

ЛІТЕРАТУРА

1. В Україні кожна 60-та дитина народжена неповнолітньою матір'ю. URL: https://zik.ua/news/2012/11/16/v_ukraini_kozhna_60ta_dytyna_narodzhen_a_povnovolitnoyu_matiryu_statystyka_379252 (дата звернення: 14.01.2019).
2. Сімейний кодекс України від 10.01.2002. URL: <http://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 24.01.2019).
3. Ромовська З.В. Українське сімейне право. URL: <https://westudents.com.ua/knigi/470-ukrainske-smeyne-pravo-romovska-3v.html> (дата звернення: 01.12.2018).
4. Дутко А.О. Загальна характеристика правовідносин батьків і дітей. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія «Юридичні науки». 2015. Вип. 827. С. 100–105.
5. Ієвіня О.В. Поняття неповнолітніх батьків у сімейному законодавстві України. URL: [file:///C:/Users/HomePC/Downloads/aumvs_2011_1\(1\)_15%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/HomePC/Downloads/aumvs_2011_1(1)_15%20(3).pdf) (дата звернення: 16.01.2019).
6. Кодекс Республіки Казахстан про шлюб (подружжя) та сім'ю (зі змінами й доповненнями станом на 02.07.2018). URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31102748&doc_id2=31102748#pos=3;-80&pos2=956;-102 (дата звернення: 18.01.2019).

УДК 347.77/.78

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВИПЛАТИ АВТОРСЬКОЇ ВІНАГОРОДИ У СФЕРІ ВІНАХІДНИЦТВА

FOREIGN EXPERIENCE OF PROVIDING OF PAYMENT OF AUTHOR'S REMUNERATION IN THE FIELD OF INVENTION

Трошкіна К.С., викладач кафедри
державно-правових дисциплін та адміністративного права
Центральноукраїнський державний педагогічний університет
імені Володимира Винниченка

У статті проаналізовано нормативно-правове регулювання порядку виплати авторської винагороди у сфері винахідництва в зарубіжних країнах. Вказується на особливу актуальність дослідження цієї проблематики у зв'язку з активізацією інтеграційних процесів України з європейським співтовариством. Звертається увага на окремі позитивні моменти та недоліки у законодавчому забезпеченні проблеми виплати авторської винагороди в провідних країнах світу.

Ключові слова: авторська винагорода, роялті, виплата винагороди, творчість, винахідництво.

В статье проанализировано нормативно-правовое регулирование порядка выплаты авторского вознаграждения в сфере изобретательства в зарубежных странах. Указывается на особую актуальность исследования данной проблематики в связи с активизацией интеграционных процессов Украины с европейским сообществом. Отмечаются отдельные положительные моменты и недостатки в законодательном обеспечении проблемы выплаты авторского вознаграждения в ведущих странах мира.

Ключевые слова: авторское вознаграждение, роялти, выплата вознаграждения, творчество, изобретательство.

The article analyzes the legal and regulatory regulation of the payment of royalties in the field of invention in foreign countries. In practice, the activities of modern enterprises have spread a variety of incentives, that is, levers or tools of influence on people, which encourage them to intensify innovation activities. In order to accelerate the work on innovative projects, the leadership of many enterprises pays attention to stimulating not only researchers and designers, but also other employees involved in this process.

The emphasis is placed on the fact that the development of creative activity in the field of invention depends on a number of factors, determining from which there are certain privileges and guarantees of obtaining royalties for their intellectual work. Inventiveness and creativity of employees are important factors for the development of any company today.

Issues of payment of royalties are extremely urgent in the context of the development of national legislation on intellectual property issues, taking into account modern integration processes in the world economic space, whose active participant is our state.

There are certain positive moments and disadvantages in the legislative provision of the problem of payment of royalties in the leading countries of the world.

An analysis of foreign experience gives grounds to assert the necessity of adopting a national institutional act that would comprehensively regulate issues of author's remuneration in the field of invention.

Employees should receive a reasonable remuneration for the inventions they create and employers should be able to predict the economic consequences of the use of certain inventions. The amount of reasonable remuneration must be calculated on a case-by-case basis.

Factors of fair remuneration institutional law sees the importance of the invention, the efforts made by the author, the employer's contribution and the wage bill of the inventor.

Key words: author's reward, royalties, remuneration, creativity, invention.

