

Arbetstagares innovationer

Det är inte ovanligt att innovationer uppstår i en anställning. Rättigheter och skyldigheter kring arbetstagares uppfinningar finns i både lag och kollektivavtal. När anställningen har bidragit till uppfinningens tillkomst har det ansetts rimligt att arbetsgivaren har en större eller mindre rätt till uppfinningen, beroende på hur stark kopplingen varit mellan arbetstagarens arbetsuppgifter och uppfinningen.

Rättslig reglering

Arbetstagarnas rättigheter och skyldigheter framgår av lagen om rätten till arbetstagares uppfinningar. Lagen är dispositiv, det vill säga den kan ersättas med kollektivavtal. Så har skett inom den privata sektorn genom det så kallade uppfinnaravtalet. Det förekommer också att rätten till arbetstagares uppfinningar regleras i det enskilda anställningsavtalet.

Uppfinningsanmälan

Om du gör en uppfinning som faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde är du skyldig att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om detta.

Underrättelsen bör vara skriftlig och arbetsgivaren ska med ledning av den kunna bedöma uppfinningens karaktär och betydelse. Du bör se till att få en skriftlig bekräftelse från arbetsgivaren, eftersom det kan vara viktigt för dig att bevisa när underrättelsen skedde.

Vem äger uppfinningen?

Uppfinningens tillkomst	Lagen	Uppfinnaravtalet
Inom arbetsgivarens verksamhetsområde som ett direkt resultat av ålagda arbetsuppgifter	<i>Forskningsuppfinning:</i> Arbetsgivaren kan förvärva hela uppfinnarrätten	<i>A-uppfinning:</i> Arbetsgivaren förvärvar automatiskt hela uppfinnarrätten
Inom arbetsgivarens verksamhetsområde i annat samband med anställningen	<i>Annan tjänsteuppfinning:</i> Arbetsgivaren kan förvärva en enkel licensrätt och har option att träffa avtal med uppfinnaren	
Inom arbetsgivarens verksamhetsområde utan samband med anställningen	<i>Övrig uppfinning:</i> Arbetsgivaren har option att träffa avtal med uppfinnaren	<i>B-uppfinning:</i> Arbetsgivaren kan förvärva hela uppfinnarrätten
Utanför arbetsgivarens verksamhetsområde	Fri uppfinning	<i>C-uppfinning:</i> Fri uppfinning

Lagen

Är du anställd inom stat eller kommun eller hos ett företag som saknar kollektivavtal omfattas du av lagen om rätten till arbetstagares uppfinningar. Enligt lagen äger arbetstagaren alltid rätten till sin uppfinning, men arbetsgivaren får överta den i större eller mindre omfattning beroende på vilken kategori den tillhör.

Lagen skiljer mellan tjänsteuppfinningar, d.v.s. uppfinningar som tillkommit i tjänsten, och andra uppfinningar, som tillkommit utan samband med tjänsten men som ändå faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde. En tjänsteuppfinning kan antingen vara en *forskningsuppfinning*, om arbetstagarens huvudsakliga arbetsuppgift består av forsknings- eller uppfinnarverksamhet, eller en *övrig tjänsteuppfinning*.

Om du har åstadkommit en forskningsuppfinning har arbetsgivaren rätt att överta alla rättigheter till denna. Övriga tjänsteuppfinningar har arbetsgivaren bara nyttjanderätt till i sin verksamhet (enkel licens). Arbetstagaren kan alltså sälja uppfinningen eller licensiera ut den till andra företag, dock med en användarbegränsning för arbetsgivarens lagstadgade rätt. Utöver licensrätten har arbetsgivaren en möjlighet att utan konkurrens lägga bud på uppfinningen och träffa avtal med uppfinnaren om förvärv av en mer omfattande rätt till uppfinningen (optionsrätt). Uppfinningar som visserligen faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde men som har tillkommit utan samband med tjänsten (t.ex. som åstadkommit på fritiden) har arbetsgivaren inte rätt att använda i verksamheten med mindre än att denne träffar avtal med uppfinnaren. Även här finns en optionsrätt för arbetsgivaren.

Om arbetsgivaren vill överta rätten till din uppfinning i en eller annan omfattning ska denne meddela dig det inom fyra månader från din underrättelse om uppfinningen. Om arbetsgivaren inom denna tid inte utnyttjar sin rätt får du fritt använda uppfinningen och söka patent på denna.

Lagen gäller inte för lärare vid universitet, högskolor eller andra inrättningar som tillhör undervisningsväsendet. Dessa behöver således inte anmäla sina eventuella uppfinningar till arbetsgivaren, utan kan fritt förfoga över dessa. Lagen omfattar dock lärare vid Försvarmaktens skolor som är yrkesofficerare.

