

# Vilkår for arbeidsgivers rett til oppfinnelser som er gjort av arbeidstakere

Kandidatnummer: 527

Leveringsfrist: 25. april 2013

Antall ord: 15 354





## Innholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>INNLEDNING .....</b>	<b>1</b>
1.1	Presentasjon av tema .....	1
1.2	Avgrensning av oppgaven .....	3
1.3	Arbeidstakeroppfinnelseslovens virkeområde.....	4
1.3.1	Loven gjelder oppfinnelser .....	4
1.3.2	Oppfinnelsen må være patenterbar.....	4
1.3.3	Oppfinnelsen må være gjort av en arbeidstaker .....	6
1.3.4	En annen ordning må ikke være eller anses avtalt .....	8
1.4	Betraktninger om rettskildebildet .....	9
1.4.1	Meklingsnemnda for arbeidstakeroppfinnelser .....	9
1.4.2	Nordisk lovsamarbeid .....	11
1.5	Avtaler, interne retningslinjer og normalkontrakter .....	13
<b>2</b>	<b>RETTE TIL OPPFINNELSER.....</b>	<b>16</b>
2.1	Oppfinnerrettens innhold.....	16
2.2	Oppfinnerrettens subjekt.....	17
2.3	Flere oppfinnere.....	17
2.4	Arbeidsgiveren som medoppfinner .....	20
<b>3</b>	<b>ARBEIDSTAKERS RETT TIL OPPFINNELSEN .....</b>	<b>21</b>
<b>4</b>	<b>ARBEIDSGIVERS RETT TIL OPPFINNELSEN .....</b>	<b>23</b>
4.1	Oversikt .....	23
4.2	Faller utnyttelsen av oppfinnelsen innenfor bedriftens virksomhetsområde? .....	24
4.2.1	«Bedriftens virksomhetsområde».....	24
4.2.2	«Utnyttelsen» .....	27
4.2.3	Særlig om forskningsinstitusjoner mv. ....	29

4.3	Arbeidsgivers rett til å overta oppfinnelsen.....	30
4.3.1	Arbeidstakere som driver forsknings- eller oppfinnervirksomhet .....	32
4.3.2	Oppfinnelser som utgjør resultat av en nærmere angitt oppgave.....	34
4.4	Arbeidsgivers rett til å utnytte oppfinnelsen.....	37
4.4.1	Oppfinnelser som blir til i annet samband med tjenesten .....	38
4.4.2	Arbeidsgivers fortrinnsrett til å inngå avtale om å overta en mer omfattende rett til oppfinnelsen .....	39
4.5	Arbeidsgivers fortrinnsrett til å inngå avtale om å overta retten til oppfinnelsen .....	40
4.5.1	Oppfinnelser som blir til uten samband med tjenesten .....	41
4.5.2	Særregelen for universiteter og høyskoler .....	42
4.6	Tidfesting av oppfinnelsens tilkomst.....	42
4.6.1	Særlig om oppfinnelser som er gjort utenom arbeidstiden .....	42
4.6.2	Særlig om oppfinnelser som er gjort etter tjenestens opphør.....	43
4.7	Arbeidstakers rolle.....	45
4.7.1	Plikt til å melde fra om oppfinnelser.....	45
4.7.2	Begrensninger i disposisjonsretten.....	46
4.7.3	Publiseringsretten .....	47
4.8	Arbeidsgivers rolle .....	48
4.8.1	Underretning om overtakelse .....	48
<b>5</b>	<b>AVSLUTTENDE BEMERKNINGER OG OPPSUMMERING .....</b>	<b>51</b>
<b>6</b>	<b>KILDER .....</b>	<b>A</b>
6.1	Litteratur .....	A
6.2	Lovgivning.....	B
6.3	Forarbeider.....	B
6.4	Rettspraksis.....	C
6.5	Nettdokumenter .....	C
6.6	Personlige meddelelser .....	C

# 1 Innledning

## 1.1 Presentasjon av tema

Utgangspunktet i patentretten er at rettighetene til en oppfinnelse tilkommer den som har gjort oppfinnelsen. Den særlige rettsbeskyttelse som oppfinnelser er gitt gjennom patentlovgivningen er en belønning for oppfinnerens intellektuelle innsats, og belønningen skal motivere oppfinneren til å gjøre nye oppfinnelser. Patentretten oppfattes i dag først og fremst som et samfunnsøkonomisk virkemiddel; et middel som stimulerer forskning og utvikling, noe som igjen fører til økonomisk vekst.<sup>1</sup> Tanken bak reglene er at oppfinnerens samfunnsgagnlige virksomhet stimuleres best ved at oppfinneren får enerett til å høste fruktene av det han har frembrakt.<sup>2</sup> En oppfinner som vet at han kan oppnå en økonomisk verdifull enerett, vil også tilstrebe å gjøre nye oppfinnelser.

I arbeidsretten kan det som utgangspunkt legges til grunn at resultatet av den ansattes innsats tilfaller arbeidsgiveren.<sup>3</sup> Meningen med en arbeidsavtale er at arbeidstakeren skal utføre jobben for arbeidsgiverens regning, og ofte vil arbeidsresultatet derfor uten videre tilkomme arbeidsgiveren. Det er jo nettopp derfor arbeidstakeren betales lønn.

I spenningsfeltet mellom disse rettsdisiplinene ligger arbeidstakeroppfinnelsene. En vesentlig del av de oppfinnelser som gjøres, blir gjort av arbeidstakere i tilknytning til arbeidet. Der hvor en oppfinnelse blir gjort av en arbeidstaker – kanskje også i arbeidstiden og som en del av tjenesten – oppstår raskt spørsmålet om hvem som skal ha retten til oppfinnelsen. Patentrettens begrunnelse tilsier at oppfinnerens personlige innsats bør honoreres. På den annen side har arbeidsgiverens medvirkning ofte vært helt avgjørende ved oppfinnelsens tilkomst. Arbeidsgiveren kan for eksempel ha pådratt seg omkostninger i forbindelse med

---

<sup>1</sup> Stenvik (2006) s. 24

<sup>2</sup> Stuevold-Lassen (2009) s. 473

<sup>3</sup> Jakhelln (2006) s. 321

oppfinnelsen, han kan ha stilt sin virksomhet og materielle ressurser til disposisjon, eller oppfinnelsen kan være gjort på anvisning fra bedriften.

Hvem som skulle ha retten til en arbeidstakers oppfinnelse var i lang tid henvist til løsning gjennom avtale eller tariffavtale, og det hersket en viss uklarhet om norsk retts stilling til spørsmålet.<sup>4</sup> Patentlovkommisjonen uttalte i 1904 at løsningen av spørsmålet «i den grad berodde på det enkelte tilfelles egenart at en lovregel ikke ville gi noen veiledning, men snarere ville virke uheldig, hva enten den stilte opp en presumsjon til fordel for arbeidsgiveren eller arbeidstakeren.»<sup>5</sup> Etter at både Danmark, Sverige og Finland i løpet av 1940- og 50-årene fikk til dels utførlige lovbestemmelser om arbeidstakeroppfinnelser, ble det i 1959 oppnevnt en komité til å utrede spørsmålet. Komitéen slo fast at patentlovkomisjonens uttalelser ikke lenger kunne sies å ha alminnelig tilslutning, og avga sin innstilling med lovforslag i januar 1964. Lovforslaget dannet grunnlaget for lov av 17. april 1970 nr. 21 om retten til oppfinnelser som er gjort av arbeidstakere (heretter «arbeidstakeroppfinnelsesloven» eller «aol.») som trådte i kraft 1. september 1970 og ble Norges første lov på området.

Arbeidstakeroppfinnelseslovens hovedregel er at arbeidstakere har den samme rett til sine oppfinnelser som andre oppfinnere, jf. § 3. Dette utgangspunktet modifiseres imidlertid betydelig av reglene i § 4, som på visse vilkår gir arbeidsgiveren en større eller mindre rett til oppfinnelsen. I denne oppgaven drøftes nettopp hvilke innskrenkninger arbeidstakeren må tåle i sin oppfinnerrett til fordel for arbeidsgiveren, og – mer presist – vilkårene for at en arbeidsgiver skal kunne kreve rett til en oppfinnelse gjort av en arbeidstaker.

---

<sup>4</sup> *Innstilling til lov om arbeidstakeres oppfinnelser* s. 7

<sup>5</sup> Ot.prp. nr. 48 (1966-1967) s. 2

## **1.2 Avgrensning av oppgaven**

Den videre behandlingen vil fortrinnsvis ta for seg bestemmelsene i arbeidstakeroppfinnelsesloven, og oppgaven avgrenser seg derfor naturlig i tråd med lovens virkeområde (nedenfor punkt 1.3). Hovedformålet med oppgaven er å redegjøre for reglene i norsk rett, men der det er egnet til å belyse norske rettsspørsmål vil forholdet til fremmed rett og nordisk praksis også drøftes.

Arbeidstakeroppfinnelseslovens regler gjelder kun patenterbare oppfinnelser, jf. § 1. Det vil derfor ligge utenfor oppgaven å behandle forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i tilknytning til andre immaterielle bidrag, som design, know-how og ikke-patenterbare oppfinnelser.

Hvis arbeidsgiveren overtar retten til en oppfinnelse gjort av en arbeidstaker, kan arbeidstakeren ha krav på vederlag utover sin vanlige lønn, jf. aol. § 7 første ledd. Ved den avveiningen av partenes interesser som ofte forutsettes når man skal ta stilling til om arbeidsgiveren kan overta retten til en oppfinnelse, vil man naturligvis måtte ta hensyn også til arbeidstakerens krav på vederlag. I så måte er spørsmålet interessant for denne oppgaven. Når det gjelder vilkårene for at arbeidstakeren skal ha krav på godtgjøring og det konkrete skjønnet for fastsettelsen, vil disse spørsmålene ikke bli behandlet videre.

## 1.3 Arbeidstakeroppfinnelseslovens virkeområde

### 1.3.1 Loven gjelder oppfinnelser

Arbeidstakeroppfinnelseslovens virkeområde begrenser seg til *oppfinnelser* og loven er dermed ikke anvendbar på andre åndsprodukter, jf. § 1. Begrepet «oppfinnelser» er ikke legaldefinert, verken i arbeidstakeroppfinnelsesloven eller andre lover på patentrettens område, men en vanlig definisjon er at «en oppfinnelse er en løsning av et problem, der løsningen har teknisk effekt, teknisk karakter og er reproduserbar.»<sup>6</sup>

At oppfinnelsen må ha *teknisk effekt* innebærer at oppfinnelsens særlige formål skal kunne virkeliggjøres, slik at det tekniske problem oppfinnelsen vedrører, er løst.<sup>7</sup> Det er ikke nok at oppfinneren har identifisert problemet eller foreslått en idé til dets løsning, så lenge oppfinnelsen ikke er praktisk gjennomførbar. Rene spekulasjoner som ikke gir en faktisk løsning på problemet er altså ikke en oppfinnelse.

Med *teknisk karakter* siktes i denne sammenheng til alle problemløsninger som utnytter naturens materiale og energi.<sup>8</sup> Oppdagelser, vitenskapelige teorier, matematiske metoder, kunstneriske frembringelser, planer, regler og fremleggelse av informasjon faller utenfor oppfinnelsesbegrepet, jf. patentloven<sup>9</sup> § 1 annet ledd.

Oppfinnelsen må i tillegg være *reproducerbar*. Med dette menes at man ved gjentatt utøvelse må kunne være sikker på å oppnå det angitte resultat.<sup>10</sup> Det er imidlertid ikke et krav at oppfinneren forstår hvorfor det angitte resultat oppstår.

### 1.3.2 Oppfinnelsen må være patenterbar

Videre gjelder arbeidstakeroppfinnelsesloven kun *patenterbare* oppfinnelser, jf. § 1. I lovforarbeidene er denne begrensningen begrunnet med at ikke-patenterbare oppfinnelser allerede kan nyttiggjøres fritt av allmenheten, og at de derfor ikke gir de særlige muligheter for

---

<sup>6</sup> Ot.prp. nr. 67 (2001-2002) s. 15

<sup>7</sup> Patentstyret (2012) del C, kapittel IV, punkt 2.1

<sup>8</sup> Stenvik (2011) note 2

<sup>9</sup> Lov av 15. desember 1967 om patenter (patentloven)

<sup>10</sup> NU 1963:6 s. 96



økonomisk utnyttelse som patentets enerett medfører.<sup>11</sup> I praksis vil nok de patenterbare oppfinnelsene volde mest hodebry, fordi en eventuell konflikt gjerne dreier seg om hvem som har krav på oppfinnelsens økonomiske avkastning.

Det er den til enhver tid gjeldende patentlov som er avgjørende for om en oppfinnelse er patenterbar. For at arbeidstakeroppfinnelsesloven skal komme til anvendelse må imidlertid oppfinnelsen være patenterbar på det tidspunktet den gjøres.<sup>12</sup> En oppfinnelse som er ikke-patenterbar ved tilkomsten vil dermed ikke komme inn under lovens bestemmelser selv om endringer i patentlovgivningen senere har medført at den er blitt patenterbar.

Patentloven oppstiller en rekke formelle og materielle vilkår som må være oppfylt for at det skal kunne meddeles patent. De formelle vilkårene er bestemmelser om hvordan man må gå frem for å få patent, mens de materielle vilkårene først og fremst stiller krav til det som søkes patentert. Det er kun de *materielle* patenterbarhetsvilkårene som må være oppfylt for at det skal dreie seg om en patenterbar oppfinnelse i arbeidstakeroppfinnelseslovens forstand. Når arbeidstakeroppfinnelsesloven i § 1 fastslår at loven kun «gjelder her i riket patenterbare oppfinnelser» betyr det altså at oppfinnelsen som sådan må være *mulig* å patentere. Det er ikke påkrevd at oppfinnelsen faktisk må bli patentert; det avgjørende er om den oppfyller de materielle vilkårene til å kunne oppnå patentbeskyttelse etter norsk lovgivning. En følge av dette er at lovens bestemmelser gjelder fullt ut selv om man i en bedrift velger å bevare en oppfinnelse som bedriftshemmelighet i stedet for å patentbeskytte den.<sup>13</sup>

Etter patentloven § 2 kan patent bare meddeles på en oppfinnelse som er ny i forhold til det som var kjent før søknadens inngivelsesdag, og som dessuten skiller seg vesentlig fra dette. De to viktigste kravene til patentet kommer til uttrykk her: kravet om *nyhet* og kravet om *oppfinneshøyde*.

---

<sup>11</sup> *Innstilling til lov om arbeidstakeres oppfinnelser* s. 21

<sup>12</sup> *ibid.* s. 31

<sup>13</sup> NIP (2004) s. 2

I kravet om nyhet ligger at oppfinnelser som er allment tilgjengelige på søknadstidspunktet ikke kan patenteres. Lovens krav er objektivt, slik at det ikke er nok at oppfinneren selv er ukjent med den eldre frembringelse. Tilgjengeliggjøringen kan ha skjedd ved skrift, foredrag, utnyttelse eller på annen måte. Det er i prinsippet ingen begrensninger med hensyn til geografisk område, hvilket språk eller på hvilken måte den relevante informasjonen har blitt allment tilgjengelig. Som en kuriositet kan nevnes at en patentsøknad, som gjaldt en fremgangsmåte for heving av sunkne skip, tidligere har blitt avslått under henvisning til at teknikken ikke skilte seg vesentlig fra en metode som for lengst hadde vært tatt i bruk av Ole, Dole og Doffen.<sup>14</sup>

Kravet om oppfinneshøyde innebærer at oppfinnelsen må skille seg vesentlig fra tidligere kjent teknikk på området, og har som oppgave å hindre at tilgjengelig teknisk kunnskap båndlegges med en enerett.<sup>15</sup> For at kravet skal være oppfylt må det foreligge et visst sprang i den tekniske utviklingen, noe som gjerne uttrykkes ved at løsningen på problemet ikke må være nærliggende for en gjennomsnittlig fagmann. I praksis anses en oppfinnelse for å være nærliggende dersom gjennomsnittsfagmannen ville valgt den patentsøkte løsning med en rimelig forventning om å lykkes.<sup>16</sup> Noe egentlig fremskritt på området kreves derimot ikke; også et likeverdig alternativ til kjente løsninger kan være patenterbart.<sup>17</sup>

### 1.3.3 Oppfinnelsen må være gjort av en arbeidstaker

Arbeidstakeroppfinnelsesloven gjelder for alle arbeidstakere, enten de befinner seg i overordnet eller underordnet stilling og uavhengig av om de er i offentlig eller privat tjeneste.<sup>18</sup> Selve arbeidstakerbegrepet innebærer allikevel en begrensning i lovens virkeområde. I ar-

---

<sup>14</sup> Stuevold-Lassen (2009) skriver på s. 481 at patentsøknaden var norsk, mens andre kilder hevder at patentsøknaden var sendt fra den danske oppfinneren Karl Krøyer til det nederlandske patentkontoret.

