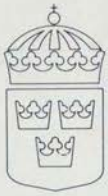
Arbetstagares uppfinningar

TÄNKANDE AV UTREDNINGEN RÖRANDE RÄTTEN TILL ARBETSTAGARES UPPFINNINGAR

SOU
1980:42



Statens offentliga utredningar
1980:42
Justitiedepartementet

Arbetstagares uppfinningar

Betänkande av utredningen rörande rätten till arbetstagares uppfinningar

Stockholm 1980

Omslag Jan Bohman
Jernström Offsettryck AB

ISBN 91-38-05632-1
ISSN 0375-250X
Gotab, Malmö 1980

Till statsrådet och chefen för justitiedepartementet

Med stöd av regeringens bemyndigande den 1 september 1977 förordnade chefen för justitiedepartementet den 28 september 1977 ordföranden i arbetsdomstolen Johan Lind att utreda frågor rörande rätten till arbetstagares uppfinningar.

Att såsom sakkunniga biträda utredningsmannen förordnades den 14 oktober 1977 direktören Åke Carlhammar, förbundsjuristen Kerstin Gustafsson, ingenjören Karl Gustav Karlsson, avdelningsdirektören Bengt Ljung, förbundsjuristen Ulf Nilsson, byrådirektören Einar Nyrén, krigsrådet, numera rådmannen Brita Swan, ingenjören Olof Wallerius och civilingenjören Bengt Öhman samt den 27 oktober 1977 avdelningsdirektören Torsten Halén.

Att såsom experter biträda utredningsmannen förordnades den 14 oktober 1977 hovrättsassessorn Anders Holmstrand och den 27 oktober 1977 hovrättsassessorn Måns Jacobsson.

Till sekreterare förordnades den 28 september 1977 hovrättsassessorn Rolf Trulsson.

Sedan uppdraget nu har slutförts överlämnas härmed betänkande med förslag till lag om arbetstagares uppfinningar. Till betänkandet har fogats särskilda yttranden *dels* av Kerstin Gustafsson, Karl Gustav Karlsson och Ulf Nilsson, *dels* av Bengt Ljung och Brita Swan, *dels* av Åke Carlhammar och Bengt Öhman, *dels* av Olof Wallerius, *dels* av Einar Nyrén.

Stockholm i december 1980

Johan Lind

/Rolf Trulsson

Innehåll

Förkortningar 9

Sammanfattning 11

Summary 17

Författningsförslag 23
1. Lag om arbetstagares uppfinningar 23
2. Förordning om ändring i instruktionen (1965:668) för statens nämnd för arbetstagares uppfinningar 28
3. Förordning om ändring i kungörelsen (1968:104) om företagsnämnder m. m. inom statsförvaltningen 28

1 *Inledning* 31
1.1 Direktiv och uppdrag 31
1.2 Utredningsarbetet 34

2 *Nuvarande ordning* 35
2.1 Lagen (1949:345) om rätten till arbetstagares uppfinningar . 35
2.2 Kollektivavtalsreglering 42
2.3 Reglering av uppfinnarrätt genom enskilt avtal 46
2.4 Vissa statistiska uppgifter m. m. 46
2.4.1 Antalet arbetstagaruppfinningar 46
2.4.2 Uppgifter från några företag 49
ASEA 49
AB Astra 52
Förenade fabriksverken (FFV) 53
2.4.3 Förekomsten av tvister 57

3 *Översikt över utländsk rätt* 59
3.1 Danmark 59
3.2 Finland 60
3.3 Norge 60
3.4 Förbundsrepubliken Tyskland 60
3.5 Storbritannien 66
3.6 Nederländerna 67
3.7 Österrike 68

3.8 Schweiz 69
3.9 Italien 71
3.10 Frankrike 72
3.11 Belgien 73
3.12 USA 73
3.13 Japan 75

4 *Tidigare förslag till ändring av 1949 års lag* 77
4.1 Det s. k. Edlingska lagförslaget 77
4.1.1 Förslagets huvudsakliga innebörd 78
4.1.2 De särskilda expertyttrandena 82
4.1.3 Sammanställning av remissyttranden över det Edlingska lagförslaget 85
4.2 1975 års departementsförslag 97
4.2.1 Bakgrund samt förslagets huvudsakliga innebörd . . 97
4.2.2 Sammanställning av remissyttranden över departementsförslaget 97

5 *Allmänna överväganden* 103
5.1 Bakgrund till utredningsuppdraget 103
5.2 Egna överväganden 108
5.2.1 Arbetsgivarens övertaganderätt 108
Kollektivavtalet som förebild 109
Samarbete mellan företag 110
Sambandet med ersättningsrätten 110
Lojalitetsförpliktelsen 111
Jämförelse med andra intellektuella prestationer . . 113
Sambandet med fou-verksamheten 115
Jämförelse med andra länder 117
Resultatet av avvägningen mellan olika intressen – tjänsteuppfinningen 119
Närmare om det föreslagna begreppet tjänsteuppfinning 120
Arbetstagaruppfinning som inte är tjänsteuppfinning 124
5.2.2 Arbetstagarens rätt till särskild ersättning 124
Allmänt hållen ersättningsregel 126
Särbestämmelsen för forskningsuppfinningar upphävs 127
Analog tillämpning av ersättningsregeln 127
Royalty 128
Förstärkning av uppfinnarens förhandlingsposition – System med minimiersättning 129
Förskott och erbjudande om slutlig ersättning . . . 130
Nivån på ersättningsbeloppen – Indexreglering . . . 131
Minimiersättningssystemets tillämpning i fråga om vissa försvarsuppfinningar 133
Tvekan i patenterbarhetsfrågan 134
Företagshemlighet 135
Arbetstagarens skyldighet att svara på erbjudande om ersättning 136
Minimiersättningssystemets återverkningar 137

Förhandlingar och tolkningsföreträde 137
Jämkning av fastställd ersättning 141
Återbetalning 142
Skattemässiga aspekter 143
5.2.3 Skyldighet för arbetsgivaren att söka patent för Sverige 144
5.2.4 Lagstiftningens dispositivitet 146
5.2.5 De ekonomiska verkningarna av förslaget 149

6 *Specialmotivering* 151
6.1 Förslaget till lag om arbetstagares uppfinningar 151
6.2 Övriga författningsförslag 216

Särskilda yttranden 217
1. Kerstin Gustafsson, Karl Gustav Karlsson och Ulf Nilsson . 217
2. Kerstin Gustafsson och Ulf Nilsson 218
3. Bengt Ljung och Brita Swan 219
4. Åke Carlhammar och Bengt Öhman 220
5. Olof Wallerius 231
6. Einar Nyrén 237

Bilaga A *De tyska anvisningarna för bestämmandet av ersättning för arbetstagaruppfinningar i enskild tjänst* 241

Bilaga B *Det Edlingska lagförslaget* 261

Bilaga C *1975 års departementsförslag* 265

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AIPPI	Association Internationale pour la Protection de la Propriété Industrielle
AST	Allmänt avlöningsavtal för statligt anställda och vissa andra tjänstemän
CF	Sveriges Civilingenjörsförbund
FCF	Försvarets civilförvaltning
FFS	Finlands författningssamling
FFV	Försvarets fabriksverk
FOA	Försvarets forskningsanstalt
FoU	forskning och utveckling
FUN	Forskarutbildningsutredningen
IKL	Lagen (1931:152) med vissa bestämmelser mot illojal konkurrens
ILO	Internationella arbetsorganisationen
KFO	Kooperationens Förhandlingsorganisation
KU	konstitutionsutskottet
LO	Landsorganisationen i Sverige
L2U	andra lagutskottet
MBL	Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
NIR	Nordisk tidskrift för immaterialrätt och angränsande ämnesområden
NJA	Nytt juridiskt arkiv I
OECD	Organization for Economic Cooperation and Development
prop	proposition

PTK	Privattjänstemannakartellen
rskr	riksdagsskrivelse
RÅ	Regeringsrättens årsbok
SACO/SR	Centralorganisationen SACO/SR
SAF	Svenska Arbetsgivareföreningen
SALF	Sveriges Arbetsledareförbund
SAV	Statens avtalsverk
SFO	Statsföretagens Förhandlingsorganisation
SFS	Svensk författningssamling
SHIO	Sveriges hantverks- och industriorganisation
SIF	Svenska Industritjänstemannaförbundet
SNAU	Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar
SOU	Statens offentliga utredningar
STU	Styrelsen för teknisk utveckling
SvJT	Svensk Juristtidning
TCO	Tjänstemännens Centralorganisation
UKÄ	Universitetskanslersämbetet

Sammanfattning

I betänkandet föreslås ny lag om arbetstagaruppfinningar. Detta ämnesområde regleras f. n. i lagen (1949:345) om rätten till arbetstagares uppfinningar. Lagförslaget, som i väsentliga avseenden avviker från 1949 års lag, kan sammanfattas i följande punkter.

- Arbetsgivarens rätt att helt inträda som rättsinnehavare till anställdas uppfinningar utvidgas
- Arbetstagarens ersättningsrätt förstärks
- Arbetsgivaren blir i vissa fall skyldig att söka patent på en förvärvad uppfinning
- Avtalsfriheten begränsas

Utvidgad övertaganderätt för arbetsgivaren

Enligt 1949 års lag har arbetsgivaren små möjligheter att överta mer omfattande rätt till sina anställdas uppfinningar än rätt att utöva dem i sin verksamhet (enkel licens), såvitt han inte lyckas träffa avtal med arbetstagaren. Genom kollektivavtalsreglering har arbetsgivarna inom den privata sektorn av näringslivet också tillförsäkrats en förmånligare rättsställning när det gäller övertaganderätten.

I den nya lagen föreslås att arbetsgivarens rättigheter till anställdas uppfinningar utvidgas. Grundsynen i förslaget är visserligen densamma som präglar 1949 års lag, nämligen den att en arbetstagare som gör en uppfinning i princip är likställd med en icke anställd uppfinnare i fråga om rätten till uppfinningen men att arbetstagaren i vissa fall är skyldig att tåla inskränkningar i denna rätt. Vid avvägningen mellan arbetsgivarens och arbetstagarens motstridiga intressen har emellertid arbetsrättsliga synpunkter tillmätts större vikt än vad fallet är enligt 1949 års lag. Arbetsgivaren bör rimligen kunna obehindrat tillgodogöra sig en uppfinning om det finns ett nära samband mellan uppfinningens tillkomst och uppfinnarens arbetsuppgifter. På grund härav föreslås att arbetsgivaren får en ovillkorlig rätt att helt eller delvis inträda såsom arbetstagarens rättsinnehavare till en uppfinning som har kommit till såsom ett resultat av att arbetstagaren har utfört arbetsuppgifter som åvilat honom i tjänsten. Dessa uppfinningar betecknas i lagförslaget som tjänsteuppfinningar. Vill arbetsgivaren överta rätten till en sådan uppfinning, skall han skriftligen meddela arbetstagaren

detta inom sex månader från det att han mottog underrättelse från arbetstagaren om uppfinningen.

Önskar arbetsgivaren förvärva rätt till en arbetstagaruppfinning, som inte kan hänföras till gruppen tjänsteuppfinningar, är han hänvisad till att träffa avtal härom med arbetstagaren i konkurrens med andra intressenter. För att arbetsgivaren skall få tillfälle att inleda förhandlingar om förvärv av uppfinnarrätten, har arbetstagaren dock ålagts att underrätta arbetsgivaren om att han har gjort en sådan uppfinning. Underrättelseskyldigheten gäller emellertid endast uppfinningar som kan utnyttjas i arbetsgivarens verksamhet.

Arbetstagarens ersättningsrätt förstärks

I likhet med 1949 års lag innehåller lagförslaget en regel om att arbetstagaren har rätt till skälig ersättning för överlåten uppfinnarrätt. I bestämmelsen exemplifieras vissa omständigheter som skall särskilt beaktas vid skälighetsbedömningen, bland dem uppfinningens värde, omfattningen av övertagen uppfinnarrätt och anställningens betydelse för uppfinningens tillkomst. Detta är också i överensstämmelse med motsvarande regel i 1949 års lag. F. n. gäller en presumtion för att ersättning inte skall erläggas för den kategori uppfinningar som arbetsgivaren enligt 1949 års lag har en ovillkorlig rätt till (forskningsuppfinningar). Denna särbestämmelse har dock inte tagits in i den nya lagen.

En ordning, som tillåter arbetsgivaren att inträda som arbetstagarens rättsinnehavare till en uppfinning utan att parterna har kommit överens i ersättningsfrågan, kan leda till att arbetstagaren befinner sig i ett förhandlingsunderläge när ersättningen senare skall fastställas. Från stimulanssynpunkt är det också viktigt att ersättningsfrågan inte onödigt uppehålls. Jag har därför utarbetat ett ersättningssystem som tar hänsyn till detta. Systemet kan i korthet beskrivas som ett system med obligatorisk minimiersättning, vilket ålägger arbetsgivaren att ta initiativet till att ersättningsfrågan blir löst genom att han inom vissa tidsfrister skall erbjuda arbetstagaren ersättning som inte får understiga visst indexreglerat belopp. Systemet kompletterar också den materiella ersättningsbestämmelsen på det sättet att arbetstagaren garanteras viss minimiersättning när arbetsgivaren har inträtt som rättsinnehavare till en tjänsteuppfinning. Systemet innebär i korthet följande.

Arbetsgivaren är skyldig att erbjuda arbetstagaren ersättning, som inte får understiga visst belopp och vars storlek är beroende på omfattningen av den rätt till uppfinningen som arbetsgivarinträdet avser. Erbjudandet, som skall lämnas i det skriftliga meddelande vari arbetsgivaren tillkännager att han vill överta rätt till uppfinningen, kan avse slutlig ersättning eller förskott på denna. I det senare fallet får arbetsgivaren reducera den erbjudna ersättningen till belopp som motsvarar minst hälften av vad han skulle ha varit skyldig erbjuda som slutlig ersättning. Systemet kan belysas med följande exempel. Övertas all rätt till uppfinningen, uppgår minimiersättning vid erbjudande av slutlig ersättning till ett basbelopp enligt lagen om allmän

försäkring. Väljer arbetsgivaren däremot att erbjuda förskott, får erbjudandet reduceras till ett halvt basbelopp. Avser förvärvet endast enkel licens, föreskrivs en minimiersättning på en fjärdedels basbelopp vid erbjudande av slutlig ersättning och en åttondels basbelopp vid erbjudande av förskott.

Har arbetsgivaren valt att erbjuda förskott, är han skyldig att utge ett andra förskott om och när patentverket bifaller en ansökan om patent på uppfinningen. En särskild regel om betalningsskyldighetens inträde har införts för det fall att patentansökningen har prövats av det europeiska patentverket. Det belopp, som arbetsgivaren är skyldig att utge som andra förskott, får inte understiga det belopp som arbetsgivaren var skyldig att minst erbjuda som förskott i samband med övertagandet, dvs. ett halvt basbelopp vid förvärv av all rätt till uppfinningen och en åttondels basbelopp vid förvärv av enkel licens. Bifalles patentansökningen, får sålunda det sammanlagda förskottet inte understiga det minimibelopp som arbetsgivaren hade varit skyldig att erbjuda arbetstagaren om han redan vid förvärvet hade bestämt sig för att erbjuda slutlig ersättning.

Har skyldighet att betala det andra förskottet inträtt, är arbetsgivaren skyldig att senast sex månader därefter ange vilken slutlig ersättning han är villig att betala.

För att det här beskrivna ersättningssystemet skall få full genomslagskraft, krävs det att en ansökan om patent på uppfinningen har bifallits. Förslaget innehåller därför den nyheten att arbetsgivaren är skyldig att söka patent för Sverige på en tjänsteuppfinning under förutsättning att han har övertagit all rätt till uppfinningen såvitt avser Sverige. Ett undantag från denna huvudregel har dock föreskrivits för det fall att arbetsgivaren vill behålla uppfinningen som företagshemlighet. För att arbetstagaren inte skall behöva riskera att hans ersättningsrätt blir eftersatt i sådana fall, föreslås särskilda ersättningsregler för företagshemligheter. För det första föreskrivs att en underrättelse från arbetsgivaren om att han vill bevara uppfinningen som företagshemlighet får den verkan i ersättningshänseende att arbetsgivaren medger att uppfinningen är patenterbar. Eftersom arbetsgivarens förklaring att han vill behålla uppfinningen som företagshemlighet därmed innebär ett erkännande av att uppfinningen är patenterbar, saknas det skäl för att ha en reduktionsregel vid förskottserbjudande. Till följd härav föreskrivs att erbjudande om förskott inte får understiga ett basbelopp, dvs. samma gränsbelopp som gäller vid erbjudande om slutlig ersättning vid ett fullständigt rättsövertagande. Har förskott utgått, inträder skyldigheten för arbetsgivaren att erbjuda slutlig ersättning inom ett år från arbetsgivarinträdet.

Ersättningsreglerna gäller endast i det fallet att arbetsgivaren genom arbetsgivarinträde har förvärvat rätt till en tjänsteuppfinning. Vid förvärv av rätt till andra arbetstagaruppfinningar än tjänsteuppfinningar förutsätts att parterna träffar avtal om villkoren. Lagförslaget innehåller emellertid vissa bestämmelser som äger tillämpning även på ersättning som arbetstagaren har erhållit för en sådan uppfinning. För det första föreslås att dom rörande ersättning för en arbetstagaruppfinning kan jämkas om ersättningen framstår som oskälig med hänsyn till förhållanden som har inträffat efter domen. Vidare innehåller lagförslaget en regel om att arbetstagaren inte kan åläggas att betala tillbaka ersättning som han i god tro har erhållit för en uppfinning. Denna regel, som är tvingande, gäller även i det fallet att det efter mot-

tagandet av ersättningen skulle framkomma att uppfinningen inte är patenterbar i Sverige.

När det gäller tvister om ersättning för arbetstagaruppfinningar fastslås att medbestämmandelagens regler om tolkningsföreträde vid ersättningstvister i princip är tillämpliga. I tre avseenden innehåller emellertid förslaget bestämmelser som avviker från reglerna om tolkningsföreträde. Tolkningsföreträdet gäller över huvud taget inte vid tvist om förskott för en tjänsteuppfinning. Vidare föreslås att arbetsgivaren skall kunna bryta arbetstagarsidans tolkningsföreträde genom att han i stället för att väcka talan vid domstol begär utlåtande från statens nämnd för arbetstagares uppfinningar. Slutligen innebär förslaget att tolkningsföreträdesreglerna inte blir tillämpliga om tvist har uppstått i frågan huruvida uppfinningen är patenterbar i Sverige.

Begränsad avtalsfrihet

Bestämmelserna i 1949 års lag kan i princip frångås genom enskilt avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare samt genom kollektivavtal. I likhet med annan arbetsrättslig lagstiftning under senare år föreslås att den nya lagen blir tvingande på det sättet att ett avtal mellan enskild arbetstagare och arbetsgivare, som begränsar de rättigheter som arbetstagaren har tillerkänts i lagen blir ogiltigt i den delen. Den begränsade avtalsfriheten gäller emellertid endast i fråga om framtida arbetstagaruppfinningar. När väl uppfinningen har gjorts, har parterna således full avtalsfrihet. Exempelvis kan parterna efter uppfinningens tillkomst träffa avtal om överlåtelse av en arbetstagaruppfinning som inte omfattas av tjänsteuppfinningsbegreppet.

För att ernå viss flexibilitet i lagens bestämmelser föreslås att arbetsmarknadsparterna skall kunna komplettera eller ersätta lagens bestämmelser genom kollektivavtal. Det krävs emellertid att begränsningen sker med stöd av kollektivavtal, som har slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation. Den föreslagna lagen kan därför sägas vara dispositiv genom kollektivavtal. I två avseenden föreslås emellertid att lagen inte får frångås ens genom kollektivavtal. När det gäller arbetstagarens rätt till skälig ersättning för en tjänsteuppfinning får arbetstagarens intresse av att ersättningsrätten inte urholkas anses vara så starkt att regeln härom har gjorts helt tvingande. Detsamma gäller regeln om att arbetstagaren inte kan åläggas att betala tillbaka ersättning som han har uppburit i god tro.

Övriga förslag

Enligt 1949 års lag har från lagens tillämpningsområde undantagits lärare vid universitet, högskolor och andra inrättningar inom undervisningsväsendet. I den nya lagen föreslås att undantagskretsen utvidgas till samtliga arbetstagare vid inrättningar som tillhör det offentliga undervisningsväsendet.

Vidare föreslås bestämmelser om skadestånd om arbetsgivaren eller ar-

betstagaren åsidosätter sina förpliktelser enligt lagen. Skadeståndsskyldigheten är inte begränsad till enbart ekonomisk skada utan avser även s. k. ideell skada, vilket är i överensstämmelse med annan modern arbetsrättslagstiftning. Skadeståndet kan nedsättas eller helt bortfalla om det är skäligt med hänsyn till skadans storlek eller andra omständigheter.

I övrigt föreslås en del smärre ändringar i förhållande till vad som gäller enligt 1949 års lag.

Summary

Questions relating to inventions made by employees are governed by the Act (1949:345) concerning the right to employees' inventions. In 1977, a governmental committee was charged with the task of reviewing the Swedish legislation in this field. This report, which is presented by the Committee, contains proposals for a new Act concerning the right to employees' inventions.

Under the 1949 Act, employees shall have the same right to their inventions as other inventors, unless anything to the contrary follows from the Act. Under certain conditions, however, the employer is entitled to acquire, wholly or partly, the employee's legal right to the invention. The Act distinguishes between three different cases. In all these cases, the right of the employer may be exercised only if the exploitation of the invention falls within the scope of his business.

If the employee's main duty is research or inventive work and an invention results mainly from this work, the employer is entitled to acquire the employee's legal right to the invention, wholly or in part. The same applies if an invention otherwise includes the solution to a closely defined problem given to the employee in the course of his duties.

In other cases where the exploitation of an invention falls within the scope of the employer's business but the invention has been made in some other connexion with employment than in the first case, the employer is entitled to acquire the right to use the invention in his business without hindrance from the employee. If the employer wants a more extensive right to such an invention, he has the preference over any other person to make an agreement with the employee. If an invention the exploitation of which falls within the scope of the employer's business but which has been made without any connexion with the employment, the employer has the preference over any other person to acquire the desired right to the invention by agreement with the employee.

If the employer, in accordance with the 1949 Act or otherwise, acquires the employee's right with the respect to an invention, the employee shall be entitled to equitable compensation.

The proposals of the Committee imply in several important respects considerable changes in comparison with the 1949 Act. The main differences are as follows:

1. The employer is given increased possibilities of acquiring all the legal rights to inventions made by his employees.

2. The employee's right to compensation when an invention is acquired by the employer is strengthened.

3. In certain cases where the employer acquires all legal rights to an invention, he will be obliged to file a patent application with respect to the invention.

4. Possibilities to deviate by agreement from the provisions of the proposed Act are reduced in comparison with what follows from the 1949 Act.

Under the 1949 Act, the employer has only small possibilities to acquire more extensive rights to inventions made by his own employees than a non-exclusive licence, unless he manages to conclude an agreement with the employee to this effect. In the private sector, the employers have by collective agreement been given a more advantageous position in this respect.

The proposed Act implies an extension of the rights of employers to acquire inventions made by employees. The fundamental idea behind the proposal is indeed the same as that on which the 1949 Act is based, viz. that an employee who makes an invention should in principle be placed on an equal footing with a non-employee with respect to the rights to the invention but that the employee will have to accept, in certain cases, limitations of this right. When striking a fair balance between the conflicting interests of the employers and the employees the Committee has, however, attached greater importance to aspects of labour law than is the case under the 1949 Act. It has thus been considered reasonable that the employer should be able freely to acquire an invention, if there is a close relationship between the creation of the invention and the duties of the inventor. It is proposed, therefore, that the employer be given an unconditional right to acquire, wholly or in part, the employee's legal right to any invention which has been made as a result of the employee having carried out the duties incumbent upon him in his employment. Inventions of this kind are in the proposal referred to as "service inventions". Where the employer wants to acquire the right to such invention he shall so notify the employee within six months from the day on which he was informed by the employee concerning the invention.

The proposed Act also contains provisions regarding inventions made by employees not falling within the definition of service inventions. If the employer desires to acquire any right to such inventions, he is under the proposed Act given only the possibility to conclude an agreement to this effect with the employee in competition with others. In this respect, too, the proposal implies a certain amendment in comparison with the 1949 Act. In order to give the employer the possibility of initiating negotiations concerning the acquisition of the invention, the employee is obliged under the proposed Act to inform the employer that he has made such invention. This obligation applies only to inventions which can be used in the employer's business.

The proposed Act contains, in conformity with the 1949 Act, a provision that the employee shall be entitled to equitable compensation if the employer acquires any right in regard to an invention made by the employee. The provision contains an enumeration of certain factors that shall be particularly taken into consideration when such compensation shall be fixed, i.e. the

value of the invention, the extent to which the employer has acquired rights to this invention and the importance of the employment for the creation of the invention. This is also in conformity with the corresponding provision of the 1949 Act.

Under the 1949 Act there is a presumtion that no compensation shall be given with respect to the category of inventions to which the employer under that Act has an unconditional right. The proposed Act does not contain any such rule.

A system under which the employer may acquire the legal right to inventions made by his employees without the parties having previously reached an agreement concerning the compensation may lead to the employee being in an inferior position during the negotiations concerning compensation. In order to stimulate employees to make inventions it is important that the question of compensation is solved without unnecessary delay. The Committee has worked out a system for compensation which takes these considerations into account. This system may briefly be described as a system including a compulsory minimum compensation. The employer is obliged to take the initiative to settle the question of compensation by offering the employee, within certain prescribed time-limits, compensation which may not be below certain index-bound amounts. This minimum amount depends on the extent of the right to the invention acquired by the employer. This system completes the substantive provisions on compensation by guaranteeing the employee a certain minimum compensation where the employer has acquired any right to a service invention.

Under the proposed system, the employer shall make his offer relating to compensation in the written notice by which he notifies the employee that he acquires the invention wholly or in part. Such offer may be an offer for the final compensation or an offer for advance payment. In the latter case, the employer may reduce the compensation offered to an amount which corresponds to at least half of what he would have been obliged to offer as final compensation. The system may be illustrated by the following example. If the employer acquires all legal rights to the invention the offer for final compensation shall not be lower than one "basic amount" as defined in the Swedish Act on Social Insurance, at present 16 100 kronor. If, however, the employer chooses to offer an advance payment, this offer may not be lower than one half of the basic amount. In case the employer acquires only a non-exclusive licence, the minimum compensation is one fourth of the basic amount as final compensation and one eighth of the basic amount as advance payment.

If the employer has chosen to offer advance payment, he is obliged to pay the employee a second advance payment when the Swedish Patent Office approves a patent application pertaining to the invention. A special provision governs the case where a European patent application is filed. The amount that the employer has to pay as second advance payment may not be lower than the amount which he was obliged to offer as advance payment in connexion with the acquisition of the invention. In case the patent application is approved the aggregate amount of advance payment may not be lower than the minimum amount that the employer had been obliged to offer the employee if he had chosen to offer final compensation

already when he acquired the invention.

In case the employer has been obliged to pay the second advance, he shall also indicate, not later than six months thereafter, what he is willing to pay as final compensation.

The proposed system for compensation will be fully effective only if an application for a patent on the invention has been approved. The proposal contains, therefore, an obligation for the employer to apply for a patent in Sweden on a service invention if he has acquired all rights to the invention with regard to Sweden. There is one exception to this main rule, namely in case the employer wants to keep the invention as a business secret.The proposed Act contains special provisions to prevent that the employee will be in a less favourable position with regard to compensation in such case. It is thus provided that a notification from the employer to the employee that he wants to keep the invention as a business secret has the effect, as far as the question of compensation is concerned, that the employer acknowledges the patentability of the invention. It is furthermore provided that in such case offer for advance payment may not be lower than one basic amount, i. e. the same amount that applies to an offer for final compensation in case the employer acquires all rights to the invention. If advance payment has been made, the employer is obliged to offer final compensation within one year from the date of acquisition.

The proposed provisions concerning compensation apply only if the employer has acquired legal rights to a service invention by making use of his rights under the new Act. With respect to acquisition of rights to other inventions made by employees than service inventions, it is presumed that the parties will conclude agreements on the conditions therefor. The proposed Act contains, however, certain provisions which apply also to compensation which an employee has obtained for such other invention. A judgement concerning compensation for an invention made by an employee may thus be modified if that compensation is considered unreasonable in view of circumstances which have occurred after the judgement. In addition, the employee may not be ordered to repay any amount of compensation for an invention which he has obtained in good faith. This provision, which is mandatory, applies also if, after payment is made, it turns out that the invention is not patentable in Sweden.

Under the 1949 Act, it is in principle allowed to deviate from the provisions of that Act either by individual agreement between employer and employee or by collective agreement. In conformity with other legislation in the field of labour law enacted in recent years, it is proposed that the new Act be mandatory so that any agreement between an individual employee and an employer which limits the rights of the employee under the Act is null and void. This applies, however, only to future inventions. Once an invention is made the parties are free to agree on deviations from the Act.

In order to allow a certain flexibility, it is proposed that the parties on the labour market may supplement or replace the provisions of the Act by a collective agreement. Limitations of the rights of the employee may only be made in a collective agreement concluded or approved by a central organization of employees. In two respects, however, deviations from the new Act may not be made even by collective agreement. This is the case

with regard to the employee's right to equitable compensation for a service invention and the provision that the employee may not be ordered to repay any amount which he has obtained in good faith.

The 1949 Act does not apply to inventions made by teachers at universities or other educational institutions. This exception is enlarged in the proposed Act to cover all employees at public educational institutions.

The proposed Act also contains provisions on liability and compensation in case an employer or an employee disregards the provisions of the Act.

Författningsförslag

1 Förslag till
Lag om arbetstagares uppfinningar

Härigenom föreskrivs följande

Allmänna bestämmelser

1 § I denna lag förstås med en

arbetstagaruppfinning: en uppfinning, som är patenterbar i Sverige och som har gjorts av en arbetstagare medan anställning pågår,

tjänsteuppfinning: en arbetstagaruppfinning, som har kommit till såsom ett resultat av att arbetstagaren har utfört arbetsuppgifter som åvilat honom i tjänsten.

Söks inom sex månader efter det att uppfinnarens anställning har upphört patent på en uppfinning, som har samband med uppfinnarens arbetsuppgifter i den tidigare anställningen, skall uppfinnaren anses ha gjort uppfinningen under anställningen hos den förutvarande arbetsgivaren. Detta gäller dock inte om uppfinnaren gör sannolikt att han har gjort uppfinningen efter det att anställningen upphörde.

2 § En arbetstagare har samma rätt till sina arbetstagaruppfinningar som andra uppfinnare har till sina uppfinningar, om inte annat följer av denna lag.

Arbetstagare vid inrättningar som tillhör det offentliga utbildningsväsendet omfattas inte av denna lag.

3 § Ett avtal i fråga om framtida arbetstagaruppfinningar, som innebär att arbetstagarens rätt enligt denna lag begränsas, är ogiltigt i den delen. Utom såvitt avser 8 och 17 §§ får rätten dock begränsas med stöd av ett kollektivavtal, som har slutits eller godkänts på arbetstagarsidan av en organisation som är att anse som central arbetstagarorganisation enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

En arbetsgivare, som är bunden av ett sådant kollektivavtal, får tillämpa avtalet även på en arbetstagare, som inte är medlem i den avtalsslutande organisationen på arbetstagarsidan, under förutsättning att arbetstagaren sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal.

Föreskrifterna i första och andra styckena gäller också när arbetsgivaren vill begränsa arbetstagarens rätt att förfoga över en uppfinning som arbetstagaren kan komma att göra när anställningen har upphört.

4 § Arbetstagaren skall genast underrätta arbetsgivaren, när han har gjort en tjänsteuppfinning. Underrättelsen skall vara skriftlig och innehålla en översiktlig beskrivning av uppfinningen.

Detsamma gäller i fråga om annan arbetstagaruppfinning än tjänsteuppfinning, om uppfinningen kan utnyttjas inom arbetsgivarens verksamhetsområde.

Särskilda bestämmelser om tjänsteuppfinningar

5 § Arbetsgivaren får helt eller delvis inträda som arbetstagarens rättsinnehavare till en tjänsteuppfinning. Sådant inträde sker genom skriftligt meddelande till arbetstagaren inom sex månader från det att arbetsgivaren har mottagit underrättelse enligt 4 §.

6 § Före utgången av tidsfristen i 5 § får arbetstagaren inte förfoga över en tjänsteuppfinning eller avslöja något om den för annan, om detta skulle medföra risk att uppfinningen blir allmänt känd eller utnyttjad för annans räkning. Detta gäller dock inte efter det att arbetsgivaren har förklarat att han avstår från att överta någon rätt till uppfinningen eller att han övertar endast rätten att utöva uppfinningen i sin verksamhet.

Utan hinder av första meningen i föregående stycke får arbetstagaren efter samråd med arbetsgivaren söka patent på uppfinningen i Sverige. Söks patent, skall avskrifter av ansökningshandlingarna omedelbart lämnas till arbetsgivaren.

7 § Har arbetsgivaren enligt 5 § helt inträtt som rättsinnehavare till en tjänsteuppfinning såvitt avser Sverige, skall han efter samråd med arbetstagaren söka patent på uppfinningen för Sverige senast sex månader från övertagandet.

Vill arbetsgivaren bevara en uppfinning som avses i första stycket såsom en företagshemlighet, skall han skriftligen underrätta arbetstagaren om det senast sex månader efter det att han övertog uppfinningen. I sådant fall är han inte skyldig att söka patent på uppfinningen.

Intill dess frågan om ersättning till arbetstagaren har slutligt reglerats, är arbetsgivaren skyldig att vidta erforderliga åtgärder för att fullfölja en patentansökan enligt första stycket. Detta gäller dock inte om det på grund av föreläggande från patentmyndigheten eller av annan omständighet framstår som osannolikt att uppfinningen är patenterbar i Sverige. Arbetsgivaren skall samråda med arbetstagaren innan han avstår från att fullfölja patentansökningen.

8 § Har arbetsgivaren enligt 5 § inträtt helt eller delvis som rättsinnehavare till en tjänsteuppfinning, har arbetstagaren rätt till skälig ersättning.

Vid bestämmandet av ersättningen skall särskild hänsyn tas till

1. uppfinningens värde,
2. omfattningen av den rätt som arbetsgivaren har övertagit,
3. den betydelse som anställningen har haft för tillkomsten av uppfinningen,
4. arbetstagarens anställningsvillkor, och
5. de kostnader som arbetstagaren har haft för uppfinningen.

9 § Meddelandet enligt 5 § skall innehålla uppgift om den ersättning som arbetsgivaren erbjuder arbetstagaren. Erbjuden ersättning får inte understiga följande belopp:

1. Arbetsgivaren övertar rätt att utöva uppfinningen i sin verksamhet (enkel licens).	En fjärdedel av det enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring bestämda basbeloppet för månaden närmast före den då erbjudandet görs.
2. Arbetsgivaren övertar all rätt till uppfinningen för Sverige.	Ett halvt basbelopp.
3. Arbetsgivaren övertar rätt till uppfinningen i annan omfattning än som har angetts ovan.	Ett basbelopp.

Kan den slutliga ersättningen inte säkert bestämmas, får arbetsgivaren i stället erbjuda ett skäligt förskott i meddelandet enligt 5 §. Erbjudet förskott får inte understiga hälften av belopp som anges i första stycket.

10 § Har förskott betalats enligt 9 § andra stycket, skall arbetsgivaren utge ytterligare ett förskott (det andra förskottet) när

1. patent- och registreringsverket har bifallit en ansökan om patent på uppfinningen

eller – om europeiskt patent för Sverige har meddelats –

2. fristen för invändning mot patentet har gått ut eller
3. om sådan invändning har framställts, när det europeiska patentverkets invändningsavdelning har beslutat att upprätthålla patentet.

Det andra förskottet får inte understiga hälften av belopp som anges i 9 § första stycket, dock att det andra förskottet skall beräknas efter basbeloppet för månaden närmast före den då betalningen sker.

11 § Arbetsgivaren skall ange vilken slutlig ersättning han är villig att betala i skriftligt meddelande till arbetstagaren senast sex månader från det att skyldighet att betala förskott enligt 10 § inträdde.

12 § Har arbetsgivaren enligt 7 § andra stycket underrättat arbetstagaren om att han vill bevara en tjänsteuppfinning som en företagshemlighet, anses uppfinningen vara patenterbar i Sverige såvitt avser arbetstagarens rätt till ersättning enligt denna lag.

Erbjudande om förskott enligt 9 § andra stycket får dock inte understiga ett basbelopp för månaden närmast före den då erbjudandet görs. Förklarar arbetsgivaren först efter det att förskott har erbjudits med lägre belopp än ett basbelopp att han vill hålla uppfinningen hemlig, är han skyldig att skriftligen ändra sitt tidigare förskottserbjudande till lägst ett basbelopp.

Har förskott utgått, skall arbetsgivaren erbjuda slutlig ersättning i skriftligt meddelande till arbetstagaren senast ett år efter det att arbetsgivaren har inträtt som rättsinnehavare till uppfinningen.

13 § Har arbetstagaren inte inom fyra månader från det att han mottog meddelande med erbjudande om förskott eller slutlig ersättning framställt invändning mot den erbjudna ersättningen, anses han ha godtagit denna.

14 § Har arbetstagaren godtagit erbjudande om förskott eller slutlig ersättning eller anses han enligt 13 § ha godtagit sådant erbjudande, skall arbetsgivaren omedelbart erlägga ersättning som har erbjudits att utgå i form av engångsbelopp.

Har arbetstagaren inom tid som föreskrivs i 13 § framställt invändning mot erbjuden ersättning, är arbetsgivaren likväl skyldig att omedelbart erlägga erbjudet engångsbelopp som omfattas av arbetstagarens ersättningskrav.

Övriga bestämmelser om arbetstagaruppfinningar

15 § Föreskrifterna i 35–37 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet gäller inte vid tvist om erbjudet förskott för en tjänsteuppfinning.

Arbetsgivaren är inte heller skyldig att till följd av 35 § nämnda lag utge ersättning för en arbetstagaruppfinning, om

1. arbetsgivaren i stället för att väcka talan vid domstol begär utlåtande från statens nämnd för arbetstagares uppfinningar inom tio dagar efter det att förhandling rörande ersättningen har avslutats, eller
2. tvist har uppstått i frågan om en uppfinning är patenterbar i Sverige.

16 § Rätten kan ändra vad som genom dom har bestämts om ersättning för en arbetstagaruppfinning i den mån ersättningen framstår som oskälig med hänsyn till förhållanden som har inträffat efter domen.

17 § Arbetstagaren kan inte åläggas att betala tillbaka ersättning som han i god tro har erhållit för en arbetstagaruppfinning. Detta gäller även om det efter mottagandet av ersättningen skulle framkomma att uppfinningen inte är patenterbar i Sverige.

18 § I tvist angående en arbetstagaruppfinning får part eller, om talan har väckts vid domstol, domstolen inhämta utlåtande från statens nämnd för arbetstagares uppfinningar.

Nämnden består av ordförande, vice ordförande och fem andra ledamöter förordnade av regeringen för viss tid.

Ordföranden, vice ordföranden och ytterligare en ledamot utses bland personer som inte kan anses företräda arbetsgivar- eller arbetstagarintressen. Ordföranden och vice ordföranden skall vara lagkunniga och erfarna i domarvärv. Den tredje ledamoten skall ha särskild insikt och erfarenhet i patenträttsliga och därmed förbundna frågor. Övriga ledamöter skall ha erfarenhet av förhållandena på arbetsmarknaden. Av dessa ledamöter förordnas två såsom representanter för arbetsgivarsidan och två såsom repre-

sentanter för arbetstagarsidan.

