godtgørelsen, jfr. bemærkningerne herom ovenfor s. 103 f.

2. I modsætning til § 10, der taler om “tjenesteforholdet”, er det efter § 9 afgørende, hvornår medarbejderen er fratrådt. At fratrædelsestidspunktet er afgørende skyldes, at dette tidspunkt nødvendigvis bestemmer muligheden for, at medarbejderen som led i sit tjenesteforhold kan påvirke den innovative proces, der foregår i virksomheden.

3. Bestemmelsen blev ændret ved Lov om brugsmodeller m.v. nr. 130 af 26. februar 1992. Ændringen angik alene medtagelsen af brugsmodeller – “eller brugsmodelregistrering”.

4. Bestemmelsen omtaler de pågældende opfindelser i konjunktiv form (“hvis den var blevet til, medens tjenesten varede, ville have været omfattet af bestemmelserne i § 5”). Dermed omfatter den i hvert fald de opfindelser, der ikke er gjort under tjenesteforholdet, og de, der er det, men som først efterfølgende manifesterer sig i en patentansøgning.

5. Som indledningsvis nævnt gør bestemmelsen ingen ændring i de regler, der bestemmer, hvornår en opfindelse er “gjort”. Se hertil bemærkningerne ovenfor s. 66 ff.

§ 10 En overenskomst mellem en arbejdsgiver og en arbejdstager, gående ud på at begrænse arbejdstagerens ret til at disponere over opfindelser (1), der gøres (2) senere end et år, efter at tjenesteforholdet (3) er ophørt, er ugyldig.

1. Med denne regel indføres der en præceptiv begrænsning i muligheden for at afskære medarbejderens ret til opfindelser, der gøres efter medarbejderens fratræden. Om sådanne vedtagelser er gyldige, er langt fra givet. Bestemmelsen fører til, at medarbejderen ikke gyldigt kan forhåndsoverdrage de opfindelser, han måtte gøre mere end et år fra ansættelsesforholdets ophør. En tilsvarende ugyldighed knytter der sig ikke til aftaler, der giver arbejdsgiveren dispositionsret til de opfindelser, medarbejderen måtte gøre i indtil et år fra ansættelsens ophør. Argumentet for at sikre sig en sådan medandel kan være, at medarbejderen sandsynligvis har fået sin væsentligste inspiration til at gøre disse opfindelser i det (af arbejdsgiveren finansierede) kreative miljø, han befandt sig i.

Problemstillingen om forhåndsoverdragelse har såvel en immaterialretlig som en tingsretlig side. Bestemmelsen regulerer ingen af disse to sider, men tager kun stilling til spørgsmålet om gyldigheden af sådanne vedtagelser i forholdet mellem medarbejderen og arbejdsgiveren. Alligevel kan det være nyttigt at se nærmere på, hvilke andre virkninger sådanne aftaler kan have.

Immaterialretligt kan der opstå tvivl om, hvorvidt en forhåndsoverdragelse strider mod reglerne for den pågældende ret. Visse immaterialrettigheder, først og fremmest ophavsretten, har en "personlig" side, jfr. ophl. § 3. I et ofte ubestemt omfang værner disse regler ophavsmanden mod visse handlinger, der kan have krænkende karakter. Dertil kommer, at en immaterialret kan være således struktureret, at den giver dens oprindelige indehaver (f.eks. ophavsmanden) en eksklusiv ret, der vil kunne hindre tvangsfuldbyrdelse af en forhåndsoverdragelse. Se hertil bemærkningerne hos Nørager-Nielsen & Theilgaard: *Købeloven med kommentarer* (1993), s. 274 f., der med rette konkluderer, at en tvangsmæssig udlevering af et

kunstværk først kan ske, når værket er færdigt. Sådanne overvejelser gør sig imidlertid ikke gældende for patent- og brugsmodelrettigheder. Da der derfor intet principielt er til hinder for at indgå aftale om forhåndsoverdragelse, får opfl. § 10 selvstændig betydning.

I relation til reglerne i *ejendoms- og panteretten* er spørgsmålet, om en overdragelse af denne art kan beskyttes mod tredjeparter, fordi den ikke er tilstrækkeligt individualiseret. Til illustration af dette problem kan henvises til *U1994.104V*, der tillod pant i fremtidige tilgodehavender (fiskers provenu ved fremtidige fangster). For at en forhåndsoverdragelse skal have virkning mod trejdemand, må det kræves, at den er formuleret så præcist, at der ingen tvivl hersker om dens genstand. Dette krav kan være vanskeligt at leve op til, når en opfindelse netop ikke er gjort. Medens fiskeren nogenlunde ved, hvad han får i nettet, er det nærmest pr. definition uforudsigeligt, hvilke opfindelser en opfinder vil gøre i fremtiden.

Til disse retlige problemer kommer den rent praktiske omstændighed, at retten til et fremtidigt åndsprodukt forudsætter, at dette åndsprodukt overhovedet kommer til eksistens. Det kan være vanskeligt at fremtvinge kreativitet. Tilmed kan man næppe udelukke, at selve tilstedeværelsen af en forhåndsoverdragelse har negativ indvirkning på denne kreativitet.

2. Bestemmelsen omhandler opfindelser, der **gøres**, efter at tjenesteforholdet er ophørt. Dermed adskiller den sig fra § 9, som ikke udtrykkeligt tager stilling til, om opfindelsen er gjort under ansættelsen. Dermed har § 10 også i henseende til omfanget af de opfindelser, den regulerer, et videregående anvendelsesområde end § 9.

3. Som nævnt ovenfor i kommentaren til § 9, adskiller ordet "tjenesteforholdet" i § 10 sig fra "tjenesten" i § 9. Forskellen betyder, at fristen for gyldigheden af de nævnte vedtagelser beregnes fra det tidspunkt, hvor de ansættelsesretlige virkninger ophører, typisk ved udløbet af en opsigelsesperiode. Efter § 9 er det derimod afgørende, hvornår den ansatte rent faktisk fratræder sin stilling.

§ 11 (Ophævet)

Bestemmelsen blev ophævet den 1. juli 1975 ved lov nr. 250 af 12. juni 1975, der bl.a. ændrede aftalelovens §§ 31 og 36 og indførte den general-klausul i aftalelovens § 36, der citeres ovenfor s. 113. Indtil denne lovændring var bestemmelsen formuleret således:

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

Som nævnt ovenfor s. 113 giver aftl. § 36 nu hjemmel for såvel at tilside-sætte som ændre aftaler, hvis det vil være urimeligt eller i strid med redelig handlemåde at gøre dem gældende.

§ 12 Den, der som følge af bestemmelserne i denne lov kommer til kundskab om en opfindelse, må ikke uhjemlet udnytte, hvad han på denne måde har erfaret, eller upåkrævet åbenbare noget herom. Forsætlig overtrædelse af denne bestemmelse eller af bestemmelsen i § 7, stk. 2 straffes med bøder eller hæfte. Bøder tilfalder statskassen. Påtale sker på begæring af den forurettede (1).

1. Den tavshedspligt, der foreskrives i § 12, supplerer den almindelige regel om beskyttelse af erhvervshemmeligheder i markedsføringslovens § 10, der lyder således:

§ 10. Den, der er i tjeneste- eller samarbejdsforhold til en virksomhed eller udfører et hverv for denne, må ikke på utilbørlig måde skaffe sig eller forsøge at skaffe sig kendskab til eller rådighed over virksomhedens erhvervshemmeligheder.

Stk. 2. Har den pågældende fået kendskab til – eller fået rådighed over – virksomhedens erhvervshemmeligheder på retmæssig måde, må den pågældende ikke ubeføjet viderebringe eller benytte sådanne hemmeligheder. Forbudet vedvarer i 3 år efter tjeneste-

forholdets, samarbejdsforholdets eller hvervets ophør.

Stk. 3. Den, der i anledning af udførelsen af arbejde eller i øvrigt i erhvervsøjemed er blevet betroet tekniske tegninger, beskrivelser, opskrifter, modeller eller lignende, må ikke ubeføjet benytte sådant materiale eller sætte andre i stand hertil.

Stk. 4. Erhvervsdrivende må ikke benytte en erhvervshemmelighed, såfremt kendskab til eller rådighed over den er opnået i strid med de ovenfor nævnte bestemmelser.

Opfl. § 12 adskiller sig fra mfl. § 10 ved også udtrykkeligt at omtale andre personer, der kommer i forbindelse med opfindelsen, f.eks. de patentagenter som arbejdsgiveren måtte rådføre sig med om mulighederne for patentering og udnyttelse af opfindelsen, eller arbejdstagerens faglige organisation.

I henseende til medarbejderens tavshedsforpligtelse overlapper bestemmelsen § 7, stk. 2, om medarbejderens diskretionspligt i tidspunktet inden

Arbejdstageres opfindelser

arbejdsgiveren har truffet afgørelse om udnyttelse af opfindelsen. Den har derfor kun selvstændigt indhold i de nævnte relationer.

Brydes den tavshedspligt, der følger af § 12 og § 7, stk. 2, eller af mfl. § 10, kan dette medføre erstatningspligt efter dansk rets almindelige erstatningsregler. Dernæst medfører forsætlig overtrædelse af bestemmelsen strafansvar, jfr. 2. pkt.

Påtale kan kun ske på begæring af den forurettede. Dette sker efter reglerne om den borgerlige retspleje, jfr. rpl. § 725. Sager herom er ikke ofte forekommende.

§ 13 ^(Udeladt)

Bestemmelsen ophævede en bestemmelse i 1897-patentloven om ansatte statstjenestemænds rettigheder til, at søge patent i en periode på 3 år efter ansættelsens ophør på en opfindelse gjort i tjenesten. Bestemmelsen var ved vedtagelsen af loven formuleret således:

§ 13. § 3, stk. 3, i lov om patenter, jfr. lovbekendtgørelse nr. 192 af 1. september 1936, ophæves.

Den ophævede bestemmelse lød som følger:

<i>Ingen kan, så længe han er ansat i statens tjeneste, og i et tidsrum af 3 år efter udtrædelsen deraf, uden vedkommendes ministers samtykke få patent</i>	<i>på en opfindelse, om hvilken det kan antages, at han helt eller delvist er nået til den gennem sit arbejde for staten.</i>
---	---

§ 14^(Ophævet)

Ved lov nr. 555 af 17. december 1971 ophævedes den hidtidige regel om, at

“[d]enne lov forelægges folketinget til revision i folketingsåret 1971-72”.

Dermed er loven gældende uden tidsbegrænsning. At man oprindelig havde indbygget en revisionsklausul skyldtes den tvivl, der kom til udtryk under folketingsbehandlingen af 1955-loven om, hvorvidt lovgivning på dette område overhovedet var nødvendig. Man enedes i første række om, at loven skulle forelægges Folketinget til revision i 1959-60. Bestemmelsen blev senere på baggrund af det nordiske kommissionsarbejde på patentretens område ved lov nr. 336 af 19. december 1959 ændret således, at revision af loven første skulle finde sted i folketingsåret 1963-64.

At man dermed har gjort loven endelig er samtidigt udtryk for, at det ikke lykkedes at skabe nordisk retsenhed på området. Ved lov nr. 41 af 14. februar 1964 ændredes på samme grundlag fristen til folketingsåret 1965-66. Der skulle herved tages hensyn til den udvikling, som havde fundet sted i de nordiske lande efter afslutningen af de nordiske patentlovkomitéers arbejde i 1964.

Ansattes immaterialrettigheder uden for opfinderloven

a. Ophavsret

Efter ophl. § 1 har den, som *frembringer* et litterært eller kunstnerisk værk, ophavsret til værket. Med “frembringe”, henholdsvis “frembringelse”, sigter ophavsretsloven til de kreative valg, der giver værket dets egenart – en egenart, der først og fremmest har kvalificeret værket til at opnå værkshøjde. Ligesom det gælder i patentretten, bygger ophl. altså på det udgangspunkt, at værket “originært” indehaves af (og for så vidt “fødes” hos) den fysiske person, der har stået bag dets skabelse. Denne synsvinkel hænger sammen med, at ophavsretten i vor kulturkreds betragtes som en personlig ret. Såkaldt kontinental ophavsret (hvortil bl.a. nordisk, tysk, hollandsk og fransk ophavsret hører) adskiller sig herved fra stillingen i Storbritannien og USA, der betragter ophavsretten som et katalog af rent økonomiske rettigheder, som retssystemet tilstår nogen. “Nogen” kan enten være ophavsmanden selv, eller en person, der har bestilt værket hos ophavsmanden. Se nærmere om denne forskel Kocktvedgaard: Lærebog i Immaterialret, 3. udgave (1994), s. 93 ff., Bryde Andersen: Lærebog i edb-ret (1991), s. 165 og Blomqvist: Overdragelse af ophavsrettigheder (1987), s. 44 ff.

Hvem, der skal anses som “frembringer”, kan undertiden give anledning til tvivl. Er værket skabt af *to eller flere* ophavsmænd, uden at de enkeltes bidrag kan udskilles som selvstændige værker, bestemmer ophl. § 6, at de har ophavsret til værket i fællesskab. Enhver af dem kan dog påtale retskrænkelser.

Det kontinentale – og altså bl.a. danske – system fører til, at en juridisk person som hovedregel kun kan erhverve ophavsret i kraft af aftale. Med mindre der er særlig hjemmel hertil – sml. nedenfor om bestemmelsen i ophl. § 59 – kan den juridiske person ikke selv optræde som “originær” (d.v.s. “den første”) rettighedshaver. Dermed får spørgsmålet om, hvorledes en juridisk person – eller for den sags skyld en hvilken som helst anden person – kan få overdraget en ophavsret, central betydning.

Arbejdstageres opfindelser

I betænkning 1197/1990, s. 66 ff., der i detaljeret form gengiver reglerne om ophavsret i ansættelsesforhold, fandt revisionsudvalget det ikke hensigtsmæssigt at foretage en sådan regulering, "bl.a. fordi der her er tale om et

retsområde, som er under en konstant og tæt påvirkning af den teknologiske udvikling". Kulturministeriet valgte at undlade at foreslå regler herom i det lovforslag, der nu er blevet til ophl.

En overdragelse af ophavsrettigheder kan for det første komme på tale ved **udtrykkelig aftale** med rettighedshaveren. Ligestillet med en aftale er en ikke udtalt (men underforstået) **forudsætning** mellem parterne, jfr. nærmere om den såkaldte forudsætningslære ovenfor s. 113. På særlige områder kan der tillige tænkes at bestå sædvaner eller andre forpligtende handlemåder.

Se om sædvanelæren inden for ansættelsesretten, Hasselbalch: Arbejdsrettens almindelige del (1984), s. 166 f., og samme forf.: Arbejdsretlige funk-

tioner (1979), s. 50 ff., der påpeger en række subjektive og objektive krav for at antage, at der gælder en sædvaner i arbejdsforholdet.