<sup>15</sup> NU 1963:6 s. 122

<sup>16</sup> Stenvik (2011) note 36

<sup>17</sup> Stuevold-Lassen (2009) s. 477

<sup>18</sup> Modal (1977) s. 123

beidsmiljøloven<sup>19</sup> § 1-8 første ledd er en «arbeidstaker» definert som enhver som utfører arbeid i annens tjeneste. For at et ansettelsesforhold skal anses å foreligge, må det dreie seg om et forhold av varig og forpliktende karakter.<sup>20</sup> Arbeidshjelp som engasjeres rent tilfeldig og forbigående, samt tekniske konsulenter og rådgivende ingeniører som påtar seg oppdrag for en bedrift, vil i normalt ikke bli å betrakte som «arbeidstaker» i arbeidstakeroppfinnelseslovens forstand.

Oppfinnelser gjort av lærere og vitenskapelig personale ved universiteter og høyskoler var tidligere unntatt fra loven. Unntaket – det såkalte «lærerunntaket» – var begrunnet utfra hensynet til forskernes frihet og den frie stilling disse personene burde stå i som vitenskapsmenn. Begrunnelsen ble blant annet kritisert av professor Birger Stuevold Lassen (1977) for ikke å skille mellom retten til fri forskning og retten til fri næringsmessig utnyttelse av forskningsresultater.<sup>21</sup> I praksis innebar nemlig unntaket at forskere ved universiteter og høyskoler hadde en særrett til økonomisk avkastning av sine oppfinnelser.<sup>22</sup> Med virkning fra 1. januar 2003 ble «lærerunntaket» opphevet, primært med sikte på å øke den næringsmessige utnyttelse av oppfinnelser som hadde sitt utspring i forskning ved universiteter og høyskoler, og styrke kunnskapsoverføringen mellom institusjonene og næringslivet.<sup>23</sup> Mens industrien tidligere fritt kunne tilknytte seg vitenskapelig personale og avtale nærmere om utnyttelse av oppfinnelser, må de nå kontrahere med universitetene. Lærere og vitenskapelig personale ved universitet og høyskoler er i dag tilnærmet fullt ut innlemmet under arbeidstakeroppfinnelsesloven, men på enkelte steder gjør loven fortsatt unntak for denne gruppen arbeidstakere.

---

<sup>19</sup> Lov av 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

<sup>20</sup> *Innstilling til lov om arbeidstakeres oppfinnelser* s. 32

<sup>21</sup> Stuevold-Lassen (1977) s. 224-243

<sup>22</sup> *Innstilling til lov om arbeidstakeres oppfinnelser* s. 22

<sup>23</sup> Ot.prp. nr. 67 (2001-2002) s. 5

#### 1.3.4 En annen ordning må ikke være eller anses avtalt

Arbeidstakeroppfinnelsesloven spenner over et svært vidt spekter av arbeidsforhold. Både de forskjellige arbeidstakeres stilling og virksomheten hvor de er ansatt kan være av så forskjellig art at lovgiver anså det nødvendig å gi ulike bedrifter og bransjer muligheten til å utarbeide til dels fravikende ordninger. Aol. § 2 fastslår derfor at loven bare kommer til anvendelse når annet ikke er eller må anses avtalt. Uttrykksmåten «er eller må anses avtalt» innebærer ikke annet enn hva som følger av alminnelige avtalerettslige regler, men formuleringen er valgt fordi det i arbeidsforhold ofte ikke vil foreligge noen uttrykkelig avtale om retten til arbeidstakeroppfinnelser. Det kan således her, som ellers, foreligge avtalerettslige bindinger mellom partene, uten at det er undertegnet særskilt avtale eller på annen måte er gitt uttrykkelig utsagn om å påta seg en forpliktelse. Arbeidstakeren kan også ha forpliktelser i forhold til arbeidsgiveren på annet grunnlag, for eksempel på grunn av arbeidsgivers alminnelige styringsrett eller den alminnelige lojalitetsplikt som gjelder i arbeidsforhold.<sup>24</sup>

Når loven er gjort deklarasjonslovs (fravikelig) innebærer det i utgangspunktet at den også kan fravikes i arbeidstakerens disfavør. At arbeidstakeren – som ikke sjelden er den svakeste part i arbeidsforholdet – på forhånd kan inngå ugunstige avtaler som tilsidesetter lovens bestemmelser, er nokså uvanlig på arbeidsrettens område.<sup>25</sup> Ordningen innebærer for eksempel at arbeidstakeren kan godta at alle oppfinnelser han gjør mens tjenesteforholdet varer skal være arbeidsgiverens eiendom, – selv når oppfinnelsen er gjort på fritiden. Justiskomiteén påpekte dette i sin innstilling: «På bakgrunn av den sterke forhandlingsposisjon som en arbeidsgiver normalt har i forhold til arbeidstakeren, kan det etter komitéens mening være betenkelig med en så vid adgang til avtalefrihet som lovutkastet innbyr til. Betenkelighetene er særlig alvorlige for så vidt det også kan slutes avtaler på forhånd til ugunst for arbeidstakeren.»<sup>26</sup> At dette allikevel ble lovens ordning har sammenheng med at

---

<sup>24</sup> Ot.prp. nr. 67 (2001-2002) s. 38

<sup>25</sup> Se f.eks. arbeidsmiljøloven § 1-9 og arbeidstvistloven § 6

<sup>26</sup> Innst. O. IX (1969-1970) s. 4

enkelte av arbeidstakerens viktigste rettigheter er gjort preseptoriske (ufravikelige), jf. § 2. Dette gjelder bestemmelsene om at arbeidstakeren har krav på rimelig vederlag (§ 7 første ledd), arbeidstakerens rett til å forføye over oppfinnelser som han gjør mer enn et år etter tjenestens opphør (§ 9), og partenes rett til å revidere fastsatt godtgjøring når de forhold som har vært bestemmende har endret seg vesentlig (§ 10).

## **1.4 Betraktninger om rettskildebildet**

De fleste spørsmålene som melder seg i tilknytning til arbeidstakeroppfinnelser er regulert i arbeidstakeroppfinnellesloven. Når en skal ta stilling til spørsmålene, blir det derfor først og fremst tale om å tolke og utfylle lovens bestemmelser i tråd med tradisjonell rettskildebildning. Før vi skal ta fatt på denne tolkningen, ønsker jeg å knytte noen bemerkninger til det som er spesielt med rettskildebildet rundt arbeidstakeroppfinnelsene.

### **1.4.1 Meklingsnemnda for arbeidstakeroppfinnelser**

I medhold av aol. §§ 12-14 er det opprettet en meklingsnemnd til å behandle tvister som måtte reise seg ut fra forhold omhandlet i loven. I følge forarbeidene er nemnda opprettet for å sikre arbeidstakeren en praktisk måte å gjøre sine rettigheter etter loven gjeldende på: «Det synes klart at en arbeidstaker som ønsker å fortsette i sin stilling og ha et godt forhold til sin arbeidsgiver, nødvendig vil gå til søksmål mot denne for å få sin rett.»<sup>27</sup> Forarbeidene peker på avhengighetsforholdet som arbeidstakere i alminnelighet står i til sin arbeidsgiver, og betydningen av å kunne løse saken uten det spenningsforhold som gjerne følger med en domstolsbehandling.

Meklingsnemnda for arbeidstakeroppfinnelser skal søke å få i stand en minnelig ordning mellom partene, blant annet gjennom forslag til forlik. Er partene enige om det, kan den også fungere som voldgiftsrett, jf. § 13 annet ledd. Det er meningen at nemnda skal kunne

---

<sup>27</sup> *Innstilling til lov om arbeidstakeres oppfinnelser* s. 30

behandle alle saker som faller innenfor lovens område, uavhengig av om tvisten knytter seg til forståelsen eller anvendelsen av lovens bestemmelser eller til en avtale som helt eller delvis fraviker lovens bestemmelser.<sup>28</sup>

Mekling i nemnda er ikke obligatorisk. Partene kan i stedet velge forlikrådsbehandling eller bringe saken inn for de alminnelige domstoler uten forutgående mekling.<sup>29</sup> Selv om partene er gitt denne muligheten, har det forbausende nok ikke vært mulig å oppdrive én eneste publisert dom som tar stilling til om vilkårene i arbeidstakeroppfinnelsesloven § 4 er oppfylt. Av domstolenes praksis kan utledes at det stort sett strides om vederlagsspørsmål og beregning av rimelig godtgjøring etter aol. § 7, men også her er det sparsommelig med rettspraksis. De få avgjørelsene som finnes er dessuten underrettsdommer med moderat rettskildemessig tyngde.

Denne iakttakelsen kan lett forlede en til å tro at de fleste konflikter løses i arbeidstakeroppfinnelsesnemnda. Videre undersøkelser viser imidlertid at også meklingsnemnda behandler et relativt beskjedent antall saker; faktisk bare 3 i hele 2012.<sup>30</sup> Forklaringen er neppe at det ikke forekommer uoverensstemmelser mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i slike saker, men det kan se ut til at brorparten av konfliktene løses «på kammerset». Det er i og for seg ikke så oppsiktsvekkende at partene viker tilbake for å gå utenfor bedriften med problemer som gjerne har et sterkt internt preg, men observasjonen munner ut i et viktig rettskildemessig poeng: Problemstillingene knyttet til arbeidstakeroppfinnelser, og særlig vilkårene for arbeidsgivers rett til oppfinnelser som er gjort av arbeidstakere, blir sjelden gjort til gjenstand for grundige rettslige overveielser som offentligheten har innsyn i. Nærmest ingen dommer som vedrører spørsmålene blir avsagt, og de få sakene som blir avgjort

---

<sup>28</sup> Ot.prp. nr. 48 (1966-67) s. 10

<sup>29</sup> Dersom meklingsforsøk i nemnda først har skjedd, faller adgang til mekling i forlikrådet bort. Domstolsbehandling uten forutgående mekling forutsetter naturligvis at betingelsene for dette er til stede, se tvisteloven § 6-2 annet ledd.

<sup>30</sup> Eidlaug (2013)

i meklingsnemnda er unntatt offentlighet.<sup>31</sup> På rettsområder hvor det ikke er mulig å utlede noen fast praksis, eller hvor domstolsavgjørelser ikke gir svar eller veiledning, vil uttalelser i forarbeidene, juridisk teori og sammenlignbar utenlandsk rett kanskje få en mer fremtredende plass enn på andre rettsområder. Samtidig kan det være vanskeligere å komme med sikre juridiske løsninger, fordi det i første rekke er domstolene som skal fungere som rettesnor ved lovtolkningen.

Denne oppgaven behandler gjeldende rett slik den er fremstilt i forarbeidene og forstått i litteraturen. Der det er egnet til å gi veiledning ved tolkningen av norsk rett, vil også fremmed rett drøftes. Ved gjennomgangen er det viktig å ha i bakhodet at enkelte av bestemmelsene i arbeidstakeroppfinnelsesloven inviterer til nokså tvilsomme tolkningsspørsmål – spørsmål som ennå ikke er besvart i rettspraksis – og at det ikke er gitt at domstolene vil følge samme linje.

#### 1.4.2 Nordisk lovsamarbeid

Arbeidstakeroppfinnelsesloven ble til gjennom et samarbeid med de øvrige nordiske landene. Selv om det på tiden for den nordiske utredningen kun var Norge som fullt ut savnet lovgivning om arbeidstakeroppfinnelser, var det et sterkt ønske i hele Norden om å oppnå mest mulig harmonerende lovbestemmelser på området.<sup>32</sup> Det fremsto som naturlig at spørsmål vedrørende hvem som skulle ha retten til arbeidstakeres oppfinnelser ble løst prinsipielt likt i de ulike landene, ikke minst med tanke på det felles nordiske arbeidsmarkedet. For Finland førte lovsamarbeidet til lov av 29. desember 1967, mens Sverige og Danmark beholdt sine lover av henholdsvis 18. juni 1949 og 29. april 1955. At det ikke lyktes å oppnå helt ensartede lovbestemmelser skyldtes hovedsakelig uenighet vedrørende hvor vidtrekkende arbeidsgiverens rettigheter skulle være. I Norge ble løsningen at man

---

<sup>31</sup> Forskrift for meklingsnemnda for arbeidstakeroppfinnelser fastsatt ved kgl. res. 6. april 1973 nr. 9740 § 8 første ledd.

<sup>32</sup> *Innstilling til lov om arbeidstakeres oppfinnelser* s. 4

fulgte samme linje som den svenske loven, mens den danske og finske lov begge går mer i arbeidsgiverens favør. Lovene er imidlertid ellers svært like.

Opprinnelig var det foreslått at arbeidstakeroppfinnelsesloven § 4 første ledd skulle lyde:

«Har en arbeidstaker gjort en oppfinnelse som han må anses å være nådd fram til ved utførelsen av de arbeidsoppgaver som påligger ham eller vesentlig ved utnyttelse av erfaringer gjort i arbeidsgiverens bedrift, kan arbeidsgiveren kreve retten til oppfinnelsen helt eller delvis overført til seg dersom utnyttelsen av oppfinnelsen faller innenfor bedriftens virksomhetsområde. Er oppfinnelsen et resultat av en nærmere angitt oppgave som arbeidsgiveren har stilt arbeidstakeren, kan overføring kreves selv om utnyttelsen av oppfinnelsen faller utenfor bedriftens virksomhetsområde.»

Ot.prp. nr. 16 (1969-1970) la til grunn dette forslaget med henvisning til at løsningen sammenfalt med både dansk og finsk rett, og at disse hadde nyere lovgivning på området enn Sverige. Den svenske lovens § 3 første ledd skilte seg fra forslaget ved å sette strengere grenser for når en arbeidsgiver kunne overta retten til oppfinnelsen:

«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.»

Etter henstilling fra Nordisk Råd i februar 1968 forsøkte man ved nye forhandlinger mellom de nordiske landene å komme til enighet, men uten resultat. Stortingets justiskomité, forsterket med 2 medlemmer fra Industrikomiteen, gikk deretter enstemmig inn for samme løsning som den svenske lov.<sup>33</sup> Komitéens begrunnelse var at loven i første rekke skulle være en vernelov for arbeidstakeren, og at dette hensyn måtte veie tyngst ved avgjørelsen av hvilke innskrenkninger arbeidstakeren burde tåle.

Formålet med det nordiske lovsamarbeidet var å oppnå enhetlige regler landene i mellom, og dette lykkes også for så vidt gjelder særlig bestemmelsene i den norske og svenske loven. Det å søke å virkeliggjøre lovens formål er her, som ellers, et viktig tolkningsmoment.

---

<sup>33</sup> På et viktig punkt skiller den norske loven seg fra den svenske. Dette gjelder spørsmålet om hvorvidt det kreves en særskilt overdragelseserklæring fra arbeidstakeren før arbeidsgiveren overtar rett til oppfinnelsen. Problemstillingen er drøftet nedenfor under punkt 4.8.1.



Realiseringen av det nevnte formål tilsier at man ved tolkningen må se på hvordan loven er blitt tolket av domstoler og andre lovanvendere, ikke bare i norsk, men også i annen nordisk rett. At en bestemmelse er forstått på en bestemt måte i Sverige kan dermed være et argument for å tolke den likedan hos oss.<sup>34</sup> Noe ubetinget avgjørende moment vil svensk nemnd- og rettspraksis naturligvis ikke være; den må i likhet med andre rettskildefaktorer veies opp mot andre hensyn.

