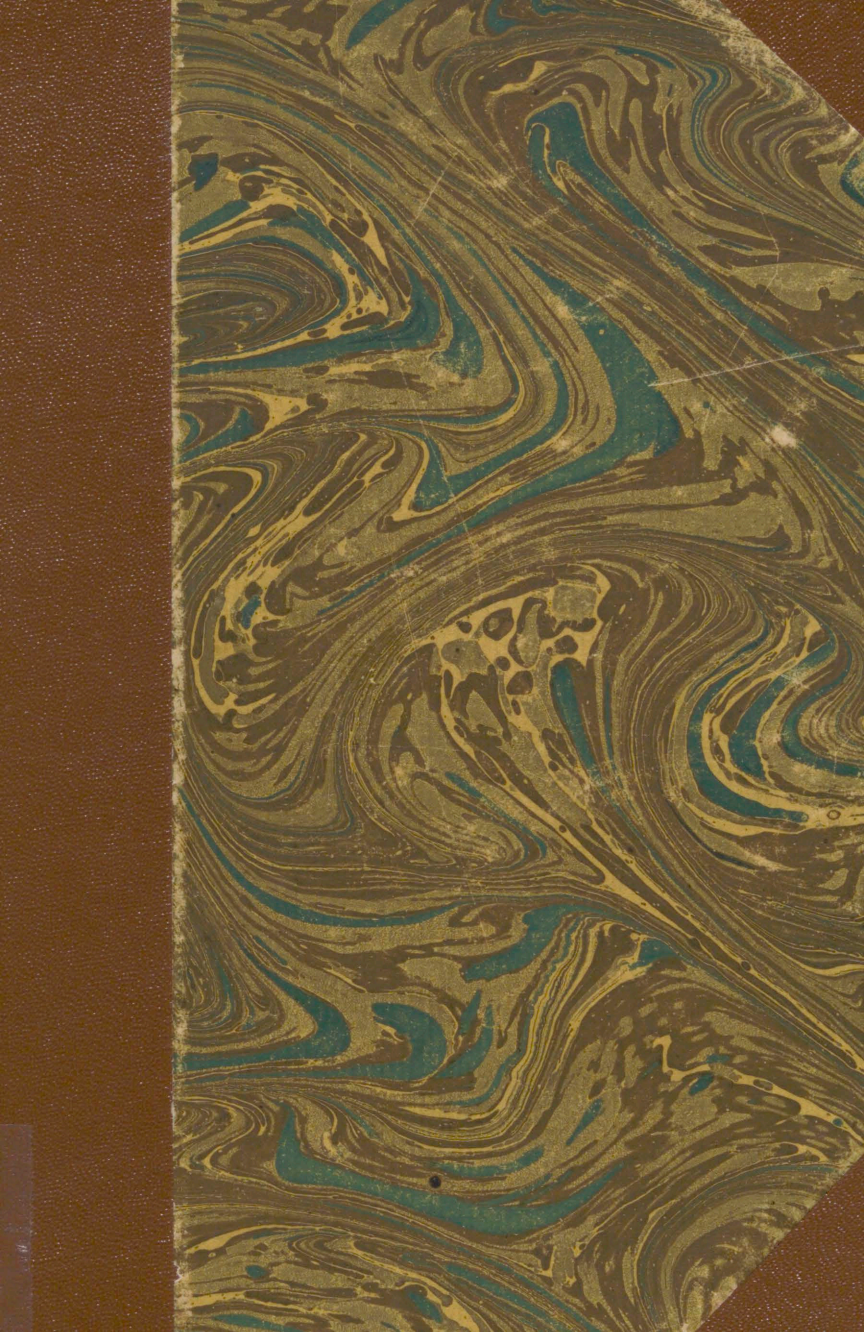




JURIDISKA INSTITUTIONEN
vid Uppsala Universitet

Depå 4536

Denna digitala version av verket är nedladdad från juridikbok.se.

Den licens som tillämpas för de verk som finns på juridikbok.se är **Creative Commons CC BY-NC 4.0**. Licensvillkoren måste följas i sin helhet och dessa finner du här <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode.sv>

Sammanfattningsvis innebär licensen följande:

Tillstånd för användaren att:

- Kopiera och vidare distribuera materialet oavsett medium eller format
- Bearbeta och bygga vidare på materialet

Villkoren för tillståndet är:

- Att användaren ger ett korrekt erkännande, anger en hyperlänk till licensen och anger om bearbetningar är gjorda av verket. Detta ska göras enligt god sed.
- Att användaren inte använder materialet för kommersiella ändamål.
- Att användaren inte tillämpar rättsliga begränsningar eller teknik som begränsar andras rätt att göra något som licensen tillåter.

Se även information på

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.sv>

OM RÄTTEN
TILL ARBETSTAGARES
UPPFINNINGAR

*Kommentar till
lagen den 18 juni 1949 om rätten till
arbetstagares uppfinningar m. m.*

UTGIVEN AV
SIGURD DENNEMARK
e. o. hovrättsassessor

P. A. NORSTEDT & SÖNERS
FÖRLAG
STOCKHOLM

teologiska seminariet vid Uppsala universitet

STOCKHOLM 1950

KUNGL. BOKTRYCKERIET. P. A. NORSTEDT & SÖNER

500189

INNEHÅLLSFÖRTECKNING.

	Sid.
Förord	7
Inledande översikt	11
Lag den 18 juni 1949 om rätten till arbetstagares uppfinningar	15
1 §. Lagens giltighetsområde	15
Första stycket	15
A. De uppfinningar som avses med lagen	15
B. Huvudregel angående vilka arbetstagare som lagen avser	17
Andra stycket	20
Tredje »	21
2 §. Arbetstagares rätt till egen uppfinning. Om lagens karaktär av dispositiv resp. tvingande .	22
3 §. Arbetsgivares rätt till uppfinning som gjorts av hans arbetstagare	25
Allmänna synpunkter	26
Första stycket	31
Andra »	35
Tredje »	38
4 §. Arbetstagares skyldighet att till sin arbetsgivare anmäla gjord uppfinning	39
5 §. Om arbetsgivares förvärv av arbetstagareuppfinning m. m.	42
Första stycket	43
Andra »	46
6 §. Ersättningsregler	57
Första stycket	57
Andra »	60

	Sid.
7 §. Rättsläget mellan arbetstagare som slutat sin anställning och den tidigare arbetsgivaren	66
Första stycket	67
Andra »	70
8 §. Vissa sekretessbestämmelser	71
9 §. Otillbörlighetsklausul	72
10 §. Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar	72
Övergångsbestämmelse	74
Kungl. Maj:ts instruktion den 29 december 1949 för statens nämnd för arbetstagares uppfinningar	75
Kungl. Maj:ts kungörelse den 29 december 1949 angående tillägg till 4 § i den s. k. sekretesskungörelsen	79
Lag den 29 november 1946 med särskilda bestämmelser om uppfinningar av betydelse för försvaret	80
Kungl. Maj:ts kungörelse den 6 december 1946 med vissa föreskrifter angående tillämpningen av lagen den 29 november 1946	86
Kungl. Maj:ts kungörelse den 6 december 1946 angående vad med krigsmateriel skall förstås i lagen den 29 november 1946	91
Överenskommelse den 31 januari 1946 mellan svenska arbetsgivareföreningen och svenska industritjänstemannaförbundet om rätten till arbetstagares uppfinningar ..	93
Överenskommelse den 18 januari 1950 mellan svenska arbetsgivareföreningen och svenska industritjänstemannaförbundet om rätten till arbetstagares uppfinningar ...	96
Sakregister	99

Vissa förkortningar.

- Betänkandet = Betänkande med utredning och förslag
angående rätten till arbetstagares uppfin-
ningar, avgivet av särskilt tillkallade sak-
kunniga den 8 februari 1946 (Statens
offentliga utredningar 1946: 21)
- Elliot = Betänkande med utredning och förslag
angående rätten till vissa uppfinningar
m.m., avgivet av inom handelsdepartemen-
tet tillkallad utredningsman den 20 juni
1944 (Statens offentliga utredningar 1944:
27)
- Propositionen = Kungl. Maj:ts proposition nr 101 år 1949
- Utskottet = Andra lagutskottets utlåtande nr 32 år
1949
- von Zweigbergk = Å. von Zweigbergk, Svensk lag om rätten
till arbetstagares uppfinningar, Tidskrift
för Nordiskt industriellt rättsskydd 1949
s. 179—193
-

FÖRORD.

Före tillkomsten av 1949 års lag om rätten till arbetstagares uppfinningar funnos icke i svensk lagstiftning några särskilda bestämmelser, som reglerade frågan vem rätten till en uppfinning skulle tillkomma, när uppfinningen gjorts av en person i annans tjänst och uppfinningen stod i samband med anställningen. Inom doktrin och praxis torde man emellertid ha varit ense om att den svenska rättens dåvarande ståndpunkt i denna fråga var, att en arbetsgivare icke hade någon rätt till en arbetstagares uppfinning, såvida ej sådan rätt uttryckligen överenskommits eller fick anses framgå av anställningsförhållandet eller av övriga omständigheter i samband med anställningen. I denna del må hänvisas till den framställning som lämnats å s. 11—14 i Statens offentliga utredningar 1946: 21 och till det rättsfall som refererats i Nytt juridiskt arkiv årg. 1946 s. 630.

Avsaknaden av uttryckliga lagbestämmelser rörande rätten till arbetstagares uppfinningar vållade betydande olägenheter, särskilt inom statsförvaltningen. Innan en laglig reglering av frågan slutligen kom till stånd, hade också flera utredningar verkställts för att råda bot på dessa olägenheter. Första gången ett direkt lagförslag framlades i ämnet var 1919, nämligen i patentlagstiftningskommitténs betänkande med förslag till lag om patent. Detta förslag ledde dock icke till någon lagstiftning, lika litet som ett av dåvarande statssekreteraren, numera hovrättspresidenten Knut Elliot på offent-

ligt uppdrag utarbetat, den 20 juni 1944 avgivet betänkande med förslag till lag om rätten till uppfinningar m. m. vid vissa statliga verk och inrättningar (Statens offentliga utredningar 1944: 27). Sedan under remissbehandlingen av det Elliotska förslaget anmärkts att en lagstiftning på området icke borde begränsas till statsanställda utan borde avse förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare över huvud taget, tillkallades med stöd av Kungl. Maj:ts bemyndigande den 16 mars 1945 särskilda sakkunniga att inom justitiedepartementet biträda med utredning av frågan om rätten till anställdas uppfinningar. De sakkunniga, vilka antogo namnet *1945 års kommitté för utredning av rätten till anställdas uppfinningar*, voro generaldirektören N. T. Löwbeer, ordförande, civilingenjören A. B. C. Dahlberg, direktören K. E. Eriksson, ombudsmannen J. L. Geijer, överingenjören och chefen för statens geotekniska institut W. Kjellman, byråchefen Å. von Zweigbergk och generaldirektören S. A. E. Ödeen. Som sekreterare tjänstgjorde numera byrådirektören F. Berglund. Kommittén avgav den 8 februari 1946 betänkande med förslag till lag om rätten till arbetstagares uppfinningar (Statens offentliga utredningar 1946: 21).

Över detta betänkande avgåvos yttranden av ett stort antal myndigheter och sammanslutningar. Kommittéförslaget blev därefter föremål för överarbetning inom justitiedepartementet (departementschef: statsrådet Zetterberg; statssekreterare: numera justitierådet Lindell). Det överarbetade förslaget blev den 3 december 1948 remitterat till lagrådet, som avgav sitt utlåtande den 1 mars 1949. Sedan departementsförslaget med anledning av en av lagrådet gjord erinran jämkats på en viss punkt, blev det sålunda jämkade förslaget genom proposition den 4 mars 1949 (nr 101) förelagt riksdagen. Frågan behandlades av andra lagutskottet, som därvid jämväl hade att behandla en i andra kammaren

väckt motion nr 332. I utlåtande nr 32 tillstyrkte utskottet med vissa huvudsakligen formella ändringar bifall till propositionen. Utskottets hemställan bifölls av riksdagen, varefter beslutet anmäldes i skrivelse nr 320.

Lagen utfärdades därefter den 18 juni 1949. Den trädde i kraft den 1 januari 1950 men gäller icke uppfinningar som tillkommit före nämnda dag.

Denna kommentar bygger väsentligen på vad som förekommit under förarbetena till 1949 års lag. På vissa punkter ha dock kompletterande uttalanden gjorts, delvis på grundval av det Elliotska betänkandet. Därjämte har beaktats innehållet i en uppsats av byråchefen Å. von Zweigbergk »Svensk lag om rätten till arbetstagarers uppfinningar», införd i Nordiskt industriellt rättsskydd årg. 1949 s. 179—193. I den mån kommentaren bygger på lagens förarbeten eller på andra källor har detta angivits.

Stockholm i oktober 1950.

Utgivaren.

Inledande översikt.

Spörsmålet vem som skall äga rätt till en uppfinning i sådana fall då uppfinningen gjorts av en person i annans tjänst och står i samband med anställningen är — såsom föredragande departementschefen framhöll under förarbetena till 1949 års lag — för sin lösning beroende av en avvägning mellan flera olika intressen: »Å ena sidan måste beaktas, att den anställde som gjort en uppfinning skäligen bör ha del i den ekonomiska vinsten av densamma. Å andra sidan måste uppmärksammas, att arbetsgivaren i vars tjänst uppfinningen skett ofta har ett berättigat krav att rätten till uppfinningen helt eller delvis skall övergå till honom. Härtill kommer, att den rättsliga regleringen icke får ske på sådant sätt att uppfinnarverksamheten hämmas. Tvärtom måste särskild hänsyn tagas till samhällets intresse av att den tekniska forsknings- och nykonstruktionsverksamheten befrämjas.»¹

Det säger sig självt, att en sådan intresseavvägning måste bli både svår och ömtålig. Den uppgift som man vid utarbetandet av 1949 års lag stod inför komplicerades ytterligare av att det gällde att ge enhetliga regler för både statsanställda och privatanställda. I detta hänseende var å ena sidan att märka, att de enskilda näringsidkarna ha större möjligheter än de statliga verken

och inrättningarna att avtalsmässigt reglera problem av här ifrågavarande slag,¹ en möjlighet som också har utnyttjats inom stora delar av näringslivet.² Å andra sidan var emellertid att beakta, att det ur skilda synpunkter måste te sig mindre lämpligt att verkställa avvägningen mellan arbetsgivare och arbetstagare på ett sätt, som skulle stå klart i strid mot den rättsuppfattning som faktiskt utbildats på arbetsmarknaden. Det ansågs med andra ord icke böra föreligga alltför stor spännvidd mellan lagens bestämmelser och avtalspraxis. Utgångspunkten var härvid, att lagstiftningen i princip skulle vara av dispositiv natur (2 § andra stycket). Men samtidigt var ett av syftena med lagstiftningen att i vissa avseenden trygga arbetstagarnas rätt genom bestämmelser, som icke fingo åsidosättas genom avtal.

Med hänsyn till att en lagstiftning i ämnet följaktligen erbjöd betydande svårigheter och att den rörde ett hittills icke bearbetat rättsområde var det knappast ägnat att förvåna, att man vid avfattningen av lagtexten ansåg sig böra gå fram med viss varsamhet.³

Beträffande lagens innehåll må här allenast följande kortfattade översikt lämnas.

I 1 § regleras lagens tillämplighetsområde. Härvid är till en början att märka, att lagen endast avser här i riket patenterbara uppfinningar (1 § första stycket). Såsom förut antytts gäller lagen i princip uppfinningar av arbetstagare i både allmän och enskild tjänst (1 § första stycket). Vissa statsanställda arbetstagare, så ock värnpliktiga ha dock i denna sin egenskap undantagits från lagens bestämmelser (1 § andra och tredje styckena).

I 2 § första stycket fastslås att en arbetstagare i princip har samma rätt till sina uppfinningar som andra

¹ Jfr nedan s. 24 f.

² Se nedan s. 23 f.

Se närmare departementschefsanförandet å s. 54 i propositionen.

uppfinnare, om ej annat följer av lagens bestämmelser. De legala inskränkningarna i denna grundregel framgå av 3 § och 7 § första stycket. Den av lagstiftaren gjorda gränsdragningen mellan arbetstagarens och arbetsgivarens rätt kan dock rubbas genom avtal mellan parterna, se 2 § andra stycket. I sista punkten av detta stycke uppräknas vilka bestämmelser i lagen som äro tvingande.

Frågan om och i vad mån en arbetsgivare skall äga rätt till de uppfinningar som göras av hans arbetstagare behandlas främst i 3 §. Paragrafen skiljer mellan tre olika kategorier av uppfinningar och bestämmer arbetsgivarens rättigheter olika i de olika fallen. Gemensamt för de tre grupperna är, att de samtliga avse uppfinningar vilkas utnyttjande faller *inom* arbetsgivarens verksamhetsområde. Härav följer, att lagen icke ger arbetsgivaren någon som helst rätt till sådana av hans arbetstagare gjorda uppfinningar som falla *utom* arbetsgivarens verksamhetsområde. Det avgörande kriteriet vid gränsdragningen mellan de olika kategorierna i 3 § har varit, om ett mer eller mindre nära samband råder mellan uppfinningen och anställningen. Är detta samband så intimt som i 3 § första stycket närmare anges, äger arbetsgivaren även mot arbetstagarens vilja förvärva *all* rätt till uppfinningen. Är sambandet mindre intimt men dock i och för sig till finnandes, äro arbetsgivarens befogenheter mera begränsade. Oberoende av arbetstagarens önskemål kan arbetsgivaren då endast förvärva rätt att utnyttja uppfinningen i sin egen verksamhet (enkel licens), och vill han förvärva en mera omfattande rätt, har han allenast erhållit företräde framför andra att under viss tid träffa avtal därom med arbetstagaren (3 § andra stycket). Föreligger icke något samband alls mellan uppfinningen och anställningen, äger arbetsgivaren — dock endast under förutsättning att uppfinningen likväl

faller inom hans verksamhetsområde — endast en företrädesrätt av nyss antytt slag (3 § tredje stycket). Dessa regler avse samtliga blott sådana uppfinningar som gjorts under det att ett anställningsförhållande ännu består. Beträffande rättsläget under tiden närmast efter det att en arbetstagare slutat sin anställning ges en kompletterande bestämmelse i 7 § första stycket. Andra stycket i denna paragraf innehåller en tvingande regel, som avser att skydda arbetstagarparten mot alltför långtgående avtalsklausuler rörande skyldigheterna gentemot tidigare arbetsgivare.

I 4 § stadgas skyldighet för arbetstagare att till arbetsgivaren genast anmäla uppfinning som faller inom dennes verksamhetsområde.

Om arbetsgivaren önskar inträda som arbetstagarens rättsinnehavare med avseende å en uppfinning, har han enligt 5 § första stycket viss frist på sig för att göra sina anspråk gällande. I 5 § andra stycket regleras arbetstagarens skyldigheter och rättigheter under denna frist.

Ersättningsfrågan behandlas i 6 §. Genom en bestämmelse av tvingande karaktär tillförsäkras arbetstagaren rätt till skälig ersättning för den rätt han avstår till en uppfinning.

I 8 § givas vissa sekretessbestämmelser och 9 § innehåller en otilbörlighetsklausul av gängse typ.

Twister om lagens tillämpning skola prövas av allmän domstol eller, om tvistefrågan regleras i kollektivavtal, av arbetsdomstolen. En statlig nämnd har inrättats med uppgift att avgiva utlåtanden i frågor som röra lagens tillämpning (10 §).

L a g
om rätten till arbetstagares uppfinningar;
given Stockholms slott den 18 juni 1949.

Vi GUSTAF, med Guds nåde, Sveriges, Götes och Vendes Konung, göra veterligt: att Vi, med riksdagen, funnit gott förordna som följer.

1 §.

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

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

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

Första stycket.

Lagen gäller endast patenterbara uppfinningar. Sådana förfaranden eller anordningar av teknisk natur, exempelvis beräkningar och konstruktioner, som ej kunna patentskyddas, äro alltså uteslutna från lagens till-

lämplighetsområde. Detta innebär, att lagen icke ger någon ledning — annat än möjligtvis indirekt — för bedömningen av de olika spörsmål som kunna uppstå, när en arbetsgivare vill tillgodogöra sig sådana idéer eller uppslag av de anställda som, utan att innefatta patenterbara uppfinningar, dock kunna nyttiggöras i driften. Begränsningen till patenterbara uppfinningar kan givetvis medföra vissa svårigheter, när det gäller att avgöra, om en viss uppfinning verkligen är av sådan beskaffenhet att lagen skall tillämpas på densamma. Man har emellertid förutsatt, att parterna i allmänhet komma att under hand undersöka huruvida patenterbarhet kan anses föreligga och att de skola träffa uppgörelse på grundval av de resultat som de därvid komma till. Härom anföres i betänkandet följande:¹

Det kan då tänkas, att arbetsgivaren förvärvar rätt till en uppfinning, i tro att den är patenterbar, vilket en granskning härafter hos patentmyndigheten fastslår, att den icke är. Även om patent meddelas på uppfinningen, kan för övrigt domstol sedermera förklara patentet ogillt. Man får emellertid utgå ifrån att vid sådant förvärv av uppfinningsrätt, där arbetsgivaren känner sig osäker på om uppfinningen är patenterbar eller ej, förvärvet sker med förbehåll från dennes sida rörande patenterbarheten, därest han fäster särskilt avseende vid denna. Det kan också vara så, att uppfinningen, oavsett dess patenterbarhet, har stort värde för arbetsgivaren. Denne kan måhända genom att omedelbart utnyttja densamma göra en god vinst, t. ex. om uppfinningen avser en säsongartikel, som arbetsgivaren kan snabbt fabricera och med vilken han kan inom kort tid mätta marknaden.

Under vissa förhållanden kan det för arbetsgivaren vara ett behov att övertaga en uppfinning för att bevara densamma som fabriks hemlighet. Det föreligger ej något hinder mot att parterna i sådant fall överenskomma, att för deras vidkommande uppfinningen skall anses patenterbar. De kunna även erhålla patentmyndighetens utlåtande om patenterbarheten, ifall en patentansökan ingives. För bibehållande av sekretessen kan ansökningen sedan återtagas, efter det myndigheten ytt-

¹ Betänkandet s. 49—50. — Jfr nedan s. 39 rörande anmälningsplikten.

rat sig och innan ansökningsen eventuellt kungöres. Vid tvist mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan patenterbarhetsfrågan slutligen komma att prövas av domstol.