Uppfinnaravtalet

Uppfinnaravtalet gäller dig som är anställd inom privat sektor och arbetar på en arbetsplats som har kollektivavtal. Uppfinnaravtalet delar upp de anställdas uppfinningar i kategorierna A, B och C.

A-uppfinningar är uppfinningar som faller inom ramen för din anställning. Det saknar betydelse om arbetet som lett fram till uppfinningen är din huvudsakliga arbetsuppgift eller inte. Inom denna kategori faller alltså både forskningsuppfinningar och övriga tjänsteuppfinningar i lagens mening. En A-uppfinning tillhör arbetsgivaren. Arbetsgivaren avgör själv om och i vilken utsträckning uppfinningen ska patenteras.

B-uppfinningar är uppfinningar vars utnyttjande faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde men som inte är A-uppfinningar. Du kan t.ex. ha kommit fram till uppfinningen genom att på eget initiativ intressera dig för en fråga som egentligen sorterar under en annan sektion inom företaget, eller som det i varje fall inte ankommer dig att syssla med. En uppfinning som du gör på din fritid är en B-uppfinning om den faller inom din arbetsgivares verksamhetsområde.

B-uppfinningar tillhör inte arbetsgivaren, men denne har precis som för forskningsuppfinningar en rätt att överta all rätt till en sådan uppfinning. Arbetsgivaren ska meddela uppfinnaren sitt beslut inom fyra månader från dagen för anmälan av uppfinningen. Först efter åtta månader har du som uppfinnare rätt att själv söka patent på B-uppfinningen om arbetsgivaren dessförinnan inte meddelat att han eller hon vill förvärva uppfinningen.

C-uppfinningar är uppfinningar som helt saknar samband med tjänsten och som dessutom faller utanför arbetsgivarens verksamhetsområde. C-uppfinningar är fria uppfinningar som arbetsgivaren inte har någon rätt till.

Skälig ersättning

Varje uppfinnare som överlåtit någon del av rätten till uppfinningen till sin arbetsgivare har enligt lagen rätt till skälig ersättning. Denna bestämmelse är tvingande på så sätt att den gäller oavsett om arbetsgivaren och den anställde överenskommit om något annat före uppfinningens tillkomst. I en situation där arbetstagaren står i begrepp att överlåta uppfinningen till arbetsgivaren skyddas bestämmelsen däremot inte mot "dåliga" avtal.

En förutsättning för rätt till ersättning är att uppfinningen kan anses vara patenterbar i patentlagens eller den europeiska patentkonventionens (EPC) mening. Det kan finnas skäl för en arbetsgivare att avstå från att söka om patent, men detta diskvalificerar inte arbetstagaren från rätt till uppfinnarersättning så länge uppfinningen bedöms vara patenterbar.

Ersättningens storlek bestäms av uppfinningens värde, omfattningen av den rätt som arbetsgivaren övertagit inom och utom Sverige, anställningens betydelse för uppfinningens tillkomst samt din tjänsteställning, lön och övriga anställningsförhållanden. Ersättningen kan utgå som royalty eller med ett engångsbelopp.

Uppfinningar efter anställningens slut

Om en arbetstagare söker patent på en forskningsuppfinning eller en A-uppfinning inom sex månader efter att anställningen har upphört finns både i lagen och i uppfinnaravtalet ett så kallat efterskydd för arbetsgivaren. För att få rätt till sin uppfinning måste uppfinnaren då göra sannorlikt att uppfinningen tillkommit först efter att anställningen upphörde.

Tvister och frister

Om uppfinnaren och arbetsgivaren är oense om ersättningens storlek får tvisten lösas i Stockholms tingsrätt (om lagen är tillämplig) eller i en särskild skiljenämnd (om uppfinnaravtalet gäller).

Olika preskriptionsfrister gäller beroende på om uppfinningen faller under lagen eller uppfinnaravtalet. Arbetstagaruppfinningar som faller under lagen omfattas av preskriptionslagens tioåriga preskriptionsfrist. Det innebär att en ny tioårsperiod börjar löpa in arbetsgivaren erkänner fordringen eller om arbetstagaren skriftligen påminner om kravet eller väcker talan i domstol.

Talan om ersättning för uppfinningar som faller under uppfinnaravtalet måste väckas i industrins uppfinnarnämnd inom tio år från den dag då patentansökan för uppfinningen gjordes. Om arbetsgivaren valt att inte patentsöka uppfinningen räknas fristen i stället från den dag då uppfinningen anmäldes till arbetsgivaren. Fristen kan endast förlängas genom att träffa avtal med arbetsgivaren om att preskription inte ska åberopas.

Uppdaterad 26 september 2018