Постановка проблеми. Винахідництво є однією з важливих ділянок організаційно-технічної діяльності колективів підприємств, об'єднань, міністерств, інститутів, академій наук тощо. Його основне завдання – активно впливати на темпи науково-технічного прогресу, підвищувати економічні та якісні показники виробництва. Розвиток винахідництва означає скерування творчих зусиль вчених, спеціалістів, робітників на пошук резервів зростання продуктивності суспільного виробництва і можливості створення й випуску конкурентоздатної продукції.

Розвиток творчої діяльності у сфері винахідництва залежить від низки факторів, визначальними з яких є

наявність певних пільг і гарантій отримання авторської винагороди за свою інтелектуальну працю. Нині в Україні оголошено широкомасштабну реформу сфери інтелектуальної власності. Реформа має торкатися низки аспектів, зокрема й механізмів нарахування авторської винагороди у гуманітарній і технічній сфері. З огляду на це вивчення процесу встановлення, нарахування та порядку виплати авторської винагороди у сфері винахідництва, а також запозичення позитивного зарубіжного досвіду сьогодні є актуальним.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання виплати авторської винагороди підіймалися в досліджен-

нях О. Підпригори, Є. Костишева, Є. Мельника, С. Овсянникова, Р. Шишки та інших науковців. Загалом у вказаних працях питання виплати авторської винагороди у сфері винахідництва висвітлюються у контексті загальних питань інтелектуальної власності. Забезпечення права на авторську винагороду за винаходи, а також процедура її виплати є малодослідженим і перспективним питанням.

Метою статті є системне дослідження правового регулювання виплати авторської винагороди в зарубіжних країнах.

Виклад матеріалу. У практиці діяльності сучасних підприємств набули поширення різноманітні стимули, тобто важелі або інструменти впливу на людей, що спонукають їх до активізації інноваційної діяльності. З метою прискорення роботи над інноваційними проектами керівництво багатьох підприємств приділяє увагу стимулюванню не лише наукових працівників і конструкторів, а й інших співробітників, залучених до цього процесу.

Одним із найважливіших стимулів є винагорода, що може мати як грошову (матеріальну), так і негрошову (нематеріальну) форму. Основна роль у стимулюванні належить саме грошовій винагороді, основними видами якої є: заробітна плата, премії, різного роду доплати та надбавки, дивіденди за акціями, участь у прибутках і участь у доходах.

Питання виплати авторської винагороди набувають надзвичайної актуальності в умовах розвитку національного законодавства з питань інтелектуальної власності з урахуванням сучасних інтеграційних процесів у світовому економічному просторі, активним учасником яких є наша держава. З огляду на це доцільним і позитивним є вивчення досвіду окремих зарубіжних країн із досліджуваного питання.

У Франції розрізняють винаходи двох типів: *mission inventions* та *no mission inventions*. Перший тип – це винаходи, створені в ході виконання працівником своїх трудових обов'язків або у сфері діяльності компанії. Ці винаходи належать працівнику за правом власності, але роботодавець має право вимагати їх, тобто «отримати право володіння або користування всіма або частиною прав, закріплених за патентом», в обмін на оплату працівникові – «справедливу винагороду» (*juste prix*). Така оплата повинна бути здійснена протягом чотирьох місяців із дати отримання декларації про винахід. До другого типу належать винаходи, створені працівниками поза межами виконання своїх трудових обов'язків. Вони виконані поза будь-якою винахідницькою місією і позбавлені будь-якого зв'язку з компанією-роботодавцем. Такі винаходи часто описуються як «безкоштовні», і виключні права на них належать безпосередньо працівнику (ст. 611-7 Кодексу інтелектуальної власності Франції) [1].

Законом від 26 листопада 1990 р. встановлено обов'язкову умову виплати додаткової винагороди, а саме: автор винаходу отримує додаткову винагороду у розмірі, що визначається колективним договором, бізнес-угодою та індивідуальним трудовим договором [2].

Французьке законодавство передбачає, що, якщо протягом десяти років після подачі патенту останній привів до комерційної або промислової експлуатації винаходу (прямої чи опосередкованої), інженер або менеджер, ім'я якого згадане в патенті, має право на додаткову винагороду у зв'язку з вартістю винаходу, навіть якщо більше не є діючим співробітником компанії. Розмір такої додаткової винагороди, яка може бути предметом одноразової виплати, встановлюється за фіксованою ставкою з урахуванням загальної структури дослідження, з якого було розроблено винахід, труднощі у практичному розвитку, внесок особистої оригінальності винахідника і економічний інтерес до розповсюдження винаходу [3].