För varje ledamot utom ordföranden förordnar regeringen en ersättare, som uppfyller behörighetsvillkoren för ledamoten.

19 § Åsidosätter arbetsgivaren eller arbetstagaren sina förpliktelser enligt denna lag, skall han utge ersättning för uppkommen skada.

Vid bedömande av om och i vad mån skada har uppkommit för någon skall hänsyn tas även till dennes intresse av att lagens bestämmelser iakttas och till övriga omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.

Om det med hänsyn till skadans storlek eller andra omständigheter är skäligt, kan skadeståndets belopp nedsättas i förhållande till vad som annars skulle ha utgått. Fullständig befrielse från skadeståndsskyldighet kan också äga rum.

20 § Den som till följd av bestämmelserna i denna lag får kännedom om en uppfinning får inte utnyttja vad han sålunda har erfarit eller obehörigen röja något därom.

I det allmännas verksamhet tillämpas i stället bestämmelserna i sekretesslagen (1980:100).

I fall som avses i första stycket skall inte följa ansvar enligt 20 kap. 3 § brottsbalken.

21 § Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Denna lag träder i kraft den ,
då lagen (1949:345) om rätten till arbetstagares uppfinningar upphör att gälla.

Den äldre lagen skall fortfarande tillämpas i fråga om uppfinning som har gjorts före den nya lagens ikraftträdande.

1 § andra stycket den nya lagen äger tillämpning, om uppfinnarens anställning har upphört efter den nya lagens ikraftträdande. Har anställningen upphört före ikraftträdandet, skall 7 § första stycket den äldre lagen tillämpas, även om patent på uppfinningen söks först efter det att den nya lagen har trätt i kraft.

2 Förslag till

Förordning om ändring i instruktionen (1965:668) för statens nämnd för arbetstagares uppfinningar

Härigenom föreskrivs i fråga om instruktionen (1965:668) för statens nämnd för arbetstagares uppfinningar

dels att i 3 § orden "Kungl. Maj:t" skall bytas ut mot "regeringen",

dels att 2 och 4 §§ skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
2 §	
Nämnden skall på begäran av domstol, arbetsgivare eller arbetstagare avge utlåtande i *frågor som avse tillämpningen av lagen den 18 juni 1949 (nr 345) om rätten till arbetstagares uppfinningar.*	Nämnden skall på begäran av domstol, arbetsgivare eller arbetstagare avge utlåtande i *tvist som avses i 18 § lagen (1981:000) om arbetstagares uppfinningar.*
4 §	
Om nämndens sammansättning *gälla* bestämmelserna i *10 § lagen om rätten till arbetstagares uppfinningar.*	Om nämndens sammansättning *gäller* bestämmelserna *i 18 § lagen (1981:000) om arbetstagares uppfinningar.*

Denna förordning träder i kraft den

Har uppfinningen gjorts före ikraftträdandet av lagen (1981:000) om arbetstagares uppfinningar, gäller dock 2 § instruktionen (1965:668) för statens nämnd för arbetstagares uppfinningar i dess tidigare lydelse.

3 Förslag till

Förordning om ändring i kungörelsen (1968:104) om företagsnämnder m. m. inom statsförvaltningen

Härigenom föreskrivs att 13 § kungörelsen (1968:104) om företagsnämnder m. m. inom statsförvaltningen skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
13 §	
Genom förslagsverksamhet har anställd möjlighet att lägga fram förslag som avser ändrad drifts- eller arbetsmetod, skydds-, utbildnings- eller trivselfråga samt annan teknisk eller administrativ anordning eller åtgärd till gagn för myndigheten och de anställda. För förslag kan utgå ersättning eller belöning.	
Förslagsverksamheten omfattar *ej* förslag som *avses i lagen den 18 juni 1949 (nr 345) om rätten till arbetsta-*	Förslagsverksamheten omfattar *inte* uppfinningar som *är patenterbara i Sverige och inte* heller förslag som

gares uppfinningar och ej heller förslag som den anställde i sitt arbete har till uppgift eller erhållit särskilt uppdrag att utarbeta.

den anställde i sitt arbete har till uppgift eller erhållit särskilt uppdrag att utarbeta.

Storleken av ersättning eller belöning får ej i förväg maximeras. Skall ersättning eller belöning utgå av medel till expenser, bestämmes den enligt normer som fastställes av statsförvaltningens centrala förslagsnämnd.

Har företagsnämnd övertagit myndighetens beslutanderätt i förslagsärenden, handlägges sådana ärenden enligt 14–17 §§.

Denna förordning träder i kraft den

1 Inledning

1.1 Direktiv och uppdrag

Utredningen erhöll den 1 september 1977 sina direktiv av chefen för justitiedepartementet, statsrådet Romanus. Efter en kortfattad redogörelse för huvuddragen i gällande rätt och tidigare reformförslag anförde Romanus:

Lagen om rätten till arbetstagares uppfinningar bygger på principer som i allt väsentligt får anses riktiga. Trots detta talar enligt min mening vissa skäl för att lagen görs till föremål för översyn.

Lagen kan sägas ligga i en skärningspunkt mellan upphovsrätten och arbetsrätten. Båda dessa rättsområden har varit föremål för en avsevärd utveckling sedan lagen trädde i kraft år 1950. Vidare saknade man vid denna tid erfarenhet av lagstiftning på området. Utformningen av lagen fick därför till stor del bygga på antaganden och allmänna överväganden. Det förutsattes också att en översyn av lagen kunde bli erforderlig efter någon tid (se L2U 1949:32 s. 5). Det väsentliga motivet för att tillsätta 1958 års utredning var just att man ville undersöka om några ändringar påkallades med anledning av de praktiska erfarenheter som dittills hade vunnits av lagens tillämpning. Utredningen visade emellertid att erfarenheterna inte var så omfattande som man hade kunnat vänta sig. Nu kan ytterligare ett drygt årtiondes erfarenheter utgöra underlag för en undersökning med den inriktning som angavs nyss.

Vad som kom fram vid – – – överläggning inom justitiedepartementet – – – och vad som i övrigt är känt tyder på att lagen inte i alla avseenden svarar mot de praktiska behoven på området. Från arbetstagarhåll har framhållits att särskilt reglerna om ersättning till uppfinnare har gett otillfredsställande resultat. PTK:s yrkande om begränsning av lagens dispositivitet bör ses mot denna bakgrund. Från arbetsgivarhåll har sedan länge gjorts gällande att lagen ger arbetsgivaren alltför begränsade och opraktiska möjligheter att överta rätt till anställdas uppfinningar. Vidare har framhållits att utvecklingsarbetet i företagen numera i stor utsträckning bedrivs i arbetslag och att lagen inte är anpassad härtill. Även andra anmärkningar har riktats mot den rättsliga reglering som nu gäller på området.

Det som har anförts nu leder enligt min mening till att lagen om rätten till arbetstagares uppfinningar bör bli föremål för en allmän översyn som grundas på en kartläggning av praktiska erfarenheter och behov. Översynen torde lämpligen anförtros åt en särskild utredare.

Utredaren bör i enlighet med vad som har sagts här skaffa sig kännedom om de erfarenheter som har vunnits av den svenska lag- och avtalsregleringen på området. Han bör göra sig underrättad om berörda parters synpunkter och önskemål när det gäller denna lagstiftning. Vidare bör rättsutvecklingen i andra länder med högt utvecklad industri uppmärksammas.

Den skisserade kartläggningen bör bilda underlaget för utredarens översyn av lagen. Utredningen bör göras med den övergripande synpunkten för ögonen, att uppfinnarverksamheten skall stimuleras och att de uppfinningar som görs så långt möjligt bör tas till vara i praktisk användning. Som framgår av vad jag tidigare har sagt bör huvudprinciperna i gällande rätt ligga fast också för framtiden. Jag skall i det följande beröra vissa frågor som utredaren bör uppmärksamma. Det står emellertid utredaren fritt att ta upp också andra spörsmål om rätten till arbetstagares uppfinningar.

Starka skäl talar för att en lagstiftning om rätten till arbetstagares uppfinningar även i fortsättningen till stor del bör vara i princip dispositiv. Härför talar bl. a. behovet av anpassning till skiftande förhållanden inom olika delar av arbetsmarknaden. Utredaren bör emellertid pröva den av PTK väckta frågan, om avvikelser till arbetstagarens nackdel från lagens regler bör få ske endast genom eller med stöd av kollektivavtal.

En viktig uppgift för utredaren blir att se över lagens regler om omfattningen av arbetsgivarens rätt till arbetstagares uppfinningar och de ersättningsbestämmelser som anknyter härtill. I ett nära sammanhang med dessa regler står bestämmelserna i 4 och 5 §§ om arbetstagares skyldighet att anmäla uppfinning till arbetsgivaren, om tidsfrister och förfarande för övertagande av rätt till uppfinning samt om parternas rättsställning innan frågan om sådant övertagande har blivit avgjord.

När det gäller frågan i vilken utsträckning arbetsgivaren bör ha rätt till arbetstagares uppfinningar synes det i huvudsak råda enighet om att arbetsgivaren i vart fall bör kunna göra anspråk på sådan rätt i den omfattning som nu följer av 3 § i lagen. Utredaren torde sålunda närmast få ta ställning till om det föreligger skäl för någon utvidgning av arbetsgivarens rättigheter härvidlag. Jag vill framhålla att den omständigheten, att vissa arbetsgivare f. n. har en kollektivavtalsreglering som är förmånligare för dem än lagen, inte ensam får tas som intäkt för att arbetsgivarens lagstadgade rättigheter utvidgas. Utgångspunkten bör fortfarande vara att inskränkningar i arbetstagarens rätt till sina uppfinningar får göras endast i den mån det är påkallat av vägande skäl.

En väsentlig punkt i kritiken mot den nuvarande avvägningen mellan arbetsgivarens och arbetstagarens rätt är att den anses göra det svårt för en arbetsgivare som är underkastad lagens regler att delta i tekniskt samarbete och erfarenhetsutbyte med andra företag. Kritiken grundas härvidlag främst på att arbetsgivaren inte på förhand kan garantera en samarbetspartner att denne skall kunna dra nytta av uppfinningar som görs av arbetsgivarens anställda. Liknande problem kan uppkomma i samband med avtal om internationellt forsknings- och utvecklingsarbete som Sverige ingår med andra länder. Med hänsyn till vikten av dessa frågor bör utredaren särskilt undersöka om kritiken i denna del är befogad och om det påtalade förhållandet i så fall bör avhjälpas genom lagstiftning. Eventuellt kan det komma i fråga att införa regler som direkt tar sikte på samarbetssituationer.

Vad beträffar arbetstagarens rätt till ersättning för den uppfinnarrätt han avstår innehåller 6 § lagen om rätten till arbetstagares uppfinningar f. n. en del allmänt hållna regler. I de kollektivavtal som har nämnts i det föregående och som gäller rätten till arbetstagares uppfinningar finns liknande ersättningsregler. I båda fallen har dessa regler ett nära samband med vad som gäller beträffande omfattningen av arbetsgivarens rätt till uppfinningar av olika slag.

Från arbetstagarhåll har, som redan har antytts, framförts bl. a. att ersättningsreglerna i praktiken har tillämpats så att arbetstagare i många fall har fått alltför ringa ersättning för den rätt som de har avstått. Vidare har sagts att gällande reglering har lämnat alltför stort utrymme för att skjuta frågor om ersättning på framtiden. Det har också påtalats att arbetsgivaren kan komma i ett icke godtagbart överläge gentemot arbetstagaren, om han har övertagit rätt till en uppfinning utan att ersättningsfrågan har avgjorts i samband med övertagandet. Arbetsgivaren kan då bestämma över hur uppfinningen skall utnyttjas och därmed över dess ekonomiska

värde. Det kan i dessa fall också bli arbetsgivaren ensam som får praktisk möjlighet att samla det material som behövs för att bedöma ersättningsfrågan. Utredaren bör undersöka om kritiken kan anses ha fog för sig samt söka vägar att avhjälpa eventuella missförhållanden.

Det kan sättas i fråga om det är en framkomlig väg att i författning ge mer detaljerade normer än nu för hur ersättningen skall bestämmas. Andra möjligheter kan emellertid stå till buds för att få fram en tillfredsställande ersättningspraxis. Bl. a. bör övervägas om det är lämpligt att föreskriva att ersättning normalt skall utgå i viss form, t. ex. som royalty. I det sammanhanget bör prövas om det finns anledning att göra arbetsgivarens ensamrätt till en uppfinning som han har övertagit beroende av att han också utnyttjar uppfinningen. Härvid bör beaktas, förutom parternas intressen, betydelsen av att uppfinningar som är värdefulla för samhället också blir utnyttjade.

För arbetstagaren torde det oftast vara ett betydande intresse att frågan om ersättning kan bringas till en snabb lösning. Det förtjänar därför övervägas om inte bestämmelser bör tillskapas som skapar en viss press på båda parterna eller endera av dem att agera i ersättningsfrågan. Vad därefter angår frågan om att ge parterna jämbördiga förhandlingspositioner vill jag erinra om att lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet innehåller bestämmelser om informationsskyldighet som syftar till att arbetsgivare och facklig organisation vid förhandling i princip skall ha tillgång till samma faktaunderlag. Utredaren bör pröva om liknande regler behövs även såvitt avser förhållandet mellan den enskilde arbetstagaren/uppfinnaren och arbetsgivaren när fråga är om förhandling om ersättning för en övertagen uppfinning. Även andra åtgärder kan vara motiverade för att förstärka förhandlingspositionen för uppfinnaren.

Ett önskemål om en snabb lösning av frågor rörande ersättning till arbetstagare kan komma i konflikt med intresset av att ersättningen står i riktig proportion till uppfinningens värde. Det verkliga värdet kan ibland konstateras först sedan avsevärd tid har förflutit från det att arbetsgivaren övertog rätt till uppfinningen. Parterna har givetvis möjlighet att i avtal sinsemellan ta in förbehåll rörande omprövning i framtiden av ersättningen. Sådana förbehåll finns i kollektivavtalen på området. Utredaren bör pröva om det kan vara lämpligt att i lag tillskapa en särskild möjlighet att få ersättningsfrågor omprövade, vid sidan av gällande rättsregler om jämkning av oskäliga avtalsvillkor.

Som har nämnts tidigare kan arbetsgivare och arbetstagare samt i vissa fall domstol inhämta utlåtande från statens nämnd för arbetstagares uppfinningar i fråga som avser tillämpningen av lagen om rätten till arbetstagares uppfinningar. Utredaren bör skaffa sig en överblick över den verksamhet som hittills har bedrivits hos nämnden. Vidare bör prövas om denna verksamhet med de regler som nu gäller för den kan anses utgöra ett ändamålsenligt instrument när det är fråga om att förebygga och avveckla tvister på området.

F. n. gäller att lagen om rätten till arbetstagares uppfinningar är tillämplig på arbetstagare i allmän eller enskild tjänst, med vissa angivna undantag. När lagen kom till torde man härvid ha utgått från det s. k. civilrättsliga arbetstagarbegreppet. Detta begrepp har efter hand kommit att omfatta allt fler kategorier av förvärvsarbetande (jfr exempelvis framställningen i SOU 1975:1 s. 691–741). Som arbetstagare betraktas sålunda numera bl. a. vissa grupper som år 1950 torde ha hänförts till kategorin beroende uppdragstagare. Även för framtiden har man att räkna med att arbetstagarbegreppet vidgas (jfr prop. 1975/76:105, bilaga 1, s. 324).

De förhållanden som har angetts nu bör beaktas när bestämmelserna om tillämpningsområdet ses över. Det är inte utan vidare givet, att en arbetsgivare med stöd av lag bör kunna göra anspråk på rätt till en uppfinning som görs av den som har en kanske mindre fast anknytning till arbetsgivarens verksamhet. Detta gäller även om denne i andra rättsliga sammanhang behandlas som arbetstagare. Å andra sidan skulle det kunna vara av värde för en icke anställd uppfinnare som gör en uppfinning inom ramen för ett uppdragsförhållande, t. ex. ett konstruktionsuppdrag, att i för-

hållande till uppdragsgivaren åtnjuta ett skydd som motsvarar det som lagen ger åt en arbetstagare. Utredaren bör därför undersöka om det finns behov av att i något avseende göra reglerna i lagen om rätten till arbetstagares uppfinningar tillämpliga också på sådana uppdragsförhållanden eller att införa särskilda regler till skydd för icke anställda uppfinnare.

Från lagens tillämpningsområde är f. n. undantagna bl. a. vissa lärare vid universitet, högskolor eller andra inrättningar som hör till undervisningsväsendet. Undantaget sammanhänger med att man vid dessa inrättningar bedrev forskningsarbete som i princip var inriktat på det allmännas bästa, utan avseende på det omedelbara praktiska utnyttjandet av resultaten (jfr prop. 1949:101 s. 63–67). Sedan lagen kom till har förhållandena i viss mån ändrats. Så t. ex. ingår numera forskning på uppdrag av utomstående som en del av verksamheten inom högskolan. I 1964 års betänkande föreslogs att även annan vetenskaplig personal än lärare vid de berörda undervisningsinrättningarna skulle undantas från lagens tillämpningsområde. Motsvarande förslag har, med en del modifikationer, lagts fram av dåvarande universitetskanslersämbetet (UKÄ) i en till utbildningsdepartementet den 21 april 1975 överlämnad rapport angående universitetens och högskolornas uppdragsverksamhet (UKÄ-rapport 1975:9). Hithörande frågor bör prövas av utredaren, efter samråd med berörda myndigheter och organisationer.

1.2 Utredningsarbetet

För att erhålla underlag för översynen av lagen (1949:345) om rätten till arbetstagares uppfinningar har överläggningar hållits med myndigheter, organisationer och andra som har berörts av arbetet.

Tillsammans med sekreteraren har jag besökt flera arbetsplatser för överläggningar med representanter för arbetsgivare och anställdas fackliga organisationer samt med sådana anställda som har gjort sig kända för uppfinnarverksamhet.

Under våren 1978 gjorde jag och sekreteraren en studieresa till Förbundsrepubliken Tyskland och Storbritannien. Vi fick där tillfälle att diskutera uppfinnarfrågor med företrädare för olika myndigheter och organisationer.

2 Nuvarande ordning

I detta kapitel behandlas först innehållet i lagen (1949:345) om rätten till arbetstagares uppfinningar. Därefter lämnas en redogörelse för den avtalsreglering som ämnesområdet har fått inom stora delar av näringslivet. Slutligen lämnas vissa statistiska uppgifter.

Före tillkomsten av 1949 års lag fanns inte några särskilda lagbestämmelser om vem som skulle ha rätten till en uppfinning som hade gjorts av en arbetstagare i samband med anställning. Innebörden av då gällande rätt torde emellertid ha varit att en arbetsgivare inte hade någon rätt till en arbetstagares uppfinning, såvida parterna inte hade träffat överenskommelse härom eller sådan rätt fick anses följa av anställningsförhållandet eller av övriga omständigheter i samband med anställningen.[1]

2.1 Lagen (1949:345) om rätten till arbetstagares uppfinningar

Genom denna lag, som trädde i kraft den 1 januari 1950, genomfördes för första gången i Sverige en rättslig reglering angående under vilka omständigheter och i vilken utsträckning en arbetsgivare äger rätt till uppfinningar, som en arbetstagare gör i samband med anställning hos honom. I lagen finns även bestämmelser om arbetstagarens rätt till ersättning för vad han avstår till arbetsgivaren och om vad arbetstagare och arbetsgivare har att iaktta gentemot varandra, då lagen är tillämplig. Slutligen har i lagen tagits in bestämmelser om en statlig nämnd med uppgift att avge utlåtanden i frågor som rör lagens tillämpning. De flesta reglerna i lagen är dispositiva, dvs. de gäller endast om annat inte har avtalats eller kan anses överenskommet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Arbetsmarknadsorganisationerna har också i stor utsträckning genom kollektivavtal reglerat hithörande frågor på annat sätt än som föreskrivs i lagen.[2]

Lagens tillämpningsområde anges i 1 §. Där fastslås till en början att lagen avser endast här i Sverige patenterbara uppfinningar av arbetstagare i allmän eller enskild tjänst. Förutsättningarna för att en uppfinning skall kunna erhålla patentskydd i Sverige regleras i patentlagen (1967:837). Kravet på att uppfinningen skall vara patenterbar kan leda till tillämpningssvårigheter, därför att parterna vid förvärvet inte alltid kan vara säkra på att patent kan erhållas. Det har emellertid förutsatts att parterna under hand undersöker detta och att arbetsgivaren, om han fortfarande skulle vara osäker, förvärvar

[1] För en detaljerad redogörelse för rättsläget före tillkomsten av 1949 års lag hänvisas till SOU 1946:21 s. 11–17.

[2] Se avsnitt 2.2.

uppfinningsrätten med förbehåll rörande patenterbarheten. Det föreligger inte heller hinder mot att parterna kommer överens om att uppfinningen för deras vidkommande skall anses patenterbar, t. ex. när arbetsgivaren vill förvärva uppfinningen för att bevara den som fabrikshemlighet och därför inte vill erhålla patent på den.

Lagen är tillämplig beträffande arbetstagare i både allmän och enskild tjänst. Från lagens tillämpningsområde har emellertid undantagits två grupper av arbetstagare. Lärare vid universitet, högskolor eller andra inrättningar, som tillhör undervisningsväsendet, skall inte i denna sin egenskap anses såsom arbetstagare enligt lagen. Detsamma gäller för värnpliktiga, reservpersonal samt befattningshavare på övergångs-, disponibilitets- och reservstat vid försvarsmakten. Undantaget för lärarna kom till för att den fria, vetenskapliga forskningen som bedrivs inom undervisningsväsendet inte skall äventyras. Med lärare avses enligt förarbetena inte endast professorer och docenter utan även laboratorer samt biträdande lärare, assistenter och amanuenser. Med uttrycket "i denna egenskap" avses att markera att läraren, om han vid sidan av sin tjänst inom undervisningsväsendet har annan anställning utanför detta område, är gentemot den andre arbetsgivaren att betrakta som arbetstagare i lagens mening. Enligt uttrycklig föreskrift skall lagen emellertid tillämpas beträffande regements- och kompaniofficerare på aktiv stat även under tid då de tjänstgör som lärare vid försvarsmaktens skolor och undervisningsanstalter.

I 2 § fastslås att en arbetstagare har samma sätt till sina uppfinningar som andra uppfinnare, om inte annat följer av lagens bestämmelser. Regeln är liksom de flesta andra bestämmelserna i lagen dispositiv. Det står alltså i princip parterna fritt att reglera de frågor som behandlas i lagen såsom de själva vill. För avtals giltighet är det inte nödvändigt att parterna uttryckligen har kommit överens om de från lagen avvikande bestämmelserna. Av anställningsförhållandet eller av andra föreliggande omständigheter kan indirekt framgå att andra bestämmelser än lagens helt eller delvis skall gälla mellan parterna. Innebörden av parternas rättsförhållande får vid tvist fastställas på grundval av allmänna avtalsrättsliga principer.

I 3 § ges föreskrifter om och i vilken utsträckning arbetsgivaren skall äga rätt till en anställds uppfinning. Paragrafen är indelad i tre stycken. I vart och ett behandlas olika kategorier av uppfinningar som kännetecknas av ett mer eller mindre starkt samband med uppfinnarens anställning. Som allmän förutsättning för samtliga kategorier gäller att uppfinningen skall falla inom arbetsgivarens verksamhetsområde. Detta skall enligt lagens förarbeten anses vara fallet när uppfinningen avser en produkt, vars fabrikation ingår i arbetsgivarens verksamhet, eller ett sätt eller speciellt hjälpmedel för sådan produkts framställande eller ett alster eller förfarande, hänförligt till ett område på vilket arbetsgivaren bedriver tekniskt forsknings- eller konstruktionsarbete. Vidare kan under vissa omständigheter hit hänföras uppfinningar som – utan att tillhöra någon av nyss nämnda typer – likväl kan användas av arbetsgivaren i produktionsbefrämjande syfte. Om arbetsgivaren bedriver skilda slag av verksamhet, skall endast det verksamhetsområde inom vilket arbetstagaren är anställd anses utgöra arbetsgivarens verksamhetsområde i lagens mening. Sålunda skall t. ex. varje gren av statsförvaltningen betraktas för sig i detta hänseende.

I 3 § första stycket regleras de s. k. forskningsuppfinningarna. Till denna grupp räknas dels en uppfinning som har kommit till väsentligen såsom resultatet av forsknings- eller uppfinnarverksamhet under förutsättning att sådan verksamhet har utgjort arbetstagarens huvudsakliga arbetsuppgift, dels en uppfinning som eljest innefattar lösningen av en i tjänsten förelagd, närmare angiven uppgift. I dessa fall är sambandet mellan anställningen och uppfinningen så starkt att arbetsgivaren har ansetts få möjlighet att även mot arbetstagarens vilja förvärva hela rätten till uppfinningen. Detta innebär att han kan förvärva ensamrätten att förfoga över uppfinningen i både Sverige och utlandet men att han, om han vill, kan nöja sig med en mindre omfattande rätt, t. ex. enbart utövningsrätt i sitt eget företag, s. k. enkel licens.

Vad som avses med uttrycket "forsknings- eller uppfinnarverksamhet" i 3 § första stycket har inte utvecklats närmare i lagens förarbeten.[3] I detta sammanhang finns det emellertid anledning att något beröra vad som förekom inom justitiedepartementet vid utarbetandet av det lagförslag som remitterades till lagrådet och sedermera antogs oförändrat av riksdagen.

I ett utkast till lagrådsremiss begagnades ursprungligen uttrycket forsknings- eller konstruktionsverksamhet för att beteckna den förevarande verksamheten. I anslutning härtill uttalades i en promemoria av generaldirektören N. T. Löwbeer och byråchefen, sedermera generaldirektören Å. C. von Zweigbergk, vilka båda hade deltagit i det kommittéarbete som föregick lagstiftningen, den förre som ordförande och den senare som sakkunnig, att förmodligen åsyftades blott verksamhet med nykonstruktioner, däremot inte sådant konstruktionsarbete som var helt rutinbetonat och där inte något tekniskt utvecklingsarbete förväntades av den anställde. I en korrekturupplaga av lagrådsremissen byttes därefter uttrycket konstruktionsverksamhet ut mot begreppet nykonstruktionsverksamhet. Sedan även korrekturupplagan hade granskats av Löwbeer och von Zweigbergk, påpekade dessa att ordet nykonstruktionsverksamhet borde ersättas med uppfinnarverksamhet, eftersom det senare ordet innebar en språklig förbättring. Så blev även fallet i lagrådsremissen och i det därefter av riksdagen antagna lagförslaget.

Hovrättsassessorn, sedermera justitierådet Sigurd Dennemark, som deltog i justitiedepartementets överarbetning av kommittéförslaget och var föredragande vid lagförslagets behandling i lagrådet, har i en kommentar till 1949 års lag gjort uttalanden som visar att han åtminstone för egen del har gett uttrycket uppfinnarverksamhet i 3 § första stycket en tämligen vidsträckt innebörd.[4] Dennemark hävdar sålunda att under begreppet forsknings- eller uppfinnarverksamhet bör falla "allt konstruktions- eller utvecklingsarbete, där man kan tänka sig att uppfinningar skola komma att presteras".

I en recension av Dennemarks kommentar har von Zweigbergk anfört att han inte känner sig övertygad om riktigheten av Dennemarks uttalande i denna fråga.[5] Enligt von Zweigbergk skulle man med en sådan ordning riskera att utvidga området för de egentliga forskningsuppfinningarna utöver vad som kan vara skäligt.

Frågan om vad som innefattas i att forsknings- eller uppfinnarverksamhet skall utgöra arbetstagarens huvudsakliga arbetsuppgift har behandlats i ett flertal utlåtanden av statens nämnd för arbetstagares uppfinningar. Däremot

[3] Prop. 1949:101 och L2U 1949:32.

[4] Dennemark, Om rätten till arbetstagares uppfinningar, Sthlm 1950, s. 32.

[5] NIR 1950 s. 246.

torde spörsmålet sällan ha prövats av domstol. I vart fall föreligger det inte något publicerat överrättsavgörande i frågan.[6] Av nämndens utlåtanden, som dock inte är bindande för parterna, framgår att nämnden ofta har tolkat uttrycket forsknings- eller uppfinnarverksamhet restriktivt.

I ett ärende uttalade nämnden att till uttrycket uppfinnarverksamhet inte kan räknas sådant arbete av rent konstruktiv eller därmed jämförlig karaktär som inte utgör "egentlig uppfinnarverksamhet". Vid ett annat tillfälle framhöll nämnden att "konstruktionsarbete utan forskningskaraktär, som inte varit inriktat på att åstadkomma patenterbara uppfinningar" inte kan hänföras till begreppet uppfinnarverksamhet i 3 § första stycket. Även om nämnden ibland har funnit att uppfinnarens arbetsuppgifter kan anses innefatta egentlig uppfinnarverksamhet, har nämnden i alla inte sekretessbelagda utlåtanden där tvisten har gällt uppfinningens kategoritillhörighet ansett att uppfinnaren även har haft andra arbetsuppgifter i så stor omfattning att regeln i 3 § första stycket inte har varit tillämplig. I ett ärende gjorde nämnden ett generellt uttalande om de arbetsuppgifter som åvilade vissa vid televerket anställda fackmän. En hel del av dessas arbetsuppgifter ansåg nämnden visserligen vara av den art att de borde hänföras till forsknings- eller uppfinnarverksamhet i lagens mening. Å andra sidan ålåg det emellertid fackmännen att i betydande omfattning syssla med konstruktionsarbete utan forskningskaraktär, som inte var inriktat på att åstadkomma patenterbara uppfinningar, samt med utredningar och konsultationsverksamhet avseende planering och drift av arbetsgivarens anläggningar. Nämnden kom därför till resultatet att det inte fanns anledning anta att forsknings- eller uppfinnarverksamhet genomsnittligt utgjorde fackmännens huvudsakliga arbetsuppgifter.

Som framgår av lagtexten i 3 § första stycket har arbetsgivaren tillerkänts en ovillkorlig övertaganderätt även beträffande en uppfinning som innefattar lösningen av en i tjänsten förelagd, närmare angiven uppgift under förutsättning att uppfinningen faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde. Lagens förarbeten innehåller inte heller här några uttalanden om vad som avses med uttrycket i tjänsten förelagd, närmare angiven uppgift. Däremot har Dennemark i sin kommentar hävdat att det för bestämmelsens tillämpning krävs att arbetsgivaren har såväl uppställt ett visst problem som lämnat vissa anvisningar för problemets lösning.[7]

Dennemarks tolkning strider egentligen mot ordalagen i lagtexten, eftersom dessa synes inbjuda till uppfattningen att det skulle vara tillräckligt för regelns tillämpning att arbetsgivaren har definierat det problem som han vill ha löst på ett tillräckligt specificerat sätt.

Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar, som vid flera tillfällen haft att ta ställning till förevarande spörsmål, har i regel följt den uppfattning som Dennemark har gjort sig till tolk för. I allmänhet har nämnden således krävt att arbetsgivaren inte endast har ställt upp och specificerat problemet utan även angett vissa riktlinjer för att lösa problemet.

Sammanfattningsvis kan sålunda hävdas att det utrymme inom vilket arbetsgivaren har en ovillkorlig rätt till sina anställdas uppfinningar har gjorts snävt i den rättstillämpning som statens nämnd för arbetstagares uppfinningar har gjort sig till tolk för.

I 3 § andra stycket finns regler om vad som i lagens förarbeten benämns

[6] Se avsnitt 2.4.3.

[7] Dennemark, a.a., s. 33 f.

andra tjänsteuppfinningar. Det är här fråga om uppfinningar som har kommit till i samband med anställningen men som likväl inte kan hänföras till forskningsuppfinningarna i första stycket, därför att sambandet mellan anställningen och uppfinningen är mindre starkt. För att erforderligt samband skall föreligga anses det tillräckligt att arbetstagaren har fått uppslaget till uppfinningen genom sitt arbete hos arbetsgivaren eller att arbetet hos denne har tjänat som underlag vid uppfinningsidéns utarbetande. Uppfinnaren kan t. ex. ha utnyttjat arbetsgivarens produktionsmedel eller det vetande som tidigare fanns hos företaget. Arbetsgivaren har i dessa fall inte någon ovillkorlig rätt att fritt förfoga över uppfinningen utan tillerkänns endast rätt att utöva uppfinningen i sin egen verksamhet. Utövningsrätten har alltså karaktär av en enkel licens, som tillåter arbetsgivaren att utnyttja uppfinningen i sitt eget företag men som inte hindrar att arbetstagaren själv förfogar över uppfinningen t. ex. genom upplåtelse av tillverkningslicens till tredje man. Enligt rådande rättsuppfattning äger arbetsgivaren inte i sin tur utan arbetstagarens medgivande överlåta utövanderätten annat än i samband med överlåtelse av den rörelse för vilken den har förvärvats. Arbetsgivaren har därutöver tillerkänts rätt att under viss tid framför alla andra träffa överenskommelse med arbetstagaren om förvärv av en mera vidsträckt rätt till uppfinningen. Arbetstagaren har dock full frihet att vägra träffa överenskommelse med arbetsgivaren och hans bevekelsegrunder härför saknar betydelse.

Om rätten till uppfinningar, vars utnyttjande faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde men som har kommit till utan samband med anställningen, finns regler i 3 § tredje stycket. I dessa fall har arbetsgivaren endast fått förtursrätt under viss tid att träffa frivillig uppgörelse med uppfinnaren om förvärv av önskad rätt till uppfinningen.

Arbetstagare som gör en uppfinning på vilken lagen är tillämplig skall enligt 4 § utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om uppfinningen. I lagen ställs inte krav på att underrättelsen skall vara skriftlig, men den bör vara så fullständig att arbetsgivaren av densamma kan bedöma uppfinningens karaktär och betydelse, eftersom arbetsgivaren med ledning av underrättelsen skall kunna ta ställning till huruvida han skall göra bruk av sin rätt att inträda som uppfinnarens rättsinnehavare. Underlåter uppfinnaren att fullgöra sin anmälningsplikt kan han bli skadeståndsskyldig gentemot arbetsgivaren.

I 5 § första stycket föreskrivs att arbetsgivare som vill förvärva rätt till en uppfinning, det må vara fri förfoganderätt eller enbart utövanderätt, skall meddela arbetstagaren detta inom fyra månader från det att han själv har mottagit underrättelse från arbetstagaren om att denne har gjort en uppfinning, på vilken lagen är tillämplig. Genom meddelandet, som inte behöver vara skriftligt, sker ett bindande förvärv för arbetsgivaren. Meddelar arbetsgivaren att han inte vill förvärva rätt till uppfinningen eller underlåter han att inom fyramånadersfristen meddela att han vill inträda som uppfinnarens rättsinnehavare, har arbetstagaren därefter rätt att förfoga över uppfinningen. Den företrädesrätt till frivillig överenskommelse om förvärv som arbetsgivaren har enligt 3 § andra och tredje styckena gäller under samma tidsfrist. Har således frivillig uppgörelse inte kommit till stånd inom fyramånadersfristen, har arbetsgivarens företrädesrätt gått förlorad.

Innan fyramånadersfristen har gått till ända eller arbetsgivaren dessförinnan har meddelat att han inte vill förvärva någon rätt till uppfinningen, råder enligt 5 § andra stycket förbud för arbetstagaren att utan arbetsgivarens medgivande förfoga över uppfinningen eller yppa något angående denna under sådana omständigheter att dess offentliggörande eller utnyttjande för annans räkning befaras. Förbudet att förfoga över uppfinningen innebär att uppfinnaren inte själv får utöva uppfinningen eller upplåta rätt till denna åt annan än arbetsgivaren. Sekretessbestämmelsen har förts in i lagen därför att ett offentliggörande av uppfinningen före ingivandet av patentansökningen till patentmyndigheten skulle kunna hindra att patent meddelas på uppfinningen, eftersom denna vid myndighetens prövning inte längre kunde anses som ny. Efter det att arbetstagaren har fullgjort sin skyldighet att till arbetsgivaren anmäla att han har gjort en uppfinning, får arbetstagaren emellertid söka patent på uppfinningen i Sverige. Arbetstagaren är därvid skyldig att underrätta arbetsgivaren om att patent har sökts inom en vecka från det att patentansökningen gavs in till patentmyndigheten.

I 6 § fastslås att arbetstagaren har rätt till skälig ersättning för vad han avstår. Bestämmelsen är tvingande, så till vida att uppfinnaren skall ha skälig ersättning även om parterna före uppfinningens tillkomst har kommit överens om att ersättning inte skall utgå eller har avtalat om oskäligt låg ersättning. Sluts avtal om ersättning först efter det att uppfinningen har gjorts, blir uppgörelsen däremot gällande även om uppfinnaren har helt avstått från ersättning.[8]

Allmänt hållna föreskrifter angående de omständigheter som bör inverka vid bestämmandet av ersättningen har tagits in i 6 § andra stycket. I bestämmelsen anges för det första att särskild hänsyn skall tas till uppfinningens värde och omfattningen av den rätt till uppfinningen som arbetsgivaren har övertagit. Med uttrycket uppfinningens värde avses enligt förarbetena dess industriella och kommersiella värde. Den ersättning som skulle ha varit skälig om hänsyn endast tas till nämnda omständigheter kan emellertid minskas om anställningen har haft betydelse för tillkomsten av uppfinningen. Arbetsgivaren kan nämligen ofta anses ha bidragit till uppfinningens tillkomst genom att företagets resurser och vetande har ställts till uppfinnarens förfogande. För de s. k. forskningsuppfinningarna finns en särskild regel att ersättning skall utgå endast om värdet av den rätt som arbetsgivaren har övertagit överstiger vad som med hänsyn till arbetstagarens lön och övriga förmåner i tjänsten rimligen har kunnat förutsättas. Även när det gäller forskningsuppfinningar skall uppfinnaren dock ha skälig gottgörelse för kostnader som han kan ha fått vidkännas för uppfinningen, t. ex. kostnader för patentansökan.

Under lagstiftningsarbetet diskuterades en bestämmelse som medgav jämkning av redan bestämd ersättning vid väsentligt förändrade förhållanden. Någon sådan jämkningsregel blev emellertid inte intagen i lagen. Det står emellertid parterna fritt att i avtal göra förbehåll om jämkningsrätt.[9]

Arbetsgivarens rätt att inträda som arbetstagarens rättsinnehavare gäller endast om uppfinningen har gjorts medan anställningsförhållandet pågår. För att förhindra illojala handlingssätt från arbetstagaren beträffande de s. k. forskningsuppfinningarna har emellertid i 7 § första stycket tagits in en regel som innebär att man beträffande en sådan uppfinning anser att den har

[8] Oskäliga avtalsvillkor kan dock jämkas enligt 36 § avtalslagen (1915:218; ändrad 1976:185).

[9] Numera kan jämkning av avtal på grund av ändrade förhållanden ske med stöd av 36 § avtalslagen (1915:218; ändrad 1976:185).

gjorts under anställningen om arbetstagaren söker patent inom sex månader efter anställningens slut. Att märka är att det för presumtionsregelns tillämpning är tillräckligt att arbetsgivaren visar att uppfinningen har samband med forsknings- eller uppfinnarverksamhet som var uppfinnarens huvudsakliga arbetsuppgift i den tidigare anställningen. Presumtionen hävs däremot om uppfinnaren kan göra sannolikt att uppfinningen har gjorts efter anställningens upphörande.

