

Avtal mellan

Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation
och

Svenska Industritjänstemannaförbundet

Sveriges Kommunaltjänstemannaförbund

Ledarna

Sveriges Civilingenjörersförbund

ArkitektFörbundet

angående rätten till arbetstagares uppfinningar

Förhandlingsprotokoll

Den 14 februari 1996

Parter

Fastigo, Fastighetsbranschens
Arbetsgivarorganisation

SIF, Svenska Industri -
tjänstemannaförbundet
SKTF, Sveriges Kommunal -
tjänstemannaförbund
Ledarna
CF, Sveriges Civilingenjörsförbund
AF, ArkitektFörbundet

Ärende

Avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar

Närvarande
för arbetsgivarparten

Fastigo
Anders Skarin, ordförande
Hans Säll, sekreterare

för arbetstagarparterna

SIF	Hans Eriksson
SKTF	Lars Enroth
Ledarna	Börje Hammarström
CF	Lars Garnefält
AF	Sture Åström

Parterna överenskommer härmed om i bifogade avtal intagna regler med avseende på rätten till i Sverige patenterbara uppfinningar, som gjorts av anställda. Avtalet ansluter till motsvarande avtal mellan SAF och PTK.

I och med detta avtals ikraftträdande upphör alla eventuellt tidigare gällande kollektivavtal mellan parterna angående rätten till arbetstagares uppfinningar.

Vid protokollet
Hans Säll

Justeras
Anders Skarin

Justeras
Hans Eriksson
Lars Enroth
Lars Garnefält
Börje Hammarström
Sture Åström

Avtal om rätten till arbetstagares uppfinningar

Gemensamma utgångspunkter

Den höga materiella standard, som utvecklats i nutidens Sverige, är till största delen avhängig av tekniska framsteg. Uppfinnare har i stor utsträckning bidragit till dessa framsteg och under årens lopp har flera av de större industrier, som för närvarande verkar, baserats på en eller flera uppfinningar.

Kraven på näringslivet avseende produktivitetshöjning är utomordentligt starka. Mot bakgrund härav är snabb teknisk utveckling påkallad även i framtiden. Ett växande antal företag lägger ned allt större kostnader i fråga om produkt- och metodutveckling. Utvecklingsarbetet, som ofta äger rum under medverkan av anställda forskare, konstruktörer och andra arbetstagare, kan leda fram till patenterbara uppfinningar.

För företagen som arbetsgivare är det en naturlig utgångspunkt, att äganderätten till uppfinningar, som tillkommit med utnyttjande av företagets resurser, ska tillfalla företagen.

Det ligger i företagets intresse, att de anställda med utnyttjande av förvärvade kunskaper på eget initiativ kommer fram till innovationer. Arbetstagarna är å sin sida berättigade till skälig ersättning för gjorda uppfinningar. Spörsmålet om sådan ersättning aktualiseras i synnerhet, när uppfinning tillkommit vid sidan av den anställdes normala arbetsuppgifter och/eller har ett med hänsyn till arbetstagarens ställning och anställningsförmåner särskilt högt värde. Även om ersättningsfrågan ofta är svårbedömbär, är det av vikt att prövning en därav sker i en positiv anda. Särskilda ersättningar för uppfinningar stimulerar innovationsviljan hos de anställda.

§ 1 Kategoriindelning av de anställdas uppfinningar m m

I detta avtal förstås med

A-uppfinning: uppfinning, som faller inom ramen för anställdes tjänst eller särskilda uppdrag,

B-uppfinning: uppfinning, vars utnyttjande faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde men som inte utgör A -uppfinning,

C-uppfinning: uppfinning, som varken är A-uppfinning eller B-uppfinning.

Vid koncernföretag ska upptas överläggningar för angivande av vilka i koncernen ingående företag, som ska anses tillhöra arbetsgivarens verksamhetsområde.

Om flera anställda väsentligen bidragit till en uppfinnings tillkomst i de delar, som omfattas av godkända patentanspråk, ska samtliga betraktas som uppfinnare.