Det ophavsretlige område har lang tradition for at fortolke og udfylde aftaler om overdragelse af ophavsrettigheder på en måde, der umiddelbart tilgodeser værkets skaber. Dette hænger sammen med, at ophl. § 53, stk. 3, indfører en særlig fortolkningslære på dette område. Bestemmelsen lyder:

"Har ophavsmanden overdraget en ret til at udnytte værket på en bestemt måde eller ved bestemte midler, giver

overdragelsen ikke erhververen ret til at udnytte værket på andre måder eller ved andre midler".

Det særlige fortolkningsprincip, bestemmelsen udtrykker (det såkaldte specialitetsprincip), antages for det første at indebære et krav om, at der kræves en vis form for udtrykkelighed, for at en rettighed overgår fra ophavsmand til udnytter, jfr. i det hele Blomqvist: Overdragelse af ophavsrettigheder (1987). Princippet er udtrykt i en toneangivende dansk højesteretsdom om en journalists ophavsret til sin artikel,

U1978.901H: En journalist, der havde skrevet en artikel som led i sit ansæt-

telsesforhold til dagbladet Politiken, så artiklen optrykt i Herning Folke-

Ansattes immaterialrettigheder uden for opfinderloven

blad uden at der forelå samtykke, hverken fra journalistens side eller fra Politiken. Journalisten anlagde sag mod Herning Folkeblad. I denne sag indtrådte Politiken og nedlagde påstand om, at ophavsretten til artiklen – og dermed erstatningen – måtte tilkomme Politiken. Dermed opstod spørgsmålet, om retten til at indtale det erstatningskrav, der kunne rejses

mod Herning Folkeblad, tilfaldt journalisten eller Politiken. Af sagen fremgik det (s. 905), at der mellem Dansk Journalistforbund og Danske Dagblades Forening havde været ført forhandlinger om etablering af en "Normalkontrakt" vedrørende journalisters ophavsrettigheder, uden at der havde kunnet opnås nogen afklaring.

I Højesterets præmisser udtales det generelt, at journalistens ophavsret p.g.a. hans ansættelsesforhold til Politiken ikke var overgået til bladet "i videre omfang end nødvendigt af hensyn til Politikens sædvanlige virksomhed". I deres formulering ligger Højesterets præmisser meget tæt op af den tanke, som Knoph har præsenteret i sit førnævnte værk. Dette har givet grundlag for den tanke, at den danske Højesteret hermed har konfirmeret Knophs lære.

Denne fortolkning er således lagt til grund af Koktvedgaard: Lærebog i Immaterialret, 3. udgave (1994), s. 94 f., af Schønning: TV-programmedarbejderes ophavsrettigheder (1989), s. 63 og af Bryde Andersen: Lærebog i edb-ret (1991), s. 268 f. Herimod står Mohr Mersing (der i parentes bemærket var den advokat, der førte sagen for Politiken) i U1979B.161 (s. 165 ff.). Mersing antager, at dommen ikke har afgjort den "materielle" problemstilling mellem parterne, men kun

spørgsmålet om, hvem af parterne der havde beføjelse til – "formelt" – at rejse kravet mod krænkeren. Indlægget er besvaret af Asger Thylstrup (journalistens advokat) i U1979B.306, der påpeger, at sagens karakter af principalsag for de involverede parter implicerer, at man førte den med henblik på den materielle problemstilling. I teorien er spørgsmålet i øvrigt behandlet hos Torben Lund: Ophavsret (1961), s. 192 og hos Weincke: Ophavsret (1976), s. 105.

Resultatet af U1978.901H hænger formentlig sammen med, at der var tale om en dagbladsartikel. Som anført af Schønning: TV-programmedarbejderes ophavsrettigheder (1989), s. 63, var resultatet formentlig blevet et andet, hvis Politiken havde drevet et nyhedsbureau, der producerede og distribuerede artikler m.v. til distriktsblade.

Arbejdstageres opfindelser

I *U1982.926Ø* afsagde Østre Landsret en tilsvarende dom i en sag om en journalist ansat ved Ritzaus Bureau (RB). Et tidsskrift uden for bureauets kreds – fagbladet Dansk Presse – havde uden forfatterkreditering optrykt en artikel, som journalisten havde skrevet. Østre Landsret fandt ikke, at journalistens ansættelsesforhold i RB indebar, at bureauet havde erhvervet ophavsretten til hans artikler “i videre omfang end nødvendigt for bureauets sædvanlige virksomhed.” Da retten ikke fandt det godtgjort, at denne virksomhed “ved årsskiftet 1975-76” (hvor optrykket fandt sted) omfattede levering af artikler til andre end den kreds, der er omfattet af bestemmelserne i kontrakten mellem RB og abonnenterne, fandt retten RB uberettiget til at overdrage artiklen til et blad, der ikke var omfattet af denne kreds.

Dommen i *U1993.180Ø* handlede om en filmfotograf og en programmedarbejder, der var ansat ved Kanal 2 Broadcast, hhv. Det Danske Fjernsynsselskab. De to medarbejdere havde skabt et program om filminstruktøren Bille August. I programmet indgik et interview med forfatteren Isabel Allende. Sidenhen blev dette interview – efter aftale med de to ansattes arbejdsgiver – anvendt af en anden lokal TV-station. Da der ikke forelå nogen udtrykkelig aftale om denne (nye) udnyttelse, opstod dermed spørgsmålet, om de to ansatte var forpligtet til at tåle den efter det princip, der nu finder udtryk i ophl. § 53, stk. 3. Som sagen forelå oplyst, fandt landsretten ikke, at det på tidspunktet for interviewet var “nødvendigt” for TV-selskabets sædvanlige virksomhed at råde over filmen ved videreoverdragelse til en anden TV-producent. Landsretten fandt det heller ikke bevist, at de ansatte i øvrigt måtte påregne, at noget sådant ville ske efterfølgende. Selskabet fandtes derfor ikke at have været berettiget til at disponere som sket over filmen.

Den hidtil (juli 1995) seneste afgørelse på området er Højesterets dom i *U1994.349H*: To personer var i perioden fra 1985 – 1987 ansat ved et produktionsselskab (Kanal 2 Broadcast ApS), der havde til formål at producere, drive og administrere et betalings-TV i det storkøbenhavnske område. I denne egenskab havde de medvirket til at skabe et antal TV-udsendelser. Disse TV-udsendelser havde TV-selskabet genudsendt uden forinden at sikre sig medarbejdernes godkendelse. Medarbejderne følte deres ophavsret krænket, og anlagde sag under påberåbelse af den førnævnte retspraksis i journalsagerne. Spørgsmålet var nu, om denne praksis kun-

Ansattes immaterialrettigheder uden for opfinderloven

ne finde anvendelse i den foreliggende situation, hvor der ikke var spørgsmål om at overdrage en artikel (eller rejse krav i en sag, hvor der kunne være sket en overdragelse), men derimod om en ny udnyttelse inden for virksomhedens rammer. I den forbindelse opstod to delspørgsmål.

Det første var, om de to journalister overhovedet befandt sig i et så fast ansættelsesforhold, at principperne fra 1978-dommen kunne finde anvendelse. Medarbejderne gjorde her gældende, at deres ansættelsesforhold havde været så løst, at der ikke heri kunne indlægges nogen forudsætning om, at ophavsretten til udsendelserne overgik til TV-selskabet i noget videre omfang. Heri fik de ikke medhold. I sin dom betoner Højesteret, at de to journalister var ansat til at producere "nogle tv-programmer, hvis nærmere indhold og omfang ikke på forhånd var klarlagt". De fik fast månedsløn – også i perioder, hvor der ikke produceredes programmer – de fik feriegodtgørelse, og deres ansættelsesforhold var ikke tidsbegrænsede.

Dermed opstod så det andet spørgsmål, om der i det foreliggende ansættelsesforhold var sket en sådan overdragelse af medarbejdernes ophavsrettigheder, at genudsendelserne havde været berettiget. Ej heller på dette punkt fik de to medarbejdere medhold. Med en tydelig brug af formuleringen i 1978-dommen fastslog Højesteret, at medarbejderne måtte antages at have overdraget retten til at disponere over de 4 TV-udsendelser "i det omfang, dette på produktionstidspunktet var nødvendigt for appellants (TV-selskabets) sædvanlige virksomhed". Højesteret bemærkede i den forbindelse, at "muligheden for genudsendelse på Kanal 2 måtte anses for omfattet af denne rettighedsoverdragelse, idet genudsendelsesmuligheden er sædvanlig for en TV-virksomhed som appellants".

Der findes en række ældre afgørelser på området, der næppe længere har nogen større præjudikatsvirkning. Det gælder f.eks. *U1963.705SH*, hvis resultat er uforeneligt med senere praksis, *U1928.989Ø*, der nærmest bygger på rimelighedsbetragtninger, *U1932.1139Ø*, der når sit resultat uden videre begrundelse, og *U1936.1124V*, der angik et specifikt

spørgsmål om den ansattes ret til at medtage sine arbejdspapirer ved ansættelsens ophør. Af anden praksis om emnet kan henvises til Højesterets dom i *U1989.228H*, der lagde til grund, at en kreativ afdelingschef i Illums Bolighus, ikke efter at have forladt sin stilling kunne afskære bolighuset fra at anvende en række tæppe-designs, som afdelingschefen havde

Arbejdstageres opfindelser

skabt, og som han havde ladet bolig-
huset anvende uden forbehold om de-
sign-honorar. Dommens resultat, der
begrundes under henvisning til "de fo-
religgende omstændigheder", er nær-
mest bygget på en passivitets-betragt-
ning. Af utrykt praksis kan henvises

til Frederiksberg rets 1. afdelings dom
af 13. juli 1990 (BS nr. 1-681/89), der
gav en journalist ret til at indtale et er-
statningskrav (sagen angik i hovedsa-
gen spørgsmålet om citatrettens græn-
ser).

En særlig regel om arbejdstageres ophavsret følger af ophl. § 59, der fast-
slår, at ophavsretten til et edb-program, der er frembragt af en ansat under
udførelsen af dennes arbejde eller efter arbejdsgiverens anvisninger, over-
går til arbejdsgiveren, medmindre andet er aftalt. Bestemmelsen er indført
for at tilgodese det særlige hensyn, der angiveligt skulle være for at sikre
ophavsretten til edb-programmer hos arbejdsgiveren. Den tekniske udvik-
ling har imidlertid gjort dens anvendelsesområde vanskeligt at fastslå, bl.a.
fordi edb-programmer i dag produceres på en måde, så de integreres med
talrige andre værker (mest tydeligt i de såkaldte multimedia-produktioner).
En nogenlunde klar afgrænsning opnås imidlertid, hvis man definerer
"edb-program" som de elementer af en frembringelse, der rummer instruk-
tioner til en databehandlingsenhed (processor).

Der synes at være udbredt enighed om, at ophl. § 59 ikke har virkning
for universitetsansatte eller andre skabere, der udfører deres arbejde som
led i en "fri" forskning. Skulle de ophavsretlige frugter af denne forskning
tilfalde universitetet, ville dette skabe et arsenal af rettigheder, som det
aldrig har været tanken med bestemmelsen at etablere, se hertil bemærk-
ningerne ovenfor s. 50, hvoraf det også fremgår, at denne opfattelse må
tages op til revision, hvis universiteternes patenteringspraksis ændrer sig i
aktiv retning.

b. Halvlederloven

Halvlederloven, lov nr. 778 af 9. december 1987 om beskyttelse af halvle-
deres udformning (topografi), med senere ændringer, etablerer en særlig
retsbeskyttelse for edb-teknologiens byggesten, de såkaldte halvleder-
chips. Efter lovens § 2, stk. 1, kan den, der frembringer en topografi til et

Ansattes immaterialrettigheder uden for opfinderloven

halvlederprodukt – eller den, til hvem frembringerens ret er overgået – erhverve eneret til at råde over topografien. Loven indsnævrer dermed sit beskyttelsesområde til at gælde *topografier i halvlederprodukter*. Disse to begreber, som kun har mening for de teknisk indviede, er defineret i HLL § 1, stk. 1 og 2.

Hovedbetingelsen for at opnå halvlederbeskyttelse er, at topografien er “resultatet af frembringerens egen intellektuelle indsats”, jfr. § 2, stk. 2. Derudover opstilles et krav om, at topografien ikke må være “almindelig” inden for halvlederindustrien. Består topografien af elementer, der ikke opfylder dette krav, er den kun omfattet, hvis kombinationen af dem opfylder det. Af sammenhængen med lovens § 1, stk. 2, følger tillige, at beskyttelsen kun omfatter topografien i dens konkrete udformning, d.v.s. rækken af sammenhørende billeder.

For at opnå beskyttelse efter HLL må rettighedshaveren indgive ansøgning om registrering til Patentdirektoratet. Ansøgningen skal indsendes senest 2 år efter den dag, topografien første gang blev “udnyttet erhvervsmæssigt”. De formelle regler for registreringssagens behandling fremgår af Industriministeriets bekendtgørelse nr. 668 af 28. september 1990 angående ansøgninger om beskyttelse af halvlederprodukters udformning (topografi).

HLL etablerer i § 4, stk. 1, nr. 2), en rettighedsfordeling mellem arbejdsgiver og lønmodtager, der svarer til den, der følger af ophl. § 59. Bestemmelsen fastslår, at eneretten til en topografi efter loven erhverves af en fysisk eller juridisk person, “når topografien er frembragt af en person, der er ansat hos den pågældende eller frembragt på bestilling af denne, medmindre det må anses aftalt, at eneretten tilkommer frembringeren”. Efter sin formulering synes bestemmelsen at overlade et videre område for ansattes rettigheder, end programreglen i ophl. § 59. Efter den affattelse, denne regel fik ved 1995-ophavsretsloven, omtales muligheden for at fravige bestemmelsen ved aftale ikke. I ministerens bemærkninger til bestemmelsen siges indholdet dog at være identisk med den tidligere gældende § 42b, der sluttede med ordene “... medmindre andet er aftalt.”

Når det ovenfor er antaget, at programophavsrettigheder bliver hos den programmør, der har virket i et ansættelsesforhold ved en højere læreanstalt, må noget tilsvarende så meget des mere gælde i relation til halvleder-

Arbejdstageres opfindelser

rettighederne. Derfor må det antages, at en forsker, der som led i sin forskning på et universitet eller en højere læreanstalt frembringer en halvlederrettighed, selv kan høste frugterne heraf. Som flere gange nævnt i det foregående gælder denne opfattelse imidlertid kun, så længe det med den gældende universitetspraksis ikke kan siges at falde inden for universiteternes formål at drive patenteringsvirksomhed. I det omfang et universitet eller et universitetsinstitut befatter sig med erhvervsmæssigt arbejde, f.eks. i forbindelse med indtægtsdækket virksomhed, vil reglerne om erhvervsmæssig virksomhed finde anvendelse i relation til de personer, hvis skabende arbejde hidrører fra dette kommercielle virke.