I 7 § andra stycket har tagits in en tvingande bestämmelse om att överenskommelse mellan parterna, som innebär inskränkning i arbetstagarens rätt att fritt förfoga över en uppfinning som görs senare än ett år efter det att anställningen har upphört, skall vara utan verkan. Härigenom förhindras arbetsgivare att genom avtal binda sina anställda under oskäligt lång tid efter det att anställningen har upphört.

Enligt 8 § får den som till följd av bestämmelserna i lagen vinner kännedom om en uppfinning inte utnyttja vad han sålunda har fått veta eller obehörigen röja något därom. Denna skyldighet inträder så snart arbetstagaren har gjort anmälan enligt 4 § och gäller i första hand för arbetsgivaren och anställda hos denne men även för andra som på grund av lagens bestämmelser får kännedom om uppfinningen. Enligt lagändring (1980:171), som träder i kraft den 1 januari 1981, skall 8 § dock inte gälla för de offentliga funktionärer som är underkastade regleringen i den nya sekretesslagen (1980:100). Vilka organ och personer som sekretesslagen omfattar anges i 1 kap. 6 § sekretesslagen.

Tidigare fanns i 9 § en bestämmelse om jämkning av otillbörliga villkor som har tagits in i avtal rörande rätten till arbetstagares uppfinningar. Bestämmelsen upphävdes den 1 juli 1976 i samband med att i 36 § avtalslagen (1915:218) togs in en bestämmelse som är tillämplig inom hela förmögenhetsrätten. I denna paragraf, den s. k. generalklausulen, föreskrivs att avtalsvillkor får jämkas eller lämnas utan avseende om villkoret är oskäligt med hänsyn till avtalets innehåll, omständigheterna vid avtalets tillkomst, senare inträffade förhållanden och omständigheterna i övrigt. Vid prövningen skall särskild hänsyn tas till behovet av skydd för den som intar en underlägsen ställning i avtalsförhållandet.

I 10 § finns bestämmelser om inrättande av en särskild nämnd, statens nämnd för arbetstagares uppfinningar (SNAU). Nämnden skall på begäran avge utlåtanden i frågor om lagens tillämpning. Utlåtande kan begäras av arbetsgivare eller arbetstagare eller av domstol, om tvisten mellan parterna har hänskjutits dit. Utlåtandena är inte bindande men inget hindrar parterna från att på förhand sluta avtal om att följa nämndens utlåtande. Nämndens ledamöter, som skall vara sju till antalet, liksom ersättare för dessa, utses av regeringen. Tre av ledamöterna, däribland ordföranden och vice ordföranden, skall utses bland personer som inte företräder partsintressen, medan av de fyra återstående två skall representera arbetsgivarsidan och två arbetstagarsidan. Ordföranden och vice ordföranden skall vara lagkunniga och ha domarerfarenhet. Den tredje opartiske ledamoten skall ha särskild insikt i och erfarenhet av patenträttsliga och därmed förbundna frågor.

Nämndens verksamhet regleras närmare i instruktion (1965:668; ändrad 1971:296) för statens nämnd för arbetstagares uppfinningar. Av instruktionen framgår bl. a. att ärende som avser tillämpning av lagen om rätten till ar-

betstagares uppfinningar skall avgöras av nämnden i plenum efter muntlig förhandling eller efter föredragning. Vid avgörande av pleniärende och vid muntlig förhandling skall nämnden vara fulltalig. Som nämndens beslut gäller den mening som de flesta ledamöterna biträder. Vid lika röstetal har ordföranden utslagsröst. Nämnden får anlita sakkunniga och experter. Kostnaderna för nämndens verksamhet bestrids av allmänna medel.

Trots att det mycket ofta råder olika meningar i frågor angående rätten till arbetstagares uppfinningar är det anmärkningsvärt sällan som tvister hänskjuts till rättslig prövning i domstol. Sedan ikraftträdandet av 1949 års lag har inte något överrättsavgörande angående lagens tillämpning publicerats. Under åren 1973–1977 har vid landets tingsrätter anhängiggjorts endast tre mål, vilka alla har avgjorts utan prövning i sak. Bilden är liknande för arbetsdomstolens vidkommande. Något enstaka mål har hänskjutits till arbetsdomstolens prövning, men åtminstone sedan 1970 har arbetsdomstolen inte avgjort något mål på förevarande område genom saklig prövning.

Antalet tvister som har hänskjutits till statens nämnd för arbetstagares uppfinningar har inte heller varit påfallande stort. Nämnden har hitintills avgett ett sextiotal utlåtanden, varav merparten givetvis har avsett frågan om skälig ersättning.

2.2 Kollektivavtalsreglering

Bestämmelserna i lagen om rätten till arbetstagares uppfinningar är såsom redan har anförts i avsnitt 2.1 i huvudsak dispositiva. Det står sålunda parterna fritt att genom avtal reglera hithörande frågor på annat sätt än som föreskrivs i lagen. Så har skett inom det privata näringslivet, där en från lagen avvikande kollektivavtalsreglering gäller beträffande rätten till tjänstemännens uppfinningar. Det första kollektivavtalet på detta område slöts redan år 1946. Det avtalet var föregångare till det nedan nämnda SAF-avtalet. Däremot finns inte någon motsvarande kollektivavtalsreglering inom den offentliga sektorn av arbetsmarknaden. Såvitt har kunnat utrönas har inte heller i denna fråga träffats något kollektivavtal, som gäller för andra arbetstagare än tjänstemän.

Sedan den 1 april 1970 gäller mellan å ena sidan Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) samt å andra sidan Svenska Industritjänstemannaförbundet (SIF), Sveriges Arbetsledareförbund (SALF) och Sveriges Civilingenjörsförbund (CF) ett ramavtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar (i det följande kallat SAF-avtalet). Detta avtal har antagits såsom kollektivavtal mellan berörda tjänstemannaorganisationer och till SAF anslutna branschförbund, inom vilkas verksamhetsområden arbetstagaruppfinningar kan förväntas. I sak likalydande kollektivavtal gäller för tjänstemännen vid de kooperativa och statsägda företagen (KFO- respektive SFO-avtalet).

De nämnda kollektivavtalen skall i likhet med 1949 års lag tillämpas endast beträffande uppfinningar, som är patenterbara i Sverige.

I avtalen har uppfinningarna delats in i tre kategorier. Kategoritillhörigheten har betydelse för arbetsgivarens rätt att förfoga över uppfinningen

och för arbetstagarens rätt till ersättning för vad han har avstått till arbetsgivaren.

En *A-uppfinning* definieras som en uppfinning, vilken faller inom ramen för den anställdes tjänst eller särskilda uppdrag. Därmed menas att uppfinningen skall ha kommit till som resultat av det arbete som den anställde har åtagit sig och för vilket arbetslönen är avsedd att utgöra ersättning. Det saknar betydelse, huruvida det arbete som har lett till uppfinningen utgör den anställdes huvudsakliga arbetsuppgift. Det är tillräckligt att arbetet ingår som en av de uppgifter som den anställde har att ägna sig åt. Arbetsuppgiften behöver inte vara avsedd att leda till uppfinningar men skall 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 karakteristiskt för en A-uppfinning, att arbetsgivaren inte bara har utgett lön för arbetet i fråga utan även har ställt företagets resurser såsom material, instrument och lokal till förfogande redan från arbetets början.

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

Avtalsparterna har förklarat sig vara eniga om att det kan förekomma fall som ligger i gränsskiktet mellan A- och B-uppfinningar och att ersättningsfrågan i dessa fall kan lösas utan närmare klassificering av uppfinningen.

Med *C-uppfinning* avses en uppfinning som varken är A- eller B-uppfinning.

I avtalen föreskrivs att överläggningar skall upptas vid koncernföretag angående vilka företag i koncernen som skall anses höra till arbetsgivarens verksamhetsområde vid avtalens tillämpning.

Om flera anställda väsentligen har bidragit till en uppfinnings tillkomst i de delar som omfattas av godkända patentkrav, skall samtliga betraktas som uppfinnare. Det framhålls att det är angeläget att utredning skyndsamt kommer till stånd i frågan om även andra arbetstagare än den som har anmält uppfinningen till arbetsgivaren väsentligen har bidragit till uppfinningens tillkomst.

Anställd, som anser sig ha gjort en A- eller B-uppfinning, skall anmäla uppfinningen till arbetsgivaren. Eftersom det är önskvärt att frågan om rätten till uppfinningen blir helt klarlagd innan uppfinningen börjar exploateras, rekommenderas även anställd som anser sig ha gjort en C-uppfinning att anmäla detta till arbetsgivaren.

Anmälan om uppfinningen skall göras utan dröjsmål hos arbetsgivaren eller den som arbetsgivaren har utsett att ta emot sådana anmälningar. An-

mälan skall normalt innehålla en skriftlig redogörelse för de väsentligaste momenten i uppfinningen. Det är emellertid tillräckligt att uppfinnaren lämnar en "därmed jämförlig redogörelse", exempelvis att uppfinnaren i stället för ritningar med teknisk beskrivning till arbetsgivaren överlämnar fungerande provexemplar av en apparat, vari uppfinningen ingår. Anmälan skall behandlas konfidentiellt. Det åligger vidare arbetsgivaren att se till att anmälarens prioritetsrätt inom företaget skyddas genom lämplig diarie- och registerföring.

Inom fyra månader från det att anmälan om uppfinningen har gjorts skall arbetsgivaren lämna anmälaren skriftligt meddelande om vilken kategori arbetsgivaren menar att uppfinningen tillhör. Om arbetstagaren har meddelat arbetsgivaren sin uppfattning rörande kategoritillhörigheten blir meddelandet gällande gentemot arbetsgivaren, såvida denne inte inom fyra månader från det att han fick del av meddelandet lämnar arbetstagaren besked om att han har en annan uppfattning om till vilken kategori uppfinningen skall räknas.

En A-uppfinning tillhör arbetsgivaren med äganderätt, men denne kan helt eller delvis avstå från sin rätt till förmån för uppfinnaren. Arbetsgivaren avgör ensam om och i vilken utsträckning en A-uppfinning skall patenteras. Det åligger uppfinnaren att skriftligen bekräfta arbetsgivarens äganderätt till en A-uppfinning, om detta anses erforderligt för patentansökan.

En anmälan till arbetsgivaren om B-uppfinning skall anses innefatta erbjudande till arbetsgivaren att förvärva uppfinningen. Arbetsgivaren avgör med bindande verkan för anmälaren om och i vilken utsträckning rätten skall övergå till honom. Har åtta månader förflutit från anmälningen och har arbetsgivaren inte dessförinnan lämnat besked om huruvida och i vilken utsträckning han önskar förvärva uppfinningen, har den anställde rätt att fritt förfoga över denna.

Den anställde får själv söka patent på en B-uppfinning sedan fyra månader har förflutit från det att anmälan om uppfinningen har gjorts till arbetsgivaren, såvida inte arbetsgivaren dessförinnan har meddelat att han vill förvärva uppfinningen. Om den anställde själv vill söka patent på en B-uppfinning, skall han samråda med arbetsgivaren om patentansökningens utformning. Efter överenskommelse med den anställde kan arbetsgivare, som har förvärvat rätt till en B-uppfinning, helt eller delvis återlämna sin rätt till denna. Arbetsgivarens rätt till ersättning är i detta fall begränsad till vad som motsvarar direkta kostnader för patentansökan och anlitande av patentombud.

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

I avtalstexten framhålls att det är angeläget, att arbetsgivaren så snart som möjligt efter det att patentansökan har gjorts i Sverige underrättar den anställde om i vilka övriga länder han avser att söka patent på uppfinningen.

Uppfinnaren har rätt till skälig ersättning av arbetsgivaren för den rätt till uppfinningen som han har avstått. Vid ersättningens bestämmande skall särskild hänsyn tas till

1. uppfinningens värde,
2. omfattningen av den rätt till uppfinningen som arbetsgivaren har övertagit inom och utom Sverige,

3. den betydelse som anställningen kan ha haft för uppfinningens tillkomst och,
4. i fråga om A–uppfinning, den anställdes tjänsteställning samt lön och övriga anställningsförmåner.

Regler om schablonersättning bör enligt avtalen utarbetas vid företag, där det förekommer utvecklingsarbete som i inte ringa omfattning leder till patenterbara uppfinningar. Med hänsyn till branscholikheter m. m. kan reglerna behöva utformas på skilda sätt vid olika företag.

Om värdet av en A-uppfinning väsentligt överstiger vad som med hänsyn till den anställdes tjänsteställning samt lön och övriga anställningsförmåner har kunnat förutsättas, skall ersättning utgå utöver på förhand bestämt schablonbelopp. Uppfinnaren skall alltid ha skälig ersättning för de kostnader som han har haft för uppfinningen.

Om arbetsgivaren har förvärvat en B-uppfinning, skall i normalfallet ersättning utgå utöver schablonbeloppet, såvida inte annat föranleds av uppfinningens ringa värde.

Den omständigheten att arbetsgivaren av särskilda skäl inte önskar söka patent på uppfinningen skall i och för sig inte påverka den anställdes rätt till ersättning.

På parts begäran skall beslut om uppfinnarersättning omprövas, om det påkallas av väsentligt ändrade förhållanden. Som exempel på fall av väsentligt ändrade förhållanden nämns i avtalstexten att uppfinningen har minskat eller ökat i värde på grund av nya uppfinningar, teknikens utveckling överhuvud eller ändrade marknadsförhållanden. Den omständigheten att en anställd uppfinnare efter ersättningens bestämmande placeras om inom företaget eller att hans anställning upphör, kan inte anses öppna möjlighet till omprövning av beslut i ersättningsfrågan. Redan utbetald ersättning får aldrig krävas tillbaka av arbetsgivaren.

Om arbetstagaren söker patent på en uppfinning inom sex månader från anställningens upphörande och uppfinningen skulle ha varit att anse som en A-uppfinning om anställningen alltjämt hade bestått, skall uppfinningen anses ha gjorts under anställningen. Detta gäller emellertid inte om arbetstagaren gör sannolikt att uppfinningen har kommit till efter anställningens upphörande.

Tvist mellan arbetsgivare och arbetstagare i fråga som regleras i kollektivavtalet skall på parts begäran behandlas vid lokal förhandling. Förhandling kan ske även om patent ännu inte har sökts på uppfinningen. Om parterna träffar uppgörelse, får på arbetsgivarens begäran förbehåll göras om att uppgörelsen skall gälla endast under förutsättning att patent sedermera beviljas. Om tvisten inte behandlas vid lokal förhandling eller om sådan förhandling inte leder till uppgörelse, kan frågan hänskjutas till central förhandling. Framställning härom skall göras hos motsidan inom sex månader från den dag då överläggningarna mellan arbetsgivaren och arbetstagaren avslutades eller, om lokal förhandling har ägt rum, denna avslutades. I annat fall preskriberas partens anspråk.

Om enighet mellan parterna inte heller nås vid den centrala förhandlingen, får tvisten hänskjutas till skiljenämnd, för SAF-avtalets del Industrins uppfinnarnämnd, för KFO-avtalets del Kooperationens uppfinnarnämnd och

för SFO-avtalets del Uppfinnarnämnden för statsägda bolag. Talan skall väckas senast tio år från den dag, då den anställde har anmält uppfinningen till arbetsgivaren med påföljd att partens anspråk annars preskriberas. Om parterna inte är överens om annat, skall yrkande om omprövning av ersättningsbeslut på grund av väsentligt ändrade förhållanden ha framställts inom samma tioårsfrist.

Avtalstexterna innehåller bestämmelser om hur de olika nämnderna skall vara sammansatta och hur kostnaderna för nämndernas verksamhet skall fördelas. I övrigt gäller för nämndernas verksamhet tillämpliga delar i lagen (1929:145) om skiljemän. Det bör framhållas att skiljenämndernas avgöranden till skillnad från utlåtandena från statens nämnd för arbetstagares uppfinningar är bindande för parterna.

Industrins uppfinnarnämnd har sedan inrättandet 1946 behandlat ett dussintal tvister. Nämnden har dock inte meddelat någon skiljedom under hela 1970-talet.

2.3 Reglering av uppfinnarrätt genom enskilt avtal

Lagens dispositiva bestämmelser kan frångås inte endast genom kollektivavtal utan även genom avtal mellan enskild arbetstagare och arbetsgivare. Sådana enskilda uppfinnaravtal träffas huvudsakligen i anställningsförhållanden där det förväntas att arbetstagaren skall göra uppfinningar i sin tjänst. Enskilda avtal torde emellertid numera förekomma rätt sällan eftersom uppfinnarna inom det privata näringslivet i allmänhet är bundna av de kollektivavtal som har behandlats i det föregående avsnittet. I den mån enskilda avtal förekommer torde innehållet i dem, åtminstone beträffande arbetsgivarens övertaganderätt, ansluta sig till SAF-avtalet.

2.4 Vissa statistiska uppgifter m. m.

2.4.1 *Antalet arbetstagaruppfinningar*

Det övervägande antalet uppfinningar görs numera av personer som är anställda i annans tjänst. Det kan givetvis inte med säkerhet fastställas hur stor andel av samtliga uppfinningar som är arbetstagaruppfinningar. Utländska undersökningar som visserligen är något föråldrade men alltjämt anses representativa visar att 60–80 % av samtliga uppfinningar görs av arbetstagare.[10] Andelen skiftar givetvis från land till land beroende på landets utvecklingsgrad och strukturen i dess näringsliv. För Sveriges vidkommande finns det emellertid ingen anledning förmoda att bilden är annorlunda än den som har redovisats i de nämnda undersökningarna.

I diagram 2.1 redovisas antalet patentansökningar som har kommit in till patent- och registreringsverket under åren 1970–1979. Av diagrammet framgår att antalet svenska patentansökningar, dvs. ansökningar från svenska sökanden, har tämligen konstant uppgått till cirka 4 500 per år, medan antalet utländska patentansökningar har sjunkit kraftigt. Under åren 1974 och 1975 inträffade en märkbar nedgång i både antalet svenska och antalet

[10] Godenhielm, Copyright and industrial property, Chapter 7, Employee inventions, s. 3 och där anmärkt litteratur samt Comparative study of employees' inventions law in the Member States of the European Communities, Collection studies, Labour law series no. 2, Bryssel 1977, s. 9.

utländska patentansökningar. Denna nedgång avspeglade en internationell tendens som var än mer markerad i andra länder än Sverige och som har tillskrivits den allmänna konjunkturnedgången.[11] Under åren 1976–1978 steg antalet svenska patentansökningar till den nivå som förelåg under de första åren av 1970-talet för att återigen minska under 1979. Denna minskning som är mera märkbar beträffande de utländska ansökningarna torde emellertid inte avspegla någon tillbakagång i innovationstakten i Sverige utan bero på möjligheten att efter den 1 juli 1978 genom en europeisk patentansökan hos det europeiska patentverket i München få patentskydd för Sverige. Några exakta uppgifter som visar antalet europeiska patent-

[11] Patent- och registreringsverket – Årsberättelse 1975, s. 1 och 7.

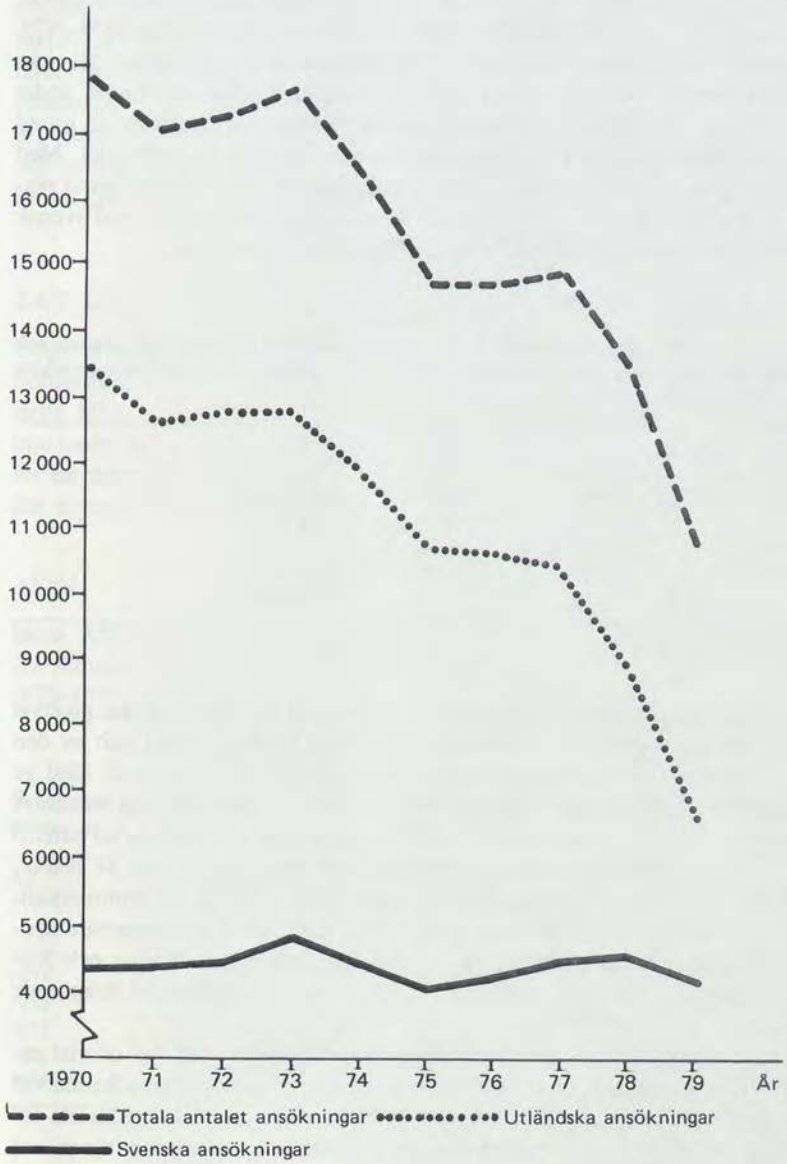


Diagram 2.1 Till patent- och registreringsverket inkomna patentansökningar under åren 1970–1979 (Källor: Patent- och registreringsverkets årsberättelser.)

ansökningar under 1979 med svensk sökande föreligger inte. Under året har emellertid 116 sådana ansökningar getts in till det svenska patentverket i dess egenskap av mottagande myndighet av europeiska ansökningar. Eftersom en sådan ansökan kan göras direkt hos det europeiska patentverket, torde det totala antalet vara större.

Om man enbart ser till antalet patentansökningar av svenska sökande, skulle således det årliga antalet arbetstagaruppfinningar uppgå till grovt räknat mellan 2 700 och 3 600, såvida antagandet att 60–80 % av samtliga uppfinningar görs av arbetstagare är riktigt. Att patent söks på en uppfinning är givetvis inte någon garanti för att uppfinningen i realiteten är patenterbar. I själva verket är det mindre än varannan svensk patentansökan som leder till patent. Av tabell 2.1 framgår det antal patent med svensk sökande, som patent- och registreringsverket har meddelat under åren 1970–1979. Antalet sådana patent har under 1970-talet genomsnittligt uppgått till cirka 2 000 per år eller något därunder men med en kraftig minskning under 1978 och 1979. Denna minskning torde åtminstone till en del ha sin grund i det relativt låga antalet patentansökningar i mitten av 1970-talet. Med utgångspunkt från det tidigare nämnda antagandet skulle således grovt räknat mellan 1 200 och 1 600 av totala antalet meddelade patent med svensk sökande avse uppfinningar som har gjorts av arbetstagare.

Tabell 2.1 Antalet patent med svensk sökande som har meddelats av patent- och registreringsverket under åren 1970–1979 (Källor: Patent- och registreringsverkets årsberättelser)

År		År	
1970	2 849	1975	1 867
1971	2 245	1976	1 888
1972	2 107	1977	1 960
1973	2 045	1978	1 698
1974	1 870	1979	1 516

Av de patentansökningar som inte leder till patent finns det givetvis en hel del som avser uppfinningar vilka inte är patenterbara och av den anledningen avslås av patentverket eller avskrivs dessförinnan till följd av återkallelse eller sökandens underlåtenhet att avhjälpa förelagda brister. Å andra sidan kan sökanden ibland ha anledning att inte fullfölja en patentansökan fastän uppfinningen uppfyller kraven för meddelande av patent. Detta kan exempelvis vara fallet om uppfinningen har så lågt kommersiellt värde att den inte bär kostnaden för patentering. Antalet patenterbara uppfinningar är alltså större än vad antalet meddelade patent visar och följaktligen är arbetstagaruppfinningarna fler än de som framgår av föregående stycke.

De beräkningar av antalet arbetstagaruppfinningar som jag nu har redovisat är grundade på antalet patentansökningar med svensk sökande vid patent- och registreringsverket och antalet patent som har meddelats till följd av sådana ansökningar. Erfarenhetsmässigt söks emellertid inte patent

på alla uppfinningar som är patenterbara. Sålunda framgår det av uppgifter från bl. a. ASEA och Förenade fabriksverken att patent söks på mindre än hälften av alla anmälda arbetstagaruppfinningar. Underlåtenheten att söka patent kan givetvis bero på att den anmälda uppfinningen inte bedöms vara patenterbar eller på att en i och för sig patenterbar uppfinning har alltför lågt ekonomiskt eller tekniskt värde. Även om dessa uppfinningar säkerligen inte är få till antalet torde de i allmänhet vara ointressanta i detta sammanhang. Däremot kan underlåtenheten att söka patent även ha sin grund i att företaget föredrar att bevara en uppfinning som företagshemlighet. Värdet av en företagshemlighet kan ibland vara större än värdet av en patenterad uppfinning och följaktligen är företagshemligheterna av intresse även sett från arbetstagarsynpunkt. I vilken utsträckning det förekommer att arbetsgivaren väljer att bevara en arbetstagaruppfinning som företagshemlighet är emellertid inte känt. Den allmänna tendensen torde emellertid vara att företagshemligheter har ökat i betydelse under senare år, vilket hänger samman med att processindustrin har ökat i betydelse och omfattning. Frågorna om skydd för företagshemligheter utreds f. n. av en särskild utredningsman.[12]

2.4.2 *Uppgifter från några företag*

Under utredningsarbetet har jag övervägt att låta göra en rättssociologisk undersökning av ämnesområdet. En sådan allmän kartläggning skulle emellertid bli så kostnads- och tidskrävande att resultatet av undersökningen inte torde vara värt kostnaderna. I detta avsnitt skall jag emellertid redogöra för en del fakta som belyser uppfinnarverksamheten inom några företag där utvecklingsarbete bedrivs.

ASEA

Inom ASEA tillämpas SAF-avtalet för vilket jag har redogjort i avsnitt 2.2. Antalet uppfinningsanmälningar som har gjorts av anställda under åren 1973–1977, fördelade på A–, B- och C-uppfinningar, framgår av tabell 2.2.

Tabell 2.2 Antalet uppfinningsanmälningar vid ASEA under åren 1973–1977, fördelade på A-, B- och C-uppfinningar

År	Totalt antal	Kategori		
		A	B	C
1973	471	415	33	23
1974	455	423	21	11
1975	377	333	34	10
1976	333	297	26	10
1977	447	363	63	21

[12] Kommittédirektiv 1979:118.

Av diagram 2.2 framgår i vilken utsträckning företaget söker patent på uppfinningar som görs inom företaget. Mindre än hälften av alla anmälda uppfinningar patentsöks. Med en profylaxpublicerad uppfinning menas att företaget har publicerat uppfinningen i fackpressen i syfte att förhindra att annan får patent på uppfinningen. Publiceringen medför nämligen att en senare patentansökan inte kan bifallas på grund av nyhetshinder.

ASEA har f. n. cirka 3 500 patent i Sverige och utlandet. Cirka 50 % av företagets patent utnyttjas i produktionen. Återstoden avser huvudsakligen s. k. spärrpatent och uppfinningar som utnyttjas av andra företag till följd av licensöverenskommelser.[13] Ett inte utnyttjat patent kan även avse en produkt, på vilket utvecklingsarbete pågår och som i framtiden sannolikt kommer att ingå i företagets tillverkning.

[13] Med spärrpatent avses patent som upprätthålls i syfte att förhindra att konkurrenter utnyttjar uppfinningen till skada för den egna pågående eller planerade produktionen, vilken kan vara baserad på ett snarlikt patent.

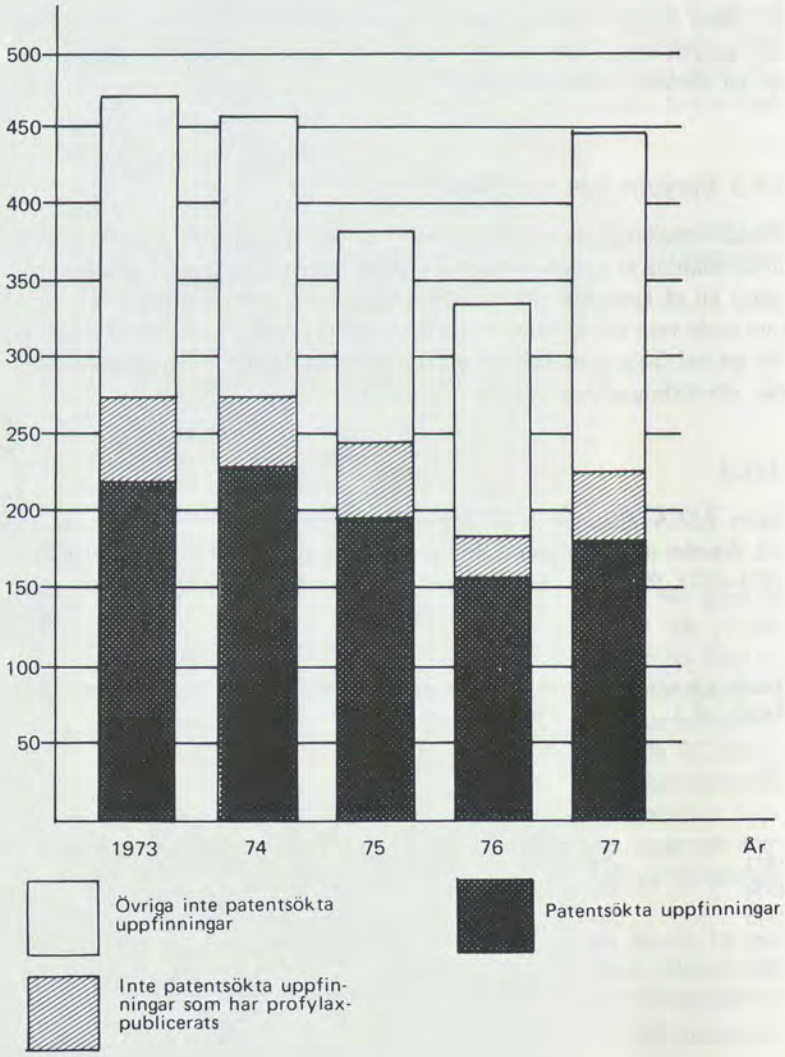


Diagram 2.2 Detta stapeldiagram återger de under åren 1973–1977 vid ASEA anmälda uppfinningarna, fördelade på patentsökta, profylaxpublicerade och övriga inte patentsökta uppfinningar.

Inom ASEA tillämpas ett schablonersättningssystem. För en uppfinning som är A-uppfinning i kollektivavtalets mening och bedöms vara av värde för företaget erhåller uppfinnaren omedelbart efter det att han har anmält uppfinningen ett belopp om 800 kr. Har uppfinningen gjorts av två eller flera personer, fördelas 1 200 kr. mellan dem. Anmälningsgratifikationen utgår även om företaget av någon orsak anser det lämpligt att inte lämna in någon patentansökan. Företagets patentavdelning avgör om patent skall sökas på uppfinningen. Söks patent, erhåller uppfinnaren ytterligare schablonersättning med belopp på 800–4 000 kr. under förutsättning att patent meddelas i Sverige. Om flera personer har gjort uppfinningen, fördelas ett belopp på 1 200–6 000 kr. mellan dem. Samma schablonersättningar betalas för uppfinningar som bedöms vara patenterbara i Sverige och som i och för sig anses värda att patenteras men på vilka företaget av särskilda skäl inte önskar söka patent.

Som vägledning vid bestämmandet av schablonersättningens storlek använder företaget följande poängsystem:

		Poäng
a)	patentet inte använt	0
	patentet använt i enstaka fall	1
	patentet använt i normal omfattning	2
	patentet använt i stor omfattning	3
b)	patent sökt i mindre än fyra länder	0
	patent sökt i minst fyra länder	1
c)	svagt eller redan nedlagt patent	0
	medelstarkt eller starkt patent	1

Poäng (a+b+c)		0	1	2–3	4	5
Ersättning kr.	En uppfinnare	800	1 400	2 000	3 000	4 000
	Flera uppfinnare	1 200	2 100	3 000	4 000	6 000

En uppfinning brukar normalt erhålla 2–3 poäng. Den normala schablonersättningen åt en ensam uppfinnare är alltså 2 000 kr. Cirka fem procent av samtliga uppfinningar erhåller fem poäng och belönas således med den högsta möjliga schablonersättningen för en ensam uppfinnare, 4 000 kr.

När erfarenhet har vunnits om uppfinningens ekonomiska värde för företaget, kan ytterligare ersättning utgå till uppfinnaren om uppfinningens värde anses överstiga vad som med hänsyn till uppfinnarens lön, övriga förmåner och redan erhållen ersättning samt uppfinnarens ställning inom företaget rimligen har kunnat förutsättas. Det är emellertid endast i enstaka fall som sådan ytterligare ersättning utges.

För en uppfinning som är B-uppfinning utgår inte någon schablonersättning. Företaget undersöker om och i vilken utsträckning det vill förvärva

rätt till en sådan uppfinning. Senast åtta månader efter det att den anställde har gjort sin uppfinningsanmälan ger företaget tillkänna om och i vilken utsträckning det vill förvärva uppfinningen. Ersättningen åt uppfinnaren bestäms efter förhandlingar.

Antalet ersättningstvister har varit mycket litet.

AB Astra

Normalt görs det årligen inom koncernen cirka 25 arbetstagaruppfinningar som leder till patentansökningar. Cirka två tredjedelar av dessa uppfinningar är så intressanta att företaget söker patent även i utlandet. Vanligen söks i dessa fall patent i 15–20 länder.

Inom Astra gäller SAF-avtalet. De flesta uppfinningar som görs inom koncernen är A-uppfinningar. Några enstaka uppfinningar har gjorts av LO-anslutna och omfattas därför inte av SAF-avtalet. Dessa uppfinningar har avsett förbättringar av maskiner som används inom Astra men tillverkas av andra företag. Astra har i dessa fall inte haft något intresse av att förvärva ensamrätt till uppfinningarna.

Huvuddelen av de patentskyddade uppfinningarna utnyttjas i Astras rörelse eller är föremål för utveckling till läkemedel. I några fall där det finns potentiella värden hos patenten bevaras dessa som spärrpatent. Det förekommer även att Astra underlåter att söka patent på patenterbara uppfinningar och i stället bevarar dem som företagshemligheter.

Även inom Astra tillämpas ett schablonersättningssystem. Arbetstagaren erhåller en gratifikation på 600 kr., när han anmäler en A-uppfinning som bedöms vara patenterbar i Sverige och vara av värde för företaget. Har uppfinningen gjorts av två eller tre personer, fördelas 1 000 kr. mellan dem. Har uppfinningen gjorts av flera än tre personer, får dessa dela 1 200 kr.

Meddelas patent på en A-uppfinning, är uppfinnaren berättigad till ytterligare schablonersättning. Dennas storlek är beroende av dels uppfinningens art, dels antalet uppfinnare.

Uppfinningarna delas in i följande två kategorier.

Kategori 1: läkemedelsaktiva föreningar, medicinska behandlingsmetoder och mera banbrytande uppfinningar på det farmacevtiska området.

Kategori 2: syntesförfaranden, fabrikationsprocesser, mellanprodukter, farmacevtiska beredningar av mera konventionell karaktär och icke-farmacevtiska uppfinningar.

Kategori 1

Antal uppfinnare	Belopp
1	3 000
2	5 000
3	6 750
4	8 000
5 eller fler	10 000

Kategori 2

Antal uppfinnare	Belopp
1	1 500
2	2 500
3 eller fler	3 500

Schablonersättningen höjs med 50 % om uppfinningen är att betrakta som en B-uppfinning enligt kollektivavtalet.

Ersättning utöver de nu nämnda schablonbeloppen utgår endast i enstaka undantagsfall. Om ett forsknings- och utvecklingsprojekt har lett till stora försäljningsframgångar, avsätter företaget ofta ett större belopp till den projektgrupp som har tagit fram produkten. Gruppen får disponera beloppet på sätt den vill, exempelvis för deltagande i kongresser, inköp av apparatur e. d.

Tvister om uppfinnarersättning har varit mycket sällsynta.

Förenade fabriksverken (FFV)

Eftersom FFV inte är bundet av kollektivavtal, regleras uppfinnarfrågorna inom FFV av 1949 års lag.

Antalet anmälda arbetstagaruppfinningar, förvärv av sådana uppfinningar och svenska patentansökningar under åren 1977 och 1978 framgår av följande tabell:

År	Uppfinnings-anmälningar	Förvärv	Svenska patent-ansökningar
1977	37	32	22
1978	50	20	21

Inom FFV tillämpas den ordningen att förvärv av rätt till en arbetstagaruppfinning sker först sedan parterna har träffat överenskommelse om ersättningen. I december 1976 fastställdes efter överläggningar med fackliga representanter ett normsystem för bestämmandet av skälig ersättning. Systemet bygger på en poängvärdering av olika faktorer som påverkar ersättningens storlek.

Normsystemet innebär följande:

Värdering utförd av patentavdelningen

1. *Uppfinningen innebär ett principiellt nytänkande* *Poäng*

a) Inget potentiellt nyhetshinder har påträffats (15 poäng)

b) Potentiellt nyhetshinder har påträffats, vilket kan framtvinga viss begränsning av patentskyddet (7 poäng)

2. *Uppfinningen innebär en förbättring eller vidareutveckling av känd teknik (normaluppfinning)*

a) Inget potentiellt nyhetshinder har påträffats (7 poäng)

b) Potentiellt nyhetshinder har påträffats, vilket kan framtvinga viss begränsning av patentskyddet (3 poäng)

Värdering utförd av utvecklingschef eller motsvarande

3. *Uppfinningens tillkomst och tekniska värde*

a) Är uppfinningen realiserbar? (0–5 poäng)

b) Löser uppfinningen det uppställda problemet på ett tillfredsställande sätt? (0–5 poäng)

c) Är behovet av en lösning på det uppställda problemet stort? (0–5 poäng)

d) Har behovet av en lösning på problemet funnits under lång tid på FFV? (0–5 poäng)

e) Har uppfinnaren/uppfinnarna gjort uppfinningen självständigt och utan anvisningar från chef eller motsvarande? (0–5 poäng)

Poängbestämningen vid 3 e) sker med ledning av följande riktlinjer. Resultatet erhålls genom att summan av faktorerna A och B divideras med 2.

Faktor A. Uppfinningen är resultatet av en viss uppgift. På vilket av följande sätt har uppgiften ställts?