Таким чином, у Франції всі винаходи, пов'язані з професійною діяльністю працівника, можуть призвести

до фінансової компенсації, навіть якщо їх автор явно наділений роботодавцем винахідницькою місією. Однак правовий статус найманого винахідника часто є не дуже привабливим, зокрема через відсутність чітких правил, що стосуються виплати винагороди.

Італійське законодавство передбачає інший погляд на виплату винагороди за винаходи працівників. Так, згідно зі ст. 2590 Цивільного кодексу Італії працівник має право бути визнаним як автор винаходу, створеного під час виконання трудових відносин [4].

У ст. 64 Італійського кодексу промислової власності можна знайти три категорії винаходів. До першої категорії належать винаходи, пов'язані з безпосередньою роботою. У такому разі винагорода вже компенсується заробітною платою, і винахід належить роботодавцю. Навіть якщо зарплата не може розглядатися як така, що покриває винахід, результат роботи належить роботодавцю і вважається винайденим на робочому місці. Якщо винахід створений за місцем роботи, коли працівник виконує трудовий контракт, то винахід потрапляє до сфери використання роботодавця.

Друга категорія винаходів також характеризує результати творчої діяльності працівника на робочому місці. Однак з метою виконання інноваційної функції роботодавцем саме цей працівник не наймався. У зв'язку з цим виключні права на винахід належать роботодавцю, а працівник-винахідник має право на справедливую премію [5].

Третя категорія у п. 3 ст. 64 Кодексу промислової власності Італії визначається як незалежні винаходи і відрізняються за своєю сутністю від двох перших категорій, позаяк специфіка цього виду винаходів полягає у їх виконанні поза межами трудової угоди та трудовими правовідносинами, в позаробочий час [6].

Італійські норми щодо винагороди винахідників тісно переплітаються з належністю прав на сам винахід. Працівник, як уже зазначалося, не отримує жодної винагороди, якщо винахід є результатом робочого процесу. У цьому разі працівник вже отримує компенсацію заробітною платою, а винахід належить роботодавцю [7].

З іншого боку, якщо результат роботи працівника не може вважатися компенсованим заробітною платою, роботодавець повинен надати «справедливу винагороду». Це має бути випадок, коли роботодавець отримує патент або використовує винахід будь-яким іншим способом. Для розрахунку винагороди слід враховувати також: важливість винаходу, заробітну плату, завдання винахідника та внесок роботодавця.

До Патентного закону Великої Британії включено п'ять статей, присвячених винахідникам, які отримують заробітну плату. Згідно з цими положеннями винаходи, зроблені працівником під час виконання своїх професійних обов'язків, належать роботодавцю. Однак він може отримати фінансову компенсацію, якщо прибуток, який роботодавець отримує від винаходу, є винятковим [8]. Для цього він повинен звернутися із запитом до Відомства з інтелектуальної власності [9]. Також встановлено поняття місця роботи працівника-винахідника, а саме: він повинен працювати переважно у Великій Британії, або не мати місця роботи взагалі, або місце його роботи неможливо визначити; він може працювати в іншому місці, але діяльність роботодавця повинна здійснюватися у Великій Британії [10].

Для визначення справедливої частки винагороди, яка підлягає виплаті працівнику за винахід, що належить роботодавцю або іншим особам, враховують такі фактори:

- характер обов'язків працівника, його винагороду та інші пільги, котрі він одержує або одержав від своєї роботи або отримав відповідно за винахід;
- зусилля та майстерність, застосовані працівником для розробки винаходу;
- зусилля та навички, які будь-яка інша особа застосувала для винаходу спільно з відповідним працівником, а

також пораду та іншу допомогу, надану будь-яким іншим працівником, що не є співавтором винаходу;

- внесок, який роботодавець робить, надаючи поради, послуги та іншу допомогу, шляхом надання можливостей та управлінських і комерційних навичок та заходів.

За виплатою винахіднику або іншій особі, котра має право на отримання розумної винагороди, з урахуванням характеру винаходу стежить контролер. Генеральний контролер із патентів, дизайну та торгових марок є керівником Відомства інтелектуальної власності Великої Британії [11].

Німеччина – це країна з найбільш досконалими правовими положеннями, що стосуються виплати винагороди за винаходи їх авторам. Близько 90% запатентованих винаходів у Німеччині створюються працівниками [12]. Винагорода найманих винахідників є предметом спеціального Закону (*Gesetz über Arbeitnehmererfindungen, ArbNErfG*) від 25 липня 1957 р. [13].

