

# Lagen om rätten till arbetstagarers uppfinning

Om du är anställd och gör en uppfinning så regleras rätten till uppfinningen genom 1949 års lag om rätten till arbetstagarers uppfinningar..

Lagen är delvis depositiv, dvs den kan i vissa fall avtalas bort genom kollektivavtal eller andra överenskommelser. Men reglerna gällande skälig ersättning är tvingande, dvs går inte att avtala bort. Kontrollera med din fackliga organisation vad som gäller för just dig. Denna skyldighet gäller inte dem som är anställda inom högskola och universitet eller andra inrättningar som tillhör undervisningsväsendet.

På en del företag förekommer det ”förslagsverksamhet”. Det är ett system där facket och företaget har avtalat vilka regler som ska gälla vid bedömning och ersättning för en medarbetares förslag till förbättringar inom produktion, arbetsmiljö osv. De förslagen tillhör normalt företaget. Men när du kommer på en lösning på ett problem som leder till en patenterbar uppfinning hanteras det annorlunda och det är lagen och kollektivavtalen som reglerar förfarandet.

Ett patent kan jämföras med ett kontrakt mellan staten och dig som uppfinnare, vilket ger dig en tidsbegränsad ensamrätt till din uppfinning. Men enligt arbetsrätten så tillhör resultatet av det arbete du utför arbetsgivaren och som ersättning för din prestation får du lön. Här krockar arbetsrättens innebörd med patentlagen.

Den fackliga rörelsen, främst inom ingenjörssyrket, ifrågasatte detta under 1930-talet och 1946 skrevs kollektivavtal mellan SAF och TCO. Avtalen medger att arbetsgivaren ska ersätta dig som uppfinnare även om du är anställd av företaget.

Grundtanken i lagen, som skrevs utifrån kollektivavtalen, är att du som medarbetare i ett företag ska ha samma rätt till dina uppfinningar som vem som helst. Men lagen ger arbetsgivaren en företrädesrätt att överta rätten till uppfinningen mot ersättning

om uppfinningen faller inom företagets verksamhetsområde. Om arbetsgivaren inte utnyttjar sin rätt har du rätt att förfoga över uppfinningen.

## Omfattning

Lagen omfattar de patenterbara uppfinningarna som du som anställd gör i din tjänst. Den innehåller även vilka rättigheter och skyldigheter som gäller för arbetsgivaren och arbetstagaren. Kriterierna för att lagen ska gälla är följande:

- a) om möjligt patenterbar uppfinning, det räcker med att uppfinningen anses ha möjlighet att få patent för att lagen ska gälla, även om det senare visar sig att så inte är fallet,
- b) upphovsmannen är en arbetstagarare,
- c) uppfinningen tillkommer under anställningen eller senast sex månader efter anställningens upphörande.

## Anställda inom universitet och högskola

Det sk lärarundantaget innebär att lärare och forskare vid svenska universitet och högskolor inte omfattas av lagen, utan kan själv ta patent på sina idéer. De kan naturligtvis skriva avtal med sin arbetsgivare om rättigheten till idén, vilket ofta görs då skolornas patentbolag går in och stödjer patentprocessen. Avtalen brukar innebära en grundsumma kombinerat med en viss procent årlig avkastning.

Det börjar diskuteras om inte lärarundantaget ska förändras och i Danmark togs det bort 1999.

## Anledningar till att behålla lärarundantaget:

- Lärare och forskare äger sina arbetsresultat och ett patent kan ge dem en ekonomisk morot.
- Innovativ teknik stannar inte inom högskolor och universitet.

- Anses vara bra marknadsföring för att få utländska forskare och investerare till Sverige.
- Högskolor och universitet ska inte vara affärsdrivande.

## **Anledningar till att förändra lärarundantaget:**

- Högskolan och universiteten står för arbetstid, utrustning och infrastruktur och borde därför få del av vinsten.
- Avkastningen kan återplaceras i ny forskning
- Universitet och högskolor ska ha samma villkor som näringslivet.
- Lärare och forskare är inte entreprenörer och affärsmän.
- Forskning sker i ofta grupp, men ingen annan personal får rättigheter i patentet.

## **Konsultverksamhet**

Om du arbetar som konsult och utför ett arbete som medför att det resulterar i en uppfinning gäller att konsultföretaget har rätt att överta uppfinningen och är även den som är ersättningskyldig till dig. Men det är vanligt att konsultföretag och kundföretag reglerar detta genom avtal så att uppfinningen tillhör kundföretaget.

