

Med lovforslagets begreb »som led i arbejdet«, jf. § 2, menes, at opfindelser, der er gjort som led i arbejdstagerens ansættelsesforhold, er omfattet af lovforslaget. Da videnskabeligt personale ved universiteterne ikke er omfattet af tjenestetidsaftaler, kan det være svært i praksis at fastslå, om en opfindelse er gjort i eller uden for ansættelsesforholdet. Som anført i bemærkningerne vil bevisbyrden i tvivlstilfælde påhvile den part, der ønsker at gøre krav på retten til opfindelsen. Der henvises tillige til besvarelsen af udvalgets spørgsmål 22.

På grund af de underliggende ansættelsesretlige regler, jf. ovenfor, er der i praksis en række forskelle mellem LAO og L 93. Det skyldes først og fremmest, at det videnskabelige personale ikke har fast tjenestetid og kun i begrænset omfang er underlagt instruktionsbeføjelse, jf. universitetslovens § 7, stk. 3, 2. pkt. LAO kan omfatte flere opfindelser end de, der direkte følger af arbejdstagerens arbejdsbeskrivelse. Arbejdsgiveren kan ifølge LAO gøre krav på retten til arbejdstagers opfindelse, selv om udnyttelsen af opfindelsen falder uden for virksomhedens arbejdsområde, hvis blot opfindelsen udspringer af en arbejdsgivers instruktionsbeføjelse.

L 93 opererer alene med opfindelser, som udspringer af det konkrete ansættelsesforhold. Hvad en ansat på et universitet måtte opfinde privat, og som ikke vurderes at være et udslag af arbejdet, tilhører den ansatte selv.

Spørgsmål 42:

Hvis en rumforsker f.eks. opfinder en mus til computere, der betjenes af en fod i stedet for af en hånd, betragtes denne opfindelse som led i forskerens arbejde? Hvis opfindelsen ikke er skabt på grund af arbejdssituationen, skal rettighederne så stadig tilbydes universitetet? Da opfindelsen ikke er skabt af arbejdssituationen, skal rettighederne så stadig tilbydes universitetet? Da opfindelsen ikke er skabt af arbejdssituationen, skal honoreringen af medarbejderen så ske, som om hun/han var en ekstern opfinder? Hvilke bestemmelser for denne situation findes der i lov om arbejdstageres opfindelser?

Svar:

Formålet med det fremsatte lovforslag er at fremme nyttiggørelse af opfindelser gjort ved offentlige forskningsinstitutioner. Lovforslaget omhandler ikke private opfindelser – dvs. opfin-

delse, der er gjort uden for ansættelsesforholdet, jf. besvarelsen af spørgsmål 41.

Med forbehold for de nærmere omstændigheder må det umiddelbart antages, at en arbejdsgiver ikke vil betragte en rumforskers opfindelse af en mus til computere som en opfindelse, der udspringer af de pligter, der påhviler forskeren i kraft af ansættelsesforholdet. Det må desuden antages, at en computermus ikke vil blive betragtet som et biprodukt af vedkommendes forskning. Under disse forudsætninger må opfindelsen anses som gjort uden for ansættelsesforholdet, hvorfor rettighederne ikke skal tilbydes institutionen.

For så vidt angår LAO har en arbejdsgiver mulighed for efter særlig aftale at erhverve en arbejdstagers opfindelser, også hvis disse ikke direkte udspringer af tjenesten. Dette er tilfældet, som beskrevet i besvarelsen af spørgsmål 41, hvor en arbejdstager af sin arbejdsgiver bliver pålagt at udføre en opgave, som ligger uden for dennes normale arbejdsområde.

De forskningsinstitutioner, der er omfattet af L 93, har ikke til opgave at erhverve enhver tænkelig opfindelse gjort af en ansat. Forskningsinstitutionen skal alene sikre, at de opfindelser, der udspringer af den ansattes arbejde, bliver nyttiggjort.

Spørgsmål 44:

Ministeren bedes udarbejde et ændringsforslag til lovforslagets § 11, således at institutionens frist for at få foretaget en vurdering af muligheden for at udnytte opfindelsen erhvervs-mæssigt nedsættes fra 4 måneder til 1 måned. Hvad er ministerens holdning til en nedsættelse af institutionens frist?

Svar:

Muligheden for at afkorte den omtalte 4 måneders tidsfrist er tidligere kommenteret i besvarelsen af udvalgets spørgsmål 13.

På baggrund af tilkendegivelserne ved udvalghøringen den 17. marts har Forskningsministeriet konsulteret DTU, der tidligere over for ministeriet har anført, at en tidsfrist kortere end 4 måneder vil være problematisk. Det er herved konstateret, at DTU vil kunne acceptere en tidsfrist på ned til 2 måneder - eller samme frist som nævnes i høringsvaret fra Dansk Magisterforening.