Закон застосовується до всіх працівників Німеччини, за винятком тих, хто працює лише тимчасово. Інституційний нормативно-правовий акт дуже точний, і в розділі 4 він поділяє винаходи на дві категорії: сервісні винаходи і вільні винаходи. Цей закон, за винятком окремих розділів, застосовується лише до службових винаходів. Так, на «службові винаходи», на відміну від «безкоштовних», роботодавцям надана можливість вимагати, повністю або частково, присвоєння права на службові винаходи своїх працівників [14].

У разі загальної претензії всі права винахідника належать роботодавцям, які, тим не менш, повинні дотримуватися кількох зобов'язань. Зокрема, вони повинні подати заявку на патент і виплатити фінансову компенсацію працівникам. Це подвійне зобов'язання відповідає бажанням законодавця заохочувати творчий підхід працівників і спонукати компанії подавати відповідні патентні заявки.

Вільні винаходи – це всі інші винаходи, зроблені співробітником. Про ці винаходи необхідно окремо повідомляти роботодавцеві, оскільки він повинен мати шанс вирішити, чи реалізований винахід у межах своєї компанії (якщо такий факт не є очевидним). Відповідно до розділу 19 працівник також повинен запропонувати своєму роботодавцю ліцензію на використання свого винаходу. Ця пропозиція має бути прийнята протягом трьох місяців, якщо вона не повинна бути вільним винаходом. Проте для того, щоб роботодавець отримав пропозицію, він має знаходитися у межах планової чи фактичної діяльності роботодавця [15].

Як вже було зазначено, правила щодо винагороди насамперед стосуються сервісних (службових) винаходів. Роботодавець, котрий переймає права на винахід, повинен заплатити працівнику розумну винагороду. Закон встановлює принцип «належної» фінансової компенсації, характер і розмір якої повинні бути встановлені договором між двома сторонами протягом «розумного» періоду часу.

У чинному законодавстві Німеччини також вказується, що сума цієї компенсації повинна враховувати три елементи: економічну зацікавленість у винаході, функції працівника в компанії і роль останнього у процесі винаходу. Коли роботодавець і працівник не можуть домовитися про фінансову компенсацію, він визначає суму першим, і у працівника є можливість заперечити її протягом двох місяців.

Закон посилається на директиви міністерств щодо методів розрахунку фінансової компенсації. Ці керівні принципи були встановлені в 1959 р. Вони, хоч і не мають нормативного характеру, використовуються обома сторонами у визначенні розміру компенсації, а також арбітражною комісією і судами в разі конфлікту. Відповідно до керівних принципів фінансова компенсація є результатом множення вартості винаходу на т. зв. «коефіцієнт участі», тобто коефіцієнт, який кількісно визначає особистий внесок винахідника, бо винахід рідко є роботою однієї людини [16].

Підстави для отримання винагороди за винахід найманими працівниками у Швеції містяться у спеціальному акті, прийнятому ще в 1949 р., – Законі «Про права працівників на винаходи» [17].

У Законі закріплено, що винахідникові слід запропонувати розумну винагороду, якщо роботодавець придбає частину або повне право на винахід. Ця заява в законі не може бути відхилена попередньою угодою. Проте, коли винахід знаходиться під рукою, сторони можуть погодитися з тим, що наприклад, ніяка винагорода не буде виплачена [18]. За відповідне регулювання сьогодні потрібно звернутися до Загального закону про домовленості [19].

Якщо винахід є дослідницьким, винагорода потрібна лише тоді, коли вартість винаходу не могла бути передбачена і не вважається включеною до заробітної плати працівника.

Тим не менше, після укладання колективного трудового договору винагорода повинна бути виплачена за всі винаходи. Коли ця сума буде визначена, закон вимагає, щоб значення вартості винаходу й обсяг права, отриманого з відрахуванням на внесок від роботи, були враховані. У законі нічого не зазначено стосовно способу оплати, але формулювання свідчить про бажання провести індивідуальну оцінку в кожному конкретному випадку. Те саме стосується і тексту угоди. Проте у § 4 вказується, що «оплата стандартної суми заздалегідь повинна бути виплачена працівнику. Ця сума може бути сплачена або повністю, коли заявлено патент, або у дві чи кілька стадій».

