

Vad gäller när du gör en uppfinning i anställningen

Om du gör en uppfinning i anställningen förvärvar arbetsgivaren normalt viss eller hela rätten till uppfinningen. För arbetsgivarens rätt till uppfinningen ska du få ekonomisk kompensation utöver lön. Detta gäller enligt *lagen (1949:345) om rätten till arbetstagares uppfinningar* (LAU) och kollektivavtalet benämnt *Avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar* (Uppfinnaravtalet).

Den stora skillnaden mellan LAU och Uppfinnaravtalet är att arbetsgivaren enligt kollektivavtalet alltid förvärvar hela rätten till en uppfinning, medan en arbetsgivare enligt lagen antingen kan förvärva hela uppfinningen, få en enkel licens eller en optionsrätt – allt beroende av uppfinningens mer eller mindre starka koppling till anställningsförhållandet.

Däremot har en anställd uppfinnare alltid rätt till skälig ersättning utöver lön för den rätt som arbetsgivaren förvärvar, oberoende av om uppfinningen tillkommit arbetsgivaren med stöd av lag eller kollektivavtal. I denna del är lagstiftningen tvingande. Vilka ersättningsnivåer som är skäliga går det emellertid inte att ge några klara riktlinjer för – det kan röra sig från några tusenlappar upp till flera miljoner kronor.

När gäller lagen och när gäller kollektivavtalet?

LAU används när arbetstagaren och arbetsgivaren inte är bundna av Uppfinnaravtalet. Till exempel om du inte är fackligt ansluten eller ditt fackförbund inte har ingått Uppfinnaravtalet med din arbetsgivare. Du får höra med ditt fackförbund om du omfattas av kollektivavtalet eller inte.

Om lagen

Lagen avser arbetstagares patenterbara uppfinningar som tagits fram inom anställningens ram. I lagen delas anställdas uppfinningar in i tre kategorier: forskningsuppfinningar, andra tjänsteuppfinningar och övriga uppfinningar.

Det är fråga om en *forskningsuppfinning* när arbetstagarens huvudsakliga arbetsuppgift består av forsknings- eller uppfinnarverksamhet och uppfinningen har kommit till vid utförandet av arbetsuppgifterna. Det är också fråga om en forskningsuppfinning om den görs på arbetsgivarens instruktioner. När det är fråga om en forskningsuppfinning kan arbetsgivaren förvärva hela rätten till uppfinningen, som innebär att arbetsgivaren får en ensamrätt att använda uppfinningen i sin verksamhet eller sälja den till någon annan.

Det rör sig om en *annan tjänsteuppfinning* när uppfinningen kommit till genom något annat samband med anställningen och faller inom arbetsgivarens verksamhets-



Arbetstagares uppfinningar

område. Till en sådan uppfinning får arbetsgivaren en begränsad rätt. Det är en enkel licens till uppfinningen som innebär att arbetsgivaren får använda den i sin verksamhet. Arbetstagaren får sälja uppfinningen eller licensiera uppfinningen till andra företag. Utöver licensrätten har arbetsgivaren också en företrädesrätt att träffa avtal med den anställde uppfinnaren om förvärv av en mer omfattande rätt till uppfinningen. Det är alltså fråga om en optionsrätt att träffa avtal om licens eller köp av uppfinningen på arbetstagarens villkor.

Slutligen är det fråga om en *övrig uppfinning* när den har tillkommit utan samband med anställningen men faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde. Här har arbetsgivaren bara en optionsrätt att träffa avtal om förvärv av uppfinningen.

Av LAU följer att arbetstagaren är skyldig att "utan dröjsmål" anmäla en gjord uppfinning till arbetsgivaren. Inom fyra månader från anmälningstidpunkten ska meddelande lämnas av arbetsgivaren om förvärv av någon rätt till uppfinningen.

För den rätt som arbetsgivaren förvärvar till en uppfinning har arbetstagaren rätt till skälig ersättning utöver lön. Vid bedömning av ersättningens storlek ska hänsyn tas till uppfinningens värde, omfattningen av arbetsgivarens rätt till uppfinningen och vilken betydelse som anställningen har haft för uppfinningens tillkomst. För forskningsuppfinningar är emellertid arbetstagaren endast berättigad till extra ersättning om värdet av uppfinningen överstiger vad den anställde med hänsyn till lön och andra anställningsförmåner har kunnat förutsättas prestera.