Danmark har ingen egentlig halvlederindustri. Alligevel er et antal virksomheder og enkelte højere læreanstalter – f.eks. Danmarks Tekniske Universitet – beskæftiget med forskning og udfører udviklingsarbejde inden for halvlederteknologi. Denne teknologiske deltagelse hænger sammen med, at de forskellige led i halvlederproduktionen i dag varetages af forskellige virksomheder, der har specialiseret sig inden for forskellige led i halvlederproduktionen. En virksomhed, der ønsker at producere en elektronisk komponent (der tidligere har ligget som et printkort) som et halvlederprodukt, kan ved hjælp af fremmede bistandsydere udvikle en sådan "customized chip". Det grundlæggende *design*-arbejde til denne chip udføres herefter af et "design-hus" og selve opbygningen af halvlederproduktet i en "foundry"-virksomhed. I sådanne samarbejdsforhold kan fordelingen af halvlederrettigheder få praktisk betydning. Da hver af de medvirkende virksomheder (herunder klient-virksomheden) vil være medbestemmende med hensyn til udformningen af den endelige chip, vil der ofte være tale om et delt ejerskab. I den typiske situation vil klientvirksomheden således henvende sig til design-huset med en på forhånd planlagt idé til, hvorledes de enkelte komponenter bør bygges sammen i halvlederkredsen.

Et færdigt halvlederprodukt vil ofte være afhængigt af en række andre immaterielle rettigheder, navnlig programophavsrettigheder, andre halvlederrettigheder og patentrettigheder. Spørgsmålet om, hvem der kan gøre rettigheder gældende over "et halvlederprodukt", må derfor besvares med udgangspunkt i hver af disse immaterielle rettigheder.

c. Plantenyhedsloven

Lov om plantenyheder, nr. 866 af 23. december 1987, som ændret ved lov nr. 1107 af 21. december 1994 (PNL) rummer en bred, men i forhold til patentsystemet ikke særligt stærk, beskyttelse af visse plantesorter. Loven er udarbejdet på grundlag af den internationale konvention for beskyttelse af nye plantesorter: UPOV-konventionen. Den nugældende UPOV-konvention er fra 1978, men blev revideret i 1991. 1991-konventionen er dog endnu ikke ratificeret af noget land.

For at opnå plantenyhedsret til en ny plantesort skal denne være *ny*. Formeringsmaterialet af sorten må altså ikke tidligere have været udbudt til salg eller været solgt i Danmark inden anmeldelsestidspunktet eller i noget andet land i mere end 4 år hhv. 6 år. Den skal dernæst være *selvstændig*. Heri ligger, at sorten kan adskilles fra andre sammenlignelige sorter, der på anmeldelsestidspunktet er kendte, inden for samme planteart. En afvigelse på blot et enkelt karaktertræk, der måske ingen virkninger har for plantens funktion, vil i almindelighed være ensbetydende med, at der foreligger en ny sort. For det tredje kræves det, at den nye sort er *ensartet* (uniform eller homogen). Heri ligger, at de enkelte eksemplarer indenfor den beskyttede sort ikke må overskride de fastsatte grænser herfor. Lovens fjerde krav er, at den nye sort er *stabil*, således at de karakteristiske egenskaber ikke ændres ved forplantning. Derimod stiller plantenyhedsloven ikke – som patentloven – krav om opfindelseshøjde. Det er tilstrækkeligt, hvis sorten objektivt set kan adskilles fra allerede kendte sorter. Planteformidleren behøver i øvrigt ikke afsløre den metode, der har bragt ham frem til resultatet, og får tilsvarende heller ikke beskyttelse for denne metode.

Efter plantenyhedsloven skal rettighedshaveren dokumentere sin opfindelse gennem deponering af planten. I forbindelse med deponeringen afprøves det deponerede for dets selvstændighed, ensartethed og stabilitet. I det hele taget gælder det om plantenyhedsretten, at den kan opnås uden større besvær. I talrige tilfælde vil sortsejeren ikke behøve nogen bistand ved rettighedserhvervelsen.

Loven om plantenyheder giver ingen særregler om, hvem plantenyhedsretten tilkommer. Lovens § 1, stk. 1, stiller krav om, at “forædleren eller den, der har erhvervet rettighederne over sorten (sortsejeren)” skal være

Arbejdstageres opfindelser

bosat i en EU-medlemsstat eller i en stat, der er medlem af den Internationale Union for Beskyttelse af Plantenyheder (UPOV). I mangel af særregler om, hvorledes erhvervelse gyldigt kan ske, gælder de almindelige regler om formuerettighedens overdragelse ved aftale, arv, kreditorforfølgning m.v. Foreligger der ikke udtrykkelig aftale i et ansættelsesforhold, vil det være nærliggende at skele til den almindelige forudsætningslære, der – som anført ovenfor s. 113 – også har været afgørende for udviklingen af læren om arbejdstageres ophavsretlige stilling. Er en person ansat til at forædle planter af en vis type, kan man forudsætningsvis udlede af denne aftale – hvis det ikke ligefrem fremgår udtrykkeligt – at hans arbejdsgiver har ret til at gøre denne sortsbeskyttelse gældende.

Ved forordning nr. 2100/94, (EFT 1994 L 227/1) er der udstedt regler om en *EF-sortsbeskyttelse*. Hermed indføres en EF-sortsbeskyttelse som eneste og eksklusive form for EF-beskyttelse af industriel ejendomsret. Forordningen begrænser dog ikke medlemsstaternes ret til at meddele national sortsbeskyttelse, art. 3. Dog må der ikke meddeles nogen form for national sortsbeskyttelse eller noget patent for en sort, for hvilken der allerede er meddelt EF-sortsbeskyttelse. En ret, der er meddelt i strid med dette forbud, er uden virkning, jfr. forordningens art. 92.

En forordning er ifølge artikel 189 i Traktaten om de Europæiske Fællesskaber "almengyldig". Den er bindende i alle enkeltheder og gælder umiddelbart i hver medlemsstat. Med andre ord er det ikke nødvendigt, at forordningen konverteres til dansk lov,

for at den kan håndhæves i Danmark. Ved lov nr. 301 af 10. maj 1995 er der givet regler om anvendelsen af sortsforordningen. Loven giver bl.a. landbrugs- og fiskeriministeren hjemmel til at fastsætte straffebestemmelser for overtrædelse af reglerne heri.

Forordningens art. 11 indeholder regler om, hvem der er berettigede til EF-sortsbeskyttelsen. Retten tilkommer den person, der har "frembragt eller fundet og udviklet sorten, eller dennes successor". Begge disse betegnes under ét som "forædleren". Har to eller flere i fællesskab frembragt eller fundet og udviklet sorten, tilkommer retten disse eller deres respektive successorer i fællesskab. Dette gælder også, for to eller flere, når en eller flere af dem har fundet sorten, og den anden eller de andre har udviklet den.

Ansattes immaterialrettigheder uden for opfinderloven

Det samme gælder, hvis den eller de pågældende skriftligt har erklæret at indvillige i fælles sortsbeskyttelse.

Om retsstillingen i ansættelsesforhold bestemmer art. 11, stk. 4 følgende:

“Hvis forædleren er arbejdsgiver, bestemmes retten til EF-sortsbeskyttelse efter den nationale lovgivning, der gælder for det ansættelsesforhold, i	forbindelse med hvilken sorten er blevet frembragt eller fundet og udviklet.”
---	---

I mangel af særregler om, hvorledes erhvervelse finder sted, gælder derfor dansk rets almindelige regler herom, således som de kan udledes af forudsætningslæren og af den retlige tradition, der kommer til udtryk i opfl. og i den ophavsretlige praksis.

d. Navne- og varemærkereglene

Når et produkt eller en tjenesteydelse markedsføres på det almindelige marked, sker det typisk under et navn eller varemærke, der knytter forbrugernes associationer om produktet til den pågældende leverandør. Beslutninger om navn og forretningskendetegn træffes almindeligvis af den virksomhed, der skal stå for markedsføringen af det nye produkt. I disse tilfælde vil navnet blive skabt og rettigheden hertil først opstå efter, at produktet er frembragt. Som hovedregel vil det være leverandøren, der skaber navnet og opnår retten hertil, enten efter reglerne i varemærkeloven eller efter de særlige navneregler, der findes i f.eks. navneloven og markedsføringsloven. Derfor vil der i almindelighed ingen spørgsmål opstå om, hvorvidt medarbejderen som privatperson skal have nogen ret til sådanne mærker.

Sådanne spørgsmål kan imidlertid opstå i forskningsmiljøerne omkring vore universiteter og højere læreanstalter. Danske universiteter og læreanstalter har ingen regler om, hvordan institutionsnavnet kan anvendes i kommercielle sammenhænge af universitetet/læreanstalten selv, af enkelte forskere eller af personer, der afleder deres ret af en aftale med henholdsvis universitetet, dets institutioner eller enkelte forskere. Der kan imidlertid

Arbejdstageres opfindelser

sagtens opstå problemer i forbindelse med forskeres brug af navnet på den institution eller det institut, der har været rammen om det pågældende produkt. Den producent, der skal markedsføre et produkt med omdiskuterede virkningsmekanismer, kan ofte have interesse i at gøre brug af navnet på den forsker eller det institut, der enten "opfandt" den tilgrundliggende teknologi, eller som senere har ytret sig om dens kvaliteter i markedsføringen. Det kan derfor ikke udelukkes, at det på et tidspunkt bliver nødvendigt at fastsætte nærmere regler herfor. I de Faculty rules, der findes på amerikanske universiteter, finder man ofte regler, der værner "the corpus of the university".

De projektnavne og -betegnelser, som den enkelte forsker knytter til sine forskningsprodukter, giver næppe anledning til store problemer. Et navn har i sig selv ingen forskningsmæssig betydning, og det vil allerede af denne grund i de fleste tilfælde ligge klart, at institutionen ikke kan gøre nogen rettigheder gældende over de betegnelser, dens ansatte forskere måtte finde på, blot betegnelsen ikke indebærer nogen anvendelse af institutions navn.

At den navneretlige beskyttelse ikke giver anledning til særlige problemer for akademiske forskere, er ikke ensbetydende med, at der ikke er økonomiske værdier forbundet med den. Mange universiteter har med held tjent penge ved at give navnerettigheder i licens. Ved Harvard University har man f.eks. givet Harvard-navnet i

licens til en japansk producent af et Harvard-ur. Den nuværende kommercielle anvendelse af institutionsnavne (f.eks. på T-shirts m.v.) er endnu begrænset. Københavns Universitet har bl.a. en aftale med en Studenterboglagde om anvendelsen af universitetets logo på textil-varer.

En økonomisk udnyttelse af navne- og omtalerettigheder forudsætter under alle omstændigheder deltagelse fra det pågældende institut. Hvis der på et tidspunkt træffes beslutning om at institutionalisere udnyttelsen af de rettigheder, der udspringer af akademisk forskning, vil det være nærliggende at være opmærksom på det potentiale, der kan ligge i en sådan licenshåndtering.

Der er som udgangspunkt ingen enerettigheder knyttet til selve det at omtale videnskabeligt arbejde kommercielt. Hvis en virksomhed citerer en

Ansattes immaterialrettigheder uden for opfinderloven

videnskabelig artikel i sin markedsføring af et givet produkt, vil forfatteren i de færreste tilfælde kunne forhindre dette. Ophavsretslovens § 22 giver udtrykkeligt almenheden en ret til at citere fra offentliggjorte litterære værker i overensstemmelse med god skik og i det omfang, som betinges af formålet. Derimod kan forskeren i mange tilfælde modsætte sig, at virksomheden udnytter hans person i sin markedsføring, f.eks. gennem fotografering m.v. Den retsbeskyttelse, forskeren kan påberåbe sig, udledes af de overvejelser om personlighedsværnet, der kan udledes af domstolenes praksis. Se herom Preben Stuer Lauridsen: Pressefrihed og personlighedsret (1988), s. 123 ff. Herudover følger en særlig regulering af dette spørgsmål af de regler om videnskabelig uredelighed, der følger af visse fagområders etiske regulering, jfr. nærmere herom ovenfor s. 28.

e. Erhvervshemmeligheder

Begrebet "erhvervshemmelighed" dækker over forskellige situationer, hvor en part kan forlange, at information til brug for hans erhvervsvirksomhed ikke bringes videre eller udnyttes af andre end en på forhånd fastlagt kreds. Den beskyttelse af erhvervshemmeligheder, der kan påberåbes i dansk ret, udspringer af tre retsgrundlag. Det første udledes af reglen i markedsføringslovens § 10, nedenfor i., den anden af parternes almindelige frihed til at indgå aftale, nedenfor ii. Og på grundlag af visse af de konkurrenceretlige og aftaleretlige hensyn, der kan udledes heraf, kan man opstille visse udfyldende principper i retspraksis, nedenfor iii. Disse forskellige retsgrundlag hænger indbyrdes sammen. Beskyttelsen efter § 10 forudsætter, at den part, der ønsker at gøre erhvervshemmeligheden gældende, foretager sig noget aktivt for at sikre sig dette (og herunder – alt efter omstændighederne – indgår de nødvendige aftaler med de samarbejdspartner, han ønsker at dele hemmeligheden med). Dermed understøtter § 10 omvendt den private aftaleretsdannelse herom. De principper, der kan udledes af praksis, kan betragtes som en videreførelse af de aftale- og konkurrenceretlige grundhensyn.

Arbejdstageres opfindelser

i. Som omtalt ovenfor s. 121 f. beskytter § 10 i markedsføringsloven indehaveren af en erhvervshemmelighed mod utilbørlig tilegnelse eller udnyttelse af den. Se nærmere herom Koktvedgaard: Lærebog i konkurrenceret (1994), s. 272 ff.

Disse regler er forholdsvis uproblematisk at have at gøre med i almindelige ansættelsesforhold, hvor medarbejderen netop antages til at forske m.v. for arbejdsgiveren og hovedsagelig i arbejdsgiverens interesse. Problemerne opstår imidlertid ved den hemmeligholdelse, der undertiden praktiseres i og omkring akademiske forskningsmiljøer. Det er ikke ualmindeligt, at en industriel samarbejdspartner ved indledningen til et samarbejdsforhold med en forsker ved en højere uddannelsesinstitution foreslår en aftale indgået om diskretion og hemmeligholdelse. Imidlertid er det ikke uproblematisk at håndhæve den slags forpligtelser i et akademisk miljø. I pligten til at forske ligger også en pligt til at offentliggøre. Denne pligt udhules, hvis forskeren påtager sig en hemmeligholdelsespligt.

Begrebet "erhvervshemmelighed" forudsætter ikke nogen aktiv "erhvervsmæssig" udnyttelse af den pågældende information. En virksomhed kan f.eks. have en interesse i at bevare information som erhvervshemmelighed hvis en kompromittering vil give konkurrenter mulighed for – til skade for virksomheden – at forbedre produktionsprocesser, som virksomheden ikke selv gør brug af. Dette er en væsentlig årsag til, at opfl. ikke kræver, at arbejdsgiveren skal patentere den opfindelse, han overtager fra medarbejderen i medfør af lovens § 5.

ii. I kraft af den frihed, vi almindeligvis har til at indgå aftaler, er det som hovedregel muligt at påtage sig en aftaleforpligtelse, hvorved man afskærer sig fra at foretage sig en given handling. I kraft af sådanne undladelsesforpligtelser kan en person i forholdet til en anden person etablere noget, der kan minde om en immaterialretlig eneret. Sådanne aftaler kan i mange tilfælde tjene agtværdige formål. Det er ikke ualmindeligt, at aftaleparterne søger at udvide de almindelige eneretsregler ved f.eks. at "hemmeligstemple" forskellige typer af informationer m.v. Dermed kan aftalens parter hver for sig undgå, at den anden part udnytter en særlig teknisk viden, som vedkommende ellers ville kunne råde over uden at være dækket af nogen eneret.