## **Kategorier**

En av grunderna i lagen och i avtal är att arbetsgivarens rätt till uppfinningen ökar ju närmare den tillhör företagets normala verksamhetsområde och är resultatet av dina arbetsuppgifter. Sambandet med att uppfinningen ska tillkommit i tjänsten behöver inte vara starkt, men inte heller långsökt. Som anställd kan du få ett uppslag till en idé genom ditt arbete eller använt dig av arbetsgivarens resurser för att praktiskt förverkliga din idé. Med verksamhetsområde menas att om uppfinningen avser en produkt, en vara eller tjänst, som arbetsgivaren producerar, ett förfarande eller ett hjälpmedel för att framställa en produkt eller ingår inom arbetsgivarens forskning och utvecklingsarbete, så faller den inom verksamhetsområdet.

## **Lagen delar in uppfinningar enligt nedan:**

### **1. Forskningsuppfinningar**

Innebär att du är anställd och har forskning, uppfinnarverksamhet eller produktutveckling som huvudsaklig arbetsuppgift eller att du gör en uppfinning eller finner lösning på en, i tjänsten angiven uppgift, t ex en designingenjör.

### **Äganderätt**

Enligt lagen har arbetsgivaren rätt att överta all rätt av din uppfinning mot skäligen ersättning.

### **2. Tjänsteuppfinningar**

Kallas alla de uppfinningar som tillkommit i din tjänst och faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde, men du är inte anställd inom företagets forsknings- och utvecklingsavdelning, t ex en försäljningsingenjör som säljer företagets produkter och ger teknisk support.

### **Äganderätt**

Arbetsgivarens har rätt att kräva en s.k. enkel licens, dvs att få använda uppfinningen i sin verksamhet. Arbetsgivaren har även rätt till företräde att avtala om en mer omfattande rätt till uppfinningen. Vill inte arbetsgivaren utnyttja sin rättighet förfogar du fritt över den och kan erbjuda uppfinningen till andra.

### **3. Övriga uppfinningar**

Innebär de lösningar som inte har något samband med din anställning men faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde.

### **Äganderätt**

Arbetsgivaren har företräde att få köpa uppfinningen.

### **4. Fria uppfinningar**

Uppfinningar som inte har något samband med din anställning eller din arbetsgivarens verksamhetsområde.

### **Äganderätt**

Du förfogar över uppfinningen själv.

Avtalet liknar lagen då det gäller definition av arbetsgivarens rätt till uppfinningar inom verksamhetsområdet. Skillnaden är att avtalet även anger att även övriga uppfinningar bör anmäls till arbetsgivaren, även om han inte har rätt till den. Avtalet delar in uppfinningar enligt nedan:

### **A-uppfinning**

Uppfinning som tillkommer i din tjänst (t ex en utvecklingsingenjör) eller särskilt uppdrag t ex konsultuppdrag. De uppfinningar som lagen kallar ”forskar- och tjänsteuppfinningar” passar in här.

## Äganderätt

En A-uppfinning tillhör automatiskt arbetsgivaren med hänvisning till att uppfinningen är resultatet av ett arbete.

## B-uppfinning

Definieras som en uppfinning som ingår i ett företags verksamhetsområde, men ej inom tjänsten. Enligt lagens indelning motsvaras den av "Övriga uppfinningar".

## Äganderätt

Arbetsgivaren har förtursrätt att förvärva uppfinningen.

## C-uppfinning

En uppfinning som ej passar in på kategori A eller B. Dessa saknar samband med tjänsten och faller utanför verksamhetsområdet.

## Äganderätt

För C-uppfinningen gäller att arbetstagaren har rätt att fritt förfoga över sin uppfinning.

## Anmälan

Lagen säger att du har en skyldighet att direkt anmäla din idé eller uppfinning till din arbetsgivare om den faller inom dennes verksamhetsområde, dvs om din uppfinning faller inom de tre första kategorierna. Anmälan bör vara skriftlig och så tydlig utformad så att uppfinningen kan bedömas. Du bör lämna in anmälan till företaget innan du lämnar in en patentansökan. Arbetsgivaren är alltid skyldig att behandla din anmälan under sekretess och du får inte offentliggöra din idé eller avslöja din uppfinning till konkurrerande företag.

Avtalet säger att alla uppfinningar omedelbart ska anmälas till arbetsgivaren för att kategoriseras. Detta ska göras innan du gör några andra åtgärder med din uppfinning. Anmälan bör vara skriftlig och kompletteras med en modell eller ritning för att visa uppfinningens omfattning.