Om kollektivavtalet

LAU är i huvudsak dispositiv och för stora delar av arbetsmarknaden regleras rätten till anställdas uppfinningar i kollektivavtal, för tillfället genom Uppfinnaravtalet. I Uppfinnaravtalet har arbetsgivarens rätt till arbetstagares uppfinningar reglerats på ett mer förmånligt sätt än enligt LAU. Det kan förklaras av att arbetsmarknadens parter har ansett att lagen inte på förhand kan ge tillräcklig vetskap om när och i vilken omfattning en arbetsgivare har rätt till uppfinningar gjorda i anställningsförhållanden. Bestämmelsen i LAU om skälig ersättning är emellertid *tvångande* och gäller också när Uppfinnaravtalet är tillämpligt.

Enligt Uppfinnaravtalet har arbetsgivaren getts en ovillkorlig rätt till sina anställdas patenterbara uppfinningar, som antingen faller inom arbetstagarens tjänst eller särskilda uppdrag (s.k. A-uppfinningar) eller i övrigt faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde (s.k. B-uppfinningar). Ytterligare en kategori av uppfinningar är



Arbetstagares uppfinningar

nämnd i avtalet, s.k. C-uppfinningar. En C-uppfinning är en fri uppfinning och som arbetstagaren fritt får förfoga över.

En *A-uppfinning* motsvarar både en "forskningsuppfinning" och en "annan tjänsteuppfinning" enligt lagens indelning. En arbetsgivare har en automatisk rätt till en A-uppfinning, och det krävs inte någon särskild överenskommelse för arbetsgivarens rätt. En *B-uppfinning* motsvarar enligt lagens indelning en "övrig uppfinning". En B-uppfinning övergår inte direkt till arbetsgivaren, utan det krävs viss aktivitet från arbetsgivarens sida. Men också till en sådan uppfinning övertar arbetsgivaren all rätt.

Uppfinnaravtalet föreskriver att arbetstagaren är skyldig att utan dröjsmål skriftligen anmäla en A- eller B-uppfinning till sin arbetsgivare. Eftersom en A-uppfinning tillkommer arbetsgivaren automatiskt är anmälan av mer formell karaktär. En anmälan av en B-uppfinning innefattar däremot ett erbjudande till arbetsgivaren att förvärva hela uppfinnarrätten. Arbetsgivaren ska underrätta arbetstagaren inom åtta månader från anmälan mottagande om företaget vill förvärva rätten till en B-uppfinning.

Ersättningsbestämmelsen i LAU är som redan nämnts tvingande, och det innebär att den också ska tillämpas på det kollektivavtalsreglerade området. Men eftersom ersättningsfrågan ofta är svårbedömbär, finns en rekommendation i Uppfinnaravtalet om att ersättningen på förhand bör bestämmas till schablonbelopp. I avtalet anges att ersättning lämpligen utgår med 1 700–2 550 kr vid uppfinningens anmälan samt ytterligare 2 800–22 500 kr om uppfinningen patentsöks och leder till ett patent. Vidare anges för B-uppfinningar ska ersättning utöver schablonbeloppen alltid utgå, med undantag för uppfinningar av ringa värde. Däremot ska ersättning utöver schablonen endast utgå för A-uppfinningar om dess värde väsentligen överstiger vad som med hänsyn till arbetstagarens tjänst, lön och andra förmåner kunnat förutsättas.