Ansattes immaterialrettigheder uden for opfinderloven

Som hovedregel har sådanne aftaler kun gyldighed mellem de parter, der har tiltrådt forpligtelsen. Denne hovedregel modificeres dog ved bestemmelsen i markedsføringslovens § 10 om erhvervshemmeligheder og tekniske tegninger. Er nogen kommet til kendskab om en virksomheds erhvervshemmelighed på retmæssig måde, må han efter denne bestemmelse ikke udnytte den i en periode på 3 år efter samarbejdsforholdets eller hvervets ophør. Erhvervsdrivende, som har opnået et sådant kendskab på uretmæssig måde, er helt afskåret fra at benytte den.

iii. Pligt til hemmeligholdelse kan efter omstændighederne også opstå stilltende, f.eks. ved at være underforstået i et samarbejdsforhold. Har en person i aftale eller ansættelsesforhold etableret en varig tilknytning til en anden, følger heraf visse forpligtelser til at optræde loyalt, jfr. i det hele Sune Troels Paulsen: *Loyalitetspligt & erhvervsforbud* (1991). Dette indebærer bl.a., at han ikke må røbe erhvervshemmeligheder m.v. til tredje- mand, end ikke efter retsforholdets afslutning. Oplysninger, der må anses almindeligt tilgængelige, kan derimod frit anvendes. For at en sådan pligt består, må der være et åbenlyst og sagligt behov herfor. På grund af den alment gældende akademiske forpligtelse til at offentliggøre forskningsresultater er det uklart, hvor langt loyalitetspligten kan strækkes i aftaler med akademiske samarbejdsparter. Det ville bidrage til at afklare dette forhold, om der fandtes et sæt alment anerkendte spilleregler for afvejningen mellem den akademiske pligt til at publicere og den kontraktmæssige loyalitetsforpligtelse.

Selv om den information, der er tale om at udnytte, ikke har karakter af en egentlig erhvervshemmelighed, kan reglerne om loyalitet i aftaleforhold afskære den ene part fra at foretage visse konkurrencefjendtlige handlinger m.v. En handling, der fratager medkontrahenten dennes interesse i ydelsen (f.eks. et arbejdsresultat), vil i almindelighed være utilladelig. Dette gælder ikke kun i ansættelsesforhold. Også løsere samarbejdsforhold skaber en forpligtelse, der beskytter opdragsgiveren mod grove tilegnelser, jfr. nærmere Kockvedgaard: *Immaterialretspositioner* (1965), s. 275 ff. og 290 f. I almindelighed må overdrageren ikke involvere sig i et projekt, der underminerer den konkurrencemæssige værdi af de retspositioner, han har overdraget. Problemet er imidlertid, at begrebet "konkurrencemæssig værdi"

Arbejdstageres opfindelser

kan forstås i en bred eller snæver forstand, alt afhængig af, hvilken konkurrence man har i tankerne. Spørgsmålet er nu, hvor snævert dette begreb kan trækkes.

I denne afvejning står opdragsgiverens interesse i at beskytte sin investering overfor medarbejderens interesse i erhvervsfrihed. Det er ikke let at sætte ord på denne begrænsning. Koktvedgaard a.st. vil begrænse forbudet til tilfælde, hvor et enkelt eller enkelte *bestemte produkter*, der er fremstillet på en *bestemt måde*, udbydes i strid med opdragsgiverens interesser (udh.her). Palle Bo Madsen: Markedsret (1987), s. 246, vil lægge vægt på, om der sker en anden, mere *kvalificeret konkurrencepåførsel* end den, en erhvervsdrivende altid må finde sig i fra udenforstående tredjemænd (udh.her). Et af de momenter, der formentlig vil spille en stor rolle i denne vurdering, er forløbet af parternes hidtidige samarbejde, herunder den intensitet, hvormed virksomheden har satset på projektet.

Illustrerende herfor er dommen i *U1982.4H* om Jacobsens slankekure. Jacobsen havde udgivet 4 bøger om sine slankekure på Samlerens forlag, der havde udfoldet en betydelig reklamevirksomhed og realiseret en stor salgssucces på bøgerne. Fem år efter udsendte Jacobsen 3-ugers slankekure på et konkurrerende forlag efter forinden at have udgivet dem som en ugebladsserie. Uanset han ikke havde påtaget sig nogen udtrykkelig forpligtelse til at afstå fra at udgive konkurrerende bøger, fandt Højesteret, at Jacobsen ved sine aftaler med Samlerens forlag havde givet dette ret til at foretage genoptryk af disse bøger. Under henvisning til, at de konkurrerende bøger påførte Samlerens forlag en ubillig konkurrence, antog Højesteret, at udgivelserne var retsstridige, og idømte erstatning.

Den sanktion, der var påberåbt under sagen, var erstatning – det konkurrerende forlag blev pålagt pligt til at betale erstatning. Også aftaleretlige sanktioner kan tænkes, f.eks. ophævelse, tilbagebetaling, erstatning m.v.

I *U1964.221H* havde Piet Hein indgået aftale med medicinalsekskabet H. Lundbeck & Co. om at levere et antal "gruks" med tegninger til reklamebrug. Aftalen blev hævet af Lundbeck, da man fandt ud af, at Piet Hein også leverede gruks til et andet medicinalfirma med henblik på annoncering, omend af et andet indhold og udformning. Denne ophævelse fandt Højesteret var berettiget, da det måtte stå klart for Piet Hein, at Lundbeck tilsigtede en eneret til de leverede gruks.

Ansattes immaterialrettigheder uden for opfinderloven

Dommen er vanskelig at forene med afgørelsen om maleren Per Arnoldi i *UI984.1122SH*. Arnoldi havde udført nogle illustrationer til reklamebrug for forsikringsselskabet Hafnia. Senere udførte Arnoldi nogle andre illustrationer for forsikringsselskabet Codan. Selv om Codan altså havde fået et andet produkt end Hafnia, bar begge produkter præg af Arnoldi's karakteristiske streg og farvevalg. Sø- og Handelsretten lagde til grund, at disse nye illustrationer ikke lignede hinanden i deres motivvalg, og at de heller ikke var forvekslelige. Derfor forelå ikke kontraktsstridig adfærd. Af samme grund blev heller ikke en påstand nedlagt af Hafnia mod Codan taget til følge. Som anført af Palle Bo Madsen i *Markedsret* (1987), s. 244 forekommer resultatet ikke indlysende.

f. Andre åndspræstationer

Den foregående redegørelse giver ikke noget fuldstændigt billede af, hvilke åndspræstationer, der beskyttes efter gældende dansk ret. Selv om det er hovedreglen, at immaterielle frembringelser kun kan beskyttes ("ejes") på grundlag af lov hjemmel, har domstolene statueret, at åndsprodukter i visse tilfælde kan beskyttes på andet grundlag.

Såkaldt "tyveri" af forskningsresultater kan som udgangspunkt kun rammes med retlige midler, hvis det resulterer i et indgreb i en immaterialret. Ifølge markedsføringslovens § 1, må private virksomheder samt offentlig virksomhed, som kan sidestilles hermed, ikke foretage handlinger, som strider mod "god markedsføringsskik". Denne regel har bl.a. givet domstolene grundlag for at erklære visse tilfælde af produktplagiering ulovlige, og der ville da næppe heller være tvivl om, at en erhvervsdrivendes tyveri samt efterfølgende erhvervsmæssige anvendelse af forskningsresultater kan give grundlag for forbud og erstatning i medfør af markedsføringslovens § 1. I relation til tyveri begået af og mod offentligt ansatte akademiske forskere kan bestemmelsen næppe anvendes. Deres aktiviteter har jo ingen erhvervsmæssig karakter, og loven tager jo først og fremmest sigte på erhvervsdrivende.

En vis regulering af spørgsmålet kan udledes af de etiske regler, der i disse år er under udvikling, jfr. bemærkningerne herom ovenfor s. 28. I den

Arbejdstageres opfindelser

rapport om Videnskabelig uredelighed og god videnskabelig praksis, som en arbejdsgruppe under Statens Sundhedsvidenskabelige Forskningsråd udsendte i 1992 (s. 81) anbefaler arbejdsgruppen, at der i forhold til forebyggelse af videnskabelig uredelighed lægges vægt på *tilgængeligheden* af den komplette samling rådata, uanset opbevaringssted, og at henvisning til institutionens eller forskerens ejendomsret aldrig kan begrænse denne frie tilgængelighed. På grundlag heraf opstilles en række anbefalinger med hensyn til retningslinier for forsøgsprotokoller og forsøgsbilag inden for basalforskning.

I grove tilfælde af uredelighed er der dog meget, der taler for, at domstolene vil nå frem til samme resultater som de, der ellers ville følge af § 1 (d.v.s. forbud og erstatning). Således har domspraksis i visse tilfælde forbudt almenheden at foretage handlinger uden nogen egentlig lovhjemmel hertil.

I *U1982.179* fandt Højesteret, at Danmarks Radio måtte afstå fra at annoncere resultatet af transmitterede fodboldkampe, da en sådan transmission vil true billetsalget til disse kampe. Her var der hverken tale om "mar-

kedsføring" eller om krænkelse af nogen enerettigheder. Retten nåede sit resultat efter en konstatering af, at den ene parts fordel var ude af proportion med den andens ulempe.

I relation til præstationer, der ikke beskyttes i medfør af immaterialrettens regelsæt, må rettighedsfordelingen formentlig håndteres ud fra forudsætningsbetragtninger, jfr. ovenfor. Man må her tage udgangspunkt i, hvilken udnyttelse arbejdsgiveren forventede at indtræde i. Dette belyses ved dommen i *U1971.820H*, omtalt ovenfor s. 102, der gav ingeniør ret til ekstra vederlag, da et byggefirma fandt anden – og mere intens – udnyttelse for nogle beregninger, han havde foretaget.

Litteratur

- Mads Bryde Andersen: Lærebog i edb-ret (1991).
- Mads Bryde Andersen & Mogens Koktvedgaard: Bioteknologi og patentret (1990).
- Henrik Bergman: Licensavtalens avgifter och betalningsklausuler. NIR 1995.186.
- Betænkning angående arbejdstagers opfindelser, afgivet den 10. februar 1950 af kommission under handelsministeriet.
- Betænkning om Arbetstagares uppfinningar – betänkande av utredningen rörande rätten till arbetstagares uppfinningar. SOU 1980:42.
- Betænkning 366/1964 vedrørende nordisk samarbejde om lovgivningen om arbejdstageres opfindelser.
- Alfred Bexelius: Om verksamheten hos Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar. NIR 1970.1.
- Jørgen Blomqvist: Overdragelse af ophavsrettigheder (1987)
- Niklas Bruun: Uppfinnarrätt i anställningsförhållande (1982).
- Niklas Bruun: Joint inventors / Joint patentees. NIR 1993.590.
- Alf B. Bryn: Patentloven med kommentarer. Oslo (1938) – særligt s. 164 ff. Funksjonæropfinnelser.
- H. Lund Christiansen: Bemærkninger til kontorchef Erik Tuxens indlæg om arbejdstageropfindelser, U1965B.139.
- H. Lund Christiansen: Revision af loven om arbejdstageropfindelser. U1965B.61.
- Ole Damsbo: Arbejdstagers opfindelser i teori og praksis, U1974B.57.
- Dansk Industri: Samarbejde mellem universiteter og private virksomheder. Om forskning, udvikling og teknologioverførsel. En beskrivelse af regler, rammer, samarbejdsformer og vejledning om aftaletyper m.v. Forfattet af Janne Glæsel og Tom Bork Petersen (1995).
- C.L. David: Funktionæropfindelser. U1945B.269.
- C.L. David: Funktionæropfindelser. U1946B.64.
- B. Westphal Eriksen: Hvordan bør opfindelser i industrien belønnes? Management 1973.

Arbejdstageres opfindelser

- Forskerpatentudvalget: Erhvervsmæssig nyttiggørelse af offentlige forskningsresultater (1994).
- Berndt Godenheilm: Synspunkter på arbejdstagares uppfinningar. NIR 1978.178.
- Egil M. Hammel: Norsk lov om retten til oppfinnelser som er gjort av arbeidstakere. NIR 1970.357.
- “Holmbladudvalget” (Udvalget vedrørende erhvervsmæssig udnyttelse af offentlige institutioners forskningsresultater): Rapport til forskningens fællesudvalg (December 1971).
- Lars Jørgensen: Arbejdstageres opfindelser. Specialeafhandling indleveret til Juridisk Kandidateksamen ved Københavns Universitet den 18. august 1994. Tilgængelig via Juridisk Laboratorium sst.
- Mogens Koktvedgaard: Responsum om udnyttelse af opfindelser på universiteterne og de højere læreanstalter (1977). Trykt i Planlægningsrådet for Forskningen: Fra forskning til patenter (1987), s. 36 ff.
- Mogens Koktvedgaard: Lærebog i Immaterialret, 3. udgave (1994).
- Mogens Koktvedgaard og Lise Østerborg: Patentloven med indledning og kommentarer, 2. reviderede udgave (1979).
- Mogens Koktvedgaard: Retsbeskyttelse af genteknologisk udvikling af planter og dyr. NIR 1989.119.
- F. Vinding Kruse: Funktionæropfindelser. U1946B.30.
- F. Vinding Kruse: Funktionæropfindelser. U1946B.67.
- Niels Oluf Kyed: Ejendomsretten til en arbejdstagers opfindelse – dansk ret og den amerikanske “shop right” rule. Juristen 1964.360.
- P.O. Langballe: Om obligatorisk overdragelse af patentrettigheder. NIR 1956.170.
- Birger Stuevold Lassen: Lærere og vitenskapelig personale ved universitet og højskole skal ikke i denne egenskab anses som arbeidstakere. Trykt i Rett og Humanisme, Festskrift til Kristen Andersen, Oslo 1977.
- Jytte Lindgård: Den processuelle behandling af tvister angående arbejdstageropfindelser. NIR 1975.34.
- Julius Møller: Et par anker mod den danske lov om arbejdstageres opfindelser. NIR 1956.173.
- Fredrik Neumeyer: Den anställda uppfinnaren som objekt för lagstiftningen. En ideologisk överblick. NIR 1971.155.