Ytterligare en inskränkning i lagens tillämplighetsområde är, att lagen endast avser uppfinningar som äro patenterbara här i riket. Genom denna begränsning falla alltså utanför lagen sådana uppfinningar som visserligen kunna patentskyddas i något främmande land men på grund av den svenska patentförordningens patenterbarhetsfordringar icke kunna patenteras i Sverige. De enskilda näringsidkare som anse sig ha särskilda intressen att bevaka i förevarande avseende kunna dock göra detta genom att i erforderlig utsträckning sluta särskilda avtal med sina anställda.

Lagen avser alla av arbetstagare i allmän eller enskild tjänst gjorda, här i riket patenterbara uppfinningar, oberoende av deras ekonomiska värde. Även en uppfinning som måste anses sakna större praktisk betydelse faller alltså, om den är patenterbar i Sverige, under lagens bestämmelser och skall därmed anmälas till arbetsgivaren enligt 4 §. Den omständigheten att uppfinnaren—arbetstagaren själv måhända icke önskar få sin uppfinning patenterad är likaledes utan betydelse, när det gäller att avgöra om uppfinningen faller under lagen eller ej.¹ Det enda relevanta i detta hänseende är, om uppfinningen objektivt sett är patenterbar här i riket.

Bestämmelserna i lagen gälla, som redan framhållits, arbetstagare i både allmän och enskild tjänst. Reglerna såsom sådana äro desamma för statsanställda och privatanställda, men i praktiken kommer förmodligen en viss skillnad att göra sig gällande mellan dessa båda grupper såtillvida att särskilda avtalsvillkor, som alltså innebära avvikelser från lagens bestämmelser, kunna väntas bli vanligare för de privatanställda.² Under begreppet arbetstagare hänföres icke blott teknisk utan även annan personal, såsom fabriksarbetare och kontorsanställda. Begreppet täcker sålunda exempelvis både tjänstemän och arbetstagare i chefsställning, både kroppsarbetare och förmän. Det är utan betydelse, om anställningen avser heltids-

¹ Propositionen s. 66.

² Jfr nedan s. 24 f.

eller deltidstjänstgöring, liksom det beträffande arbetstagare i allmän tjänst saknar relevans huruvida arbetstagaren innehar ordinarie eller extra ordinarie anställning eller om han är arvodesanställd. Enligt kommitténs mening skulle under arbetstagare i förevarande sammanhang föras endast sådana anställda som innehade en relativt fast anställning, t. ex. med viss uppsägningstid eller förenad med tidlön eller ackordsersättning, däremot icke personer som innehade tillfälliga uppdrag, exempelvis för särskilda fall tillkallade sakkunniga.¹ Denna begränsning synes dock knappast böra uppställas såsom en generell regel. Tvärtom torde lagens bestämmelser i *princip* böra anses tillämpliga även på rent tillfälliga anställningsförhållanden (t. ex. då en läkemedelsfabrik anlitar en expert för ett särskilt uppdrag). En annan sak är emellertid, att det i vissa fall — exempelvis i fråga om en person som, endast för att vinna meriter, oavlönad tjänstgör vid ett statligt verk eller ett privat företag² eller någon som rent tillfälligtvis anställes för ett arbete utan varje teknisk anknytning — måhända kan anses framgå av anställningsförhållandet, att det var parternas mening att lagens bestämmelser icke skulle vara helt eller ens delvis tillämpliga på anställningen (se 2 § andra stycket). Det närmare avgörandet av detta spörsmål har enligt propositionen³ ansetts böra överlåtas åt rättstillämpningen. Givet är vidare, att arbetstagaren vid anställningens början uttryckligen kan ha uppställt det villkoret att lagens bestämmelser helt eller delvis icke skola vara tillämpliga i hans speciella fall.

När det i 1 § första stycket sägs, att lagen avser vissa uppfinningar av arbetstagare i allmän eller enskild tjänst, betyder detta att uppfinningen skall ha gjorts under *bestående tjänsteförhållande* (jfr emellertid även 7 §). Så anses vara fallet, icke endast om uppfinningen tillkommit under det arbetstagaren var i tjänst utan även om han gjort uppfinningen under semester eller tjänstledighet.⁴ Med en annan bedömning skulle lagens bestämmelser lätt kunna

¹ Betänkandet s. 50.

² I och för sig torde det alltså sakna principiell betydelse, om tjänsten är avlönad eller ej; jfr Elliot s. 56. Det måste emellertid städse vara fråga om ett anställningsförhållande, och lagen blir sålunda icke tillämplig i ett sådant fall då en forskare tillåtes för egen räkning driva studier vid ett företag utan att samtidigt deltaga i företagets arbete; jfr Elliot s. 57.

³ Propositionen s. 67.

⁴ Betänkandet s. 52. Betr. tjänstledighetsfallet jfr s. 11.

kringgås.¹ Även en uppfinning som gjorts under tillfällig permittering bör regelmässigt anses ha tillkommit under bestående tjänsteförhållande.² Enligt samstämmiga uttalanden i lagens förarbeten är det utan betydelse, om en uppfinning gjorts under tjänstetid eller på fritid.³ Det säger sig nämligen självt, att eftersom uppfinnarverksamhet i avsevärd utsträckning består av tankearbete, det måste möta stora svårigheter att i fråga om dess utförande draga en skarp gräns mellan tjänstetid och fritid. Härtill kommer — såsom i propositionen framhållits — att, även om en uppfinning ostridigt gjorts under fritid, det mycket väl kan förhålla sig så att anställningen och vad därmed sammanhänger givit en så avgörande impuls till uppfinningen, att det måste anses föreligga ett samband i lagens mening mellan anställningen och uppfinningen.⁴

Såsom nyss framhölls skall även en under tjänstledighet gjord uppfinning anses ha tillkommit under bestående tjänsteförhållande. Det kan emellertid tänkas, att arbetstagaren under tjänstledigheten tager anställning hos en annan arbetsgivare. I så fall föreligger ett dubbelt anställningsförhållande. Lagen anger nu icke, hur det skall förfaras när en uppfinnare samtidigt är anställd hos flera arbetsgivare —

¹ Jfr Elliot s. 57.

² Propositionen s. 66 (jfr s. 62 f); annorlunda betänkandet s. 52.

³ Betänkandet s. 46 och 52 samt propositionen s. 66.

⁴ Det kan möjligen ha sitt intresse att här återgiva några avsnitt ur en reportageartikel i Dagens Nyheter för den 28 april 1950. En uppfinnare berättade där, att han gjort hundratals uppfinningar, av vilka en fjärdedel tillkommit — under sömnen. Han sade sig många gånger ha haft svårt att somna på grund av att det alltfjämt olösta problemet fortsatt att arbeta inne i hjärnan — »men när jag vaknade var saken klar». Ibland hade det hänt, att han efter en sådan dröm stigit upp mitt i natten och skissat ned saken. Även om uppfinningen i fråga varit nyskapande och alls inget plagiat, hade den naturligtvis inte varit ett plötsligt tillkommet fantasifoster utan resultatet av en mognadsprocess, i sin tur baserad på de rön man medvetet eller omedvetet samlat under årens lopp. Det hade varit ett slags »kvarhållen tankeenergi». — En annan uppfinnare berättade i samma artikel: »Under en resa kom jag på en idé att lösa ett problem som visade sig ha mycket stor betydelse för vår industri. Jag började bearbeta ämnet, men utan större framgång. Två veckor därefter befann jag mig på en affärsresa i Jönköping. På kvällen promenerade jag längs Vätterns strand, och då — helt plötsligt och utan förvarning — kom lösningen. Idéerna trängde sig fram. Jag måste rusa in på ett konditori, tog fram skissblocket och kunde på rak arm lägga upp de riktlinjer som sedan blev gällande. Produkten i fråga har nu omsatts till ett värde som räknas i ett sjuiffrigt tal.»

vilken situation ju kan tänkas föreligga icke blott i nyss nämnda fall utan även när en och samma person på en gång innehar flera deltidсанställningar. Avgörande blir här i första hand, inom vilken arbetsgivares verksamhetsområde uppfinningen faller. Faller uppfinningen inom endast den ene arbetsgivarens verksamhetsområde, är den andra anställningen utan all betydelse i sammanhanget. Faller uppfinningen däremot inom såväl den ene som den andre arbetsgivarens verksamhetsområde, får arbetstagaren anses skyldig att underrätta båda om sin uppfinning.¹ Skulle sedan tvist uppstå mellan arbetsgivarna om vem av dem som äger inträda såsom uppfinnarens rättsinnehavare, får tvisten avgöras med ledning av omständigheterna i det särskilda fallet.² I sista hand blir problemet givetvis en domstols- eller skiljenämndsfråga.

Andra stycket.

Enligt detta stycke gäller att lärare vid universitet, högskolor eller andra inrättningar som tillhöra undervisningsväsendet icke i denna sin egenskap skola anses såsom arbetstagare enligt lagen. Med lärare avses i detta sammanhang icke blott professorer och docenter utan även laboratorer och med dem i lönehänseende jämställda ordinarie befattningshavare (prosektorer, observatorer och preceptorer) samt biträdande lärare, assistenter och amanuenser. Därest en dylik lärare vid sidan om sin tjänst har annan anställning — exempelvis hos något privat företag eller för att utföra forskning på särskilt uppdrag hos någon annan statlig institution än den läroanstalt där han har sin ordinarie tjänst — är han dock att med hänsyn till denna sin bisyssla betrakta såsom arbetstagare i lagens mening.³ För att en inrättning skall anses tillhöra undervisningsväsendet kräves icke att den, såsom t. ex. de högre tekniska läroverken, sorterar under ecklesiastikdepartementet. Även krigsmaktens skolor och undervisningsanstalter äro att betrakta såsom undervisningsväsendet tillhörande inrättningar. Enligt uttrycklig föreskrift skall lagen emellertid äga tillämpning på vissa lärare vid dylika skolor och anstalter, nämligen å dem som äro officerare eller

¹ Jfr betänkandet s. 57 och propositionen s. 75.

² Jfr betänkandet s. 52 och 57 f samt propositionen s. 66.

³ Jfr propositionen s. 67 och utskottet s. 5.

underofficerare på aktiv stat. Anledningen härtill är den, att lagstiftningen i allmänhet skall vara tillämplig på dessa befattningshavare, och de ha vid sådant förhållande icke ansetts böra undantagas från lagens bestämmelser under tid då de tjänstgöra vid krigsmaktens undervisningsanstalter.

Det bör beaktas, att statliga forskningsinstitut icke falla in under stadgandet i 1 § andra stycket.

Tredje stycket.

Såsom nyss framhölls falla officerare och underofficerare på aktiv stat under lagens bestämmelser. Enligt 1 § tredje stycket gäller däremot att anställnings- eller beställningshavare i krigsmaktens reserver eller på övergångs-, disponibilitets- eller reservstat vid krigsmakten icke skola i denna sin egenskap anses såsom arbetstagare enligt lagen. Det samma gäller med avseende å värnpliktiga. Stadgandet att en reservofficer eller en värnpliktig icke skall i denna sin egenskap falla under lagen innebär för det första, att om en sådan person gör en uppfinning under tid då han kommenderats att tjänstgöra vid exempelvis arméförvaltningens tygavdelning, kronan icke på *förevarande lag* kan grunda någon rätt till uppfinningen. Däremot är det möjligt, att staten på grund av 7 § lagen den 29 november 1946 med särskilda bestämmelser om uppfinningar av betydelse för försvaret¹ kan förvärva all rätt eller nyttjanderätt till uppfinningen. Stadgandet i 1 § tredje stycket förevarande lag innebär vidare, att om en reservofficer eller en värnpliktig gör en uppfinning medan han tjänstgör i denna sin egenskap och uppfinningen tillika faller inom hans civile arbetsgivares verksamhetsområde,² denne i princip äger i lagen angiven rätt till uppfinningen — låt vara att han måhända dock går sin rätt mer eller mindre förlustig på grund av 7 § i 1946 års nyssnämnda lag om försvarsuppfinningar. I förhållande till sin civile arbetsgivare är reservofficeren eller den värnpliktige alltså att anse såsom arbetstagare i lagens mening även under tid då han fullgör krigstjänstgöring.

¹ Denna lag finnes intagen nedan å s. 80.

² Jfr 1 § lagen den 14 oktober 1939 om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m.

2 §.

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

Vad sålunda och i övrigt i denna lag stadgas skall lända till efterrättelse, såvitt ej annat är uttryckligen överenskommet eller må anses framgå av anställningsförhållandet eller av eljest föreliggande omständigheter. Att i vissa fall villkor som upptagits i avtal rörande rätten till arbetstagares uppfinning är utan verkan eller må jämkas, därom stadgas i 6 § första stycket, 7 § andra stycket och 9 §.

I första stycket av denna paragraf fastslås att en arbetstagare i princip har samma rätt till sina uppfinningar som andra uppfinnare, om ej annat följer av lagens bestämmelser. Denna regel är dock av dispositiv natur, liksom — med undantag allenast för 6 § första stycket, 7 § andra stycket och 9 § — lagens övriga stadganden. Detta innebär att parterna, med nyss angiven begränsning, äga full frihet att sinsemellan reglera de i lagen behandlade frågorna på ett annat sätt än lagstiftaren gjort. De kunna alltså exempelvis bestämma, att en viss person som enligt 1 § är att betrakta såsom arbetstagare i lagens mening icke alls skall falla under lagens bestämmelser, de kunna avtala att lagen skall äga tillämpning även på sådana uppfinningar som äro patenterbara allenast utomlands, de kunna draga gränsen mellan arbetsgivarens och arbetstagarens rätt till en uppfinning på ett helt eller delvis annat sätt än som skett i 3 §, de kunna komma överens om att arbetstagaren skall vara skyldig att till arbetsgivaren anmäla även sådana uppfinningar vilkas utnyttjande faller *utom* arbetsgivarens verksamhetsområde (jfr 4 §) eller att arbetstagaren — till skillnad mot vad som sägs i 5 § andra stycket andra punkten — icke skall vara berättigad att söka patent å sina uppfinningar, o. s. v. Att lagen i princip har dispositiv karaktär innebär givetvis, att icke blott arbetsgivarparten utan även arbetstagaren kan förbehålla sig en annan rätt till den senares uppfinningar än som framgår av de icke tvingande bestämmelserna i lagen.

Sålunda är det exempelvis ingenting som hindrar, att en för uppfinnarverksamhet särskilt anställd forskare — med avvikelse från vad i 3 § första stycket sägs — på förhand förbehåller sig viss rätt till de uppfinningar som kunna bli gjorda under anställningen.

Enligt direkt föreskrift i lagen kräves icke att parterna *uttryckligen* överenskommit om några särbestämmelser för att deras rättigheter och skyldigheter skola anses ha ett annat innehåll än vad lagens dispositiva regler ge vid handen. Det är sålunda tänkbart, att det så att säga *indirekt* framgår av anställningsförhållandet eller av eljest föreliggande omständigheter, att andra bestämmelser än lagens dispositiva regler helt eller delvis skola gälla mellan parterna. Såsom redan vid 1 § första stycket framhållits¹ kan detta måhända vara fallet exempelvis då en person endast för att vinna meriter oavlönad tjänstgör vid ett företag eller då någon rent tillfälligtvis anställes för ett arbete utan varje teknisk anknytning. Icke endast omständigheterna vid en uppfinnings tillkomst kunna vara av betydelse i detta sammanhang, utan även fakta i samband med uppfinningens utexperimenterande. Sålunda kan exempelvis den omständigheten, att arbetsgivaren lämnar uppfinnaren—arbetstagaren bidrag för att utexperimentera en uppfinning, under vissa förhållanden tänkas medföra att arbetsgivaren — ändå att så eljest icke skulle ha varit fallet — skall anses ha förvärvat viss rätt till uppfinningen.²

Hur bedömningen i avsaknad av uttryckliga särbestämmelser skall utfalla i nyss angivna eller liknande situationer är en tolkningsfråga, vars besvarande ankommer på rättstillämpningen. Självfallet kan det därvid ibland komma att ställa sig mycket svårt att draga några mera bestämda slutsatser. Därför ligger det i sakens natur, att parterna såvitt möjligt böra träffa en uttrycklig överenskommelse, därest de önska att deras rättigheter och skyldigheter helt eller delvis skola ha ett annat innehåll än vad som framgår av lagens icke-tvingande regler. Givetvis kan en sådan överenskommelse även ha formen av ett kollektivavtal. I detta hänseende må särskilt erinras om den överenskommelse av ramavtals karaktär som i januari 1950 träffats mellan svenska arbetsgivareföreningen och svenska industritjänstemannaför-

¹ Se ovan s. 18.

Propositionen s. 68.

bundet.¹ Enligt denna överenskommelse åtaga sig nämnda organisationer att verka för att frågan om rätten till arbetstagares uppfinningar i kollektivavtal, tjänstereglementen och enskilda anställningskontrakt erhåller viss i överenskommelsen närmare angiven reglering. De i överenskommelsen intagna reglerna skilja sig på vissa punkter från lagens bestämmelser. Överenskommelsen innehåller en föreskrift att tvister som ej kunna lösas vid lokala förhandlingar skola, därest parterna äro därom ense, hänskjutas till en särskilt inrättad skiljenämnd. Överenskommelsen har intagits i bl. a. de avtal som gälla för tjänstemän anställda inom verkstadsindustrien, järnbruksindustrien, sågverks- och pappersmasseindustrien, textilindustrien samt chokladindustrien.

I detta sammanhang må med några ord beröras en fråga som är av praktisk betydelse för de arbetstagare vilka inneha statlig anställning, nämligen den huruvida de statliga verken och inrättningarna — exempelvis de statliga forskningsinstituterna — äga träffa avtal med sina arbetstagare angående rätten till de uppfinningar som dessa kunna komma att göra under sin anställning. Denna fråga är en del av det större problemet om och i vad mån statliga myndigheter äga träffa avtal över huvud taget med sina anställda, det må röra sig om kollektivavtal eller individuella avtal.² Härom torde helt allmänt kunna sägas att staten enligt ännu så länge rådande rättsuppfattning icke äger träffa avtal med sådana arbetstagare, som äro underkastade ämbetsansvar,³ angående dessas anställnings- och arbetsvillkor, d. v. s. bland annat om deras skyldigheter i tjänsten.⁴ Detta innebär, såvitt förevarande lag angår, att om en statlig arbetstagare är underkastad ämbetsansvar *och* det i hans tjänsteåligganden ingår att bedriva forsknings- eller uppfinnarverksamhet,

¹ Överenskommelsen finnes intagen nedan å s. 96. Den ersätter en tidigare överenskommelse i ämnet, träffad i januari 1946; se nedan s. 93.

² Se härom och om motsvarande spörsmål med avseende å kommunala tjänstemän bl. a. andra lagutskottets utlåtande nr 13/1943 s. 7 nederst och s. 13, Arbetsdomstolens domar 1939 s. 30 överst, Regeringsrättens årsbok 1942 nr 25, SCHMIDT i Förvaltningsrättslig Tidskrift 1945 s. 121 ff och Kollektiv arbetsrätt (1950) s. 152 f, SUNDBERG, Kommunalrätt, Allmänna delen, 3 uppl. (1947), s. 98 ff och prop. nr 80/1948 s. 60 f och 65 f.

³ Angående kretsen av de personer som äro underkastade ämbetsansvar se BECKMAN-BERGENDAL-STRAHL, Brott mot staten och allmänheten, s. 575 f och s. 637—644 samt, såvitt angår befattningshavare vid krigsmakten, 26 kap. 22 § strafflagen.

⁴ Jfr propositionen s. 53 f.

staten icke äger träffa avtal med honom angående rätten till de uppfinningar som han kan komma att göra under sin anställning. Däremot är det givetvis ingenting som hindrar, att ett statligt verk träffar ett dylikt avtal med en ämbetsman—uppfinnare, i vars så att säga ordinarie tjänsteåligganden det icke ingår att bedriva forsknings- eller uppfinnarverksamhet. Och om en med ämbetsansvar utrustad statlig befattningshavare, i vars tjänsteåligganden det ingår att bedriva forskningsverksamhet, väl gjort en uppfinning i tjänsten, torde staten äga rätt att träffa avtal med honom angående t. ex. ersättningens storlek.

3 §.

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

Är fråga om uppfinning vars utnyttjande faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde men som tillkommit i annat samband med anställningen än i första stycket sägs, äger arbetsgivaren förvärva rätt att utan hinder från arbetstagaren utöva uppfinningen i sin verksamhet. Önskar arbetsgivaren i fråga om sådan uppfinning förvärva en mera omfattande rätt än nu sagts, har han företräde framför annan att överenskomma med arbetstagaren därom.

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

Allmänna synpunkter.

Medan 2 § första stycket upptager själva grundregeln rörande arbetstagarens rätt, innehåller 3 § huvudstadgandet om när en arbetsgivare skall äga rätt till de uppfinningar som göras av hans arbetstagare.¹ I paragrafens båda första stycken regleras rättsläget med avseende å sådana uppfinningar som bruka benämnas *tjänsteuppfinningar*, d. v. s. uppfinningar vilkas utnyttjande faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde och vilkas tillkomst står i samband med anställningen, medan tredje stycket handlar om uppfinningar vilkas utnyttjande visserligen faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde men som tillkommit utan samband med anställningen.²

Den första förutsättningen för att en arbetsgivare skall äga någon som helst rätt till en av hans arbetstagare gjord uppfinning är, att uppfinningens utnyttjande faller *inom* arbetsgivarens verksamhetsområde. Detta rekvisit uppställles i paragrafens samtliga tre stycken, liksom också i 7 §. Sådana av arbetstagare gjorda uppfinningar vilkas utnyttjande faller *utom* arbetsgivarens verksamhetsområde, s. k. *fria uppfinningar*, äro följaktligen enligt lagen likställda med uppfinningar, vilka gjorts av en person som icke står i anställningsförhållande till företagaren.

Med hänsyn till den reglering lagen sålunda genomfört är det uppenbarligen av stor praktisk betydelse att söka utreda innebörden av begreppet arbetsgivarens verksamhetsområde samt precisera vem som i lagens mening skall anses såsom arbetsgivare i olika fall.

Vad beträffar innebörden av begreppet arbetsgivarens verksamhetsområde har kommittén anført,³ att en uppfinning får anses falla inom nämnda område,

¹ Bestämmelserna i 3 § kompletteras av stadgandet i 7 §, som emellertid endast reglerar rättsläget efter det arbetstagaren slutat sin anställning.

