



SAMTÖK ATVINNULÍFSINS

Nefndasvið Alþingis
Iðnaðarnefnd
Austurstræti 8-10

150 REYKJAVÍK

SA/áms Reykjavík 26. janúar 2004

Efni: Frumvarp til laga um uppfinningar starfsmanna, 313. mál 2003.

Samtök atvinnulífsins telja nauðsynlegt að skýrar reglur gildi um uppfinningar starfsmanna og því æskilegt að sett sé löggjöf um það efni eins og frumvarpið gerir ráð fyrir.

Meginregla frumvarpsins er að starfsmaður eigi rétt til þeirra uppfinninga sinna sem eru þáttur í starfi hans og að atvinnurekandinn öðlast í því tilviki framsalsrétt. Samtök atvinnulífsins áréttu að þegar vinna starfsmanna í þágu atvinnurekanda leiða til uppfinningar er það skýlaus krafa atvinnurekanda að þær uppfinningar teljist hans eign. Gera má ráð fyrir að uppfinningin sé unnin í vinnutíma og með tækjum vinnuveitandans og er því eðlilegt að vinnuveitandi eigi afkasturinn af vinnu sem hann greiðir fyrir.

Varðandi tilkynningarfresti í 6. gr. er lagt til að fresturinn byrji ekki að líða fyrr en starfsmaðurinn hefur gefið þær upplýsingar eða látið af hendi gögn sem nauðsynleg eru til að meta mikilvægi uppfinningarinnar, sbr. 5. gr. Slík breyting er til bóta jafnvel þótt ganga megi út frá því að starfsmaður og vinnuveitandi geti samið um lengri frest, t.d. ef leggja þarf í umfangsmikla rannsókn á nýtingu uppfinningarinnar, sbr. ákvæði 2. gr. Er þá gengið út frá því að lokamálsliður 3. mgr. 6. gr. um að starfsmaður geti ekki afsalað sér "þessum rétti" fyrirfram eigi einungis við um efnisreglu þeirrar sömu málsgreinar.

Ákvæði 7. gr. um sanngjarnt endurgjald þykir of opið. Í greinargerð er gerð frekari grein fyrir því hvaða atriði geta komið til álita varðandi ákvörðun endurgjalds. Miðað við hvað þar kemur fram er ástæða til að leggja skýrari línur í frumvarpinu sjálfu.

Einnig er lagt til að 7. gr. verði ekki ófrávíkjanleg. Aðstæður geta verið með þeim hætti að það teljist mjög eðlilegt að samið sé um að starfsmaður fái ekki sérstakt endurgjald, sérstaklega ef slíkt samkomulag er gert eftir uppfinningu.

Þá er gerð athugasemd vegna fyrningarfrests sem er 10 ár samkvæmt frumvarpinu sem er of langur tími. Í dönsku lögunum sem frumvarpið er byggt á er fyrningarfrestur í þessu tilviki 5 ár. Eðlilegra er að miða við 4 ára fyrningarfrest sem er sá fyrningarfrestur sem gildir um launakröfur.

Uppfinningar eftir starfslok geta verið gerðar á meðan starfsmaður er ennþá á launum hjá vinnuveitanda. Er því lagt til að sex mánaða fresturinn byrji að líða þegar starfsmaður fer af launaskrá fyrirtækisins, hvort sem hann inni af hendi vinnuframlag eða ekki. Þangað til launagreiðslum lýkur er litið svo á að starfsmaðurinn sé í þjónustu atvinnurekanda og bundinn trúnaði við hann.

Aðsetur:
Borgartún 35
105 Reykjavík

Sími:
591 00 00

Bréfsími:
591 00 50

Netfang:
sa@sa.is

Veffang:
www.sa.is



SAMTÖK ATVINNULÍFSINS

Ennfremur væri æskilegt að það væru úrræði innan stjórnslunnar sem tæki á ágreiningi skv. lögnum um sanngjarnt endurgjald, en úrskurður slíkrar kærufndar yrði þó ekki bindandi. Það auðveldar aðilum að leita réttar síns ef þeir eru ekki sammála um hvað teljist vera sanngjarnt endurgjald í skilningi laganna.

Ekki er talin ástæða til að koma fram með frekari efnislegar athugasemdir við frumvarpið að svo stöddu en við áskiljum okkur hins vegar rétt til að koma með frekari athugasemdir á síðari stigum málsins.

Virðingarfyllst,

Álfheiður M. Sívertsen

Álfheiður M. Sívertsen