Litteratur

- Ruth Nielsen: Lærebog i arbejdsret, 5. udg. (1994).
- Sammenlignende undersøgelser vedrørende retsreglerne om arbejdstageropfindelser i De europæiske Fællesskabers medlemsstater, udarbejdet af Thilo Ramm. Samling af Studier – serie Arbejdsret nr. 2, Bruxelles-Luxembourg (1977).
- Claes Sandgren: Patentlicenser (1974).
- Peter Schønning: TV-programmedarbejderes ophavsrettigheder (1989)
- Gunnar Sterner: Från verksamheten i Statens nämnd för arbetstagers uppfinningar. NIR 1990.8.
- Erik Tuxen: Nogle bemærkninger om arbejdstageropfindelser.
U1965B.106.
- Edward C. Walterscheid: The need for a uniform government patent policy: the D.O.E. example – Harvard Journal of Law & Technology, vol. 3, s. 103 ff. (1990).
- Åke v. Zweigbergk: Svensk lag om rätten till arbetstagers uppfinningar. NIR 1949-50.179.

Uddrag af patentloven (Lovbekendtgørelse nr. 587 af 2. juli 1993)

Kapitel 1

Almindelige bestemmelser

§ 1. Den, der har gjort en opfindelse, som kan udnyttes industrielt, eller den, til hvem opfinderens ret er overgået, har i overensstemmelse med denne lov ret til efter ansøgning at få patent på opfindelsen og derved opnå eneret til at udnytte den erhvervsmæssigt.

Stk. 2. Som opfindelser anses især ikke, hvad der alene udgør

1. opdagelser, videnskabelige teorier og matematiske metoder,
2. kunstneriske frembringelser,
3. planer, regler eller metoder for intellektuel virksomhed, for spil eller for erhvervsvirksomhed eller programmer for datamaskiner,
4. fremlæggelse af information.

Stk. 3. Fremgangsmåder til kirurgisk eller terapeutisk behandling eller til diagnosticering, som anvendes på mennesker eller dyr, anses heller ikke som opfindelser. Dette er ikke til hinder for, at der meddeles patent på produkter, herunder stoffer og stoffblandinger, til brug i disse fremgangsmåder.

Stk. 4. Patent meddeles ikke på:

1. opfindelser, hvis udnyttelse ville stride mod sædelighed eller offentlig orden, eller
2. plantesorter eller dyreracer eller væsentligt biologiske fremgangsmåder til fremstilling af planter eller dyr. Patent kan dog meddeles på mikrobiologiske fremgangsmåder og produkter af sådanne fremgangsmåder.

§ 2. Patent meddeles kun på opfindelser, som er nye i forhold til, hvad der var kendt før patentansøgningens indleveringsdag, og som tillige adskiller sig væsentligt derfra.

Stk. 2. Som kendt anses alt, hvad der er blevet almindelig tilgængeligt gennem skrift, foredrag, udnyttelse eller på anden måde. Ligeledes anses indholdet i en før patentansøgningens indleveringsdag her i landet indleveret patentansøgning som kendt, såfremt denne ansøgning bliver almindeligt tilgængelig i overensstemmelse med reglerne i § 22. Det samme gælder indholdet i en før patentansøgningens indleveringsdag her i landet indleveret

Arbejdstageres opfindelser

ansøgning om registrering af brugsmode, hvis denne ansøgning bliver almindeligt tilgængelig i overensstemmelse med reglerne for brugsmode. Kravet i stk. 1 om, at opfindelsen skal adskille sig væsentligt fra det kendte, gælder dog ikke i forhold til indholdet af sådanne ansøgninger.

Stk. 3. Bestemmelser om, at ansøgning, som omhandles i kapitel 3, ved anvendelse af reglen i stk. 2 i visse tilfælde skal have samme virkning som en her i landet indgivet patentansøgning, er fastsat ved §§ 29 og 38.

Stk. 4. Betingelser i henhold til stk. 1, hvorefter opfindelser skal være nye, er ikke til hinder for, at patent meddeles på kendte stoffer eller stoffblandinger til anvendelse i de i § 1, stk. 3, nævnte fremgangsmåder, såfremt anvendelsen af stoffet eller blandingen ikke er kendt ved nogen af disse fremgangsmåder.

Stk. 5. Patent kan dog meddeles på en opfindelse, uanset at den inden for de sidste 6 måneder før ansøgningens indlevering er blevet almindeligt tilgængelig, når dette er en følge af

1. et åbenbart misbrug i forhold til ansøgeren eller nogen, fra hvem hans ret hidrører, eller
2. at ansøgeren eller nogen, fra hvem hans ret hidrører, har forevist opfindelsen på sådan officiel eller officielt anerkendt international udstilling, som omhandles i den i Paris den 22. november 1928 indgåede Konvention om internationale Udstillinger.

§ 4. Den, som, da patentansøgningen blev indleveret, her i landet erhvervsmæssigt udnyttede opfindelsen, må uanset et meddelt patent fortsætte udnyttelsen med bibeholdelse af dennes almindelige karakter, såfremt udnyttelsen ikke udgjorde et åbenbart misbrug i forhold til ansøgeren eller nogen, fra hvem hans ret hidrører. Sådant ret til udnyttelse tilkommer under tilsvarende forudsætninger også den, som havde truffet væsentlige foranstaltninger til erhvervsmæssig udnyttelse af opfindelsen her i landet.

Stk. 2. Den i stk. 1 omhandlede ret kan kun overgå til andre sammen med den virksomhed, hvori den er opstået, eller hvori udnyttelsen var tilsigtet.

Kapitel 2

Patentansøgninger og deres behandling m.v.

§ 7. Patentmyndigheden her i landet er Patentdirektoratet, der ledes af en direktør, og Patentankenævnet (Ankenævnet for Industriel Ejendomsret). Ved patentmyndigheden forstås i denne lov patentmyndigheden her i landet, medmindre andet er angivet.

Stk. 2. Patentankenævnet nedsættes af industriministeren til behandling af klager over direktoratets afgørelser, jfr. §§ 25 og 67, samt klager over afgørelser efter lov om mønstre, varemærkeloven m.v. Patentankenævnet består af indtil 18 medlemmer, der udnævnes for 5 år ad gangen. 2 af

Uddrag af patentloven

medlemmerne, heraf formanden, skal opfylde de almindelige betingelser for at kunne beskikkes til landsdommer, medens nævnet i øvrigt skal sammensættes således, at medlemmerne tilsammen besidder den bedst mulige sagkundskab vedrørende patenter, mønstre, varemærker samt på områder, der i henhold til lovgivningen i øvrigt er henlagt under ankenævnets kompetence. De skal have afgangseksamen fra Danmarks Tekniske Højskole, anden højere læreanstalt eller på anden vis have erhvervet den fornødne sagkundskab.

Stk. 3. Formanden bestemmer under hensyn til den enkelte sags beskaffenhed, hvem og hvor mange af nævnets medlemmer der skal deltage i sagens behandling.

Stk. 4. Industriministeren fastsætter nærmere regler for Patentankenævnets virksomhed, herunder regler om sagsbehandlingen og regler om, at klageren skal betale et gebyr for at få behandlet en klage.

§ 8. Ansøgning om patent indleveres skriftligt til patentmyndigheden eller i de i kapitel 3 nævnte tilfælde til patentmyndigheden i fremmed stat eller til en international organisation.

Stk. 2. Ansøgningen skal indeholde en beskrivelse af opfindelsen omfattende tegninger, når sådanne er nødvendige, samt en bestemt angivelse af, hvad der søges beskyttet ved patentet (patentkrav). Den omstændighed, at opfindelsen angår en kemisk forbindelse medfører ikke, at en bestemt anvendelse skal angives i patentkravet. Beskrivelsen skal være så tydelig, at

en fagmand på grundlag deraf kan udøve opfindelsen. En opfindelse, som vedrører en mikrobiologisk fremgangsmåde, eller et produkt fremstillet ved en sådan fremgangsmåde skal i de tilfælde, som er angivet i § 8 a, kun anses tilstrækkelig tydeligt angivet, såfremt tillige betingelserne i § 8 a er opfyldt.

Stk. 3. Ansøgningen skal endvidere indeholde et sammendrag af beskrivelse og patentkrav. Sammendraget skal alene tjene som teknisk information og må ikke tillægges betydning i andre henseender.

Stk. 4. I ansøgningen skal opfinders navn angives. Søges patent af en anden end opfinderen, skal ansøgeren godtgøre sin ret til opfindelsen.

Stk. 5. Ansøgeren skal betale det fastsatte ansøgningsgebyr. For patentansøgning skal også betales det fastsatte årsgebyr for hvert gebyrår, som påbegyndes, inden ansøgningen endeligt afgøres. Årsgebyret omfatter et år og regnes første gang fra den dag, da ansøgningen blev indleveret, og derefter fra den tilsvarende dag i kalenderåret.

§ 19. Er ansøgningen i overensstemmelse med forskrifterne, og er intet fundet til hinder for meddelelse af patent, og er det konstateret, at ansøgeren er enig i den tekst, hvormed patent vil kunne meddeles, sender patentmyndigheden meddelelse til ansøgeren om, at patent kan meddeles mod betaling af det fastsatte gebyr for publicering af patentskriftet.

Arbejdstageres opfindelser

Stk. 2. Efter at patentmyndigheden har sendt meddelelse som nævnt i stk. 1, må begæring efter § 14 ikke fremsættes eller patentkravene ændres således, at patentbeskyttelsens omfang udvides.

Stk. 3. Gebyret for publicering af patentskriftet skal betales inden 2 måneder efter, at patentmyndigheden har givet meddelelse efter stk. 1. Sker dette ikke, henlægges ansøgningen. Behandlingen genoptages dog, hvis ansøgeren inden 4 måneder efter udløbet af fristen betaler gebyret for patentmeddelelse samt det fastsatte genoptagelsesgebyr.

§ 22. Fra og med den dag, da patentet meddeles, skal akterne i ansøgningssagen holdes tilgængelige for enhver.

Stk. 2. Når 18 måneder er forløbet fra ansøgningdagen eller, hvis der er begæret prioritet i henhold til § 6, fra den dag, fra hvilken prioriteten er begæret, skal akterne, selv om patent ikke er meddelt, holdes tilgængelige for enhver. Er der truffet beslutning om henlæggelse eller afslag, må akterne dog ikke holdes tilgængelige, medmindre ansøgeren begærer genoptagelse, påklager det meddelte afslag eller i henhold til §§ 72 eller 73 begærer genoprettelse af rettigheder.

Stk. 3. På begæring af ansøgeren skal sagens akter gøres tilgængelige tidligere end foreskrevet i stk. 1 og 2.

Stk. 4. Når akterne bliver tilgængelige i henhold til stk. 2 eller 3, skal bekendtgørelse herom udfærdiges.

Stk. 5. Indeholder et dokument forretningshemmeligheder, som ikke angår en opfindelse, på hvilken der søges eller er meddelt patent, kan patentmyndigheden, når særlige grunde foreligger, på begæring bestemme, at dokumentet helt eller delvis ikke skal være tilgængeligt. Er sådan begæring indgivet, må dokumentet ikke gøres tilgængeligt, før afgørelse er truffet, eller i det tidsrum, hvori afgørelsen kan påklages. Klage har opsættende virkning.

Stk. 6. Er en kultur af en mikroorganisme deponeret i henhold til § 8 a, har enhver ret til at få en prøve af kulturen, når akterne bliver tilgængelige i henhold til stk. 1, 2 eller 3. Dette medfører dog ikke, at prøve skal udleveres til nogen, som efter bestemmelser fastsat i eller i medfør af lov ikke må befatte sig med den deponerede mikroorganisme. En prøve skal heller ikke udleveres til nogen, såfremt det på grund af organismens farlige egenskaber antages, at det vil være forbundet med åbenbar fare, at vedkommende befatter sig med prøven.

Stk. 7. Uanset stk. 6 kan ansøgeren begære, at udlevering af en prøve, i tiden indtil patent er meddelt eller ansøgningen er endeligt afgjort uden at have ført til patent, kun kan ske til en særlig sagkyndig. Industriministeren fastsætter bestemmelser om fristen for fremsættelse af sådan begæring, og om hvem der kan benyttes som sagkyndig.

Stk. 8. Begæring om udlevering af prøven skal fremsættes skriftligt over for patentmyndigheden og indeholde en erklæring om at iagttage de begrænsninger i brugen af prøven, som

Uddrag af patentloven

fremgår af regler, der fastsættes af industriministeren. Såfremt prøven skal udleveres til en særligt sagkyndig, skal erklæringen i stedet afgives af denne.

Kapitel 3

International patentansøgning

§ 35. Patentmyndigheden må ikke uden ansøgerens samtykke meddele patent i en international patentansøgning eller offentliggøre den, før den er offentliggjort af Det Internationale Bureau ved Verdensorganisationen for Intellectuel Ejendomsret (WIPO) eller der er hengået 20 måneder fra den internationale indleveringsdag eller, hvis prioritet begæres, fra prioritetsdagen.

Kapitel 6

Licens, overdragelse m.v.

§ 43. Har patenthaveren givet en anden ret til erhvervsmæssigt at udnytte opfindelsen (licens), kan licenshaveren ikke overdrage denne ret til andre, medmindre andet måtte være aftalt.

§ 44. Er et patent overgået til en anden, er licens givet, er et patent pantsat, eller er der foretaget udlæg i et patent, skal dette på begæring indføres i patentregistret.

Stk. 2. Godtgøres det, at en registreret licens er ophørt, skal licensen slettes af registret.

Stk. 3. Bestemmelserne i stk. 1 og 2 gælder også for tvangslicens og rettigheder i henhold til § 53, stk. 2.

Stk. 4. Søgsmål vedrørende et patent kan altid anlægges mod den, som i registret er indført som patenthaver, og meddelelse fra patentmyndigheden kan sendes til ham.

Kapitel 9

Straf- og erstatningsansvar m.v.

§ 64. Nedennævnte søgsmål skal anlægges ved landsret i første instans:

1. søgsmål vedrørende retten til en opfindelse, der er genstand for ansøgning om patent,
2. søgsmål om meddelelse af patent, jfr. § 25, stk. 3.
3. søgsmål om et patents ugyldighed eller om overførelse af patent, jfr. §§ 52 og 53, samt om rettigheder i henhold til § 53, stk. 2,
4. søgsmål om rettigheder i henhold til § 4 og § 74, stk. 2,
5. søgsmål vedrørende patentindgreb samt
6. søgsmål om overdragelse af patent og sager vedrørende frivillig licens.

Stk. 2. Ansøgere og patenthavere, der ikke er bosat her i landet, anses i sager, der anlægges efter denne lov, for at have hjemting i København.

Uddrag af Ophavsretsloven

(lov nr. 395 af 14. juni 1995)

Kapitel 1

Ophavsrettens genstand og indhold *Beskyttede værker*

§ 1. Den, som frembringer et litterært eller kunstnerisk værk, har ophavsret til værket, hvad enten dette fremtræder som en i skrift eller tale udtrykt skønlitterær eller faglitterær fremstilling, som musikværk eller sceneværk, som filmværk eller fotografisk værk, som værk af billedkunst, bygningskunst eller brugskunst, eller det er kommet til udtryk på anden måde.