1. Direkt impuls från företaget med angivande av riktlinjerna för problemlösningen. 0 poäng

2. Direkt impuls från företaget utan angivande av riktlinjerna för problemlösningen. 1 poäng

3. Utan direkt impuls från företaget men på grund av den kännedom om redan existerande och erkända brister och behov som uppfinnaren har fått genom sin anställning i företaget. 2 poäng

4. Utan direkt impuls från företaget men genom att uppfinnaren på grund av sin anställning har haft möjlighet att själv fastställa behov och brister. 3 poäng

5. Helt utan impuls från företaget och genom att uppfinnaren själv har ställt problemet samt åstadkommit en lösning som ligger inom ramen för företagets hittillsvarande verksamhetsområde. 5 poäng

6. Helt utan impuls från företaget och genom att uppfinnaren själv har ställt problemet samt åstadkommit en lösning som ligger utom ramen för företagets hittillsvarande verksamhetsområde. 5 poäng

Faktor B. På vilket av följande sätt har den lösning som uppfinningen utgör tillkommit?

1. Lösningen har tillkommit genom överväganden som är vanliga inom uppfinnarens yrkesområde och i den tjänst han upprätthåller samt med utnyttjande av företagets tekniska know-how. 0 poäng

2. Lösningen har tillkommit genom överväganden som är vanliga inom uppfinnarens yrkesområde och i den tjänst han upprätthåller men utan utnyttjande av företagets tekniska know-how. 2 poäng

3. Lösningen har tillkommit genom överväganden som normalt inte görs inom företaget men med utnyttjande av företagets tekniska know-how. 3 poäng

4. Lösningen har tillkommit genom överväganden som normalt inte görs inom företaget och utan utnyttjande av företagets tekniska know-how. 5 poäng

Värdering utförd av marknadsavdelningen

Poäng

4. *Vilken är uppfinningens angelägenhetsgrad?*
(Kan t. ex. vara hög, om FFV har uttalat önskemål om produkt av denna typ)

Hög	6 poäng
Normal	3 poäng
Ringa	1 poäng

5. *Hur stor faktureringsökning förväntas under de närmaste tio åren på grund av uppfinningen?*

Betydande	38 poäng
Mycket stor	25 poäng
Stor	7 poäng
Icke ringa	3 poäng
Ringa	1 poäng

6. *Vilken betydelse väntas ett patentskydd på uppfinningen få?*

Stor	6 poäng
Normal	3 poäng
Ringa	1 poäng

Sedan uppfinningen har poängvärderats på det sätt som nu har beskrivits, görs följande poängsammanställning:

Patentavdelningens värdering

Frågorna 1 och 2 .... = poäng

Utvecklingschefens värdering

Fråga 3a)	....	=	poäng
Fråga 3b)	....x2	=	poäng
Fråga 3c)	....	=	poäng
Fråga 3d)	....	=	poäng
Fråga 3e)	....x2	=	poäng

Marknadsavdelningens värdering

Fråga 4	....	=	poäng
Fråga 5	....	=	poäng
Fråga 6	....	=	poäng
	Summa		poäng

Sedan uppfinningen har poängvärderats, bestäms ersättningen på följande sätt:

Totala antalet poäng x 500 kr.	=	kr.
För varje uppfinnare utöver en tillkommer 10 %	=	kr.
Summa		kr.

Denna summa multipliceras därefter med en faktor, vars storlek är beroende på omfattningen av den rätt till uppfinningen som FFV vill förvärva. Faktorerna är följande:

All rätt i Sverige och utlandet	1,0
All rätt i Sverige och utövningsrätt i utlandet	0,75
All rätt i Sverige men ingen rätt i utlandet	0,5
Utövningsrätt i Sverige och utlandet	0,5
Utövningsrätt i Sverige men ingen rätt i utlandet	0,25

Av den framräknade ersättningen betalas 30 % när patent har meddelats på uppfinningen och återstoden vid första serieleverans av produkt vari uppfinningen ingår, alternativt vid upplåtelse av licens till uppfinningen.

Det bör framhållas att den framräknade ersättningen avser ersättning i det penningvärde som rådde i december 1976 och att indexuppräkning av beloppen äger rum vid utbetalningen.

Av tabell 2.3 framgår storleken av de ersättningar som FFV har träffat överenskommelser om under tiden december 1976–mars 1979. Det bör framhållas att de i tabellen angivna ersättningarna avser belopp per uppfinning. Har en uppfinning gjorts av flera uppfinnare, har de således sinsemellan fått dela på det belopp som anges i tabellen.

Tabell 2.3 Denna tabell utvisar storleken av ersättningar som FFV har träffat överenskommelser om under tiden december 1976–mars 1979. De angivna ersättningarna avser belopp per förvärvad uppfinning

Belopp	Antal uppfinningar
0– 5 000	3
5–10 000	7
10–15 000	10
15–20 000	12
20–25 000	22
25–30 000	6
30–35 000	5
35–40 000	–
40–45 000	–
45–50 000	3

I stort sett har FFV:s personal godtagit normsystemet. En del uppfinnare anser dock att avsteg från normsystemet bör kunna ske om uppfinningen är mycket betydelsefull och att ersättning i sådana fall bör utgå i form av royalty.

2.4.3 *Förekomsten av tvister*

Det ligger i sakens natur att parterna ofta har olika meningar om vad som skall anses utgöra skälig ersättning för en arbetstagaruppfinning. Trots detta är det påfallande sällan som meningsskiljaktigheterna föranleder rättslig prövning av tvisten. Under åren 1973–1977 har endast tre mål angående tvist om tillämpning av 1949 års lag anhängiggjorts vid landets tingsrätter och inget av dem har avgjorts genom prövning i sak. Sedan ikraftträdandet av 1949 års lag har inte heller något överrättsavgörande angående lagens tillämpning publicerats. Bilden är densamma för arbetsdomstolens vidkommande. Någon enstaka tvist har hänskjutits till arbetsdomstolens prövning, men åtminstone sedan 1970 har arbetsdomstolen inte avgjort något mål på förevarande område genom saklig prövning.

Antalet tvister som har hänskjutits till statens nämnd för arbetstagares uppfinningar har inte heller varit påfallande stort. Nämnden har hittills avgett ett sextiotal utlåtanden varav merparten givetvis har avsett frågan om skälig ersättning.

Inom det kollektivavtalsreglerade området gäller en förhandlingsordning som innebär att tvister med anledning av kollektivavtalet i första hand skall biläggas genom lokala och centrala förhandlingar och i sista hand genom skiljedom. Av uppgifter som har inhämtats från de tre arbetstagarorganisationer som är bundna av kollektivavtalet framgår att det ytterst sällan har förts förhandlingar på central nivå under perioden 1973–1977. SIF har sålunda uppgett att centrala förhandlingar har ägt rum i uppskattningsvis tolv ärenden, medan SALF har redovisat ett ärende. CF har uppgett att förbundet inte har deltagit i någon sådan förhandling.

Antalet tvister som har hänskjutits till skiljenämnd har varit litet. Sedan inrättandet 1946 av Industrins uppfinnarnämnd har nämnden endast behandlat ett dussintal tvister. Under hela 1970-talet har nämnden inte meddelat någon skiljedom.

3 Översikt över utländsk rätt

3.1 Danmark

Den svenska lagen har tjänat som förebild för loven om arbejdstageres opfindelser (lov nr. 142 af 29. april 1955). Följaktligen har den i stora delar samma sakliga innehåll som den svenska. I några väsentliga avseenden skiljer sig emellertid den danska lagen från den svenska motsvarigheten.

Arbetsgivaren har tillerkänts betydligt mer omfattande rättigheter till arbetstagaruppfinningar än vad fallet är i den svenska lagen. Han kan sålunda utan hinder från arbetstagaren kräva att all rätt till uppfinningen för ett eller flera länder förs över till honom, om uppfinnaren får anses ha gjort uppfinningen i sin tjänst och utnyttjandet av uppfinningen tillika faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde. Samma är förhållandet om uppfinningen, trots att utnyttjandet av den inte faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde, angår en av arbetsgivaren förelagd, närmare angiven uppgift. Till andra uppfinningar har arbetsgivaren däremot ingen rätt. I detta sammanhang bör noteras att en arbetsgivare som vill exploatera en arbetstagaruppfinning är skyldig att överta all rätt till uppfinningen inom ett visst geografiskt begränsat område. Han kan sålunda inte nöja sig med en enkel licens, såvida han inte kan träffa särskild överenskommelse härom med uppfinnaren.

I princip har uppfinnaren rätt till skälig ersättning för vad han har fått avstå till arbetsgivaren. Särskild ersättning skall emellertid utgå endast om uppfinningens värde överstiger vad som med hänsyn till anställningsförhållandet rimligen hade kunnat förväntas av uppfinnaren. Anspråk på uppfinnarersättning preskriberas fem år efter det att arbetsgivaren har tillkännagett att han vill förvärva rätt till uppfinningen.

Den danska lagen innehåller till skillnad från den svenska en bestämmelse om jämkning av redan bestämd ersättning. Enligt denna föreskrift, som inte kan åsidosättas genom avtal, kan ersättning jämkas om de förhållanden som var bestämmande för ersättningen har ändrats väsentligt eller om andra särskilda omständigheter talar därför. Ersättning som arbetstagaren redan har uppburit kan arbetsgivaren inte kräva att få tillbaka.

Tvister om lagens tillämpning handläggs av de allmänna domstolarna. Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar har inte någon motsvarighet i Danmark.

3.2 Finland

De finska bestämmelserna finns intagna i lagen om rätt till arbetstagares uppfinningar (FFS 1967:656). Det sakliga innehållet stämmer så gott som helt överens med ett förslag till ändrad lydelse av den svenska lagen, vilket framlades 1964 av en särskilt tillkallad utredningsman i betänkandet (SOU 1964:49) Rätten till arbetstagares uppfinningar. Eftersom en utförlig redogörelse för detta lagförslag, det s. k. Edlingska förslaget[1], och därmed även för innehållet i den finska lagen ges i nästa kapitel, hänvisas dit. Här bör nämnas, att den finska lagen till skillnad från det Edlingska förslaget innehåller en preskriptionsbestämmelse beträffande rätten till ersättning. Ersättningsrätten går förlorad om talan härom inte har anhängiggjorts inom fem år från det att arbetsgivaren förvärvade rätt till uppfinningen. Om patent har sökts på uppfinningen får emellertid talan alltid väckas inom ett år från det att patent meddelades.

3.3 Norge

I Norge regleras hithörande frågor i loven av 17. april 1970 om retten til oppfinnelser som er gjort av arbeidstakere. Lagen överensstämmer i allt väsentligt med den nu gällande svenska lagen. På några punkter avviker emellertid den norska lagen från den svenska.

Såväl arbetstagarens uppfinningsanmälan som arbetsgivarens underrättelse om förvärv skall enligt den norska lagen vara skriftliga.

I den norska lagen finns i motsats till den svenska en preskriptionsbestämmelse beträffande krav på uppfinnarersättning. Regelns sakliga innehåll är helt i överensstämmelse med preskriptionsbestämmelsen i den finska lagen.

Även om annat har avtalats, kan fastställd ersättning jämkas vid väsentligt ändrade förhållanden. Arbetstagaren kan inte åläggas att betala tillbaka redan uppburen ersättning.

Tvister med anledning av lagens tillämpning kan hänskjutas till en rådgivande nämnd. Om parterna är överens härom kan nämnden fungera som skiljenämnd. Nämnden har normalt tre ledamöter. Ordföranden skall ha domarkompetens och av de två övriga ledamöterna skall den ene ha särskild insikt i patenträttsliga spörsmål och den andre kunskaper på det tekniska område till vilket uppfinningen hör. Nämnden tillförs en representant för arbetsgivarsidan och en för arbetstagarsidan, om någon av parterna begär det eller nämnden anser det nödvändigt.

3.4 Förbundsrepubliken Tyskland

Rätten till arbetstagares uppfinningar regleras i en år 1957 antagen lag, Gesetz über Arbeitnehmererfindungen. Vissa särbestämmelser gäller för offentligt anställda och värnpliktiga. För lagens tillämpning krävs att uppfinningen

[1] Utredningsman var justitierådet Sven Edling.

är patenterbar enligt tysk rätt eller uppfyller förutsättningarna för skydd enligt den tyska lagen om nyttighetsmodeller (Gebrauchsmuster).[2]

I lagen indelas uppfinningarna i två grupper, tjänsteuppfinningar och fria uppfinningar. Om en uppfinning har uppstått till följd av verksamhet som det har ålegat den anställde att ägna sig åt i tjänsten, betraktas uppfinningen som en tjänsteuppfinning. Detsamma gäller om uppfinningen väsentligen baseras på erfarenheter, som den anställde har gjort i sin tjänst hos arbetsgivaren. Övriga uppfinningar av anställda är fria uppfinningar.

En tjänsteuppfinning skall ofördröjligen anmälas till arbetsgivaren. Anmälan skall innehålla en redogörelse för hur uppfinnaren har kommit fram till lösningen av det aktuella tekniska problemet och upplysa om omständigheter, som är av betydelse för bedömandet av skälig ersättning till uppfinnaren. Arbetsgivaren skall så snart han har mottagit uppfinnarens anmälan bekräfta detta skriftligen för uppfinnaren. Anser arbetsgivaren att anmälan är bristfällig, skall han senast två månader efter mottagandet underrätta uppfinnaren om bristerna och ange i vilket hänseende anmälan bör kompletteras. Underlåter arbetsgivaren detta, anses uppfinnarens anmälan ha skett i föreskriven ordning.

Arbetsgivaren kan välja mellan att förvärva antingen hela rätten till en tjänsteuppfinning eller endast rätten att utnyttja uppfinningen i sin egen verksamhet. Förvärvet sker genom att arbetsgivaren så snart som möjligt och senast inom fyra månader efter det att uppfinningen i vederbörlig ordning har anmälts för honom skriftligen underrättar uppfinnaren om sitt anspråk. Underlåter arbetsgivaren att iaktta denna bestämmelse, äger uppfinnaren i fortsättningen fritt förfoga över uppfinningen.

Uppfinnaren får inte lov att genom avtal förfoga över en tjänsteuppfinning, förrän fyramånadersfristen har löpt ut eller arbetsgivaren dessförinnan har förklarat att han inte gör anspråk på uppfinningen. Ett förfogande i strid mot denna bestämmelse är ogiltigt, om arbetsgivarens rättigheter därigenom kränks.

Arbetsgivarens förvärv av enkel licens till en tjänsteuppfinning föranleder ibland att uppfinnarens möjligheter att i övrigt förfoga över uppfinningen försvåras på ett otillbörligt sätt. Uppfinnaren kan därför kräva att arbetsgivaren antingen övertar hela rätten till uppfinningen eller avstår från även rätten att utnyttja uppfinningen i sin verksamhet. Om arbetsgivaren inte har förklarat sig vilja överta hela rätten till uppfinningen inom två månader från det att uppfinnaren har krävt detta, går även nyttjanderätten förlorad.

Uppfinnaren har rätt till skälig ersättning för vad han har avstått till arbetsgivaren. Om arbetsgivaren har förvärvat endast en enkel licens till tjänsteuppfinningen, skall ersättning utgå endast om och så länge arbetsgivaren verkligen gör bruk av uppfinningen i sin verksamhet. Vid ersättningens bestämmande skall särskilt beaktas uppfinningens ekonomiska användbarhet, uppfinnarens arbetsuppgifter och ställning samt företagets delaktighet vid uppfinningens tillkomst. Arbetsministeriet har i lagen ålagts att efter hörande av de centrala arbetsmarknadsorganisationerna utfärda anvisningar för bestämmandet av skälig uppfinnarersättning. Sådana "Richtlinien für die Vergütung von Arbeitnehmererfindungen im privaten Dienst" har utfärdats 1959 för den privata arbetsmarknaden. I stort sett likalydande anvisningar gäller sedan 1960 för den offentliga sektorn. Anvisningarna är

[2] Gebrauchsmuster är en skyddsform för redskap och bruksföremål eller delar därav med lägre krav på uppfinningshöjd än patent.

inte bindande utan utgör endast rekommendationer och förslag till parter och myndigheter.[3]

Om parterna inte kommer överens om ersättningen inom skälig tid efter det att arbetsgivaren har förvärvat rätt till uppfinningen, skall arbetsgivaren lämna ett motiverat förslag till uppgörelse. Arbetsgivaren skall skriftligen underrätta uppfinnaren om förslaget och samtidigt betala det belopp till uppfinnaren som han anser sig vara skyldig att utge. Vid förvärv av hela rätten till uppfinningen skall arbetsgivaren ha lämnat sitt förslag senast tre månader efter det att patent har meddelats på uppfinningen. Har arbetsgivaren förvärvat endast enkel licens till uppfinningen, skall förslaget ha lämnats senast tre månader från det att arbetsgivaren har börjat använda uppfinningen i sin verksamhet. Om uppfinnaren vägrar att godta arbetsgivarens ersättningsförslag, skall han skriftligen meddela arbetsgivaren detta inom två månader från det att han har fått ta del av förslaget. I annat fall anses uppgörelse ha kommit till stånd i enlighet med arbetsgivarens förslag.

Om en uppfinning har gjorts av flera anställda, skall ersättningen fördelas mellan dem efter deras delaktighet i uppfinningens tillkomst. Menar en av meduppfinnarna att arbetsgivarens förslag till uppgörelse innebär en oriktig fördelning av ersättningen mellan uppfinnarna, skall förhållandet påtalas för arbetsgivaren inom tvåmånadersfristen. I en sådan situation är arbetsgivaren inte längre bunden av sitt förslag till uppgörelse i förhållande till någon av meduppfinnarna. I stället har han i lagen tillerkänts rätt att avge ett nytt förslag med annan fördelning av ersättningen.

En arbetsgivare som har förvärvat enkel licens till en uppfinning undgår inte ersättningsskyldighet genom att hävda att uppfinningen inte var patenterbar vid förvärvet. Ersättningsskyldigheten upphör emellertid om och när patentmyndigheten eller domstol finner att uppfinningen inte är patenterbar.

På parts begäran kan uppfinnarersättning jämkas, om förhållandena som har legat till grund för dennas bestämmande har ändrats väsentligt. Ersättning som redan har betalats kan emellertid aldrig återkrävas av arbetsgivaren.

Arbetsgivaren är i princip skyldig att ofördröjligen efter det att tjänsteuppfinningen har anmälts till honom söka rättsskydd på denna i Förbundsrepubliken under förutsättning att han förvärvar all rätt till uppfinningen. Denna skyldighet bortfaller emellertid om uppfinningen i enlighet med därom givna regler får bevaras som fabrikshemlighet eller om uppfinnaren samtycker till att arbetsgivaren underlåter att söka rättsskydd. Är uppfinningen patenterbar, skall arbetsgivaren i första hand söka patent men om det med hänsyn till uppfinningens användbarhet är lämpligare kan arbetsgivaren nöja sig med att söka skydd för nyttighetsmodell. Försummar arbetsgivaren att söka rättsskydd, kan uppfinnaren ombesörja att ansökan sker för arbetsgivarens räkning och på dennes bekostnad.

Om arbetsgivaren har förvärvat all rätt till en tjänsteuppfinning, får han även söka patent i andra länder än Förbundsrepubliken. Uppfinningen står emellertid till uppfinnarens fria förfogande i de länder där arbetsgivaren inte vill söka patent. Arbetsgivaren är skyldig att på uppfinnarens begäran medverka till att uppfinnaren får patent i dessa länder. Arbetsgivaren kan,

[3] LO och TCO har ombesörjt att anvisningarna har översatts till svenska. Se Bilaga A, s. 241.

samtidigt som han förklarar att han avstår från patenträtten i ett visst land, förbehålla sig rätten att utnyttja uppfinningen i det landet. Uppfinnaren är vidare skyldig att vid exploatering av uppfinningen i ett främmande land respektera förpliktelser vilka åvilar arbetsgivaren till följd av avtal som denne var bunden av, då han avstod från att söka rättsskydd i det landet.

När arbetsgivaren söker rättsskydd på en uppfinning, är han skyldig att samtidigt överlämna avskrifter av ansökningshandlingarna till uppfinnaren. Uppfinnaren skall fortlöpande hållas underrättad om ärendets utveckling hos patentmyndigheten. På begäran av uppfinnaren skall arbetsgivaren bereda denne tillfälle att granska skriftväxlingen i ärendet. Uppfinnaren är å andra sidan skyldig att medverka till att arbetsgivaren får rättsskydd på uppfinningen.

Om arbetsgivaren inte vill fullfölja sin ansökan om rättsskydd eller vidmakthålla redan erhållet rättsskydd, skall han under förutsättning att uppfinnaren fortfarande har anspråk på ersättning för uppfinningen bereda denne tillfälle att inom tre månader på egen bekostnad överta arbetsgivarens rättigheter till uppfinningen. Arbetsgivaren kan samtidigt förbehålla sig rätten att göra bruk av uppfinningen i sin egen verksamhet. Om uppfinnaren inte utnyttjar erbjudandet, kan arbetsgivaren låta rättsskyddet upphöra.

Arbetsgivaren får såsom redan har framgått avstå från att söka rättsskydd på en uppfinning som han vill bevara som fabrikshemlighet. Så får ske om arbetsgivaren har ett berättigat intresse av att uppfinningen inte offentliggörs och tillika medger att uppfinningen är patenterbar eller uppfyller förutsättningarna för skydd som nyttighetsmodell. Vid bestämmande av ersättning för en sådan uppfinning skall hänsyn tas till de nackdelar som uppstår för uppfinnaren till följd av att rättsskydd inte meddelas. Vägrar arbetsgivaren att erkänna att uppfinningen uppfyller förutsättningarna för rättsskydd kan han likväl avstå från att söka rättsskydd om han hänskjuter tvistefrågan till avgörande av en särskilt inrättad nämnd.

En arbetstagare, som anser sig ha gjort en fri uppfinning, är skyldig att ofördröjligen anmäla detta till arbetsgivaren, såvida uppfinningen kan utnyttjas inom arbetsgivarens verksamhetsområde. I anmälan skall lämnas sådana upplysningar om uppfinningen och dess tillkomst att arbetsgivaren med ledning därav kan bedöma till vilken kategori uppfinningen skall räknas. Om arbetsgivaren bestrider att uppfinningen är fri, skall han meddela uppfinnaren detta inom tre månader från det att uppfinningen anmäldes till honom. Försummar arbetsgivaren tidsfristen, kan han inte längre kräva att få ta i anspråk uppfinningen såsom en tjänsteuppfinning.

Uppfinnaren är skyldig att mot ersättning erbjuda arbetsgivaren åtminstone en enkel licens till en fri uppfinning, om utnyttjandet av uppfinningen faller inom arbetsgivarens aktuella eller planerade verksamhetsområde. Om arbetsgivaren inte har antagit uppfinnarens erbjudande inom tre månader, kan han inte längre göra anspråk på uppfinningen. Under betänketiden får uppfinnaren inte förfoga över uppfinningen. Om arbetsgivaren vill utnyttja sin företrädesrätt men inte godtar de villkor som uppfinnaren har ställt för förvärvet, kan tvisten hänskjutas till domstol för avgörande.

Arbetsgivaren kan gemensamt med företagsnämnden, i vilken arbetstagarna är representerade, utse en eller flera rådgivare som har till uppgift att hjälpa de anställda i uppfinnarärenden. På begäran av både arbetsgivare

och uppfinnare skall rådgivaren medverka även vid bestämmandet av uppfinnarersättning.

Lagens bestämmelser är tvingande. Avtalsbestämmelser som inskränker arbetstagarens lagstadgade rättigheter är således utan verkan. Ogiltighet inträder emellertid endast om avtalet har slutits innan den anställde har anmält uppfinningen till arbetsgivaren. Även avtal som har slutits efter uppfinningsanmälan kan lämnas utan avseende om det är otillbörligt att avtalet blir gällande. Denna ogiltighetsgrund kan emellertid göras gällande endast under förutsättning att motparten skriftligen har fått ta del av den andres yrkande senast inom sex månader efter det att uppfinnarens anställning hos arbetsgivaren har upphört.

Arbetsgivare och arbetstagare samt andra personer, som till följd av lagens bestämmelser har fått kännedom om en arbetstagaruppfinning, har ålagts sekretesskyldighet.

Vid arbetsgivarens konkurs har uppfinnaren förköpsrätt till en tjänsteuppfinning, som arbetsgivaren har övertagit hela rätten till, om konkursförvaltaren avser att överlåta uppfinningen utan samband med arbetsgivarens rörelse. Uppfinnare har vid arbetsgivarens konkurs förmånsrätt till betalning för fordringar på uppfinnarersättning.

För att bilägga tvister på grund av lagen har en särskild nämnd inrättats vid Förbundsrepublikens patentverk i München. Nämnden skall normalt ha tre ledamöter. Ordföranden skall ha domarkompetens och utses för ett år i sänder av justitieministeriet. De båda andra ledamöterna utses för varje särskilt fall av chefen för patentverket bland verkets tekniker. Dessa två skall ha erfarenhet på det tekniska område till vilket den aktuella uppfinningen hör. Part kan begära att ytterligare två ledamöter skall ingå i nämnden, en som representant för arbetsgivarsidan och en för arbetstagarsidan. Dessa utses från fall till fall av chefen för patentverket bland personer, som finns upptagna på särskilda förslagslistor från arbetsgivarföreningar, fackföreningar och likartade organisationer. Om parten har anmält att han tillhör en viss organisation, utses ledamoten från den organisationens förslagslista.

Part skall skriftligen hänskjuta tvisten till nämnden. I skriften skall lämnas en kort redogörelse för sakförhållandena. Motparten får därefter inom en tidsfrist som bestäms av nämnden yttra sig skriftligen över vad den andre har anfört. Nämnden bestämmer om den fortsatta handläggningen skall vara muntlig och/eller skriftlig. Sammanträde kan äga rum var som helst i Förbundsrepubliken. Nämnden kan höra vittnen och sakkunniga, dock endast om de självmant har inställt sig hos nämnden och med den ytterligare inskränkningen att de inte får höras under ed. På parts begäran kan emellertid bevisupptagning äga rum vid allmän domstol. Om motparten underlåter att yttra sig inom tidsfristen eller förklarar att han inte vill medverka, skall nämnden avsluta handläggningen och tillkännage att ärendet inte har lett till något resultat.

I första hand skall nämnden sträva efter att få till stånd en uppgörelse i godo mellan parterna. Misslyckas nämnden med detta, skall den avsluta handläggningen genom att avge ett utlåtande innehållande ett motiverat förslag till avtal mellan parterna. Avtalsförslaget anses som antaget, om inte någon av parterna skriftligen gör invändning mot förslaget inom en

månad från det att han har fått ta del av det. Den som är missnöjd kan sålunda genom att anmäla detta inom enmånadsfristen förhindra att förslaget övergår till att bli ett för parterna bindande avtal. I en sådan situation skall nämnden ge tillkänna att ärendet inte har lett till någon uppgörelse. Förfarandet inför nämnden är kostnadsfritt.

För att domstol skall vara behörig att ta upp mål om rätten till arbetstagares uppfinningar gäller i princip att tvisten har handlagts av nämnden och att handläggningen har avslutats där. Sedan tvist har uppstått, kan emellertid parterna enas skriftligen om att med förbigående av nämnden hänskjuta tvisten direkt till domstol. Huvudregeln gäller inte heller om muntliga förhandlingar har påbörjats vid domstolen utan att part har åberopat att det föreligger rättegångshinder. Detsamma gäller om uppfinnaren har slutat sin anställning hos arbetsgivaren eller om nämndens handläggning av tvisten inte har avslutats senast då sex månader har förflutit från tvistens anhängiggörande. Handläggning av nämnden är inte heller nödvändig om part till stöd för sin talan vid domstolen åberopar avtal mellan honom och motparten eller gör gällande att sådant avtal är ogiltigt.

Patentdomstolarna i Förbundsrepubliken är i princip exklusivt behöriga att uppta tvister om arbetstagaruppfinningar.

Vissa särbestämmelser gäller för uppfinningar som har gjorts av offentligt anställda och värnpliktiga.

I stället för att ta i anspråk en tjänsteuppfinning kan den offentlige arbetsgivaren genom avtal med den anställde tillförsäkra sig andel i de inkomster som kan komma att tillfalla denne vid exploatering av uppfinningen. Ett sådant avtal, som även kan innehålla bestämmelser om de villkor som skall tillämpas vid bestämmandet av ersättningen, är bindande för parterna även om det har slutits innan uppfinningen har kommit till stånd. Om parterna inte kan komma överens i ersättningsfrågan, skall arbetsgivaren i likhet med vad som normalt gäller lämna ett motiverat förslag till uppgörelse, vilket blir bindande för uppfinnaren om denne inte gör invändning inom viss tid.

Uppfinningar, som har gjorts av professorer, docenter och assistenter vid högskolorna, betraktas som fria uppfinningar. Till skillnad från privatanställda och övriga offentligt anställda är dessa personer inte skyldiga att anmäla sina uppfinningar. Arbetsgivaren har inte heller någon företrädesrätt till förvärv av sådana uppfinningar. Om arbetsgivaren har lämnat särskilda medel till en viss forskningsuppgift, som har resulterat i en uppfinning, är uppfinnaren emellertid skyldig att skriftligen underrätta arbetsgivaren om och när uppfinningen har börjat exploateras, Arbetsgivaren kan därefter men senast inom tre månader från underrättelsen göra anspråk på att få en skälig andel i den vinst uppfinnaren gör vid exploateringen av uppfinningen, dock inte med högre belopp än vad som arbetsgivaren har tillskjutit i särskilt anslag.

3.5 Storbritannien

Bestämmelser om rätten till arbetstagares uppfinningar finns intagna i Patent Acts av år 1977. I lagen görs inte någon skillnad mellan offentligt och enskilt anställdas uppfinningar.

En uppfinning, som en anställd har gjort inom ramen för sina normala tjänsteåligganden eller som är resultatet av en speciell arbetsuppgift, utgör arbetsgivarens egendom under förutsättning att den anställdes åligganden rimligen kunde förväntas resultera i en uppfinning. Detsamma gäller beträffande andra uppfinningar, som har gjorts i tjänsten av någon som på grund av sin ställning i företaget är skyldig att främja företagets utveckling. I alla övriga fall står uppfinningen till uppfinnarens fria förfogande.

En anställd, som på grund av lagens bestämmelser har tvingats avstå från en uppfinning till arbetsgivaren, skall i princip anses gottgjord med sin lön och de andra anställningsförmåner som han eventuellt åtnjuter i tjänsten. Uppfinnaren kan emellertid under vissa förutsättningar göra anspråk på särskild ersättning. För det första skall uppfinningen ha patenterats antingen i Storbritannien eller i något annat land. Det är således inte tillräckligt att uppfinningen är patenterbar för att ersättningsrätt skall inträda. Patentet skall vidare ha ett påfallande stort ekonomiskt värde för arbetsgivaren, varvid hänsyn skall tas till bl. a. omfattningen och arten av den verksamhet som arbetsgivaren bedriver. Avkastningen av patentet skall sålunda vara större än den man normalt räknar med att ett patent skall ge inom den verksamhet där uppfinningen har gjorts. Slutligen föreskrivs i lagen att det dessutom skall vara skäligt att särskild ersättning utgår. Bl. a. skall sådana faktorer beaktas som arbetstagarens ställning i företaget, dennes ådagalagda skicklighet och det arbete som arbetstagaren har lagt ned på uppfinningen. Ersättningsfrågan kan på uppfinnarens ansökan upptas till prövning av chefen för den brittiska patentmyndigheten eller av domstol.

När arbetsgivaren inte med stöd av lagen kan göra anspråk på en arbetstagaruppfinning, står det uppfinnaren fritt att göra vad han vill med uppfinningen. Han kan således själv söka och erhålla patent på uppfinningen och exploatera den i den utsträckning han finner önskvärd. Eftersom det ofta kan antas att uppfinningen har anknytning till den av arbetsgivaren bedrivna verksamheten, ligger det nära till hands att uppfinnaren erbjuder arbetsgivaren att överta uppfinningen. Om arbetsgivaren övertar uppfinningen och senare erhåller patent på denna eller om uppfinnaren, sedan han själv har fått patent på uppfinningen, överlåter patentet eller upplåter patentlicens till arbetsgivaren, föreskrivs i lagen att det vid överlåtelsen avtalade vederlaget kan upptas till omprövning av chefen för patentmyndigheten eller domstol efter ansökan av uppfinnaren. Om det därvid visar sig att det avtalade vederlaget är alltför ringa i förhållande till den vinst som arbetsgivaren har gjort vid utnyttjandet av patentet, skall uppfinnaren tillerkännas ytterligare ersättning.

Ersättningen, som kan utgå i form av engångsbelopp eller royalty, skall bestämmas till belopp som motsvarar en rimlig andel i den vinst som arbetsgivaren har gjort eller kan förväntas göra vid exploateringen av patentet. I de fall då uppfinnaren på grund av lagens bestämmelser har tvingats avstå från sin uppfinning till arbetsgivaren skall vid ersättningens bestämmande

särskilt beaktas uppfinnarens tjänsteförhållanden och anställningsförmåner samt uppfinnarens skicklighet och det arbete denne har lagt ned vid uppfinningens tillkomst. Om någon annan, t. ex. en arbetskamrat eller arbetsgivaren själv, har bidragit till uppfinningens tillkomst skall hänsyn tas även till denna omständighet. En bestämmelse med i princip samma innebörd gäller om uppfinningen ursprungligen har tillhört uppfinnaren men genom avtal har överlåtits till arbetsgivaren. För detta fall föreskrivs emellertid i lagen att hänsyn skall tas även till eventuella licensavtal som har slutits beträffande uppfinningen.

Arbetsgivaren kan minska vinsten från ett patent genom att patentet eller patentlicenser överlåts mot ett alltför ringa vederlag till någon honom närstående, t. ex. ett dotterbolag eller en nära släkting. För sådana fall föreskrivs emellertid med avseende på uppfinnarersättningens bestämmande att arbetsgivarens vinst av patentet skall uppskattas till det belopp som rimligen hade kunnat förväntas om överlåtelsen i stället hade skett till en utomstående.

Domstol eller chefen för patentmyndigheten kan ändra eller upphäva tidigare beslut angående uppfinnarersättning om förhållandena påkallar det.

Avtal som inskränker arbetstagarens lagenliga rättigheter till en uppfinning är ogiltigt under förutsättning att avtalet har avseende på framtida uppfinningar. Normalt sett avser ogiltighetsregeln avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Ogiltighetsregeln gäller emellertid även i fall då arbetstagaren på begäran av arbetsgivaren eller till följd av tjänsteavtal har avstått från sina lagenliga rättigheter i avtal som han har slutit med tredje man.

Vid lagens tillkomst förutsattes att arbetsmarknadsorganisationerna kommer att sluta kollektivavtal om uppfinnarersättning och utse skiljenämnder för lösande av tvister på grund av lagen. Genom sådant kollektivavtal kan lagens ersättningsbestämmelser åsidosättas även till nackdel för uppfinnaren.

3.6 Nederländerna

1910 års patentlag innehåller bestämmelser om rätten till arbetstagares uppfinningar, vilka är tillämpliga beträffande såväl offentligt som enskilt anställdas uppfinningar.

Arbetsgivaren har all rätt till en uppfinning som en arbetstagare har gjort, om det med hänsyn till anställningsförhållandet har varit naturligt att arbetstagaren har använt sina särskilda kunskaper till att göra uppfinningar. I övriga fall är arbetstagaren berättigad att själv förfoga över sina uppfinningar och därmed även att söka och erhålla patent på dessa.

En anställd, som har fått avstå från sin uppfinning, anses i princip gottgjord med sina ordinarie löneförmåner. I de fall då löneförmånerna inte kan anses utgöra rimlig kompensation för förlusten av uppfinningen, är arbetsgivaren skyldig att utge särskild ersättning åt uppfinnaren. Vid ersättningens bestämmande skall uppfinningens ekonomiska värde och omständigheterna vid uppfinningens tillkomst beaktas. Ersättningsbestämmelsen kan inte åsidosättas genom avtal.

Om arbetsgivaren och uppfinnaren inte enas i ersättningsfrågan kan de

vända sig till patentmyndigheten och skriftligen begära att få ersättningen fastställd av denna. Patentmyndighetens beslut är bindande för parterna. Om part inte begagnar sig av denna möjlighet skall mål om uppfinnarersättning handläggas vid domstol. Uppfinnarens ersättningsanspråk preskriberas tre år efter det att patent har beviljats på uppfinningen.

3.7 Österrike

Bestämmelser om arbetstagares uppfinningar finns intagna i 1970 års patentlag. För bestämmelsernas tillämpning krävs att uppfinningen är patenterbar enligt österrikisk rätt. Beträffande förutsättningarna för att en arbetsgivare skall kunna förvärva rätt till en uppfinning skiljer man i lagen mellan uppfinningar av anställda inom den privata och offentliga sektorn. Övriga bestämmelser är däremot gemensamma för alla kategorier anställda. De rättigheter som uppfinnaren tillerkänns i lagen kan inte sättas åsido genom avtal.

Den anställde är enligt huvudregeln berättigad att själv förfoga över sin uppfinning och därmed även att söka och erhålla patent på denna. Hans arbetsgivare har emellertid möjlighet att ta i anspråk s. k. tjänsteuppfinningar. Till denna kategori räknas en uppfinning som kan användas inom arbetsgivarens verksamhetsområde under förutsättning att arbetet som har lett fram till uppfinningen hör till den anställdes tjänsteåligganden eller att den anställde har fått uppslaget till uppfinningen genom sitt arbete hos arbetsgivaren eller att tillkomsten av uppfinningen har väsentligt underlättats genom att uppfinnaren har utnyttjat erfarenheter och hjälpmedel i företaget.

Den private arbetsgivaren kan emellertid göra anspråk på en tjänsteuppfinning endast om han har slutit skriftligt avtal med arbetstagaren om att framtida tjänsteuppfinningar skall tillhöra arbetsgivaren eller att denne skall erhålla licens till sådana. Sådan överenskommelse kan träffas även i form av kollektivavtal. För offentliga tjänsteförhållanden föreskrivs i lagen emellertid att arbetsgivaren kan helt eller delvis överta en tjänsteuppfinning även om det inte finns något tidigare avtal med uppfinnaren.

Uppfinnaren är skyldig att ofördröjligen underrätta arbetsgivaren om att han har gjort en uppfinning som denne har möjlighet att ta i anspråk. Om arbetsgivaren vill förvärva rätt till uppfinningen, skall han meddela uppfinnaren detta inom fyra månader från det att anmälan ägde rum. Underlåter arbetsgivaren att lämna sådant meddelande eller förklarar han före fristens utgång att han avstår från sin rätt, får den anställde fritt förfoga över uppfinningen.

Uppfinnaren är i princip berättigad till skälig ersättning för vad han har fått avstå till arbetsgivaren. Om uppfinnaren huvudsakligen är sysselsatt med uppfinnarverksamhet som han uttryckligen har anställts för att ägna sig åt och om uppfinningen utgör resultatet av denna verksamhet, är han emellertid berättigad till särskild gottgörelse endast i den mån hans löneförmåner inte kan anses utgöra tillräcklig ersättning. Vid bestämmandet av ersättningen skall särskild hänsyn tas till den ekonomiska betydelse som uppfinningen har för arbetsgivarens företag, exploateringen av uppfinningen

och företagets andel i uppfinningens tillkomst. Ersättningen kan utgå som engångsbelopp eller royalty.

Om de förhållanden som har varit avgörande för ersättningens bestämmande har ändrats väsentligt, kan part kräva att ersättningsfrågan prövas om. Arbetsgivaren kan emellertid inte kräva tillbaka vad han redan har erlagt till uppfinnaren. Uppfinnaren kan även begära omprövning i ersättningsfrågan, om arbetsgivaren i sin tur har överlåtit uppfinningen mot ett vederlag som betydligt överstiger uppfinnarersättningen. Detsamma gäller om arbetsgivaren vid överlåtelsen själv behåller en utövningsrätt till uppfinningen och gör en vinst som står i uppenbart missförhållande till uppfinnarersättningen. Först när ett år har gått från det att ersättningen senast har bestämts kan omprövning av ersättningen äga rum.