## 1.5 Avtaler, interne retningslinjer og normalkontrakter

Siden arbeidstakeroppfinnelseslovens regler i utgangspunktet er gjort deklarasjonelle, kan en avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker brukes til å presisere eller tilsidesette lovens bestemmelser (ovenfor punkt 1.3.4). En slik avtale inngås i praksis ofte ved at arbeidstakeren ved ansettelsen godtar bedriftens *interne retningslinjer* for arbeidstakeroppfinnelser, eller at det brukes en *normalkontrakt* utarbeidet av fagforbund eller bransjeforeninger.

Selv om Industridepartementet under lovforberedelsene understreket fordelene ved å utarbeide regler som ikke ble fraveket ved avtale,<sup>35</sup> viser en gjennomgang av ulike retningslinjer og kontrakter at det i enkelte bransjer er nokså vanlig. Særlig populært er det å flytte grensen for når arbeidsgiveren kan overta eiendomsretten til en oppfinnelse (nedenfor punkt 4.3), utelate kravet om at oppfinnelsen må falle innenfor bedriftens virksomhetsområde (nedenfor punkt 4.2) og avtale at oppfinnelsen overføres til arbeidsgiveren ved ensidig erklæring fra dennes side (nedenfor punkt 4.8.1). I alle henseender gir kontraktene arbeidsgiveren en større rett til oppfinnelser enn det som følger av loven. I noen tilfeller sammenfaller den foretrukne løsning med det opprinnelige lovutkastets regel,<sup>36</sup> men det finnes også standardavtaler som gir arbeidsgiveren enda mer vidtrekkende rettigheter.

---

<sup>34</sup> Dette gjelder særlig fordi svensk rettskultur ligger tett opp til den norske.

<sup>35</sup> Ot.prp. nr. 16 (1969-1970) s. 1

<sup>36</sup> Denne er gjengitt i petit ovenfor under punkt 1.4.2.

Et eksempel på en normalkontrakt som benytter lovens opprinnelige foreslåtte regel er *Normalkontrakten for medlemmer av Teknisk-naturvitenskapelig forening (Tekna)*. Formuleringen er noe annerledes, men innholdet er det samme: «Bedriften kan kreve retten til oppfinnelsen overført til seg helt eller delvis hvis oppfinnelsen er et resultat av en nærmere angitt oppgave Bedriften har gitt den ansatte. Når det gjelder oppfinnelser forøvrig som faller innenfor Bedriftens virksomhetsområde, kan Bedriften likeledes kreve retten til oppfinnelsen overført til seg helt eller delvis hvis den er gjort ved vesentlig utnyttelse av erfaringer den ansatte har gjort i Bedriftens tjeneste.»<sup>37</sup> Kontrakten er utarbeidet i samarbeid med Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) og brukes normalt ved ansettelse av medlemmer av Tekna.

En kontrakt som går enda lenger i å sikre arbeidsgiveren rett til oppfinnelser er *Avtale om overføring av rettigheter til arbeidsresultater med næringsmessig potensial*, som alle nyansatte ved Universitetet i Oslo må underskrive. Etter avtalens hovedregel har universitetet rett til å overta eiendomsretten til nærmest alt av arbeidsresultater som frembringes av arbeidstakeren, herunder patenterbare og ikke-patenterbare oppfinnelser. Vilkåret for overtakelse er at arbeidsresultatet «har sammenheng med arbeidstakerens ansettelsesforhold ved UiO».<sup>38</sup> Tilsvarende kontrakter er utarbeidet ved en rekke av landets universitet og høyskoler.

Det er vanskelig å si generelt noe om omfanget av avtaler som fraviker arbeidstakeroppfinnelseslovens regler, siden dette varierer fra bedrift til bedrift og bransje til bransje. Ettersom loven i relativt liten utstrekning gir arbeidsgiveren mulighet til å overta selve eiendomsretten til oppfinnelsen, vil det alltid være en mulighet for at § 4 første ledd forholdsvis ofte fravikes ved avtale. Dette fryktet man også i Stortinget og i Storkomiteéens innstilling uttales: «Komitéen legger ... til grunn en forventning om at det i praksis vil være lo-

---

<sup>37</sup> Vedlegg 1, Standardregler vedrørende arbeidstakeroppfinnelser, punkt 3.1 og 3.2 til Normalkontrakt for medlemmer av Tekna (2004)

<sup>38</sup> Sml. aol. § 4 annet ledd første punktum (nedenfor punkt 4.4).

vens regler som blir fulgt og går ut fra at departementet i den utstrekning det er mulig, følger nøye med i utviklingen på dette område. Dersom det viser seg at lovens bestemmelser blir tilsidesatt til ugunst for arbeidstakeren i større omfang enn man måtte regne med, går komitéen ut fra at departementet vil ta opp spørsmålet om en innstramning i adgangen til å fravike lovens bestemmelser ved avtale.»<sup>39</sup> At en slik innstramning ikke er foretatt kan man muligens ta til inntekt for at lovens ordning stort sett blir fulgt.

Selv om partene har avtalt en annen ordning enn det som følger av arbeidstakeroppfinnelsesloven, vil ikke lovens regler være uten betydning. For det første vil retningslinjer og kontrakter gjerne være utarbeidet i lys av lovverket, og med referanser og henvisninger til loven. For det annet vil loven kunne spille en viktig rolle ved *utfylling* av kontrakten, fordi lovens bestemmelser kommer til anvendelse på spørsmål som ikke er regulert i avtalen. Der avtalen ikke bestemmer noe annet enn det som følger av loven, vil loven med andre ord supplere avtalen. For det tredje vil forståelsen av lovens bestemmelser kunne bidra med hjelp til *tolkningen* av ord og uttrykk i avtalen. Når Teknas normalkontrakt bruker ordlyden «bedriftens virksomhetsområde», må dette uttrykk i avtalen forstås likt som tilsvarende uttrykk i arbeidstakeroppfinnelsesloven. Til slutt er det verdt å merke seg at enkelte av bestemmelsene i loven er preseptoriske, slik at partene i visse spørsmål er bundet av loven (ovenfor punkt 1.3.4).

---

<sup>39</sup> Innst. O. IX (1969-1970) s. 4

## 2 Retten til oppfinnelser

### 2.1 Oppfinnerrettens innhold

Retten til en oppfinnelse vil som utgangspunkt tilkomme den som har gjort oppfinnelsen. Den rettsposisjon oppfinneren oppnår – oppfinnerretten – oppstår av seg selv (formløst) når en oppfinnelse gjøres, og har både en ideell og en økonomisk side.<sup>40</sup> Den ideelle siden knytter seg primært til oppfinnerens rett til honnør for å ha frembrakt oppfinnelsen, samt retten til å bli navngitt i en eventuell patentsøknad, jf. patentloven § 8 fjerde ledd. Retten til navngivelse er garantert av Pariskonvensjonens art. 4 c, og gjelder også når patent søkes av en annen enn oppfinneren selv.<sup>41</sup> Den kan ikke overdras til andre, og oppfinneren kan heller ikke fraskrive seg rettigheten.

Selv om æren av å erkjennes som opphavsmann til en oppfinnelse er en relativt betydningsfull faktor innen oppfinnerretten, overskygges den av de økonomiske rettighetene som tilkommer oppfinneren. Først og fremst består disse i *retten til å søke patent*, jf. patentloven § 1. Ved meddelelse av patent oppnås en tidsbegrenset enerett til å utnytte oppfinnelsen i nærings- eller driftsøyemed, og patentet kan derved gi innehaveren et viktig kommersielt konkurransefortrinn. Oppfinnelser er altså – i motsetning til åndsverk – ikke beskyttet av enerett straks de er skapt, men først idet det er innvilget patent. I patenttiden kan innehaveren hindre andre i å produsere, selge eller ta i bruk oppfinnelsen som er patentert. Dersom oppfinneren av forskjellige årsaker ikke ønsker å søke patent, kan han i stedet – om han ønsker – utnytte oppfinnelsen hemmelig.

Patent på en oppfinnelse kan meddeles den som har gjort oppfinnelsen *eller* den som oppfinnerens rett er gått over til, jf. patentloven § 1. Patentet, eller retten til å søke patent, er

---

<sup>40</sup> Stenvik (2006) s. 269

<sup>41</sup> Pariskonvensjonen art 4 c lyder: «The inventor shall have the right to be mentioned as such in the patent.»

altså en formuesrettighet som kan overføres til andre rettssubjekter.<sup>42</sup> Patentets verdi ligger dermed ikke bare i retten til å forby andre å utnytte oppfinnelsen, men også i innehaverens mulighet til å avhende patentet eller til å tilby lisenser.

## 2.2 Oppfinnerrettens subjekt

Etter norsk rett er det kun fysiske personer som kan være oppfinnere. Hvis en oppfinnelse er gjort i en bedrift – et upersonlig rettssubjekt – er det således ikke bedriften, men arbeidstakeren som anses som oppfinner i lovens forstand. Med patentlovens terminologi kan man si at arbeidstakeren er «den som har gjort oppfinnelsen» og bedriften må, for å kunne søke patent, komme i posisjon som «den som oppfinnerens rett er gått over til». Bedriftens rett til patentet forutsetter altså en rettighetsoverføring fra arbeidstakeren. Etter en slik overføring vil arbeidstakeren fortsatt anses som *oppfinner*, mens arbeidsgiveren er *rettighetshaver* til oppfinnelsen. Som vi skal se nedenfor kan arbeidstakeren i visse tilfeller være *pliktig* til å overføre oppfinnerretten til arbeidsgiveren.

## 2.3 Flere oppfinnere

Arbeidstakeroppfinnelseslovens konstellasjon er en arbeidsgiver på den ene siden og en arbeidstaker på den andre. Lovens bruk av entallsform<sup>43</sup> har den ulempe at man lett overser praktisk viktige problemstillinger knyttet til hvem som egentlig bør anerkjennes som oppfinner og hvor mange personer som har bidratt til oppfinnelsen. I virkeligheten er det nemlig ofte ikke tale om én, men gjerne et flertall personer, som gjennom samarbeid har kommet frem til oppfinnelsen. Hvor vesentlig må da den enkeltes bidrag ha vært for at han skal kunne anses som oppfinner?

---

<sup>42</sup> Dette kan skje ved avtale, arv eller kreditorbeslag.

<sup>43</sup> Se f.eks. formuleringen i patentloven § 1 («den som har gjort en oppfinnelse») og arbeidstakeroppfinnelsesloven § 4 første ledd («Har *en* arbeidstaker ... nådd fram til en oppfinnelse»).

For at en person skal anses som oppfinner, må han ha ytt et selvstendig, intellektuelt bidrag til oppfinnelsen.<sup>44</sup> En rent praktisk medvirkning er ikke nok. En forskningsleder som kun har hatt oppsyn med prosjektet vil således ikke være en oppfinner. Stenvik (2006) nevner som eksempel at en ingeniør som foretar beregninger o.l. etter instruksjoner fra en overordnet, eller en mekaniker som bygger en prototyp etter tegninger han har fått seg forelagt, ikke kan anses som oppfinner. I en dom fra Oslo tingrett stilles som vilkår for stilling som medoppfinner «et selvstendig intellektuelt bidrag, som går utover den håndverksmessige utøvelse av beregninger etter instruksjon eller utføring av en prototype eller tegninger. På den annen side kreves det ikke at bidraget utgjør en oppfinnelse i seg selv.»<sup>45</sup> Det kan neppe stilles krav om at bidraget er vesentlig, men en helt ubetydelig innsats bør en trolig se bort fra.<sup>46</sup>

Når flere personer har gjort en oppfinnelse i fellesskap, tilkommer retten til å søke patent oppfinnerne i *sameie*, likesom patentet vil tilhøre dem i *sameie*.<sup>47</sup> I utgangspunktet vil hver av medoppfinnerne ha like stor rett til oppfinnelsen, men en annen fordeling kan fastsettes dersom det er vesentlige forskjeller – kvantitativt eller kvalitativt – mellom sameiernes bidrag til oppfinnelsen.

I arbeidsforhold må man i alminnelighet måtte gå ut ifra at en arbeidsgivers eventuelle rett til oppfinnelsen vil måtte vurderes særskilt for hver enkelt arbeidstaker. Bildet kan imidlertid bli nokså komplisert, særlig hvis arbeidsgiveren i forhold til de enkelte arbeidstakerne etter loven har forskjellige rettigheter. Som vi skal komme tilbake til nedenfor vil arbeidsgiverens rett til oppfinnelsen være avhengig av tilknytningen mellom arbeidstakerens arbeidsoppgaver og oppfinnelsens tilkomst. Der tilknytningen er sterk vil arbeidsgiveren undertiden ha rett til selve eiendomsretten til oppfinnelsen, mens en løsere tilknytning kan

---

<sup>44</sup> Stenvik (2006) s. 271

<sup>45</sup> TOSLO-2006-174383 (Epcn)

<sup>46</sup> Stenvik (2006) s. 272

<sup>47</sup> *ibid.* s. 270

medføre at arbeidsgiveren kun har rett til å utnytte oppfinnelsen i sin virksomhet. Hvilken rett har arbeidsgiveren dersom oppfinnelsen i forhold til arbeidstaker A er å henføre under det første alternativet, mens den i forhold til arbeidstaker B er å henføre under det andre?<sup>48</sup> Skal retten til oppfinnelsen også her tilhøre partene i sameie, slik at en del av oppfinnelsen tilhører arbeidsgiveren og den andre tilhører B? En slik løsning innebærer at arbeidsgiveren ikke har mulighet til å forføye over oppfinnelsen uten medvirkning fra B.<sup>49</sup> B blir i så fall sittende i en forhandlingsposisjon som kan medføre at hans vederlag ikke står i proporsjon til hans innsats, mens A blir avskjært med vederlag beregnet etter ordinære normer.

En annen mulighet er at man beregner arbeidsgiverens rett etter hvem som har kommet med det største bidraget til oppfinnelsen. Dersom arbeidstaker A har bidratt med mer enn 1/2, vil arbeidsgiveren kunne overta hele oppfinnelsen uten hensyn til arbeidstaker B; og i motsatt fall, dersom arbeidstaker B har bidratt med mer enn 1/2 vil arbeidsgiveren kun ha rett til en enkel lisens. Arbeidstakernes eventuelle krav på vederlag fordeles så på arbeidstakerne etter den samme brøken. Denne løsningen har den ulempe at en slik brøk neppe lar seg beregne nøyaktig: Arbeidstakernes forskjellige bidrag vil være vanskelig å veie opp mot hverandre, og det vil ofte være meningsforskjeller om hvor stor betydning hvert enkelt bidrag har hatt for oppfinnelsens tilkomst.

Så vidt meg bekjent har spørsmålet ikke vært drøftet i praksis. Både loven og forarbeidene er taus på dette punkt, og det er vanskelig å si hvordan en slik sak ville blitt bedømt etter gjeldende regelverk. I Sverige har problemstillingen vært drøftet av Berndt Godenhielm (1978), men heller ikke i vårt naboland har man kommet frem til noen løsning. Skulle situasjonen oppstå, må man formodentlig vektlegge uttalelser i forarbeidene om at lovens formål er å verne arbeidstakeren, og sette relativt strenge krav for arbeidsgiverens rett til å

---

<sup>48</sup> Situasjonen kan for eksempel være den at en arbeidstaker tilfeldigvis har kommet til å medvirke til en oppfinnelse som ligger helt utenfor hans arbeidsområde i bedriften.

<sup>49</sup> Arbeidsgiveren kan f.eks. ikke beslutte å inngi patentsøknad siden dette normalt krever flertall blant sameierne, jf. lov av 18. juni 1965 nr. 6 om sameie (sameieloven) § 4 første ledd.

overta oppfinnelsen. Den beste løsningen er naturligvis at situasjonen reguleres i den enkeltes arbeidskontrakt.