² I detta sammanhang bör framhållas att lagen icke upptager någon regel rörande rätten till sådana uppfinningar som bruka kallas *etablissemens-* eller *företagsuppfinningar*, d. v. s. uppfinningar som tillkommit inom ett företag med hjälp av dess materiel och samlade erfarenheter och under en så obestämd samverkan mellan ett flertal personer inom företaget, att man icke anser sig kunna utpeka någon eller några bestämda uppfinnare. Detta sammanhänger med att en sådan uppfinningskategori icke erkännes av den svenska patentlagstiftningen, som fordrar att vid ansökan om patent en eller flera individuella uppfinnare skall uppgeas.

³ Betänkandet s. 52.

när den avser en produkt, vars fabrikation ingår i arbetsgivarens verksamhet, eller ett sätt eller ett speciellt hjälpmedel för sådan produkts framställande eller ett alster eller förfarande, hänförligt till ett område på vilket arbetsgivaren bedriver tekniskt forsknings- eller konstruktionsarbete.¹ Enligt kommitténs mening kunna vidare under vissa omständigheter hit hänföras uppfinningar, som — utan att tillhöra någon av nyss nämnda kategorier — likväl kunna utnyttjas av arbetsgivaren i arbets- eller materialbesparande eller i övrigt produktionsbefrämjande syfte.

Arbetsgivarens verksamhet behöver *icke* vara industriell.² Detta är av särskild betydelse för forskningsinstitutens och de därmed jämställda institutionernas del, liksom också för exempelvis sådana privata företag med uppgift att bedriva konstruktionsverksamhet, vilka icke ha någon egen tillverkning utan vilkas existens i huvudsak baseras på inkomster för utlämnade licenser å de exklusivpatent som företagen inneha å olika inom desamma utarbetade konstruktionsdetaljer. Beträffande forskningsinstitutet får som en allmän regel anses gälla, att en uppfinnings utnyttjande faller inom verksamhetsområdet för ett sådant institut, så snart uppfinningen avser ett alster eller ett förfarande som är hänförligt till institutets forskningsområde.³ Vissa forskningsinstitut åtaga sig forskningsarbete för enskilda uppdragsgivares räkning. Givet är, att uppfinningar som täckas av de sålunda givna uppdragen skola anses falla inom vederbörande instituts verksamhetsområde.⁴ Beträffande uppfinningar gjorda vid *statliga* forskningsinstitut må anmärkas, att det skulle innebära en alltför långtgående tolkning att såsom arbetsgivarens verksamhetsområde räkna alla de områden för statlig

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

² Betänkandet s. 52.

³ Betänkandet s. 53.

⁴ Propositionen s. 43—45.

verksamhet, där uppfinningarna över huvud kunna komma till användning.¹ Sålunda får det anses klart, att om en vid exempelvis statens väginstitut eller statens skogsforskningsinstitut anställd person gör en uppfinning som icke alls berör institutets forskningsområde men det oaktat mycket väl kan utnyttjas för statens räkning, uppfinningen ej kan anses falla inom arbetsgivarens verksamhetsområde.²

Enligt ett uttalande av kommittén torde som regel böra gälla, att man skall taga hänsyn endast till den verksamhet som arbetsgivaren bedriver när uppfinningen göres.³ Kommittén betonar dock, att tveksamma fall härvid kunna uppstå, och anför:

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

Detta uttalande mötte ingen gensaga vare sig i remissyttrandena eller eljest under lagstiftningsärendets behandling. Det ligger emellertid i sakens natur, att vad kommittén här anfört endast är menat som en allmän vägledning. Hur dessa och andra tolkningsspörsmål i olika fall skola i detalj bedömas, ankommer det givetvis ytterst på rättspraxis att avgöra; mera detaljerade regler komma väl dessutom här liksom eljest att utkristalliseras genom den i 10 § omförmälda nämndens verksamhet. Så mycket torde dock kunna sägas, att det icke utan vidare bör vara tillräckligt att en uppfin-

¹ Jfr statskontorets yttrande över betänkandet, se propositionen s. 40 nederst.

² Beträffande statlig drift i allmänhet se nedan s. 29 f.

³ Betänkandet s. 53.

ning *kan* utnyttjas inom arbetsgivarens rörelse för att den skall anses falla inom hans verksamhetsområde.¹ Sålunda kan väl, i anslutning till kommitténs uttalande, göras gällande att om en arbetstagares uppfinning avser en produkt, som ej redan vid uppfinningens tillkomst ingår i arbetsgivarens produktion eller är föremål för forskningsarbete inom hans företag, uppfinningen icke är att hänföra till arbetsgivarens verksamhetsområde med mindre produkten ligger företagets egna produkter mycket nära med avseende å *både tillverkning och användningsområde*. Detta skulle innebära, att exempelvis en uppfinning avseende läppstiftsfodral som göres av en arbetstagare vid en fabrik där patronhylsor tillverkas icke är att hänföra till arbetsgivarens verksamhetsområde under annan förutsättning än att även läppstiftsfodral eller liknande produkter tillverkas vid företaget eller också att man där arbetar på att få fram en tillverkning av sådana produkter. Den omständigheten att läppstiftsfodralen måhända ligga patronhylsorna mycket nära med avseende å tillverkningen torde härvid, med hänsyn till de båda produkternas helt olika användningsområden, ej vara avgörande.

Kommittén har framhållit,² att vid många industriföretag utvecklingsarbete bedrives under djup sekretess samt att därvid endast för ändamålet särskilt anställd personal äger vetskap om arbetet. Enligt kommitténs mening torde emellertid, så snart genom forskning och experiment anstalter vid företaget vidtagits för att bearbeta ett visst tillverkningsområde, den avsedda tillverkningen anses falla inom arbetsgivarens verksamhetsområde.

Vad härefter beträffar de fall då arbetsgivaren bedriver helt skilda slag av verksamhet har departementschefen uttalat, att det såsom en allmän regel i både statlig och privat drift bör gälla att endast det verksamhetsområde inom vilket uppfinnaren är anställd skall utgöra det i lagen åsyftade.³ Detta innebär exempelvis, att ett vart av statens affärsdrivande verk skall betraktas såsom arbetsgivare för sig. Om t. ex. en tjänsteman vid statens vattenfallsverk skulle göra en uppfinning avseende en apparat för användning inom telefonien eller en tjänsteman vid telegrafverket uppfinna en för statens järnvägar värdefull sig-

¹ Jfr däremot 23 § andra stycket i finska patentlagen av den 7 maj 1943 (intagen å s. 11 i propositionen).

² Betänkandet s. 53.

³ Propositionen s. 72.

nalanordning, kunna alltså uppfinningarna icke anses falla inom arbetsgivarens verksamhetsområde, trots att desamma kunna användas inom vissa statliga verksamhetsområden. På samma sätt som staten torde härutinnan även kommunerna få behandlas, särskilt med tanke på de större kommunerna, som driva många slag av verksamhet, t. ex. Stockholms stad. Skulle en arbetstagare vid hamnbyggnadsavdelningen hos Stockholms stads hamnstyrelse uppfinna en elektricitetsmätare, bör uppfinningen alltså icke anses falla inom arbetsgivarens verksamhetsområde.¹ Givet är vidare, att icke heller en sådan uppfinning kan anses falla inom arbetsgivarens verksamhetsområde, som göres av befattningshavare vid något statligt eller kommunalt verk där tekniskt arbete över huvud ej förekommer, t. ex. kammarkollegiet eller Stockholms rådhusrätt.² Vad de statliga forskningsinstituten beträffar har redan framhållits,³ att en av arbetstagare vid något sådant institut gjord uppfinning icke kan anses falla inom arbetsgivarens verksamhetsområde med mindre den har samband med institutets egna forskningsuppgifter.

Principen att varje gren av statsförvaltningen skall betraktas såsom arbetsgivare för sig bör dock icke gälla beträffande de olika försvarsgrenarna, utan dessa grenar böra i förevarande avseende betraktas såsom en enhet.⁴ Till stöd för denna uppfattning har departementschefen anfört, att en uppfinning av betydelse för försvaret vanligen kan användas inom mer än en försvarsgren samt att det intima samarbete som bör råda mellan de olika försvarsgrenarna icke skulle kunna nöjaktigt fullföljas, om varje försvarsgren betraktades såsom en enhet för sig. Av det sagda följer, att om exempelvis en vid arméförvaltningens tygavdelning anställd tjänsteman gör en uppfinning inom intendenturavdelningens verksamhetsområde, uppfinningen likväl skall anses falla under lagens 3 och 4 §§.

Vad angår de enskilda företagen har kommittén för sin del hävdad, att om ett sådant företag bedreve vitt skilda slag av verksamhet, de olika verksamhetsgrenarna likväl i lagens mening borde tillsammans anses som *ett* verksamhetsområde.⁵ Denna uppfattning har dock icke biträtts av departe-

¹ Betänkandet s. 53.

² Jfr Elliot s. 43.

³ Se ovan s. 27 f.

⁴ Propositionen s. 73 överst; annorlunda betänkandet s. 53.

⁵ Betänkandet s. 54.

mentschefen, som tvärtom förklarat sig icke kunna finna det riktigt, att de olika grenarna i privata företag — hur väsensskilda de än vore — skulle i förevarande avseende anses såsom ett enda verksamhetsområde.¹ Det avgörande kan icke här, såsom kommittén synes ha menat, vara huruvida företaget står under gemensam ledning, utan i stället huruvida de olika verksamhetsgrenarna inom företaget ha något mera påtagligt samband med varandra. Saknas ett dylikt samband, måste grenarna betraktas såsom skilda verksamhetsområden i lagens mening. Detta innebär, för att välja ett exempel ur remissyttrandena, att om en nautisk uppfinning göres av en person, som är anställd vid jordbruket inom ett företag som under en och samma firma bedriver förutom jordbruk även bl. a. rederirörelse, uppfinningen icke kan anses falla inom arbetsgivarens verksamhetsområde.

Beträffande koncernföretag kan icke utan vidare förut sättas, att varje i ett koncernföretag ingående juridisk person skall i lagens mening anses utgöra en arbetsgivare för sig.² Bedömningen måste här ske från fall till fall, och det avgörande bör därvid vara om något direkt samband föreligger mellan delföretagen eller ej.

Sedan härmed begreppet arbetsgivarens verksamhetsområde, vilket återfinnes i paragrafens tre olika stycken, närmare diskuterats, må i fortsättningen varje särskilt stycke behandlas för sig.

Första stycket.

I detta stycke avhandlas sådana tjänsteuppfinningar där sambandet mellan anställningen och uppfinningen är så starkt, att arbetsgivaren ansetts böra erhålla möjlighet att även mot arbetstagarens vilja förvärva *all* dennes rätt till uppfinningen. Till denna grupp hänför lagen *dels* sådana uppfinningar som, då forsknings- eller uppfinnarverksamhet utgör den huvudsakliga uppgiften i arbetstagarens tjänsteåligganden, tillkommit såsom resultat helt eller väsentligen av nämnda verksamhet och *dels* uppfinningar som eljest innefatta lösningen av en i tjänsten förelagd, närmare angiven uppgift. Att arbetsgivaren erhållit en så omfattande rätt till dylika uppfinningar — i propositionen benämnda *forskningsuppfinningar* — har ansetts motiverat icke minst med

¹ Propositionen s. 73.

² Propositionen s. 73; annorlunda betänkandet s. 54.

hänsyn till de moderna formerna för uppfinnarverksamhet i stora forskningscentraler, såväl statliga som enskilda. Lagens ståndpunkt i denna del har också ansetts ägnad att främja produktionen och att förhindra sådana illojala transaktioner som att en uppfinning, vilken med stora kostnader frambragts inom ett visst företag, överlåtes till en konkurrent. Även ur arbetstagarnas synpunkt måste, såsom departementschefen framhållit,¹ den sålunda verkställda intresseavvägningen te sig rimlig, då det ju här är fråga om personer som anställts för eller eljest åtminstone i viss omfattning sysselsättas med just uppfinnarverksamhet. Det må dessutom påpekas, att den arbetstagare som gjort en forskningsuppfinning skall (se 6 § andra stycket andra punkten) äga uppbära särskild ersättning, om värdet av den rätt till uppfinningen som arbetsgivaren övertagit överstiger vad som med hänsyn till arbetstagarens lön och övriga förmåner i tjänsten rimligen kunnat förutsättas.

Såsom nyss framhölls är det först och främst i de fall, då forsknings- eller uppfinnarverksamhet utgör arbetstagarens huvudsakliga arbetsuppgift och en uppfinning tillkommit helt eller väsentligen såsom resultat av denna verksamhet, som arbetsgivaren äger förvärva all arbetstagarens rätt till uppfinningen. Det kräves alltså *dels* att arbetstagaren har till sin huvudsakliga arbetsuppgift att syssla med forsknings- eller uppfinnarverksamhet — under vilket begrepp bör falla allt konstruktions- eller utvecklingsarbete, där man kan tänka sig att uppfinningar skola komma att presteras — och *dels* att uppfinningen helt eller åtminstone väsentligen tillkommit såsom ett resultat av denna verksamhet. Det skulle kanske kunna tyckas, att sistnämnda rekvisit i praktiken icke komme att spela någon större självständig roll vid sidan av det första, med hänsyn till att det här, liksom eljest i 3 §, ju dessutom kräves att uppfinningens utnyttjande skall falla inom arbetsgivarens verksamhetsområde. Det kunde nämligen måhända förefalla rätt opraktiskt att tänka sig, att en inom arbetsgivarens verksamhetsområde fallande uppfinning som göres av en arbetstagare med huvudsaklig uppgift att bedriva forsknings- eller nykonstruktionsverksamhet icke åtminstone väsentligen skulle vara resultatet av just denna verksamhet. Emellertid är härvid att märka att man, när det gäller att bedöma om en arbetstagare verkligen har forsk-

¹ Propositionen s. 56.

nings- eller nykonstruktionsverksamhet till sin huvudsakliga arbetsuppgift, icke skall utgå från förhållandena vid tiden för anställningens början utan har att taga hänsyn till hans arbetsuppgifter vid tiden för uppfinningens tillkomst.¹ Arbetstagaren kan mycket väl ha fått sina arbetsuppgifter ändrade efter anställningens början, kanske först sedan det kommit till arbetsgivarens kännedom att arbetstagaren på sin fritid sysslar med forsknings- eller nykonstruktionsverksamhet. Men om arbetstagaren först på ett senare stadium erhållit i uppgift att i tjänsten huvudsakligen ägna sig åt sådan verksamhet samt han sedan lyckas framställa en uppfinning inom arbetsgivarens verksamhetsområde, blir stadgandet i 3 § första stycket icke tillämpligt med mindre uppfinningen *väsentligen* tillkommit såsom ett resultat av arbetstagarens *tjänstedligganden* — för så vitt det icke skulle förhålla sig så, att uppfinningen utgör lösningen av en i tjänsten förelagd, närmare angiven uppgift.

I förevarande stycke stadgas nämligen vidare, att en arbetsgivare — även om forsknings- eller uppfinnarverksamhet icke utgör arbetstagarens huvudsakliga arbetsuppgift — skall äga förvärva all arbetstagarens rätt till en sådan av denne gjord, inom arbetsgivarens verksamhetsområde fallande uppfinning som innefattar lösningen av en i tjänsten förelagd, närmare angiven uppgift. Frågan är då, vad som skall förstås med detta uttryck. Härvid må till en början framhållas, att det i lagrummet talas om en i tjänsten förelagd, *närmare* angiven uppgift. Ordet »närmare» innebär, att det icke är tillräckligt att arbetsgivaren endast förelagt arbetstagaren en förteckning över olösta problem och tänkbara förbättringar inom sitt verksamhetsområde. Givetvis är det, för att *detta* led i stadgandet skall anses tillämpligt, icke heller tillfyllest att arbetsgivaren — utan att lämna några anvisningar för problemets lösning — giver arbetstagaren i uppdrag att i tjänsten fullborda en uppfinning som denne redan sysslar med på sin frihet. Tvärtom måste städse de kraven uppställas, att arbetsgivaren både uppställt problemet och lämnat vissa anvisningar för dess lösning. Dessa anvisningar kunna understundom vara så detaljerade, att det snarast är arbetsgivaren som framstår såsom den verkliga

¹ Betr. frågan när en uppfinning skall anses ha tillkommit, se nedan s. 42; jfr s. 69.

uppfinnaren.¹ Men det är ingalunda nödvändigt, att arbetsgivarens anvisningar äro så detaljerade, att arbetstagaren blott har att handla enligt givna direktiv och ej behöver göra någon självständig, nyskapande prestation. Huru stora krav som skola ställas på arbetsgivarens insats, är självfallet dock icke lätt att säga med en allmän formel. Den närmare gränsdragningen härvidlag måste överlämnas åt praxis.

Föreligger något sådant fall som avses i första stycket av 3 §, äger arbetsgivaren inom den i 5 § första stycket angivna tiden »helt eller delvis inträda såsom arbetstagarens rättsinnehavare med avseende å uppfinningen». Detta innebär, att arbetsgivaren *kan* förvärva ensamrätten till uppfinningen — om han så vill både i Sverige och utlandet² — men att han också kan nöja sig med en mindre omfattande rätt, exempelvis allenast utövningsrätt eller s. k. enkel licens.³ Att arbets-

¹ Ur förarbetena (betänkandet s. 70) kan nämnas följande exempel: Man har funnit, att kalcium vid inblandning i en legering vid ett visst procenttal ger en optimal effekt, som kan patenteras. Det är troligt, att andra metaller, t. ex. magnesium, kunna uppvisa liknande resultat, likaledes patenterbara. Ett antal personer givas då i uppdrag att efter fullkomligt parallella linjer undersöka en viss begränsad del av det sannolika området.

² Att arbetsgivarens rätt icke är inskränkt till Sverige måste anses klart. I denna fråga må här återgivas följande uttalande av VON ZWEIFBERGK (s. 187): »Vid tillkomsten av patentlagstiftningskommitténs förslag 1919 till lagbestämmelser om rätten till arbetstagares uppfinningar och vid remissbehandlingen av detta förslag synes en av de mest omstridda punkterna ha varit, om arbetsgivarens rätt till arbetstagarens uppfinning skulle vara inskränkt till Sverige eller omfatta även andra länder. Denna viktiga fråga har nu under förarbetena behandlats på sådant sätt, att man synes ha utgått från det senare alternativet som en tämligen självfallen sak. I kommittébetänkandet 1946 uttalas (s. 45), att arbetsgivarens rätt (uttalandet gäller närmast tvångslicensen) 'bör ej vara inskränkt till Sverige utan avse även utlandet. Arbetsgivarens verksamhet kan nämligen många gånger helt eller företrädesvis gälla fabrikation för export och i vissa fall delvis också vara förlagd i främmande länder'. I propositionen har man knappast berört frågan, men man torde kunna utgå från att meningen är att arbetsgivare, därest han enligt lagen äger inträda som arbetstagarens rättsinnehavare, skall vara berättigad att göra detta även i utlandet, i den mån han med hänsyn till att arbetstagarens ersättning därmed blir större finner önskvärt att taga utlandsrätten i anspråk. Men svensk lagstiftning kan självfallet ej garantera, att arbetsgivaren i främmande länder godkännes såsom behörig rättsinnehavare och därigenom sättes i tillfälle att förvärva patent på uppfinningen. Skulle detta hindras genom att arbetstagaren vägrar sin medverkan, får man emellertid anse, att denne blir skadeståndsskyldig.»

³ Betr. den närmare innebörden av en enkel licens, så ock huruvida sådan må överlåtas, se nedan s. 36 f.

givaren själv får avgöra, hur stor rätt till uppfinningen han skall förvärva, är ur hans synpunkt av betydelse bland annat med hänsyn därtill att omfattningen av den rätt till uppfinningen som han övertager är en väsentlig faktor vid bestämmandet av ersättningen till arbetstagaren (jfr 6 § andra stycket). Vilken ståndpunkt arbetsgivaren än intager i berörda hänseende, är emellertid att märka, att han icke under några förhållanden kan förvärva en mera omfattande rätt än den arbetstagaren själv har. Det är alltså icke säkert, att han kan förvärva någon ovillkorlig rätt till uppfinningen, ty förhållandena kunna — såsom kommittén framhållit¹ — vara sådana, att varken uppfinnaren—arbetstagaren själv eller hans rättsinnehavare äger utöva uppfinningen utan medgivande av annan patenthavare, nämligen där uppfinningen icke kan utövas utan att samtidigt annan patenterad uppfinning kommer till utövning. Detta är, såsom kommittén likaledes framhållit, ofta fallet och kan vanligen ej klarläggas utan ingående undersökning.

Beträffande frågan huruvida arbetsgivaren äger söka patent å en av hans arbetstagare gjord uppfinning hänvisas till framställningen vid 5 §.

Andra stycket.

I detta stycke regleras rättsläget beträffande sådana tjänsteuppfinningar, där sambandet mellan anställningen och uppfinningen icke är så markerat som vid de s. k. forskningsuppfinningarna men där ett sådant samband likväl föreligger. Detta samband kan givetvis föreligga på olika sätt.² Uppfinningen kan sålunda, utan att vara en forskningsuppfinning, likväl helt eller delvis ha tillkommit under arbetstagarens tjänsteutövning. Men så behöver ingalunda vara fallet. Det är tillräckligt, att det arbete som arbetstagaren har att utföra givit honom uppslaget till uppfinningen eller tjänat som underlag vid forskningsidéns utarbetande. Ett sådant samband som här avses måste vidare anses föreligga även i sådana fall då arbetstagaren icke skulle kunnat göra uppfinningen eller praktiskt fullkomna sin idé, om han ej haft tillgång till exempelvis arbetsgivarens lokaler, verktyg eller andra hjälpmedel, eller om han ej kunnat utnyttja företagets samlade erfarenheter på området eller i alla händel-

¹ Betänkandet s. 45.

² Se härom betänkandet s. 44 och 55.

ser haft avsevärd nytta härav vid uppfinningens utarbetande. Såsom kommittén framhållit bör dock krävas, att sambandet mellan uppfinningen och anställningen icke är långsökt.¹ Däremot synes det icke riktigt att — såsom kommittén gjort — dessutom fordra, att sambandet ej skall vara tillfälligt. Därest härmed avsetts att själva anställningen ej får vara av alltför tillfällig karaktär, må genmälas² att ett sådant krav icke torde böra uppställas för att lagen i princip skall anses tillämplig. För den händelse kommittén återigen menat, att det ej får vara en ren tillfällighet i samband med anställningen som givit impulsen till uppfinningen, må invändas att även ett sådant tillfälligt samband torde böra vara tillräckligt för att uppfinningen skall falla under paragrafens andra stycke.