Kommentar till § 1

Kategoriindelning av uppfinningar

A - uppfinning definieras i avtalstexten som en uppfinning, vilken "faller inom ramen för anställdes tjänst eller särskilda uppdrag".

Där med menas, att uppfinningen ska ha tillkommit som ett resultat av det arbete, som den anställde åtagit sig och för vilket lönen är avsedd att utgöra ersättning. Det saknar betydelse, huruvida det arbete, som lett till uppfinningen, utgör eller inte utgör den anställdes huvudsakliga arbetsuppgift; det är tillräckligt, att arbetet ingår som en av de uppgifter den anställde har att ägna sig åt. Arbetsuppgiften behöver inte vara avsedd att leda till uppfinningar, men den ska ha sådan inriktning, att man vid dess normala utförande eventuellt kan komma fram till en uppfinning av det aktuella slaget. Det är som regel också karaktäristiskt för A -uppfinning, att arbetsgivaren inte bara utgivit lön för arbetet ifråga utan också ställt företagets resurser (material, instrument, lokal etc) till förfogande redan från arbetets början.

Med B- uppfinning menas en uppfinning, som visserligen faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde men som tillkommit under andra betingelser än de ovan angivna. Den anställde kan exempelvis ha kommit fram till en uppfinning genom att på eget initiativ intressera sig för en fråga, som sorterar under en annan sektion inom företaget eller som det i varje fall inte an kommer på honom att sysselsätta sig med. Att man som en indirekt följd av sitt eget arbete måhända kommit att uppmärksamma problemställningen berövar inte uppfinningen dess karaktär av B-uppfinning. Den omständigheten att den anställde arbetar på konstruktionsavdelning eller laboratorium behöver inte nödvändigtvis innebära, att en uppfinning är att betrakta som A -uppfinning.

Till belysning av det ovan sagda kan följande exempel anföras.

- 1. En konstruktör är anställd på konstruktionsavdelningen vid ett företag, som tillverkar släpvagnar till långtradare, inbegripet kopplingsanordningar mellan långtradare och släpvagnar. Konstruktören åstadkommer en patenterbar uppfinning, som berör en sådan konstruktion. Uppfinningen är att klassificera som A -uppfinning.*
- 2. Ett större företag ägnar sig åt mekanisk verkstadsrörelse med tonvikt på elektriska komponenter. Inom företaget finns skilda avdelningar bl a för elektriska motorer, transformatorer, högspänd kraftöverföring, traverser, fordon, elektronik, licensfrågor m m. En inom elektronikavdelningen anställd uppfinnare gör – vid sidan av sina normala arbetsuppgifter – en mekanisk uppfinning, som gäller lyftanordning för travers. Uppfinningen är att klassificera som B -uppfinning.*
- 3. En kemiingenjör, anställd vid i föregående exempel nämnd verkstadsindustri, arbetar inom företagets centrallaboratorium med problem avseende isolationsmetoder. Han gör därvid vissa rön, som han på sin fritid arbetar vidare på, och kommer då fram till en patenterbar uppfinning avseende tvättmedel. Uppfinningen är att klassificera som C- uppfinning.*

Parterna är ense om att det kan förekomma fall, som ligger i gränsskiktet mellan A- och B- uppfinningar. Ersättningsfrågan kan då lösas utan närmare klassificering av uppfinningen.

Flera uppfinnare

När uppfinning anmälts av en anställd, kan i vissa fall tänkas, att i själva verket även andra arbetstagare väsentligen bidragit till uppfinningens tillkomst. I dessa fall är det angeläget, att utredning härom skyndsamt kommer tillstånd, varvid arbetsgivaren bör medverka och lämna besked om sin inställning.

§ 2 Arbetstagares skyldighet att anmäla uppfinningar m m

Arbetstagare, som anser sig ha gjort A-uppfinning eller B-uppfinning, är skyldig att anmäla uppfinningen enligt vad nedan stadgas. Arbetstagare, som anser sig ha gjort C-uppfinning, bör anmäla uppfinningen, eftersom det både för arbetstagaren och arbetsgivaren är önskvärt, att frågan om rätten till uppfinningen blir helt klarlagd, innan uppfinningen börjar exploateras.