## Tidsfrister

Lagen ger arbetsgivaren en tidsfrist om 4 månader. Inom den tidsperioden ska arbetsgivaren ta ställning om de vill förvärva din uppfinning mot skäligen ersättning. Tiden räknas från underrättelsedagen. Under tidsfristen får du bara förfoga över din uppfinning för att söka svenskt patent. Om så sker måste du inom en vecka meddela arbetsgivaren om

detta. Är arbetsgivaren intresserad av din idé bör han visa en handlingsplan hur företaget har tänkt att utveckling ska ske och om övertagandet gäller enkel eller exklusiv licens. Det är vanligt att företaget även tar över patentfrågorna vid överlåtandet.

## Presumptionsregeln

Det är viktigt att komma ihåg att om du söker patent på en uppfinning inom 6 månader efter att du har slutat din anställning så anses uppfinningen gjord under anställningstiden och omfattas av lagen, dvs. den tillhör arbetsgivaren. Detta kallas "Presumptionsregeln". Efter 6 månader vänds bevisbördan och arbetsgivaren måste bevisa att uppfinningen skett under anställningstiden. Avtalet menar att A-uppfinningen automatiskt tillfaller arbetsgivaren. Avtalet har ett sk efterskydd, vilket innebär att om du patentsöker en A-uppfinning inom en 6 månadersperiod efter att din anställning upphört anses den tillkommit under din arbetstid.

För en B-uppfinning har arbetsgivaren en tidsfrist att inom 8 månader meddela dig om han vill förvärva din uppfinning till skäligen ersättning. Men 4 månader efter att du anmälde din uppfinning kan du söka patent. Observera att du har en skyldighet att patentansökans utformning och omfattning ska göras i samråd med din arbetsgivare. Arbetsgivaren ska, inom 4 månader, meddela dig skriftligt vilken kategori som din uppfinning tillhör. Om arbetsgivaren inte gör det är det din uppfattning om kategoritillhörighet som är gällande, även om så inte är fallet.

## Rätten till ersättning

Regeln i lagen om rätten till skäligen ersättning är tvingande. Det betyder att du som uppfinnare har rätt till en skäligen ersättning om du överlåter rätten till din uppfinning oavsett andra överenskommelser före tillkomsten av uppfinningen. Företaget kan alltså inte avtala bort ersättning genom kollektivavtal. Här gäller samma regel som i lagen. När du ska överlåta rätten till arbetsgivaren bör även frågor om skyldigheter och rättigheter angående patentansökan, exploatering, villkor för ersättning och dylikt klargöras.

## Ersättningens storlek

Din uppfinning måste värderas för att få fram ett belopp på den ersättning du är berättigad till. Det gäller att se till uppfinningens totala värde. Värde-

ringen sker genom en samlad bedömning av flera faktorer:

- Uppfinningens värde, vilket är svårast att bedöma och samtidigt det viktigaste. Det ekonomiska värdet fastställs genom att analysera kostnader, intäkter, besparingar eller ökande vinster. Det industriella värdet är värdet av den tekniska nivåhöjningen vid en marknadsjämförelse.
- Omfattningen av rätten, ju större rätt arbetstägaren övertar, ju högre ersättning.
- Anställningens betydelse för tillkomsten av uppfinningen m a p teknisk miljö, om dina arbetsuppgifter gett impuls till uppfinningen och om du arbetat med uppfinningen på din arbetstid. I bedömningen ingår även arbetsgivarens bidrag till uppfinningen. Det kan vara att du har haft tillgång till maskiner, lokaler, teknisk utrustning, ritningar samt använt dig av den kunskapsbank som finns inom företaget.
- Tjänsteställning och lön ska, enligt avtalet påverka bedömningen för A-uppfinning. Detta kriterium finns inte med i lagens bedömningskriterier.

## **Tvister**

Om du inte kan komma överens med företaget kan du överlämna frågan till ”Statens nämnd för arbetstägares uppfinning” SNAU eller till allmän domstol. Nämnden ger en kostnadsfri rekommendation, vilket inte är bindande men brukar följas. Preskriptionstiden för att begära förhandling om skälig ersättning är tio år.

Vid avtalstvister förhandlar din fackliga organisation åt dig. Först på lokal och sedan på regional nivå med företaget. Om man fortfarande inte kan komma överens avgörs frågan av ”Industrins Uppfinnarnämnd”.