## **2.4 Arbeidsgiveren som medoppfinner**

I enkelte tilfeller vil arbeidsgiverens medvirkning til oppfinnelsen kunne være så betydelig at han må anses som medoppfinner. Nå vil en juridisk person ikke kunne anerkjennes som oppfinner i lovens forstand, men det kan tenkes at en fysisk person står i et slikt økonomisk forhold til bedriften at det er mest naturlig å betrakte ham som arbeidsgiver. Det er for eksempel ikke uvanlig at en direktør i en virksomhet organisert som et aksjeselskap i tillegg er selskapets hovedaksjonær, og i nyoppstartede bedrifter vil ofte gründeren være med på å utvikle virksomhetens produkter samtidig som han også er bedriftens eier. At oppfinneren må ha ytt et *intellektuelt* bidrag til oppfinnelsen, medfører imidlertid at medvirkningen ikke bare kan bestå i at han har finansiert eller organisert arbeidet. En gründer som kun har hatt den økonomiske byrden ved utviklingen, kan dermed ikke få status som medoppfinner. Han må ha ytt et selvstendig, intellektuelt bidrag til oppfinnelsen.



### 3 Arbeidstakers rett til oppfinnelsen

§ 3. Arbeidstakere har samme rett til sine oppfinnelser som andre oppfinnere om ikke annet følger av bestemmelsene i denne lov.

Arbeidstakeroppfinnelseslovens hovedregel om hvem som har rett til en arbeidstakers oppfinnelse finner vi i § 3. Bestemmelsen fastslår at arbeidstakere i alminnelighet har samme rett til sine oppfinnelser som andre oppfinnere. I egenskap av å være oppfinner har dermed arbeidstakeren som utgangspunkt rett til både å søke patent på oppfinnelsen (eller utnytte den i hemmelighet), og til å bli navngitt i patentsøknaden.

At lovens utgangspunkt skulle være at også en arbeidstaker har rett til sine egne oppfinnelser var uomtvistet under lovforberedelsene. Lovkomitéen mente at man i mest mulig grad burde sikre arbeidstakeren samme rett til sine oppfinnelser som andre oppfinnere, og at man måtte være varsom med å begrense denne retten: «Det må riktignok foretas en avveining av de kryssende interesser som er til stede mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Men arbeidstakerinteressene bør i denne sak stå i forgrunnen.»<sup>50</sup> I motivene til § 3 står det at «det må antas å være i overenstemmelse med hele oppfinnerrettens begrunnelse at retten til en oppfinnelse også i arbeidstakerforhold må anses å være oppstått på oppfinnerens hånd.»<sup>51</sup> Under de alminnelige motiver til lovutkastet skriver lovutvalget videre: «Det i arbeidsretten gjeldende alminnelige prinsipp, at fruktene av arbeidet tilkommer arbeidsgiveren, bør ikke uinnskrenket komme til anvendelse på oppfinnelser. Den særlige rettsbeskyttelse som oppfinnelsene er gitt gjennom patentlovgivingen, er en belønning for en intellektuell innsats som er tilstått oppfinneren og således knyttet til hans person. Retten til oppfinnelsen må derfor anses for oppstått på oppfinnerens hånd, og den rett arbeidsgiveren

---

<sup>50</sup> Innst. O. IX (1969-1970) s. 4

<sup>51</sup> *Innstilling til lov om arbeidstakeres oppfinnelser* s. 33

i tilfelle skal ha, bør ikke ses på annen måte enn som innskrenkninger i oppfinnerens rett som følge av arbeidstakerforholdet.»<sup>52</sup>

Hovedregelen om at arbeidstakeren har samme rett til sine oppfinnelser som andre oppfinnere begrenses i to henseender. Den første begrensningen ligger i at bestemmelsen er deklarasjonsrett, slik at partene kan avtale en annen ordning enn den som følger av loven, jf. aol. § 2. Denne avtalen kan komme i stand etter at oppfinnelsen er gjort, men det mest praktiske er at forholdet reguleres i ansettelseskontrakten eller som vedlegg til denne. Alle nyansatte ved Universitetet i Oslo må eksempelvis underskrive en avtale om overføring av rettigheter til arbeidsresultater med næringsmessig potensial. Dette skjer i praksis ved at underskrift på arbeidsavtalen samtidig gjelder som aksept av overtakelsesavtalen.<sup>53</sup>

Den andre begrensningen følger av bestemmelsen selv, jf. ordlyden «om ikke annet følger av bestemmelsene i denne lov».<sup>54</sup> Formuleringen tilkjenner at § 3 kun er en hovedregel, og at loven inneholder unntak som begrenser arbeidstakerens rett. Arbeidstakere har med andre ord samme rett til sine oppfinnelser som andre oppfinnere, men arbeidsgiveren kan få en større eller mindre rett til oppfinnelsen i den utstrekning det følger av loven eller avtale.

---

<sup>52</sup> *Innstilling til lov om arbeidstakeres oppfinnelser* s. 23

<sup>53</sup> Universitetet i Oslo (2006). Se også punkt 1.5 ovenfor.

<sup>54</sup> At § 3 gjelder med de begrensningene som følger av loven selv kan også sies å følge forutsetningsvis av arbeidstakeroppfinnelseslovens system.

## 4 Arbeidsgivers rett til oppfinnelsen

### 4.1 Oversikt

Reglene som gjør unntak fra arbeidstakerens rett til sine egne oppfinnelser finner vi i arbeidstakeroppfinnelsesloven § 4. Bestemmelsen er av vesentlig betydning for forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og regulerer i hvilke tilfeller, og i hvilken utstrekning, arbeidstakeren må tåle innskrenkninger i sin råderett over oppfinnelser til fordel for arbeidsgiveren.

Arbeidsgiverens rett til arbeidstakeroppfinnelser kan grovt sett deles i tre, hvor hvert ledd i § 4 representerer hver sin rettighet. Når vilkårene er oppfylt, vil arbeidsgiveren enten kunne *overta eiendomsretten* til oppfinnelsen (første ledd), kreve en *lisensrett* til den (annet ledd)<sup>55</sup> eller få en *fortrinnsrett til å inngå avtale om overtagelse* av oppfinnelsen (tredje ledd). Hvilken av rettighetene arbeidsgiveren kan gjøre gjeldene er avhengig av graden av tilknytningen mellom arbeidstakerens arbeidsoppgaver og oppfinnelsens tilkomst. Jo større grad av tilknytning mellom arbeidet og oppfinnelsen, desto større er arbeidsgiverens mulighet til å gjøre krav på oppfinnelsen.

En absolutt forutsetning for at en arbeidsgiver skal kunne kreve noen som helst rett til en arbeidstakers oppfinnelse, er at *utnyttelsen av oppfinnelsen faller innenfor bedriftens virksomhetsområde*. Dette vilkåret gjelder uten forbehold, og uansett hvilket av leddene i § 4 som kommer til anvendelse. For at arbeidsgiveren skal kunne kreve eiendomsrett eller lisensrett til oppfinnelsen, etter henholdsvis § 4 første og annet ledd, er det knyttet ytterligere særvilkår. At utnyttelsen av oppfinnelsen faller innenfor bedriftens virksomhetsområde er imidlertid tilstrekkelig til å utløse fortrinnsrett etter § 4 tredje ledd.

---

<sup>55</sup> § 4 annet ledd annet punktum gir også arbeidsgiveren en tidsbegrenset fortrinnsrett til å overta en mer omfattende rett til oppfinnelsen etter avtale med arbeidstakeren.

I det følgende skal vi først ta for oss vilkåret som går igjen i alle leddene av § 4, nemlig at utnyttelsen av oppfinnelsen må falle innenfor bedriftens virksomhetsområde (punkt 4.2). Deretter skal vi se på arbeidsgiverens spesifikke muligheter: vilkårene for at arbeidsgiveren kan overta selve eiendomsretten til oppfinnelsen (punkt 4.3), arbeidsgiverens rett til å utnytte oppfinnelsen (punkt 4.4) og til slutt fortrinnsretten til å inngå avtale om overtakelse av oppfinnelsen (punkt 4.5).

## **4.2 Faller utnyttelsen av oppfinnelsen innenfor bedriftens virksomhetsområde?**

For at arbeidsgiveren skal ha noen rett til oppfinnelsen etter § 4, må utnyttelsen av oppfinnelsen falle innenfor bedriftens virksomhetsområde. Hvis vilkåret ikke er oppfylt vil arbeidsgiveren stå uten rettigheter til oppfinnelsen med mindre en annen løsning er avtalt med arbeidstakeren.

### **4.2.1 «Bedriftens virksomhetsområde»**

Forståelsen av begrepet «bedriftens virksomhetsområde» er av fundamental betydning for arbeidsgiverens rettigheter. Til tross for dette inneholder ikke arbeidstakeroppfinnelsesloven noen nærmere definisjon av begrepet eller hva det omfatter. At uttrykksmåten *bedriftens* virksomhetsområde er valgt til fordel for *arbeidsgiverens*, markerer imidlertid at det bare er virksomhetsområdet for den konkrete bedrift arbeidstakeren er ansatt i som er avgjørende.<sup>56</sup> At arbeidsgiveren er innehaver av andre virksomheter som kan utnytte oppfinnelsen er uten betydning. Hvis en ansatt i Posten får i oppgave å effektivisere transport av gods, men oppfinnelsen i stedet viser seg å være vesentlig mer hensiktsmessig ved frakt av mennesker, kan ikke staten overta oppfinnelsen under henvisning til at de også driver slik virksomhet gjennom f.eks. Flytoget. Denne begrensningen følger allerede av ordlyden, men er også presisert i både de norske og svenske lovforarbeider.

---

<sup>56</sup> *Innstilling til lov om arbeidstakeres oppfinnelser* s. 35

Ofte vil en bedrifts virksomhetsområde være vanskelig å fastslå eksakt, særlig i konsern med flere enheter og virksomhetsområder. Bruken av ordet *bedriftens* til fordel for *arbeidstakerens* gir ikke den samme veiledningen her, men utgangspunktet må være det samme: En som jobber på en av Statoils bensinstasjoner kan ikke likestilles med de ansatte ved bedriftens forskningssenter. Det avgjørende må være hvilken virksomhet som drives ved den konkrete enhet eller avdeling arbeidstakeren er ansatt i.

Næringslivet er stadig i utvikling og en bedrifts virksomhetsområde vil derfor sjelden være konstant. Den teknologiske utviklingen de siste tiårene har tilspisset markedet, og bedrifter vil kontinuerlig måtte tenke nyskapende for å øke sin konkurranseevne. Som tilhørende en bedrifts virksomhetsområde regnes dermed ikke bare den virksomhet som faktisk er kommet i gang, men også virksomhet som faller innenfor sannsynlige og nærliggende ekspansjonsmuligheter.<sup>57</sup> Hvorvidt utvidelsen er sannsynlig og nærliggende må etter min mening ses i lys av bransjepraksis, men allikevel avgjøres konkret for den enkelte bedrift. Det bør således tas hensyn til om bedriften tidligere har hatt som vane å ekspandere til nye markeder eller om virksomheten har vært tilnærmet konstant siden oppstarten. Etter mitt skjønn vil det være lettere å akseptere en utvidet tolkning av «bedriftens virksomhetsområde» der oppfinnelsen er gjort i Google – som startet som en søkemotor på Internett, men nå også arbeider med alt fra mobiltelefoner til førerløse biler – enn der oppfinnelsen er gjort i Kvasir, en populær norsk søkemotor som fortsatt primært driver med søk. Før man legger til grunn en *for* utvidende tolkning må man imidlertid ta i betraktning loven først og fremst skal verne arbeidstakeren, og at en slik tolkning lett kan utvanne hans rettigheter og gjøre det vanskelig for ham å forutberegne sin rettsstilling.

Dersom virksomheten har en uttalt målsetning om å satse på et bestemt felt, og det senere blir gjort en oppfinnelse på dette feltet, taler mye for at oppfinnelsen må anses å falle inn under bedriftens virksomhetsområde. Da Norsk Hydro, gjennom sitt arbeid med å undersø-

---

<sup>57</sup> Stenvik (2012) note 8

ke nye bruksmuligheter for fiskeslo, fant frem til en metode for å oppkonsentrere omega-3-fettsyrer, var ikke farmasøytisk virksomhet en del av bedriftens faktiske driftsområde. I sine årsrapporter hadde imidlertid Norsk Hydro pekt på legemiddelvirksomhet som et satsningsområde, og legemiddelvirksomhet ble derfor ansett å falle inn under bedriftens virksomhetsområde.

Når en oppfinnelse utgjør resultat av en nærmere angitt oppgave som en arbeidstaker er blitt pålagt i sin tjeneste (nedenfor punkt 4.3.2), vil oppfinnelsen trolig måtte anses å falle innenfor bedriftens virksomhetsområde selv om bedriften ikke fra før driver virksomhet på dette området. Under lovforberedelsene uttalte Patentstyrets 1. avdeling at det formentlig ville kunne sies at «når en bedrift stiller seg som oppgave å tilvirke en ny artikkel, har bedriften ved de foranstaltninger som er truffet, utvidet bedriftens virksomhetsområde til også å omfatte tilvirkningen av denne nye artikkel.»<sup>58</sup> Tanken er at bedriftens virksomhetsområde blir utvidet allerede i det man *gir noen i oppgave* å tilvirke noe som ligger utenfor området hvor bedriften tidligere har drevet virksomhet. Hvis en produsent av skibriller gir en ansatt i oppgave å utvikle skisko med tilhørende bindinger, og arbeidstakeren finner opp en revolusjonerende ny type bindinger, har arbeidsgiveren allerede ved å gi den ansatte i oppdrag å utvikle skibindinger utvidet driften til også å omfatte dette. Denne løsningen har gode grunner for seg når oppfinnelsen utgjør det *tilsiktete* resultatet av den pålagte arbeidsoppgaven. Hvis oppfinnelsen utgjør et *utilsiktet* resultat, gjør imidlertid ikke de samme hensyn seg gjeldende. Utfallet bør etter mitt skjønn bero på hvorvidt oppfinnelsen faller innenfor virksomhetsområdet bedriften må anses å ha etter at oppgaven var stilt: I eksempelet over kan vi si at arbeidsgiveren, ved å pålegge arbeidstakeren denne arbeidsoppgaven, utvidet virksomhetsområdet til også å omfatte tilvirkning av skisko og -bindinger. Hvis arbeidstakeren ved utføringen av oppdraget hadde utviklet en patenterbar skosåle for løpesko, ville ikke denne oppfinnelsen falt innenfor det nye utvidede virksomhetsområdet. Løs-

---

<sup>58</sup> Ot.prp. nr. 48 (1966-1967) s. 8

ningen må i så fall bli at utnyttelse av oppfinnelsen ikke faller innenfor bedriftens virksomhetsområde.

#### 4.2.2 «Utnyttelsen»

Det er selve *utnyttelsen* av oppfinnelsen som må falle innenfor bedriftens virksomhetsområde. Utnyttelse av en oppfinnelse vil imidlertid sjelden begrense seg til et enkelt virksomhetsområde. De viktigste utnyttelsesformene for en patentert oppfinnelse vil normalt være produksjon, bruk, lisensiering og salg. Når loven krever at utnyttelsen av oppfinnelsen må falle innenfor bedriftens virksomhetsområde betyr det selvsagt ikke at alle disse utnyttelsesmåter må ligge innenfor bedriftens virksomhetsområde. Verdien av den utnyttelsesform som faller inn under bedriftens virksomhetsområde må imidlertid ikke fremtre som helt ubetydelig i forhold til verdien av de utnyttelsesformer som faller inn under andre virksomhetsområder.<sup>59</sup> Et eksempel fra innstillingen er egnet til å illustrere poenget: «Om en som er ansatt i et mekanisk reparasjonsverksted gjør en revolusjonerende oppfinnelse vedrørende et verktøy, så vil verdien av den utnyttelse av oppfinnelsen som faller inn under det mekaniske verkstedets virksomhetsområde, nemlig bruken av verktøyet, i alminnelighet fremstå som helt ubetydelig i forhold til den verdi utnyttelsen av oppfinnelsen vil ha på en verktøyfabrikants virksomhetsområde.»<sup>60</sup> I eksempelet fremstår tilvirkning og salg av verktøyet som så mye mer verdifullt enn bruken av det, at bedriften ikke kan overta *eiendomsretten* til oppfinnelsen under henvisning til at de kan nyttiggjøre seg verktøyet i sitt verksted. Bedriften vil i dette tilfellet måtte falle tilbake på den *bruksrett* de vil ha etter bestemmelsen i § 4 annet ledd. Alle foreliggende omstendigheter må tas i betraktning ved avgjørelsen av hvorvidt en virksomhet har krav på eiendomsrett eller bare en bruksrett til oppfinnelsen. Et tungtveiende hensyn er om oppfinnelsen er av så stor betydning for bedriftens konkurran-

---

<sup>59</sup> *Innstilling til lov om arbeidstakeres oppfinnelser* s. 36

<sup>60</sup> *l.c.*

sestilling i forhold til andre bedrifter, at det vil gi et vesentlig forsprang å ha den enerett som patentet medfører.<sup>61</sup>

Økonomiske hensyn og bedriftens kostnader knyttet til alternative løsninger er et moment som undertiden kan få avgjørende betydning. En avgjørelse fra den svenske *Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar*, som tilsvarer den norske meklingsnemnda for arbeidstakeroppfinnelser, illustrerer dette:<sup>62</sup> En ingeniør i en bedrift som tilvirket elektroporselen fikk i oppdrag å konstruere en hydraulisk presse til bedriftens fabrikk. I ingeniørens løsning inngikk en pumpeanordning som han søkte patent på, og det oppsto uenighet om retten til oppfinnelsen. Nemndas flertall antok at kun den omstendighet at bedriften hadde mulighet til å nyttiggjøre seg oppfinnelsen, ikke kunne medføre at den uten videre falt innenfor bedriftens virksomhetsområde. Løsningen kunne blitt en annen, opplyste nemnda, dersom andre likeverdige trykkreguleringsanordninger skulle vise seg å være vesentlig dyrere enn oppfinnelsen. I dette tilfellet fantes det imidlertid andre anordninger som like gjerne kunne benyttes.

