

en aftales indgåelse har forandret sig så væsentligt, at aftalens fortsatte opretholdelse ville være åbenbart ubillig.

Ved fremsættelsen af lovforslaget udtalte *handelsministeren* bl. a.:

„Med undtagelse af nogle særlige bestemmelser i patentloven, bl. a. vedrørende statstjenestemænds adgang til at udtage patent på opfindelser, er der *ingen positive bestemmelser i dansk ret, som regulerer forholdet angående retten til arbejdstageres opfindelser*. Dansk rets almindelige regler fører til, at retten til at udnytte en opfindelse teknisk og økonomisk tilkommer opfinderen. Denne ret kan imidlertid overdrages til andre, f. eks. til den pågældendes arbejdsgiver. En sådan overdragelse *kan* hvile på udtrykkelig aftale, men kan også følge af andre forhold i forbindelse med ansættelsen, herunder det arbejde arbejdstageren er antaget til at udføre. I mange tilfælde vil det dog være tvivlsomt, om en sådan overdragelse kan siges at have fundet sted. Dansk retspraksis giver kun få holdepunkter for bedømmelsen af dette forhold mellem en arbejdstager og en arbejdsgiver. Det har været hævdet, at en opfindelse, som gøres af arbejdstagere indenfor en virksomheds arbejdsområde, må tilhøre virksomheden som sådan, når opfindelsens tilblivelse i det væsentlige må anses for at være betinget af forholdene i virksomheden, af de til rådighed stillede erfaringer, de laboratorier og materialer, der benyttes, og af samarbejdet med de øvrige ansatte. En sådan regel ses imidlertid ikke at kunne støttes på almindeligt antagne retsgrundsætninger eller på foreliggende domspraksis. Det er også usikkert, hvorledes dansk ret stiller sig i de tilfælde, hvor stødet til opfindelsen hidrører fra en af den pågældende virksomhed stillet opgave, eller hvor opfindelsen er et resultat af et samarbejde mellem arbejdsgiveren og arbejdstageren.

Hvis en arbejdstagers opfindelse i henhold til udtrykkelig aftale eller som følge af andre særlige omstændigheder må antages at tilhøre virksomheden, opstår der endvidere spørgsmål om, hvorvidt der tilkommer funktionæren et *vederlag for opfindelsen*. Dette spørgsmål vil ofte være løst ved udtrykkelig aftale eller fremgå af de almindelige ansættelsesvilkår, men i mange tilfælde står man uden holdepunkter med hensyn til afgørelsen af dette spørgsmål.

I mange funktionærkontrakter er det aftalt, at der ikke skal ydes funktionæren noget vederlag, idet vederlaget for eventuelle opfindelser anses for inkluderet i den almindelige løn. Undertiden ses det vedtaget, at vederlaget skal fastsættes af virksomheden. Sådanne aftaler vil eventuelt kunne tilsidesættes ud fra bestemmelserne i aftaleloven, men aftalelovens regler giver kun arbejdstagerne et ufuldstændigt værn.“