Anmälan av uppfinning, varmed avses sådan skriftlig eller därmed jämförbar redogörelse, av vilken de väsentligaste momenten i uppfinningen framgår, ska utan dröjsmål göras hos arbetsgivaren eller den, som arbetsgivaren utsett att motta sådana anmälningar. Anmälan ska behandlas konfidentiellt, och det åligger arbetsgivaren att tillse, att anmälares prioritetsrätt inom företaget skyddas genom lämplig diarie- och registerföring. Arbetsgivaren ska inom fyra månader från det anmälan om uppfinning gjordes lämna anmälares skriftligt besked rörande kategori, till vilken uppfinningen enligt arbetsgivarens uppfattning ska hänföras. För den händelse arbetstagaren till arbetsgivaren lämnar meddelande om sin uppfattning rörande kategori, till vilken uppfinningen är att hänföra, blir meddelandet gällande gentemot arbetsgivaren, därest denna underlåter att inom fyra månader från det han fick del av meddelandet lämna arbetstagaren besked om annat.

Kommentar till § 2

Av paragrafen framgår, att anmälan om uppfinning ska utvisa de väsentligaste momenten i uppfinningen. Normalt ska anmälan vara skriftlig. Med ”därmed jämförbar redogörelse” avses exempelvis det fallet, att uppfinnare istället för ritning(ar) med teknisk beskrivning till arbetsgivaren överlämnar fungerande provexemplar av apparat, vari uppfinningen ingår.

§ 3 Arbetsgivares och arbetstagares rättigheter med avseende på A-, B- och C-uppfinningar

A-uppfinningar

A-uppfinning tillhör arbetsgivaren, som avgör, om och i vilken utsträckning uppfinningen ska patenteras. Upphovsman till A-uppfinning ska skriftligen bekräfta arbetsgivarens äganderätt till uppfinningen, om detta i ärende rörande patentansökan m m är erforderligt med hänsyn till lagstiftningen i respektive länder. Arbetsgivaren äger att till upphovsmannen helt eller delvis avstå från sin rätt till A-uppfinningen.

B - uppfinningar

Anmälan om B-uppfinning enligt § 2 ska anses innefatta ett erbjudande till arbetsgivaren att förvärva uppfinningen. Arbetsgivaren avgör med för anmälares bindande verkan, om och i vilken utsträckning rätten till uppfinningen ska övergå till arbetsgivaren. Upphovsman till B-uppfinning ska härefter skriftligen bekräfta av arbetsgivaren sålunda förvärvat rätt till uppfinningen, om detta i ärende rörande patentansökan m m är erforderligt med hänsyn till lagstiftningen i respektive länder.

Anställd som gjort B-uppfinning, får själv söka patent på densamma, sedan fyra månader förflutit från det den anställde anmält uppfinningen enligt § 2, såvida inte arbetsgivaren dessförinnan meddelat, att han vill förvärva uppfinningen. Upphovsman till B-uppfinning, som själv önskar söka patent på uppfinningen, ska samråda med arbetsgivaren om patentansökans utformning.

Har åtta månader förflutit från det anställd enligt § 2 anmält B-uppfinning och har arbetsgivaren underlåtit att lämna besked om huruvida och i vilken utsträckning han önskar förvärva uppfinningen, har den anställde rätt att fritt förfoga över denna.

Arbetsgivare, som förvärvat rätt till B-uppfinning enligt ovan, kan efter överenskommelse med upphovsmannen helt eller delvis återlämna sin rätt därtill, varvid arbetsgivarens rätt till ersättning är maximerad till vad som motsvarar direkta kostnader för patentansökan och anlitan av patentombud.

C - uppfinningar

Anställd, som gjort C-uppfinning, har rätt att fritt förfoga över denna.

Kommentar till § 3

Det framstår som angeläget, att arbetsgivaren så snart som möjligt efter det patentansökan ingivits i Sverige underrättar den anställde om i vilka övriga länder han avser att söka patent.

