

*Svar:*

Ved overtrædelse af lovforslagets § 10, stk. 1 og 3, og § 11, stk. 2, gælder dansk rets almindelige regler om erstatning. Det vil sige, at der kan pålægges den ansatte erstatningspligt for den skade, som følger af en retsstridig handling. Det er i givet fald en forudsætning, at handlingen kan tilregnes den ansatte som forsættelig eller uagtsom, og at institutionen har lidt et økonomisk tab.

I tilfælde af, at en ansat uforvarende eller intetanende kommer til at afsløre en opfindelse over for andre, vil der ikke være noget ansvarsgrundlag. Der vil derfor kun kunne pålægges den ansatte erstatningspligt i sådanne situationer, hvor den ansatte udviser forsømmelighed i forhold til, hvad den ansatte normalt ville vide i den pågældende situation.

*Spørgsmål 10:*

Hvad er argumenterne for, at man laver ny lovgivning om opfindelser ved forskningsinstitutioner og universiteter i stedet for at lade lov om arbejdstageres opfindelser gælde for universiteterne i lighed med sektorforskningen?

*Svar:*

Forud for udarbejdelsen af lovforslaget har det (som anført i spørgsmålet) været overvejet alternativt at foreslå en ophævelse af den særlige »forskerbestemmelse« i lov om arbejdstageres opfindelser (LAO), hvorefter lærere og videnskabeligt personale ved universiteterne er undtaget fra loven (LAO § 1, stk. 3). Konklusionen på disse overvejelser har været, at dette ikke vil være en brugbar løsning.

For det første vil en isoleret ændring af LAO, så universiteterne kan gøre krav på egne forskeres opfindelser, ikke i sig selv være nogen garanti for et øget engagement fra institutionsside for at nyttiggøre de frembragte opfindelser.

Med det fremsatte lovforslag indføres derfor ikke blot en ret for universiteterne til egne ansattes opfindelser. Lige så væsentligt indebærer lovforslaget en pligt for både universiteter og sektorforskningsinstitutioner til aktivt at vurdere egne ansattes indberettede opfindelser og en pligt til etablere det fornødne beredskab til at forstå disse vurderinger - primært gennem rekvirering af ekstern ekspertise. Uden krav om et

sådant beredskab vil en lovændring være uden større effekt.

For det andet vil en ophævelse af »forskerbestemmelsen« i LAO ikke rumme de fornødne garantier for universitetsforskernes frie publicering.

Både efter LAO og det fremsatte lovforslag skal arbejdsgiveren inden fire måneder fra tidspunktet for en opfindelses indberetning meddele arbejdstageren, om man ønsker at overtage retten til den indberettede opfindelse. Hvis institutionen ikke inden for fristen gør krav på rettighe-den, kan arbejdstager frit disponere over og offentliggøre opfindelsen.

Formuleringen i LAO kan imidlertid tolkes således, at arbejdsgiveren kan pålægge arbejdstager at hemmeligholde opfindelsen også efter udløbet af den fire måneders periode.

Efter det fremsatte lovforslag kan institutionen i medfør af § 11 alene udstede påbud om ikke at offentliggøre en opfindelse i op til fire måneder fra indberetningstidspunktet. Hemmeligholdelse ud over denne frist er alene mulig ved accept fra alle involverede medarbejdere.

For det tredje er det af lovtekniske årsager forbundet med usikkerhed, om en ophævelse af »forskerbestemmelsen« i LAO vil give universiteterne samme ret til egne forskeres opfindelser som det fremsatte lovforslag.

Ifølge LAO kan arbejdsgiveren alene gøre krav på retten til opfindelser, der er gjort inden for virksomhedens arbejdsområde eller som resultat af en opgave stillet af arbejdsgiveren. Universiteterne adskiller sig på dette punkt fra det øvrige arbejdsmarked. Dels har universiteterne ikke som arbejdsområde at drive kommerciel virksomhed, dels er det ofte overladt til den enkelte universitetsforsker selv at vælge sine opgaver. Hvorvidt et universitet med hjemmel i LAO vil kunne gøre krav på retten til en given opfindelse gjort i universitetets tjeneste vil derfor bero på en fortolkning af de nærmere omstændigheder.

Til forskel fra dette kan universiteter og sektorforskningsinstitutioner efter det fremsatte lovforslag (§ 5, stk. 1,) gøre krav på retten til enhver opfindelse, hvis denne er gjort som led i ansættelsesforholdet - dvs. uanset om der er tale om en bestillingsopgave fra institutionsledelsen eller en opgave defineret af den ansatte selv. Uden denne mulighed vil en lovændring være af begrænset betydning.