Stk. 2. Kort samt tegninger og andre i grafisk eller plastisk form udførte værker af beskrivende art henregnes til litterære værker.

Stk. 3. Værker i form af edb-programmer henregnes til litterære værker.

Beskyttelsens indhold

§ 2. Ophavsretten medfører, med de i denne lov angivne indskrænkninger, eneret til at råde over værket ved at fremstille eksemplarer af det og ved at gøre det tilgængeligt for almenheden i oprindelig eller ændret skikkelse, i oversættelse, omarbejdelse i an-

den litteratur- eller kunstart eller i anden teknik.

Stk. 2. Som fremstilling af eksemplarer anses også det forhold, at værket overføres på indretninger, som kan gengive det.

Stk. 3. Værket gøres tilgængeligt for almenheden, når

1. eksemplarer af værket udbydes til salg, udlejning eller udlån eller på anden måde spredes til almenheden,
2. eksemplarer af værket vises offentligt, herunder udsendes i fjernsyn, eller
3. værket fremføres offentligt, herunder udsendes i radio eller fjernsyn.

Stk. 4. Som offentlig fremførelse efter stk. 3, nr. 3, anses også fremførelse i en erhvervsvirksomhed, der finder sted for en større kreds, som ellers måtte anses som ikke-offentlig.

§ 3. Ophavsmanden har krav på at blive navngivet i overensstemmelse med, hvad god skik kræver, såvel på eksemplarer af værket som når dette gøres tilgængeligt for almenheden.

Stk. 2. Værket må ikke ændres eller gøres tilgængeligt for almenheden på en måde eller i en sammenhæng,

Uddrag af Ophavsretsloven

der er krænkende for ophavsmandens litterære eller kunstneriske anseelse eller egenart.

Stk. 3. Sin ret efter denne paragraf kan ophavsmanden ikke frafalde, medmindre det gælder en efter art og omfang afgrænset brug af værket.

Bearbejdelser

§ 4. Den, som oversætter, omarbejder eller på anden måde bearbejder et værk, herunder overfører det til en anden litteratur- eller kunstart, har ophavsret til værket i denne skikkelse, men kan ikke råde over det på en måde, som strider mod ophavsretten til det oprindelige værk.

Stk. 2. Ophavsretten til et nyt og selvstændigt værk, som er frembragt gennem fri benyttelse af et andet, er ikke afhængig af ophavsretten til det oprindelige værk.

Samleværker

§ 5. Den, som ved at sammenstille værker eller dele af værker frembringer et litterært eller kunstnerisk samle-værk, har ophavsret til dette, men retten gør ingen indskrænkning i ophavsretten til de enkelte værker.

Fællesværker

§ 6. Har et værk to eller flere ophavs-mænd, uden at de enkeltes bidrag kan udskilles som selvstændige værker, har de ophavsret til værket i fælles-skab. Enhver af dem kan dog påtale retskrænkelser.

Formodning om ophavsrettens indehaver m.v.

§ 7. Som ophavsmand anses, når ikke andet er oplyst, den, hvis navn eller alment kendte pseudonym eller mærke på sædvanlig måde er påført eksemplarer af værket eller opgives, når det gøres tilgængeligt for almenheden.

Stk. 2. Er et værk udgivet, uden at ophavsmanden er angivet i overensstemmelse med stk. 1, kan udgiveren, hvis denne er nævnt, og ellers forlæggeren handle på ophavsmandens vegne, indtil denne bliver angivet på et nyt oplag.

Offentliggørelse og udgivelse

§ 8. Et værk anses for offentliggjort, når det lovligt er gjort tilgængeligt for almenheden.

Stk. 2. Et værk anses for udgivet, når eksemplarer af værket med ophavsmandens samtykke er bragt i handelen eller på anden måde spredt blandt almenheden.

Offentlige aktstykker

§ 9. Love, administrative forskrifter, retsafgørelser og lignende offentlige aktstykker er ikke genstand for ophavsret.

Stk. 2. Bestemmelsen i stk. 1 gælder ikke for værker, der fremtræder som selvstændige bidrag i de i stk. 1 nævnte aktstykker. Sådanne værker må dog gengives i forbindelse med aktstykket. Retten til videre udnyttel-

Arbejdstageres opfindelser

se afhænger af de i øvrigt gældende regler.

Forholdet til beskyttelse efter anden lovgivning

§ 10. Beskyttelse efter lov om mønstre udelukker ikke ophavsret.

Stk. 2. Halvlederprodukters udformning (topografi) nyder ikke beskyttelse efter denne lov, men beskyttes efter reglerne i lov om beskyttelse af halvlederprodukters udformning (topografi).

Kapitel 2

Indskrænkninger i ophavsretten

Almindelige bestemmelser

§ 11. Bestemmelserne i dette kapitel gør ikke indskrænkninger i ophavsmandens ret i henhold til § 3 ud over, hvad der følger af § 29.

Stk. 2. Når et værk anvendes i henhold til dette kapitel, må værket ikke ændres i videre udstrækning, end den tilladte brug kræver. Gengives værket offentligt, skal kilden angives i overensstemmelse med, hvad god skik kræver.

Eksemplarfremsstilling til privat brug

§ 12. Af et offentliggjort værk må enhver fremstille eller lade fremstille enkelte eksemplarer til sin private brug.

Sådanne eksemplarer må ikke udnyttes på anden måde.

Stk. 2. Bestemmelsen i stk. 1 giver ikke ret til at

1. opføre et bygningsværk,
2. fremstille et eksemplar af et kunstværk ved afstøbning, ved aftryk fra original plade eller stok eller på nogen anden måde, som indebærer, at eksemplaret kan opfattes som en original,
3. fremstille eksemplarer af edb-programmer i digitaliseret form eller
4. fremstille eksemplarer i digital form af andre værker, når eksemplarfremsstillingen sker på grundlag af en gengivelse af værket i digitaliseret form.

Stk. 3. Bestemmelsen i stk. 1 giver ikke ret til at benytte fremmed medhjælp ved eksemplarfremsstillingen, når der er tale om

1. musikværker,
2. filmværker,
3. værker af brugskunst eller
4. kunstværker, såfremt eksemplarfremsstillingen har form af en kunstnerisk gengivelse.

Stk. 4. Bestemmelsen i stk. 1 giver ikke brugeren ret til ved eksemplarfremsstilling af musikværker og filmværker at anvende teknisk udstyr, der er stillet til rådighed for almenheden på biblioteker, i forretningslokaler eller på andre offentligt tilgængelige steder.

Spredning af eksemplarer

§ 19. Når et eksemplar af et værk med ophavsmandens samtykke er solgt eller på anden måde overdraget til andre, må eksemplaret spredes videre.

Stk. 2. Uanset bestemmelsen i stk. 1 er det ikke tilladt uden ophavsmandens samtykke til almenheden at sprede eksemplarer af værker gennem udlæjning. Dette gælder dog ikke for bygningsværker og brugskunst.

Stk. 3. Uanset bestemmelsen i stk. 1 er det ikke tilladt uden ophavsmandens samtykke til almenheden at sprede eksemplarer af filmværker og eksemplarer af edb-programmer i digitaliseret form gennem udlån. Dette gælder dog ikke, når et eksemplar af et edb-program i digitaliseret form udgør en del af et litterært værk og udlånes sammen med dette.

Stk. 4. Bestemmelsen i stk. 1 medfører ingen indskrænkning i retten til at modtage afgift m.v. efter lov om biblioteksafgift.

Citat

§ 22. Af et offentliggjort værk er det tilladt at citere i overensstemmelse med god skik og i det omfang, som betinges af formålet.

Særlige bestemmelser om edb-programmer m.v.

§ 36. Den, der har ret til at benytte et edb-program, må

1. fremstille sådanne eksemplarer af programmet og foretage sådanne ændringer i programmet, som er nødvendige for, at erhververen kan benytte det efter dets formål, herunder foretage rettelse af fejl,
2. fremstille et sikkerhedseksemplar af programmet, for så vidt det er nødvendigt for benyttelsen af det, og
3. besigtige, undersøge eller afprøve edb-programmet for at fastslå, hvilke ideer og principper der ligger til grund for de enkelte elementer i programmet, hvis dette sker i forbindelse med sådan indlæsning, visning på skærm, kørsel, overførsel, lagring eller lignende af programmet, som vedkommende er berettiget til at udføre.

Stk. 2. Bestemmelserne i stk. 1, nr. 1 og 2, finder tilsvarende anvendelse på andre værker i digitaliseret form, hvis anvendelse styres af et edb-program. Det er dog ikke tilladt at foretage ændringer i værkerne.

Stk. 3. Bestemmelserne i stk. 1, nr. 2 og 3, kan ikke fraviges ved aftale.

§ 37. Eksemplar fremstilling af et edb-programs kode og oversættelse af kodes form er tilladt, når dette er en forudsætning for at skaffe de oplysning-

Arbejdstageres opfindelser

ger, der er nødvendige for at tilvejebringe interoperabilitet mellem et selvstændigt udviklet edb-program og andre edb-programmer, såfremt

1. handlingerne udføres af licenshaveren eller af en anden person, der har ret til at benytte et eksemplar af et edb-program, eller på disses vegne af en person, der har tilladelse hertil,
2. de oplysninger, der er nødvendige for at tilvejebringe interoperabilitet, ikke tidligere har været let og hurtigt tilgængelige for de i nr. 1 nævnte personer, og
3. handlingerne er begrænset til de dele af det oprindelige edb-program, der er nødvendige for at opnå interoperabilitet.

Stk. 2. De oplysninger, der er indhentet i forbindelse med anvendelsen af stk. 1, må ikke

1. benyttes til andre formål end at gøre det selvstændigt udviklede edb-program interoperabelt,
2. videregives til tredjemand, undtagen når dette er nødvendigt for at gøre det selvstændigt udviklede edb-program interoperabelt, eller
3. benyttes til udvikling, fremstilling eller markedsføring af et edb-program, der i sin udtryksform i vid udstrækning svarer til det oprindelige, eller til nogen anden handling, som krænker ophavsretten.

Stk. 3. Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan ikke fraviges ved aftale.

Kapitel 3

Ophavsrettens overgang til andre Almindelige bestemmelser

§ 53. Ophavsmanden kan med de begrænsninger, der følger af §§ 3 og 38, helt eller delvis overdrage sine rettigheder efter denne lov.

Stk. 2. Overdragelse af eksemplarer indbefatter ikke overdragelse af ophavsretten.

Stk. 3. Har ophavsmanden overdraget en ret til at udnytte værket på en bestemt måde eller ved bestemte midler, giver overdragelsen ikke erhververen ret til at udnytte værket på andre måder eller ved andre midler.

Stk. 4. Bestemmelserne i §§ 54-59 om overdragelse af ophavsret kan fraviges ved aftale mellem parterne, medmindre andet er fastsat i de enkelte bestemmelser.

§ 54. Erhververen har pligt til at udnytte værket. Ophavsmanden kan hæve aftalen, hvis erhververen ikke har udnyttet værket inden en rimelig tid eller senest inden 5 år efter det tidspunkt, hvor aftalen er opfyldt fra ophavsmandens side.

§ 55. Hvis aftalen ikke udtrykkeligt specificerer enkelte udnyttelsesformer, som omfattes af overdragelsen, kan ophavsmanden med rimeligt varsel opsige overdragelsen af rettighederne til de uspecificerede udnyttelsesformer, der ikke er iværksat af erhververen, inden 3 år er forløbet fra det

Uddrag af Ophavsretsloven

tidspunkt, hvor aftalen er opfyldt fra ophavsmandens side.

Ændringer og videreoverdragelse

§ 56. Overdragelse af ophavsret giver ikke erhververen ret til at ændre værket, medmindre ændringen er sædvanlig eller åbenbart forudsat.

Stk. 2. Overdragelse af ophavsret giver ikke erhververen ret til at videreoverdrage ophavsretten, medmindre videreoverdragelsen er sædvanlig eller åbenbart forudsat. Overdrageren vedbliver at være ansvarlig for, at aftalen med ophavsmanden bliver opfyldt.

Afregning og kontrol

§ 57. Hvis ophavsmandens vederlag afhænger af erhververens omsætning, salgstal eller lignende, kan ophavsmanden kræve, at der sker afregning mindst en gang om året. Ophavsmanden kan ligeledes kræve, at afregningen ledsages af fyldestgørende oplysninger om de forhold, der har ligget til grund for vederlagsberegningen.

Stk. 2. Ophavsmanden kan kræve, at erhververens regnskaber, bogføring og lagerbeholdning samt attestationer fra den, som har udnyttet værket, ved den årlige afregning efter stk. 1 stilles til rådighed for en af ophavsmanden udpeget statsautoriseret eller registreret revisor. Revisoren må oplyse ophavsmanden om den foretagne afregnings rigtighed og om eventuelle uregelmæssigheder. Revisoren har i øvrigt tavshedspligt om alle andre for-

hold, som denne bliver bekendt med ved gennemgangen.

Stk. 3. Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan ikke fraviges til skade for ophavsmanden.

Særlige bestemmelser om aftaler om indspilning af film

§ 58. En aftale om at medvirke ved indspilningen af en film indebærer, at ophavsmanden ikke kan modsætte sig, at

1. der fremstilles eksemplarer af filmen,
2. eksemplarer af filmen spredes til almenheden,
3. filmen fremføres offentligt eller
4. filmen forsynes med tekster eller tale på et andet sprog.

Stk. 2. Bestemmelsen i stk. 1 finder ikke anvendelse på

1. allerede eksisterende værker,
2. drejebøger, dialoger og musikværker, som er frembragt med henblik på fremstillingen af filmen, eller
3. filmens hovedinstruktør.

Særlige bestemmelser om edb-programmer frembragt i ansættelsesforhold

§ 59. Ophavsretten til et edb-program, der er frembragt af en medarbejder under udførelsen af dennes arbejde eller efter arbejdsgiverens anvisninger, overgår til arbejdsgiveren.

Arbejdstageres opfindelser

Kapitel 4

Ophavsrettens gyldighedstid

§ 63. Ophavsretten til et værk varer, indtil 70 år er forløbet efter ophavsmandens dødsår eller for de i § 6 omhandlede værker efter længstlevendes dødsår. For filmværker varer ophavsretten dog, indtil 70 år er forløbet efter dødsåret for den længstlevende af følgende personer:

1. Den ledende instruktør,
2. drejebogsforfatteren,
3. dialogforfatteren og
4. komponisten til musik, som er specielt frembragt til brug i filmværket.

Stk. 2. Når et værk er offentliggjort uden angivelse af ophavsman-

dens navn, alment kendte pseudonym eller mærke, varer ophavsretten, indtil 70 år er forløbet efter udgangen af det år, da værket blev offentliggjort. Består værket af flere dele, bind, hæfter, numre eller serier, gælder der en særskilt beskyttelsestid for hver enkelt del.

Stk. 3. Hvis ophavsmanden i løbet af det nævnte tidsrum bliver angivet i overensstemmelse med § 7, eller hvis det bliver oplyst, at han er død, før værket blev offentliggjort, regnes gyldighedstiden efter stk. 1.