Lagen innehåller särskilda regler till skydd för uppfinnaren när ersättning har bestämts i form av royalty. Underlåter arbetsgivaren att exploatera uppfinningen i en omfattning som kan anses rimlig med hänsyn till uppfinningens ekonomiska betydelse, skall arbetsgivaren likväl utge ersättning med belopp som svarar mot en rimlig exploatering, såvida han inte i stället väljer att överlåta uppfinnarrätten till annan person som uppfinnaren har utsett. Royalty som svarar mot en rimlig exploatering av uppfinningen skall även utgå när arbetsgivaren utan uppfinnarens samtycke har överlåtit uppfinningen till någon annan eller på annat sätt har förfogat över denna. Om omständigheterna är sådana att det inte kan begäras att arbetsgivaren tar uppfinningen i bruk eller exploaterar den i större omfattning än vad som har skett skall emellertid vad som nu har sagts inte gälla.

Om arbetsgivaren har utgett ersättning till en anställd och det senare visar sig att uppfinningen har gjorts av en annan anställd, får arbetsgivaren vid betalning av ersättning till den senare avräkna vad han i god tro redan har erlagt till den förre. Motsvarande gäller om det blir känt att den som redan har fått ersättning har meduppfinnare.

Om arbetsgivaren vill avstå från den rätt till uppfinningen som han en gång har förvärvat, kan uppfinnaren kräva att få rätten överförd till sig.

Lagen innehåller detaljerade bestämmelser om sekretesskyldighet för arbetsgivare och anställda. Den som bryter mot bestämmelserna kan bli skadeståndsskyldig.

Anspråk på grund av lagens bestämmelser om arbetstagaruppfinningar preskriberas efter tre år.

Mål om rätten till arbetstagares uppfinningar handläggs vid arbetsdomstol om det är fråga om en privatanställds uppfinning och vid allmän domstol om uppfinningen har gjorts av en offentligt anställd.

3.8 Schweiz

Frågor om rätten till arbetstagares uppfinningar regleras i art. 332 i den schweiziska obligationslagen. Bestämmelserna är i huvudsak gemensamma för uppfinningar av alla kategorier anställda. För vissa högre tjänstemän inom statsförvaltningen som har fått sitt ämbete genom val gäller emellertid särskilda bestämmelser.

Art. 332 förutsätter för sin tillämpning att det är fråga om en uppfinning som den anställde har gjort i tjänsten. Endast beträffande sådana uppfinningar kan arbetsgivaren ha något rättsligt anspråk. I detta avseende gäller olika bestämmelser beroende på om uppfinningen anses vara en tjänsteuppfinning eller en tillfällighetsuppfinning.

En tjänsteuppfinning definieras som en uppfinning vilken den anställde har gjort i sin tjänsteutövning under den ytterligare förutsättningen att han därvid har fullgjort sina skyldigheter enligt anställningsavtalet. Det är utan betydelse om uppfinnaren har kommit fram till uppfinningen på fritiden eller utanför arbetsplatsen. Hans tjänsteåligganden behöver inte nödvändigtvis ha preciserats i ett uttryckligt avtal utan det är tillräckligt att det på grund av omständigheterna framgår att uppfinnaren är skyldig att ägna sig åt verksamhet som kan förväntas resultera i uppfinningar. Något krav på att uppfinningen skall vara patenterbar uppställs inte i lagen. Om parterna inte har träffat avtal med annan innebörd, utgör en tjänsteuppfinning arbetsgivarens egendom. Uppfinnaren kan inte göra anspråk på särskild ersättning för en sådan uppfinning.

I art. 332 finns även bestämmelser om s. k. tillfällighetsuppfinningar. Härmed avses uppfinningar som äger samband med den anställdes tjänsteutövning men som likväl inte har kommit till såsom resultat av dennes tjänsteåligganden. Dessa uppfinningar tillhör i princip uppfinnaren. Arbetsgivaren kan emellertid genom skriftligt avtal med den anställde försäkra sig om rätten att förvärva framtida sådana uppfinningar. En anställd som har gjort en tillfällighetsuppfinning och är bunden av sådant avtal är skyldig att skriftligen underrätta arbetsgivaren om uppfinningen. Arbetsgivaren måste inom sex månader därefter skriftligen meddela uppfinnaren om han vill förvärva uppfinningen. Om arbetsgivaren har förvärvat rätt till en tillfällighetsuppfinning är uppfinnaren berättigad till särskild ersättning. Vid bestämmandet av dennas storlek skall hänsyn tas till alla omständigheter, varvid särskilt skall beaktas uppfinningens ekonomiska värde, arbetsgivarens och andras medverkan vid uppfinningens tillkomst, utnyttjandet av arbetsgivarens egendom ävensom uppfinnarens egna omkostnader samt dennes ställning i företaget.

I motsats till övriga bestämmelser är reglerna om uppfinnarersättning tvingande till förmån för de anställda. En överenskommelse mellan arbetsgivaren och en anställd som innebär att avsteg görs från lagens ersättningsbestämmelse är inte bindande för den anställde. Detsamma gäller om ett sådant villkor har tagits in i kollektivavtal. Ogiltighetsregeln gäller även om överenskommelsen har träffats efter uppfinningens tillkomst under förutsättning att vid tiden för överenskommelsen anställningen alltjämt pågick eller mindre än en månad har förflutit från anställningens upphörande.

Uppfinningar som inte omfattas av lagens bestämmelser står i princip till uppfinnarens fria förfogande. I vissa fall anses emellertid uppfinnaren vara skyldig att mot ersättning erbjuda sin arbetsgivare rätten att få utnyttja en sådan uppfinning i sin egen verksamhet, nämligen om utnyttjandet av uppfinningen faller inom området för arbetsgivarens verksamhet. Som grund för denna ståndpunkt har inom schweizisk doktrin hävdats att det skulle strida mot arbetstagarens lojalitetsplikt gentemot sin arbetsgivare om arbetstagaren överlåter sina uppfinnarrättigheter till en annan utan att först ha erbjudit sin arbetsgivare dessa.[4]

[4] Rehbinder, Schweizerisches Arbeitsrecht, 4. Auflage, 1977, s. 89.

Som tidigare har nämnts gäller särskilda bestämmelser beträffande uppfinningar som har gjorts av vissa högre tjänstemän inom statsförvaltningen. En uppfinning som har kommit till under eller i samband med en sådan tjänstemans tjänsteutövning tillhör den schweiziska staten om ytterligare någon av följande förutsättningar är uppfylld,

a) uppfinningen har kommit till som resultat av tjänstemannens åligganden i tjänsten,
b) uppfinningen utgör resultatet av offentlig försöksverksamhet,
c) uppfinningen är av värde för landets försvar, eller
d) myndigheten har förbehållit sig rätten till tjänstemannens uppfinningar.

Tjänstemannen är berättigad till skälig ersättning om uppfinningen har betydande ekonomiskt eller militärt värde. Vid fastställandet av ersättningen skall särskilt beaktas om andra i statens tjänst har bidragit till uppfinningens tillkomst och om statens anläggningar och tillgångar har utnyttjats. Även om uppfinnaren inte är berättigad till ersättning kan han erhålla en skönsmässig belöning av staten.

Mål om rätten till arbetstagares uppfinningar handläggs vid allmän domstol.

3.9 Italien

I den italienska patentlagen finns intaget bestämmelser om arbetstagares uppfinningar. Bestämmelserna som är tillämpliga även inom den offentliga sektorn är dispositiva och kan sålunda frångås genom avtal. För anställda inom statliga forskningsinstitut regleras uppfinnarfrågor i normalkontrakt som emellertid nära ansluter till lagens bestämmelser. Såvitt känt förekommer inte kollektivavtal i någon större omfattning.

Lagen skiljer mellan tre kategorier arbetstagaruppfinningar. För två av dessa kategorier, här benämnda forsknings- respektive tjänsteuppfinningar, gäller att de utan vidare tillhör arbetsgivaren. Att det likväl kan finnas anledning att skilja mellan dessa två uppfinningstyper beror på att uppfinnaren kan ställa anspråk på ersättning endast beträffande de s. k. tjänsteuppfinningarna. Övriga uppfinningar av anställda står i princip till den anställdes fria förfogande, men i vissa fall har arbetsgivaren tillerkänts förtursrätt att förvärva rättigheter till sådana uppfinningar.

Som s. k. forskningsuppfinningar betraktas uppfinningar som har gjorts i tjänsten av någon som har uppfinnarverksamhet till arbetsuppgift under förutsättning att detta har beaktats vid lönesättningen. En sådan uppfinning tillfaller utan vidare arbetsgivaren och denne är inte heller skyldig att utge någon ersättning till uppfinnaren.[5]

Såsom tjänsteuppfinningar betraktas uppfinningar som har gjorts i tjänsten av någon som inte har uppfinnarverksamhet till arbetsuppgift. Även beträffande sådana uppfinningar gäller att de utan vidare tillfaller arbetsgivaren, men den skillnaden föreligger i förhållande till forskningsuppfinningarna att arbetsgivaren är skyldig att utge särskild ersättning till uppfinnaren. Ersättningsbestämmelserna beträffande tjänsteuppfinningar är knapphändiga. Det fastslås att uppfinnarersättningen skall vara skälig, varvid särskild hän-

[5] Det redan nämnda normalkontraktet innehåller en klausul om att bonus skall utgå till uppfinnaren även beträffande forskningsuppfinningar.

syn skall tas till uppfinningens värde. Även andra omständigheter beaktas emellertid, t. ex. den tid det har tagit för uppfinnaren att göra uppfinningen.

Om uppfinningen inte kan hänföras till någon av de nämnda två grupperna, får uppfinnaren disponera fritt över uppfinningen. Den begränsningen har emellertid gjorts att arbetsgivaren har tillerkänts förtursrätt att förvärva rättigheter till uppfinningar som kan utövas i dennes verksamhet. Förtursrätten, som gäller under en tremånadersperiod, inträder först om och när uppfinnaren tar initiativet till att utöva uppfinningen. Om uppfinnaren vägrar att gå arbetsgivaren till mötes, kan arbetsgivaren hänskjuta förvärvsfrågan till domstol för prövning. Vid bifall till en sådan talan ersätter domstolsbeslutet uppfinnarens samtycke till förvärvet. Om arbetsgivaren har förvärvat uppfinnarrättigheter med stöd av företrädesrätten bestäms i allmänhet ersättningen genom avtal. Ersättningsfrågan kan emellertid vid tvist även hänskjutas till skiljenämnd. I sådana fall skall ersättningen i princip bestämmas till vad en fri uppfinnare skulle ha erhållit.

Till skydd för arbetsgivaren har den regeln införts att uppfinningen anses vara gjord under anställningen om patent söks på en uppfinning inom ett år från det att uppfinnaren har lämnat sin anställning och uppfinningen faller inom den tidigare arbetsgivarens verksamhetsområde.

Tvister om ersättning skall hänskjutas till skiljenämnd som består av tre ledamöter. Vardera parten får utse en skiljeman och dessa skall i sin tur utse den tredje ledamoten. Skiljeförfarandet tillämpas emellertid inte om uppfinnaren är statstjänsteman. I sådana fall bestäms ersättningen genom beslut på departementsnivå.

3.10 Frankrike

I Frankrike saknades fram till år 1978 särskilda lagbestämmelser om rätten till arbetstagares uppfinningar. Dessförinnan reglerades spörsmålet genom avtalsrätten. De enskilda arbetsavtalen innehöll ofta klausuler om att anställdas framtida uppfinningar skulle tillfalla arbetsgivaren. Kollektivavtalsreglering förekom i rätt stor omfattning, t. ex. inom den kemiska industrin. En arbetstagare som tvingades avstå uppfinnarrätten till arbetsgivaren kunde i princip inte göra anspråk på särskild ersättning utöver lön och andra anställningsförmåner. Det var däremot inte ovanligt att kollektivavtal innehöll klausuler om gratifikationer, såvida uppfinningen blev utnyttjad i företaget.

Från år 1978 finns bestämmelser om rätten till arbetstagares uppfinningar, som gäller för såväl offentligt som enskilt anställda, intagna i den franska patentlagen (Article 1er ter, Loi sur les Brevets d'Invention). Regleringen kan frångås genom avtal men endast till förmån för arbetstagaren. För giltigheten av avtal krävs skriftlig form.

I lagen föreskrivs att vissa uppfinningar av anställda tillhör arbetsgivaren. Så är fallet om den anställde har gjort uppfinningen i sin tjänst under förutsättning att det ingår i hans arbetsuppgifter att ägna sig åt uppfinnarverksamhet eller han uttryckligen har ålagts att utföra forskning eller studier. Arbetstagaren har inte någon ovillkorlig rätt till ersättning för sådana uppfinningar. Däremot rekommenderas parterna att sluta avtal om ersättning för dessa uppfinningar, t. ex. genom kollektivavtal.

Övriga arbetstagaruppfinningar tillhör arbetstagaren. Arbetsgivaren har emellertid en ovillkorlig rätt att helt eller delvis inträda som arbetstagarens rättsinnehavare till dessa uppfinningar om någon av följande förutsättningar är uppfylld,

a) arbetstagaren har gjort uppfinningen i arbetet,
b) uppfinningen faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde eller
c) arbetstagaren har gjort uppfinningen genom att utnyttja know-how eller andra resurser som finns i företaget.

Inträder arbetsgivaren som rättsinnehavare till en sådan uppfinning, har arbetstagaren rätt till skälig ersättning. Kan parterna inte enas om ersättningen, kan den på parts begäran fastställas av skiljenämnd. Nämnden består av ordförande med domarkompetens samt lika antal representanter för parternas arbetsmarknadsorganisationer. Vid lika röstetal har ordföranden utslagsröst. Ersättningen skall fastställas med hänsynstagande till uppfinningens industriella och kommersiella användbarhet och med beaktande av övriga omständigheter.

Conseil d'Etat har bemyndigats att utfärda tillämpningsföreskrifter, bl. a. avseende tidsfrister för uppfinningsanmälan.

3.11 Belgien

Belgien saknar särskild lagstiftning om rätten till arbetstagaruppfinningar. Rättsområdet får sitt innehåll genom avtalsrätten.

Arbetsgivarna är ofta tillförsäkrade rätten till sina anställdas framtida uppfinningar genom uttryckliga avtal med arbetstagarna. Även om sådant avtal saknas anses enligt belgisk doktrin och rättspraxis att ett anställningsförhållande ibland bör tolkas på det sättet att den anställde har avstått sina uppfinningar till arbetsgivaren. Så är fallet framför allt om uppfinningen utgör resultatet av arbete som det enligt anställningsavtalet åligger uppfinnaren att utföra eller då denne har gjort uppfinningen med hjälp av anvisningar och instruktioner som arbetsgivaren har lämnat.

3.12 USA

I USA regleras frågor om rätten till arbetstagares uppfinningar huvudsakligen genom rättsprinciper som har fastslagits genom domstolsavgöranden (common law) och genom avtalsrättslig reglering. Inom vissa områden av den offentliga förvaltningen har emellertid frågorna fått en författningsmässig reglering. Som kommer att framgå av det följande är det kännetecknande för USA att arbetsgivare och arbetstagare vanligtvis reglerar uppfinnarfrågor genom enskilda avtal. Kollektivavtal förekommer men inte i någon större utsträckning.

För avtalslösa förhållanden kan rättsläget beskrivas på följande sätt. Om arbetstagaren uttryckligen är anställd för att ägna sig åt uppfinnarverksamhet, tillfaller arbetsresultatet arbetsgivaren även om det är fråga om en patenterbar

uppfinning. Vad som nu har sagts gäller emellertid endast under förutsättning att uppfinningen kan hänföras till det teknikområde som arbetstagaren enligt arbetsavtalet är skyldig att ägna sig åt. Å andra sidan kan arbetsgivaren inte göra någon rätt gällande till uppfinningar som över huvud taget inte har någon anknytning till anställningsförhållandet, t. ex. uppfinningar som den anställde gör under fritiden och tillika ligger utanför det område vilket arbetstagaren är skyldig att vara verksam på.

Förhållandena under vilka en arbetstagaruppfinning kommer till stånd är emellertid i allmänhet mer komplicerade än vad de nämnda ytterlighetsfallen antyder. För sådana fall där arbetsgivaren på något inte alltför bagatellartat sätt har bidragit eller medverkat till uppfinningens tillkomst har i rättstillämpningen utvecklats den s. k. shop-rightdoktrinen. Enligt denna är arbetstagaren skyldig att utan ersättning låta arbetsgivaren utnyttja uppfinningen i sin verksamhet. En shop-right har alltså närmast karaktären av en enkel utövningslicens för arbetsgivaren. Den medverkan från arbetsgivaren som krävs för att han skall få en shop-right kan exempelvis bestå i att arbetstagaren gör uppfinningen på arbetstid, begagnar sig av arbetsgivarens laboratorieutrustning och resurser i övrigt eller utnyttjar erfarenheter och annan know-how som finns i arbetsgivarens företag.

Inom det privata näringslivet är det vanligt att arbetsgivaren genom avtal tillförsäkrar sig all rätt till framtida uppfinningar av anställda med tekniska arbetsuppgifter. Sådana avtal är i princip bindande för parterna men domstolarna har ibland funnit skäl till jämkning av avtal som på ett otillbörligt sätt har missgynnat arbetstagaren. Så har framför allt varit fallet om arbetsgivaren har förbehållit sig rätten till uppfinningar som arbetstagaren har gjort lång tid efter det att anställningen har upphört.

Inom den offentliga förvaltningen har många myndigheter utarbetat reglementen angående rätten till arbetstagaruppfinningar. En tjänsteman, som har fått ta del av ett sådant reglemente i samband med anställningen utan att göra någon invändning, blir bunden av detta. Innehållet i dessa reglementen varierar från myndighet till myndighet men i princip avviker de inte från de avtal som vanligen förekommer inom det privata näringslivet. I motsats till vad som gäller inom den privata industrin är det emellertid mycket vanligt att uppfinnaren får behålla sina rättigheter till uppfinningen i utlandet.

För vissa statliga myndigheter som bedriver forskning och utveckling inom särskilt allmännyttiga sektorer har utfärdats föreskrifter, vars syfte är att ställa garantier för att envar skall kunna fritt utnyttja resultaten av forsknings- och utvecklingsverksamheten. För att detta mål skall uppnås har uppfinnaren ålagts förbud att söka patent på sina forskningsresultat.

En arbetstagare som tvingas helt eller delvis avstå från sina uppfinnarrättigheter till arbetsgivaren kan enligt amerikansk rätt inte kräva någon särskild ersättning utöver den lön och de andra anställningsförmåner som han har i tjänsten. Inom framför allt större företag och myndigheter har man emellertid utarbetat ersättningssystem som tillerkänner arbetstagaren schabloniserad ersättning. Dennas storlek varierar mellan olika företag men generellt sett överstiger den sällan ett par hundra dollar inom den privata sektorn av näringslivet. Det förekommer även att arbetsgivare stimulerar uppfinnarverksamheten bland sina anställda på annat sätt, t. ex. genom betalda semesterresor eller inbjudningar till konferenser o. d.

3.13 Japan

Bestämmelser om rätten till arbetstagares uppfinningar finns intagna i patentlagen. Bestämmelserna är tillämpliga inom både den offentliga och privata sektorn av arbetsmarknaden och gäller för alla kategorier arbetstagare.

Arbetstagaruppfinningar delas in i två kategorier, tjänsteuppfinningar och fria uppfinningar. De fria uppfinningarna regleras helt och hållet genom avtalsrätten. Arbetsgivaren måste således träffa avtal med uppfinnaren om förvärv av rätt till en sådan uppfinning. Som kommer att framgå av det följande är avtalsfriheten emellertid begränsad när det gäller fria uppfinningar.

Två förutsättningar skall vara uppfyllda för att en uppfinning enligt lagen skall klassificeras som en tjänsteuppfinning. För det första skall uppfinningen ha sitt ursprung i uppfinnarens arbetsuppgifter i företaget. För det andra skall uppfinningen falla inom arbetsgivarens verksamhetsområde. Arbetsgivaren har rätt att utan ersättning till uppfinnaren förvärva en enkel licens till en tjänsteuppfinning. Vill arbetsgivaren förvärva mer omfattande rätt än enkel licens, måste han träffa avtal härom med uppfinnaren. Det är mycket vanligt att arbetsgivarna antingen genom kollektivavtal eller genom enskilda avtal tillförsäkrar sig sådan rätt till sina anställdas framtida uppfinningar. I ett avseende är emellertid avtalsfriheten begränsad. Till skydd för arbetstagarna har i patentlagen införts en regel om att avtal om förvärv av rättigheter till framtida uppfinningar, som inte kan klassificeras som tjänsteuppfinningar i enlighet med lagens definition, är ogiltiga.

Om arbetsgivaren förvärvar mer omfattande rätt än enkel licens till en tjänsteuppfinning, blir han ersättningsskyldig gentemot uppfinnaren. Ersättningen skall bestämmas med hänsyn till den vinst som uppfinningen kan beräknas ge arbetsgivaren samt med beaktande av arbetsgivarens bidrag till uppfinningens tillkomst.

4 Tidigare förslag till ändring av 1949 års lag

4.1 Det s. k. Edlingska lagförslaget

Under 1950-talet riktades från flera håll kritik mot 1949 års lag. Lagen ansågs i alltför ringa omfattning tillgodose arbetsgivarens intresse av att fritt kunna förfoga över rätten till arbetstagaruppfinningar. Vidare ansågs skiljelinjerna mellan lagens olika uppfinningskategorier vara oklara och flytande. Samtidigt fördes den synpunkten fram, att det inte fanns behov av att ändra lagen, eftersom arbetsgivarna inom den privata industrin genom kollektivavtal med vissa arbetstagarorganisationer hade fått rätt att överta de anställdas uppfinningar i större omfattning än som föreskrevs i lagen. Eftersom statstjänstemännen vid denna tid saknade förhandlingsrätt om sina anställningsvillkor, ansåg emellertid de statliga myndigheterna sig vara hindrade att genom avtal med den anställde eller dennes fackliga organisation tillförsäkra sig rätt till framtida uppfinningar i vidare mån än lagen medgav. Detta förhållande hade skapat svårigheter särskilt för myndigheter, som hade till uppgift att utföra tekniskt forsknings- och utvecklingsarbete. Sådan verksamhet bedrevs ofta i samarbete med privata företag, både svenska och utländska. Eftersom samarbetsavtalen ofta innebar att de samarbetande skulle ha fri tillgång till varandras forskningsresultat och de statliga myndigheterna ansåg sig ha möjlighet att fritt disponera endast över de s. k. forskningsuppfinningarna, hade störningar i samarbetet uppstått. Från myndigheternas sida framställdes därför krav på att lagen ändrades så att staten blev i större utsträckning jämställd med enskilda företag i vad avser rätten till arbetstagares uppfinningar.

Från tjänstemannahåll hade även påtalats att 1949 års lag saknade fasta normer för bestämmande av skälig ersättning och att behandlingen av ärenden om övertagande av uppfinningar ofta tog mycket lång tid, vilket medförde betydande olägenheter.

Efter bemyndigande av Kungl. Maj:t tillkallade chefen för justitiedepartementet den 28 oktober 1958 justitierådet Sven Edling att göra en översyn av 1949 års lag. Edling, som under utredningsarbetet biträddes av experter, överlämnade den 1 juni 1964 betänkande (SOU 1964:49) med förslag till ny lag om rätten till arbetstagares uppfinningar.[1] Till betänkandet fogades två särskilda expertyttranden.

[1] Lagförslaget har fogats till betänkandet som Bilaga B, s. 261.

4.1.1 *Förslagets huvudsakliga innebörd*

Inledningsvis anfördes att uppfinnarverksamheten till följd av teknikens och industrins frammarsch alltmer hade kommit att knytas till industriföretagen, där uppfinnararbete i mycket stor omfattning utfördes av anställda, ofta av flera i samverkan. Genom denna utveckling hade rätten till anställdas uppfinningar på ett helt annat sätt än tidigare kommit i förgrunden och betydande meningsskiljaktigheter hade kommit till uttryck i denna fråga. Vid lösandet av förevarande spörsmål ansåg utredningsmannen att hänsyn skulle tas inte endast till arbetsgivarens och arbetstagarens berättigade intressen utan även till synpunkten att forsknings- och uppfinnararbete borde stimuleras.

Enligt utredningsmannens åsikt fanns inte skäl frångå den i 1949 års lag fastlagda grundsatsen att arbetstagaren hade samma rätt till sin uppfinning som andra uppfinnare men att arbetsgivaren i vissa undantagsfall fick inträda i arbetstagarens rättsställning beträffande uppfinningen. Att lagens bestämmelser i princip var dispositiva syntes också riktigt med hänsyn till de skiftande förhållanden under vilka näringslivet arbetade och uppfinnarverksamhet bedrevs.

Den omständigheten att man inom industrin i stor utsträckning hade avtalat om en för arbetsgivaren mera förmånlig reglering än som föreskrevs i lagen, ansåg utredningsmannen inte utgöra skäl emot lagändring, om en sådan eljest fanns befogad. Det ansågs därvid vara av vikt att lagen borde söka fastslå vad som objektivt sett framstod som rimligt och rättvist i flertalet konfliktfall, oavsett om lagen i större eller mindre utsträckning var eller kunde bli satt ur tillämpning genom avtal. Det framhölls även att lagens utformning kunde verka normerande på avtalsbildningen inom området. Å andra sidan ansågs statsmyndigheternas svårigheter att genom avtal försäkra sig om en mer omfattande rätt till de anställdas uppfinningar än lagen medgav inte i och för sig utgöra skäl för en lagändring till arbetsgivarens förmån.

Utredningsmannen slog därefter fast att området inom vilket arbetsgivaren hade en ovillkorlig rätt att överta en arbetstagaruppfinning i dess helhet var begränsat enligt 1949 års lag, eftersom det inte var särskilt vanligt inom industrin att forsknings- eller uppfinnarverksamhet var den anställdes huvudsakliga sysselsättning, åtminstone om under sådan verksamhet inte också – något som ansågs synnerligen tveksamt – hänfördes vad som brukar kallas konstruktions- och utvecklingsarbete. Inte heller ansågs uppfinningar, som utgjorde resultat av i tjänsten förelagda, närmare angivna uppgifter, vara särskilt ofta förekommande.

Beträffande de tjänsteuppfinningar som regleras i 3 § andra stycket framhöll utredningsmannen att rätten att utnyttja uppfinningar enbart i sin egen rörelse hade ringa värde för arbetsgivare, som inte bedrev egen tillverkning. Förvärv av enbart nyttjanderätt uteslöt inte heller att uppfinningen kunde komma att utnyttjas av konkurrerande företag, vilket kunde verka hämmande på ett företags vilja att ställa resurser till förfogande för verksamhet, i vilken uppfinningar kunde förväntas. En rätt att utnyttja uppfinningen enbart i den egna rörelsen tillät inte heller arbetsgivaren att ställa uppfinningen till förfogande för företag, med vilka avtal hade träffats om ömsesidigt

utbyte av vunna erfarenheter. Med hänsyn till dessa omständigheter ansåg utredningsmannen att arbetsgivarens möjligheter att överta hela rätten till arbetstagarnas uppfinningar borde utökas. Härigenom skulle också spännvidden mellan lagens reglering och vad som på grund av kollektivavtal gällde inom avsevärda delar av näringslivet minskas. Slutligen ansåg utredningsmannen att det var angeläget att i största möjliga mån ernå rättslikhet med de övriga nordiska länderna, i vilka redan gällde eller hade framlagts förslag till lagstiftning som gav arbetsgivaren en avsevärt starkare rättsställning än i 1949 års lag.

Då det gällde att finna en lämplig avgränsning av området för arbetsgivarens möjlighet att överta hela rätten till en uppfinning borde utgångspunkten vara att det på grund av särskilt uppdrag eller tjänstens natur ingick i den anställdes åligganden att ägna sig åt just den verksamhet som hade lett till uppfinningen. Man skulle med andra ord gå vidare på den av 1949 års lag redan anvisade vägen och som förutsättning för arbetsgivarens rätt att överta en uppfinning i dess helhet uppställa att uppfinningen var resultatet av sådan verksamhet som arbetstagaren hade haft skyldighet att ägna sig åt. En sådan lösning skulle innebära i första hand att alla uppfinningar som väsentligen var resultatet av konstruktions- och utvecklingsarbete kunde förvärvas i sin helhet av arbetsgivaren. Så skulle emellertid även bli fallet om det kunde sägas ingå i den anställdes åligganden att på något sätt föra utvecklingen framåt och uppfinningen hade sitt upphov i sådan verksamhet.

Avgörande för arbetsgivarens övertaganderätt skulle alltså vara om det kunde sägas ingå i den anställdes åligganden att försöka lösa de problem som möter inom hans arbetsområde. Omfattningen av den anställdes åligganden i detta hänseende växlade från fall till fall. Arbetstagarens ställning inom företaget skulle självfallet vara av betydelse för arbetsgivarens rättigheter. En arbetstagare i ledande ställning hade som regel betydligt mer omfattande skyldigheter än en arbetstagare i underordnad befattning. Arbetets art var också av vikt. Om en driftsingenjör märkte att en viss arbetsoperation inom den del av rörelsen, för vilken har bar ansvaret, var otillfredsställande och i anledning därav företog ändringar eller nykonstruktioner för att lösa svårigheten, torde den uppfinning som han därvid kom fram till i regel vara att anse som en uppdragsuppfinning. På samma sätt torde ofta saken böra bedömas, om en uppfinning gjordes av en verkmästare eller förman under förutsättning att det problem som uppfinningen löste hörde till de arbetsmoment, för vilka denne hade ansvaret. Om en uppfinning gjordes av en vanlig arbetare till förbättring av den maskin han betjänade, syntes däremot som regel saken få bedömas annorlunda. Det torde nämligen oftast inte kunna sägas ingå i dennes arbetsuppgifter att utföra annat än rent rutinarbete. Även här kunde emellertid fall tänkas förekomma där ett annat betraktelsesätt var naturligt.

I ytterligare ett fall ansåg utredningsmannen att arbetsgivaren borde ha en ovillkorlig rätt att förvärva en arbetstagaruppfinning. Detta gällde när uppfinningen hade kommit till väsentligen genom att uppfinnaren hade utnyttjat erfarenheter som hade samlats i arbetsgivarens rörelse, s. k. erfarenhetsuppfinningar. I sådana fall kunde det antas att arbetstagaren inte skulle ha nått fram till uppfinningen eller inte så snabbt skulle ha gjort

detta om han inte hade haft tillgång till erfarenheter, som hade gjorts i företaget vid tidigare försök att nå fram till en lösning av det aktuella problemet. Med erfarenheter i rörelsen avsågs endast sådana erfarenheter som var speciella för arbetsgivarens rörelse och som alltså inte kunde sägas höra till teknikens allmänegendom. Det kunde gälla tidigare försök som hade gjorts inom företaget, prövade och förkastade teorier etc., genom vars kunskap arbetstagaren hade satts i stånd att komma fram till en uppfinning lättare än annars hade varit fallet. Uppfinningen skulle emellertid ha kommit till väsentligen genom utnyttjande av sådana erfarenheter av positiv eller negativ art för att uppfinningen skulle anses som en erfarenhetsuppfinning.

Utredningsmannen ansåg att det i princip inte fanns anledning upphäva den begränsning i arbetsgivarens övertaganderätt, som var en följd av att det i 1949 års lag föreskrevs att uppfinningen skulle falla inom arbetsgivarens verksamhetsområde. Beträffande sådana fall, där uppfinningen innefattade lösningen av en i tjänsten förelagd, närmare angiven uppgift, ansågs arbetsgivaren emellertid ha ett särskilt framträdande intresse av att få fritt disponera över uppfinningen, fastän uppfinningens utnyttjande föll utanför arbetsgivarens verksamhetsområde. Uppdraget kunde nämligen ha getts just med tanke på framtida produktion eller på överlåtelse av uppfinningen till annan. På grund härav ansåg utredningsmannen att arbetsgivaren borde tillerkännas en ovillkorlig övertaganderätt till förevarande uppfinningar oberoende av om deras utnyttjande föll inom eller utom arbetsgivarens verksamhetsområde.

Genom den föreslagna utvidgningen av arbetsgivarens ovillkorliga övertaganderätt ansågs frågan om möjligheter för de statliga verken att genom avtal tillförsäkra sig mera vidsträckt rätt till de anställdas uppfinningar än som föreskrevs i lagen sakna större aktualitet, eftersom de statliga verken redan på grund av lagens bestämmelser skulle tillerkännas den rättsställning de ansåg sig behöva.

Beträffande uppfinnarens rätt till skälig ersättning för vad han hade avstått ansåg utredningsmannen att det inte lät sig göra att i lagtexten – närmare än som hade skett i lagens 6 § – ange de omständigheter som var av betydelse för ersättningens bestämmande. Det betonades emellertid att det uppenbarligen var av största vikt att uppfinnarens ersättning inte tillmättes i underkant, i första hand för att uppfinnarens berättigade intresse inte skulle åsidosättas men även från den synpunkten att annars den sporre till uppfinnarverksamhet som ersättningen utgjorde skulle försvagas. Den särbestämmelse, som enligt 1949 års lag gällde beträffande ersättning för de s. k. forskningsuppfinningarna i 3 § första stycket och som innebar en presumtion för att ersättning inte skulle utgå, borde upphävas. Den princip som regeln gav uttryck för syntes däremot vara riktig, eftersom sambandet mellan uppfinningen och tjänsten i dessa fall var särskilt starkt. I vissa fall kunde det därför vara skäligt att någon ersättning inte utgick. Om arbetsgivarens möjligheter att fritt förfoga över uppfinningarna utvidgades i enlighet med utredningsmannens förslag, skulle emellertid en motsvarande presumtionsregel, som hade tillämpning inom hela det område där arbetsgivaren hade obegränsad övertaganderätt, alltför mycket inskränka på ersättningens storlek. Bland de omständigheter som särskilt skulle beaktas vid ersättningens bestämmande borde i stället anges att hänsyn skulle tas även till arbetstagarens anställningsvillkor.

Utredningsmannen tog därefter upp till behandling frågan om det i lagen borde tas in en regel som medgav jämkning av redan fastställd ersättning vid ändrade förhållanden. Möjligheten att frångå vad som en gång hade blivit fastställt genom avtal eller dom medförde visserligen otrygghet för båda parter, men utredningsmannen framhöll att det rådde särskilt stora svårigheter att bestämma värdet av en uppfinning, innan någon längre tids erfarenhet hade vunnits. Med viss tvekan fann utredningsmannen att en bestämmelse om jämkning borde tas in i lagen men att jämkning borde vara möjlig endast när de omständigheter som låg till grund för ersättningens bestämmande hade ändrats väsentligt. Som exempel på fall då jämkning enligt bestämmelsen skulle kunna ske nämnde utredningsmannen att uppfinningen hade minskat eller ökat i värde på grund av nya uppfinningar eller till följd av teknikens utveckling eller ändrade marknadsförhållanden. Jämkningsmöjligheten skulle stå öppen för såväl arbetsgivare som arbetstagare, dock med den begränsningen att arbetstagaren inte skulle kunna åläggas återbetalningsskyldighet beträffande belopp som arbetsgivaren redan hade erlagt. Jämkningsregeln föreslogs vara indispositiv.

Svårigheterna att bestämma ersättningens storlek redan vid den tidpunkt då arbetsgivaren övertog rätten till uppfinningen kunde medföra en benägenhet hos båda parter att vilja skjuta upp ersättningsfrågan till en senare tidpunkt än lagen förutsatte. Det kunde därför diskuteras om i lagen borde tas in bestämmelser som underlättade för arbetstagaren att komma snabbt till sin rätt. Utredningsmannen pekade på att inom vissa industriföretag ett system tillämpades där uppfinnaren omedelbart vid arbetsgivarens förvärv erhöll en gratifikation medan ersättningsfrågan i övrigt sköts upp i avvaktan på att närmare erfarenhet av uppfinningens användbarhet hade vunnits. Det framhölls även att i den tyska lagen fanns en bestämmelse om att arbetsgivaren var skyldig att inom viss tid efter förvärvet med för honom bindande verkan ge tillkänna vad han var villig att betala för den förvärvade rätten. Utredningsmannen ansåg emellertid att det skulle möta stora svårigheter att i lagen föreskriva någon särregel i detta ämne men erinrade om att arbetstagaren kunde väcka talan vid domstol mot arbetsgivaren med yrkande om ersättningens fastställande så snart arbetsgivaren hade gjort sitt rättsförvärv.

För övrigt föreslog utredningsmannen endast mindre ändringar i 1949 års lag. Enligt denna var lärare vid universitet, högskolor och andra undervisningsanstalter undantagna från lagens bestämmelser. Eftersom det vid undervisningsanstalterna fanns befattningar, vars innehavare inte hade någon egentlig undervisningsskyldighet utan helt och hållet ägnade sig åt vetenskaplig verksamhet, föreslog utredningsmannen att undantagsbestämmelsen skulle gälla även för vetenskaplig personal vid undervisningsväsendets inrättningar.

Utredningsmannen föreslog vidare att arbetstagarens uppfinningsanmälan och arbetsgivarens meddelande om förvärvsönskemål skulle vara skriftliga.

Slutligen föreslog utredningsmannen att presumtionsregeln i 7 § i 1949 års lag borde få ett större tillämpningsområde. Enligt denna regel antogs att vissa uppfinningar hade gjorts under förutvarande anställning om patent söktes på uppfinningen inom sex månader efter anställningens upphörande och uppfinningen ägde samband med anställningen. Presumtionsregeln i

1949 års lag gällde emellertid endast för sådana uppfinningar som avsågs i 3 § första stycket. Utredningsmannen ansåg att en presumtionsregel av nu angiven innebörd kunde vara av värde även i de övriga fall, då lagen tillerkände arbetsgivaren möjlighet att förvärva rätt till en arbetstagaruppfinning. Utredningsmannen föreslog därför att presumtionsregeln skulle gälla inte endast då arbetsgivaren enligt de föreslagna bestämmelserna hade rätt till uppfinningen i sin helhet utan även då han med stöd av lagen kunde förvärva licensrätt eller hade företrädesrätt till förvärv av uppfinningen. I likhet med vad som gällde enligt 1949 års lag skulle emellertid presumtionen kunna brytas om uppfinnaren gjorde sannolikt att uppfinningen hade kommit till efter det att anställningen hade upphört.

4.1.2 *De särskilda expertyttrandena*

Till det Edlingska förslaget hade fogats två särskilda expertyttranden, det ena av civilingenjören H. Romanus och det andra av civilingenjören S. E. Angert, juris doktorn, sedermera statsrådet L. Geijer samt byrådirektören I. Grundin.

Romanus' yttrande

Romanus ansåg att erfarenheterna från tillämpningen av 1949 års lag inte var så stora att det fanns skäl ändra lagen. Han framhöll även att svårigheterna för den statlige arbetsgivaren att genom avtal förvärva hela rätten till kommande arbetstagaruppfinningar skulle elimineras genom att de offentliga tjänstemännen skulle komma att tillerkännas förhandlingsrätt genom då pågående lagstiftning, som beräknades träda i kraft 1966. Under alla omständigheter borde emellertid det Edlingska lagförslaget omarbetas på vissa punkter.