At en bedrift driver med import og salg av lignende produkter som oppfinnelsen, kan etter svensk nemndspraksis ikke tillegges vekt.<sup>63</sup> I en sak hadde en selger i et selskap som markedsførte blant annet utenlandskproduserte slagverktøy, gjort en oppfinnelse av en ny type verktøy til å slå inn spiker. Nemnden fastslo at den omstendighet at selskapet solgte et produkt som lignet oppfinnelsen ikke kunne medføre at oppfinnelsen falt innenfor selskapets virksomhetsområde. Oppfinnelsen måtte, for at loven skulle være aktuell, falle innenfor et område hvor arbeidsgiveren var engasjert i produksjon eller forskningsarbeid. Nemnda begrunnet sitt synspunkt med at lovens regler om arbeidsgivers rett til å overta oppfinnelser hovedsakelig var motivert ut fra behovet for å beskytte de investeringer som krevdes i industriell produksjon. I tillegg pekte nemnda på at arbeidstakere som tilhører et teknisk ar-

---

<sup>61</sup> *Innstilling til lov om arbeidstakeres oppfinnelser* s. 36

<sup>62</sup> Bexelius (1970) s. 3-4

<sup>63</sup> *ibid.* s. 5



beidsmiljø har forutsetninger som muliggjør oppfinnelser, noe som tilsier at arbeidsgiveren bør ha en viss rett til oppfinnelsene. I en bedrift som utelukkende driver med salg av utenlandskproduserte produkter, vil ikke arbeidstakeren ha andre forutsetninger for å gjøre oppfinnelser enn folk flest, og hensynet til arbeidsgiveren må derfor komme i bakgrunnen. Norsk retts stilling til spørsmålet er usikkert. Birger Stuevold Lassen (1977) mener i hvert fall at en bedrift etter omstendighetene *vil* kunne kreve rett til en arbeidstakeroppfinnelse på et område der bedriften kun driver import, anvendelse og salg.<sup>64</sup>

#### 4.2.3 Særlig om forskningsinstitusjoner mv.

Det kan reises spørsmål om hvordan kravet om at utnyttelsen av oppfinnelsen må falle innenfor bedriftens virksomhetsområde skal vurderes for forskningsinstitutter mv., der virksomheten utelukkende eller i det vesentlige går ut på lisensiering eller overdragelse av oppfinnelser. Vil det at virksomheten kan utnytte oppfinnelsen ved å tilby lisenser eller selge den være nok til at utnyttelsen faller innenfor bedriftens virksomhetsområde?

Arbeidstakeroppfinnelseslovens forarbeider knytter begrepet «utnyttelse» til patentlovens definisjon av patenthaverens enerett.<sup>65</sup> Etter patentloven av 1910 § 5, som var gjeldende da komitéinnstillingen ble avgitt, omfattet patenthaverens enerett utnyttelse av oppfinnelsen ved å «forfærdige, indføre, falholde, forhandle eller bruke opfindelsens gjenstand», altså ikke den rene lisensiering eller overdragelse. I gjeldende patentlov er utnyttelsesbegrepet brukt i vid betydning, slik at det omfatter nærmest enhver tilgodegjørelse av oppfinnelsens økonomiske verdi, også f.eks. det å tilby lisensrettigheter.<sup>66</sup> Hvorvidt «utnyttelse» i arbeidstakeroppfinnelsesloven bør knyttes direkte til patentlovens utnyttelsesbegrep, og i så fall hvilken av patentlovene man skal følge, er usikkert. Stenvik (2012) mener det er mest

---

<sup>64</sup> Birger Stuevold Lassen (1977) s. 238

<sup>65</sup> *Innstilling til lov om arbeidstakeres oppfinnelser* s. 35 og Innst. O. IX (1969-1970) s. 6.

<sup>66</sup> NU 1963:6 s. 145 og 147

nærliggende å anta at overdragelse og lisensiering *er* omfattet av bestemmelsen i aol. § 4.<sup>67</sup> Denne forståelsen stemmer godt overens med uttalelser i forarbeidene til endringsloven av 2002,<sup>68</sup> hvor det i forbindelse med at «lærerunntaket» ble opphevet også ble foreslått en utvidelse av universiteter og høgskolers lovfestede virksomhetsområde: «Endringene i universitets- og høgskoleloven er foreslått for å gjøre det klart at institusjonene under loven i fremtiden skal kunne utnytte en oppfinnelse i nærings- eller driftsøyemed ved salg og lisensiering eller annen ervervsmessig utnyttelse av oppfinnelser ...».<sup>69</sup>

Legger man til grunn at overdragelse og lisensiering er «utnyttelse» i arbeidstakeroppfinnelseslovens forstand, må man i så fall se hen til *institusjonens forskningsområde* når man skal ta stilling til hva som faller innenfor «bedriftens virksomhetsområde». En oppfinnelse som ligger innenfor virksomhetens forskningsområde anses altså å tilhøre «bedriftens virksomhetsområde».

### 4.3 Arbeidsgivers rett til å overta oppfinnelsen

**§ 4 første ledd.** Har en arbeidstaker som har forsknings- eller oppfinnervirksomhet som sine vesentligste arbeidsoppgaver, nådd fram til en oppfinnelse ved utførelsen av disse oppgaver eller utgjør en oppfinnelse resultat av en nærmere angitt oppgave som en arbeidstaker er blitt pålagt i sin tjeneste, kan arbeidsgiveren kreve retten til oppfinnelsen helt eller delvis overført til seg, dersom utnyttelsen av oppfinnelsen faller innenfor bedriftens virksomhetsområde.

**§ 4 første ledd** regulerer tilfellene hvor oppfinnelsen er blitt til i så sterk tilknytning til arbeidstakerens oppgaver i tjenesten, at det ville vært urimelig å opprettholde utgangspunktet om arbeidstakerens rett til oppfinnelsen.<sup>70</sup> Etter denne bestemmelsen kan arbeidsgiveren kreve retten til oppfinnelsen overført til seg når a) oppfinnelsen er gjort av en arbeidstaker

---

<sup>67</sup> Stenvik (2012) note 8

<sup>68</sup> Lov av 6. desember 2002 nr. 73

<sup>69</sup> Ot.prp. nr. 67 (2001-2002) s. 37

<sup>70</sup> Innst. O. IX (1969-1970) s. 5

som har forsknings- eller oppfinnervirksomhet som sine vesentligste arbeidsoppgaver, og arbeidstakeren har nådd frem til oppfinnelsen ved utførelsen av disse oppgavene (punkt 4.3.1), *eller* b) oppfinnelsen er resultatet av en nærmere angitt oppgave som arbeidstakeren er blitt pålagt i sin tjeneste (punkt 4.3.2). Disse vilkårene er alternative. I begge tilfeller er det en forutsetning for arbeidsgiverens adgang til å overta retten til oppfinnelsen at utnyttelsen av den faller innenfor bedriftens virksomhetsområde (ovenfor punkt 4.2).

De relativt strenge kravene som stilles for å overta oppfinnelsen etter § 4 første ledd må ses i sammenheng med de dertil lempeligere kravene som stilles for å kunne kreve utnyttelse etter annet ledd. Under lovforberedelsene var det atskillig meningsforskjell om hvor grensen burde trekkes. Etter det opprinnelige lovforslaget kunne arbeidsgiveren kreve retten til oppfinnelsen overført til seg når arbeidstakeren hadde nådd fram til oppfinnelsen ved utførelsen av arbeidsoppgaver som pålåg ham eller vesentlig ved utnyttelse av erfaringer gjort i arbeidsgiverens bedrift.<sup>71</sup> Justiskomiteén mente imidlertid at dette var å gå for langt og fremhevet at loven i første rekke skulle ta sikte på å beskytte arbeidstakeren: «Dette bør føre til at lovreglene blir utformet slik at dette hovedhensyn i størst mulig utstrekning blir ivaretatt. Bestemmelsene bør derfor ikke gå lenger i retning av å gi arbeidsgiveren en lovfestet rett til å overta arbeidstakerens oppfinnerrettigheter enn det som er saklig begrunnet.»<sup>72</sup> Komiteén påpekte videre at arbeidsgiverens rettigheter var tilstrekkelig ivaretatt gjennom en nokså vid adgang til å kreve bruksrett til oppfinnelsen.

Når arbeidsgiveren kan kreve retten til oppfinnelsen overført til seg etter § 4 første ledd, innebærer det at han overtar selve oppfinnerretten og de økonomiske rettighetene denne medfører. Han får rett til å søke patent på oppfinnelsen eller til å utnytte den hemmelig dersom han ønsker det. Arbeidstakerens rett til å bli navngitt som oppfinner i en eventuell patentsøknad består imidlertid også i disse tilfellene.

Arbeidsgiveren kan velge om han vil overta hele oppfinnelsen eller en delrettighet. Denne valgfriheten må ses i sammenheng med arbeidstakers krav på vederlag etter § 7 første ledd. Hvis oppfinnelsen har en verdi som overstiger arbeidsgiverens økonomiske evne, ville han

---

<sup>71</sup> Også her var det en forutsetning at utnyttelsen av oppfinnelsen falt innenfor bedriftens virksomhetsområde.

<sup>72</sup> Innst. O. IX (1969-1970) s. 4

uten en slik mulighet kunne bli helt ute av stand til å overta noen rett til oppfinnelsen i det hele tatt. Når oppfinnelsen er så verdifull at arbeidstakeren har krav på et vederlag som arbeidsgiveren ikke makter å betale, vil han dermed i stedet kunne overta en bruksrett – eller eventuelt bare rettigheter for et enkelt land.<sup>73</sup>

#### 4.3.1 Arbeidstakere som driver forsknings- eller oppfinnervirksomhet

For at første alternativ i aol. § 4 første ledd skal være oppfylt, må arbeidstakeren ha forsknings- eller oppfinnervirksomhet som sine vesentligste arbeidsoppgaver, og han må ha nådd frem til oppfinnelsen ved utførelsen av disse oppgavene.

Med «forsknings- eller oppfinnervirksomhet» menes kvalifisert teknisk arbeid av nyskapende karakter.<sup>74</sup> Dette arbeidet må utgjøre arbeidstakerens *vesentligste* arbeidsoppgaver. Det kreves med andre ord ikke at arbeidstakeren utelukkende skal drive med forsknings- eller oppfinnervirksomhet, men ordlyden tilsier en overvekt av slikt arbeid. Ved avgjørelsen kan det være fornuftig å ta utgangspunkt i antall timeverk innenfor hver arbeidsoppgave, men dette kan ikke alene være avgjørende. Tolkningen beror på en konkret helhetsvurdering hvor en rekke momenter må tas i betraktning.

Sveriges arbeidstakeroppfinnelsesnemnd har tolket vilkåret nokså restriktivt. Da nemnda behandlet en tvist om retten til en oppfinnelse gjort av to ledere ved det svenske Televerkets forskningssenter i Nynäshamn, ble spørsmålet om arbeidsmengde sentralt. Virksomheten hevdet at tjenestemennenes arbeidsoppgaver utgjorde kvalifisert teknisk arbeid av nyskapende karakter, og at de bedrev oppfinnervirksomhet i lovens betydning. Nemnda var enig i dette, men fant at de som ledere også hadde administrative oppgaver av et så betyde-

---

<sup>73</sup> Ved fastsettelse av arbeidstakerens godtgjørelse, må det likevel tas hensyn til den økonomiske ulempe det utgjør at arbeidsgiver bare delvis overtar retten til oppfinnelsen.

<sup>74</sup> Stenvik (2012) note 5

lig omfang at ingen av dem kunne anses å ha forsknings- eller oppfinnervirksomhet som sin *vesentligste* arbeidsoppgave.<sup>75</sup>

En annen sak gjaldt arbeidsoppgavene til en spesialist i Televerkets stasjonsutviklingsavdeling. Nemnda fant at mye av spesialistens arbeid var å henhøre under forsknings- og oppfinnervirksomhet, men at han også til dels drev med konstruksjonsarbeid uten forskningskarakter, samt med utredninger og konsulentvirksomhet. Dette gjorde at nemnden under dissens mente at arbeidsoppgavene ikke vesentlig besto av forsknings- og oppfinnervirksomhet.<sup>76</sup>

Arbeidstakerens stillingsbeskrivelse, tittel og lønnstrinn vil kunne gi en pekepinn på hvilke arbeidsoppgaver han hovedsakelig beskjeftiger seg med. Er det verken i stillingsbeskrivelsen eller i arbeidsavtalen angitt at arbeidstakeren skal drive med forsknings- eller oppfinnervirksomhet vil dette være en indikasjon på at forholdet ikke faller inn under § 4 første ledd første alternativ. Hvis arbeidstakeren allikevel *faktisk* driver med slik virksomhet, må de faktiske forhold legges til grunn. Et eksempel på at det er det reelle forholdet som skal bedømmes finner vi i en uttalelse fra den svenske arbeidstakeroppfinnelsesnemnda til ledelsen i det svenske Televerket.<sup>77</sup> Nemnda uttalte at ikke alle som var knyttet til Televerkets avdeling for utviklingsvirksomhet, uten videre kunne anses å ha forsknings- eller oppfinnervirksomhet som sine vesentligste arbeidsoppgaver. Spørsmålet måtte avgjøres individuelt og konkret med hensyn til den enkelte arbeidstaker og de arbeidsoppgaver vedkommende utførte i bedriften. At arbeidstakeren er knyttet til en bestemt avdeling internt i bedriften er altså ikke alene utslagsgivende.

Arbeidstakerens kvalifikasjoner, bakgrunnen for at han i sin tid ble ansatt og om oppfinnervirksomheten er av stor viktighet for arbeidsgiveren, er momenter som undertiden kan få vesentlig betydning. I en bedrift som drev med mineral- og oljeutvinning gjorde sjefen

---

<sup>75</sup> Bexelius (1970) s. 5

<sup>76</sup> l.c.

