

Antoni Bądkowski

Wynalazczość pracownicza w prawie porównawczym

Palestra 3/12(24), 64-66

1959

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

się w stanie odurzenia alkoholowego. Jest ono tak samo rozpowszechnione wśród właścicieli samochodów, którzy prowadzą je osobiście, jak i wśród zawodowych kierowców. Podkreślano konieczność walki z tym objawem, urastającym już do rozmiarów zagrożenia bezpieczeństwa publicznego.

Wreszcie trzecim zagadnieniem była kwestia podziału zawodu obrończego na solicitorów i barristerów. Okazuje się, że w Australii podział ten, przyjęty z Anglii, nie wszędzie obowiązuje. Utrzymano go w niektórych stanach, w innych zaś albo zniesiono całkowicie, albo też dopuszczono do udziału barristerów w biurach solitorskich. Opinia co do potrzeby utrzymania podziału jest podzielona. Niemniej jednak tam, gdzie dopuszczono barristerów do udziału w biurach solitorskich, korzystają oni z tego niechętnie.

Wynalazczość pracownicza w prawie porównawczym

Prof. R. Plaisant ogłosił w *Revue internationale de droit comparé* (2/59) na powyższy temat artykuł, dający ogólny zarys prawa w tej dziedzinie.

Autor dzieli kraje, których prawo porównuje, na cztery grupy:

- do I należą Francja, Anglia i USA,
- do II — Hiszpania, Szwajcaria i Włochy,
- do III — NRF, Szwecja,
- do IV — ZSRR i kraje demokracji ludowej.

Pierwsza grupa państw nie ma specjalnych ustaw dotyczących wynalazczości pracowniczej. Jest ogólnie przyjętą zasadą, że pracownik-wynalazca ma prawa osobiste do wynalazku, natomiast prawo eksploatacji wynalazku należy do pracodawcy. W tej postaci następuje opatentowanie. Jednakże obowiązujące w różnych gałęziach przemysłu umowy zbiorowe przewidują wynagrodzenie dla wynalazcy-pracownika, obliczane według nader różnorodnych zasad.

Państwa drugiej grupy mają bardzo niekompletne przedwojenne przepisy o wynalazczości pracowniczej. W szczególności ustawa włoska z 1936 r. przyjmuje zasadę wynagrodzenia dla pracownika-wynalazcy i w razie sporu odsyła pracodawcę i pracownika do arbitrażu, w którym ustala się wysokość wynagrodzenia.

W trzeciej grupie na szczególną uwagę zasługuje ustawa NRF z 1957 r. Ustawa dzieli wynalazki pracownicze na związane i wolne.

Wynalazki związane są te, które zostały dokonane przez pracownika w toku jego pracy lub które oparte są na wynikach lub doświadczeniach zakładu pracy. Pracownik obowiązany jest zawiadomić niezwłocznie pracodawcę o dokonany wynalazku z podaniem potrzebnych danych. Na żądanie pracodawcy pracownik obowiązany jest uzupełnić dane, w czym pracodawca powinien mu być pomocny.

Eksploatacja wynalazku związanego należy do pracodawcy. Jednakże pracodawca może zadowolnić się zwykłą niewyłączną licencją albo w ogóle zrezygnować z wykorzystania wynalazku. W obu tych wypadkach pracownik otrzymuje od pracodawcy wynagrodzenie. Wynagrodzenie określone jest w drodze specjalnego postępowania polubownego. Jeżeli nie doprowadza ono do zgody, sprawa przechodzi pod rozpoznanie urzędu patentowego.

Wszystkie inne wynalazki pracownika uważane są za wolne. Jeżeli pracodawca rezygnuje z eksploatacji wynalazku związanego, staje się ten wynalazek wolny.

Podobne przepisy obowiązują przy ulepszeniach metod pracy nie będących wynalazkami w ścisłym znaczeniu.