Японський патентний закон ввів визначення поняття «винахід працівника» як винахід, який задовольняє два критерії. По-перше, винахід працівника за своїм характером повинен належати до сфери діяльності роботодавця. По-друге, поточні або минулі обов'язки працівника, призначені роботодавцем, повинні охоплювати дії, що призводять до винаходу працівника [20]. Оскільки японський патентний закон надає індивідуальним винахідникам право подавати заявки на патенти, вони не залежать від роботодавців, а працівники, які розробляють винаходи, мають права на винахід. Таким чином, простежується кардинальна відмінність у підході до визначення належності права авторства на винахід між країнами Європи та Японією, що є додатковою мотивацією для дослідження японського механізму виплати винагороди за винахідництво.

Безперечно, не викликає сумнівів, що роботодавці різними способами стимулюють роботу працівників над винаходом. Вони платять зарплату співробітникам, а також надають кошти та фінансують дослідження. Визначаючи внески роботодавців, японський патентний закон надає їм безкоштовну, невиключну ліцензію на використання винаходів працівників. Водночас Закон дозволяє роботодавцям заздалегідь організувати заходи, які зобов'язують працівників розподіляти права на винаходи своїх працівників роботодавцям. Такі заходи можуть бути у формі контрактів або внутрішніх статутних приписів [20].

Ще однією країною, традиції в юридичній спільноті якої абсолютно відрізняються від Європи, є США.

Варто вказати, що США як федеративна держава представлена законами, які достатньо відрізняються навіть між адміністративно-територіальними одиницями. У восьми штатах (Каліфорнії, Делавері, Іллінойсі, Канзасі, Міннесоті, Північній Кароліні, Юті та Вашингтоні) існують більш детальні державні закони стосовно права на винаходи працівників, що зміцнює становище працівника [21]. Існує Федеральний закон про право власності на винаходи, але правило лише стверджує, що спочатку права на патент належать винахіднику [22]. Ці правила мають багато спільного з європейськими правилами. Однак вони застосовуються тільки тоді, коли немає контракту.

Контракт завжди є першим джерелом дійсних правил і дозволу. Серед компаній стандартною практикою є включення положення про право на винаходи працівника у тру-

дові договори. Контракти, зазвичай, інтерпретуються на користь роботодавця, навіть якщо це означає, що компанія бере на себе незалежні винаходи [23, с. 43–46]. У цих випадках позиція працівника дуже слабка.

Працівник часто використовує можливості роботодавця. У таких випадках роботодавець зазвичай отримує те, що називається *shop right*. Це означає, що роботодавець має невиключне право на використання винаходу, хоча працівник зберігає будь-який патент і право власності на винахід [21, с. 6–7].

Також існують незалежні винаходи, здійснені за межами зайнятості, які належать самим винахідникам. Як зазначалося раніше, у США багато відносин між роботодавцями та працівниками регулюються угодами. Немає федерального обов'язку винагороджувати винахідників. Окрім цього, державні закони не зобов'язують роботодавців платити. Проте роботодавець виплачує винахіднику авторську винагороду (як за одноразовими платежами, так і за роялті) [21, с. 38].

Висновки. Отже, питання, пов'язані з винаходами співробітників, важливі як для винахідників, так і для роботодавців. Аналіз зарубіжного досвіду дає підстави стверджувати про необхідність прийняття національного інституціонального акта, який би комплексно регулював питання авторської винагороди у сфері винахідництва.

Різні форми забезпечення виплати авторської винагороди автору в зарубіжних країнах дозволяє виробити власний підхід до цього питання. Так, роялті у сфері винахідництва здійснюється здебільшого у формі заробітної платні за службовий винахід. Однак заробітна платня не завжди відповідає поняттю «справедливої (розумної) винагороди», показники якої відмінні в різних країнах. Працівники повинні отримувати розумну винагороду за винаходи, які вони створюють, і роботодавці повинні мати можливість прогнозувати економічні наслідки від застосування тих чи інших винаходів. Суму розумної винагороди необхідно розрахувати у кожному конкретному випадку.