<sup>77</sup> l.c.

en oppfinnelse som muliggjorde elektromagnetisk måling fra fly.<sup>78</sup> Ved hjelp av oppfinnelsen kunne virksomheten kartlegge strukturen under jordoverflaten over større områder på en mer effektiv måte. Arbeidstakerens stilling forutsatte oppfinnervirksomhet, og utstyret de brukte måtte fornyes i gjennomsnitt hvert tredje år om virksomheten skulle være konkurransedyktig. Videre var det åpenbart at sjefen, som var en kjent ekspert på området, hadde fått sin stilling for at bedriften skulle holde seg på høyeste tekniske nivå. Nemnda anså derfor at arbeidstakeren hadde forsknings- og oppfinnervirksomhet som sine vesentligste arbeidsoppgaver, selv om han som sjef også hadde andre sysler.<sup>79</sup>

Selv når arbeidstakeren har forsknings- eller oppfinnervirksomhet som sine vesentligste arbeidsoppgaver, er det ikke nødvendigvis slik at en gitt oppfinnelse er et resultat av denne virksomheten. For at vilkåret skal være oppfylt må det være arbeidstakerens forsknings- eller oppfinnervirksomhet som munner ut i en oppfinnelse, jf. formuleringen «ved utførelsen av *disse* oppgaver». For å illustrere dette kan vi tenke oss at en ingeniør driver med både forsknings- og konsulentvirksomhet. Selv om man skulle komme til at ingeniøren har forskningsarbeid som sin vesentligste arbeidsoppgave, vil ikke § 4 første ledd første alternativ komme til anvendelse dersom oppfinnelsens tilkomst utelukkende kan føres tilbake til konsulentarbeidet. Arbeidstakeren må ha nådd fram til oppfinnelsen *ved utførelsen* av forsknings- eller oppfinnervirksomheten.

#### 4.3.2 Oppfinnelser som utgjør resultat av en nærmere angitt oppgave

Dersom oppfinnelsen ikke kommer inn under første alternativ i aol. § 4 første ledd, kan arbeidsgiveren fortsatt kreve retten til oppfinnelsen helt eller delvis overført til seg hvis den utgjør «resultat av en nærmere angitt oppgave som en arbeidstaker er blitt pålagt i sin tjeneste». Dette alternativet omfatter alle arbeidstakere. Der arbeidstakeren ikke har «forsknings- eller oppfinnervirksomhet» som sin vesentligste arbeidsoppgave, er følgelig dette

---

<sup>78</sup> Bexelius (1970) s. 6

<sup>79</sup> l.c.

den eneste lovhjemmelen arbeidsgiveren kan anføre for å kreve eiendomsretten til oppfinnelsen overført til seg.

For at en «nærmere angitt oppgave» skal anses å være stilt, er det ikke tilstrekkelig at arbeidstakeren har fått beskjed om å jobbe med en bestemt type prosjekter. Formuleringen tilsier at man i det minste må kreve at arbeidstakeren har fått tildelt en spesifisert og konkretisert arbeidsoppgave. I følge forarbeidene må det foreligge en påvisning av hvilket problem som skal løses, og problemet må være således avgrenset og presisert at arbeidstakeren har en klar ramme for sitt arbeid.<sup>80</sup> Disse uttalelsene fra lovkomitéen tyder på at arbeidsoppgaven må være gitt uttrykkelig for at man skal stå ovenfor en «nærmere angitt oppgave», og at en på arbeidsplassen underforstått arbeidsfordeling i hvert fall ikke er nok.

Etter tysk rett kan arbeidsgiveren overta retten til oppfinnelser som er resultat av at det påhviler arbeidstakeren å føre utviklingen fremover på visse fagområder som er tildelt ham.<sup>81</sup> Situasjonen kan for eksempel være at en arbeidstaker som er ansatt for å reparere maskiner, under arbeidet kommer på en forbedring som vil hindre for sterk slitasje av maskinen. Påhviler det arbeidstakeren å føre utviklingen fremover, kan arbeidsgiveren overta oppfinnelsen selv om arbeidstakeren har funnet frem til en helt ny og langt bedre fremstillingsmåte enn den bedriften har brukt. Den tyske loven bygger på et prinsipp om at alle arbeidstakere er forpliktet til å gi arbeidsgiveren det best mulige resultat av sitt arbeid, og oppdraget behøver derfor heller ikke å være gitt uttrykkelig for at arbeidsgiveren skal kunne overta oppfinnelsen. Etter norsk rett faller slike oppfinnelser utenfor virkeområdet til aol. § 4 første ledd, og arbeidsgiveren må ta til takke med en bruksrett etter annet ledd.

Etter arbeidstakeroppfinnelseslovens ordlyd er det tilstrekkelig at arbeidsgiveren har pålagt arbeidstakeren «en nærmere angitt oppgave», og at arbeidstakerens løsning av oppgaven munner ut i en oppfinnelse. I Sverige har imidlertid Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar tolket bestemmelsen mer restriktivt. I en sak som var oppe i nämnda hadde det svenske vegvesenet bedt en forretning som solgte anleggsmaskiner om å utarbeide et for-

---

<sup>80</sup> *Innstilling til lov om arbeidstakeres oppfinnelser* s. 35

<sup>81</sup> *ibid.* s. 25

slag til en lysvogn. Den skriftlige forespørselen inneholdt visse opplysninger om vognens oppbygning og hvilke egenskaper den skulle ha. Forretningen videresendte forespørselen til en av sine selgere med oppdrag å utarbeide lysvognen. Arbeidstakeren gjorde dette og søkte samtidig patent på sin løsning av problemet. Siden forretningen ikke hadde gitt selgeren noen nærmere instruksjoner om hvordan problemet skulle løses, anså nemndas flertall at vilkårene for at arbeidsgiveren kunne overta oppfinnelsen ikke var oppfylt.

Et annet maskinselskap mottok en ordre på utstyr for rensning av avløpslam. Ordren ble overlevert til en salgssingeniør hos firmaet med oppdrag å undersøke muligheten for å bruke en spesifikk type maskin. Ingeniøren løste oppgaven ved å bruke en kombinasjon av denne maskinen og en annen. Arbeidsgiveren hadde heller ikke i dette tilfellet gitt tilstrekkelig direktiver for arbeidet til at vilkårene for overtakelse var oppfylt.

Den svenske arbeidstakeroppfinnelsesnemnda synes å ha tatt det standpunkt at det kreves at arbeidsgiveren ikke bare har spesifisert problemet, men også minst har indikert noen retningslinjer for dets løsning. I den norske lovs forarbeider er det på den annen side uttalt at det *ikke* er noe vilkår at arbeidstakeren skal ha fått direktiver for oppgavens løsning. Lovkomitéen skriver tvert i mot at der det foreligger slike direktiver «vil det, alt avhengig av direktivenes art, kunne tenkes tilfelle hvor det er den som har stilt oppgaven og ikke den som har utført den, som har gjort oppfinnelsen.» Disse uttalelsene i forarbeidene, sammenholdt med ordlyden i aol. § 4 første ledd, taler for at det etter norsk rett ikke kan sies å være noe vilkår for overtakelse at arbeidsgiveren har gitt spesifikke instruksjoner på hvordan problemet skal løses. At slike instruksjoner er gitt, vil likevel tale sterkt for at en «nærmere angitt oppgave» er stilt.

At arbeidsoppgavene må ha blitt *pålagt* arbeidstakeren betyr ikke at oppfinnelsen må ha vært arbeidsgiverens idé. De klareste tilfellene som faller innenfor aol. § 4 første ledd er der oppfinnelsen fremtrer som er resultat av et målbevisst arbeid satt i verk på bedriftens initiativ. På den annen side er det ingenting i verken lov eller forarbeider som tilsier at arbeidsgiveren må være *initiativtaker* til oppfinnelsen for at bestemmelsen kan komme til anvendelse. I mange tilfeller vil jo nettopp det motsatte være tilfellet; at oppfinnelsen blir til fordi noen, gjerne nedenfra i virksomheten, tenker kreativt. For at en «nærmere angitt



oppgave» skal være stilt må man imidlertid kreve en viss innflytelse fra arbeidsgiveren. Det må være avgjort hvilket problem som skal løses og problemet må være avgrenset og presisert. Om arbeidsoppgavene er oppstilt av arbeidsgiveren, eller av arbeidstakeren selv i samråd med arbeidsgiveren og med hans velsignelse, er av underordnet betydning. Det siste vil for eksempel være tilfellet for en del forskere.

At oppfinnelsen må være *resultatet* av den angitte oppgave, innebærer ikke at den må være det *tilsiktete* resultat. Bestemmelsen vil også være anvendbar når det viser seg at man når frem til et utilsiktet resultat eller et resultat som kan ha anvendelse også på andre områder enn man forestilte seg da oppgaven ble stilt. Utnyttelsen av oppfinnelsen må allikevel falle innenfor bedriftens virksomhetsområde, jf. ovenfor punkt 4.2.

#### **4.4 Arbeidsgivers rett til å utnytte oppfinnelsen**

**§ 4 annet ledd.** Er oppfinnelsen blitt til i annet samband med tjenesten enn nevnt i første ledd, kan arbeidsgiveren kreve å få utnytte den i sin virksomhet dersom utnyttelsen faller innenfor bedriftens virksomhetsområde. Ønsker arbeidsgiveren å overta en mer omfattende rett til en slik oppfinnelse, har han i et tidsrom av 4 måneder etter mottakelsen av meldingen om oppfinnelsen etter § 5, fortrinnsrett til å inngå avtale med arbeidstakeren om dette.

**§ 4 annet ledd** regulerer tilfellene der oppfinnelsen er blitt til i forbindelse med tjenesten, men hvor forbindelsen mellom arbeidstakerens arbeidsoppgaver og oppfinnelsen ikke er like sterk som etter første ledd. Det dreier seg altså om tilfellene hvor oppfinnelsen har blitt til i tilknytning til arbeidet, men på en annen måte enn nevnt i første ledd. Bestemmelsen får sin betydning hvor arbeidstakeren *verken* har forsknings- eller oppfinnervirksomhet som sine vesentligste arbeidsoppgaver, og har nådd fram til en oppfinnelse ved utførelsen av disse oppgaver, *eller* har blitt pålagt en nærmere angitt oppgave som har ledet frem til en oppfinnelse. Loven stiller utover dette ikke noen nærmere krav til arten eller styrken av forbindelsen.

#### 4.4.1 Oppfinnelser som blir til i annet samband med tjenesten

Dersom oppfinnelsen er blitt til i annet samband med tjenesten enn nevnt i første ledd, og utnyttelsen av oppfinnelsen faller innenfor bedriftens virksomhetsområde, kan arbeidsgiveren kreve å få utnytte oppfinnelsen i sin virksomhet, jf. aol § 4 annet ledd. I slike tilfeller vil oppfinnelsen forbli arbeidstakerens *eiendom*, men arbeidsgiveren gis en *lisensrett* til å bruke oppfinnelsen.<sup>82</sup> Den lisensretten arbeidsgiveren har krav på etter loven er ikke-eksklusiv, og arbeidstakeren står i utgangspunktet fritt til selv å utnytte oppfinnelsen, selge den eller meddele lisenser til andre.<sup>83</sup> Arbeidstakerens frihet kan allikevel være innskrenket: den alminnelige lojalitetsplikten i arbeidsforhold kan for eksempel medføre at arbeidstakeren ikke kan selge oppfinnelsen til arbeidsgiverens nærmeste konkurrent. Partene kan også ha avtalt en annen ordning enn det som følger av loven, f.eks. at arbeidsgiveren skal ha en lisens eller eksklusiv lisens.<sup>84</sup>

Som praktisk opplysning kan nevnes at effektiv lisensiering av oppfinnelser som regel vil være betinget av at det søkes patent. En patentsøknad, særlig dersom søknaden videreføres i flere land, vil kunne være så økonomisk tyngende at partene – også for tilfeller som faller inn under § 4 annet og tredje ledd – ofte vil være tjent med å komme frem til en avtale om full overtakelse av oppfinnelsen. En arbeidsgiver vil i alminnelighet stå bedre rustet enn arbeidstakeren til å betale for patentering og håndheving av patentet, og arbeidstakeren vil også når overtakelsen er et resultat av en frivillig avtale ha krav på rimelig godtgjøring etter aol. § 7.

Særvilkåret for at arbeidsgiveren kan kreve en rett til å utnytte oppfinnelsen etter § 4 annet ledd er at oppfinnelsen er blitt til i tilknytning til tjenesten («samband med tjenesten»). Av-

---

<sup>82</sup> Mens en patenthaver fritt kan stifte nye lisenser, kan en lisenshaver ikke overføre lisensen videre uten særskilt tillatelse, jf. patentloven § 43. En arbeidsgiver kan dermed ikke selge en lisens ervervet etter aol. § 4 annet ledd, og den kan heller ikke overføres ved pantsettelse eller kreditorforfølgning.

<sup>83</sup> Dersom arbeidstakeren velger å selge oppfinnelsen, må den nye innehaveren naturligvis respektere arbeidsgiverens lisensrett.

<sup>84</sup> Ved ene *enelisensavtale* får lisenshaveren en enerett til å utnytte oppfinnelsen, men likevel slik at patenthaveren ikke er avskåret fra å utnytte den selv. Ved en *eksklusiv lisensavtale* vil også patenthaveren være avskåret fra å utnytte oppfinnelsen innenfor lisensområdet.

gjørelsen beror på en konkret vurdering av forholdene rundt oppfinnelsens tilkomst. Loven stiller intet krav til hvor sterk tilknytningen mellom oppfinnelsen og tjenesten må være eller til arten av tilknytningen. Etter lovens ordlyd er det nok at det foreligger et «samband».

Enklest er det når arbeidstakeren har nådd fram til oppfinnelsen ved utførelsen av de arbeidsoppgaver som påligger ham eller vesentlig ved utnyttelse av erfaringer gjort i arbeidsgiverens bedrift. Dette er tilfeller som etter det opprinnelige lovforslaget var tenkt å falle inn under første ledd, men som nå klart faller inn under annet ledd.<sup>85</sup>

De såkalte impulsoppfinnelser må formodentlig også omfattes av § 4 annet ledd. Dette er oppfinnelser hvor foranledningen til oppfinnelsens tilkomst er beskuelse av maskiner eller fremgangsmåter uten at oppfinneren selv arbeider på dette området, eller uten at bedriftens erfaringer eller arbeider står til rådighet. Når arbeidstakeren har fått idéen til oppfinnelsen fordi han har iaktatt noe på sin arbeidsplass som ikke fungerer tilfredsstillende, må løsningen bli at oppfinnelsen er blitt til i tilknytning til tjenesten.

#### 4.4.2 Arbeidsgivers fortrinnsrett til å inngå avtale om å overta en mer omfattende rett til oppfinnelsen

Etter § 4 annet ledd annet punktum har arbeidsgiveren fortrinnsrett til å inngå avtale med arbeidstakeren om å overta en mer omfattende rett til oppfinnelser som faller inn under første punktum. Det kan være flere grunner til at en lisensrett ikke er nok til å verne virksomhetens interesser. Et nærliggende eksempel er at den ansattes eventuelle patentsøknad vil komme i konflikt med virksomhetens behov for diskresjon. Siden patentsøknaden som hovedregel offentliggjøres, jf. patentloven § 22, vil en arbeidsgiver som ønsker å holde sine produksjonsmetoder hemmelig kunne ha berettiget interesse i å overta oppfinnelsen – til og med når oppfinnelsen er verdiløs for bedriften. En annen tungtveiende grunn kan være at

---

<sup>85</sup> *Innstilling til lov om arbeidstakeres oppfinnelser* s. 34-36.

bedriften har inngått avtaler med andre virksomheter som forutsetter fri gjensidig utveksling av tekniske forbedringer og videreutvikling av det lisensen gjelder.

Det nærmere innholdet av fortrinnsretten drøftes nedenfor under punkt 4.5.

#### **4.5 Arbeidsgivers fortrinnsrett til å inngå avtale om å overta retten til oppfinnelsen**

**§ 4 tredje ledd.** Er oppfinnelsen blitt til uten samband med tjenesten, har arbeidsgiveren i samme tidsrom som nevnt i foregående ledds siste punktum fortrinnsrett til å inngå avtale med arbeidstakeren om helt eller delvis å overta retten til oppfinnelsen, dersom utnyttelsen faller innenfor bedriftens virksomhetsområde. Bestemmelsen i leddet her gjelder ikke for universiteter og høyskoler.