Vad först angår arbetsgivarens rätt att helt eller delvis överta arbetstagaruppfinningar ansåg Romanus att den föreslagna bestämmelsen utvidgade arbetsgivarens rätt på ett sätt som inte var påkallat av något faktiskt behov och knappast stämde överens med rättsuppfattningen i Sverige. Bestämmelsen var dessutom oklar och svårtolkad. Enligt Romanus kunde bärande skäl inte anföras för att göra de regler, som genom kollektivavtal hade utformats för några näringsgrenar med särskilt livlig uppfinnarverksamhet, till en lag för hela näringslivet. Från samhällsekonomisk synpunkt var det inte heller särskilt lyckat att vilket företag som helst genom rutinmässig tillämpning av en lagparagraf skulle kunna överta hela rätten till en arbetstagares uppfinning, oavsett om företaget hade förutsättningar eller ens avsikt att exploatera uppfinningen i en omfattning som svarade mot dess värde.

Beträffande arbetstagarens rätt att söka patent på uppfinningar ansåg Romanus att lagförslaget inte tillräckligt beaktade arbetstagarens intresse av att patentärendet även i fortsättningen kom att handläggas på ett för honom nöjaktigt sätt. Förhållandena kunde nämligen ibland vara sådana att arbetsgivaren, när ersättningsfrågan blev aktuell kanske flera år efter övertagandet av uppfinningen, av olika skäl inte ansåg behov föreligga av ett starkt patentskydd eller ens hade intresse av att arbetstagarens ursprung-

liga patentansökning bifölls. För att undanröja dessa olägenheter borde lagen kompletteras på så sätt att arbetstagaren tilläts att fullfölja patentansökningen så länge ersättningsfrågan inte hade blivit reglerad. Romanus framhöll vidare att det kunde övervägas om inte denna bestämmelse borde vara tvingande.

Romanus instämde i utredningens förslag till ny lydelse av ersättningsbestämmelsen men framhöll att presumtionsregeln i 1949 års lag beträffande de s. k. forskningsuppfinningarna borde utgå ur lagtexten oavsett hur gränsen mellan de olika uppfinningskategorierna i förslaget skulle komma att dras.

Romanus framhöll vidare att i lagen borde tas in bestämmelser, som underlättade framskaffandet av erforderligt underlag för bestämmandet av ersättningen och som påskyndade ersättningsfrågans avgörande. Arbetsgivaren skulle ge till känna om och i vilken utsträckning han ville överta uppfinningen inom fyra månader från det att han hade mottagit underrättelse om uppfinningen. Eftersom uppfinningen fortfarande befann sig på ett tidigt utvecklingsstadium och tillfredsställande underlag för bedömande av uppfinningens värde mestadels saknades redan vid denna tidpunkt, hade erfarenheten visat att frågan om den kommande ersättningen inte närmare berördes, när arbetsgivaren bestämde sig för att göra anspråk på uppfinningen. När ersättningsfrågan i sinom tid togs upp till behandling, visade det sig ofta att underlaget för bestämmande av ersättningen var ofullständigt, eftersom ersättningsfrågan inte hade hållits levande under arbetet med att utveckla uppfinningen. Arbetstagaren hade i allmänhet inte heller möjlighet att i förhandlingarna om ersättningen presentera konkreta data och verifierbara kalkyler från uppfinningens tekniska bearbetning och eventuella marknadsföring, om han inte hade deltagit i det fortsatta utvecklings- och exploateringsarbetet inom företaget. För att i någon mån minska dessa olägenheter hade Romanus gjort ett utkast till kompletterande ersättningsbestämmelser. Dessa hade följande lydelse:

§ A

Arbetsgivare, som med stöd av § 4 har övertagit större rätt till uppfinningen än utövning i egen verksamhet skall senast tre månader före utgången av prioritetstiden för den först inlämnade patentansökningen avseende uppfinningen meddela arbetstagaren, i vilka länder han har för avsikt att söka patent inom prioritetstiden. För övriga länder skall han på begäran av arbetstagaren till denne återlämna rätten till uppfinningen samt göra det möjligt för arbetstagaren att söka patent i dessa länder.

Arbetsgivaren kan samtidigt med återlämnandet av rätt till uppfinningen förbehålla sig rätt att utöva uppfinningen i sin egen verksamhet. Arbetstagaren är skyldig att vid exploatering av den återlämnade rätten respektera den rätt som arbetsgivaren sålunda har förbehållit sig.

§ B

Arbetsgivaren och arbetstagaren är, så länge ersättningsfrågan icke har blivit reglerad, skyldiga att utan dröjsmål tillställa varandra kopior av alla handlingar i sina respektive patentansökningsärenden samt i övrigt hålla varandra underrättade om fortgången av patentansökningarnas behandling.

§ C

Om, innan ersättningsfrågan har blivit reglerad, arbetsgivaren eller arbetstagaren icke längre har för avsikt att fullfölja någon av sina patentansökningar respektive upprätthålla ett redan beviljat patent skall han meddela detta till den andra parten senast två månader före närmast följande förfallodag i patentärendet, samt på dennes begäran överföra rätten på honom och överlämna det underlag som erfordras för patentärendets fullföljande och patenträttens vidmakthållande. Om svar på sådant meddelande icke har inkommit inom en månad, är den som lämnat meddelandet berättigad att låta patenträtten förfalla.

Samtidigt med meddelande enligt första stycket kan arbetsgivaren förbehålla sig rätt att utöva ifrågavarande patenträtt i sin egen verksamhet. Arbetstagaren är skyldig att vid exploatering av uppfinningen respektera den rätt som arbetsgivaren sålunda har förbehållit sig.

§ D

Arbetsgivaren skall, så snart uppfinningens industriella användbarhet och värde kan bedömas, dock senast två månader efter att han har vidtagit väsentliga åtgärder för att utöva uppfinningen eller patent har beviljats, lämna arbetstagaren ett preciserat förslag till ersättning samt en redogörelse för de grunder, enligt vilka den föreslagna ersättningen har beräknats.

Romanus föreslog slutligen att i lagen borde tas in en bestämmelse som tillförsäkrade statens nämnd för arbetstagares uppfinningar sakkunskap beträffande uppfinningars tekniskt-ekonomiska värden. De ärenden som nämnden hade haft att avgöra hade nämligen till övervägande del gällt bestämmandet av skälig ersättning och enligt 1949 års lag var det inte nödvändigt att någon av nämndens ledamöter hade kunskaper i tekniska och ekonomiska frågor eller hade någon erfarenhet av försäljning och exploatering av uppfinningar.

Angerts m. fl. yttrande

Angert m. fl. ansåg att det var riktigast att hålla fast vid den grundsyn som hade kommit till uttryck vid 1949 års lagstiftning och föreslog att lagen tills vidare behölls i oförändrat skick. Arbetsgivaren borde sålunda ha utövningsrätt till uppfinningen, när det förelåg ett samband mellan uppfinningens tillkomst och anställningen men längre gående rättigheter då detta kunde anses förutsatt i anställningsavtalet eller då arbetsgivarens insats för uppfinningens tillkomst hade varit betydande. De framhöll därvid att det i princip inte kunde anses ingå i en anställds normala arbetsuppgifter att göra patenterbara uppfinningar, vilket även framgick av lagens ståndpunkt att arbetstagaren i princip skulle erhålla särskild ersättning för uppfinningen utöver avtalsenliga förmåner. Erfarenheterna från tillämpningen av 1949 års lag ansågs inte heller ha visat att avvägningen mellan parternas intressen hade medfört svårigheter för de statliga myndigheterna att förvärva uppfinningar i önskad omfattning.

I utredningen hade som skäl för utvidgning av arbetsgivarens rätt till uppfinningar bl. a. anförts, att spännvidden mellan lagens bestämmelser och

den reglering som genom avtal var gällande inom stora delar av näringslivet skulle minska. Denna syn delades emellertid inte av Angert m. fl., vilka i stället ansåg att ett kollektivavtal måste bedömas i sin helhet och att för- och nackdelar med ett sådant borde vägas mot varandra. Några av huvudskälen för att arbetstagarorganisationerna hade accepterat relativt långt gående rättigheter för arbetsgivaren hade varit att de samtidigt hade fått regler om förhandling rörande övertagandet och framför allt rörande ersättningen samt att en skiljenämnd med representanter för tjänstemannaorganisationerna hade tillskapats. Lagens regler hade dessutom gällt inom de delar av näringslivet som saknade kollektivavtal utan att detta hade medfört olägenheter för arbetsgivaren. Man pekade även på det värde som ansågs ligga i att arbetsmarknadens parter gavs största möjliga frihet att genom avtal lösa motsättningar inom arbetslivet, såvida det inte förelåg skäl att genom lagstiftning skydda den underlägsne parten, dvs. arbetstagaren.

Angert m. fl. framhöll även att arbetsgivaren enligt den gällande lagen hade möjligheter att genom avtal med anställda eller deras organisationer förvärva hela rätten till en uppfinning om arbetsgivaren ansåg behov föreligga av skydd mot konkurrens. Härigenom fick uppfinnaren ett bättre utgångsläge vid förhandlingarna om skälig ersättning för vad han hade avstått till arbetsgivaren. Om uppfinnarrätten tvångsvis överfördes till arbetsgivaren, skulle uppfinnaren komma i underläge när det gällde att bestämma ersättningen.

Om lagen likväl ansågs böra ändras, förordade Angert m. fl. att det Edlingska lagförslaget arbetades om med beaktande av de synpunkter som framgick av Romanus' yttrande.

4.1.3 *Sammanställning av remissyttranden över det Edlingska lagförslaget*

Det Edlingska betänkandet remissbehandlades men ledde inte till några fortsatta lagstiftningsåtgärder. Eftersom remissutfallet inte tidigare har publicerats, har jag bedömt det vara av värde att här redovisa det huvudsakliga innehållet i yttrandena.

Av de remissinstanser, som tog ställning till frågan om 1949 års lag borde ersättas med en ny lag i huvudsaklig överensstämmelse med utredningsförslaget, ansåg ungefär hälften att ändringsförslaget inte borde genomföras, medan återstoden tillstyrkte eller lämnade förslaget utan erinran. I några yttranden hade någon bestämd ståndpunkt i frågan inte redovisats.

Remissyttrandena innehöll vissa uppgifter om förekomsten av tvister angående arbetstagaruppfinningar. *Svea hovrätt* upplyste att endast två mål hade varit anhängiggjorda vid domstolen under den tid 1949 års lag hade varit i kraft. De tre övriga hörda hovrätterna uppgav att de saknade egentlig erfarenhet av lagens tillämpning. *Stockholms rådhusrätt* meddelade att de mål som hade handlagts där hade varit få till antalet och att, enligt vad rådhusrätten under hand hade inhämtat, något sådant mål inte hade förekommit vid arbetsdomstolen. *Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar* upplyste att till handläggning i nämnden hade hänskjutits och fullföljts 30 ärenden, varav 18 från den offentliga sektorn av arbetsmarknaden och

12 från den privata sektorn. Nämnden hade dessutom efter remiss från statsdepartement avgett 18 utlåtanden i ersättningsärenden, i vilka arbetstagaren hade tecknat godkännande på avtalsförslag som hade upprättats av statsmyndighet och underställts Kungl. Maj:t för prövning. Nämnden ansåg uppenbart att de allra flesta fall som hade gällt rätten till arbetstagares uppfinningar hade lösts genom enskilda överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare. Flera ämbetsverk och andra institutioner uppgav att tillämpning av 1949 års lag inte någon gång eller endast i enstaka fall hade varit aktuell.

Några remissorgan redovisade dåliga erfarenheter av lagens tillämpning. *Försvarets civilförvaltning* framhöll att begreppet forskningsuppfinning åtminstone i vissa fall hade getts en mycket snäv tolkning. Enligt förvaltningens erfarenhet ansåg få uppfinnare att 3 § första stycket var tillämplig i deras fall. En annan olägenhet var att en uppfinning, hänförlig under 3 § andra stycket och gjord av anställd hos viss försvarsmyndighet, inte utan den anställdes samtycke kunde utnyttjas av annan myndighet inom totalförsvaret. Även *försvarets fabriksstyrelse* ansåg att 1949 års lag ofta hade fått ogynnsamma konsekvenser för arbetsgivaren i fråga om dennes rätt att förvärva uppfinningar, som ostridigt hade kommit fram såsom resultat av konstruktions- och utvecklingsverksamhet. *Telestyrelsen* framhöll att det hade varit svårt för styrelsen att förvärva behövlig rätt till anställdas uppfinningar i tjänsten och att styrelsen i flera fall över huvud taget inte hade fått den rätt från arbetstagarna som styrelsen hade begärt för samarbetande företags räkning. Enligt *Svenska Industriens Patentingenjörers Förening* hade svårigheter uppstått inom de företag som inte hade kunnat tillämpa det mellan vissa arbetsmarknadsparter ingångna ramavtalet.

Å andra sidan konstaterade *försvarets intendenturverk, statens geotekniska institut, domänstyrelsen* och *statens maskinprovningar* att några svårigheter att tillämpa 1949 års lag inte hade uppstått för deras del. *Svenska teknologföreningen* och *SACO* uttalade att något exempel inte kunde ges där arbetsgivaren inte hade fått en så omfattande rätt som han hade önskat. Däremot hade arbetsgivaren i flera kända fall inte velat förvärva den rätt han hade tillerkänts i lagen. Även *TCO* ansåg att arbetsgivarens intresse av att förvärva hela rätten till en uppfinning i de allra flesta fall hade tillgodosetts på ett för arbetsgivaren tillfredsställande sätt. Samma konstaterande gjorde *Sveriges Arbetsledareförbund*. Enligt *Svenska Industritjänstemannaförbundet* hade rätten att förvärva arbetstagares uppfinningar inte varit något problem för arbetsgivarna på den privata sektorn i de fall, där lagen hade varit tillämplig. *Kooperativa förbundet* uttalade att lagen i stort syntes ha fungerat till belåtenhet för såväl arbetsgivare som arbetstagare.

I många yttranden betonades att erfarenheterna av tillämpningen av 1949 års lag var ringa. Därför ansåg många instanser att tiden ännu inte var mogen för en översyn av lagen. Uttalanden med denna innebörd gjordes av *Göta hovrätt, hovrätten över Skåne och Blekinge, väg- och vattenbyggnadsstyrelsen, statens väginstitut, statens geotekniska institut, skogsstyrelsen, fiskeristyrelsen, patent- och registreringsverket, statens nämnd för arbetstagares uppfinningar, Chalmers tekniska högskola, Skogshögskolan, statens maskinprovningar, LO, TCO* och *Tekniska läroverkens ingenjörsförbund.*

Som skäl för att utvidga arbetsgivarens rätt till arbetstagaruppfinningarna

anfördes i flera yttranden att uppfinnarverksamheten under senare tid alltmer hade kommit att knytas till industriföretagen. Dessa hade de kapitalresurser och erfarenheter som krävdes för att ett framgångsrikt utvecklingsarbete skulle kunna bedrivas och utan dessas existens skulle i stort sett uppfinnarverksamhet knappast vara möjlig. Dessa synpunkter betonades av *telestyrelsen, försvarets fabriksstyrelse, Industriförbundet, Arbetsgivareföreningen, Svenska Industriens Patentingenjörers förening* och *AB Atomenergi*. En viss utvidgning av arbetsgivarens rätt ansåg också *statens trafiksäkerhetsråd* vara naturlig eftersom arbetsgivaren ofta ställde stora resurser till förfogande för forsknings- och uppfinnararbete. *Jernkontoret* framhöll att lagförslaget i större utsträckning än 1949 års lag stämde överens med den praxis, som hade utbildats vid sidan av lagen. Detta ansågs i allt väsentligt vara skäligt. *Institutet för metallforskning* ansåg att förslaget i högre grad än gällande lag var en lämplig avvägning mellan institutets och dess arbetstagares intressen. Vad beträffar förhållandena vid de mindre och medelstora företagen framhöll *Sveriges hantverks- och industriorganisation* att de produktionsförbättringar, som gjordes i dessa företag, vanligen utvecklades i intimt samarbete mellan arbetsgivare och anställda, varför uppfinningar av anställda oftast kunde antas vara baserade på idéutbyte mellan arbetsledaren/företagaren och den anställde.

Motsatt uppfattning redovisades av *Sveriges Arbetsledareförbund*, som framhöll att verkligt geniala uppfinningar oftast var en enda mans arbete. Förbundet hävdade därför att frågan om rätten till arbetstagaruppfinningar inte hade förändrats nämnvärt genom utvecklingen. I yttrande av *statens nämnd för arbetstagares uppfinningar* framhölls att de anförda synpunkterna på frågan om avvägningen av arbetsgivar- och arbetstagarintressena i själva verket gjorde sig gällande med samma styrka vid tillkomsten av 1949 års lag. Även *patent- och registreringsverket* ansåg att det i detta avseende knappast hade inträffat några ändrade förhållanden sedan lagens tillkomst.

Synpunkten att lagstiftningen borde utformas så att forsknings- och uppfinnararbete stimulerades, beaktades i åtskilliga yttranden. *Försvarets civilförvaltning* ansåg att den föreslagna lagstiftningen säkerligen skulle öka företagens vilja att stimulera tekniskt nyskapande. *Telestyrelsen* anförde att den föreslagna utvidgningen av arbetsgivarens rätt skulle skapa förutsättningar för att företagen helhjärtat gjorde de betydande insatser, som från deras sida erfordrades för snabbast möjliga utvecklingstakt. Även *statskontoret* ansåg att förslaget var ägnat att stimulera uppfinnarverksamheten och möjliggöra effektiv exploatering av gjorda uppfinningar. Majoriteten av *Svea hovrätt* fann av samma skäl att en viss utvidgning av arbetsgivarens rätt var befogad. Enligt *statens tekniska forskningsråd* föreföll det vara till förmån för den tekniskt-vetenskapliga utvecklingen att lagbestämmelserna närmare anknöt till den avtalspraxis, som synbarligen med gott resultat hade tillämpats i större delen av den forsknings- och utvecklingsinriktade industrin. Detta skulle bli fallet om det Edlingska lagförslaget genomfördes.

En helt annan uppfattning i denna fråga hade *flygtekniska försöksanstalten*, som ansåg att ett genomförande av lagförslaget skulle allvarligt motverka syftet att främja det allmännas intresse av sådant forsknings- och uppfinnararbete som förde tekniken framåt. Denna mening delades av *Svenska Uppfinnareföreningen* och *Patent- och uppfinnareföreningen vid försvarets forsk-*

ningsanstalt. Farhågor att lagförslaget skulle kunna få en ogynnsam effekt för den tekniska utvecklingen uttalades vidare av *försvarets intendenturverk, lantmäteristyrelsen, fiskeristyrelsen, skogshögskolan* och *SACO*. Inte heller *hovrätten över Skåne och Blekinge* var övertygad om att förslaget skulle stimulera uppfinningsverksamheten i högre grad än gällande lag.

Kommerskollegiet konstaterade att frågan om arbetsgivares rätt till arbetstagaruppfinningar innefattade svåra avvägningsproblem och att det knappast var möjligt att finna en lösning som kunde sägas vila på oantastliga principer. Vilken lösning som än valdes kunde det alltid från endera hållet hävdas att den inte stod i överensstämmelse med rätt och billighet. Under sådana förhållanden ansåg kollegiet att förslaget borde kunna godtas, eftersom det knöt an till grundsatser som hade godtagits i åtskilliga utländska rättssystem och till vad övriga nordiska länder hade ansett vara skäligt. *Svenska träforskningsinstitutet* ansåg att förslagets likhet med rättsläget i de nordiska grannländerna och Förbundsrepubliken Tyskland var ett indicium för att förslaget inte innebar något från arbetstagarsynpunkt otillbörligt.

Nordisk rättslikhet bedömdes genomgående av remissinstanserna som i och för sig önskvärd. *Svenska teknologföreningen* förklarade emellertid, att den nordiska tanken måste träda tillbaka om nordisk rättslikhet kunde uppnås endast till priset av en försämring av den svenska lagstiftningen. *Försvarets forskningsanstalt, LO, TCO, SACO, Svenska Uppfinnareföreningen, Svenska Industritjänstemannaförbundet* och *Sveriges Arbetsledareförbund* ansåg att en enhetlig nordisk lagstiftning i praktiken skulle få ringa betydelse på grund av lagstiftningens dispositiva natur och avvikelserna länderna emellan på det arbetsrättsliga området.

Majoriteten av *Svea hovrätt* fann att anledning till ändring av 1949 års lag förelåg även av det skälet att det var tveksamt i vilken omfattning lagen tillät arbetsgivaren att överta rätten till arbetstagares uppdragsuppfinningar. Även *försvarets civilförvaltning* pekade på att svårigheter hade uppstått vid tolkningen av 3 § första stycket i 1949 års lag och framhöll som synnerligen angeläget att lagen ändrades på sätt utredningsmannen hade föreslagit. *Telestyrelsen* ansåg att det hade varit svårt att avgöra om en uppfinning var hänförlig till 3 § första eller andra stycket och att någon klar vägledning för bedömning av kategoritillhörigheten inte hade kunnat erhållas i utlåtandena från statens nämnd för arbetstagares uppfinningar. Förslagets avfattning av motsvarande regler skulle enligt styrelsens mening skapa större klarhet om arbetsgivarens befogenheter. Denna uppfattning delades också av *Sveriges geologiska undersökning* och *Kooperativa förbundet*. *Domänstyrelsen* uttalade att lagförslaget hade en avgjort klarare utformning än gällande lag.

I motsats härtill hävdade *statens nämnd för arbetstagares uppfinningar* att gränserna mellan uppfinningskategorierna i förslaget var oklara och skulle leda till tillämpningssvårigheter. Även *Svenska uppfinnarkontoret* ansåg att lagförslaget innehöll gränsdragningar som i praktiken ofta var oklara och svårare att fastställa än gränserna i 1949 års lag. Liknande synpunkter framfördes av *Svenska Uppfinnareföreningen* och *Svenska Industritjänstemannaförbundet*. Även *hovrätten över Skåne och Blekinge* befarade att förslaget skulle vålla tolkningssvårigheter. Enligt *Teknologföreningens* erfarenhet hade gränsdragningen mellan de olika uppfinningskategorierna i 3 § i gällande

lag inte varit svår. Samma erfarenhet redovisades av *SACO*.

Den förhandlingsrätt som infördes 1965 för de offentliga tjänstemännen berördes av drygt ett tjugotal remissinstanser. I det stora flertalet av dessa yttranden bedömdes det behov av en ändring av 1949 års lag, som möjligen kunde ha förelegat tidigare, ha minskat eller rent av ha fallit bort till följd av förhandlingsrättsreformen. *Försvarets civilförvaltning* och *telestyrelsen* förklarade emellertid att de helt anslöt sig till utredningsmannens åsikt att lagen borde söka fastslå vad som objektivt sett framstod som rimligt och rättvist i flertalet konfliktfall, oavsett om lagen i större eller mindre utsträckning var eller kunde bli satt ur tillämpning genom avtal. Civilförvaltningen ansåg dessutom att lagen borde utformas på ett sådant sätt att avsteg från densamma endast undantagsvis aktualiserades. Det skulle vara olämpligt med lagbestämmelser som generellt förutsattes bli åsidosatta genom avtal mellan arbetstagare och arbetsgivare. Det kunde i vart fall inte vara ett samhällsintresse att rätten att disponera över arbetstagares uppfinningar gjordes till en spelbricka i uppgörelser mellan arbetsmarknadens parter. Denna rätt skulle då lätt kunna kopplas samman med förmåner, som inte hade direkt samband med uppfinningsaktivitet. Inte heller kunde det vara tilltalande, om de genom avtal korrigerade bestämmelserna om dispositionsrätten skulle komma att ändras från en avtalsperiod till en annan.

Svenska träforskningsinstitutet uppgav i sitt yttrande att det särskilt beaktade lämpligheten av att lagen närmade sig vad som faktiskt gällde inom industrin till följd av överenskommelse mellan arbetsmarknadens parter. Liknande synpunkter anfördes av *AB Atomenergi*. Även *statens nämnd för arbetstagares uppfinningar* fann det i och för sig önskvärt att spännvidden mellan lagens reglering och vad som gällde på grund av de s. k. ramavtalen minskades.

Ett ytterligare skäl för utvidgning av arbetsgivarens rätt till arbetstagares uppfinningar anfördes av *försvarets fabriksstyrelse*. Styrelsen ansåg att det kunde finnas risk för att arbetstagaren röjde kunskaper och know-how som tillhörde arbetsgivaren, om han försökte att exploatera en uppfinning till vilken arbetsgivaren endast hade kunnat förvärva enkel licens.

I fråga om de särskilda lagbestämmelserna i förslaget lämnade remissinstanserna bl. a. följande synpunkter.

Att personkretsen, som enligt 1 § var undantagen från lagens tillämpning, utvidgades att omfatta även vetenskaplig personal inom undervisningsväsendet föranledde i och för sig inte någon erinran. Däremot ansåg några remissinstanser att denna krets borde vidgas ytterligare. *Tekniska högskolan i Stockholm* och *Skogshögskolan* ifrågasatte om inte all personal, som var anställd för att delta eller biträda i vetenskapligt arbete vid dessa inrättningar borde undantas, eftersom det ofta måste vara svårt att dra en gräns mellan vetenskaplig personal och annan i forskningsverksamhet sysselsatt personal. En liknande uppfattning hade *Veterinärhögskolan*. *Universitetskanslersämbetet* ansåg att begreppet vetenskaplig personal krävde en närmare bestämning. Till denna kategori borde enligt ämbetet hänföras forsknings- och laboratorieingenjörer samt även annan vid lärosätena anställd teknisk biträdespersonal. Vidare framhölls att med personal som avsågs i förslaget borde likställas sådana personer, som bedrev eller medverkade i forskning eller utbildning vid ett lärosäte och avlönades med anslag från statligt forskningsråd eller med donationsmedel. Samma uppfattning redovisade *orga-*

nisationskommittén för teknisk högskola i Lund liksom *statens tekniska forskningsråd,* som föreslog att efter ordet "undervisningsväsendet" i lagtexten tillfogades "samt personal som vid dylika institutioner äro anställda av eller arbetar på anslag från svenskt statligt forskningsråd".

Ett tydligare angivande av vilken personal som avsågs med undantagsbestämmelsen yrkades även av *skolöverstyrelsen,* som fann det tveksamt hur man skulle behandla skolkonsulenter som var anställda vid skolöverstyrelsen, länsskolnämnder eller lokala skolorgan med uppgifter bl. a. rörande pedagogiskt utvecklingsarbete.

Enligt 1 § andra stycket i förslaget skulle lagen alltjämt tillämpas på sådana lärare vid krigsmaktens skolor och undervisningsanstalter som var officerare eller underofficerare på aktiv stat. *Statstjänstemännens riksförbund* förklarade sig inte kunna finna någon saklig motivering för denna särbehandling och föreslog att även officerare och underofficerare i egenskap av lärare vid krigsmaktens skolor skulle undantas från lagens tillämpningsområde.

I fråga om 2 och 3 §§ i förslaget innehöll remissyttrandena inga erinringar. I flera yttranden framhölls vikten av att den nya lagen blev i huvudsak dispositiv.

Frågan i vilken utsträckning arbetsgivaren borde ha rätt att helt överta en arbetstagaruppfinning föreföll genomgående ha varit avgörande för remissinstansernas ställningstagande till lagförslaget. Av de ungefär 30 remissinstanser av 70 möjliga, som hade tillstyrkt förslaget eller lämnat detta utan erinran, hade dock ett tiotal inte närmare motiverat sin ståndpunkt. Drygt hälften av de återstående cirka 20 instanser, som hade ställt sig positiva till en lagändring, fann den föreslagna utvidgningen av arbetsgivarens rätt i 4 § vara lämpligt avvägd. Sålunda anförde exempelvis *telestyrelsen,* att den föreslagna utvidgningen av arbetsgivarens ovillkorliga rätt till arbetstagaruppfinningar motsvarade telestyrelsens behov.

Några remissinstanser ansåg emellertid att arbetsgivarens ovillkorliga övertaganderätt inte borde omfatta erfarenhetsuppfinningar. *Svea hovrätt* menade att anknytningen till tjänsten inte var så stark att en utvidgning av arbetsgivarens rätt till dessa uppfinningar syntes påkallad. Hovrätten avstyrkte även i likhet med *statens trafiksäkerhetsråd* förslaget i denna del med hänvisning till befarande gränsdragningssvårigheter. Av samma skäl ställde sig *hovrätten för Övre Norrland* tveksam till förslaget. *Smålands och Blekinge handelskammare* föreslog att definitionen på erfarenhetsuppfinning förtydligades; en sådan uppfinning skulle sägas ha tillkommit "väsentligen genom utnyttjande av erfarenheter, *som före uppfinningens tillkomst* vunnits i arbetsgivarens rörelse".

Några remissinstanser ansåg att arbetsgivarens rätt borde sträckas längre än som hade skett i förslaget. *Industriförbundet* menade att arbetsgivaren ofta hade ett rättmätigt intresse av att få träda in som arbetstagarens rättsinnehavare, fastän uppfinningens utnyttjande inte föll inom arbetsgivarens verksamhetsområde. Så kunde t. ex. vara fallet när arbetsgivaren övervägde att ta upp ett nytt verksamhetsområde och därför påbörjade forskningsarbete på detta område. Till följd härav föreslog förbundet att det i 4 § första stycket första meningen upptagna villkoret för arbetsgivarinträde, nämligen att uppfinningens utnyttjande föll inom arbetsgivarens verksamhetsområde, borde utgå. Skulle detta förslag inte godtas borde i motiven uttalas att, så snart

arbetsgivaren hade satt igång forskningsarbete på ett nytt område, detta skulle anses ingå i hans verksamhet i lagens mening. Vidare borde arbetsgivaren beträffande en uppfinning, som hade kommit till i samband med anställningen men som föll utom hans verksamhetsområde, tillerkännas rätt att utöva uppfinningen i sin egen verksamhet samt företrädesrätt att träffa avtal med arbetstagaren om förvärv av en mer omfattande rätt till uppfinningen. Slutligen borde orden "närmare angiven" utelämnas i 4 § första stycket andra meningen, eftersom en sådan bestämning kunde komma att medföra betydande avgränsningssvårigheter. Liknande synpunkter framfördes av *Arbetsgivareföreningen*. *Skånes handelskammare* föreslog att arbetsgivaren fick rätt att helt överta en uppfinning, som föll inom ramen för beordrat forskningsarbete, även om uppfinningen inte utgjorde resultatet av en i tjänsten förelagd, närmare angiven uppgift. Samma uppfattning redovisade *jernkontoret*. *Svenska Industriens Patentingenjörers Förening* fann önskvärt att kravet på att uppfinningens utnyttjande skulle falla inom arbetsgivarens verksamhetsområde helt bortföll. Föreningen anförde vidare att det för arbetstagaren ofta var svårt att avgöra om en uppfinning var en uppdragsuppfinning i vidsträckt mening eller en forskningsuppfinning eller var gränsen för arbetsgivarens verksamhetsområde gick. Om arbetstagaren till följd av dessa svårigheter kom till den oriktiga uppfattningen att en viss uppfinning inte omfattades av lagen och därför lät bli att iaktta underrättelseplikten mot arbetsgivaren eller sekretesskyldigheten, kunde allvarliga olägenheter uppstå för arbetsgivaren. Även då arbetstagaren helt riktigt hade bedömt uppfinningens karaktär, kunde emellertid skadeverkningar uppstå för arbetsgivaren om arbetstagaren – med undantag endast för forskningsuppfinningar – fick fritt förfoga över uppfinningar, vars utnyttjande föll utom arbetsgivarens verksamhetsområde. Som exempel härpå anförde föreningen att det för en arbetstagare, som hade gjort en uppfinning väsentligen genom utnyttjande av erfarenheter i arbetsgivarens rörelse, ofta var omöjligt att vid patentsökandet eller utbjudandet av uppfinningen redogöra för dennas innebörd utan att samtidigt avslöja de vid dess tillkomst utnyttjade grundläggande erfarenheterna. Dessa erfarenheter kunde inbegripa anvisningar som hade lämnats av arbetsgivaren eller arbetsresultat som hade presterats av arbetskamraterna.

Handelskammaren i Karlstad ansåg att det skulle vara önskvärt att ytterligare närma innehållet i 4 § till ramavtalet mellan Arbetsgivareföreningen och Industritjänstemannaförbundet. Även uppfinningarna i 4 § andra stycket skulle således behandlas enligt reglerna i första stycket. Vidare ifrågasattes om inte reglerna i 4 § andra stycket skulle ha kunnat gälla även för de uppfinningar, som upptogs i tredje stycket av paragrafen.

Det i definitionen på en erfarenhetsuppfinning använda uttrycket "arbetsgivarens rörelse" borde enligt *hovrätten för Övre Norrland* och *överbefälhavaren* utbytas mot "arbetsgivarens verksamhet". Detta skulle vara riktigare med tanke på att lagen kunde tillämpas på statliga verk som inte bedrev affärsverksamhet. *Statens väginstitut* och *handelskammaren i Göteborg* framhöll att det skulle vara värdefullt om innebörden av begreppet verksamhetsområde närmare hade kunnat anges i motiven.

Svenska uppfinnarkontoret hävdade att det klart borde uttalas att arbetstagarens hembudsskyldighet skulle grunda sig på släktskap mellan upp-

finningen och arbetsgivarens produktion och inte på uppfinnarens tjänsteutövning. Till belysning härav anförde kontoret att en jordbruks- eller skogsarbetare som uppfann ett i yrkesutövningen ändamålsenligt redskap inte hade stor anledning att hembjuda uppfinningen till arbetsgivaren, eftersom jord- och skogsägare sällan bedrev redskapstillverkning.

Mot förslaget att en underrättelse enligt 5 § skulle göras skriftligen gjordes inte någon erinran i remissyttrandena.

Beträffande underrättelsens innehåll anförde *AB Atomenergi* att omfattande kompletteringar i åtskilliga fall hade behövt göras, innan arbetsgivaren hade haft en rimlig möjlighet att bedöma uppfinningen. Enligt bolagets mening borde därför kraven på underrättelsens innehåll anges tydligare än som hade skett i betänkandet genom att i motiveringen till en kommande lag uttalades, att angivandet av uppfinningens innebörd borde vara så pass uttömmande att en eventuell patentansökan skulle kunna utarbetas.

Flygtekniska försöksanstalten ifrågasatte om inte skyldigheten för arbetstagaren att underrätta arbetsgivaren om en uppfinning borde förläggas till en senare tidpunkt, nämligen först då han hade sökt patent och mottagit första föreläggandet från patentverket. I sin motivering berörde anstalten till en början uttrycket "utan dröjsmål". Anstalten framhöll att det som regel inte var möjligt för en uppfinnare att exakt fastställa tidpunkten för uppfinningens tillkomst. I allmänhet torde nämligen en uppfinning komma till som ett resultat av en ganska långvarig mognadsprocess och i sin första form ofta vara behäftad med sådana brister att den skulle bedömas som praktiskt oanvändbar och värdelös, om den fördes fram i detta skick. Anstalten anförde vidare:

> Kravet på anmälan "utan dröjsmål" synes därför olämpligt. Det antyder en verklighetsfrämmande uppfattning om hur en uppfinning i allmänhet kommer till, och kan vara till allvarligt förfång för uppfinningens exploatering. Uppfinnaren kan nämligen av lagens ordalydelse få den uppfattningen, att han är skyldig att anmäla uppfinnartanken eller uppfinningen på ett tidigt stadium, långt innan den är mogen för patentansökan, något som torde vara ett normalt kriterium på att idén kan kallas för uppfinning. Detta gäller särskilt om uppfinnaren själv, såsom ofta är fallet, saknar tillräcklig erfarenhet för bedömning av den ur skydds- och exploateringssynpunkt viktiga och svåra frågan om lämpligaste tidpunkt för den första patentansökningens ingivande. Härtill kommer, att ett alltför tidigt anmälande av en icke "färdig" uppfinning som regel torde göra det väsentligt svårare för arbetsgivaren att bedöma uppfinningens värde och taga ställning till om han helt eller delvis bör överta rätten till densamma.

Med hänsyn härtill ansåg anstalten att bestämmelsen om att underrättelse skulle ske "utan dröjsmål" borde underkastas noggrann prövning vid en omarbetning av 1949 års lag.

Fortsättningsvis framhöll anstalten att arbetstagaren ofta torde känna stor osäkerhet genom att han enligt lag var skyldig att avslöja uppfinningen innan patentskydd hade blivit sökt. Den kombinerade effekten av att arbetstagaren skulle underrätta arbetsgivaren "utan dröjsmål" och hans ofta förekommande känsla att han därefter från skyddssynpunkt borde söka patent omedelbart eller inom en snar framtid kunde enligt anstaltens mening lätt leda till att patentansökningen lämnades in väsentligt tidigare än som var lämpligt från exploateringssynpunkt. Arbetstagaren borde därför i regel inte

ha skyldighet att anmäla en uppfinning för arbetsgivaren, förrän tidigast då han hade funnit lämpligt att söka patent. Vid denna tidpunkt skulle emellertid arbetsgivaren med hänsyn till ovissheten beträffande eventuellt nyhetshinder ännu sakna möjlighet att bedöma uppfinningens värde. Sådan möjlighet skulle föreligga först sedan arbetsgivaren hade fått del av första föreläggandet.

Inte heller gjordes någon erinran mot förslaget att meddelandena enligt 6 § skulle ha skriftlig form. Den fyramånadersfrist, inom vilken arbetsgivaren måste meddela huruvida han önskade förvärva rätten till uppfinningen, ansågs av några remissinstanser, däribland *Arbetsgivareföreningen,* vara för kort. En förlängning till sex månader föreslogs av *jernkontoret* och *handelskammaren i Göteborg,* medan *Skånes handelskammare* ansåg att fristen borde sträckas ut till ett år. *Industriförbundet* föreslog att fristen inte skulle löpa ut förrän viss kortare tid efter det att granskningsbesked från patentverket hade erhållits. *Svenska Industriens Patentingenjörers Förening* framhöll att det var omöjligt att ange en tidrymd, som generellt kunde vara skälig för att ta ställning till omfattningen av den rätt som arbetsgivaren önskar förvärva. Föreningen ansåg även att arbetsgivaren först efter ett föreläggande från patentverket kunde bedöma uppfinningens värde och hemställde vidare om att man i motiven eller i lagtexten uttalade att arbetsgivaren skulle kunna göra förvärvet av uppfinningen helt eller delvis tidsbegränsat eller beroende av att visst angivet villkor framdeles uppfylldes.

Några remissinstanser ställde sig kritiska mot att arbetstagaren inte behövde underrätta arbetsgivaren om en patentansökan, förrän denna redan hade gjorts. *Svenska Industriens Patentingenjörers Förening* anförde att man gång på gång hade gjort erfarenheten, att de från uppfinnarna erhållna upplysningarna om uppfinningarna inte var tillräckliga för att patentansökningar, baserade enbart på dessa upplysningar, skulle kunna leda fram till värdefulla patent. Enligt föreningens uppfattning kunde arbetstagaren med en illa formulerad patentansökan helt spoliera möjligheten till ett gott patentskydd och kunde även, eventuellt omedvetet, i sin patentansökan avslöja företagshemligheter eller ta med deluppfinningar, som hade gjorts av arbetskamrater, utan att dessa uppgavs som meduppfinnare. På grund härav föreslog föreningen att i lagen i likhet med de danska och norska förslagen togs in den regeln att arbetsgivaren skulle underrättas innan patentansökningen inlämnades, varvid arbetstagaren lämpligen senast en vecka före ingivandet borde låta arbetsgivaren ta del av den tillämnade patentansökningen och ge denne tillfälle att komplettera och modifiera densamma. Även *Industriförbundet* och *Arbetsgivareföreningen* ansåg att arbetstagaren inte borde tillåtas utforma patentansökningen utan samråd med arbetsgivaren. Att arbetsgivaren åtminstone borde underrättas om patentansökningen innan den ingavs, framhölls av *Skånes handelskammare* och *AB Atomenergi.*

Motsatt uppfattning i denna fråga hade *Statstjänstemännens riksförbund,* som ansåg att arbetstagaren skulle få lov att göra patentansökan redan innan arbetsgivaren hade underrättats om att en uppfinning hade blivit gjord.