Stk. 4. For værker, som ikke er offentliggjort, og hvis ophavsmand ikke er kendt, varer ophavsretten i 70 år efter udgangen af det år, hvor værket blev skabt.

Uddrag af Markedsføringsloven

(lov nr. 428 af 1. juni 1994)

God markedsføringsskik

§ 1. Loven gælder i privat erhvervs- virksomhed og offentlig virksomhed, som kan sidestilles hermed. Der må i sådan virksomhed ikke foretages handlinger, som strider mod god markedsføringsskik.

Erhvervshemmeligheder og tekniske tegninger

§ 10. Den, der er i tjeneste- eller samarbejdsforhold til en virksomhed eller udfører et hverv for denne, må ikke på utilbørlig måde skaffe sig eller forsøge at skaffe sig kendskab til eller rådighed over virksomhedens erhvervshemmeligheder.

Stk. 2. Har den pågældende fået kendskab til - eller fået rådighed over - virksomhedens erhvervshemmeligheder på retmæssig måde, må den pågældende ikke ubeføjet viderebringe eller benytte sådanne hemmeligheder. Forbudet vedvarer i 3 år efter tjenesteforholdets, samarbejdsforholdets eller hvervets ophør.

Stk. 3. Den, der i anledning af udførelsen af arbejde eller i øvrigt i erhvervsøjemed er blevet betroet tekniske tegninger, beskrivelser, opskrifter, modeller eller lignende, må ikke ubeføjet benytte sådant materiale eller sætte andre i stand hertil.

Stk. 4. Erhvervsdrivende må ikke benytte en erhvervshemmelighed, såfremt kendskab til eller rådighed over den er opnået i strid med de ovenfor nævnte bestemmelser.

Rapport om udbetalte godtgørelser

Ved cand.oecon. Jens Mølbach, AC

(Februar 1993)

Rapport om resultaterne af spørgeskemaundersøgelse
om omfanget af udbetalte godtgørelser i medfør af lov
om arbejdstageres opfindelser

Indledning

Baggrunden for undersøgelsen er, at AC's Udvalg til Beskyttelse af Videnskabeligt Arbejde (UBVA) har konstateret et særligt problem i forbindelse med fastsættelsen af den godtgørelse, en ansat forsker modtager i tilfælde, hvor en opfindelse overdrages til den virksomhed, hvor han eller hun er ansat. Det har været UBVA's opfattelse, at disse godtgørelser er betydeligt lavere end de, hvortil opfindelser almindeligvis omsættes på licensbasis eller lignende. På denne baggrund besluttede UBVA i foråret 1992 at iværksætte en undersøgelse af praksis vedr. disse spørgsmål.

AC's sekretariat har i samarbejde med UBVA's formand forestået den praktiske tilrettelæggelse og gennemførelse af undersøgelsen.

Lovgrundlaget vedr. arbejdstageres opfindelser

Spørgsmålet om godtgørelse til ansatte forskere blev gjort til genstand for særlig lovnormering i 1955 ved lov nr. 142 af 29. april 1955 om arbejdstageres opfindelser. Loven, der finder anvendelse på forholdet mellem arbejdsgivere og arbejdstagere, er senere ændret i 1986 og 1992. [Lov om arbejdstageres opfindelser vedlægges som BILAG 1.]

Ordet arbejdstager omfatter i henhold til lovens § 1 enhver, der er ansat i offentlig eller privat tjeneste. Lærere og andet videnskabeligt personale ved universiteter og andre højere læreanstalter anses dog i henseende til lov

UBVA's undersøgelse om godtgørelseskrav

om arbejdstageres opfindelser ikke som arbejdstagere, og disse grupper har den fulde ret til de opfindelser, de gør, medmindre andet måtte være bestemt ved anden lov eller følge af aftale.

Lovens udgangspunkt er, jfr. § 3, at det – medmindre andet er aftalt eller må anses aftalt – er arbejdstageren, der har retten til de af ham gjorte opfindelser. Er det imidlertid således, at arbejdstageren er nået til opfindelsen gennem sin tjeneste, er arbejdsgiveren, såfremt udnyttelsen af opfindelsen falder inden for virksomhedens arbejdsområde, berettiget til at kræve retten til opfindelsen overdraget til sig for et eller flere lande. Det samme er tilfældet, hvis arbejdstagerens opfindelse angår en ham af virksomheden stillet, nærmere angiven opgave, jfr. lovens § 5.

Dersom arbejdsgiveren benytter sig af sin ret til at overtage opfindelsen, har den ansatte, jfr. lovens § 8, krav på en 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 der særligt tages hensyn til opfindelsens værdi og dens betydning for virksomheden, til arbejdstagerens ansættelsesvilkår, samt til den betydning arbejdstagerens tjeneste har haft for opfindelsen.

Spørgsmålet om praksis vedr. udmålingen af de beløb, der gives som godtgørelser til ansatte forskere i medfør af lov om arbejdstageres opfindelser, har, UBVA bekendt, ikke tidligere været undersøgt, hvorfor det fandtes hensigtsmæssigt at iværksætte en undersøgelse til afklaring heraf.

Generelt om undersøgelsen

Undersøgelsen er foregået i to tempi:

1. En forundersøgelse, som primært skulle give en pejling af interessen for at medvirke i en egentlig spørgeskemaundersøgelse.
2. En egentlig spørgeskemaundersøgelse

Arbejdstageres opfindelser

ad 1. Forundersøgelsen

Udgangspunktet for undersøgelsen var stamoplysninger indhentet fra Patentdirektoratet vedr. danske ansøgere i perioden 1988-90, hvor ansøger var forskellig fra opfinder.

Materialet omfattede 233 personer repræsenterende ialt 190 projekter. (I en del projekter er der flere personer på samme opfindelse).

I maj måned 1992 blev der rettet henvendelse til de respektive opfindere (233) i form af et minispørgeskema, hvor opfinderne – udover en tilkendegivelse om, hvorvidt de ønskede at deltage i en egentlig spørgeskemaundersøgelse, blev bedt om at besvare spørgsmål, om de havde modtaget et engangsvederlag eller havde indgået aftale om royalty i forbindelse med overdragelse af opfindelsen til virksomheden.

Ialt 119 besvarede henvendelsen svarende til en besvarelsesprocent på 51%, hvilket anses for at være en tilfredsstillende svarprocent i en undersøgelse af denne karakter. Hertil kommer, at yderligere 27 kuverter blev returneret af postvæsenet som uanbringelige, hvilket svarer til, at kun 87 ud af 233 eller 37% af de adspurgte direkte har ignoreret henvendelsen.

Af de 119 besvarelser tilkendegav 104, at de gerne ville medvirke i en uddybende spørgeskemaundersøgelse, mens 15 afslog at medvirke.

Af de 15 som afslog at medvirke i undersøgelsen, var der 2 som begrundede det med, at de var medejere af virksomheden, mens de øvrige primært begrundede deres afslag i, at de i henhold til deres ansættelseskontrakt var forpligtet til vederlagsfrit at stille opfindelser til rådighed for virksomheden.

Vedrørende spørgsmålet om engangsvederlag og royalty i forbindelse med overdragelsen af opfindelsen fordelte svarene blandt de 104, som ønskede at deltage i den udvidede undersøgelse, sig som følger:

- Engangsvederlag: 88 svarede nej, mens 16 svarede ja.
- Royalty: 91 svarede nej, 12 svarede ja, mens 1 ikke havde besvaret spørgsmålet.

ad 2. Den egentlige spørgeskemaundersøgelse

På baggrund af den relativt høje positive tilbagemelding i første runde af undersøgelsen (45% af de adspurgte havde svaret positivt, at de gerne ville

UBVA's undersøgelse om godtgørelseskrav

medvirke i en uddybende spørgeskemaundersøgelse, mens kun 6% havde afvist at medvirke i en videre undersøgelse), blev det besluttet at iværksætte 2. etape af undersøgelsen.

Et spørgeskema [vedlagt som BILAG 2] indeholdende ca. 20 spørgsmål blev ultimo september 1992 udsendt til de 104 opfindere, som i første omgang positivt havde tilkendegivet, at de ønskede at medvirke. Medio oktober 1992 var der indkommet besvarelser fra 50 personer, hvorefter der blev iværksat en rykkerprocedure, som resulterede i, at yderligere 23 personer svarede på spørgeskemaet. Det vil sige, at ialt 73 ud af 104 eller 70% af personkredsen, som havde givet positivt tilsagn om at medvirke, har besvaret det egentlige spørgeskema.

Besvarelsesprocenten er nok lidt i underkanten af, hvad man kunne forvente, når målgruppen tidligere har tilkendegivet positiv medvirken, men på den anden side er antallet af besvarelser så stort, at materialet med rimelighed kan anvendes som udgangspunkt for nogle hovedkonklusioner.

Analysegrundlaget styrkes yderligere af det forhold, at flere af de 73 opfindere, som besvarede spørgeskemaet i den udvidede undersøgelse, havde deltaget i flere opfindelser i perioden og besvaret et spørgeskema for hver opfindelse, således at antallet af projektbesvarelser, som danner grundlag for analysen, har været 86.

Sammenholdes dette antal med antallet af opfindelser, som fremgik af materialet fra Patentdirektoratet – 190 – betyder det, at 45% af samtlige opfindelser, hvor ansøger er forskellig fra opfinder, i perioden 1988-90 er omfattet af analysen, hvilket må anses som et tilfredsstillende grundlag for analysen.

De væsentligste resultater af den udvidede spørgeskemaundersøgelse

I det følgende beskrives de væsentligste resultater af analysen. Det skal bemærkes, at analysen tager udgangspunkt i antallet af udfyldte spørgeskemaer (86) og ikke i antallet af personer, der har svaret (73).

Arbejdstageres opfindelser

Undersøgelsens hovedresultater

Antallet af deltagere i en opfindelse

Antallet af deltagere i en opfindelse kan opgøres således:

Antal opfindere	Antal opfindelser	Procentandel opfindelser
1	28	32
2	20	24
3	24	28
4	9	11
5 og derover	4	5
Ialt	85	100

Kun ved 5 procent af opfindelserne har de adspurgte selv søgt at opnå patent på deres opfindelse.

Overdragelse af opfindelsen til virksomheden

Det er kun ved 21 procent af opfindelserne, at de adspurgte har modtaget rådgivning i forbindelse med overdragelse af opfindelsen. Fordelingen af denne rådgivning på typer ses nedenfor:

Råd fra	Advokat	Organisation	Virksomhed	Anden side
Andel i procent	11	17	39	33

International patentansøgning

Ved 76 procent af opfindelserne anfører de adspurgte, at der er indgivet international patentansøgning. Kun 8 procent anfører, at der ikke er indgivet international patentansøgning, mens 16 procent anfører, at de ikke ved, om der er indgivet international patentansøgning.

UBVA's undersøgelse om godtgørelseskrav

Fortsat ansættelse i virksomheden

Ved 77 procent af opfindelserne anfører de adspurgte, at de fortsat er ansat i virksomheden.

Blandt dem, der svarede ja til, at de fortsat er ansat, har 16 svaret bekræftende på, at de har modtaget godtgørelse, og 48 har svaret nej til, at de har modtaget godtgørelse, mens to skemaer er ubesvaret. Blandt dem, der har svaret nej til, at de fortsat er ansat, har 7 svaret positivt på, at de har modtaget godtgørelse, mens 12 har svaret benægtende på dette spørgsmål.

Det kan således konstateres, at 25% af dem, der fortsat er ansat i virksomheden, har fået udbetalt godtgørelse, mens 37% af dem, som ikke længere er ansat i virksomheden, har fået udbetalt godtgørelse.

Forskellen på de to grupper er dog så lille, at der ikke er statistisk belæg for at drage sikre konklusioner på dette grundlag.

Godtgørelse i forbindelse med overdragelsen

Ved 28 procent af opfindelserne svarer de adspurgte bekræftende på, at de har modtaget godtgørelse i forbindelse med overdragelse af opfindelsen til virksomheden, hvilket stemmer meget godt overens med forundersøgelsen, hvor 27 procent svarede bekræftende på dette spørgsmål.

Der er uopfordret anført en del kommentarer til udfyldelsen af spørgsmålet, om opfinderen har modtaget godtgørelse fra virksomheden i forbindelse med overdragelse af opfindelsen. De fleste af disse kommentarer viser, at opfinderen mener, at en sådan godtgørelse er indeholdt i opfindere-ansættelsesaftale med virksomheden. Dette skal forstås således, at opfinderen mener, at godtgørelsen er identisk med den aftalte løn i opfindere-ansættelseskontrakt. En del opfindere er dog blevet opmærksom på muligheden for godtgørelse i forbindelse med patentansøgning i USA, idet amerikansk lovgivning kræver, at der udbetales godtgørelse til opfinderen i forbindelse med overdragelse af opfindelsen til virksomheden. I et enkelt tilfælde, har opfinderen endda søgt at blokere et firmas ansøgning om patentrettigheder i USA, med det formål selv at opnå en godtgørelse i forbindelse med overdragelsen af patentrettighederne.

Godtgørelsen fordeler sig antalsmæssigt og størrelsesmæssigt således:

Arbejdstageres opfindelser

	Engangs- beløb	Aktier, andele	Løbende ydelse	Løntillæg	Anden form for vederlag
Antal	16	0	6	2	1
Gennem- snitligt beløb	12.219	0	150.000	27.500	3.000

Bemærkning: Løbende ydelse og løntillæg er opgjort på årsbasis.

Der er imidlertid en betydelig variation i størrelsen på engangsbeløbet. Det mindste beløb, der er angivet er en silverdollar (ca. 7 kr.), mens det største beløb er på 50.000 kr. Nedenstående tabel giver et indtryk af engangsbeløbets størrelsesfordeling:

Størrelse på engangsbeløb	Antal	Procent
Mindre end 3.500 kr	7	44
3.500 kr til 10.000 kr	5	31
Over 10.000 kr.	4	25
Ialt	16	100

Det samme er tilfældet med de angivne værdier af løbende ydelser. Det største beløb er på 500.000 kr., mens de resterende beløb er på under 100.000. Det mindste beløb er på 30.000 kr.

Blandt de opfindelser, hvor opfinderen har svaret positivt på, at der er modtaget godtgørelse fra virksomheden i forbindelse med overdragelsen, anføres kun ved 5 opfindelser (21%), at der er blevet udarbejdet et beregningsmæssigt grundlag for godtgørelsen. Ved to af disse anføres, at det er virksomheden, der har udarbejdet et beregningsmæssigt grundlag. Ved én anføres, at det er opfinderen selv, der har udarbejdet det beregningsmæssige grundlag. Ved de resterende 2 opfindelser er der ikke svaret på, hvem der har udarbejdet det beregningsmæssige grundlag.

Grundlaget har ved fire opfindelser været udarbejdet ud fra udnyttelse af opfindelsen, mens det kun i et enkelt tilfælde har været udarbejdet ud fra en kalkyle.