Med avseende å sådana tjänsteuppfinningar som icke äro att anse såsom forskningsuppfinningar har arbetsgivaren enligt lagen *dels* erhållit möjlighet att inom den i 5 § första stycket angivna tiden förvärva rätt att utan hinder från arbetstagaren utöva uppfinningen i sin verksamhet (enkel licens) och *dels* fått en företrädesrätt att inom samma tid träffa avtal med arbetstagaren om vidsträcktare rätt till uppfinningen.

En utövningsrätt kan betecknas såsom en medandarrätt inom och utom riket. Den har karaktären av en licens, som berättigar dess innehavare till uppfinningens utövande men ej förhindrar patenthavaren att själv nyttja uppfinningen eller upplåta dylika licenser till andra eller överlåta patenträtten.³ Det bör beaktas, att utövningsrätten jämväl innefattar rätt att för eget bruk låta tillverka alster enligt uppfinningen.⁴ Detta är av stor praktisk betydelse med hänsyn till att en arbetsgivare ofta i stor utsträckning använder alster som han är angelägen anpassa efter sitt speciella behov men icke önskar eller äger förutsättning att själv tillverka. Så kan exempelvis vara förhållandet vid små företag och är även vanligt vid statliga verk och institutioner.

Såsom förut framhållits⁵ är det icke säkert, att arbetsgi-

¹ Betänkandet s. 55.

² Se ovan s. 18.

³ Se betänkandet s. 55. Där framhålles, att utövningsrätten är en rätt av samma natur som den tvångslicens varom stadgas i 15 § patentförordningen.

⁴ Se propositionen s. 73 (jfr s. 71 nederst); jfr Elliot s. 58.

⁵ Se ovan s. 35.

varen kan förvärva någon ovillkorlig utövningsrätt till uppfinningen. I lagen säges icke heller annat än att han skall äga förvärva rätt att utan hinder från arbetstagaren utöva uppfinningen i sin verksamhet. Detta innebär ur en annan synpunkt sett, att arbetstagaren icke kan föra intrångstalan mot arbetsgivaren på grund av utövningen, sedan denne förvärvat en enkel licens.¹

I detta sammanhang må uppmärksammas frågan huruvida arbetsgivaren äger överlåta en enkel licens, som han förvärvat med stöd av förevarande lag. I överensstämmelse med rådande rättsuppfattning rörande rätten att överlåta enkel licens² bör denna fråga besvaras så, att en dylik licens icke — med mindre motsatsen uttryckligen avtalats — kan överlåtas annat än i sammanhang med den rörelse, för vilken den förvärvats.³ Annorlunda förhåller det sig, om arbetsgivaren förvärvat ensamrätt till uppfinningen. I så fall äger nämligen arbetsgivaren, om ej annat avtalats, i sin tur upplåta licenser inom området för sin uteslutanderätt.⁴

Att den företrädesrätt som omförmäles i 3 § andra stycket andra punkten och tredje stycket samma paragraf *icke* är *överlåtbar* utan arbetstagarens medgivande torde ligga i sakens natur, och något uttryckligt stadgande i ämnet har därför ej ansetts erforderligt.⁵ Beträffande företrädesrättens närmare innebörd må framhållas, att arbetstagaren äger att fritt pröva samt antaga eller förkasta av arbetsgivaren erbjudna villkor.⁶ Har arbetsgivaren förklarat sig önska förvärva en vidsträcktare rätt till uppfinningen än enkel licens men parterna icke kunnat enas om villkoren för överlåtelsen, innan den i 5 § första stycket angivna fristen gått till ända, får arbetstagaren därefter anses ha oinskränkt dispositionsrätt över uppfinningen.⁷ Även om företrädesrätten alltså kan göras ganska illusorisk genom alltför långt gående krav från arbetstagarens sida, lär det likväl kunna antagas, att den kommer att få stor betydelse i praktiken.

¹ Betänkandet s. 45.

² Se UNDÉN, Översikt över den svenska patenträtten (1915) s. 82 och betänkandet s. 55.

³ Jfr propositionen s. 56.

⁴ Se UNDÉN a. a. s. 81.

⁵ Propositionen s. 73.

⁶ Betänkandet s. 45; jfr s. 57.

⁷ Propositionen s. 73.

Tredje stycket.

I fråga om sådana av en arbetstagare gjorda uppfinningar, som tillkommit *utan samband* med anställningen och alltså ej ha karaktär av tjänsteuppfinningar men vilkas utnyttjande det oaktat faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde, har arbetsgivaren ansetts skäligen tillgodosedd genom att han fått företrädesrätt under viss tid¹ att träffa en frivillig uppgörelse med arbetstagaren om uppfinningens utnyttjande. Rörande företrädesrättens närmare innebörd, så ock beträffande frågan om rätten må överlåtas, hänvisas till framställningen vid andra stycket.²

Givetvis kan det uppstå oenighet mellan parterna, när det gäller att avgöra till vilken kategori — forskningsuppfinningar, andra tjänsteuppfinningar, uppfinningar inom arbetsgivarens verksamhetsområde som ej ha karaktär av tjänsteuppfinningar, fria uppfinningar — en viss uppfinning är att hänföra. Med anledning härav diskuterades under lagens förarbeten huruvida — trots att stadgandena i 3 § om intresseavvägningen mellan arbetsgivarens och arbetstagarens rätt skulle vara av dispositiv natur — i lagen borde införas en tvingande bestämmelse om förbud mot avtal, som tillerkänna arbetsgivaren ensamrätt att avgöra till vilken kategori en viss uppfinning skall hänföras.³ Departementschefen ansåg sig emellertid icke böra föreslå en bestämmelse som tog direkt sikte på denna fråga, men detta allenast av den anledningen att i lagen skulle införas ett allmänt stadgande av innehåll att, om tillämpningen av avtalsvillkor vore uppenbarligen stridande mot god sed eller eljest otillbörlig, villkoret skulle få jämkas eller lämnas utan avseende (9 §).⁴

¹ Tiden anges i 5 § första stycket andra punkten.

² Se ovan s. 37.

³ Propositionen s. 57.

⁴ I detta sammanhang må framhållas att den i 1946 års överenskommelse mellan arbetsgivareföreningen och industritjänstemannaförbundet intagna bestämmelsen i detta ämne — vilken saknar motsvarighet i 1950 års överenskommelse (jfr punkt 3 andra stycket i denna) — icke synes äga en sådan innebörd att tillämpningen därav kan anses otillbörlig. I bestämmelsen heter det nämligen, att arbetsgivaren beträffande varje uppfinning äger att *i första hand* avgöra till vilken av de i överenskommelsen angivna kategorierna uppfinningen är att hänföra. Detta torde icke innebära, att arbetsgivaren äger att slutgiltigt träffa ett sådant avgörande. Godkänner icke arbetstagaren den mening åt vilken arbetsgivaren för sin del givit uttryck, uppstår en tvist som torde böra lösas efter samma regler som gälla för andra i överenskommelsen berörda tvister (jfr propositionen s. 58).

4 §.

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

Vid en jämförelse med 1 § andra stycket framgår att den anmälningssplikt varom stadgas i 4 § endast avser sådana uppfinningar som äro patenterbara här i riket.¹ Är arbetstagarens uppfinning patenterbar, skall den emellertid anmälas till arbetsgivaren alldeles oberoende av om den patentsökes eller ej.² Även uppfinningar som sakna större praktisk betydelse skola anmälas.³ I ett hänseende är dock anmälningssplikten begränsad även beträffande patenterbara uppfinningar. Med hänsyn till att lagen icke tillerkänner arbetsgivaren någon rätt till sådana arbetstagareuppfinningar vilkas utnyttjande faller utom hans verksamhetsområde (s. k. fria uppfinningar), gäller nämligen att anmälningssplikten endast avser uppfinningar inom arbetsgivarens verksamhetsområde. Intet hindrar emellertid, att arbetsgivaren och arbetstagaren redan i samband med anställningen överenskomma att den sistnämnde skall till arbetsgivaren anmäla uppfinningar i större utsträckning än lagen föreskriver.⁴

Under lagens förarbeten stod striden rätt hård i fråga om lämpligheten av att — såsom kommittén föreslagit och till slut också skedde — begränsa arbetstagarens anmälningssplikt till att i *avtalslösa fall* avse endast uppfinningar inom arbetsgivarens verksamhetsområde. Vissa remissinstanser yrkade sålunda, att anmälningssplikten skulle omfatta alla uppfinningar, alltså även de s. k. fria uppfinningarna. Som skäl härför åberopas bl. a. att arbetstagaren — enligt vad kommittén själv framhållit — på grund av bristande kännedom om arbetsgivarens verksamhet i detalj ofta icke med bestämdhet kunde avgöra, om en uppfinning vore fri eller ej. Departementschefen intog emellertid samma ståndpunkt som kommittén och åberopade därvid till en början, att om anmälningss-

¹ Jfr ovan s. 15 ff.

² Jfr ovan s. 17.

³ Jfr ovan s. 17.

⁴ Jfr utskottet s. 6 i anledning av motion nr 332 i andra kammaren. — Se jämväl ovan s. 22; jfr punkt 3) första stycket i 1950 års överenskommelse (intagen nedan s. 97).

plikten utvidgades till att avse även de fria uppfinningarna, uppenbara olägenheter skulle kunna uppstå i de fall då uppfinnaren samtidigt vare anställd hos flera arbetsgivare. Det säger sig sålunda självt — yttrade departementschefen — att om uppfinningen icke alls faller inom den ene arbetsgivarens verksamhetsområde men väl inom den andres, den senare arbetsgivaren skulle kunna lida skada, därest även den förstnämnda underrättas om uppfinningen. En sådan utvidgning av anmälningssplikten skulle med andra ord strida mot de motiv, som diktera det i 5 § andra stycket upptagna sekreterstadgandet.¹ Vidare framhöll departementschefen — i anslutning till vad kommittén närmare utvecklat² — att det å andra sidan låge i arbetstagarens eget intresse att anmäla en uppfinning, så snart någon som helst tvekan kunde råda om huruvida densamma vore fri eller fölle inom arbetsgivarens verksamhetsområde. Detta intresse motiveras självfallet av att arbetstagaren riskerar att drabbas av ersättningsanspråk, om han underlåter att anmäla en uppfinning som visar sig icke vara »fri». På samma sätt ligger det i arbetstagarens eget intresse att anmäla varje uppfinning inom arbetsgivarens verksamhetsområde, som — om än med tvekan — kan antagas vara patenterbar.

Ett specialfall uppkommer, då en patenterbar uppfinning göres av en arbetstagare och en fri uppfinnare tillsammans. Arbetstagaren måste därvid anses skyldig att underrätta sin arbetsgivare om uppfinningen, dock självfallet endast för den händelse denna faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde.³ Den rätt, som arbetsgivaren i ett dylikt fall eventuellt kan göra anspråk på, kan givetvis ej bli större än den anställdes uppfinnarens egen rätt till uppfinningen.⁴

I lagen säges allenast att arbetstagaren skall lämna arbetsgivaren underrättelse om uppfinningen, men det angives icke vad som närmare skall förstås med uttrycket underrättelse. Med hänsyn till ändamålet med underrättelsen ligger det emellertid i sakens natur, att med detta uttryck icke avses endast ett enkelt meddelande om att en uppfinning gjorts⁵ utan att meddelandet skall innehålla så

¹ Propositionen s. 74 f.

² Betänkandet s. 43 och⁵⁵.

³ Jfr betänkandet s. 58 och⁵ Elliot s. 60.

⁴ Betänkandet s. 58.

⁵ Betänkandet s. 54.

fullständiga upplysningar att arbetsgivaren verkligen kan bedöma uppfinningens karaktär och betydelse.¹ Meddelandet bör med andra ord innehålla en åtminstone summarisk beskrivning av uppfinningen. Det synes rimligt, att beskrivningen kompletteras med en ritning eller en modell,² låt vara att ritningen måhända icke behöver vara utarbetad i detalj. Huvudsaken är, att underrättelsen är så pass fullständig att arbetsgivaren med ledning av densamma kan taga ställning till frågan, om han skall göra bruk av sin eventuella rätt att inträda såsom uppfinnarens rättsinnehavare. Att detta krav uppfylles, är betydelsefullt även ur arbetstagarens synpunkt. De i 5 § första stycket angivna fristerna torde nämligen icke börja löpa förrän arbetsgivaren erhållit en objektivt sett tillräckligt fyllig redogörelse för uppfinningen.

Lagen föreskriver icke någon särskild form för underrättelsen. Det ligger emellertid i sakens natur, att anmälan lämpligen bör ske skriftligen.³ Att uttryckligen föreskriva skriftlig form har dock icke ansetts motiverat.

Skyldigheten att lämna underrättelse till arbetsgivaren får anses fullgjord, därest arbetstagaren underrättat sin närmaste överordnade och denne enligt tjänsteföreskrifter eller eljest har att vidarebefordra uppgiften till ledningen för vederbörande verk eller företag.⁴ Det säger sig självt, att de personer inom verket eller företaget som sålunda erhålla kännedom om uppfinningen böra behandla underrättelsen konfidentiellt.⁵

Trots att något uttryckligt stadgande därom ej givits, är det uppenbart att arbetsgivaren på begäran är skyldig att till arbetstagaren utfärda bevis om fullgjord anmälningsplikt. För arbetstagaren kan det vara av vikt att skaffa sådant bevis med hänsyn till att underrättelsen skall tjäna som utgångspunkt vid beräkning av den tid, inom vilken arbetsgivaren har att meddela arbetstagaren huruvida han önskar förvärva någon rätt till uppfinningen (5 § första stycket). Dylikt bevis kan också vara av värde, därest tvist skulle uppkomma huruvida underrättelse över huvud taget vederbörligen skett eller ej.

¹ Propositionen s. 75.

² Betänkandet s. 54.

³ Propositionen s. 75.

⁴ Betänkandet s. 54.

⁵ Jfr punkt 3) första stycket i 1950 års överenskommelse (se nedan s. 97).

Lagen föreskriver, att underrättelse skall lämnas utan dröjsmål sedan uppfinning gjorts. Att fastställa tiden för en uppfinnings tillkomst kan givetvis många gånger ställa sig svårt, och det låter sig knappast göra att ge några allmänna regler för bedömandet av detta spörsmål. Såsom kommittén framhållit,¹ skulle möjligen som ett kriterium på att en uppfinning tillkommit kunna tjäna det förhållandet, att uppfinnaren kan framlägga så beskaffade handlingar rörande uppfinningen, att densamma tydligt framgår av handlingarna (jfr 9 § patentförordningen). Det kan också tänkas, att man i detta hänseende bör skilja mellan rena principuppfinningar samt tillämpningsuppfinningar. Beträffande den förra kategorien, som ju numera dock är ganska sällsynt, kunde man måhända hävda, att uppfinningen kommit till stånd i och med att uppfinnaren undfått själva idéen till uppfinningen. När det gäller tillämpningsuppfinningar, d. v. s. uppfinningar som bygga på en känd princip, måste man nog däremot kräva, att uppfinningen slutligen utformats genom experiment eller i ritningar. — Uttrycket »utan dröjsmål» får tolkas så, att underrättelsen skall lämnas med minsta möjliga tidsutdräkt. Att så sker är av stor vikt för arbetsgivaren, då det kan vara av mycket stor ekonomisk betydelse för honom att snabbt förvärva uppfinningen och få i gång en på densamma grundad fabrikation. Att underrättelsen sker så snabbt som möjligt kan motsvara ett väsentligt intresse även för arbetstagaren, nämligen såtillvida att hans prioritetsrätt inom företaget skyddas.

5 §.

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

Innan tidsfristen gått till ända eller arbetsgivaren dessförinnan förklarat sig icke önska förvärva någon

¹ Betänkandet s. 54; jfr Elliot s. 60.

rätt till uppfinningen, äger arbetstagaren ej utan arbetsgivarens samtycke förfoga över uppfinningen eller yppa något angående densamma under sådana omständigheter att dess offentliggörande eller utnyttjande för annans räkning kan befaras. Arbetstagaren må dock, sedan underrättelse skett enligt 4 §, söka patent å uppfinningen här i riket; och åligger det honom i sådant fall att underrätta arbetsgivaren om ansökningen inom en vecka från det den ingavs till patentmyndigheten.

Första stycket.

Därest arbetsgivaren vill förvärva en mer eller mindre omfattande rätt till en forskningsuppfinning (3 § första stycket) eller enkel licens till en sådan tjänsteuppfinning som ej är att anse såsom forskningsuppfinning (3 § andra stycket första punkten), skall det ske genom meddelande till uppfinnaren-arbetstagaren senast inom *f y r a m å n a d e r* från det arbetsgivaren enligt 4 § mottog underrättelse om uppfinningen. Den företrädesrätt som avses i 3 § skall likaledes utnyttjas senast inom motsvarande tid. Såsom förut¹ framhållits torde det erfordras, att underrättelsen uppfyller objektivt godtagbara krav på fullständighet och tydlighet för att den skall kunna tjäna som utgångspunkt vid fristberäkningen. I de fall då underrättelsen lämnats åt någon annan än arbetsgivaren personligen men likväl åt någon som får anses skyldig att vidarebefordra underrättelsen till arbetsgivaren,² torde fristen börja löpa i och med att den till vilken arbetstagaren lämnade underrättelsen mottog densamma.

Den i lagen angivna tidsbegränsningen kan icke anses gälla, då arbetstagaren försummat att anmäla sin uppfinning men arbetsgivaren det oaktat erhållit kännedom om uppfinningen.³ En annan sak är, att arbetsgivaren även i ett dylikt fall skall äga göra gällande sin rätt till uppfinningen.⁴ Eljest skulle ju arbetstagaren kunna sabotera lagstiftningen genom att avsiktligt försumma sin anmälningsplikt. Men om arbetstagaren vederbörligen anmäler uppfinningen, sedan arbets-

¹ Se ovan s. 40 f.

² Jfr ovan s. 41.

³ Betänkandet s. 56.

⁴ Betänkandet s. 52. — Jfr finska patentlagen 23 § tredje stycket in fine.

givaren på annat sätt fått kännedom om densamma, börjar fyramånadersfristen givetvis att löpa efter anmälningen.¹

När lagstiftaren bestämt fristen till fyra månader från underrättelsen, har tanken varit att å ena sidan tillgodose arbetstagarens intresse att, därest arbetsgivaren icke skulle vilja inträda som rättsinnehavare, finna avsättning för uppfinningen på annat håll samt å andra sidan bereda arbetsgivaren rimlig tid att närmare undersöka vilken betydelse uppfinningen kan få för honom.² Givetvis kan det i många fall tänkas, att arbetsgivaren är beredd att ta ställning till saken så gott som omedelbart efter det han mottagit arbetstagarens underrättelse. Lika säkert är emellertid, att han i andra fall icke kan lämna svar utan att först verkställa vissa undersökningar och beräkningar. Den frågan uppkommer då, huruvida arbetsgivaren måste fatta slutlig ståndpunkt redan när han första gången besvarar underrättelsen eller om han därefter, med bindande verkan för arbetstagaren, kan ändra sig, blott det sker före fyramånadersfristens utgång.

I detta hänseende torde viss skillnad böra göras mellan olika fall. Vad till en början den situationen beträffar då arbetsgivaren före fristens utgång — kanske omedelbart efter det han mottagit arbetstagarens underrättelse — förklarar sig icke vilja förvärva någon som helst rätt till uppfinningen, är det alldeles klart, att han sedan icke äger fordra att få återinträda i den rätt som 3 § i och för sig skänker honom.³ Detta framgår uttryckligen av 5 § andra stycket, enligt vilket stadgande arbetstagaren äger att fritt förfoga över uppfinningen så snart arbetsgivaren förklarat sig icke önska förvärva någon rätt till densamma. I de fall då arbetsgivaren från början visserligen sagt sig vilja förvärva en viss rätt men förklarat att hans anspråk icke sträcker sig så långt som till att avse ensamrätten till uppfinningen, torde det med en analog tillämpning av nyssnämnda stadgande få anses, att han icke är berättigad att senare öka sina anspråk. Har alltså arbetsgivaren ursprungligen endast pretenderat på en enkel licens, måste arbetstagaren kunna lita på arbetsgivarens besked och i princip⁴ äga att — oaktat fyramånadersfristen icke gått till ända — fritt förfoga över den del av

¹ Betänkandet s. 56.

² Propositionen s. 72.

³ Så ock enligt betänkandet s. 56.

⁴ Rörande viss inskränkning i denna princip se nedan s. 46.

rätten till uppfinningen som arbetsgivaren icke gjort anspråk på.

Vad härefter beträffar frågan huruvida arbetsgivaren före fyramånadersfristens utgång äger minska sina ursprungligen framställda anspråk torde det vara alldeles klart, att möjlighet härtill icke föreligger i de fall då uppfinningen har karaktär av forskningsuppfinning. Detsamma gäller då arbetsgivaren från början sagt sig vilja förvärva en enkel licens till en tjänsteuppfinning som ej är att anse såsom en forskningsuppfinning (jfr 3 § andra stycket). Det är nämligen att märka, att lagen (5 § första stycket) i vad angår rätten till forskningsuppfinningar och enkel licens till övriga tjänsteuppfinningar uttryckligen bygger på den grundsatsen att förvärvet sker genom meddelande till arbetstagaren. Detta måste anses innebära att arbetsgivaren, sedan han genom meddelande till arbetstagaren förvärvat viss rätt, icke därefter får ändra sig utan arbetstagarens medgivande genom förklaring att han ej gör några som helst anspråk på uppfinningen gällande eller att han minskar sina ursprungliga anspråk.¹ Vad nu sagts gäller oberoende av huruvida parterna före fyramånadersfristens utgång lyckats komma överens i ersättningsfrågan eller ej. Har en sådan uppgörelse då icke kommit till stånd, blir detta ett spörsmål för sig; utan arbetstagarens medgivande äger arbetsgivaren likväl icke helt eller delvis frånträda sina ursprungligen framställda anspråk på en forskningsuppfinning eller avstå från sitt en gång framställda krav på enkel licens till en tjänsteuppfinning av annan karaktär.