Att särbestämmelsen beträffande ersättning för forskningsuppfinningar hade tagits bort i den föreslagna 7 §, ansåg *försvarets forskningsanstalt* utgöra en principiell förbättring. Ändringen tillstyrktes även av andra remissinstanser, däribland *Svea hovrätt* och *statens trafiksäkerhetsråd. Jernkontoret* var ensamt om att uttala sig för att särbestämmelsen behölls.

Vattenfallsstyrelsen ansåg att det hade varit värdefullt om ersättningsreglerna hade kunnat behandlas utförligare. Även *Östergötlands och Södermanlands handelskammare* ifrågasatte om man inte i en ny lag borde införa närmare bestämmelser om ersättningsfrågans reglering. En komplettering av ersättningsreglerna förordades även av *Statstjänstemännens riksförbund,* som ansåg att det var svårt för arbetstagare att på egen hand bedöma huruvida en ersättning var skälig eller inte. På grund härav borde i lagen tas in en regel med det innehåll Romanus hade föreslagit under § D i sitt särskilda yttrande (se avsnitt 4.1.2).

AB Atomenergi påpekade att motsvarande ersättningsregler i den danska lagen och i de finska och norska förslagen innehöll en preskriptionsbestämmelse, som föreskrev att talan om ersättning skulle väckas inom en femårsfrist. Bolaget ansåg att en sådan tidsgräns skulle vara av värde för arbetsgivaren t. ex. vid avtal med andra företag och föreslog att en motsvarande bestämmelse infogades i en ny svensk lag. Även *handelskammaren i Göteborg* framhöll att en regel om femårspreskription borde tas in i lagen.

Den möjlighet att jämka fastställd ersättning på grund av väsentligt ändrade förhållanden som hade föreslagits i 10 § första stycket, fann *statens nämnd för arbetstagares uppfinningar* välbetänkt. Även *försvarets forskningsanstalt, Svenska uppfinnarkontoret, hovrätten för Övre Norrland, patent- och registreringsverket* och *Stockholms handelskammare* fann regeln lämplig. *Svenska träforskningsinstitutet* ansåg att jämkningsmöjligheten innebar en inte oväsentlig förbättring med tanke på svårigheterna att på ett tidigt stadium komma till rätt resultat vid ersättningens bestämmande.

Enligt *Kooperativa förbundets* mening borde däremot jämkningsbestämmelsen, om en sådan skulle föras in i lagen, ha en betydligt fastare formulering än den föreslagna regeln hade. Rekvisitet "såframt väsentligen ändrade förhållanden påkalla det" föreföll förbundet alltför vagt och obestämt för att kunna godtas i detta sammanhang. *Skånes handelskammare* ansåg att den föreslagna utformningen av bestämmelsen kunde ge anledning till rättsosäkerhet och framhöll att betänkandet inte innehöll något uttalande om vilka förhållanden som skulle kunna föranleda jämkning. Ett klarläggande härvidlag var önskvärt och det borde komma klart till uttryck att bestämmelsen skulle tolkas restriktivt. För en mera begränsad jämkningsmöjlighet uttalade sig även *handelskammaren i Karlstad.* Kammaren ansåg visserligen motiverat att möjlighet till omreglering av ersättningen under vissa förhållanden stod till buds men fann det ytterst tveksamt om jämkning borde få ske beträffande engångsersättning. Vad angick jämkning av löpande licensavgifter ansåg kammaren att arbetsgivaren inte fick tvingas vara i ovisshet alltför länge. Därför borde krav på jämkning framställas inom viss tidsfrist, t. ex. fem år från den dag då det ursprungliga avtalet hade ingåtts eller dom i ersättningsfrågan hade vunnit laga kraft. Vidare borde jämkning kunna ske endast beträffande framtida licensavgifter.

Av de övriga remissorgan, som yttrade sig angående bestämmelsen om jämkning på grund av ändrade förhållanden, menade *försvarets civilförvaltning* att det var mycket tveksamt, om en sådan bestämmelse borde tas in i lagen, medan de återstående avstyrkte förslaget. *Svenska Industriens Patentingenjörers Förening* anförde att arbetsgivarens benägenhet att göra de ofta mycket stora investeringar, som erfordrades för att föra ett uppfinningsförslag till

praktiskt nyttiggörande, i hög grad var beroende av möjligheten att i förväg beräkna kostnaderna för projektet. Arbetsgivarna borde därför endast i sällsynta undantagsfall nödgas räkna med att ställas inför överraskningen av ett krav från arbetstagaren på tilläggsersättning. Föreningen ansåg följaktligen att det borde övervägas att begränsa rätten att genom jämkning kullkasta utgångsförutsättningarna till fall då tillämpning av avtalsvillkor var "uppenbarligen stridande mot god sed eller eljest otillbörlig". Även *statens trafiksäkerhetsråd* avstyrkte regeln om jämkning på grund av ändrade förhållanden eftersom en sådan regel var ägnad att skapa otrygghet i anställningsförhållandet mellan parterna och allvarligt rubba tilltron till den grund, som ett ingånget avtal borde utgöra. Regeln avstyrktes även av *majoriteten av Svea hovrätt,* som bl. a. framhöll att den föreslagna regeln kunde medföra risk för att parterna vid ingående av avtal om ersättningen i alltför hög grad tog hänsyn till möjligheterna att i framtiden få ersättningen omprövad. Till följd härav kunde regeln få den verkan att ovissa och svårbedömda tvister kunde uppstå till skada för såväl parterna som det allmänna. I sådana fall där säkrare underlag för bedömningen av ersättningsfrågan kunde förväntas komma fram senare, borde parterna själva genom förbehåll i avtalet kunna tillgodose det med en jämkningsregel avsedda intresset. Två av hovrättens ledamöter tillstyrkte emellertid jämkningsregeln och framhöll bl. a. att motsvarande bestämmelser i Danmark och Förbundsrepubliken Tyskland hade varit gällande i tio års tid utan kända olägenheter.

Det Edlingska förslaget upptog inga ändringar beträffande sammansättningen av statens nämnd för arbetstagares uppfinningar. Däremot framhöll Romanus i sitt särskilda yttrande, att nämnden borde tillförsäkras särskild sakkunskap när det gällde uppfinningars tekniskt-ekonomiska värde. Detta förslag tillstyrktes av *överbefälhavaren.* I samma riktning uttalade sig *försvarets civilförvaltning, Skånes handelskammare* och *Karolinska institutet.*

Några remissinstanser hade även synpunkter på frågan om forum och domförhet i mål om rätten till arbetstagares uppfinningar. *Stockholms rådhusrätt* framhöll att de fåtaliga mål som hade handlagts där hade varit tekniskt invecklade och i flera fall hade avsett frågan om en uppfinnings patenterbarhet. Önskvärdheten av teknisk sakkunskap i dessa mål föreföll rådhusrätten självklar. Rådhusrätten föreslog därför införandet av bestämmelser om att Stockholms rådhusrätt skulle vara rätt domstol i här avsedda mål och att rådhusrätten vid huvudförhandling i sådant mål skulle ha den sammansättning, som var föreskriven för patentmål. I huvudsak samma önskemål framställde *försvarets civilförvaltning, Industriförbundet, Stockholms handelskammare* samt *Smålands och Blekinge handelskammare.* Även *Svenska uppfinnarkontoret* ansåg att det sannolikt skulle vara en lämplig lösning om Stockholms rådhusrätt gjordes till exklusivt forum i dessa mål samt angav som alternativ en utbyggnad av statens nämnd för arbetstagares uppfinningar till ett organ liknande arbetsdomstolen.

En annan uppfattning hade *majoriteten av Svea hovrätt,* som ansåg att det saknades underlag för en säker bedömning om behovet av sakkunniga ledamöter var så starkt att förevarande mål borde jämställas med patentmål. Skulle behov av sakkunnigt biträde uppstå i visst mål, syntes liksom hittills sakkunnig böra anlitas enligt 40 kap. rättegångsbalken utan att den sakkunnige erhöll ställning av ledamot i domstolen. En av hovrättens ledamöter

fann emellertid bl. a. med hänsyn till fördelen av ett enhetligt rättsligt bedömande av hithörande speciella frågor redan i första instans att Stockholms rådhusrätt borde vara exklusivt forum i dessa mål.

I några remissyttranden berördes de förslag till kompletterande bestämmelser som hade tagits upp i Romanus' särskilda yttrande. *Stockholms rådhusrätt* framhöll att det Edlingska förslaget borde arbetas om med beaktande av Romanus' synpunkter, om ändring av gällande lag skulle företas. Liknande uttalanden gjordes av *flygtekniska försöksanstalten, domänstyrelsen, statens provningsanstalt* och *Svenska uppfinnarkontoret.*

Såvitt angick regeln om den senaste tidpunkt, då arbetsgivaren skulle lämna ett närmare förslag till ersättning för förvärvad rätt till uppfinning, anslöt sig *kommerskollegiet* till vad Romanus hade förordat. Kollegiet ansåg att arbetsgivarens skyldighet i detta hänseende borde knytas till den tid då uppfinningens industriella värde och användbarhet kunde bedömas, dock senast viss tid efter det att arbetsgivaren hade vidtagit väsentliga åtgärder för att utöva uppfinningen eller patent hade beviljats. Tidsfristen ansåg kollegiet emellertid böra bestämmas till sex månader.

Svenska uppfinnarkontoret ansåg att särskild uppmärksamhet borde ägnas det förhållandet, att arbetsgivaren kunde finna anledning att förvärva en uppfinning för att hindra att den blev tillämpad. Detta kunde enligt kontorets uppfattning vara försvarligt under någon tid men var i längden skadligt och borde därför i viss mån neutraliseras. Detta skulle kunna ske t. ex. genom en bestämmelse av innehåll att rätten till uppfinningen skulle återgå till arbetstagaren, såvida uppfinningen inte hade tagits i bruk inom viss angiven tid. En liknande tankegång utvecklades av *flygtekniska försöksanstalten,* som fann orimligt att arbetsgivarens rättighet att överta en uppfinning inte balanserades av skyldighet att söka patent och verka för uppfinningens exploatering samt, i den mån patentansökningar inte gavs in och fullföljdes i alla länder, återlämna patenträtten för sådana länder till uppfinnaren.

I den sistnämnda frågan redovisade *Svenska Industriens Patentingenjörers Förening* emellertid en helt annan syn och anförde därvid bl. a. följande:

> Att patentsöka ordinära uppfinningar i en stor mängd länder skulle innebära ett meningslöst slöseri för vår exportindustri. Exportindustrin söker i regel efter en noggrann avvägning patent huvudsakligen i länder, där – egen eller konkurrerande – industriell tillverkning av ifrågavarande produktslag kan beräknas bli av någon betydelse. Därigenom erhålles automatiskt ett visst indirekt skydd också i icketillverkningsländer, utan att patent behöver bekostas inom dessa avsättningsområden.
>
> Exportindustrin är emellertid å andra sidan ej betjänt av endast en enkel utövningsrätt på avsättningsmarknaderna, emedan industrins licenstagare och försäljningsagenter i olika världsdelar måste ha erforderlig frihet att allt efter förhållandenas växlingar bearbeta olika marknader för svenska exportprodukter utan att riskera att komma i kollision med eventuella av en arbetstagare sökta patent på en uppfinning, för vars tillkomst arbetsgivaren förut ställt nödiga materiella och personella resurser till förfogande.

I övrigt ansåg föreningen att Romanus' förslag endast skulle komplicera tillämpningen av lagen utan att medföra några verkliga fördelar för parterna. Bestämmelserna borde därför inte tas in i lagen. Till samma slutsats kom *majoriteten av Svea hovrätt,* som ansåg att lagstiftningen inte borde betungas med alltför omfattande detaljbestämmelser och att erfarenheterna ännu inte

var tillräckliga för någon säker bedömning av vilka lösningar som var att föredra i dessa hänseenden.

Statstjänstemännens riksförbund ansåg att lagen borde kompletteras med en regel av innebörd att även för förbättring av uppfinning, som gjordes av annan person, den ursprunglige uppfinnaren skulle komma i åtnjutande av skälig ersättning från arbetsgivaren, om denne hade fördel av förbättringen. Även *Svenska uppfinnarkontoret* framhöll att det föreföll rimligt att uppfinnaren fick gottgörelse, om arbetsgivaren ur den ursprungliga uppfinningen utvecklade andra uppfinningar. Kontoret ansåg vidare att lagen borde kompletteras med anvisningar om förhållanden till vilka hänsyn skulle tas när ersättning skulle bestämmas, antingen detta skedde i vanlig ordning eller genom dom eller förlikning i ersättningsmål. Vid utarbetandet av anvisningarna menade kontoret att viss vägledning kunde erhållas ur de föreskrifter, som det tyska arbetsministeriet hade utarbetat den 20 juli 1959.

4.2 1975 års departementsförslag

4.2.1 *Bakgrund samt förslagets huvudsakliga innebörd*

Under senare år har det på arbetslivets område genomförts en rad lagstiftningsåtgärder, vars mest framträdande syfte har varit att skapa trygghet och skydd för den anställde. Till följd härav har de olika lagarna fått i huvudsak tvingande karaktär. För att en anpassning till de skiftande förhållandena inom arbetslivet skall kunna ske har det emellertid öppnats vissa begränsade möjligheter att genom avtal frångå regleringen i de olika lagarna. Till förebyggande av missbruk har föreskrivits att så får ske endast genom eller med stöd av kollektivavtal, som på arbetstagarsidan har slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation.

I skrivelse den 26 november 1974 till chefen för justitiedepartementet hemställde Privattjänstemannakartellen (PTK) om sådan ändring i lagen om rätten till arbetstagares uppfinningar att dess dispositiva regler i framtiden skulle kunna frångås endast genom eller med stöd av kollektivavtal som på arbetstagarsidan hade slutits eller godkänts av huvudorganisation. Till stöd för sin hemställan åberopade PTK i huvudsak uppbyggnaden av senare års arbetsrättslagstiftning och att 1949 års lag i denna del måste betraktas som ålderdomlig och oförenlig med moderna arbetsrättsliga principer.

Med anledning härav utarbetades inom justitiedepartementet ett förslag till lag om ändring i 1949 års lag i enlighet med PTK:s önskemål.[2]

4.2.2 *Sammanställning av remissyttranden över departementsförslaget*

Departementsförslaget remissbehandlades men ledde inte till någon lagstiftning. Av samma skäl som anfördes beträffande det Edlingska förslaget redovisas här en sammanställning av remissutfallet.

Yttranden lämnades av försvarets civilförvaltning (FCF), televerket, statens avtalsverk (SAV), statens nämnd för arbetstagares uppfinningar, Förenade fabriksverken (FFV), LO, TCO, centralorganisationen SACO/SR, SAF,

[2] Lagförslaget har fogats till betänkandet som Bilaga C, s. 265.

Kooperationens Förhandlingsorganisation (KFO), Statsföretagens Förhandlingsorganisation (SFO), Sveriges industriförbund samt Sveriges hantverks- och industriorganisation (SHIO).

Förslaget tillstyrktes av LO, TCO och SACO/SR. KFO och majoriteten i statens nämnd för arbetstagares uppfinningar förklarade sig inte ha något att erinra mot den föreslagna lagändringen. Förslaget avstyrktes av FCF, televerket, SAV, FFV, SAF, SFO, Industriförbundet och SHIO samt av en minoritet av statens nämnd för arbetstagares uppfinningar.

TCO tillstyrkte förslaget utan motivering. *LO* ansåg förslaget innebära en modernisering av 1949 års lag. Enligt LO ledde den föreslagna lagändringen till att den enskilde arbetstagarens ställning och förhandlingsposition gentemot arbetsgivaren förstärktes. Vidare förbättrades de fackliga organisationernas möjligheter att genomföra en effektiv intressebevakning. *SACO/SR* framhöll att lagen betraktades som fördelaktigare för den anställde uppfinnaren än SAF-avtalet. Anledningen härtill var dispositivitetsregeln i lagen. SACO/SR ansåg dessutom att den anställde uppfinnarens ställning även från allmänna synpunkter borde förbättras och att det var nödvändigt att ge de anställda tillräcklig ekonomisk kompensation för att motivera dem till att utveckla sitt tänkande konstruktivt.

Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar (majoriteten) sade sig från de synpunkter nämnden hade att beakta inte ha något att erinra mot att PTK:s förslag genomfördes men framhöll särskilt att den inte hade bedömt förslaget från arbetsrättsliga eller därmed sammanhängande synpunkter. *KFO* framhöll att frågor avseende tillämpning av lagen sedan avsevärd tid tillbaka hade reglerats i kollektivavtal mellan arbetsmarknadsparterna och att regler om rätten till arbetstagares uppfinningar endast undantagsvis hade tagits in i enskilda tjänsteavtal inom KFO:s verksamhetsområde. KFO hade därför inte något att erinra mot förslaget till lagändring.

FCF framhöll att 1949 års lag var svår att tillämpa. FCF hade därför tillsammans med televerket och FFV överlämnat till SAV ett utkast till kollektivavtal, som närmade sig det avtal som gällde inom det privata näringslivet. FCF ansåg i och för sig att kollektivavtal borde träffas på området men menade att man vid övervägande av förslaget till lagändring likväl måste beakta följande synpunkter. Ett genomförande av förslaget kunde klavbinda parterna och medföra osmidighet till deras förfång. Det var enligt FCF inte rimligt att det vid kollektivavtalslöst tillstånd skulle vara parterna förmenat att träffa enskilda överenskommelser i frågor som berördes i 1949 års lag. Både arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren kunde nämligen finna det förenligt med sina intressen att träffa sådana överenskommelser. Enligt FCF kunde vidare samarbetsavtal mellan myndigheter och industriföretag om utbyte av rätt till uppfinningar motverkas såvida man inte fick avtala om avvikelser från lagen, särskilt från 3 § andra stycket. FCF framhöll att ett för båda parter tillfredsställande kollektivavtal naturligtvis minskade olägenheterna av den föreslagna lagändringen men väsentliga olägenheter kunde dock kvarstå. I ett kollektivavtal kunde nämligen aldrig förutses alla de särskilda situationer som kunde uppkomma i förhållandet mellan parterna. FCF framhöll vidare att lagen vid sin tillkomst huvudsakligen grundades på principen om dispositivitet mellan parterna och att bestämmelserna syntes ha utformats med hänsyn härtill. Den föreslagna

lagändringen var enligt FCF inte endast av formell natur utan fick konsekvenser i materiellt hänseende vid tillämpningen av lagen. FCF ansåg att det inte var möjligt att helt överblicka verkningarna av förslaget utan en detaljerad utredning. Trots sin inställning att kollektivavtal borde träffas på ifrågavarande område avstyrkte FCF på grund av det anförda förslaget till lagändring.

FFV ansåg att lagen var ålderdomlig i fler hänseenden än det som PTK hade påtalat. Enligt FFV blev det allt vanligare att den enskilde konstruktören gjorde uppfinningar som hade kommit till såsom ett resultat av hans arbetsuppgifter eller väsentligen genom utnyttjande av erfarenheter i arbetsgivarens rörelse eller av dennes resurser. För övrigt tenderade uppfinningarna att utgöra resultat av teknologiskt lagarbete, i vissa fall med personer utanför det egna företaget. Ofta hade det också visat sig svårt att på ett tillfredsställande sätt klargöra om en uppfinning hade tillkommit väsentligen såsom resultat av forsknings- eller uppfinnarverksamhet (3 § första stycket) eller utan sådant samband (3 § andra stycket). FFV framhöll vidare att de förutsättningar som rådde vid lagens tillkomst i flera hänseenden hade ändrats väsentligt, så att arbetstagaren inte längre kunde anses som den svagare parten. Med den utformning 3 § hade var det enligt FFV:s mening snarare arbetsgivaren, särskilt den statlige arbetsgivaren, som hade en sämre situation. FFV hade vid tolkning av bestämmelserna i 3 § vid upprepade tillfällen kommit i en situation som på ett orimligt sätt hade missgynnat arbetsgivaren. Detta skulle inte ha hänt om FFV i anställningsavtal med konstruktören på förhand hade reglerat rätten till uppfinningen. Om en uppfinning ansågs falla under 3 § andra stycket, kunde arbetsgivarens utvecklingsarbete inom det berörda området omöjliggöras eller försenas, eftersom arbetsgivaren endast hade företräde framför annan att förvärva mer än rätt att utöva uppfinningen. Till följd härav och med hänsyn till bestämmelserna i patentlagen var det omöjligt för arbetsgivaren att söka tilläggspatent på patenterbara konstruktioner som togs fram under det fortsatta utvecklingsarbetet. Enligt FFV eftersträvades vid utarbetandet av 1949 års lag enhetliga regler för anställda i privat och statlig tjänst. FFV ansåg dock att det privata näringslivet hade större möjligheter än bl. a. de affärsdrivande verken att reglera hithörande frågor genom avtal. FFV ansåg att de överenskommelser som sedan 1946 gällde inom den privata sektorn hade fungerat på ett för alla parter tillfredsställande sätt och eliminerat lagens negativa konsekvenser. FFV hade funnit det svårt att reglera frågan om rätten till anställdas uppfinningar vid slutande av samarbetsavtal, särskilt på grund av att det på det statliga området inte fanns någon motsvarighet till SAF-avtalet. Om PTK:s krav tillgodosågs, skulle FFV definitivt försättas i ett sämre läge i förhållande till arbetstagaren. Det var FFV:s förhoppning att ett avtal som motsvarade SAF-avtalet skulle kunna träffas och möjliggöra en enhetlig reglering inom den statliga sektorn. FFV sade sig dock vilja peka på den för arbetsgivaren besvärliga situationen om ett kollektivavtal inte skulle komma till stånd eller sägas upp. Vidare framhöll FFV de konsekvenser som kunde följa av att tolkningsföreträdet enligt § 32-reformen kunde komma att övergå till arbetstagarsidan. Med hänsyn till det anförda avstyrkte FFV förslaget till lagändring. Såsom ett alternativ föreslog FFV att lagen på nytt sågs över. Enligt FFV:s uppfattning var det mer angeläget

att 3 § i lagen ändrades så att lagrummet kom att harmonisera med SAF-avtalet än att PTK:s förslag genomfördes.

Televerket anslöt sig i stort sett till de betänkligheter mot den föreslagna lagändringen som hade anförts av FCF och FFV. Vidare anförde televerket att det saknades anledning att genomföra lagändringen om det förslag till kollektivavtal i hithörande frågor, som då utarbetades av SAV, antogs av organisationerna.

SAV framhöll att 1949 års lag till skillnad från flertalet lagar på det arbetsrättsliga området, som hade en dispositivitetsregel av den föreslagna innebörden, inte gällde anställningsvillkor i vanlig mening. Lagen behandlade rätten att disponera över ett arbetsresultat som arbetstagaren hade presterat och som han, om inte annat hade föreskrivits, kunde göra till föremål för privata affärstransaktioner. Eftersom lagen alltså på ett speciellt sätt ingrep i arbetstagarens ekonomiska förhållanden föreföll det naturligt att avtal om avvikelse från lagen kunde träffas mellan den enskilde arbetstagaren och arbetsgivaren. I de fall då ett sådant avtal kom i fråga rörde det sig enligt SAV i allmänhet om anställningar som hade kommit till just under den förutsättningen att en viss uppfinnarverksamhet skulle ingå bland arbetsuppgifterna. SAV framhöll att i många av de här aktuella fallen även de egentliga anställningsvillkoren var reglerade i ett individuellt utformat avtal. Enligt SAV berörde den föreslagna lagändringen frågor av synnerligen stor ekonomisk betydelse för arbetsgivarna, inte minst för de statliga verk där utvecklingsarbete förekom. SAV ansåg det därför kunna ifrågasättas om en sådan ändring borde vidtas annat än i samband med en allmän översyn av lagen.

SFO ansåg att lagen borde bli föremål för en allmän översyn för att svara mot berättigade, aktuella krav. Förslaget till lagändring borde enligt SFO prövas i samband med en sådan översyn, eftersom ändringen i viss mån påverkade det materiella innehållet i lagen. Med hänsyn härtill samt till att arbetsmarknadsorganisationerna i praktiken ofta företrädde sina medlemmar i hithörande frågor, fann SFO inte nämnvärda skäl för den föreslagna lagändringen.

SAF avvisade med bestämdhet förslaget till lagändring. PTK hade förbehållit sig rätt att säga upp SAF-avtalet och efter årsskiftet 1975/76 var uppsägningstiden kort. SAF ansåg därför att syftet med PTK:s framställning var att påverka det framtida förhandlingsläget. Enligt SAF var det uppenbart att ett genomförande av lagändringen så radikalt ändrade förhandlingsläget till arbetstagarsidans förmån att det mot bakgrund av tidigare erfarenheter var högst ovisst om arbetsgivarsidan till rimligt pris kunde nå överenskommelse om ett nytt kollektivavtal. Den praktiska följden blev enligt SAF att lagens dispositivitet blev fiktiv. SAF ansåg det inte kunna vara statsmakternas sak att på detta sätt ingripa i en förhandlingssituation som hade mångårig kollektivavtalsreglering som bakgrund. Arbetsgivare som inte tidigare hade haft något kollektivavtal i berörda frågor kom enligt SAF i ett minst lika prekärt läge. Det gällde här, framhöll SAF, inte bara forskningsinstitutioner samt statliga och kommunala myndigheter utan även arbetsgivare som på grund av organisationsförhållanden eller liknande inte kunde tänkas nå kollektivavtalsreglering med centrala fackförbund. Enligt SAF var de av PTK anförda skälen för den föreslagna lagändringen inte

bärande. Utformningen av dispositivitetsreglerna i olika lagar hängde samman med de materiella bestämmelserna. Även i 1949 års lag fanns en avvägning mellan dispositivitetsregeln och lagens bestämmelser i övrigt. Detta framgick enligt SAF av förarbetena till lagen samt av vad som förekom vid behandlingen av 1964 års betänkande. Ett skäl till att 1964 års förslag inte ledde till lagstiftning var enligt SAF just den gällande dispositivitetsregeln i lagen. Uppenbarligen kunde man inte ändra dispositivitetsregeln utan att man samtidigt rubbade balansen i lagen. Om den av PTK föreslagna lagändringen skulle genomföras borde det rimligtvis ske i samband med en allmän översyn av lagen.

En minoritet – två ledamöter – i statens nämnd för arbetstagares uppfinningar anförde i huvudsak samma synpunkter som SAF. *Industriförbundet* förklarade sig instämma i SAF:s yttrande.

Även *SHIO* redovisade väsentligen samma synpunkter som SAF. SHIO anförde bl. a. att lagens dispositivitet helt skulle försvinna för de företag som inte var bundna av kollektivavtal, vilket var fallet med många av de minsta företagen. Utmärkande för de små företagen var enligt SHIO att de var mer innovationsrika än stora företag. SHIO ansåg att dessa företag borde stödjas och att de även i fortsättningen borde ha möjlighet att anpassa lagens regler till sina förhållanden. Dispositivitetsregeln borde enligt SHIO kvarstå även efter en eventuell översyn av lagen.

5 Allmänna överväganden

5.1 Bakgrund till utredningsuppdraget

I ett högindustrialiserat land som Sverige är den tekniska utvecklingen av mycket stor betydelse eftersom frånvaron av avancerat tekniskt nyskapande leder till ekonomisk stagnation med arbetslöshet och sänkt levnadsstandard som följd. För att den svenska industrins internationella konkurrensförmåga skall kunna förbättras eller i vart fall behållas i oförminskad omfattning är det även nödvändigt att det tekniska nyskapandet ligger på hög nivå och att nya produkter och tillverkningsprocesser kommer fram i minst samma takt som i våra konkurrentländer.

Tekniskt nyskapande utförs numera huvudsakligen av personer som är anställda inom industrin eller vid forskningsinstitutioner. Inom arbetsrätten gäller enligt allmänna rättsgrundsatser att resultatet av arbete, som en arbetstagare har utfört inom ramen för tjänsteavtalet, är arbetsgivarens egendom och att den anställde kompenseras för sin arbetsinsats genom lön och andra anställningsförmåner. Detta gäller i princip även sådant som är resultatet av intellektuellt arbete. Ofta leder emellertid sådant arbete till uppfinningar som uppfyller kraven för patentskydd. Enligt patentlagen (1967:837) kan uppfinnaren efter prövning av en patentansökan erhålla patent på en sådan uppfinning, vilket i princip innebär att ingen annan får utan uppfinnarens medgivande utnyttja uppfinningen yrkesmässigt. Principen att resultatet av arbete som en arbetstagare har utfört i sin tjänst tillhör arbetsgivaren är alltså oförenlig med grundsatsen att patent innebär ensamrätt för uppfinnaren att utnyttja uppfinningen. Beroende på om man har anlagt ett arbets- eller patenträttsligt synsätt på ämnet, har därför vitt skilda meningar gjort sig gällande i frågan huruvida och i vilken omfattning en arbetsgivare skall ha rätt att förfoga över sina anställdas uppfinningar.

Patentlagstiftningen, som brukar hänföras till den s. k. immaterialrätten, syftar främst till att stimulera tekniskt nyskapande genom att garantera uppfinnaren den ekonomiska avkastningen av hans mödor och idérikedom. Offentliggörandet av patentansökningar ger dessutom spridning av tekniska framsteg som i sin tur kan utgöra grundval för fortsatt forskning och utveckling. Patenträtten ställer således uppfinnaren i förgrunden. Det är endast uppfinnaren eller dennes rättsinnehavare som åtnjuter det rättsskydd som patentlagstiftningen ger. Patenträtten kan därför även beskrivas som en förmögenhetsrätt av immaterialrättslig karaktär.

Det förmögenhetsvärde som patentskyddet representerar kan uppfinnaren komma i åtnjutande av antingen genom att exploatera uppfinningen i egen näringsverksamhet eller genom att helt eller delvis överlåta uppfinnarrätten åt annan. Det bör emellertid i detta sammanhang uppmärksammas att nuvarande patentlagstiftning i Sverige liksom i övriga industriländer grundas på samma rättspolitiska synsätt som gjorde sig gällande redan under 1800-talet, vid en tid då industrialiseringen åtminstone i Sverige ännu inte hade någon större utbredning och följaktligen endast ett fåtal uppfinningar gjordes av anställda. Förhållandena är nu helt annorlunda, eftersom industrialiseringen har fört med sig att det övervägande antalet uppfinningar görs av personer som inte är fria yrkesutövare utan är i annans tjänst.[1] Eftersom sådana uppfinningar mycket ofta har anknytning till uppfinnarnas anställning och uppfinnarna uppbär lön och andra anställningsförmåner från arbetsgivaren för sina arbetsprestationer samt arbetsgivaren mycket ofta bidrar till uppfinningars tillkomst genom att företagens resurser ställs till förfogande för uppfinnarverksamhet, har det patenträttsliga synsättet att uppfinnaren bör erhålla ensamrätt till sina arbetstagaruppfinningar i viss utsträckning fått ge vika. I stället har på förevarande område arbetsrättsliga synpunkter gjort sig gällande och arbetsgivaren har tillagts mer eller mindre omfattande befogenheter beträffande arbetstagaruppfinningar, varvid emellertid arbetsgivaren som motprestation och även i syfte att stimulera de anställda till uppfinnarverksamhet har ålagts att utge särskild uppfinnarersättning.

1949 års lag utgör ett exempel på en avvägning mellan de motstridiga intressen som gör sig gällande på förevarande ämnesområde. Utgångspunkten i lagen är immaterialrättslig. Arbetstagaren har samma rätt till sina uppfinningar som icke-anställda uppfinnare har till sina uppfinningar. Från denna regel görs emellertid i lagen undantag som har sin grund i arbetsrättsliga överväganden. För det första har parterna i princip frihet att träffa avtal om rätten till uppfinningarna på annat sätt än som föreskrivs i lagen. Lagen är således dispositiv i fråga om arbetsgivarens övertaganderätt. Av lagens bestämmelser följer även att arbetsgivaren under vissa förhållanden kan göra anspråk på uppfinningar som hans arbetstagare gör under anställningstiden, fastän något avtal härom inte har träffats. Som allmän förutsättning för att arbetsgivaren skall ha sådan rätt gäller att uppfinningen kan utnyttjas inom arbetsgivarens verksamhetsområde.

I 1949 års lag delas uppfinningarna in i tre kategorier med olika rättsställning för arbetsgivaren beroende på om samband föreligger mellan uppfinningen och uppfinnarens anställning och hur starkt detta samband är. Arbetsgivaren äger inträda helt eller delvis som arbetstagarens rättsinnehavare till en uppfinning om forsknings- eller uppfinnarverksamhet är arbetstagarens huvudsakliga arbetsuppgift och om uppfinningen har kommit till väsentligen såsom resultat av denna verksamhet. Detsamma är fallet om uppfinningen eljest innefattar lösningen av en i tjänsten förelagd, närmare angiven uppgift. Som framgår av avsnitt 2.1 har förutsättningarna för arbetsgivarens ovillkorliga övertaganderätt till dessa uppfinningar tolkats restriktivt i rättstillämpningen. Övriga uppfinningar som har kommit till i samband med anställningen har arbetsgivaren endast ovillkorlig rätt att utnyttja i sin egen verksamhet. Vill arbetsgivaren förvärva mer omfattande

[1] Se avsnitt 2.4.1.

rätt till en sådan uppfinning, har han under en fyramånadersfrist möjlighet att framför alla andra träffa frivillig överenskommelse härom med uppfinnaren. När det slutligen gäller uppfinningar, som har kommit till utan samband med anställningen, har arbetsgivaren under en fyramånadersperiod företräde att träffa överenskommelse med arbetstagaren om förvärv av uppfinnarrätten.

I 1949 års lag fastslås även att arbetstagaren har rätt till skälig ersättning, om arbetsgivaren inträder som rättsinnehavare till en arbetstagaruppfinning. Ersättningsbestämmelserna är tvingande på det sättet att de gäller även om parterna har avtalat annat före uppfinningens tillkomst. Vid bestämmandet av ersättningen skall särskild hänsyn tas till uppfinningens värde och omfattningen av den rätt till uppfinningen som arbetsgivaren har övertagit. Vidare skall beaktas den betydelse som anställningen har haft för uppfinningens tillkomst. För sådana uppfinningar beträffande vilka arbetsgivaren har tillerkänts en ovillkorlig övertaganderätt skall – utöver skälig gottgörelse för arbetstagarens egna kostnader – särskild ersättning utgå endast om värdet av den rätt som arbetsgivaren har övertagit överstiger vad som med hänsyn till arbetstagarens lön och andra anställningsförmåner rimligen har kunnat förutsättas.

Såsom förut har nämnts är 1949 års lag i huvudsak dispositiv. Genom kollektivavtal – här kallat SAF-avtalet (och de i sak likalydande KFO- och SFO-avtalen) – har bestämmelserna i 1949 års lag i stor utsträckning åsidosatts på tjänstemannaområdet inom det privata näringslivet på det sättet att arbetsgivaren har getts mer omfattande övertaganderätt än han är tillförsäkrad enligt 1949 års lag. Det bör här framhållas att det första kollektivavtalet träffades redan 1946, dvs. före lagens tillkomst, och att ämnesområdet allt sedan dess har varit kollektivavtalsreglerat med undantag för några års avtalslöst tillstånd. 1949 års lag har därför sällan tillämpats inom den privata sektorn av näringslivet.

Även på det kollektivavtalsreglerade området delas uppfinningarna in i tre kategorier. För uppfinningar som faller inom ramen för den anställdes tjänst eller särskilda uppdrag (A-uppfinningar) gäller enligt kollektivavtalet att de utan vidare är arbetsgivarens egendom. Andra uppfinningar som kan utnyttjas inom arbetsgivarens verksamhetsområde (B-uppfinningar) har arbetsgivaren rätt att överta i den utsträckning han själv anser påkallad. För övriga uppfinningar (C-uppfinningar) gäller slutligen att arbetsgivaren inte kan åberopa någon som helst rätt till dem.

De allmänt hållna tvingande föreskrifterna i 1949 års lag angående de omständigheter som särskilt skall beaktas vid uppfinnarersättningens bestämmande finns återgivna i kollektivavtalet. Avtalet innehåller emellertid även en rekommendation om att regler om schablonersättning bör utarbetas i företag där det bedrivs utvecklingsarbete, och sådana regler har även antagits åtminstone vid vissa större företag. I avsnitt 2.4.2 har jag redogjort för de schablonersättningssystem som gäller vid ASEA och Astra. När det gäller A-uppfinningar har uppfinnaren enligt kollektivavtalet rätt till ersättning utöver schablonersättning endast om uppfinningens värde väsentligt överstiger vad som med hänsyn till uppfinnarens tjänsteställning samt lön och övriga anställningsförmåner har kunnat förutsättas. Däremot föreskrivs i kollektivavtalet att ytterligare ersättning normalt skall utgå för en B-upp-

finning, såvida uppfinningen inte har ringa värde.

Det bör i detta sammanhang framhållas att kollektivavtalsregleringen även har den följden att arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtalet inte kan med bindande verkan träffa överenskommelse om villkor som strider mot avtalet [27 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet].

Från arbetsgivarhåll, särskilt inom den statliga sektorn där kollektivavtal saknas, riktades redan tidigt kritik mot 1949 års lag. Denna grundades huvudsakligen på att lagen inte i rimlig omfattning tillgodosåg arbetsgivarens intresse av att ovillkorligen få överta uppfinningar, som hade kommit till i samband med uppfinnarens anställning men som – enligt den restriktiva tolkning som statens nämnd för arbetstagares uppfinningar (SNAU) hade gett uttryck för – inte kunde hänföras till de s. k. forskningsuppfinningarna. Den företrädesrätt till förvärv av all rätt till andra arbetstagaruppfinningar än forskningsuppfinningar som arbetsgivaren hade var enligt kritiken endast skenbar, eftersom den förutsatte att parterna var överens om samtliga villkor för förvärvet innan en fyramånadersperiod hade löpt ut. Om detta inte blev fallet, t. ex. därför att den ersättning som arbetstagaren begärde var så hög att den med hänsyn till uppfinningens värde inte kunde godtas av arbetsgivaren, blev följden att uppfinnaren, eventuellt med förbehåll för arbetsgivarens ovillkorliga licensrätt, själv kunde fritt förfoga över uppfinningen. Detta kunde leda till att uppfinningen i stället kom arbetsgivarens konkurrenter till godo.