Зауважимо, що в деяких країнах існує спеціальна посада контролера, якою гарантується контроль за виплатою авторської винагороди у сфері винахідництва. Безперечно, впровадження такої новели в систему національного захисту інтелектуальної власності є необхідним і перспективним. Також авторська винагорода за службові винаходи може виплачуватися у вигляді премії за патентну заявку та бонусу від інтересу винаходу, виплати за фіксованою ставкою, а також додаткової винагороди. Авторська винагорода за вільні винаходи регулюється нормами договірного патентного права відповідно до форм реалізації автором виключних прав на винахид.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кодекс інтелектуальної власності Франції. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006069414>.
2. Закон Франції № 90-1052 від 26 листопада 1990 р. «Про промислову власність». URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT00000353071&categorieLien=cid>.
3. Колективна угода про інжинірингові фірми, інженерно-консалтингові фірми від 15 грудня 1987 р. (Франція). URL: <https://www.ellipse-avocats.com/2016/04/inventions-de-salaries-qui-de-la-remuneration-supplementaire/>.
4. Articolo 2590 Codice civile. 16 marzo 1942, № 262. Invenzione del prestatore di lavoro. URL: <https://www.brocardi.it/codice-civile/libro-quinto/titolo-ix/capo-ii/art2590.html>.
5. Decreto Legislativo 10 febbraio 2005, № 30 «Codice della proprietà industriale, a norma dell'articolo 15 della legge 12 dicembre 2002, № 273». URL: http://www.uibm.gov.it/attachments/codice_proprieta_industriale.pdf.
6. Кодекс промислової власності Італії відповідно до ст. 15 Закону від 12 грудня 2002 р. № 273. URL: <http://www.parlamento.it/parlam/leggi/deleghe/05030dl.htm>.
7. Кодекс промислової власності Італії від 10 лютого 2005 р. URL: http://www.uibm.gov.it/attachments/codice_aggiornato.pdf.
8. The Patents Act 1977 (as amended) 1 October 2017. URL: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/647792/Consolidated_Patents_Act_1977_-_1_October_2017.pdf.
9. Офіційна сторінка Відомства з інтелектуальної власності Великої Британії. URL: <https://www.gov.uk/government/organisations/intellectual-property-office>.
10. Патентний Закон Великої Британії 1977 р. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1977/37>.
11. Веб-сторінка Відомства інтелектуальної власності Великої Британії. URL: <https://www.gov.uk/topic/intellectual-property/patents>.
12. Bartenbach, Kurt. Voltz, Frenz-Eugen. Goetzmann, Markus J. Effects of the German Law on Employees' Inventions when Posting Employees Within the European Union in Patents and technological progress in a globalized world. Springer. 2009. P. 308.
13. Gesetz über Arbeitnehmererfindungen (ArbnErfG). Ausfertigungsdatum: 25.07.1957. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/arbnerfg/ArbnErfG.pdf>.
14. Goddar, Heinz. Compliance with the German employees' invention law in the handling of inventions developed by universities. CASRIP Publication Series: Streamlining Int'l Intellectual Property. № 5. P. 147.
15. Trimborn, Michael. Employees' Inventions in Germany – A Handbook for International Businesses. Wolters Kluwer 2009. P. 15.
16. Richtlinien für die Vergütung von Arbeitnehmererfindungen im privaten Dienst vom 20. Juli 1959 einschließlich der Änderungen durch die Richtlinie vom 1. September 1983. URL: <https://www.dpma.de/docs/dpma/richtlinienfuer-dieverguetungvonarbeitnehmererfindungen.pdf>.
17. Lag (1949:345) om rätten till arbetstagens uppfinningar. June 18, 1949. URL: <https://wipolex.wipo.int/en/text/242342>.
18. Sara Linde. Inventor Remuneration. Issues for a multinational company. Thesis, 30 points, Intellectual Property Law. Stockholm. 2010. P. 9. URL: <https://patentingenerator.no/wp-content/uploads/2015/02/Inventor-Remuneration-Issues-for-a-multinational-company.pdf>.
19. Lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område. URL: <https://lagen.nu/1915:218>.
20. Japan Patent Act (Act № 121 of 13 April 1959, as amended up to 2006). URL: https://www.wipo.int/wipolex/en/text.jsp?file_id=188310.
21. Merges, Robert P. The Law and Economics of Employee Inventions. Harvard Journal of Law & Technology. Vol. 13. № 1. 1999. P. 9. The US law, see further California Labour Code, Section 2870. URL: <http://jolt.law.harvard.edu/articles/pdf/v13/13HarvJLTech001.pdf>.
22. United States Code 261, Patent laws, Ownership; assignment. URL: <https://www.law.cornell.edu/uscode/text/35/261>.
23. Karin Reinholdsson. Ownership of employee inventions regulation in Sweden, the United Kingdom and the United States. Master thesis. Patent law. 2002. 60 p. URL: <http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordId=1561453&fileId=1565641>.