I viss mån annorlunda torde läget få bedömas när en arbetsgivare förklarat sig vilja, med begagnande av sin i 3 § omförmälda företrädesrätt, förvärva en mera omfattande rätt än enkel licens till en tjänsteuppfinning som ej är att anse såsom forskningsuppfinning eller också inträda såsom arbetstagarens rättsinnehavare med avseende å en sådan uppfinning som avses i 3 § tredje stycket. Klart är, att arbetsgivaren icke heller i dessa fall äger öka sina en gång framställda anspråk. Däremot måste det anses ligga i sakens natur, att arbetsgivaren skall vara berättigad att helt eller delvis avstå från sina ursprungligen framställda anspråk, därest arbetstagaren icke accepterar hans villkor och någon definitiv uppgörelse mellan parterna ej hinner träffas

¹ Så ock enligt betänkandet s. 56.

före fyramånadersfristens utgång. Arbetsgivarens företrädesrätt måste nämligen anses innebära allenast en rätt för honom att framför och med uteslutande av andra träda i förhandlingar med arbetstagaren. Företrädesrätten betyder där emot icke, att någon rätt till uppfinningen skulle förvärfvas enbart i och med att arbetsgivaren säger sig vilja i viss utsträckning inträda som arbetstagarens rättsinnehavare med avseende å uppfinningen.

Vad förut sagts om arbetsgivarens möjlighet att ändra sina anspråk torde icke böra gälla för den händelse arbetsgivaren redan från början förbehållit sig rätten att jämka sina anspråk före fyramånadersfristens utgång. Med hänsyn till att arbetsgivaren enligt lagen icke är skyldig att framställa sina anspråk förrän omedelbart före fristens utgång, måste han anses berättigad att uppställa ett sådant villkor. Han bör med andra ord kunna förfara exempelvis så, att han redan någon vecka efter anmaningen meddelar att han under alla förhållanden önskar förvärva en enkel licens men även — under förutsättning att parterna före fristens utgång kunna enas om ersättningsbeloppet — en större eller mindre rätt därutöver. Givetvis bör arbetsgivaren kunna knyta ett liknande villkor vid en begäran om enkel licens. Men det måste härvid städse krävas, att arbetsgivaren antingen *uttryckligen* förbehållit sig rätten att jämka sina ursprungliga anspråk eller — men detta är mera tveksamt — att arbetstagaren, trots att något sådant villkor icke kommit till klart uttryck, likväl insett att det var arbetsgivarens mening att göra ett sådant förbehåll. Till den del anspråket må ha varit förbehållslöst gäller emellertid i princip, att detsamma icke må återtagas eller begränsas. †

Det bör tilläggas, att arbetsgivaren tvivelsutan jämväl får anses berättigad att på ett tidigt stadium av fristen kräva en mindre rätt men samtidigt förklara att han senare ämnar meddela huruvida han före fristens utgång önskar framställa längre gående anspråk. I så fall kan arbetstagaren icke omedelbart efter det första meddelandet fritt förfoga över den del av uppfinningen som arbetsgivaren icke genast obetingat önskar förvärva.

Andra stycket.

För att icke den rätt till en uppfinning, som arbetsgivaren med stöd av lagen kan komma att förvärva, skall äventyras,

har uppfinnaren-arbetstagaren ålagts viss sekretessplikt. Före fyramånadersfristens utgång eller den tidigare tidpunkt, då arbetsgivaren förklarat sig icke önska förvärva någon rätt till uppfinningen, äger sålunda arbetstagaren ej utan arbetsgivarens samtycke förfoga över uppfinningen eller yppa något angående densamma under sådana omständigheter att dess offentliggörande eller utnyttjande för annans räkning kan befaras. Förbudet för arbetstagaren att under berörda tid »förfoga» över uppfinningen innebär, att han varken får själv utöva uppfinningen eller till annan än arbetsgivaren upplåta rätt till densamma. Förbudet mot att under vissa angivna omständigheter »ypa» något angående uppfinningen avser ej att, för att återgiva Elliots kommentar till en motsvarande bestämmelse i hans förslag, »hindra exempelvis sådana förtroliga diskussioner med kolleger, som — utan att medföra risk för illojalt förfarande från deras sida — kunna vara ägnade att vidga uppfinnarens kunskaps- och erfarenhetsområde och därigenom främja arbetsresultatet».¹

I betänkandet kommenteras sekretesstadgandet på följande sätt:²

Ett utövande av uppfinningen, antingen det sker för arbetstagarens eller annans räkning, skulle kunna väsentligt minska uppfinningens värde för arbetsgivaren, genom att en betydande konkurrens för denne därav skulle kunna uppstå. Ett offentliggörande av uppfinningen före patentansökans ingivande skulle kunna skapa hinder för patents meddelande, enär uppfinningen då icke längre kunde anses som ny. — I förevarande sammanhang har kommittén beaktat vad i lagen den 29 maj 1931 med vissa bestämmelser mot illojal konkurrens stadgas angående obehörigt användande eller yppande av yrkeshemligheter. I dess 3 § föreskrives straffansvar och skadeståndsskyldighet för i näringsverksamhet anställd person, som under den tid, tjänsteavtalet är gällande, i avsikt att bereda sig eller annan fördel eller att göra skada, obehörigen använder sig av eller yppar fabrikationssätt, anordning, affärsförhållande eller annat, varom han under samma tid erhållit kännedom och som han vet utgöra en arbetsgivarens yrkeshemlighet. Redan detta stadgande kan under vissa förutsätt-

¹ Elliot s. 63.

² Betänkandet s. 58 f.

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

Med hänsyn till att parterna, såsom förut¹ nämnts, kunna ha olika meningar om till vilken kategori en viss uppfinning är att hänföra, uppstår vid tillämpningen av första punkten i förevarande stycke den frågan, om arbetstagaren efter fyramånadersfristens utgång skall vara berättigad att förfoga över uppfinningen såsom om denna tillhörde den kategori, till vilken han själv vill hänföra den. Antag sålunda att arbetstagaren för sin del bestrider arbetsgivarens påstående att uppfinningen är en forskningsuppfinning och för den skull icke anser sig vara lagligen förpliktad att till arbetsgivaren upplåta mer än en enkel licens, är arbetstagaren då efter fyramånadersfristens utgång berättigad att till någon annan än arbetsgivaren upplåta den del av rätten till uppfinningen som faller utanför den enkla licensen? Svaret torde i princip böra vara jakande. Men det är härvid att märka, att arbetstagaren på grund av en avtalsbestämmelse eller eljest kan ha iklätt sig skyldighet att låta tvisten prövas av skiljemän eller på annan rättslig väg, innan han fritt förfogar över uppfinningen. Och vidare må framhållas, att arbetstagaren i en dylik situation givetvis bör förfara med försiktighet, eftersom en felbedömning från hans sida kan medföra att han blir skadeståndsskyldig. Vägrar arbetstagaren på nyss angiven grund att underteckna sedvanlig överlåtelsehandling, torde det — såsom von Zweigbergk framhållit² — i regel vara omöjligt för patentverket att på egen hand taga ställning till arbetsgivarens anspråk, utan frågan om uppfinningens karaktär får då avgöras av domstol eller i annan mellan parterna överenskommen ordning.

Andra punkten i förevarande stycke upptar ett betydelsefullt undantag från den i första punkten stadgade sekretessplikten. Där föreskrives nämligen att arbetstagaren, sedan han underrättat arbetsgivaren om att han gjort uppfinningen, äger söka patent å densamma här

¹ Se ovan s. 38.

² von Zweigbergk s. 187.

i riket. Patentansökan får alltså göras utan hinder av att fyramånadersfristen ej gått till ända.

Rörande denna undantagsbestämmelse och dess närmare utformning stod under förarbetena en rätt hård strid. Kommittén ansåg för sin del, att arbetstagaren skäligen borde tillåtas att söka patent på uppfinningen så snart denna blivit gjord. Till skillnad mot vad som slutligen blev lagens ståndpunkt föreslog sålunda kommittén, att arbetstagaren skulle få söka patent redan innan han underrättat arbetsgivaren om att uppfinningen kommit till stånd. Detta sitt förslag motiverade kommittén på följande sätt:¹

Arbetstagaren riskerar eljest, att han — till förfång både för sig själv och eventuellt arbetsgivaren — blir förekommen av annan person, som söker patent på samma uppfinning, eller att nyhetshinder under väntetiden uppkommer. Något röjande av hemligheten kan ej anses ligga i själva patentsökandet, eftersom behandlingen vid patentmyndigheten sker under full sekretess, intill dess kungörelse om det sökta patentet författningsenligt utfärdas. Att uppfinnaren vid sökandet av patent kanske anlitar hjälp av sakkunnigt ombud bör icke anses stå i strid med förbudet mot yppande.

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

¹ Betänkandet s. 59 f.

ning kungöres nästan omedelbart efter dess ingivande har bestämts, att utan arbetsgivarens tillstånd patent får sökas endast här i riket.

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

Kommittén vill icke förneka, att denna kritik äger ett visst berättigande. Särskilt inom större företag, där uppfinning ofta tillkommer efter företagsledningens direktiv och såsom resultat av fleras arbete, kan det vara av vikt att arbetsgivaren redan från början har inflytande på patenteringsfrågan. Kommittén förutsätter emellertid, att i sådana fall förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren i allmänhet kommer att regleras genom avtal, däri arbetsgivaren har möjlighet att göra gällande här berörda intresse, som ibland kan delas även av andra personer, vilka medverkat till uppfinningen. För övriga fall finner kommittén det principiellt riktigast, att arbetstagaren-uppfinnaren tillerkännes full handlingsfrihet i förevarande avseende. Vikten av att bevaka prioritetsintresset må dessutom ytterligare understrykas. En eller annan dags dröjsmål kan här få ödesdigra konsekvenser. Dessutom må uppmärksamheten fästas på de avsevärda möjligheter, som enligt svensk patentpraxis föreligga att under ansökningens handläggning i patentverket inom ramen för uppfinningstanken vidtaga omläggning av patentanspråken.

Under remissbehandlingen riktades från flera håll kritik mot kommitténs förslag, att arbetstagaren skulle få söka patent redan innan uppfinningen anmälts för arbetsgivaren. Sålunda anförde jernkontoret, svenska arbetsgivareföreningen och Sveriges industriförbund i ett gemensamt yttrande:¹

¹ Se propositionen s. 76.

Att kommittén trots sina betänkligheter tillerkänt arbetstagaren rätt att själv söka patent synes väsentligen ha berott på att kommittén ansett möjligheter föreligga att under ansökningens handläggning i patentverket vidtaga omläggning av patentanspråken. Sådan möjlighet existerar emellertid endast under förutsättning, att uppfinningstanken tydligt framgår av ansökningshandlingarna, vilket såsom erfarenheten visar långt ifrån alltid är fallet, allra minst när ansökning inlämnas av uppfinnaren själv. Kommittén synes vidare ha bedömt denna fråga uteslutande med tanke på patentansökningar i Sverige. I synnerhet exportindustrien tvingas ofta till en omfattande patentering i utlandet, varvid enligt Paris-konventionens bestämmelser prioritet endast kan åberopas från den ursprungliga ansökningens ingivande. Praxis i en del viktiga industriländer kräver att patentansökningar såväl till innehåll som form ansluta sig mycket nära till den prioritetsgrundande ansökningen. De av kommittén åberopade möjligheterna till omläggning av den svenska ansökningen sakna sålunda aktualitet i dessa länder, och den svenska ansökningens eventuella brister överförs till de utländska ansökningarna. Med hänsyn till vad nu anförts anse organisationerna, att arbetstagaren bör få söka patent först sedan uppfinningen anmälts för arbetsgivaren och tillfälle till samråd om patentansökningens avfattning givits.

I propositionen uttalade departementschefen, att även enligt hans mening arbetstagaren borde vara oförhindrad att före fyramånadersfristens utgång söka patent å uppfinningen här i riket,¹ men fortsatte:

Däremot kan jag ej dela kommitténs mening, att patentansökningen skall få ingivas innan arbetsgivaren underrättats om uppfinningen. De argument mot kommitténs ståndpunkt i denna fråga som framförts under remissbehandlingen synas mig välgrundade. Enligt departementsförslaget — vilket i detta hänseende överensstämmer med Elliots förslag — skall därför arbetstagaren äga söka patent å uppfinningen först sedan han underrättat arbetsgivaren om densamma. Därjämte stadgas, att arbetstagaren skall underrätta arbetsgivaren om patent-

¹ Propositionen s. 79.

ansökningen inom en vecka från det denna ingavs till patentmyndigheten.¹ Härigenom garanteras att arbetsgivaren erhåller kännedom om uppfinningen verkligen föranlett en patentansökning. Han får då viss möjlighet att bevaka sina särskilda intressen under patentärendets fortsatta behandling.

Departementschefens förslag att uppfinnaren skulle äga en självständig rätt att, så snart arbetsgivaren underrättats, söka patent å uppfinningen blev föremål för kritik i en motion i andra kammaren av herr Edström.² Motionären erinrade om att förslaget stode i strid mot punkt 1a) i 1946 års överenskommelse,³ som gäve arbetsgivaren rätt att ensam bestämma om och i vilken utsträckning patentering skulle ske av en sådan uppfinning som han ägde disponera över. Motionären fortsatte:

Denna avtalsbestämmelse har icke tillkommit utan skäl: det är nämligen numera synnerligen vanligt, ehuru det kan låta paradoxalt, att företagen för att bäst bevara en produktionshemlighet avsiktligt *underlåta* att söka patent på denna. Detta beror bl. a. på det svaga skydd mot snarlika efterapningar, som en uppfinning åtnjuter sedan den efter en patentansökan bekantgjorts, och framför allt måste man ständigt vara beredd på att en patentansökan lätt leder utländska konkurrenter på spåren. Svårigheten att patenträttsligt hindra dessa från utnyttjandet av en gjord uppfinning (som kanske endast är en liten detalj i ett större sammanhang) är ofta mycket stor.

Det skulle därför leda till svåra hinder för den svenska industriens möjligheter att hävda sig i utlandskonkurrensen, därest en — kanske just för uppfinnarverksamhet — anställd tjänsteman lämnades full frihet att själv söka patent på sina uppfinningar. Även med hänsyn till förhållandena mellan olika företag inom landet skulle detta i många fall vara direkt olämpligt. I lagförslaget bör därför den ändringen vidtagas, att arbetsgivaren får avgöra, huruvida patentering bör ske eller ej av uppfinning, som faller inom hans verksamhetsom-

¹ Samma stadgande återfanns även i kommittéförslaget.

² 1949 nr 332.

³ Jfr nedan s. 93; jfr punkt 1 a) i 1950 års överenskommelse (se nedan s. 96).

råde och som han önskar utnyttja. Att ge uppfinnaren rätt att i avvaktan på ett sådant avgörande själv söka patent och i förekommande fall låta arbetsgivaren återkalla ansökningen, såsom i propositionen ansetts möjligt, förefaller att vara en både olämplig och riskabel ordning. Särskilt orimligt bleve det, om detta skulle gälla även uppfinningar, som tillkommit under i 3 § första stycket angivna omständigheter, då ju i varje fall arbetsgivaren skall äga att helt förfoga över dessa.

Motionen behandlades av andra lagutskottet, som enhälligt avslög densamma. Som motiv härför anfördes att då det syfte, som avsåges tillgodosett genom det i motionen framförda yrkandet, kunde uppnås genom avtal med arbetstagaren, slutet redan vid anställningens början, skäl ej föreläge att förorda bifall till yrkandet.¹ Däremot sade sig utskottet ha varit tveksamt, huruvida icke den i propositionen upptagna bestämmelsen borde jämkas i andra riktningen och alltså uppfinnaren — såsom kommittén föreslagit — borde medgivas rätt att söka patent å uppfinningen redan innan han anmälde den för arbetsgivaren. Utskottet anförde här-om:²

Det kan nämligen ifrågasättas om värdet av den förmån som den i propositionen föreslagna ordningen skänker arbetsgivaren är så stort, att det uppväger de olägenheter ordningen kan medföra för arbetstagaren. Stadgandet hindrar icke, att arbetstagaren omedelbart efter det han för arbetsgivaren anmält uppfinningen, söker patent på densamma och garanterar sålunda ej, att arbetsgivaren får medverka vid patentanspråkets utformning. Å andra sidan medför det av Kungl. Maj:t föreslagna förfaringssättet den risken för arbetstagaren att en illojal arbetsgivare beredes möjlighet att genom bulvan söka patent före arbetstagaren-uppfinnaren. Visserligen är arbetsgivaren i dylikt fall skadeståndsskyldig, men i många fall torde det möta stora svårigheter ur bevisningssynpunkt att få skadeståndsskyldigheten fastslagen. Då emellertid tungt vägande skäl anförts till

¹ Avtalsmöjligheten har ju också utnyttjats i 1946 och 1950 års överenskommelser; jfr närmast föregående not. Under remissbehandlingen hävdades att spörsmålet hade praktisk betydelse endast vid det ringa antal större industriföretag — inalles 30 å 40 stycken — som hade egen patentavdelning (se propositionen s. 77 nederst).

² Utskottet s. 6 f.

stöd för arbetsgivarens intresse att få tillfälle medverka vid utformningen av patentanspråket och detta dock i viss mån tillgodoses genom Kungl. Maj:ts förslag, har utskottet stannat för att biträda detsamma.

I sistnämnda del var herr Holmbäck av skiljaktig mening och anförde:¹

För mig framstår en uppfinnares rätt att söka patent på sin uppfinning såsom så självklar och betydelsefull, att jag, i likhet med kommittén och patent- och registreringsverkets besväravdelning (som dock uttryckt tvekan), anser att lagen icke bör uppställa krav på att uppfinnare, som är arbetstagare, först skall underrätta arbetsgivaren om uppfinningen. Såsom lagtexten avfattats synes stadgandet — vars tillämpning i det särskilda fallet försvåras av att området för de uppfinningar det avser alltid i viss mån blir obestämt — för övrigt icke effektivt främja det syfte, som det avser att tjäna. Motivet för underrättelseskyldigheten är att arbetsgivaren skall kunna medverka vid formuleringen av patentanspråket. Att märka är emellertid följande. Stadgandet hindrar icke uppfinnaren att söka patent innan han underrättat arbetsgivaren. En patentansökan från arbetstagarens sida innan han underrättat arbetsgivaren medför samma patenträttsliga verkningar som om underrättelse ägt rum (något som tyvärr icke omedelbart framgår vid en genomläsning av lagtexten). Vad stadgandet avser är i stället att göra uppfinnaren-arbetstagaren skadeståndsskyldig, om han söker patent utan att ha lämnat arbetsgivaren underrättelse om uppfinningen. Då emellertid, såsom utskottet påpekar, stadgandet icke förbjuder arbetstagaren att söka patent å uppfinningen omedelbart efter det han för arbetsgivaren anmält den och då stadgandet alltså icke garanterar arbetsgivaren att få medverka vid patentanspråkets utformulering, torde väl något skadestånd icke kunna utdömas för den händelse arbetsgivaren icke före patentansökningen fått underrättelse. Arbetsgivaren kan nämligen icke få större skadestånd än om arbetstagaren begagnat sin rätt att omedelbart efter det han meddelat arbetsgivaren om uppfinningen söka patent å denna, och att för denna

¹ Utskottet s. 12 f.

händelse beräkna något skdaestånd torde vara ogörligt. Stadgandet blir med andra ord en föreskrift, som en illojal uppfinnare-arbetstagare riskfritt kan sätta sig över. En illojal arbetsgivare kan däremot såsom utskottet framhållit utnyttja föreskriften arbetstagaren till skada.

Det kan framhållas att det i viss omfattning enligt gällande patenträttslig praxis är möjligt att ändra patentanspråk under patentansökningens behandling i patentverket. Där detta icke är möjligt kan, innan uppfinnarens patentansökan offentliggjorts, alltid nytt patent sökas å uppfinningen och i samband därmed den gamla patentansökningen tagas tillbaka. Genom dessa regler torde tillräckligt skydd finnas för arbetsgivarens berättigade intressen.

Herr Holmbäcks reservation vann emellertid icke någon framgång i riksdagen, som i stället godkände utskottsutlåtandet och därmed alltså även det i propositionen föreslagna stadgandet. Resultatet har följaktligen blivit, *att* arbetstagaren äger att ensam bestämma om han skall söka patent å sin uppfinning, *att* patentansökan dock icke får ingivas förrän arbetsgivaren underrättats om uppfinningen men väl hur snart som helst därefter *samt att* arbetstagaren, därest han verkligen söker patent å uppfinningen, är skyldig att underrätta arbetsgivaren om ansökningen inom en vecka från det den ingavs till patentmyndigheten. Samtliga dessa bestämmelser äro dock helt dispositiva, d. v. s. parterna kunna sinsemellan avtala om en annan reglering. Om så icke skett, skola emellertid lagens bestämmelser gälla. Ett åsidosättande av regeln att arbetsgivaren skall ha underrättats om uppfinningen innan patentansökan ingives medför icke, att ansökan får andra patenträttsliga verkningar än om underrättelse ägt rum. Underlåtenheten kan emellertid föranleda skadeståndsskyldighet för arbetstagaren, och samma påföljd kan inträda om arbetstagaren icke iakttager bestämmelsen att han skall underrätta arbetsgivaren om sin patentansökan inom en vecka från det denna ingavs till patentmyndigheten.

Det må nämnas, att varken 5 § eller något annat stadgande i lagen sanktioneras genom en straffbestämmelse. Detta motsvarar kommitténs ståndpunkt, som emel-

Iertid blev föremål för viss kritik under remissbehandlingen. Sålunda anförde Svea hovrätt:¹

Den föreslagna 4 §² stadgar förbud för arbetstagaren att, bland annat, förfoga över sin uppfinning, innan arbetsgivarens prövningstid utgått eller arbetsgivaren dessförinnan uttryckligen avstått från att inträda som arbetstagarens rättsinnehavare. Kommittén har funnit det varken erforderligt eller tillrådligt att införa straffbestämmelser i lagen. Såvida icke undantagsvis lagen med vissa bestämmelser mot illojal konkurrens skulle vara tillämplig, skulle därför brott mot det nyssnämnda förbudet icke kunna medföra annan påföljd än att arbetstagaren kunde bli pliktig att ersätta arbetsgivaren den skada, som tillfogats honom genom arbetstagarens förfarande. Hovrätten finner det tveksamt, huruvida en sådan påföljd kan ha något större värde, när det gäller att avhålla en arbetstagare från att handla mot sin arbetsgivares intresse. Särskilt som arbetsgivarens företrädesrätt under prövningstiden icke är förbunden med någon möjlighet att mot arbetstagarens vilja förvärva rätt till uppfinningen, torde det mången gång bli svårt att styrka, att arbetsgivaren över huvud taget tillfogats någon skada, även om arbetstagaren handlat klart illojalt mot denne. Hovrätten finner det därför vara förtjänt av ytterligare överväganden, huruvida icke överträdelse av stadgandena i 4 § borde kunna bestraffas. Stadgas straff i detta fall, bör regeln i 8 § på motsvarande sätt sanktioneras.