Jeśli chodzi o wynalazki wolne, to pracownik obowiązany jest również zawiadomić o nich pracodawcę, aby mógł on sprawdzić, czy wynalazek należy rzeczywiście do kategorii wolnych. Pracodawcy przysługuje prawo domagania się ustanowienia licencji niewyłącznej na wynalazku wolnym.

Ustawa stanowi, że wynalazcy należy się słuszne wynagrodzenie. Przy ustalaniu takiego słusznego wynagrodzenia ustawa każe brać pod uwagę możliwości eksploatacji gospodarczej wynalazku z jednej strony, a stanowisko pracy zajmowane przez pracownika-wynalazcę i włożony w wynalazek wysiłek — z drugiej. Nie jest więc przewidziany udział w zyskach przedsiębiorstwa osiągniętych dzięki wynalazkowi, co dawałoby pracownikowi prawo kontroli bilansu zakładu pracy, a tylko uwzględnienie „możliwości eksploatacyjnych”.

Ustawa szwedzka traktuje prawo do wynagrodzenia pracownika-wynalazcy w zakresie bardziej ograniczonym niż ustawa niemiecka. Przyznaje ona wynagrodzenie tylko wtedy, gdy wartość eksploatacyjna wynalazku jest dla pracodawcy znaczna.

W państwach należących do czwartej grupy zasada wynagrodzenia pracownika za wynalazek jest ogólnie przyjęta. W ZSRR obowiązuje rozporządzenie z 1942 r., które zawiera tabelę wynagrodzeń opartą na osiągniętych w ciągu roku przez zakład pracy oszczędnościach dzięki

zastosowaniu wynalazku. Wynagrodzenie przy drobnych oszczędnościach dochodzi do 30%; w miarę wzrostu oszczędności skala wynagrodzenia ulega zmniejszeniu.

Podobne przepisy wydano w 1953 r. w NRD.

Ustawa polska z 1950 r. uznaje prawa osobiste pracownika-wynalazcy do jego wynalazku oraz prawo do wynagrodzenia, lecz nie zawiera ścisłych zasad obliczania wynagrodzenia.

W konkluzji autor dochodzi do następujących wniosków:

1) ustawodawstwa współczesne dążą do zapewnienia pracownikowi wynagrodzenia za każdy wynalazek lub ulepszenie, choćby niewielkiej tylko wagi, a to w celu pobudzenia postępu technicznego przez wynalazczość pracowniczą;

2) wynagrodzenie pracownika-wynalazcy określa się na ogół kwotą ryczałtową, jednakże związaną z osiągniętymi przez pracodawcę korzyściami;

3) prawa osobiste pracownika do wynalazku są powszechnie uznawane.

Czeska ustawa o odpowiedzialności dyscyplinarnej za zagarnięcie lub uszkodzenie własności socjalistycznej

Ustawa dotyczy drobnych zagarnięć własności socjalistycznej lub uszkodzeń o wartości do 500 koron. Podmiotem czynu może być robotnik lub pracownik przedsiębiorstwa uspołecznionego, w którym przestępstwo popełniono.

Karami dyscyplinarnymi są: a) nagana, b) publiczna nagana, c) publiczna nagana z grzywną, która nie może być wyższa od 1000 koron i w zasadzie powinna wynosić dwukrotność wyrządzonej szkody.

Organem dyscyplinarnym jest kierownik przedsiębiorstwa lub upoważniony przez niego pracownik albo robotnik. Przed wydaniem orzeczenia należy przesłuchać podejrzanego i sprawę omówić z radą zakładową. W razie potrzeby przeprowadza się dalsze kroki w celu ustalenia stanu faktycznego.

Obwiniony ma prawo w ciągu trzech dni oświadczyć, że nie zgadza się z orzeczeniem. W takim wypadku orzeczenie upada i sprawa zostaje przekazana odpowiedniemu prezydium rady narodowej celem osądzenia czynu sprawcy jako wykroczenia w postępowaniu administracyjnym.

Przedawnienie ścigania następuje z upływem roku.