§ 4 Arbetstagares rätt till ersättning

Arbetsgivare, vars rätt till A-uppfinning konstaterats eller som förvärvat rätt till B-uppfinning, ska till uppfinnaren utgiva skäligen ersättning härför. Vid ersättningens bestämmande ska särskild hänsyn tagas till

- uppfinningens värde,
- omfattningen av den rätt till uppfinningen, som arbetsgivaren övertagit inom och utom Sverige,
- den betydelse, som anställningen kan ha haft för uppfinningens tillkomst,

samt, i fråga om A-uppfinning,

- den anställdes tjänsteställning samt lön och övriga anställningsförmåner.

På förhand bestämt schablonbelopp bör utgå till den anställde. Beloppet kan utgå antingen på en gång i samband med patentansökans ingivande eller i två eller flera steg.

Här utöver gäller följande.

1. Om värdet av A-uppfinning väsentligen överstiger vad som med hänsyn till den anställdes tjänsteställning samt lön och övriga anställningsförmåner kunnat förutsättas, ska – efter beaktande av ersättning, som utgivits enligt föregående stycke – ytterligare ersättning utgå. Har uppfinnaren haft kostnader för uppfinningen, ska han erhålla skäligen gottgörelse för dessa.
2. Om arbetsgivaren övertagit rätten till B-uppfinning, ska i normalfallet, utöver tidigare nämnt schablonbelopp, ytterligare ersättning utgå, om inte annat föranleds av uppfinningens ringa värde.

Att arbetsgivaren i visst fall av särskilda skäl inte önskar patentsöka uppfinningen ska i och för sig inte påverka den anställdes rätt till ersättning enligt denna paragraf.

Beslut om ersättning ska på begäran av endera parten upptas till omprövning, om väsentligen ändrade förhållanden påkallar det. Redan utbetald ersättning får dock inte återkrävas. Inte

heller får återkrav ske, när arbetsgivaren helt eller delvis avstått från sin rätt till viss A- eller B-uppfinning.

Kommentar till § 4

Schablonersättning

Regler om schablonersättning bör antas vid företag, där det förekommer utvecklingsarbete, som i ej ringa omfattning leder till patenterbara uppfinningar. Med hänsyn till branscholikheter m m kan reglerna behöva utformas på skilda sätt vid olika företag. Som exempel på sådan reglering kan anföras följande vid ett företag tillämpade ordning.

Anställd, som åstadkommer och anmäler uppfinning, vilken av arbetsgivaren bedöms såsom patenterbar i Sverige och av värde för företaget, äger rätt till ersättning om 1.700 kronor, vilket belopp utbetalas snarast möjligt efter det anmälan blivit gjord. Om uppfinningen gjorts av flera anställda, fördelas mellan dessa ett belopp om 2.550 kronor. Om anmäld uppfinning patentsöks och leder till patent i Sverige, utgår till ensam uppfinnare ytterligare ersättning, vilken av arbetsgivaren fastställs till belopp varierande mellan 2.800 kronor och 14.000 kronor. Har uppfinningen åstadkommits av flera anställda gemensamt, fördelas under motsvarande för utsättningar mellan dem ett av arbetsgivaren fastställt belopp, som kan variera mellan 4.500 kronor och 22.500 kronor. Ansökan om och beviljande av patent i främmande länder ger inte upphov till rätt till schablonersättning. Schablonersättningar enligt ovan kan även utgå för uppfinningar, som anses patenterbara i Sverige samt i och för sig värda att patenteras men på vilka företaget av särskilda skäl inte önskar söka patent.

Omprövning av beslut om ersättning

Enligt paragrafen kan genom avtal eller på annat sätt träffat beslut om ersättning för uppfinning upptas till omprövning, om väsentligen ändrade förhållanden påkallar det. Som exempel på fall, då ändring inträder i de förhållanden, som varit avgörande vid ersättningsbestämmande, kan nämnas, att uppfinningen minskar eller ökar i värde på grund av nya uppfinningar eller teknikens utvecklingöverhuvud, på grund av ändrade marknadsförhållanden och liknande. Den omständigheten, att anställd uppfinnare efter ersättningsbestämmande omplaceras inom företaget eller att hans anställning upphör, kan inte anses öppna möjlighet till omprövning av beslut i ersättningsfrågan.