I anledning härav yttrade departementschefen,³ att han icke funnit tillräckliga skäl föreligga för att med en särskild straffbestämmelse sanktionera stadgandena i 5 §. I detta hänseende ville departementschefen peka på den skadeståndsplikt som kunde komma att drabba arbetstagaren, därest han bröte mot bestämmelserna. Som departementschefen vidare framhöll kunna i särskilt stötande fall dessutom vissa straffbud i lagen den 29 maj 1931 med vissa bestämmelser mot illojal konkurrens bli tillämpliga.⁴

¹ Se propositionen s. 78.

² Motsvarar 5 § i lagen.

³ Propositionen s. 79.

⁴ Jfr även Elliot s. 64 överst.

6 §.

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

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

Första stycket.

Att arbetstagaren bör ha ersättning för vad han avstår av sin rätt till en uppfinning kan — yttrar kommittén — synas självklart. Med hänsyn härtill kunde det förefalla överflödigt att lagstifta härom. Särskilda förhållanden gjorde emellertid enligt kommitténs mening en lagreglering på denna punkt erforderlig. Kommittén yttrar härom:¹

Först och främst utvisar den av kommittén lämnade redogörelsen för gällande arbetsavtal, att i åtskilliga fall avgörandet, huruvida ersättning skall utgå, liksom också frågan om ersättningens storlek helt lagts i arbetsgivarens hand. Arbetstagaren har uppenbarligen under fria avtalsförhållanden icke förmått hävda sin rätt. Ett ingripande lagstiftningsvägen synes redan på denna grund motiverat. Vidare må framhållas, att den viktigaste stimulansen till uppfinnararbete otvivelaktigt ut-

¹ Betänkandet s. 47.

göres av möjligheten för uppfinnaren att härigenom ernå en förbättring av sina ekonomiska förhållanden. Det måste för den skull anses vara ett samhälleligt intresse att tillse, att denna sporre till tekniskt utvecklingsarbete icke i förevarande sammanhang försvagas eller sättes ur funktion. Kommittén har av angivna skäl ansett sig böra föreslå, att uppfinnaren uttryckligen tillförsäkras rätt till skäligen ersättning för vad han avstår, och detta oavsett vad som kan vara avtalat mellan honom och arbetsgivaren.

Rörande den av kommittén föreslagna bestämmelsens tvingande karaktär anförde kommittén följande:¹

Om exempelvis en arbetstagare genom avtal med arbetsgivaren förpliktat sig att såsom ersättning jämväl för sina uppfinningar godtaga den till honom utgående lönen, hindrar detta icke, att ersättningens skälighet kan göras till föremål för tvist och en tilläggsersättning prövas böra tillkomma arbetstagaren. Sammalunda kan bli fallet, om arbetstagaren i anställningsavtal förbundit sig att såsom skäligen godtaga tilläggsersättning, som ensidigt bestämmes av arbetsgivaren. Det bör vidare icke vara uteslutet, att, även om parterna överenskommit om viss ersättning, frågan om dennas skälighet med hänsyn till förhållandena vid tiden för överenskommelsens träffande kan prövas av domstol. Så kan även tänkas ske med stöd av 33 § avtalslagen eller under åberopande av »bristande förutsättning». Det bör emellertid vara parterna obetaget att med bindande verkan överenskomma, att ersättningsfrågor skola avgöras av skiljemän enligt lag. Dock måste en sådan överenskommelse anses stå i strid mot grunderna för den här föreslagna bestämmelsen, om överenskommelsen, t. ex. genom sättet för skiljemännens utseende, tillförsäkrar ena parten större inflytande på frågans avgörande än den andra.

Under remissbehandlingen anfördes att ett förtydligande vore önskvärt med avseende å spörsmålet, huruvida ett mellan parterna *efter* uppfinningens tillkomst träffat avtal i ersättningsfrågan skulle vara bindande. I anledning härav yttrade departementschefen:²

¹ Betänkandet s. 60.

² Propositionen s. 58.

Jag delar i princip kommitténs uppfattning, att arbetstagarna genom en bestämmelse av tvingande karaktär bör tillförsäkras rätt till skälig ersättning för den rätt de avstå till en uppfinning som gjorts under anställningsförhållandet. I likhet med vissa remissinstanser anser jag emellertid det icke föreligga tillräckliga skäl för att låta en dylik bestämmelse bli tillämplig jämväl på sådana överenskommelser om ersättningen, som träffas efter tillkomsten av uppfinningen. I den mån ersättningen, såsom ofta torde vara fallet, bestämmes på royaltybasis lär det ur förevarande synpunkt i regel spela mindre roll, att det kan vara svårt att riktigt bedöma det ekonomiska värdet av en uppfinning innan den blivit mera noggrant utexperimenterad. Annorlunda ställer sig saken om uppgörelsen innebär att ett engångsbelopp skall utbetalas till uppfinnaren. De i dylika fall föreliggande svårigheterna att på ett tidigt stadium bedöma den ekonomiska betydelsen av en uppgörelse i ersättningsfrågan kan emellertid icke tillmätas sådan betydelse att de få överväga de olägenheter ur rätts-säkerhetssynpunkt, som skulle uppstå om en efter uppfinningens tillkomst träffad uppgörelse i nämnda fråga icke i princip erhöle bindande verkan. En annan sak är, att om arbetstagaren efter sagda tidpunkt genom avtal avstår från all ersättning i anledning av sin uppfinning eller godtager en med hänsyn till förhållandena orimligt låg ersättning därför, tillämpningen av avtalet i denna del under vissa förutsättningar kan framstå som otillbörlig, med påföljd att uppgörelsen — enligt 9 § departementsförslaget¹ — icke utgör hinder mot att arbetstagaren tillerkännes skälig ersättning. Samma resultat skulle i särskilt stötande fall även kunna ernås med stöd av vissa stadganden i 3 kap. avtalslagen.

I den slutliga lagen har 6 § första stycket fått samma innehåll som i departementsförslaget. Arbetstagarna ha alltså genom en bestämmelse av tvingande karaktär tillförsäkrats rätt till skälig ersättning för den rätt de avstå till en uppfinning, men bestämmelsen avser icke sådana överenskommelser om ersättningen som träffas efter tillkomsten av uppfinningen.

¹ Motsvarar 9 § i lagen.

Det har icke ansetts motiverat att i lagen lämna några föreskrifter om det sätt, på vilket ersättning skall utgå, detta med hänsyn till att omständigheterna härvidlag kunna vara mycket växlande. Kommittén yttrar härom:¹

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

I praktiken torde det ej sällan förekomma, att ersättningen bestämmes att utgå dels på royaltybasis och dels i form av ett engångsbelopp.

Andra stycket.

Det har befunnits önskvärt att i lagen upptaga åtminstone några närmare föreskrifter angående de omständigheter, som i första hand böra inverka vid bestämmandet av ersättning till arbetstagaren för överlåtten rätt till en uppfinning. Dessa föreskrifter återfinnas i första punkten av förevarande stycke. De innebära, att man vid ersättningens bestämmande bör särskilt beakta dels uppfinningens värde, både ur industriell och kommersiell synpunkt, och dels omfattningen av de övertagna rättigheterna (all rätt i Sverige och/eller utlandet, enkel licens etc.). Stadgandet föreskriver emellertid vidare, att man bör undersöka om det ersättningsbelopp som i och för sig skulle vara skäligt, därest hänsyn toges allenast till de båda nyss angivna kriterierna, bör reduceras med hänsyn till den betydelse anställningen kan ha haft för till-

¹ Betänkandet s. 62.

komsten av uppfinningen. Denna sistnämnda bedömningsgrund kan onekligen erbjuda åtskilliga svårigheter i den praktiska tillämpningen. Rent allmänt skulle man måhända — för att citera ett avsnitt ur betänkandet¹ — kunna säga,

att för skilda slag av arbetstagare inom ett företag dettas resurser i form av arbetsmaterial och erfarenheter kunna i olika grad ha legat till grund för uppfinningens tillkomst och utarbetande, ävensom att arbetet som sådant kan för den ena arbetstagaren mer och den andra mindre ha givit impulsen till uppfinningen. Det kan vara så, att uppfinningen betingats av viss teknisk verksamhet, som ålegat den anställde, eller viss arbetsuppgift, som förelagts honom. Beträffande samtliga arbetstagare torde, så snart det gäller en uppfinning, som är att hänföra till arbetsgivarens verksamhetsområde, ofta kunna göras gällande, att tillgången till arbetsgivarens lokaler, tekniska utrustning, gjorda ritningar och beräkningar eller samlade rön skapat förutsättningarna för eller åtminstone underlättat arbetstagarens uppfinnararbete. Denna form av medverkan från arbetsgivarens sida bör tillmätas betydelse vid ersättningsbestämmande, liksom även huruvida uppfinnaren med anlitande av hjälpmedel, som arbetsgivaren ställt till förfogande, ensam frambragt uppfinningen eller denna är resultat av fleras samverkande arbetsinsatser.

Detta uttalande får dock icke uppfattas annorlunda en såsom en allmän vägledning angående vad som skall förstås med föreskriften att sambandet mellan anställningen och uppfinningen är av betydelse vid ersättningsbestämmande. I detta hänseende gives emellertid i andra punkten av förevarande stycke en specialregel för en särskild kategori av uppfinningar, nämligen de s. k. *forskningsuppfinningarna*.² Regeln innehåller, att vid dessa ersättning — utöver sådan för skäligen kostnader som arbetstagaren kan ha fått vidkännas för uppfinningen³ — skall utgå endast om värdet av den rätt arbetsgivaren övertagit överstiger vad som med hänsyn till arbetstagarens lön och övriga förmåner i tjänsten rimligen kunnat förutsättas.

¹ Betänkandet s. 61 f.

² Rörande innebörden av denna term se ovan s. 31.

³ Se härom nedan s. 64 f.

Rörande innebörden av denna specialregel må till en början återgivas ett avsnitt ur kommittébetänkandet. Kommittén hade visserligen icke upptagit någon sådan regel i sitt eget lagförslag, men den hade i motiveringen till detsamma gjort uttalanden, som i vissa delar överensstämde med innehållet i specialregeln. Kommittén tog sålunda upp spörsmålet, huruvida den arbetstagaren tillkommande ordinarie lönen kunde anses innefatta ersättning för uppfinningsrätt, på vilken arbetsgivaren gjorde anspråk, och anförde därvid följande:¹

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

I propositionen utvecklades icke specialregelns innebörd närmare; departementschefen uttalade endast, att den i vissa delar motsvarade vad kommittén uttalat i motiveringen till sitt förslag.²

Däremot uppehöll sig andra lagutskottet något vid nämnda regel. Anledningen därtill var tydligen, att statsverkens ingenjörsförbund i en skrivelse till utskottet hade hemställt

¹ Betänkandet s. 61.

² Propositionen s. 81.

om viss omformulering av regeln. Till stöd för denna hemställan anförde förbundet:

Säkerligen göras många forskningsuppfinningar av arbetstagare, vilkas lön inrymmer ersättning för uppfinningar. När t. ex. en person, som redan gjort värdefulla uppfinningar, anställs i en industri för att bearbeta vissa uppgifter, tillmätas kanske hans lön så, att den inkluderar ersättning för nya uppfinningar, som man väntar att han skall göra. Det är dock ej säkert, att så sker. Månhända föredraga båda parter, att en något lägre lön utgår och att uppfinningar ersättas särskilt. Ett sådant system sporrar ju även arbetstagaren till nya uppfinningar.

I vanliga fall, då arbetstagaren icke redan ådagalagt sin uppfinningsförmåga, kan man utgå från att hans lön ej heller inrymmer ersättning för uppfinningar. Detta får nog avses att gälla statliga forskningsinstitut och som exempel härpå må anföras statens väginstitut och statens geotekniska institut, för vilka ju den föreslagna generella regeln om forskningsuppfinningar skulle gälla. Dessa institut ha tillsammans 110 anställda, varav blott 6 över huvud taget gjort någon uppfinning. Att staten år efter år skulle ha åt alla 110 utbetalt löner, som vore tilltagna med hänsyn till förväntade uppfinningar, vore orimligt att påstå.

Andra lagutskottet anförde i denna fråga följande:¹

Vid tillämpningen av den i 6 § andra stycket sista punkten upptagna bestämmelsen, att i fråga om forskningsuppfinning ersättning skall utgå allenast i den mån värdet av den rätt till uppfinningen, som arbetsgivaren övertagit, överstiger vad som med hänsyn till arbetstagarens lön och övriga förmåner i tjänsten rimligen kunnat förutsättas, bör enligt utskottets mening väsentlig vikt fästas vid storleken av den lön och de övriga förmåner, som tillkomma uppfinnaren. För att en uppfinning av betydande ekonomiskt värde skall kunna anses gottgjord redan genom lönen, synes denna böra ligga ej alltför obetydligt över de löneförmåner, som i allmänhet utgå till personer med motsvarande utbildning och ställning som uppfinnaren. Särskilt för de i statens tjänst

¹ Utskottet s. 7.

anställda torde denna synpunkt vara att beakta. I anslutning härtill må anmärkas, att det torde ligga även i arbetsgivarens intresse, att ifrågavarande bestämmelse ej gives en alltför vidsträckt tillämpning; utsikten till ekonomisk förmån måste nämligen förväntas stimulera den anställde till ett intensivare forskningsarbete. Ytterligare må anmärkas, att i vissa av de fall, då en anställd, som tidigare ej direkt sysslat med forskningsuppgifter, senare allt mera — utan att ändring av anställningsvillkoren kommer till stånd — glider över att helt eller huvudsakligen syssla med dylika uppgifter, sådana omständigheter kunna föreligga, att den anställde, även om uppfinningens värde icke är betydande, bör erhålla särskild ersättning.

Det må anses motiverat att understryka den av utskottet sist anförda synpunkten. Om en arbetstagare, som vid anställningens början satts att syssla med mera rutinartat arbete, efter någon tid — sedan arbetsgivaren fått upp ögonen för hans tekniska begåvning — placeras på direkta forskningsuppgifter men bibehålles vid sin ursprungliga lön, är det sålunda tydligt, att han i princip måste honoreras särskilt för en eventuell uppfinning och detta även om värdet av den rätt arbetsgivaren övertager ej är betydande. Rent allmänt torde, i anslutning till utskottets uttalande, kunna hävdas att specialregeln om ersättning för rätt till forskningsuppfinningar icke bör erhålla en ur arbetstagarens synpunkt restriktiv tillämpning.

Vid en jämförelse mellan specialregeln och det senare ledet i första stycket av 6 § måste anses framgå, att det icke är möjligt för en arbetsgivare att med bindande för dem bland hans arbetstagare, som syssla med forskningsarbete, på förhand avtala att de eventuella uppfinningar, som dessa arbetstagare kunna komma att göra, skola anses vara av den art att särskild ersättning för dem ej skall utgå, d. v. s. att den rätt som arbetsgivaren kan komma att övertaga ej skall anses överstiga vad som rimligen kunnat förutsättas. Oberoende av ett dylikt avtal får ersättningsfrågan bedömas efter objektiva kriterier. Givet är dock, att en klart frivilligt träffad och preciserad överenskommelse mellan parterna kan tjäna som ett betydelsefullt tolkningsdatum.

Såsom förut omnämnts innehåller specialregeln, att arbetstagaren under alla förhållanden skall erhålla skälig gott-

görelse för de kostnader han kan ha fått vidkännas för sin uppfinning. I ordet »skälig» ligger, att en viss prövning måste ske. Klart onödiga kostnader böra alltså icke ersättas. I kostnaderna böra inräknas även exempelvis utgifter för uppfinningens patentering, därest patenträtten övertages av arbetsgivaren.¹

Det har icke ansetts behöfligt eller lämpligt att uppställa en särskild regel om den tid, inom vilken arbetstagaren skall ha att göra anspråk på ersättning gällande. I detta hänseende gälla alltså de allmänna reglerna om tioårig preskriptionstid för fordringar.²

Under lagstiftningens förberedande övervägdes, om man i lagen skulle införa ett stadgande angående jämkning av fastställd ersättning. Kommittén framhöll, att det sedan ersättning fastställts — antingen efter rättegång eller genom frivillig uppgörelse — kunde hända att ändrade förhållanden inträffade, som gjorde att ersättningen framstode såsom oskälig. Efter diskussion av spörsmålet stannade kommittén för att icke föreslå någon bestämmelse i ämnet. Som skäl härför anförde den:³

Vid överenskommelse mellan parterna om ersättningens storlek kan ju med laglig verkan förbehåll göras om rätt till jämkning i dylika fall. Sådant förbehåll kan också på begäran av part medtagas i myndighets beslut vid fastställande av ersättningsbeloppet. Skulle part uraktlåta att förbehålla sig dylik rätt, får han taga konsekvenserna härav.

Under remissbehandlingen riktades från några håll kritik mot denna kommitténs ståndpunkt.⁴ Denna kritik bemöttes av departementschefen, som yttrade:⁵

Jag får till en början framhålla, att det i 6 § första stycket av departementsförslaget⁶ upptagna stadgandet — enligt vilket arbetstagaren, oberoende av vad därom före uppfinningens tillkomst må ha avtalats, skall vara berättigad till skälig ersättning för den rätt han avstår till sin uppfinning — i realiteten tillika innebär en

¹ Jfr Elliot s. 71.

² Propositionen s. 81.

³ Betänkandet s. 62.

⁴ Se propositionen s. 48 f.

⁵ Propositionen s. 59.

⁶ Motsvarar 6 § första stycket i lagen.

jämkningsregel till arbetstagarens förmån. Mot en lagbestämmelse av innehåll att eljest parterna skola, i händelse av väsentligt ändrade förhållanden, kunna få till stånd jämkning av ett en gång fastställt ersättningsbelopp tala enligt min mening redan skäl av principiell natur. Vidare kan ur praktisk synpunkt hävdas, att en sådan regel skulle medföra otrygghet för båda parter, enär dessa aldrig skulle kunna vara säkra på att ett en gång — antingen efter frivillig uppgörelse eller efter process — fastställt ersättningsbelopp vore definitivt, ja, icke ens att ett jämkat belopp icke skulle kunna ånyo jämkas. Härtill kommer, att det skulle erbjuda betydande svårigheter att utforma en dylik bestämmelse så att den ej bleve mycket svårtillämplig. På grund härav finner jag mig icke kunna förorda, att en bestämmelse av ifrågavarande slag upptages i lagen. Jag vill härvid i likhet med kommittén understryka, att hinder icke föreligger för kontrahenterna att, i sådana fall då det ekonomiska utfallet av en uppfinning kan vara svårbedömbart och royaltymetoden likväl icke användes, själva genom förbehåll tillgodose intresset av att ersättningsbeloppet framdeles skall kunna jämkas.

Resultatet blev, att någon jämningsregel icke upptogs i lagen.

7 §.

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

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

Första stycket.

Lagen bygger på den principen, att arbetsgivaren i olika fall skall kunna även mot arbetstagarens vilja förvärva en mer eller mindre vidsträckt rätt till sådana av arbetstagaren gjorda uppfinningar som falla inom arbetsgivarens verksamhetsområde. Arbetsgivarens befogenheter enligt huvudstadgandena i 3 § äro emellertid såtillvida begränsade, att de endast avse uppfinningar som gjorts under anställningsförhållandets bestånd. Lagstiftaren har ansett det oriktigt att intaga en helt negativ ståndpunkt till frågan, huruvida arbetsgivaren skall äga någon rätt till uppfinningar, som tillkommit under tiden efter det anställningen upphörde. Bestämmelserna i 3 § ha därför kompletterats med en regel (7 § första stycket) av innehåll att, om det inom sex månader efter det arbetstagaren slutat sin anställning sökes patent å uppfinning som gjorts av honom och vars utnyttjande faller inom den förutvarande arbetsgivarens verksamhetsområde samt uppfinningen äger samband med sådan forsknings- eller uppfinnarverksamhet som var uppfinnarens huvudsakliga uppgift i anställningen, eller uppfinningen eljest innefattar lösningen av en honom i anställningen förelagd, närmare angiven uppgift, så skall det anses som om uppfinningen gjorts under anställningen. Regeln är dock utformad endast såsom en presumtion, vilken kan brytas genom att uppfinnaren förmår göra sannolikt, att uppfinningen tillkommit efter det anställningen upphörde.

Innan detta stadgande något närmare kommenteras, må skälen för detsamma i korthet beröras. Bakom bestämmelsen ligger erfarenheten, att det icke så sällan förekommer att en arbetstagare, som varit anställd för uppfinnarverksamhet inom ett företag, slutar sin anställning hos detta för att övergå till en konkurrent och erbjuda denne rätten till en uppfinning, som helt eller till väsentliga delar tillkommit i det tidigare tjänsteförhållandet. Det kan också tänkas, att arbetstagaren lämnar den gamla anställningen i syfte att ex-

ploatera uppfinningen för egen räkning. Naturligtvis kan åtminstone en privat arbetsgivare på avtalsvägen gardera sig mot dylika mindre angenäma händelser — något som i praktiken också ofta sker — men om arbetsgivaren icke varit så förtänksam, kan han onekligen komma i ett mycket brydsamt läge. Härtill kommer ytterligare en faktor. Medan, såsom nyss framhölls, en privat arbetsgivare kan tillgodose sina intressen i denna del genom avtal, ha de statliga verken och inrättningarna endast begränsade möjligheter att träffa avtal med sina anställda i en dylik fråga. I saknad av en uttrycklig rättsregel skulle alltså i exempelvis sådana fall, där en i statens tjänst för uppfinnarverksamhet anställd ämbetsman övergår till liknande verksamhet i enskild tjänst, staten icke äga någon som helst rätt till de uppfinningsresultat som vederbörande gjort under statsanställningen men framlägger omedelbart efter övergången till den nya tjänsten. Detta synes icke rimligt. Liknande situationer kunna självfallet inträda vid övergång från enskild tjänst till stats-tjänst och från viss enskild tjänst till annan sådan tjänst. Regeln i 7 § första stycket har till syfte att hindra dylika orättvisa resultat.¹

För att regeln skall bli tillämplig fordras i första hand att uppfinningen faller inom den förutvarande arbetsgivarens verksamhetsområde. Härutöver kräves *antingen* att uppfinnaren hade forsknings- eller uppfinnarverksamhet till sin huvudsakliga arbetsuppgift samt att uppfinningen äger samband med denna verksamhet *eller* att uppfinningen eljest innefattar lösningen av en uppfinnaren i den gamla anställningen förelagd, närmare angiven uppgift.² Beträffande det förra ledet är att märka, att lagen här använder formuleringen »äger — — — samband med», ej såsom i 3 § första stycket »tillkommit väsentligen såsom resultat av». Detta sammanhänger med att stadgandet i 7 § första stycket första punkten såsom förut nämnts endast har karaktär av en presumptionsregel. För arbetsgivarens vidkommande är det alltså tillräckligt att, om han vill åberopa det första av de båda nyss nämnda alternativen, visa upp ett samband mellan den tidigare anställningen och uppfinningen. Både i detta fall och då arbetsgivaren hävdar att uppfinningen eljest inne-

¹ Propositionen s. 83 f.