UBVA's undersøgelse om godtgørelseskrav

Tilfredshed med godtgørelsen

Blandt de opfindere (25), som har angivet, at de har modtaget godtgørelse i forbindelse med overdragelsen, har de fleste overvejende været tilfredse på overdragelsestidspunktet, idet 19 har svaret ja på spørgsmålet, og 1 har svaret nej. Der er 5, som ikke har besvaret spørgsmålet.

Tilfredsheden falder noget, når der spørges om, hvorvidt man er tilfreds med godtgørelsen i dag, idet 17 svarer ja, mens 4 svarer nej. Der er 3, som ikke besvarer dette spørgsmål.

Blandt de besvarelser (61), hvor opfinderne havde angivet, at de intet vederlag havde fået i forbindelse med overdragelsen, er der kun 14, som har besvaret spørgsmålene vedrørende tilfredshed med godtgørelsen.

I 9 af besvarelserne er angivet, at man er tilfreds med, at man ikke har fået et vederlag i forbindelse med overdragelsen, men 5 udtrykker utilfredshed med, at de ikke har fået et vederlag. Da der er mange (47) blandt de opfindere, som ikke har modtaget vederlag m.v. ved overdragelsen, der har undladt at besvare spørgsmålene vedr. tilfredshed med godtgørelsen, kan det være svært at drage håndfaste konklusioner på dette punkt. Men det skal fremhæves, at det af flere besvarelser fremgår, at opfinderne opfatter det som en del af ansættelsen at lave opfindelser til virksomheden, hvorfor man ikke mener at have krav på vederlag ved overdragelse.

Genforhandling af godtgørelsen

Kun ved een enkelt opfindelse angiver opfinderen, at der har været tale om genforhandling af godtgørelsen. Ved 70 opfindelser (svarende til 81 procent) er der svaret benægtende på, at der har været tale om genforhandling af godtgørelsen. 15 skemaer (17 procent) er ubesvaret ved dette spørgsmål.

Virksomhedens udnyttelse af rettighederne til opfindelsen

Ved 76 procent (65) af opfindelserne angiver opfinderen, at rettighederne til opfindelsen er udnyttet af virksomheden. Ved 14 procent (12) af opfindelserne angiver opfinderen, at virksomheden ikke har udnyttet rettighederne til opfindelsen. Begrundelser herfor er dels, at opfindelsen endnu ikke er sat i produktion, og dels at opfindelsen ikke var rentabel. Ved 9 procent (8) af opfindelserne angiver opfinderen, at han/hun ikke ved, om opfindelsen er taget i brug. Ét skema er ubesvaret.

Arbejdstageres opfindelser

Blandt de 76 procent af besvarelsene, som angiver, at virksomheden har udnyttet rettighederne til opfindelsen, svarer 86 procent (56), at virksomheden har udnyttet rettighederne til produktion i virksomheden. Ved 9 procent (6) er rettighederne udnyttet ved ovedtagelse af rettighederne. Ingen har angivet, at rettighederne er udnyttet ved underlicensering. Endelig er der ved 5 procent (3) anført, at rettighederne er udnyttet af virksomheden på anden vis.

Opfindelsens markedsværdi

Der er angivet 46 svar på omsætningsværdien af opfindelsen. Der er imidlertid stor spredning på de anførte beløb. Det største beløb er på 1 milliard. I visse tilfælde anføres der negative beløb, hvilket hænger sammen med, at det tager tid, før opfindelsen er markedsført. Investeringen er derfor ikke rentabel på spørgetidspunktet. Nedenstående tabel viser spredningen på de anførte omsætningsværdier.

Omsætningsværdi	Over 100 mill.	10 til 100 mill.	5 til 10 mill.	1 til 5 mill.	0,1 til 1 mill.	Under 0,1 mill.	Samlet antal svar
Antal svar	7	7	9	8	7	6	46

Der er indkommet 38 svar på nettoavancen. Her er der også tale om stor spredning på de anførte værdier. Den største værdi er på 1 milliard kr. Ligesom i tilfældet med omsætningsværdien anføres i nogle tilfælde negative værdier for virksomhedens nettoavance. Begrundelserne er igen, at det tager tid, før opfindelsen slår igennem på markedet, og at der er store markedsføringsomkostninger i forbindelse med opfindelsens lancering. Nedenstående skema giver et indtryk af variationen i de anførte nettoavancer.

Nettoavance	Over 5 mill.	1 til 5 mill.	0,1 til 1 mill.	Under 0,1 mill.	Samlet antal svar
Antal svar	5	9	5	19	38

UBVA's undersøgelse om godtgørelseskrav

Der er 14, som angiver, at opfindelsen repræsenterer en betragtelig værdi for virksomheden, idet nettoavancen allerede på nuværende tidspunkt overstiger 1 mill. kr. Det kan derfor være interessant at sammenholde disse 14 opfindelser med størrelsen af den godtgørelse, som opfinderen har modtaget. Det viser sig, at kun 1 ud af ovennævnte opfindere har modtaget godtgørelse fra virksomheden. Vedkommende opfinder oplyser i spørgeskemaet, at godtgørelsen udbetales som løbende ydelse, svarende til et beløb på årsbasis på ca. 120.000 kr. Generelt kunne man forvente, at der var en positiv sammenhæng mellem opfindelsens værdi for virksomheden og udbetaling af godtgørelse til opfinderen. Men undersøgelsen afslører tilsyneladende det modsatte. Af de 14 mest værdifulde opfindelser (målt i forhold til virksomhedens nettoavance) er der kun 1, svarende til 7%, som har modtaget godtgørelse, mens andelen, som har modtaget godtgørelse, blandt samtlige opfindere er 28%.

Man kan på denne baggrund konkludere, at opfindelsens værdi for virksomheden ikke influerer positivt på udbetaling af godtgørelse til opfinderen – snarere tværtimod.

Dette resultat, sammenholdt med det generelle indtryk af besvarelserne af de øvrige spørgsmål i undersøgelsen, peger nærmest i retning af, at udbetaling af godtgørelse til opfinderen i forbindelse med overdragelse til virksomheden i virkeligheden er et spørgsmål om opfinderens muligheder for at forhandle et resultat igennem over for virksomheden.

Afslutning

Det er vurderingen, at besvarelsesprocenten er tilfredsstillende. Kvaliteten af besvarelserne kunne have været bedre – specielt vedr. spørgsmålene om tilfredshed med godtgørelse ved overdragelsen. Der er dog noget, der tyder på, at en relativ stor gruppe af opfindere har undladt at besvare disse spørgsmål ud fra den betragtning, at de er irrelevante, da de på forhånd har den opfattelse, at de ikke har krav på vederlag i forbindelse med overdragelse af opfindelser til virksomheden.

Domme

U1924.517H, 59, 108
U1928.989Ø, 129

U1932.1139Ø, 129
U1935.627Ø, 99
U1936.1124V, 129

U1940.164Ø, 65

U1963.705SH, 129
U1964.221H, 140
U1964.512H, 111
U1965.720Ø, 69
U1966.566H, 102
U1967.600Ø, 97

U1971.820H, 102, 142
U1972.325H, 102

U1977.600Ø, 97
U1978.901H, 126 f.

U1982.4H, 140
U1982.179H, 142
U1982.820H, 142
U1982.926Ø, 128
U1984.1122SH, 141
U1988.991H, 69
U1989.228H, 129

U1993.11H, 34
U1993.130H, 68
U1993.180Ø, 128
U1994.104V, 119
U1994.349H, 128

SHT 1962.26, 108

Utrykt domspraksis

Frederiksberg Rets dom af 13. juli
1990, 130
Herning Rets dom af 29. marts 1994,
108

Østre Landsrets dom af 14. november
1966, 76
Østre Landsrets tilkendegivelse af
2. juni 1995, 98, 105 ff.

Nordisk domspraksis

NIR 1990.253SH

Norsk domspraksis

Rt. 1937.611, 30

Amerikansk domspraksis

The Boots Co. v. Analgesic
Association (1993), 71
General Motors Corp. v. Toyota
Motor Co., Ltd. (1981), 69, 72
Georgia-Pacific Corp. v. United States
Plywood Corp. (1970), 102
Hansson v. Alpine Valley Ski Area,
Inc. (1983), 102

Monsanto v. Kamp (1967), 70
Polaroid Corp. v. Eastman Kodak Co.
(1990), 102
Regents of University of California v.
Synbiotics Corp. (1993), 70
Regents of University of California v.
Synbiotics Corp. (1994), 71
Sewall v. Walters (1994), 71

Stikord

- ABR89, 34
aftale, se også forudsætning
– fortolkning, 48, 79
– konciperingsspørgsmål, 54, 59 ff.
– loyalitet i -forhold, 30, 35
– om patenteskab, 59
– om publikation, 52
– ugyldighed, 47, 53 f., 57, 112 f.,
118 f.
ansættelsesbeviser, 24
arbejdsgiversynspunkt, 16
arbejdstagerbegrebet, 33, 45
ATV-institutter, 38
- Bayh-Dole Act, 42
beskyttelsescertifikat, 32
beskyttelsespræceptivitet, se præ-
ceptivitet
bevillingsforudsætninger, 48 f.
bevisspørgsmål, 75, 84, 97, 116
bierhverv (universitetsforskere), 46
bortvisning, 85
brugsmodel, 31
byggeri, 34
- Cohen-Boyer-patentet, 43
- direktør, 34 f.
disclosure, 83 f.
dobbeltopfindelser, 72
droit moral, 77, 118
- edb-konsulent, 34
edb-programmer, 50, 54, 130
EF-sortsbeskyttelse, 134
eksterne bevillinger, 48 f.
erhvervsforskerstipendier, 49
erhvervshemmelighed, 29, 35 f., 46,
56 f., 75, 77, 78, 92, 99, 105, 121 f.
137 ff.
erstatningsansvar, 77, 85, 122
etablissementsopfindelser, 73
etik, se forskningsetik
- “first to file”, 72
forbenyttelsesret, 30, 104
forhåndsoverdragelse, 118 f.
Forskerakademiet, 49 f.
Forskerpatentudvalget, 43
forskningsetik, 28, 137, 141 f.
forskningsfrihed, 39, 45
forskningsresultater, se også op-
findelse
– beskyttelse af, 27
forskningsrådene, 48 f.
forudsætning
– bristede, 79
– forudsætningslæren, 28, 35, 113, 134
– som alternativ til aftale, 74
– som fortolkningsbidrag, 35, 79,
103, 126
– -ssynspunktet, 103
forældelse, 111 f.
fortolkning, se aftale
FoU-aftale, 36
freelance-medarbejder, 34
frembringelse, 31
- generalklausul (aftl. § 36), 47, 53, 112
genforhandling, 55
godtgørelse
– beregning, 98 ff.
– for opfindelse, 97 ff.
– for usaglig opsigelse, 24, 56

Stikord

- struktur, 100
- Grønland, 32
- halvledertopografier, 130 ff.
- Harvard University, 136
- hemmelige patenter, 72
- Holmbladudvalget, 42
- højere læreanstalter, se universiteter
- idé, 69
- immaterialret
 - retspolitisk behov for, 17
 - “impulsopfindelser”, 75
 - incitamentssynspunkt, 17 f., 97, 104
 - indkomstbeskatning, 110
 - indtægtsdækket virksomhed, 41, 50, 132
 - Industrirådets vejledning, 61 ff.
 - information, se også forskningsresultater
 - begreb, 16
 - ejerskab til, 16, 141
 - “informationssamfundet”, 20 f.
 - ingeniør, se også rådgivende ingeniør, 36 f.
 - instituttleder, 39 f.
 - internationalisering, 20, 22 f., 31
 - “joint inventorship”, 70 ff.
 - juridisk person (som rettighedshaver), 66, 73, 125, 131
 - knowhow, 34
 - koncern, 61, 78
 - konfliktløsning, 55, 58, 66, 76
 - konkurrenceklausul, 57 f.
 - konsulent, 34, 36
 - kreditering, 52
 - licens, 80
 - licensafgift, 100, 102 ff.
 - loyalitetspligt, 57, 77
 - “lukkede døre”, 99
 - lægemiddel, 29, 32
 - lønmodtagersynspunkt, 18
 - løst ansatte, 48
 - medarbejderbegrebet, 33, 45
 - medbenyttelsesret, 80
 - medopfinderskab, 66 ff., 81
 - medlemsrådgivning, 110
 - misligholdelse, 85
 - mægling, 58 f.
 - navneret, 135 ff.
 - nordisk samarbejde, 19
 - NUA87, 36
 - offentlige ledere, 35
 - opdagelse, 27
 - opdragsopfindelse, 81
 - opfinder
 - identitet, 65 f.
 - ejerskab, se medopfinderskab
 - opfindelse
 - begreb, 27
 - retten til, 29, 66
 - strid om 66
 - underretning om, 83
 - videreoverdragelse af, 81
 - opfinderloven
 - historie, 18 f.
 - “opfinderæren”, 77
 - ophavsret
 - begreb, 125
 - edb-programmer, 130
 - ophavsmand, 125
 - overdragelse, 125 f.
 - option, 79, 81
 - ORGALIME, 36
 - overdragelse, 76, 96 ff.

Arbejdstageres opfindelser

- patent, se også opfinder
 - begreb, 16
 - ansøgningsprocedure, 83
- patentagent, 55, 110, 121
- Patentagentforeningen, 55, 110
- Ph.D.-stipendiat, 45
- plantenyheder, 133
- praktikanter, 47 f.
- præceptivitet, 51, 52, 84, 90, 97 f., 118
- publikationsaftale, 52
- Risø, 54
- rådgivende ingeniør, 34, 36
- sameje (om opfindelse), 46 f., 66 ff., 81 f.
- sektorforskningsinstitutter, 38, 54
- skat, 110
- småopfindelser, 21, 28 f., 31
- SNAU, 99, 103
- sortsbeskyttelse, 133 f.
- “specialitetsprincip”, 126
- standardaftaler, 61, 101
- Stanford University, 42 f.
- standpunktsrisiko, 77, 85
- studerende, 45 f., 47
- supplerende beskyttelsescertifikat, 32 f.
- TAP-personale, 47
- tavshedspligt, 121 f.
- technology transfer, 41 ff.
- “tjenesteforhold”, 33, 46, 119
- “i tjenesten”, 74 f., 119
- tjenestemænd, 123
- tjenesteopfindelser, 19, 123
- UBVA, 19, 109, 110
- udlandsrettigheder, 31
- universiteter
 - edb-ophavsrettigheder ved, 50, 130
 - halvlederrettigheder ved, 131 f.
 - patentering ved, 21 f., 39 ff.
 - styrelse af, 39 f.
- universitetsdirektør, 35
- universitetsloven, 39 f.
- universitetslærer, 37 ff.
- UPOV-konventionen, 133, 134
- USA, 41 ff.
- varemærke, 135 f.
- videnskabelige forskningsresultater, 27, 68
- vikar, 34
- “virksomhedens arbejdsområde”, 78, 80
- voldgift, 58, 99