**§ 4 tredje ledd** fastslår at selv når vilkårene for verken overtakelse eller utnyttelse er oppfylt, kan arbeidsgiveren likevel ha en tidsbegrenset fortrinnsrett til, etter avtale med arbeidstakeren, å overta retten til oppfinnelsen helt eller delvis. Tanken er at også når oppfinnelsens tilkomst ikke har noen naturlig sammenheng med tjenesten, kan arbeidsgiveren ha en berettiget interesse i oppfinnelser som kan utnyttes i hans virksomhet. Forarbeidene fremholder at tjenesteforholdet alene i visse tilfeller vil kunne begrunne en begrenset rett for arbeidsgiveren til de ansattes oppfinnelser: «Da begge parter i et arbeidsforhold oftest er avhengig av hverandre, tilsier dette en viss gjensidig solidaritet og lojalitet. Den konkurransemessige betydning det kan ha for en bedrift at arbeidstakeroppfinnelsene kommer denne, og ikke en eller flere konkurrenter, til gode, er et ikke uvesentlig hensyn i denne forbindelse.»<sup>86</sup>

Den lovtekniske utformingen av fortrinnsretten kunne etter mitt skjønn vært gjort annerledes. Bestemmelsene i § 4 annet ledd annet punktum og § 4 tredje ledd oppstiller begge tilsvarende fortrinnsretter, men med motsiende vilkår – henholdsvis at oppfinnelsen er gjort «i annet samband» og «uten samband» med tjenesten. Forarbeidene gir ikke svar på hvorfor denne teknikken i sin tid ble valgt, men arbeidsgiverens interesse i å

---

<sup>86</sup> *Innstilling til lov om arbeidstakeres oppfinnelser* s. 23

inneha en fortrinnsrett, samt hensynet bak bestemmelsene, kan nok sies å være forskjellige. I tillegg kommer at arbeidstakeren muligens vil ha krav på en større godtgjøring når en eventuell overtakelse skriver seg fra fortrinnsretten etter § 4 tredje ledd. Etter opphevelsen av «lærerunntaket» fikk § 4 tredje ledd et nytt annet punktum som foreskriver at bestemmelsen ikke gjelder for universiteter og høyskoler. Disse institusjonene har derfor kun fortrinnsrett etter § 4 annet ledd annet punktum (nedenfor punkt 4.5.2).

#### 4.5.1 Oppfinnelser som blir til uten samband med tjenesten

For oppfinnelser som blir til uten samband med tjenesten, har arbeidsgiver fortrinnsrett til å inngå avtale om retten til oppfinnelsen såfremt utnyttelsen av oppfinnelsen faller innenfor bedriftens virksomhetsområde. Bestemmelsen favner svært vidt, særlig i bedrifter med omfattende virksomhetsområder, men den gir heller ikke arbeidsgiveren noen egentlig rett til oppfinnelsen.

Arbeidsgivers fortrinnsrett må ses i sammenheng med arbeidstakers plikt til å melde fra om oppfinnelser (nedenfor punkt 4.7.1). Etter aol. § 5 skal en arbeidstaker som gjør en oppfinnelse som omfattes av bestemmelsene i § 4, uten unødig opphold gi arbeidsgiveren skriftlig melding om dette med opplysning om hva oppfinnelsen består i. Fortrinnsretten begynner å løpe idet arbeidsgiveren har mottatt denne meldingen, og varer i fire måneder, jf. § 4 tredje ledd. I denne perioden er arbeidstakerens rett til å forføye over oppfinnelsen begrenset, jf. § 6 annet ledd (nedenfor punkt 4.7.2).

Siden fortrinnsretten bare gjelder i fire måneder, og den for så vidt ikke innebærer noe annet enn at arbeidstakeren ikke kan forføye over oppfinnelsen i denne perioden, vil den ikke representere noe vesentlig inngrep i arbeidstakerens rett til oppfinnelsen. Hvis arbeidsgiveren henvender seg til arbeidstakeren med et ønske om å overta oppfinnelsen, men partene ikke blir enige innen firemånedersfristen er ute, vil arbeidstakeren således fritt kunne disponere over oppfinnelsen. Fortrinnsretten er dermed mer en oppfordring til arbeidstakeren om å vende seg til sin egen arbeidsgiver før han går til noen andre med oppfinnelsen, enn en egentlig fortrinnsrett. Særlig for de komplekse oppfinnelsers vedkommende vil fire måneder være svært kort tid å forhandle frem en avtale på.

#### 4.5.2 Særregelen for universiteter og høyskoler

Fortrinnsretten etter § 4 tredje ledd gjelder ikke for universiteter og høyskoler, jf. bestemmelsens annet punktum. Denne begrensningen ble tilføyd samtidig som det såkalte «lærer- unntaket» ble opphevet, og gjelder generelt for arbeidstakere ved universiteter og høyskoler – ikke bare for lærere og vitenskapelig personale. At universiteter og høyskoler ikke har noen fortrinnsrett til en arbeidstakeroppfinnelse som ikke har sammenheng med tjenesten, til tross for at den faller innenfor institusjonens virksomhetsområde, beror på at universiteter og høyskoler har et svært bredt virkeområde, og ofte dekker omfattende fagfelt.<sup>87</sup> Ved lovendringen ble det påpekt at dersom «arbeidsgiver i universitets- og høyskolesektoren skulle ha en førsterett til å utnytte en oppfinnelse en arbeidstaker har gjort, men som ikke har noen sammenheng med hans arbeidsoppgaver, ville det i virkeligheten være å utvide arbeidsgivers rett overfor denne arbeidstakergruppen.»<sup>88</sup> Særregelen innebærer f.eks. at dersom en filolog skulle finne opp et mikroskop med en særlig virkemåte, vil institusjonen normalt ikke ha noen fortrinnsrett til oppfinnelsen.<sup>89</sup> Bestemmelsen er imidlertid deklaratork og utelukker ikke frivillig avtale mellom institusjon og arbeidstaker om oppfinnerretten. Når det gjelder oppfinnelser som *er* blitt til i samband med tjenesten, har universiteter og høyskoler fortrinnsrett etter § 4 annet ledd annet punktum (ovenfor punkt 4.4.2).

### 4.6 Tidfesting av oppfinnelsens tilkomst

#### 4.6.1 Særlig om oppfinnelser som er gjort utenom arbeidstiden

Siden en arbeidsgivers rett til arbeidstakeroppfinnelser forutsetter en viss tilknytning mellom oppfinnelsen og ansettelsesforholdet, vil en arbeidstaker som ønsker å avskjære arbeidsgivers rett kunne komme til å påberope seg at oppfinnelsen er gjort utenom arbeidstiden. Situasjonen kan for eksempel være at arbeidstakeren har fått idéen til oppfinnelsen på

---

<sup>87</sup> Ot.prp. nr. 67 (2001-2002) s. 41

<sup>88</sup> *ibid.* s. 39

<sup>89</sup> *ibid.* s. 41

en ferietur eller at han har brukt en frihelg til å forske videre på et jobbrelatert prosjekt. De siste års teknologiske fremskritt har videre medført at flere og flere arbeidstakere tar med seg «jobben hjem», og skillet mellom fritid og arbeidstid er for mange i stor grad visket ut.

For at arbeidstakeroppfinnelsesloven og arbeidsgivers rettigheter etter § 4 skal komme til anvendelse er det *ikke* et krav at oppfinnelsen må være gjort på arbeidsplassen eller i arbeidstiden. Det er således ikke til hinder for anvendelse av § 4 første ledd at arbeidstakeren har kommet frem til oppfinnelsen på en sydentur med familien, så lenge den utgjør resultat av en nærmere angitt oppgave som han er blitt pålagt i sin tjeneste, og utnyttelsen av oppfinnelsen faller innenfor bedriftens virksomhetsområde. Tilsvarende kan en oppfinnelse også ha blitt til i «samband med tjenesten» etter § 4 annet ledd, selv om arbeidstakeren har utviklet skisser og for øvrig gjort alt arbeid med oppfinnelsen hjemme.

Opplysninger om hvor og når oppfinnelsen har blitt til vil nok, på lik linje med annen informasjon om oppfinnelsens tilkomst, kunne være et moment man må ta i betraktning. Alene vil imidlertid opplysningene ikke være utslagsgivende.

#### 4.6.2 Særlig om oppfinnelser som er gjort etter tjenestens opphør

Et stridstema i saker om retten til arbeidstakeroppfinnelser vil kunne være om oppfinnelsen er gjort før eller etter tjenesteforholdet opphørte. Siden arbeidstakeroppfinnelsesloven kun regulerer oppfinnelser som gjøres mens tjenesteforholdet varer, vil tidfesting av oppfinnelsens tilkomst undertiden være avgjørende for at lovens regler i det hele tatt kommer til anvendelse.<sup>90</sup> Oppfinnelser som blir gjort etter tjenestens opphør disponerer arbeidstakeren i utgangspunktet fritt over i forhold til den tidligere arbeidsgiver, uten hensyn til om oppfinnelsen faller inn under reglene i aol. § 4. I prinsippet gjelder dette også når oppfinnelsen

---

<sup>90</sup> *Innstilling til lov om arbeidstakeres oppfinnelser* s. 28

kan føres tilbake til kunnskap eller erfaringer som arbeidstakeren ervervet mens tjenesteforholdet varte.<sup>91</sup>

Det er ikke utenkelig at en arbeidstaker som gjør en banebrytende oppfinnelse vil kunne bli fristet til å si opp sin stilling og tilby oppfinnelsen til en konkurrent eller utnytte oppfinnelsen for egen regning. Loven inneholder derfor en presumsjonsregel for så vidt angår oppfinnelser som søkes patentert innen seks måneder etter at arbeidstakeren fratradte sin tjeneste. Dersom utnyttelsen av oppfinnelsen faller innenfor virksomhetsområdet for den tidligere arbeidsgivers bedrift og oppfinnerens vesentligste arbeidsoppgaver, eller oppfinnelsen utgjør resultatet av en nærmere angitt oppgave som oppfinneren ble pålagt i sin tjeneste, skal oppfinnelsen anses som gjort mens tjenesten varte med mindre arbeidstakeren kan sannsynliggjøre noe annet, jf. aol. § 8. Vilkårene for at bestemmelsen kommer til anvendelse er med andre ord de samme som etter § 4 første ledd. I tillegg *må oppfinnelsen søkes patentert innen seksmånedersfristen.*<sup>92</sup> Regelen vil ikke komme til anvendelse dersom det ikke søkes patent, men det er uten betydning om patent søkes av arbeidstakeren selv eller av en som utleder sin rett fra ham.<sup>93</sup> For at arbeidstakeren skal beholde sin rett, er det nok at han *sannsynliggjør* at oppfinnelsen ble gjort etter at han fratradte sin tjeneste. Ved stadfestingen av når arbeidstakeren «fratradte sin tjeneste» vil det som oftest være riktig å bygge på det tidspunkt da arbeidstakeren faktisk sluttet å arbeide i bedriften.<sup>94</sup>

Bestemmelsen i aol. § 8 er i utgangspunktet fravikelig, jf. § 2. I prinsippet står derfor arbeidsgiveren fritt til ved avtale å innskrenke arbeidstakerens rett til å forføye over oppfinnelser som gjøres også etter at tjenesteforholdet er opphørt. Lovkomitéen mente imidlertid

---

<sup>91</sup> Arbeidstakeren må imidlertid ikke utnytte bedriftshemmeligheter eller «teknisk know-how» i strid med lov av 9. januar 2009 nr. 2 om kontroll med markedsføring og avtalevilkår mv. (markedsføringsloven) §§ 28 og 29.

<sup>92</sup> Om patent søkes i Norge eller et annet land er uten betydning.

<sup>93</sup> Selve oppfinnelsen må selvsagt være gjort av arbeidstakeren.

<sup>94</sup> *Innstilling til lov om arbeidstakeres oppfinnelser* s. 42



at slike avtaler «på en urimelig måte kunne innskrenke arbeidstakerens mulighet til å begynne egen virksomhet eller for ansettelse i annen bedrift.»<sup>95</sup> Ifølge § 9 vil derfor en avtale om å begrense arbeidstakerens rett til å forføye over oppfinnelser som gjøres senere enn ett år etter tjenestens opphør, ikke være bindende for arbeidstakeren. En slik avtale ville vel også lett kunne blitt satt til side etter avtaleloven<sup>96</sup> § 36.

## 4.7 Arbeidstakers rolle

### 4.7.1 Plikt til å melde fra om oppfinnelser

For at en arbeidsgiver effektivt skal kunne utøve sine lovbestemte rettigheter, må han selv sagt få vite når det er gjort en oppfinnelse som omfattes av bestemmelsene i § 4. Det påhviler derfor arbeidstakeren en plikt til å underrette arbeidsgiveren når han gjør en slik oppfinnelse, jf. aol. § 5. Meldingen skal gis skriftlig, uten unødig opphold og inneholde opplysning om hva oppfinnelsen består i.

Undertiden vil det kunne være vanskelig å fastslå om den aktuelle oppfinnelsen faller inn under bestemmelsene i § 4, og partene vil ofte ha vidt forskjellig oppfatning av spørsmålet. Ansvar for at meldeplikten oppfylles påhviler arbeidstakeren, og han vil ikke kunne fri seg fra ansvar ved å anføre at han anså oppfinnelsen å falle utenfor § 4.<sup>97</sup> En melding til arbeidsgiveren vil ikke innebære en erkjennelse fra arbeidstakeren av at oppfinnelsen omfattes av § 4, og i tvilstilfelle bør han derfor uansett melde fra om oppfinnelsen.

Loven inneholder ingen sanksjoner mot misligholdt meldeplikt, men både § 6 første ledd og § 6 annet ledd knytter seg direkte til det tidspunkt når arbeidsgiveren mottar meldingen. Hvis arbeidstakeren unnlater å gi melding, vil disse bestemmelsene gi henholdsvis arbeidsgiveren lengre tid på å bestemme seg om han ønsker å erverve rett til en oppfinnelse (ne-

---

<sup>95</sup> *Innstilling til lov om arbeidstakeres oppfinnelser* s. 28

<sup>96</sup> Lov av 31. mai 1918 om avslutning av avtaler, om fuldmagt og om ugyldige viljесerklæringer (avtaleloven)

<sup>97</sup> Det må i så fall skyldes en unnskyldelig villfarelse, noe som vanskelig kan tenkes dersom arbeidstakeren selv er patentsøker.

denfor punkt 4.8.1) og gi arbeidstakeren en lengre periode hvor han ikke fritt kan disponere over oppfinnelsen (nedenfor punkt 4.7.2). Indirekte vil derfor disse bestemmelsene være en oppfordring til arbeidstakeren om å melde fra til arbeidsgiveren om oppfinnelser som kan omfattes av § 4. Forarbeidene indikerer også at unnløse vil kunne utløse erstatningsansvar etter alminnelige erstatningsrettslige regler og være en tjenesteforsømmelse som kan få arbeidsrettslige følger.<sup>98</sup>

#### 4.7.2 Begrensninger i disposisjonsretten

Før 4 måneder er gått fra det tidspunkt da arbeidsgiveren mottar melding etter § 5, må arbeidstakeren ikke uten skriftlig samtykke fra arbeidsgiveren forføye over en oppfinnelse som faller inn under § 4 eller foreta handlinger som forringer mulighetene for patentering eller muliggjør utnyttelse for annens regning, jf. aol. § 6 annet ledd første punktum. Så lenge arbeidsgiverens frist for å erklære overtakelse løper, vil altså arbeidstakerens rett til å disponere over oppfinnelsen være begrenset. Arbeidstakeren vil dog kunne søke patent på oppfinnelsen forutsatt at han varsler arbeidsgiveren skriftlig om dette før søknaden inngis, jf. § 6 annet ledd annet og tredje punktum. Har arbeidsgiveren før utløpet av nevnte frist erklært at han ikke vil overta rett til oppfinnelsen, vil dette naturligvis medføre at arbeidstakeren fra samme øyeblikk er fritatt fra de forbud som her omtales.<sup>99</sup>

Den første begrensningen i arbeidstakerens frie disposisjonsrett er at han ikke kan *forføye over oppfinnelsen*. Forbudet gjelder både rettslige forføyninger, som overdragelse og lisensiering, og faktiske forføyninger, som utøvelse av oppfinnelsen.

Den andre begrensningen er at arbeidstakeren ikke må *foreta handlinger som forringer mulighetene for patentering*. Forbudet har særlig for øyet handlinger som medfører at opp-

---

<sup>98</sup> Innstilling til lov om arbeidstakeres oppfinnelser s. 37

<sup>99</sup> *ibid.* s. 38

finnelse ikke lenger oppfyller patentlovens nyhetskrav, slik som publisering eller annen offentliggjørelse.<sup>100</sup>

Den tredje begrensningen følger allerede delvis av de andre forbudene, men har også selvstendig betydning: Arbeidstakeren må ikke *foreta handlinger som muliggjør utnyttelse for annens regning*. Loven sikter her spesielt til det å gi «fortrolige» meddelelser til andre, løsmunnethet overfor konkurrenter mv.