² Rörande innebörden av orden »förelagd, närmare angiven uppgift» se ovan s. 33.

fattar lösningen av en uppfinnaren i den gamla anställningen förelagd, närmare angiven uppgift, ankommer det sedan på uppfinnaren — om han vill komma ifrån regeln — att bryta presumptionen genom att göra sannolikt, att uppfinningen tillkommit efter det anställningen upphörde. Det kräves alltså icke, att uppfinnaren till fullo styrker sitt påstående.¹

Vad innebära då lagens ord, att uppfinningen »tillkommit» efter det anställningen upphörde? Räcker det att uppfinnaren efter nämnda tidpunkt lagt sista handen vid uppfinningen eller fordras det att han nedlagt ett mera betydande arbete på uppfinningen sedan anställningen upphörde? Varken själva lagtexten eller förarbetena ge någon direkt ledning i denna del. Man skulle dock måhända kunna våga det påståendet, att ordet »tillkommit» i 7 § första stycket icke behöver tolkas på exakt samma sätt som »gjorts» (gör) i 4 §. Med hänsyn till grunden för stadgandet i 7 § första stycket är det tänkbart, att en uppfinning skall anses ha i detta stadgandes mening »tillkommit» på ett något tidigare stadium än som kräves för att anmälningsplikt enligt 4 § skall inträda. Spörsmålet är dock utomordentligt tveksamt. Men så mycket torde stå klart, att det efter anställningens slut utförda arbetet icke får ha karaktär av blott camouflage.

Beträffande innebörden av begreppet »arbetsgivarens verksamhetsområde» hänvisas till den tidigare framställningen.² Såsom där framhållits bör varje gren av statsförvaltningen i princip betraktas som en särskild arbetsgivare. Detta innebär i förevarande sammanhang, att om någon, som övergått från telegrafverket till statens järnvägar, medan han ännu är anställd vid sistnämnda företag men senare än sex månader efter avslutandet av anställningen vid telegrafverket gör en uppfinning, som uteslutande berör detta verk, staten ej äger göra gällande någon rätt till uppfinningen, även om denna härrör av ett i verkets tjänst utfört arbete.³

Stadgandet äger tillämpning å förutvarande anställda, oberoende av anledningen till att de lämnat anställningen. Även den som slutat på grund av inträde i pensionsåldern faller alltså under bestämmelsen.⁴

¹ Propositionen s. 84.

² Se ovan s. 26 ff.

³ Exemplet är hämtat hos Elliot s. 65.

⁴ Jfr Elliot s. 66.

Vad härefter beträffar orden »skall så anses som om uppfinningen gjorts under anställningen» må helt allmänt sägas, att de avse att göra de i 3—6, 8 och 9 §§ givna bestämmelserna tillämpliga i fall varom här är fråga. Sökes inom sex månader efter det arbetstagare slutat anställning som avses i lagen¹ patent å uppfinning, som gjorts av honom och beträffande vilken de i 7 § första stycket första punkten angivna förutsättningarna i övrigt äro för handen, är uppfinnaren alltså skyldig att utan dröjsmål underrätta den tidigare arbetsgivaren om uppfinningen. Med hänsyn till att 7 § första stycket formellt konstruerats så, att stadgandet blir tillämpligt först i och med att patent inom viss tid sökes å uppfinningen, skulle man möjligen kunna göra gällande, att underrättelsen till arbetsgivaren i detta fall icke behövde föregå själva patentansökningen. Det synes dock bäst överensstämman med grunderna för 5 § andra stycket andra punkten att även i 7 §:ns fall kräva att arbetsgivaren underrättas om uppfinningen, innan patentansökan ingives. Sedan anmälan skett, ingripa reglerna i 3 § och 5 § första stycket. Även 5 § andra stycket första punkten måste anses tillämplig. Beträffande 6 § är att märka, att vid ersättningsbestämmande särskild hänsyn bör tagas till det arbete å uppfinningen, som uppfinnaren kan ha utfört efter slutad anställning.

Beträffande 7 § första stycket må slutligen påpekas, att bestämmelserna i nämnda stycke jämlikt övergångsbestämmelsen icke skola gälla med avseende å den som inom sex månader efter lagens ikraftträdande, d. v. s. före den 1 juli 1950, slutat anställning som avses i lagen.

Andra stycket.

Liksom arbetsgivaren och arbetstagaren kunna överenskomma om avvikelse från stadgandena i 3 §, föreligger motsvarande möjlighet jämväl i fråga om bestämmelserna i 7 § första stycket. Även i detta fall kunna avvikelserna gå såväl i mildrande som i skärpande riktning. Det har emellertid befunnits lämpligt att i lagen (7 § andra stycket) intaga en *tvingande* bestämmelse, varigenom arbetsgivaren förhindras att i förevarande hänseende binda sina anställda under oskäligt lång tid. Genom ett sådant ingrepp i arbetstagarens rörelsefrihet skulle — såsom kommittén framhållit — den-

¹ Jfr 1 §.

nes möjlighet till egen verksamhet kunna bli i betydande grad beskuren och hans arbetskraft mindre värd på arbetsmarknaden. Överenskommelse mellan parterna, innefattande inskränkning i arbetstagarens rätt att förfoga över uppfinning som göres mer än ett år efter det anställningen upphört, skall förty vara utan verkan.

8 §.

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

Denna paragraf är likalydande med 11 § lagen den 29 november 1946 med särskilda bestämmelser om uppfinningar av betydelse för försvaret.

Kommittén, som upptog paragrafen i sitt förslag, motive-
rade bestämmelsen på följande sätt:¹

I 4 §² ha meddelats vissa bestämmelser, som med hänsyn till arbetsgivarens intressen innebära inskränkningar i arbetstagarens omedelbara förfogande över vissa uppfinningar. Samma risker för brytande av sekretessen med åtföljande ekonomiskt skadliga verkningar förefinnas även med avseende å andra personer än arbetstagaren, sedan denne underrättat arbetsgivaren om sin uppfinning. I förevarande paragraf har därför stadgats ett förbud för den, som till följd av bestämmelserna i denna lag vinner kännedom om uppfinning, att utnyttja vad han sålunda erfarit eller i oträngt mål yppa något därom. Detta stadgande träder så att säga i funktion, så snart arbetstagaren-uppfinnaren vidtagit någon åtgärd för anmälan till arbetsgivaren om sin uppfinning. Han kan i sådant syfte ha vänt sig till sin närmaste överordnade med uppgifter om uppfinningen. Denne blir bunden av stadgandet och ådrager sig skadeståndsansvar, om han handlar i strid häremot. Förevarande bestämmelse skyddar också arbetstagaren mot ett obehörigt utnyttjande eller yppande av uppfinningen från arbetsgivarens sida. Båda parterna åtnjuta vidare skydd

¹ Se betänkandet s. 65.

² Motsvarar 5 § andra stycket första punkten i lagen.

gentemot den, som på grund av bestämmelserna i lagen får kännedom om uppfinningen. Till dessa höra bl. a. ledamöter av den i 9 §¹ föreslagna nämnden. Bestämmelsen kan även eljest bli tillämplig på personer, som anlitas för utredning i hithörande frågor.

I detta sammanhang hänvisas till den nedan å s. 79 intagna kungörelsen.

9 §.

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

Till förebild för denna paragraf har fått tjäna stadgandet i 3 kap. 43 § lagen om nyttjanderätt till fast egendom.² Såsom departementschefen framhållit,³ torde stadgandet bland annat kunna bli tillämpligt, om en arbetsgivare förbehåller sig rätten att själv slutgiltigt avgöra till vilken av flera tänkbara kategorier en viss uppfinning är att hänföra.

10 §.

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

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

¹ Motsvarar 10 § i lagen.

² Se propositionen s. 103; jfr s. 85 och 102.

³ Se propositionen s. 85; se jämväl ovan s. 38.

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

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

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

Både arbetsgivare och arbetstagare kunna självfallet ha behov av att från sakkunnigt håll få vägledning i frågor, som avse tillämpningen av förevarande lag. För att fylla detta behov och för att såvitt möjligt förebygga att tvister av dylik art i större utsträckning hänskjutas till domstol har lagstiftaren inrättat en särskild statlig nämnd med uppgift att avgiva utlåtanden i frågor som avse lagens tillämpning.¹ Nämndens utlåtanden ha icke någon bindande verkan. Enligt vad departementschefen framhållit² lär det emellertid enligt allmänna rättsgrundsatser icke möta något hinder, att parterna på förhand sluta en överenskommelse om att följa nämndens utlåtande.

Lagen innehåller icke någon speciell regel om forum för tvister rörande lagens tillämpning. Detta innebär, att allmänna forumregler skola gälla, vilket i sin tur innebär att arbetsdomstolen skall vara behörig i den mån tvistefrågan reglerats i kollektivavtal samt att i övriga fall allmän domstol är behörig. Under lagens förarbeten diskuterades frågan, huruvida mål som skola upptagas av allmän domstol

¹ Instruktion för nämnden finnes intagen nedan å s. 75. Nämnden har följande sammansättning: justitierådet K. H. Nissen, ordf., hovrättsassessor S. Dennemark, vice ordf., (ersättare: hovrättsassessor E. Conradi), byråchef Å. C. von Zweigbergk (ersättare: civ.ing., verkst. dir. i Svenska Uppfinnareföreningen H. A. R. Romanus), generaldirektör S. E. Reuterwall (ersättare: civ.ing., verkstadsdirektör E. G. G. Mattsson), civ.ing., direktör K.-E. G. Eriksson (ersättare: sekr. i Svenska Arbetsgivareföreningen L. Cronqvist), ombudsmannen i Svenska Industritjänstemanna-Förbundet L. Geijer (ersättare: kapten, avd.chef B. G. Jakobson) och metallarbetare E. Nyström (ersättare: fabriksarbetare H. Hansson). Nämndens sekreterare är hovrättsassessor B. Alexanderson, tjänsterum i Östra Riddarhusflygeln, Riddarhuskajen 1, Stockholm, tel.nr: 10 67 40.

² Propositionen s. 95.

borde i första instans handläggas av Stockholms rådhusrätt såsom enda laga domstol. Denna tanke, som hade framförts av kommittén, avvisades emellertid.¹

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

Rörande andra meningen i övergångsbestämmelsen må här återgivas följande avsnitt ur betänkandet:²

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

Tredje meningen i övergångsbestämmelsen har något berörts i det föregående.³

¹ Propositionen s. 94.

² Betänkandet s. 68.

³ Se ovan s. 70.

**Kungl. Maj:ts instruktion
för statens nämnd för arbetstagares
uppfinningar;**

given Drottningholms slott den 29 december 1949.

Kungl. Maj:t har funnit gott förordna som följer.

1 §.

Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar, varom stadgas i 10 § lagen den 18 juni 1949 (nr 345) om rätten till arbetstagares uppfinningar, har till uppgift att på begäran av domstol eller arbetsgivare eller arbetstagare avgiva utlåtanden i frågor som avse tillämpningen av nämnda lag.

2 §.

Om nämndens sammansättning stadgas i lagen den 18 juni 1949.

Hos nämnden skall finnas anställd en sekreterare, vilken efter anmälan av nämndens ordförande förordnas av Kungl. Maj:t.

Kungl. Maj:t bestämmer ersättning till nämndens ordförande och ledamöter, till ersättare för ledamöterna samt till sekreteraren.

Erforderlig biträdespersonal antages av nämnden, som även bestämmer ersättning till denna personal.

Rörande nämndens sammansättning och dess kansli se ovan s. 73.

3 §.

Sekreteraren åligger att bereda och inför nämnden föredraga förekommande ärenden samt att uppsätta förslag till nämndens utlåtanden och beslut.

Sekreteraren handhar ledningen av det löpande arbetet inom nämnden. Han är ansvarig för att inkommande ärenden behörigen diarieföras och skall utan dröjsmål anmäla sådana ärenden för ordföranden ävensom tillse att nämndens utlåtanden och beslut bliva vederbörligen expedierade.

Närmare föreskrifter rörande den hos nämnden tjänstgörande personalen meddelas, i den mån så erfordras, av nämnden.

4 §.

Innan nämnden avgiver utlåtande som avses i 1 §, skall nämnden, om den finner det erforderligt, bereda arbetsgivaren och arbetstagaren tillfälle att skriftligen eller vid muntlig förhandling yttra sig inför nämnden.

För vinnande av upplysning i ärende som ligger under nämndens behandling äger nämnden anlita särskilda sakkunniga. Ersättning till dem bestämmes av nämnden.

5 §.

Nämnden sammanträder på kallelse av ordföranden så ofta omständigheterna giva anledning därtill. Sammanträde skall hållas i Stockholm, där ej särskilda skäl föranleda att det hålles å annan ort inom riket.

Är ledamot av nämnden förhindrad att delta i sammanträde, åligger det honom att ofördröjligen därom underrätta ordföranden, vilken låter till sammanträdet kalla ledamotens ersättare.

6 §.

Vid nämndens sammanträden skall föras protokoll, angivande vilka ledamöter som närvarit, de ärenden som förevarit till behandling samt besluten. Har i visst ärende muntlig förhandling ägt rum inför nämnden, skall detta antecknas i protokollet med angivande av vilka personer som tillstädeskommit. Protokoll justeras av ordföranden.

Förekommer skiljaktig mening, skall denna antecknas i protokollet.

7 §.

Beträffande jäv mot nämndens ordförande och ledamöter gäller i tillämpliga delar vad i rättegångsbalken är stadgat om jäv mot domare.

Vid muntlig förhandling inför nämnden ävensom vid avgivande av utlåtande som avses i 1 § skola samtliga ledamöter deltaga. I övriga fall äger ordföranden besluta å nämndens vägnar.

Vid omröstning gäller såsom nämndens beslut den mening varom flertalet förenar sig eller, vid lika röstetal, den mening som biträdes av ordföranden.

8 §.

Från nämnden utgående expeditioner undertecknas av ordföranden eller, efter ordförandens bestämmande, av annan ledamot av nämnden eller av sekreteraren.

9 §.

Nämnden äger att av verk och myndigheter erhålla de upplysningar och det biträde, som erfordras för nämndens verksamhet.

10 §.

Det åligger nämnden att i enlighet med bestämmelserna i denna instruktion och de närmare föreskrifter, som Kungl. Maj:t kan finna anledning meddela, handhåva medel som ställas till nämndens förfogande.

11 §.

Det åligger nämnden att årligen dels före den 1 oktober till chefen för socialdepartementet avgiva berättelse över nämndens verksamhet under senast förflutna budgetår, dels ock inom därför stadgad tid till riksräkenskapsverket för granskning överlämna räkenskaper med tillhörande verifikationer för senaste räkenskapsår.

Denna instruktion träder i kraft den 1 januari 1950.

Kungl. Maj:ts kungörelse
angående tillägg till 4 § kungörelsen den 4
januari 1939 (nr 7) med förordnanden på
civilförvaltningens område jämlikt lagen
den 28 maj 1937 (nr 249) om inskränkningar
i rätten att utbekomma allmänna
handlingar;

given Drottningholms slott den 29 december 1949.

Kungl. Maj:t har funnit gott att, med stöd av 27 § lagen den 28 maj 1937 om inskränkningar i rätten att utbekomma allmänna handlingar, förordna att till 4 § kungörelsen den 4 januari 1939 med förordnanden på civilförvaltningens område jämlikt nämnda lag skall fogas en ny punkt, betecknad 14, av följande lydelse.

14. Beskrivningar, ritningar och andra handlingar, vilka inkommit till eller upprättats hos statens nämnd för arbetstagares uppfinningar i ärende som avser tillämpningen av lagen den 18 juni 1949 om rätten till arbetstagares uppfinningar må ej, utan samtycke av vederbörande arbetsgivare och arbetstagare, utlämnas tidigare än tjugu år efter handlingens datum.

Denna kungörelse träder i kraft den 1 januari 1950.

L a g
med särskilda bestämmelser om uppfinning-
ar av betydelse för försvaret;

given Stockholms slott den 29 november 1946.

Vi GUSTAF, med Guds nåde, Sveriges, Götes och Vendes Konung, göra veterligt: att Vi, med riksdagen, funnit gott förordna som följer.

Förbud mot uppfinnings offentliggörande.

1 §.

Uppfinning, som har särskilt avseende å krigsmateriel och tillkommit här i riket eller tillhör någon som är bosatt härstädes, må ej offentliggöras eller, när den icke är offentliggjord, göras till föremål för ansökan om patent eller annan skydds rätt i främmande stat eller eljest yppas, där ej annat följer av vad nedan sägs.

Vad med krigsmateriel skall förstås bestämmer Konungen.

Se kungl. kungörelsen den 6 december 1946 ang. vad med krigsmateriel skall förstås enligt förevarande lag (intagen nedan s. 91).

2 §.

Patentansökningar och därtill hörande handlingar skola av patentmyndigheten för granskning beträffande uppfinningarnas betydelse för rikets försvar hållas

tillgängliga för myndighet som Konungen bestämmer (granskningsmyndigheten).

Finner granskningsmyndigheten uppfinning som i 1 § sägs vara av sådan betydelse för försvaret att den alltjämt bör hemlighållas, skall den utan dröjsmål meddela beslut därom. Föreligger ej sådant beslut inom en månad efter det så beskaffade ansökningshandlingar inkommit till patentmyndigheten att ansökningens föremål tydligt framgår därav, vare förbud varom stadgas i 1 § ej därefter gällande med avseende å uppfinningen.

3 §.

Den som önskar att förbud varom stadgas i 1 § skall hävas äger göra särskild ansökan därom hos granskningsmyndigheten, som utan dröjsmål prövar huruvida uppfinningen är av sådan betydelse för försvaret att den alltjämt bör hemlighållas.

4 §.

Har staten icke inom tre månader efter det granskningsmyndigheten enligt 2 eller 3 § meddelat beslut om fortsatt hemlighållande av uppfinning genom beslut om expropriation eller annorledes förvärvat all rätt till uppfinningen, upphör förbudet att gälla vid utgången av denna tid. Konungen äger dock, om det av särskilda omständigheter finnes påkallat, dessförinnan besluta om förlängning av tiden med högst fyra månader.

5 §.

Så länge förbudet är gällande skall ansökning om patent å uppfinningen icke offentliggöras enligt 7 § första stycket eller 20 § andra stycket förordningen angående patent.

6 §.

Besvär över granskningsmyndighetens beslut om fortsatt hemlighållande av uppfinning må anföras hos Konungen utan begränsning till viss tid.

Expropriation.

7 §.

Finnes uppfinning vara av särskild betydelse för försvaret, äger Konungen föreskriva, att uppfinningen må utnyttjas för statens räkning eller av annan som Konungen bestämmer.

Är uppfinningen av beskaffenhet som i 1 § sägs, äger Konungen föreskriva, att all rätt till uppfinningen skall avstås till staten.

Hemliga patent.

8 §.

Sökes för statens räkning patent å uppfinning som i 1 § sägs, äger Konungen, därest uppfinningen är av särskild betydelse för försvaret, föreskriva, att 7 § förordningen angående patent ej skall tillämpas på ansökningen.

Äro ansökningshandlingarna fullständiga och har anledning ej förekommit att, efter vad i 6 § förordningen angående patent sägs, avslå ansökningen, varde hemligt patent meddelat samt bevis därom utfärdat; och må förty de till ärendet hörande handlingarna icke utan patenthavarens tillstånd utlämnas till annan eller något yppas om dem.

Patentmyndigheten skall göra anteckning om patentet i ett särskilt register, som ej är tillgängligt för allmänheten.

9 §.

Har statens rätt med avseende å uppfinning som avses i 8 § övergått till annan eller upphäves föreskrift som där sägs, skall alltjämt anhängig ansökan i fortsättningen handläggas enligt 7 § förordningen angående patent. Är patent meddelat, skall anteckning därom göras i det allmänna patentregistret samt kungörande och offentliggörande i övrigt ske i enlighet med sjätte stycket i samma paragraf.

Ersättning.

10 §.

Meddelas enligt 2 eller 3 § beslut om fortsatt hemlighållande av uppfinning eller meddelas sådant beslut som avses i 7 §, skall skälig ersättning utgå av allmänna medel för skada eller intrång som därigenom sker.

Talan om ersättning prövas av Stockholms rådhusrätt i den sammansättning som angives i 23 § förordningen angående patent.

Särskilda bestämmelser.

11 §.

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

12 §.

Bryter någon mot förbud som i 1 § sägs eller mot bestämmelsen i 11 §, straffes med dagsböter eller fängelse, där ej gärningen enligt annat lagrum är belagd med strängare straff.

Böter tillfalla kronan.

13 §.

I mål om ersättning enligt 10 § eller om ansvar eller skadestånd på grund av gärning som i 12 § sägs äger rätten förordna, att målet helt eller delvis skall handläggas inom stängda dörrar. Samma lag vare, där talan föres beträffande patent som avses i 8 §.

14 §.

Närmare bestämmelser angående tillämpningen av denna lag meddelas av Konungen.

Se kungl. kungörelsen den 6 december 1946 med vissa föreskrifter ang. tillämpningen av förevarande lag (intagen nedan s. 86).

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1947 och gäller till och med den 31 december 1949.

Genom denna lag upphäves lagen den 30 juni 1942 (nr 550) med särskilda bestämmelser om uppfinningar av betydelse för rikets försvar eller folkförsörjningen m. m.