§ 5 Patentansökan efter anställningens upphörande

Därest arbetstagare inom sex månader efter det att hans anställning upphört söker patent på uppfinning, som – om anställningen alltjämt hade bestått – skulle ha varit att anse som A-uppfinning, ska uppfinningen anses ha gjorts under anställningen. Vad nu sagts ska dock inte gälla, om arbetstagaren förmår göra sannolikt, att uppfinningen tillkommit efter anställningens upphörande.

§ 6 Handläggning av tvister

Uppstår oenighet mellan arbetsgivare och arbetstagare med avseende på fråga, som regleras i detta avtal, kan tvisten på endera partens begäran behandlas vid lokal förhandling. Om så inte sker eller om lokal förhandling inte leder till uppgörelse, kan frågan hänskjutas till central förhandling. Framställning om sådan förhandling ska göras hos motsidan inom sex månader

från den dag, då överläggningarna mellan arbetsgivare och arbetstagare respektive den lokala förhandlingen avslutades, vid äventyr att vederbörande anspråk annars preskriberas. Som avslutningsdag ska anses den dag, då berörda parter i protokoll eller på annat sätt enats om att förklara överläggningarna respektive förhandlingen avslutad. Har parterna inte enats, gäller som avslutningsdag den dag, då part givit motparten skriftligt besked om att han anser överläggningarna respektive förhandlingen avslutad.

Uppnås inte heller vid central förhandling enighet, får talan i saken anhängig göras enligt § 7. Talan ska väckas inom tio år från den dag, då den anställde enligt § 2 anmält uppfinningen till arbetsgivaren, vid äventyr att vederbörande anspråk annars preskriberas. Härav följer att, om parterna inte är överens om annat, krav på omprövning av ersättning enligt § 4 sista stycket vid äventyr av preskription ska framställas genom väckande av talan inom nämnda tioårsfrist.

Förhandling kan ske, även om patent inte sökts eller beviljats med avseende på uppfinningen.

I uppgörelse får, om arbetsgivaren det begär, intas för behåll om att uppgörelsen ska gälla endast under för utsättning, att patent sedermera beviljas.

§ 7 Fastighetsbranschens Uppfinnarnämnd

Talan rörande fråga, som inte kunnat lösas vid central förhandling enligt § 6, ska föras in för en särskilt inrättad skiljenämnd, kallad "Fastighetsbranschens Uppfinnarnämnd".

Om nämnden behandlat tvist med avseende på uppfinning, var på patent sökts men ännu inte beviljats, kan nämnden på begäran av endera parten i sitt utslag lämna skilda föreskrifter för å ena sidan det fallet, att patent beviljas, och å andra sidan det fallet, att patentansökan avslås.

Parter inför nämnden är på arbetsgivarsidan företaget och Fastigo samt på arbetstagersidan den anställde och berörd arbetstagarorganisation. Talan får inte på någondera sidan föras utan medverkan av berörd organisation, såvida det inte visas, att organisationen avstår från att föra talan.

Fastighetsbranschens Uppfinnarnämnd består av ordförande jämte suppleant för honom samt av två ledamöter och suppleanter för dem. Ordföranden jämte suppleanten för honom utses av Fastigo och berörd/a arbetstagarorganisation/er gemensamt. En ledamot utses av arbetsgivaren i tvisten och Fastigo gemensamt. En ledamot utses av arbetstagaren/arbetstagarna i tvisten jämte berörd/a arbetstagarorganisation/er gemensamt.

Kostnaderna för ordföranden delas lika mellan Fastigo och berörd/a arbetstagarorganisation/er.

Kostnaderna för övriga ledamöter bestrids av berört företag och/eller berörda arbetstagare enligt nämndens beslut.

För nämndens verksamhet ska i övrigt i tillämpliga delar gälla lagen om skiljemän.

§ 8 Avtalets giltighet

Mellan Fastigo och respektive arbetstagarorganisation gäller detta avtal från och med den 1 april 1996. Avtalet gäller tills vidare med ett års uppsägningstid. Avtalet gäller i fråga om uppfinningar, som anmälts till arbetsgivaren från och med den 1 april 1996.