En arbeidstaker som forsettlig overtrer forbudene i § 6 annet ledd første punktum kan straffes med bøter eller fengsel inntil 3 måneder, se § 11 annet ledd jf. første ledd.

#### 4.7.3 Publiseringsretten

Som nevnt ovenfor under punkt 1.3.3 var lærere og vitenskapelig personale ved universiteter og høyskoler tidligere unntatt fra loven. Med virkning fra 1. januar 2003 ble «lærerunntaket» opphevet, men denne gruppen arbeidstakerne ble aldri fullt ut likestilt med andre arbeidstakere. Den viktigste særregelen er *publiseringsretten* etter aol. § 6 tredje ledd, som gjør et viktig unntak fra arbeidsgiverens rett til å overta oppfinnelser etter § 4 og fra forbudet i § 6 annet ledd mot å forføye over oppfinnelsen eller foreta handlinger som forringer mulighetene for patentering.

Publiseringsretten innebærer at arbeidstakeren kan forbeholde seg retten til å publisere sine egne oppfinnelser, slik at verken han eller arbeidsgiveren kan søke patent på oppfinnelsen.<sup>101</sup> Dersom en forsker av hensyn til åpen spredning av kunnskap beslutter å benytte seg av sin frie publiseringsrett, og dermed hindrer institusjonen i å overta utnyttelsesretten, må institusjonen varsles om dette samtidig som den mottar varsel om selve oppfinnelsen, se

---

<sup>100</sup> Se patentloven § 2 første ledd

<sup>101</sup> Dette er en naturlig konsekvens av *nyhetskravet* i patentretten. Hvis oppfinnelsen blir publisert, vil den falle i det fri, og det vil ikke senere være mulig å oppnå patent, jf. patentloven § 2 første ledd.

aol. § 6 tredje ledd jf. § 5. Det er også en forutsetning for arbeidstakerens publiseringsrett at tredjeparts rett ikke er til hinder. Dette kan for eksempel være tilfellet dersom oppfinnelsen har sammenheng med et forskningsprosjekt som er eksternt finansiert, eller som er gjennomført i samarbeid med næringslivet.

Det er verdt å merke seg at bestemmelsen er deklatorisk, slik at publiseringsretten kan være fraveket ved bestemmelse i arbeidsavtalen eller annen avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, jf. aol. § 2.

## **4.8 Arbeidsgivers rolle**

### **4.8.1 Underretning om overtakelse**

En arbeidsgiver som vil erverve rett til en oppfinnelse i medhold av § 4 første ledd eller annet ledd første punktum, må underrette arbeidstakeren skriftlig om dette innen 4 måneder etter mottakelsen av meldingen etter § 5, jf. aol. § 6. I underretningen må arbeidsgiveren gi opplysning om omfanget av den rett han vil erverve, altså om han ønsker helt eller delvis å overta oppfinnelsen eller om det er tale om en bruksrett. Arbeidsgiveren kan ikke begrense seg til å erklære at han generelt ønsker å erverve en rett til oppfinnelsen.

Underretningen må gis innen 4 måneder. Fristen begynner ikke å løpe hvis den melding arbeidsgiveren har mottatt ikke oppfyller kravene i § 5, f.eks. hvis den ikke er skriftlig eller ikke gir opplysning om hva oppfinnelsen består i. Arbeidsgiveren bør imidlertid snarest underrette arbeidstakeren dersom han ikke vil godta meldingen som forskriftsmessig, idet han i motsatt fall vil kunne risikere at hans passivitet blir å betrakte som en stilltiende godtakelse av meldingen.<sup>102</sup>

---

<sup>102</sup> *Innstilling til lov om arbeidstakeres oppfinnelser* s. 38

Har arbeidsgiveren først avgitt underretning om at han ønsker å erverve en rett til oppfinnelsen, blir denne å betrakte som en bindende viljeserklæring.<sup>103</sup> Om han senere finner ut at godtgjøringen til arbeidstakeren etter § 7 ble større enn han hadde regnet med, og derfor likevel ikke ønsker å overta retten, vil han ikke kunne trekke sin overtakelseserklæring tilbake. Han kan heller ikke gjøre erklæringen betinget av at godtgjøringen vil komme til å ligge under et visst beløp uten avtale med arbeidstakeren.

I Sverige overtar arbeidsgiveren retten til oppfinnelsen i kraft av sin underretning. Arbeidstakeroppfinnelsesloven inneholder ingen regulering av spørsmålet, men det følger av forarbeidene at det kreves en særskilt overdragelseserklæring fra arbeidstakeren for at retten til oppfinnelsen skal overføres til arbeidsgiveren.<sup>104</sup> Etter norsk rett blir altså ikke retten til oppfinnelsen automatisk overført til arbeidsgiveren i kraft av lovens bestemmelser eller arbeidsgiverens ensidige erklæring om at han gjør krav på oppfinnelsen. På dette punkt er de norske og svenske reglene ulike.<sup>105</sup> Den norske regelen ble begrunnet med at dersom oppfinnerretten skulle overføres til arbeidsgiveren etter hans påkrav, ville dette kunne være urimelig i tilfeller hvor arbeidsgiveren ikke har rett til det han gjør krav på. Siden bedømmelsen av hvorvidt en arbeidsgiver i et gitt tilfelle har rettigheter etter § 4 vil bero på skjønnsmessige vurderinger, ønsket man ikke å avvike normalordningen om at oppfinneren eier sin oppfinnelse inntil han overdrar den til en annen.<sup>106</sup>

Arbeidstakeren plikter å avgi overdragelseserklæring straks etter at krav er fremsatt. Han kan for eksempel ikke nekte å utstede denne fordi han først vil se hvor stor godtgjørelse

---

<sup>103</sup> *Innstilling til lov om arbeidstakeres oppfinnelser* s. 38

<sup>104</sup> *ibid.* s. 39-40. Dette kan også sies å følge forutsetningsvis av lovens §§ 3, 4 og 6 som ikke foreskriver noen avvikelse fra normalordningen.

<sup>105</sup> Finland har for øvrig samme regel som Sverige, mens Danmark har en regel tilsvarende vår.

<sup>106</sup> Som en kuriositet kan pekes på følgende setning i *Innstilling til lov om arbeidstakeres oppfinnelser* på s. 40: «Etter gjeldende svensk rett overføres retten til oppfinnelser bare i meget begrenset utstrekning, og da vil en lovmessig overføring lettere kunne forsvares.» Den norske loven fikk som kjent samme regel om retten til oppfinnelser som den svenske, men lovmessig overføring ble allikevel ikke innført.

han får. En arbeidstaker som bestrider rettmessigheten av arbeidsgiverens krav, kan allikevel la være å utstede overdragelseserklæring med den følge at arbeidsgiveren eventuelt må få fastslått sin rett ved dom. Dersom det er nødvendig for å avverge skade eller ulempe, kan arbeidstakeren pålegges å utstede overdragelseserklæring ved midlertidig forføyning, jf. tvisteloven<sup>107</sup> kapittel 34.<sup>108</sup>

Kravet om overdragelseserklæring fra arbeidstakers side er deklarasjonsrett og partene kan derfor avtale en ordning lik den svenske. I så fall vil arbeidsgiveren erverve rett til oppfinnelsen i kraft av sin underretning etter § 6, såfremt det er samsvar mellom opplysningene som fremkommer av arbeidstakerens meddelelse etter § 5 og arbeidsgiverens underretning om overtakelse. Oppstår tvist om retten til oppfinnelsen, er det arbeidstakeren som må få fastslått sin rett ved dom.

Når arbeidsgiveren innleverer søknad om patent, trenger han i utgangspunktet ikke å dokumentere at retten til oppfinnelsen er overdratt fra arbeidstakeren, jf. patentloven § 8 fjerde ledd. Dokumentasjon kreves bare dersom Patentstyret finner grunn til å tvile på at søkeren er rettighetshaver. Formuleringen «finner grunn til å tvile på» skal ikke oppfattes strengt.<sup>109</sup> Dersom arbeidstakeren protesterer mot søknaden eller krever den overført til seg, foreligger tilstrekkelig tvil. Det samme kan gjelde dersom Patentstyret har fått melding fra tredjeperson om at søkeren ikke er berettiget til oppfinnelsen, forutsatt at påstanden ikke fremstår som åpenbart uholdbar. Forøvrig er det overlatt til Patentstyrets skjønn å avgjøre om det skal kreves dokumentasjon. Hvis søkeren ikke legger frem dokumentasjon etter anmodning fra Patentstyret, foreligger det en mangel ved søknaden, jf. patentloven §§ 15 og 16.

---

<sup>107</sup> Lov av 17. juni 2005 nr. 90 om mekling og rettergang i sivile tvister (tvisteloven)

<sup>108</sup> NIR 1998 s. 265 (Hålogaland lagmannsrett)

<sup>109</sup> Ot.prp. nr. 2 (2002-2003) s. 103

## 5 Avsluttende bemerkninger og oppsummering

«Utgangspunktet i patentretten er at rettighetene til en oppfinnelse tilkommer den som har gjort oppfinnelsen.» Det var med disse ordene oppgaven ble innledet, og i punkt 3 ble det samme utgangspunkt opprettholdt også for oppfinnelser gjort av arbeidstakere.

Den viktigste innskrenkningen en arbeidstaker må tåle i sin oppfinnerrett som følge av arbeidsforholdet, er en plikt til i visse tilfeller å overdra sin rett til oppfinnelsen helt eller delvis til arbeidsgiveren. Denne plikten forutsetter, som vi så i punkt 4.2, at utnyttelsen av oppfinnelsen faller innenfor bedriftens virksomhetsområde. Dersom dette vilkåret er oppfylt, vil omfanget av den rett arbeidsgiveren kan kreve være avhengig av om ytterlige tilleggsvilkår er oppfylt: Har arbeidstakeren forsknings- eller oppfinnervirksomhet som sin vesentligste arbeidsoppgave og oppfinnelsen er et resultat av dette arbeidet, eller utgjør en oppfinnelsen resultat av en nærmere angitt oppgave som arbeidstakeren er blitt pålagt i sin tjeneste, kan arbeidsgiveren kreve selve eiendomsretten til oppfinnelsen. Hvis dette vilkåret ikke er oppfylt, men oppfinnelsen likevel er blitt til i samband med tjenesten, kan arbeidsgiveren kreve å få utnytte den i sin virksomhet. Skulle ingen av tilleggsvilkårene være oppfylt, har arbeidsgiveren kun en fortrinnsrett til å inngå avtale med arbeidstakeren om å overta retten til oppfinnelsen.

At arbeidstakere har samme rett til sine oppfinnelser som andre oppfinnere, er i denne oppgaven referert til som «hovedregelen». Dette er den naturlige forståelsen av lovens disposisjon, og det samme er lagt til grunn i forarbeidene og juridisk litteratur. Som vi har sett er det imidlertid vesentlige begrensninger i denne hovedregelen. Man kan spørre seg om ikke arbeidsgivers rett til oppfinnelsen er så omfattende at man må snu på det og si at hovedregelen er det motsatte: Arbeidstakeren må i de fleste tilfeller tåle innskrenkninger i sin oppfinnerrett som følge av arbeidsforholdet. Faktisk er det bare når oppfinnelsen ikke kan utnyttes innenfor bedriftens virksomhetsområde at arbeidstakeren fritt kan disponere over den. Jeg lar spørsmålet stå åpent.

For partene i en arbeidsavtale vil det viktigste være å *kjenne til* arbeidstakeroppfinnelsesloven og ha et *bevisst forhold* til lovens regler. En arbeidsgiver med oversikt over hvilke av lovens bestemmelser som kan fravikes, kan for eksempel sikre seg en videre rett til å overta oppfinnelser enn det som følger av § 4. Hvis arbeidsgiveren i tillegg kommuniserer tydelig til de ansatte om deres rett til vederlag etter § 7, vil dette kunne føre til økt innovasjon i virksomheten. Bare gjennom kunnskap om reglene i arbeidstakeroppfinnelsesloven kan en arbeidsgiver fullt ut nyttiggjøre seg mulighetene som finnes når det gjelder oppfinnelser skapt av de ansatte.



## 6 Kilder

### 6.1 Litteratur

- Bexelius (1970) Bexelius, Alfred. *Om verksamheten hos Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar*. I: Nordisk Immateriellt Rättsskydd (NIR) 1970.
- Godenhielm (1978) Godenhielm, Berndt. *Synpunkter på arbetstagares uppfinningar*. I: Nordisk Immateriellt Rättsskydd (NIR) 1978.
- Jakhelln (2006) Jakhelln, Henning. *Oversikt over arbeidsretten*. 4. utg. Oslo, 2006.
- Modal (1977) Modal, Arne G. *Arbeidstakeres oppfinnelser*. I: Industrielt rettsvern. Oslo, 1977.
- NIP (2004) Norsk forening for industriens patentingeniører (NIP). *Belønning av arbeidstakeroppfinnelser*. 2004.
- Stenvik (2006) Stenvik, Are. *Patentrett*. 2. utg. Oslo, 2006.
- Stuevold-Lassen (1977) Stuevold-Lassen, Birger. *Lærere og vitenskapelig personale ved universitet og høyskole skal ikke i denne egenskap anses som arbeidstakere*. I: Rett og humanisme: Festskrift til Kristen Andersen. Oslo, 1977.
- Stuevold-Lassen (2009) Stuevold-Lassen, Birger med Ole-Andreas Rognstad og Are Stenvik. *Åndsretten*. I: Knophs oversikt over Norges rett. 13. utg. Oslo, 2009.

## 6.2 Lovgivning

1918	Lov av 31. mai 1918 om avslutning av avtaler, om fuldmagt og om ugyldige viljeserklæringer (avtaleloven)
1967	Lov av 15. desember 1967 om patenter (patentloven)
1970	Lov av 17. april 1970 nr. 21 om retten til oppfinnelser som er gjort av arbeidstakere (arbeidstakeroppfinnelsesloven, aol.)
2005	Lov av 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)
	Lov av 17. juni 2005 nr. 90 om mekling og rettergang i sivile tvister (tvisteloven)
2009	Lov av 9. januar 2009 nr. 2 om kontroll med markedsføring og avtalevilkår mv. (markedsføringsloven)

## 6.3 Forarbeider

NU 1963:6	Nordisk utredningsserie 1963:6
-----------	--------------------------------

*Innstilling til lov om arbeidstakeres oppfinnelser. Trondheim, 1964.*

Ot.prp. nr. 48 (1966-1967)	Lov om retten til oppfinnelser som er gjort av arbeidstakere
Innst. O. IX (1969-1970)	Innstilling fra den forsterkede justiskomiteé om lov om retten til oppfinnelser som er gjort av arbeidstakere

Ot.prp. nr. 16 (1969-1970)	Lov om retten til oppfinnelser som er gjort av arbeidstakere
Ot.prp. nr. 67 (2001-2002)	Om lov om endringer i lov av 17. april 1970 nr. 21 om retten til oppfinnelser som er gjort av arbeidstakere
Ot.prp. nr. 2 (2002-2003)	Om lov om beskyttelse av design (designloven)

#### **6.4 Rettspraksis**

TOSLO-2006-174383 (Epcon)

NIR 1998 s. 265 (Hålogaland lagmannsrett)

#### **6.5 Nettdokumenter**

Patentstyret (2012). *Patentretningslinjer for saksbehandlere.*

<http://www.patentstyret.no/no/For-eksperter/Patenteksperten/Patentretningslinjer/>

Stenvik, Are (2011). *Kommentar til patentloven*. I: Norsk lovkommentar nettversjon.

Stenvik, Are (2012). *Kommentar til arbeidstakeroppfinnelsesloven*. I: Norsk lovkommentar nettversjon.

Universitetet i Oslo (2006). *Rettigheter til arbeidsresultater.*

<http://www.uio.no/for-ansatte/ansettelsesforhold/stilling/rettigheter-arbeidsresultater/>

#### **6.6 Personlige meddelelser**

Eidlaug, Espen Gusterud. E-post. 21. januar 2013.