Förbud varom stadgas i 1 § nya lagen skall icke äga avseende å uppfinning, beträffande vilken vid lagens ikraftträdande förbud, som sägs i 5 § lagen den 30 juni 1942, icke är gällande.

Har sådant beslut, som avses i 6 § lagen den 30 juni 1942, meddelats med avseende å uppfinning, skall vid nya lagens tillämpning så anses som om beslut enligt 2 § sistnämnda lag om fortsatt hemlighållande av uppfinningen meddelats den 1 januari 1947.

Har Konungen med stöd av 13 § lagen den 30 juni 1942 föreskrivit, att 7 § förordningen angående patent ej skall tillämpas på ansökning om patent å viss uppfinning, skall vad i nya lagen stadgas om hemliga patent i tillämpliga delar gälla, ändå att uppfinningen ej är av beskaffenhet som i 1 § denna lag sägs.

Den i 2 § nya lagen angivna tiden av en månad skall ej räknas från tidigare dag än den, då lagen träder i kraft.

Beslut om fortsatt hemlighållande av uppfinning enligt 2 eller 3 § nya lagen skall ej gälla längre än lagen äger giltighet. Sådant beslut som meddelats med stöd av 7 § samma lag gäller utan hinder av att lagen upphör att gälla.

När nya lagen upphör att gälla, skall vad i 9 § samma lag stadgas äga motsvarande tillämpning, såvitt fråga ej är om patent som icke längre är gällande.

Stadgandena i 10 och 11 §§, 12 § andra stycket och 13 § nya lagen skola lända till efterrättelse jämväl sedan lagen upphört att gälla. Vad i 12 § första stycket stadgas skall ock därefter lända till efterrättelse med avseende å överträdelse av det i 11 § stadgade förbudet samt i fråga om annan förseelse som i 12 § sägs, såvitt denna begåtts under lagens giltighetstid.

Enligt *lag den 13 maj 1949* skall förevarande lag (den 29 november 1946) äga fortsatt giltighet t. o. m. den 31 december 1952.

Kungl. Maj:ts kungörelse
med vissa föreskrifter angående tillämp-
ningen av lagen den 29 november 1946 (nr
722) med särskilda bestämmelser om upp-
finningar av betydelse för försvaret;

given Stockholms slott den 6 december 1946.

Kungl. Maj:t har, med stöd av 2 och 14 §§ lagen den 29 november 1946 med särskilda bestämmelser om uppfinningar av betydelse för försvaret, funnit gott förordna som följer.

1 §.

Granskningsmyndighet enligt lagen den 29 november 1946 med särskilda bestämmelser om uppfinningar av betydelse för försvaret är en särskild nämnd (*granskningsnämnden för vissa patentansökningar m. m.*).

Förutom de uppgifter som ankomma på nämnden i egenskap av granskningsmyndighet enligt nämnda lag skall det åligga nämnden att bevaka det allmännas intressen med avseende å uppfinningar, vilka äro av betydelse för försvaret, och att hos Kungl. Maj:t eller statsmyndighet föreslå de åtgärder, som nämnden därutinnan finner påkallade.

Nämnden har att, med iakttagande av stadgandet i 11 § sagda lag, tillhandagå verk och myndigheter med av dem äskade upplysningar och i övrigt lämna dem det biträde, som för deras verksamhet erfordras och av nämnden kan lämnas.

2 §.

Har hemligt patent meddelats, skall nämnden, så snart särskild anledning därtill föreligger och i vart fall inom tre år från det patentet meddelades, pröva huruvida den uppfinning, som patentet avser, alltjämt är av sådan betydelse för försvaret, att patentet bör hemlighållas. Finner nämnden hemlighållande ej längre erforderligt, skall frågan underställas Kungl. Maj:ts prövning.

3 §.

Det åligger nämnden att i enlighet med bestämmelserna i denna kungörelse och de närmare föreskrifter, som Kungl. Maj:t kan finna anledning meddela, handhava medel, som ställas till nämndens förfogande.

4 §.

Nämnden äger att av verk och myndigheter erhålla de upplysningar och det biträde, som för nämndens verksamhet erfordras och av vederbörande kunna lämnas.

5 §.

Nämnden skall iakttaga, att det allmännas intressen i frågor, med vilka nämnden har att taga befattning, såvitt möjligt tillgodoses genom frivilliga överenskomelser.

6 §.

Till nämnden inkomna beskrivningar, ritningar eller andra handlingar rörande uppfinningar må icke utan samtycke av den, från vilken handlingarna inkommit, till annan utlämnas i vidare mån än som kan föranledas av stadgandena i lagen den 29 november 1946. Skall enligt särskilda bestämmelser hemlighållande av sådana handlingar ske i större utsträckning än nu sagts, lände det till efterrättelse.

7 §.

Nämnden består av fem av Kungl. Maj:t förordnade ledamöter. Bland ledamöterna utser Kungl. Maj:t en att vara ordförande.

Hos nämnden skall finnas anställd en sekreterare, vilken efter anmälan av nämndens ordförande förordnas av Kungl. Maj:t.

Övrig personal, som erfordras för ärendenas granskning ur militär eller teknisk synpunkt, skall efter Kungl. Maj:ts närmare bestämmande ställas till förfogande från andra statsmyndigheter.

Kungl. Maj:t bestämmer ersättning till nämndens ledamöter samt till sekreteraren och övrig nu nämnd personal.

Erforderlig biträdespersonal antages av nämnden, som även bestämmer ersättning till denna personal. Utan Kungl. Maj:ts medgivande må dock icke fastställas högre ersättning till sådan befattningshavare än 300 kronor i månaden.

8 §.

Sekreteraren handhar ledningen av det löpande arbetet inom nämnden. Han är ansvarig för att inkommande ärenden behörigen diarieföras. Han är vidare skyldig att utan dröjsmål anmäla sådana ärenden för ordföranden ävensom att tillse att de beslut, som av nämnden fattas, bliva vederbörligen verkställda.

Närmare föreskrifter rörande den hos nämnden tjänstgörande personalen meddelas, i den mån så erfordras, av nämnden.

9 §.

Nämnden sammanträder på kallelse av ordföranden, så ofta omständigheterna därtill föranleda.

Vid sammanträde skall föras protokoll, angivande de ledamöter som närvarit, de ärenden som förevarit till behandling, föredraganden i ärendena samt besluten. Protokollet justeras av ordföranden.

10 §.

Beträffande jäv mot nämndens ledamöter gäller i tillämpliga delar vad i allmän lag stadgas om domarjäv.

Nämnden är beslutförför, när minst tre ledamöter äro tillstädes. Vid handläggning av viktigare ärenden böra såvitt möjligt samtliga ledamöter närvara.

Såsom nämndens beslut gäller den mening, varom flertalet förenar sig, eller vid lika röstetal den mening, som biträdes av ordföranden.

11 §.

Ärenden, i vilka endast skola fattas förberedande beslut eller vilka kunna företagas till avgörande utan föregående utredning av annan personal, föredragas inför nämnden av sekreteraren.

Ärenden, i vilka fordras utredning av militär eller teknisk natur, avgöras efter föredragning av den eller de tjänstemän, som förordnats att biträda med sådan utredning, eller, där så lämpligen kan ske, av sekreteraren sedan yttrande från vederbörande tjänsteman inhämtats.

Det åligger ledamot ävensom föredraganden att låta till protokollet anteckna sin mening, därest denna icke överensstämmer med fattat beslut.

12 §.

Vid föredragning och avgörande inom nämnden av ärende, som berör statlig myndighets eller institutions verksamhetsområde, må representant för myndigheten eller institutionen närvara vid och deltaga i överläggningen.

Har representant, som nu sagts, annan mening än den, som innefattas i nämndens beslut, äger han låta till protokollet anteckna sin mening.

13 §.

Från nämnden utgående expeditioner undertecknas av ordföranden eller, efter nämndens bestämmande, av annan ledamot av nämnden eller sekreteraren.

I skrivelser och utlåtanden, som från nämnden avlästas till Kungl. Maj:t eller chef för statsdepartement, skola angivas vilka som deltagit i nämndens beslut i ärendet samt, i förekommande fall, vilken representant för statlig myndighet eller institution, som därvid närvarit. Har vid beslutets fattande skiljaktig mening förekommit, skall denna mening genom utdrag av protokollet eller på annat sätt bringas till uttryck i den utgående expeditionen.

14 §.

Om beslut enligt 2 eller 3 § lagen den 29 november 1946 skall nämnden inom en vecka underrätta den, vilken beslutet närmast berör.

15 §.

Det åligger nämnden att årligen dels före den 1 september till chefen för handelsdepartementet avgiva berättelse över nämndens verksamhet under senast förflutna budgetår, dels ock inom därför stadgad tid till riksräkenskapsverket för granskning överlämna räkenskaper med tillhörande verifikationer för senaste räkenskapsår.

Denna kungörelse träder i kraft den 1 januari 1947.

Genom denna kungörelse upphäves instruktionen den 30 juni 1942 (nr 553) för granskningsnämnden för vissa patentansökningar m. m.

Kungl. Maj:ts kungörelse
angående vad med krigsmateriel skall för-
stås i lagen den 29 november 1946 (nr 722)
med särskilda bestämmelser om uppfinning-
ar av betydelse för försvaret;

given Stockholms slott den 6 december 1946.

Kungl. Maj:t har, med stöd av 1 § andra stycket lagen den 29 november 1946 med särskilda bestämmelser om uppfinningar av betydelse för försvaret, funnit gott förordna, att i nämnda lag skall med krigsmateriel förstås:

1) för krigsbruk särskilt avsedd materiel, jämte delar och tillbehör, av följande slag, nämligen

vapen och ammunition ävensom liknande materiel med spräng-, brand- eller strålningsverkan;

kemiska stridsmedel;

materiel till skydd mot åverkan genom sådan materiel som ovan sagts;

fordon, fartyg och flygplan samt broar och andra transportanordningar av alla slag;

materiel för eldledning, navigering, spaning, alarmering eller underrättelsetjänst;

materiel för trådbunden eller trådlös överföring av tal, skrift eller bild ävensom materiel för signalering eller annan teckengivning;

materiel till skydd mot spaning eller annan iakttagelse och materiel med vilseledande syfte;

92 Kung. ang. vad med krigsmateriel skall förstås.

materiel, avsedd att försvåra eller förhindra förflyttningar eller transporter;

2) materialier, verktyg och maskiner, som huvudsakligen användas för framställning av materiel som under 1) avses.

Denna kungörelse träder i kraft den 1 januari 1947.

Genom denna kungörelse upphäves kungörelsen den 30 juni 1942 (nr 554) angående vad med krigsmateriel skall förstås i lagen den 30 juni 1942 (nr 550) med särskilda bestämmelser om uppfinningar av betydelse för rikets försvar eller folkförsörjningen m. m.

Överenskommelse om rätten till arbetstagares uppfinningar.

Svenska Arbetsgivareföreningen och Svenska Industri-tjänstemanna-Förbundet åta sig att verka för att frågan om rätten till anställdas uppfinningar i kollektivavtal, tjänstereglementen och enskilda anställningskontrakt erhåller nedanstående reglering:

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

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

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

Därest icke arbetsgivaren inom tre månader, räknat från den dag uppfinningen blivit arbetsgivaren hembjuden, meddelat tjänstemannen, huruvida och i vilken utsträckning lösningsrätten kommer att utövas, äger denne disponera över uppfinningen efter gottfinnande.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Protokollsanteckningar:**Till 1).*

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

Till 3).

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

Stockholm den 31 januari 1946.

SVENSKA ARBETSGIVAREFÖRENINGEN.

Erik Brodén.

SVENSKA INDUSTRI TJÄNSTEMANNA-FÖRBUNDET.

Harald Adamsson.

*Utdrag ur skrivelse från Svenska Arbetsgivareföreningen till
Svenska Industritjänstemanna-Förbundet
den 2 februari 1946.*

1. Vi dela Eder uppfattning, att tjänsteman, som gjort en b-uppfinning, har rätt att söka patent samtidigt som han anmäler uppfinningen till arbetsgivaren. Sådan rätt föreligger däremot icke vid a-uppfinningar. Vi anse det dock tillhöra god ordning, att tjänsteman, som gjort b-uppfinning, innan han söker patent å uppfinningen, samråder med arbetsgivaren rörande patentansökans utformning.

2. Enligt överenskommelsen kräves samstämmighet mellan parterna för att en tvist skall dragas inför skiljenämnd. Vi dela Eder uppfattning att det normala förfarandet bör vara, att tvister rörande de frågor, som överenskommelsen omfattar, avgöres genom Industrins uppfinnarnämnd och att domstolsförfarandet anlitas endast när särskilda skäl tala härför.

Högaktningsfullt

SVENSKA ARBETSGIVAREFÖRENINGEN.

Erik Brodén.

Överenskommelse om rätten till arbetstagares uppfinningar.

Svenska Arbetsgivareföreningen och Svenska Industri-tjänstemanna-Förbundet åtaga sig att verka för att frågan om rätten till anställdas uppfinningar i kollektivavtal, tjänstereglementen och enskilda anställningskontrakt erhåller nedanstående reglering.

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

1 a) Uppfinning, som faller inom ramen av tjänstemannens tjänst eller särskilda uppdrag, skall vara arbetsgivarens egendom. Arbetsgivaren ensam bestämmer om och i vilken utsträckning uppfinningen skall patenteras, och tjänstemannen är skyldig att för detta ändamål, i den mån respektive länders lagstiftning det fordrar, bekräfta arbetsgivarens äganderätt till uppfinningen.

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

Därest icke arbetsgivaren inom fyra månader, räknat från den dag uppfinningen blivit arbetsgivaren hembjuden, meddelat tjänstemannen, huruvida och i vilken utsträckning lösningsrätten kommer, att utövas, äger denne disponera över uppfinningen efter gottfinnande.

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

2. Tjänstemannen är i fall som angivas under 1 a) och 1 b) berättigad till skälig ersättning för uppfinningen. Vid ersättningens bestämmande skall särskild hänsyn tagas till

uppfinningens värde och omfattningen av den rätt till uppfinningen, som arbetsgivaren övertagit, ävensom till den betydelse, som anställningen kan ha haft för uppfinningens tillkomst. Om värdet av under 1 a) angiven uppfinning icke överstiger vad som med hänsyn till tjänstemannens lön och övriga förmåner i tjänsten rimligen kunnat förutsättas, har tjänstemannen endast rätt till skäligen gottgörelse för de kostnader tjänstemannen kan ha fått vidkännas för uppfinningen.

3. Tjänsteman, som anser sig ha gjort en patenterbar uppfinning, är skyldig att anmäla uppfinningen, om den är hänförlig till 1 a) eller 1 b) och har rätt att anmäla den, om den är hänförlig till 1 c). Anmälan skall göras ofördröjligen, vara skriftlig och riktas till arbetsgivaren eller den han utsett att mottaga sådana anmälningar. Anmälan behandlas konfidentiellt, och det åligger arbetsgivaren att genom lämplig diarie- och registerföring tillse att anmälarens prioritetsrätt inom företaget skyddas.

Arbetsgivaren skall inom fyra månader från det anmälan gjordes lämna tjänstemannen besked om till vilken kategori uppfinningen enligt hans uppfattning skall hänföras.

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

4. Om en tjänsteman inom 6 månader efter slutad anställning söker patent på en uppfinning, som ligger inom ramen av hans tidigare tjänst eller särskilda uppdrag, skall uppfinningen anses ha gjorts före anställningens slut, om ej annat bevisas.

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

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

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

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

Anhängiggörande av talan inför nämnden eller domstol skall ske senast tre år från den dag, tjänstemannen enligt 3. anmält uppfinningen för arbetsgivaren, vid ärentyr att all rätt till talan eljest är förlorad.

Protokollsanteckningar:

Till ingressen.

Organisationerna äro överens om att denna överenskomelse skall anses ersätta lagen om rätten till arbetstagares uppfinningar.

Till 1.

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

Till 3.

Då det både för arbetsgivaren och tjänstemannen är önskvärt att frågan om rätten till en uppfinning blir helt klarlagd, innan uppfinningen börjar exploateras, rekommenderar organisationerna tjänstemannen att begagna sin rätt att anmäla även c-uppfinningar.

Till 5.

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

Stockholm den 18 januari 1950.

SVENSKA ARBETSGIVAREFÖRENINGEN.

Matts Larsson.

SVENSKA INDUSTRI TJÄNSTEMANNA-FÖRBUNDET.

Harald Adamsson.

SAKREGISTER.

(Avser endast s. 15—79.)

Amanuenser, se *Lärare*.

Anmälningssplikt betr. gjord uppfinning, s. 39 ff; jfr s. 20.

Arbetsdomstolen, se *Forum*.

Arbetsgivarens verksamhetsområde, vad därmed förstås,

— allmänt, s. 26 ff;

— särskilt betr. forskningsinstitut, s. 27 f;

— då arbetsgivaren bedriver helt skilda slag av verksamhet, s. 29 f;

— vid statliga och kommunala verk och företag, s. 29 f;

— särskilt vid försvaret, s. 30;

— vid koncernföretag, s. 31.

Arbetstagare, begreppet, s. 17 f; jfr s. 22.

Assistenter, se *Lärare*.

Avtal vid sidan av lagen, s. 22 f; jfr s. 39, 53, 55;

— med statsanställda, s. 24 f.

Bestående tjänsteförhållande, vad därmed förstås, s. 18 f.

Bisyssla, s. 20.

Deltidstjänstgöring, s. 18; jfr s. 20.

Dispositiva regler, s. 22 f; jfr s. 55.

Docenter, se *Lärare*.

Engångsbelopp, se *Ersättning*.

Enkel licens, innebörden av, s. 36;

— om den får överlåtas, s. 37.

Ersättning till arbetstagaren-uppfinnaren,

— allmänt, s. 57 ff;

— särskilt vid forskningsuppfinningar, s. 61 ff;

— i form av engångsbelopp, s. 60;

— i form av royalty, s. 60;

— för kostnader, s. 64 f;

— jämkning av fastställd ersättning; s. 65 f;

— preskription av, s. 65.

Etablissemangsuppfinningar, ej särskilt behandlade i lagen,
s. 26 not 2.

Forsknings- och uppfinnarverksamhet, begreppet, s. 32.

Forskningsinstitut, statliga, s. 21, 24; se även *Arbetsgivarens verksamhetsområde*.

Forskningsuppfinningar, vad därmed förstås, s. 31.

Forum, s. 73 f.

Fria uppfinningar, s. 26; jfr s. 39.

Fritid, uppfinning gjord på, s. 19.

Företagsuppfinningar, se *Etablissemangsuppfinningar*.

Företrädesrätt, innebörden av, s. 37; jfr s. 45 f;

— får ej överlåtas, s. 37.

Förfoga över uppfinning, innebörden härav, s. 47.

Försvarsgrenarna, böra betraktas såsom en enhet när det gäller att bestämma begreppet arbetsgivare, s. 30.

Försvarsuppfinningar, s. 21.

Instruktion för statens nämnd för arbetstagares uppfinningar,
s. 75 ff.

Jämkning av fastställd ersättning, se *Ersättning*.

Kollektivavtal, ramavtal rörande rätten till vissa arbetstagares uppfinningar, s. 23 f;

— med statsanställda, s. 24.

Koncernföretag, se *Arbetsgivarens verksamhetsområde*.

Kostnader, se *Ersättning*.

Krigsmaktens skolor och undervisningsanstalter, s. 20.

Krigstjänstgöring, s. 21.

Laboratorer, se *Lärare*.

Lärare, s. 20.

Militära befattningshavare, s. 21.

Nämnden, se *Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar*.

Observatorer, se *Lärare*.

Officerare på aktiv stat, s. 20 f.

Otillbörlighetsklausul, s. 72.

Patent, arbetstagaren-uppfinnarens rätt att söka, s. 48 ff;
jfr s. 22.

Patent- och registreringsverket, s. 27 not 1.

Patenterbara uppfinningar, endast sådana falla under lagens bestämmelser, s. 15 ff;

— vidare kräves att uppfinningarna äro patenterbara här i riket, s. 17; jfr s. 22.

Permittering, uppfinning gjord under, s. 19.

Preceptorer, se *Lärare*.

Professorer, se *Lärare*.

Prosektorer, se *Lärare*.

Provningsanstalt, se *Statens provningsanstalt*.

Preskriptionstid, se *Ersättning*.

Reservofficerare, s. 21.

Royalty, se *Ersättning*.

Sekretessplikt, för arbetstagaren-uppfinnaren, s. 46 ff;

— för andra, s. 71 f.

Semester, uppfinning gjord under, s. 18 f.

Skiljedom, s. 45 vid not 2.

Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar, sammansättning och behörighet, s. 72 ff;

— instruktion för, s. 75 ff;

— utlämnande av handlingar, s. 79.

Statens provningsanstalt, s. 27 not 1.

Straffbestämmelser saknas i lagen, s. 55 f.

Tillkomsten av uppfinning, tiden för, s. 42; jfr s. 69.

Tjänstledighet, uppfinning gjord under, s. 18 ff.

Tjänsteuppfinningar, innebörden härav, s. 26.

Tvingande bestämmelser, s. 58 f, 70 f, 72.

Underofficerare på aktiv stat, s. 21.

Underrättelse, se *Anmälningsplikt*.

Undervisningsväsendet, vilka anstalter som höra dit, s. 20.

Uppgift, »i tjänsten förelagd, närmare angiven», s. 33.

Utlandet, rätt till uppfinning där, s. 34.

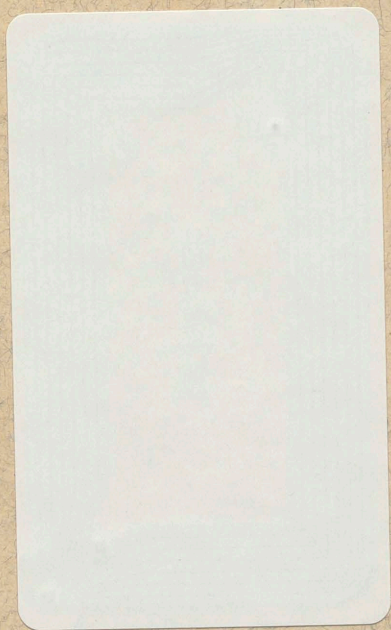
Utövningsrätt, se *Enkel licens*.

Verksamhetsområde, se *Arbetsgivarens verksamhetsområde*.

Värnpliktiga, s. 21.

Övergångsbestämmelse, s. 74.





UPPSALA UNIVERSITETSBIBLIOTEK



16000

001389876