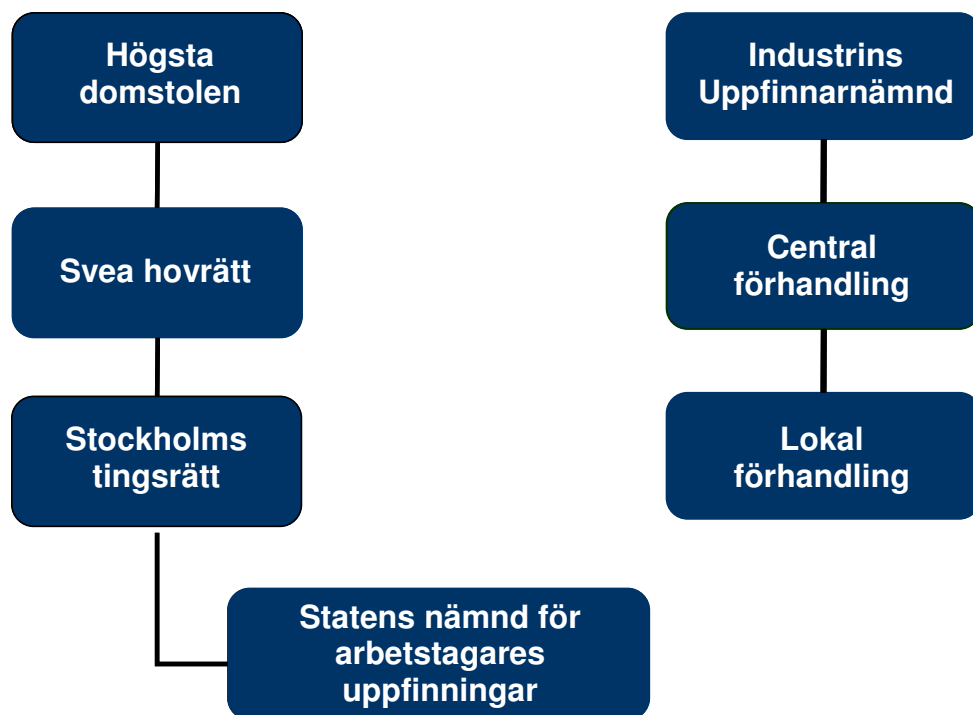
Tillämpningen av kollektivavtalets rekommendationer sker inte enhetligt hos svenska företag, och ersättningarnas utbetalning respektive storlek till anställda uppfinnare varierar kraftigt. Emellertid utger många företag något högre schablonbelopp än Uppfinnaravtalets, mellan 30 000–50 000 kr, men däremot ingen ersättning därutöver. Tvister under 2000-talet har dock visat att anställda uppfinnare kan vara berättigade till miljonbelopp i skälig ersättning.

Tvister

I tvist som rör LAU, exempelvis om ersättningens storlek, är Stockholms tingsrätt behörig domstol. Tingsrättens avgöranden kan överklagas till Svea hovrätt och, om prövningstillstånd beviljas, till Högsta domstolen. Men att föra process i domstol är kostsamt och parterna kan i stället begära att få ett utlåtande av Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar. En prövning som är kostnadsfri. Nämndens utlåtanden är emellertid inte bindande och följer inte en part nämndens rekommendation, får tvisten prövas i domstol.

Tvister rörande Uppfinnaravtalet prövas av Industrins Uppfinnarnämnd. Det är en skiljenämnd och talan vid den avgörs genom skiljedom, som har bindande verkan för parterna. Innan tvist kan tas upp av skiljenämnden ska oenighet behandlas vid lokal förhandling mellan arbetstagarens fackförbund och arbetsgivaren. Om parterna inte kommer överens får frågan hänskjutas till central förhandling. Det är endast vid oenighet vid central förhandling som part kan begära att tvisten ska tas upp av Industrins Uppfinnarnämnd. En begäran om prövning ska ske inom tio år från den dag arbetstagaren anmälde uppfinningen till sin arbetsgivare.

Följande bild ger en översikt:



Om Svenska Uppfinnareföreningen, SUF

Svenska Uppfinnareföreningen är världens äldsta uppfinnarförening, den grundades 1886 av den välkände polarfararen och patentingenjören Salomon August Andrée. Då, som nu, var tanken att bilda ett forum för idéutbyte och samverkan mellan uppfinnande, forskning och näringsliv. Allt för att skapa bra förutsättningar för utveckling och innovation.

Vår uppgift är att främja uppfinnarens och uppfinnandets villkor i samhället.

Vi driver uppfinnarnas frågor genom till exempel opinionsbildning och lobbyverksamhet.

Vi är remissinstans när det gäller innovationsfrågor samt bevakar och påverkar lagstiftningen inom immaterialrätt.