I detta sammanhang framhölls från arbetsgivarhåll även att fyramånadersfristen ofta var alltför kort för att det skulle vara möjligt för arbetsgivaren att skaffa tillräckligt underlag för att bedöma uppfinningens användbarhet och kommersiella värde. På grund härav kunde arbetsgivaren tvingas antingen avstå från förvärv av uppfinningen eller överta all rätt till uppfinningen till det pris som uppfinnaren begärde, för att inte löpa risken att denne efter fyramånadersfristens utgång överlät uppfinningen till annan. Arbetsgivarna menade även att det var stötande att de inte hade en ovillkorlig rätt till förvärv av i vart fall en uppfinning som hade kommit till som resultat av sådan verksamhet som det ålåg uppfinnaren att ägna sig åt i sin tjänst hos arbetsgivaren. Detta gällde i all synnerhet som uppfinningen under sådana förhållanden oftast hade kommit till med utnyttjande av resurser som arbetsgivaren hade ställt till uppfinnarens förfogande. Vidare framhölls att lagen hade medfört svårigheter för statliga affärsdrivande verk att träffa samarbetsavtal beträffande forskning och produktutveckling med utländska företag, vilka i allmänhet var underkastade en för arbetsgivaren förmånligare reglering på förevarande område än de svenska var. Sådana samarbetsavtal innebar ofta att de samarbetande företagen skulle ha fri tillgång till varandras forskningsresultat. Eftersom statstjänstemännen vid denna tid saknade förhandlingsrätt och myndigheterna till följd härav var förhindrade att träffa avtal med tjänstemännen om förvärv av deras framtida uppfinningar, hade myndigheterna inga garantier för att de fick den rätt till uppfinningarna som eventuella samarbetspartners krävde.[2]

Även från arbetstagarhåll riktades tidigt kritik mot 1949 års lag. Kritiken grundades huvudsakligen på att uppfinnarersättning många gånger utgick med alltför ringa belopp och att det mestadels tog orimligt lång tid innan

[2] Förhandlingsrätt för statstjänstemän infördes först genom 1965 års förhandlingsrättsreform.

ersättningen bestämdes. Vidare anfördes att när arbetsgivaren hade övertagit rätt till en arbetstagaruppfinning utan att ersättningen hade bestämts i samband med övertagandet så hade det ofta visat sig att uppfinnaren inte ville driva sina rättmätiga ersättningskrav vid förhandling med arbetsgivaren inför risken att råka i motsatsställning till denne.

Vid den översyn av 1949 års lag, som företogs i början av 1960-talet och vars resultat har redovisats utförligt i avsnitt 4.1, föreslog utredningsmannen, justitierådet Sven Edling, en utvidgning av arbetsgivarens rätt att helt inträda som arbetstagarens rättsinnehavare till uppfinningar. Arbetsgivaren föreslogs få en ovillkorlig rätt att överta en uppfinning i dess helhet, om uppfinningen var resultatet av sådan verksamhet som arbetstagaren var skyldig att ägna sig åt i sin tjänst. Sådan rätt borde vidare tillerkännas arbetsgivaren i fråga om s. k. erfarenhetsuppfinningar, dvs. uppfinningar som hade kommit till väsentligen genom att uppfinnaren hade utnyttjat erfarenheter som hade samlats i arbetsgivarens rörelse. När det sedan gällde arbetstagarens ersättningsrätt föreslog Edling att särbestämmelsen i 1949 års lag för de s. k. forskningsuppfinningarna skulle upphävas. Denna bestämmelse innebar en presumtion för att särskild ersättning inte skulle utgå till arbetstagaren för en forskningsuppfinning. Vidare föreslog Edling den ändringen av 1949 års lag att domar och avtal beträffande uppfinnarersättning skulle kunna jämkas vid väsentligt ändrade förhållanden. Edling berörde även frågan om lagens dispositivitet men föreslog ingen ändring på denna punkt.

Som jag redan har framhållit remissbehandlades det Edlingska förslaget, men till följd av remisskritiken ledde förslaget inte till lagstiftning. I avsnitt 4.1.3 har jag lämnat en utförlig redogörelse för remissinstansernas synpunkter. Remissutfallet kan sammanfattas på följande sätt. Flera remissinstanser, bl. a. de fackliga organisationerna, framhöll att erfarenheterna av 1949 års lag var så ringa att tiden inte var mogen för en ändring av lagen. Av de organisationer och myndigheter som företrädde arbetsgivarintressen tillstyrkte ett flertal förslaget att utöka arbetsgivarens övertaganderätt, medan andra menade att förslaget i denna del var otillräckligt för att tillgodose arbetsgivarens behov. Från huvudsakligen de fackliga organisationernas sida hävdade man emellertid att intresset för arbetsgivaren att få förvärva all rätt till en arbetstagaruppfinning i de allra flesta fall tillgodosågs genom att arbetsgivaren träffade avtal med arbetstagaren om sådan rätt. Flera remissinstanser pekade även på att det behov av en ändring av 1949 års lag, som tidigare kunde ha förelegat till följd av att stats- och kommunaltjänstemännen saknade förhandlingsrätt, hade bortfallit genom 1965 års förhandlingsrättsreform. Förslaget att särbestämmelsen beträffande ersättning för forskningsuppfinningar skulle upphävas tillstyrktes av en så gott som enhällig remissopinion. Flera remissinstanser pekade på det önskvärda i att ersättningsfrågan reglerades utförligare än som hade skett i lagförslaget. När det slutligen gällde den föreslagna jämkningsregeln rådde det mycket delade meningar om lämpligheten av en sådan regel. Flera instanser uttalade sig för en jämkningsbestämmelse, medan andra ansåg att bestämmelsen kunde ge anledning till rättsosäkerhet.

I början av 1970-talet genomfördes på arbetslivets område en rad lagstiftningsåtgärder, vilka syftade till att skydda arbetstagaren som den svagare

parten i anställningsförhållandet. Till följd härav hade de olika lagarna fått i huvudsak tvingande karaktär. Med anledning härav hemställde Privattjänstemannakartellen (PTK) år 1974 om viss ändring även av 1949 års lag så att den kom i överensstämmelse med de principer på vilka annan arbetsrättslig lagstiftning vilade. Önskemålet innebar att lagens dispositiva regler skulle kunna frångås till arbetstagarens nackdel endast genom kollektivavtal som på arbetstagarsidan hade slutits av huvudorganisation.

PTK:s hemställan ledde till att ett förslag till lagändring, som motsvarade PTK:s önskemål, utarbetades inom justitiedepartementet. Vid den remissbehandling som sedan följde tillstyrkte bl. a. de hörda arbetstagarorganisationerna den föreslagna ändringen. En majoritet av remissinstanserna avstyrkte dock att ändringen genomfördes om det inte samtidigt genomfördes en allmän översyn av lagen. Ett genomgående drag i remisskritiken var att de materiella bestämmelserna i 1949 års lag hade fått sitt innehåll mot bakgrund av att de enskilda parterna kunde träffa avtal om avvikelser från lagen och att den föreslagna lagändringen därför skulle få följder även i materiellt avseende. Man pekade härvid särskilt på risken att de fackliga organisationerna skulle vägra att träffa kollektivavtal, vilket skulle leda till att lagen med dess restriktiva förvärvsmöjligheter för arbetsgivaren blev tillämplig inom hela näringslivet.

Sedermera hölls inom justitiedepartementet en överläggning angående en eventuell översyn av lagen med bl. a. företrädare för statliga verk och myndigheter samt arbetsmarknads- och näringslivsorganisationer. Vad som kom fram vid denna överläggning visade att det förelåg betydande meningsskiljaktigheter i synen på hur frågorna om arbetstagaruppfinningar borde regleras och att 1949 års lag inte i alla avseenden svarade mot de praktiska behoven på området.

5.2 Egna överväganden

5.2.1 *Arbetsgivarens övertaganderätt*

Som redan har framgått görs de allra flesta uppfinningar nu för tiden av personer som är arbetstagare. I många fall har dessa uppfinningar kommit till med utnyttjande av arbetsgivarens resurser och som en följd av arbete som det på grund av tjänsteförhållandets natur har ålegat uppfinnaren att ägna sig åt och för vilket denne erhåller ersättning i form av lön och andra anställningsförmåner. I andra fall åter är sambandet mellan uppfinningens tillkomst och uppfinnarens anställning mindre utpräglat, såsom när uppfinnaren har fått uppslaget till uppfinningen genom erfarenheter som han har gjort i sin anställning eller som på annat sätt har samlats i företaget. Naturligtvis gör arbetstagare även uppfinningar, som trots att de kan utnyttjas inom arbetsgivarens verksamhetsområde över huvud taget saknar samband med uppfinnarens anställning. Det finns emellertid anledning anta att de allra flesta uppfinningar som görs av anställda på ett eller annat sätt har anknytning till uppfinnarens tjänst hos dennes arbetsgivare.

Om det finns ett sådant samband mellan uppfinningens tillkomst och

uppfinnarens anställning, kan man på goda grunder hävda att arbetsgivaren i allmänhet har lämnat bidrag till uppfinningens tillkomst. I detta sammanhang finns det anledning erinra om att näringslivet och staten ställer stora belopp till förfogande för forskning och utvecklingsverksamhet och att sådan verksamhet mycket ofta resulterar i arbetstagaruppfinningar. Till denna fråga återkommer jag längre fram. Under sådana förhållanden är det även rimligt att uppfinnaren får finna sig i att det till förmån för arbetsgivaren görs begränsningar i den rätt till uppfinningen som annars enligt patentlagen tillkommer uppfinnaren. Hur stora inskränkningar en uppfinnare skall behöva tåla är självfallet en fråga där man kan ha olika meningar, i all synnerhet som de förhållanden under vilka en uppfinning kommer till i arbetslivet är mycket skiftande. Vad man emellertid samtidigt bör hålla i minnet är att uppfinnaren bör ha rätt till särskild ersättning av arbetsgivaren för den rätt till uppfinningen som han har fått avstå till denne och att ersättningens storlek bör vara beroende av bl. a. omfattningen av den rätt som arbetsgivaren har förvärvat.

Kollektivavtalet som förebild

Inom det enskilda näringslivet gäller sedan lång tid tillbaka att frågan om arbetsgivarens övertaganderätt har reglerats i kollektivavtal på ett sätt som till förmån för arbetsgivaren avviker markant från lagens dispositiva bestämmelser. Enligt det nu gällande ramavtalet från år 1970 mellan SAF samt SIF, SALF och CF, vilket har antagits som kollektivavtal mellan berörda tjänstemannaorganisationer och till SAF anslutna branschförbund, inom vars verksamhetsområden arbetstagaruppfinningar kan förväntas, har arbetsgivaren en ovillkorlig rätt till en arbetstagaruppfinning inte endast när uppfinningen faller inom den anställdes tjänst eller särskilda uppdrag utan även när den över huvud taget faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde. För tjänstemännen vid de kooperativa och statsägda företagen gäller i sak likalydande kollektivavtal. Det totala antalet tjänstemän som omfattas av dessa avtal beräknas uppgå till cirka 475 000.

Arbetstagarorganisationerna har alltså ansett sig kunna i kollektivavtalsform tillerkänna arbetsgivaren en i förhållande till 1949 års lag förmånlig rättsställning beträffande förvärvsmöjligheterna. De allra flesta uppfinningar inom arbetslivet görs också inom det kollektivavtalsreglerade området. Under dessa omständigheter kan det förefalla rimligt att arbetsgivarens rättigheter i det nämnda avseendet även utvidgas inom det område av arbetsmarknaden där kollektivavtal nu inte gäller. Den omständigheten att arbetsgivaren har en förmånligare ställning beträffande övertaganderätten på det kollektivavtalsreglerade området bör emellertid, vilket även har framhållits i utredningsdirektiven, inte ensam tas som intäkt för en utvidgning av arbetsgivarens rättigheter enligt lagen. Endast i den mån en sådan är påkallad även av andra skäl bör lagen ändras på denna punkt.

Samarbete mellan företag

I takt med teknikens utveckling har det blivit allt vanligare att företag inleder samarbete med varandra beträffande bl. a. forskning och produktutveckling. På så sätt kan ett företag i utbyte mot egna forsknings- och utvecklingsresultat få möjligheter att i sin egen verksamhet utnyttja avancerad teknologi som har utvecklats i andra företag. Samtidigt har dessa samarbetsavtal den fördelen att de samarbetande företagen kan på ett ändamålsenligare sätt än eljest utnyttja resurser som är tillgängliga för forsknings- och utvecklingsverksamhet genom att resurserna inom respektive företag kan styras till speciella tekniska områden. Sådana samarbetsavtal innehåller mycket ofta villkor om att uppfinningar som i framtiden görs av det ena företagets anställda skall få användas även av det andra företaget i dess produktion. Eftersom arbetsgivaren inom det icke-kollektivavtalsreglerade området i princip inte har några garantier för att han kan förvärva rätt till en arbetstagaruppfinning för ett samarbetande företags räkning, kan olägenheter uppstå för företag som önskar inleda sådant samarbete. Särskilt inom affärsdrivande statliga myndigheter anser man sig inte kunna tillmötesgå krav från eventuella samarbetspartners på att få tillgång till framtida uppfinningar av de anställda inför risken att sedan inte kunna fullgöra ett sådant åtagande.

Det nu anförda talar enligt min mening för att rättsläget ändras, eftersom den nu gällande regleringen kan leda till att samarbetssträvandena omintetgörs eller försvåras på ett för svenskt näringsliv olyckligt sätt. Detta problem har särskild aktualitet när ett svenskt företag eller affärsdrivande verk vill inleda samarbete med utländska företag, eftersom arbetsgivarna i andra industriländer i allmänhet har en rättsställning som i förhållande till svensk rätt är förmånligare beträffande möjligheterna att förvärva all rätt till de anställdas uppfinningar. Samma problem kan emellertid även uppstå vid samarbete mellan två svenska företag, om det ena företaget är underkastat lagens bestämmelser och om kollektivavtalet gäller för det andra företaget.

De nämnda olägenheterna gör sig däremot inte gällande på samma sätt när ett svenskt företag inom det kollektivavtalsreglerade området önskar inleda samarbete med utländska företag, eftersom kollektivavtalets bestämmelser om arbetsgivarens rätt till arbetstagaruppfinningar nära anknyter till vad som i många andra industriländer utgör gällande rätt. Det finns emellertid anledning rikta uppmärksamheten på att ett svenskt företag kan bli tvunget att säga upp redan ingångna samarbetsavtal om kollektivavtalet skulle upphöra att gälla, eftersom företaget då inte längre har några garantier för att det kan förvärva den uppfinnarrätt som samarbetsavtalet förutsätter.

Sambandet med ersättningsrätten

Frågan om i vilken utsträckning arbetsgivaren skall kunna tvångsvis förvärva en arbetstagaruppfinning hänger nära samman med ersättningsfrågan. För de allra flesta anställda uppfinnare är det troligen likgiltigt vem som får överta rätten till deras uppfinningar under förutsättning att de får rimlig ersättning för sin uppfinnarinsats. Detta beror på att den tekniska och eko-

nomiska utvecklingen har lett till att den anställde uppfinnaren i allmänhet saknar möjlighet att i egen verksamhet föra sin uppfinnaridé fram till produktion och marknadsföring. Dessutom drar en patentansökan och upprätthållandet av ett patent höga kostnader, särskilt om patent söks i flera länder. På grund härav och då uppfinnaren av ekonomiska och ideella skäl är angelägen om att hans uppfinning kommer till praktisk användning, har han i allmänhet ett önskemål om att mot ersättning överlåta sina rättigheter eller i vart fall upplåta licenser till ett företag som har de erforderliga resurserna för att satsa på innovationer. Mot denna bakgrund är det i allmänhet naturligt att uppfinnaren ställer sig lojal med sin arbetsgivare och att han därför i första hand vänder sig till denne, i synnerhet om uppfinningen kan utnyttjas i dennes företag. Härigenom kan uppfinnaren även många gånger bidra till ökad sysselsättning och på det sättet uppnå tryggare anställningsförhållanden för både sig själv och arbetskamraterna.

Från arbetstagarorganisationerna har man emellertid framhållit att en lagstiftning, som innebär att arbetsgivaren med stöd av lagen kan överta all rätt till en arbetstagaruppfinning utan att parterna har kommit överens i ersättningsfrågan, ofta leder till att uppfinnaren befinner sig i ett förhandlingsunderläge när ersättningen skall bestämmas. Denna olägenhet bör emellertid i stor utsträckning kunna undanröjas genom att reglerna för bestämmande av ersättning utformas på ett sådant sätt att de tillvaratar de anställdas intresse av att inom rimlig tid erhålla skälig ersättning för vad de har fått avstå. Till denna fråga återkommer jag senare.

Om man bortser från de följder som en utvidgning i lagen av arbetsgivarens ovillkorliga rätt till sina anställdas uppfinningar kan få för uppfinnarens förhandlingsposition vid bestämmandet av ersättningen, synes det således i allmänhet knappast föreligga några principiella motsättningar mellan arbetsgivare och arbetstagare i fråga om arbetsgivarens möjligheter att förvärva all rätt till en arbetstagaruppfinning. Belägg för att man från uppfinnarhåll i allmänhet anser sig kunna gå arbetsgivaren till mötes i detta avseende finner man inte endast i kollektivavtalen utan även i de utlåtanden från statens nämnd för arbetstagares uppfinningar som hittills har publicerats och gällt frågan om en uppfinning skall hänföras till 3 § första eller andra stycket i 1949 års lag. Endast i undantagsfall har uppfinnaren under åberopande av 3 § andra stycket motsatt sig att arbetsgivaren förvärvar en mer omfattande rätt än den enkla licens som lagrummet alltid ger honom. Eftersom kategoritillhörigheten har betydelse för ersättningen, har parterna emellertid ofta i tvister om ersättning haft anledning att hävda olika uppfattningar beträffande uppfinningens kategoritillhörighet.

Lojalitetsförpliktelsen

I detta sammanhang vill jag även peka på den omständigheten att en arbetstagare enligt allmänna arbetsrättsliga principer är skyldig att sätta arbetsgivarens intresse framför sitt eget och att undvika situationer där han kan komma i konflikt med denna lojalitetsförpliktelse.[3] Detta allmänna krav på lojalitet gentemot arbetsgivaren innebär bl. a. att en arbetstagare under anställningstiden inte utan medgivande från arbetsgivaren får bedriva eko-

[3] Schmidt, Löntagarrätt, Lund 1978, s. 175 ff.

nomisk verksamhet som konkurrerar med arbetsgivaren. Klausuler med sådant konkurrensförbud förekommer även i avtal på många områden av arbetslivet. Enligt kollektivavtal mellan SAF och PTK får sålunda den anställde inte utföra arbete eller direkt eller indirekt bedriva ekonomisk verksamhet för ett företag som konkurrerar med arbetsgivaren. För statligt anställda tjänstemän vid myndigheter som bedriver affärs- eller uppdragsverksamhet gäller bestämmelser med liknande innehåll.[4] Arbetsdomstolen har i domen AD 1977 nr 118 beskrivit rättsläget med orden "att det är oomtvistligt att en anställd i allmänhet på ett allvarligt sätt bryter mot det lojalitetskrav som följer av anställningsavtalet, om han medan anställningen består driver med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet". Brott mot lojalitetsplikten kan utgöra saklig grund för uppsägning enligt lagen (1974:12) om anställningsskydd och i vissa fall flagranta fall även avskedande utan föregående uppsägning.[5]

Hur denna lojalitetsplikt gentemot arbetsgivaren och därmed sammanhängande förbud för anställda att bedriva verksamhet, som konkurrerar med arbetsgivaren, förhåller sig till uppfinnarens rätt att få förfoga över en uppfinning som faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde men som arbetsgivaren av ett eller annat skäl har avstått från eller inte har kunnat förvärva all rätt till, är en fråga som för svensk rätts vidkommande inte har varit föremål för domstolsprövning och inte heller har berörts närmare vare sig i förarbetena till 1949 års lag eller i övrig litteratur.[6] I Förbundsrepubliken Tyskland har emellertid spörsmålet uppmärksammats och i den tyska lagen om arbetstagaruppfinningar har tagits in en bestämmelse om att de förpliktelser som åvilar arbetstagaren på grund av det enskilda arbetsavtalet i princip inte påverkas av föreskrifterna i lagen om arbetstagaruppfinningar, såvida annat inte följer av att arbetsgivaren har avstått från sin rätt till uppfinningen eller endast har förvärvat en enkel licens till denna. För dessa fall har det överlåtits åt domstolarna att leda rättsutvecklingen. Rättsläget i Förbundsrepubliken Tyskland kan i korthet beskrivas på så sätt att det inte är tillåtet för en uppfinnare att exploatera sin uppfinning i ett eget företag i konkurrens med arbetsgivaren så länge anställningsförhållandet består medan det däremot i princip är tillåtet för honom att under anställningen upplåta licenser till företag som konkurrerar med arbetsgivaren.[7]

För svensk rätts vidkommande anser jag att kravet på lojalitet mot arbetsgivaren bör leda till att uppfinningen så länge anställningen består inte får utan arbetsgivarens medgivande göra bruk av uppfinningen i egen verksamhet om detta medför konkurrens med arbetsgivaren.[8] En uppfinnare som har för avsikt att driva direkt konkurrens med arbetsgivaren kan alltså inte kräva att få stanna kvar i sin anställning hos arbetsgivaren. Däremot är det svårare att ge ett entydigt svar på frågan huruvida en uppfinnare under anställningstiden äger utan medgivande från arbetsgivaren upplåta licenser eller överlåta uppfinningen till andra företag som konkurrerar med arbetsgivaren. Ett generellt förbud mot sådant skulle nämligen i praktiken innebära att en uppfinnare, som inte har för avsikt att lämna sin anställning, tvingas avstå från det ekonomiska utbytet av sin uppfinning inför risken att annars mista sin anställning. Normalt sett bör en uppfinnare därför kunna upplåta sina rättigheter till tredje man, i förekommande fall med förbehåll

[4] Allmänt avlöningsavtal för statligt anställda och vissa andra tjänstemän (AST) 8 § 2 mom.

[5] SOU 1973:7 s. 180, prop. 1973:129 s. 149 f. samt AD 1975 nr 67, 1977 nr 118 och 1980 nr 82.

[6] Problemet har däremot behandlats i nordisk litteratur såvitt avser upphovsrätten. Se Godenhielm, Arbetstagares upphovsrätt, NIR 1978 s. 321 ff. och där anmärkt litteratur. Den härskande uppfattningen är att all upphovsrätt som inte har övergått till arbetsgivaren kvarstår hos upphovsmannen, men att denne inte får bruka sin rätt i konkurrens med sin arbetsgivare.

[7] Reimer m. fl., Das Recht der Arbeitnehmererfindung, 5. Auflage, Berlin 1975, s. 476 ff.

[8] Resonemanget här och i det närmast följande utvecklas ytterligare i specialmotiveringen till 2 §.

om utövningsrätt för arbetsgivaren, om arbetsgivaren har förklarat att han inte är intresserad av att förvärva uppfinningen. Arbetsgivaren bör nämligen ha kunnat förutse risken för att bli utsatt för konkurrens och ha tagit denna omständighet i beaktande då han beslöt att avstå från förvärv av uppfinningen.

I det särskilda fallet kan emellertid omständigheterna vara sådana att även en licensupplåtelse till tredje man under pågående anställning kan anses utgöra ett åsidosättande av den anställdes lojalitetsplikt mot sin arbetsgivare. Den företrädesrätt för arbetsgivaren att förvärva en arbetstagaruppfinning, som regleras i 3 § andra och tredje styckena i 1949 års lag, innebär endast att arbetsgivaren har företräde framför alla andra att träffa uppgörelse med uppfinnaren om förvärv. Företrädesrätten är således inte någon rättighet i vanlig bemärkelse, eftersom den inte kan tvångsvis genomdrivas av arbetsgivaren. Kommer uppgörelse inte till stånd inom fyramånadersfristen, kan arbetsgivaren inte med rättsliga medel förvärva uppfinningen. Om anledningen till att uppgörelse inte träffas är att uppfinnaren har krävt orimligt hög ersättning eller rent av vägrat att ingå i seriösa förhandlingar med arbetsgivaren och till följd härav har försvårat eller förhindrat att arbetsgivaren får förvärva önskad rätt, bör en senare licensupplåtelse till tredje man ibland kunna bedömas som en illojal handling vilken kan föranleda avskedande eller uppsägning. Detta gäller särskilt om det är fråga om en uppfinning som är betydelsefull för arbetsgivarens verksamhet och för vilken arbetstagaren har erbjudits en ersättning som objektivt sett inte kan anses oskäligt låg.

En uppfinnare kan även tvingas att av lojalitetsskäl avstå från licensupplåtelse till tredje man om en sådan leder till att företagshemligheter i arbetsgivarens företag kommer att avslöjas för licenstagaren, vilket ofta kan vara fallet om uppfinningen bygger på erfarenheter inom arbetsgivarens företag, t. ex. då uppfinningen avser en detalj i en större konstruktion, som tillverkas av arbetsgivaren. Detta är ett utflöde av den skyldighet att iaktta diskretion beträffande arbetsgivarens angelägenheter som åligger en arbetstagare.

Lojalitetskravet innebär således att en uppfinnare, som önskar stanna kvar i sin anställning, löper risk att mista denna om han tillgodogör sig det ekonomiska utbytet av sin uppfinning genom egen konkurrerande verksamhet eller överlåtelse av sina uppfinnarrättigheter åt annan än arbetsgivaren. Exakt var gränsen går mellan vad som skall anses tillåtet och illojalt är det svårt att klart uttala sig om, eftersom detta är i hög grad beroende på omständigheterna i det särskilda fallet. Rättspolitiskt sett är det emellertid enligt min mening inte lämpligt att arbetstagaren försätts i en situation som är riskabel för hans fortsatta anställning.

Jämförelse med andra intellektuella prestationer

Jag har tidigare framhållit att resultatet av det arbete, som en anställd har utfört inom ramen för tjänsteavtalet, tillfaller arbetsgivaren och att detta i princip gäller även sådant som är resultatet av intellektuellt arbete. En marknadsförare som får en värdefull idé till förbättrad marknadsföring av

en produkt, som arbetsgivaren saluför, får således tåla att idén även utnyttjas av företagets försäljare i deras dagliga arbete. Marknadsföraren har i ett sådant fall inte någon rätt till särskild ersättning, inte ens i det fallet att lönsamheten för arbetsgivaren skulle öka kraftigt till följd av den förbättrade avsättningen för produkten.[9] Principen att frukterna av arbetet tillfaller arbetsgivaren gäller däremot inte när arbetsinsatsen har utmynnat i ett alster som skyddas enligt den immaterialrättsliga lagstiftningen. Grundtanken i exempelvis 1949 års lag är i stället den att arbetstagaren liksom uppfinnare i allmänhet har ensamrätten till sina uppfinningar men att mer eller mindre omfattande rätt kan överföras till arbetsgivaren beroende på om det föreligger något samband mellan anställningen och uppfinningens tillkomst och hur starkt detta samband är. Samma synsätt präglar även övriga områden inom immaterialrätten, t. ex. upphovsrätten, mönsterrätten och rätten till fotografisk bild.

I motsats till vad som gäller beträffande patenterbara uppfinningar saknas emellertid lagstiftning om hur de olika rättigheterna till ett alster, som skyddas av upphovsrätts- och mönsterlagstiftningen, skall fördelas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Sådan lagstiftning saknas även beträffande fotografirätten. I stället har dessa rättsområden fått sitt innehåll genom rättspraxis samt avtals- och sedvanerätt.[10] Även om uttryckligt avtal saknas, anses det ofta följa redan av anställningsförhållandet att parterna har förutsatt att arbetstagaren överlåter åt arbetsgivaren att utnyttja de immaterialrättsligt skyddade alster som han skapar i sin tjänst. Således ligger det i sakens natur att exempelvis innehavaren av en reklambyrå får förfoga över en anställd reklamtecknares alster för marknadsföringsåtgärder utan att uttryckligt avtal om sådan rätt föreligger.

På vissa områden har parterna träffat kollektivavtal som reglerar arbetsgivarens befogenheter beträffande sina anställdas upphovsrättsligt skyddade verk. Som exempel kan nämnas det kollektivavtal som Tidningarnas arbetsgivareförening och Svenska journalistförbundet har träffat och där journalisten åt tidningsföretaget överlåter rätten att publicera textmaterial som är upphovsrättsligt skyddat medan journalisten bl. a. förbehålls rätten att i efterhand utge texten i bokform. Däremot är rättsläget mera oklart när det gäller att fastställa i vilken omfattning som de immaterialrättsliga befogenheterna övergår till arbetsgivaren till följd av ett anställningsförhållande, när uttryckligt avtal härom inte har träffats. Som allmän princip torde härvid gälla att rätten övergår till arbetsgivaren i så stor utsträckning som behövs för utövandet av arbetsgivarens normala verksamhet. I princip torde detta dock gälla endast för sådana utnyttjanden som någorlunda säkert kunde förutses när rätten övergick. Frågan kan alltså inte besvaras generellt utan får avgöras från fall till fall med hänsyn till bl. a. branschens behov och upphovsmannens tjänsteavtal. För att ta ett exempel från fotografirätten så torde som huvudregel rätten till en fotografisk bild övergå till arbetsgivaren om bilden har framställts i tjänsten av en fotograf som är anställd på en bildbyrå. Anledningen härtill är givetvis att det ingår i bildbyråns normala verksamhet att förmedla fotografier åt pressen och att bildbyrån därför har ett behov av att kunna förfoga över sina anställda fotografers alster.

Den anförda principen att rätten till ett immaterialrättsligt skyddat arbetsresultat övergår till arbetsgivaren i så stor omfattning som arbetsgivaren

[9] Jag bortser här från att ersättning kan komma att utgå till följd av avtal om förslagsverksamhet.

[10] Frågan om upphovsrättens övergång i anställningsförhållanden är f. n. föremål för utredning av upphovsrättsutredningen. Se i övrigt Godenhielm, Arbetstagares upphovsrätt, NIR 1978 s. 321, Karnell, NIR 1969 s. 54, Schmidt, Löntagarrätt, Lund 1978, s. 169 och i dessa arbeten omnämnd litteratur.

har användning för i sin normala verksamhet talar enligt min mening för en utvidgning även av arbetsgivarens rättigheter till sina anställdas uppfinningar. Arbetsgivaren har nämligen i allmänhet ett behov av att från konkurrenssynpunkt få en så stark ställning som möjligt för att våga göra de investeringar som mestadels är nödvändiga för att bygga upp en tillverkning som har sin grund i uppfinningen. Patenträtten kan därför även sägas fungera som ett slags tidsbegränsat investeringsskydd.[11] Sannolikheten för att en uppfinning skall komma till praktisk användning torde också i allmänhet vara störst om arbetsgivaren får den rätt till uppfinningen som han av konkurrensskäl finner önskvärd. För en sådan ordning talar även den omständigheten att en arbetstagaruppfinning i allmänhet har anknytning till den verksamhet som arbetsgivaren bedriver och att uppfinningen därför bäst kommer till sin rätt om den utnyttjas i den produktion där den har kommit till.

Sambandet med fou-verksamheten

I detta sammanhang vill jag också något beröra den tekniska forsknings- och utvecklingsverksamhet (fou-verksamhet) som framför allt bedrivs av företag och forskningsinstitutioner. Inom den moderna storindustrin har det blivit regel att företagen jämsides med produktionen bedriver fou-arbete beträffande produkter och arbetsmetoder i avdelningar, som är speciellt inrättade för detta ändamål, för att man sedermera skall kunna dra nytta av resultatet i sin verksamhet. Med uttrycket "utvecklingsarbete" avses i tekniska sammanhang ett systematiskt och metodiskt utnyttjande av forskningsresultat och vetenskapliga rön som idékällor för att åstadkomma nya produkter, nya processer, nya system eller väsentliga förbättringar av redan existerande teknik. I all verksamhet som hänförs till utvecklingsarbete krävs det sålunda ett nyhetselement. Därför kan det ofta förväntas att anställda som har till uppgift att ägna sig åt eller delta i sådant arbete åstadkommer patenterbara uppfinningar. Kännetecknande för dessa uppfinningar är även att de utgör resultatet av arbete för vilket uppfinnaren kompenseras genom lön och andra anställningsförmåner samt att uppfinnaren vid utarbetandet och förverkligandet av uppfinningsidén i allmänhet har utnyttjat resurser som företaget har ställt till hans förfogande, t. ex. laboratorieutrustning och laboratoriepersonal för försöksverksamhet. Det är även karakteristiskt att utvecklingsarbete bedrivs i arbetslag med specialister från olika fackområden. Dessutom bör beaktas att företaget bär den ekonomiska risken för att ett utvecklingsprojekt inte resulterar i något användbart, vilket ofta är fallet.

Särskilt under senare tid har man i den näringspolitiska debatten betonat den avgörande roll som teknisk och naturvetenskaplig fou-verksamhet spelar för det svenska näringslivets konkurrenskraft och därmed indirekt för samhällsutvecklingen. Från sysselsättningspolitisk synpunkt har man även framhållit vikten av att näringsliv och forskningsinstitutioner har en hög handlingsberedskap när det gäller att skapa möjligheter för en alternativ produktion allteftersom de traditionella basnäringarna på grund av utländsk konkurrens får svårigheter att hävda sig på exportmarknaden. En sådan handlingsberedskap förutsätter bl. a. att landets och i synnerhet näringslivets

[11] Jfr Bernitz, Svensk och internationell marknadsrätt, Stockholm 1971, s. 137.

fou-verksamhet håller en hög kvalitativ nivå. Sådan verksamhet är emellertid ytterst resurskrävande. Detta gäller särskilt i ett land som Sverige vilket för sin välståndsutveckling är i hög grad beroende av att näringslivets produkter kan avsättas på exportmarknaden, där vi redan nu möts av och kan förvänta en ännu hårdare konkurrens från andra tekniskt avancerade industriländer. För att företagen skall stimuleras att öka sina insatser för forskning och utveckling eller att vidmakthålla denna verksamhet på en högre nivå än som annars med hänsyn till näringslivets egna resurser skulle vara möjlig medverkar samhället i olika former, dels genom förmånliga beskattningsregler, dels genom direkt finansiellt stöd bl. a. via Styrelsen för teknisk utveckling (STU) och de regionala utvecklingsfonderna.[12]

Som redan har framhållits i avsnitt 2.1 har arbetsgivaren emellertid enligt 1949 års lag endast begränsade möjligheter att utan hinder från den anställde överta all rätt till uppfinningar som kan härledas till forsknings- och utvecklingsarbete. Uttrycket "forsknings- och uppfinnarverksamhet" i 3 § första stycket i 1949 års lag har nämligen i rättstillämpningen tolkats strikt efter ordalagen, vilket har lett till att resultat av vad som här kallas utvecklingsarbete inte utan vidare har ansetts kunna hänföras under lagrummet. Ett bibehållande av denna ordning enligt vilken arbetsgivaren inte har några garantier för att han får överta ensamrätt till uppfinningar som utgör resultatet av utvecklingsarbete kan uppenbarligen verka hämmande för företagens vilja att investera i sådan verksamhet och därmed indirekt motverka de mål som samhällets stöd ytterst syftar till, nämligen att öka näringslivets konkurrenskraft och att trygga sysselsättningen. Under alla förhållanden får arbetsgivaren anses ha lämnat ett så väsentligt bidrag till dessa uppfinningars tillkomst att det är rimligt att han obehindrat kan tillgodogöra sig arbetsresultatet på det sätt han finner förenligt med företagets bästa.

Med det snäva tillämpningsområde som 3 § första stycket i 1949 års lag har fått i praxis är arbetsgivaren inom det icke-kollektivavtalsreglerade området i det helt övervägande antalet fall hänvisad till att inom en fyramånadersperiod försöka träffa en uppgörelse med uppfinnaren om villkoren för ett fullständigt övertagande av uppfinnarrättigheterna, såvida uppfinnaren inte accepterar att ersättningsfrågan får vila till senare tillfälle. Mot bakgrund av att arbetstagaren av praktiska och ekonomiska skäl har små möjligheter att själv exploatera sina uppfinningar och därför i allmänhet har ett intresse av att uppfinningarna kommer till användning i det företag där arbetstagaren är anställd, framstår inte denna ordning som särskilt ändamålsenlig. I själva verket torde motståndet från arbetstagarhåll mot en lagstiftning, som innebär att arbetsgivaren får överta all rätt till en arbetstagaruppfinning utan att parterna har kommit överens om ersättningen, bero på farhågor för att arbetstagaren kommer att befinna sig i ett förhandlingsunderläge när ersättningen skall bestämmas senare.

För egen del har jag stor förståelse för detta argument mot en utvidgning av arbetsgivarens övertaganderätt. Frågan om i vilken utsträckning arbetsgivaren skall kunna tvångsvis göra gällande rätt till en arbetstagaruppfinning hänger nämligen såsom jag tidigare har antytt nära samman med ersättningsfrågan. Som närmare utvecklas i nästa avsnitt föreslår jag emellertid en del åtgärder som syftar till att underlätta en lösning av ersättningsfrågan

[12] Den totala kostnaden för teknisk fou-verksamhet i Sverige uppgick år 1977 till cirka 6 685 milj. kr. enligt Statistiska centralbyråns statistik.

när arbetsgivaren med stöd av lagen har inträtt som arbetstagarens rättsinnehavare till en uppfinning. Med hänsyn härtill förlorar enligt min mening det här anförda skälet mot en utvidgning av arbetsgivarens ovillkorliga övertaganderätt så mycket av sin tyngd att det inte bör lägga hinder i vägen för en förstärkning av arbetsgivarens rättigheter, om en sådan är berättigad av andra skäl.

Enligt min mening talar de nu anförda omständigheterna med betydande styrka för en förstärkning av arbetsgivarens rättsställning när det gäller möjligheterna att tvångsvis överta all rätt till arbetstagaruppfinningar. Som jag redan har antytt och senare kommer att utveckla närmare bör en sådan utvidgning sammankopplas med ett ersättningssystem, som bättre än vad nu är fallet tillgodoser arbetstagarens intresse av att få en rimlig ersättning utan onödig tidsutdräkt, samt med regler som begränsar möjligheterna att genom avtal försämra arbetstagarens rättsställning.

Jämförelse med andra länder

För en utvidgad övertaganderätt för arbetsgivaren talar också en jämförelse med förhållandena i bl. a. OECD-länderna. Av redogörelsen för utländsk rätt i kapitel 3 framgår att arbetsgivarna i nästan alla andra industriländer har en i förhållande till svensk rätt betydligt förmånligare rättsställning när det gäller möjligheten att överta all rätt till de anställdas uppfinningar. Jag har tidigare framhållit vilka följder detta kan ha för svenska företag när det gäller internationellt samarbete på forsknings- och produktutvecklingsområdet. Även om rättsläget i andra länder är långt från enhetligt, kan det i allmänhet beskrivas på det sättet att arbetsgivaren kan göra anspråk på att överta all rätt till uppfinningar som arbetstagaren har gjort under fullgörandet av sina arbetsuppgifter eller med utnyttjande av erfarenheter som finns samlade i arbetsgivarens rörelse, dvs. uppfinningar som arbetsgivaren i princip endast har en ovillkorlig licensrätt till enligt den svenska lagen. I likhet med i Sverige har det förekommit och pågår alltjämt på många håll utomlands en livlig debatt på förevarande rättsområde. Flera försök har gjorts att förenhetliga olika länders lagstiftning, bl. a. inom ILO och AIPPI. Dessa diskussioner har emellertid huvudsakligen gällt frågor om uppfinnarens rätt till särskild ersättning, dennes rätt att bli omnämnd i patentärendet och begränsning av avtalsfriheten beträffande framtida uppfinningar av anställda. Däremot har den internationella debatten sällan rört frågan huruvida arbetsgivarens rättsställning är alltför förmånlig när det gäller möjligheterna att överta rätten till sina anställdas uppfinningar.

Vid studiebesök i Förbundsrepubliken Tyskland och Storbritannien har jag haft överläggningar med företrädare för näringsliv, arbetsmarknadsorganisationer och myndigheter. I båda länderna ansåg man i princip att gränsdragningen mellan de olika uppfinningskategorierna i respektive lag var lämpligt avvägd. Även från arbetstagarhåll framhöll man att det var både rimligt och praktiskt att arbetsgivaren mot ersättning fick överta rätt till uppfinningar i den omfattning respektive lag tillerkänner arbetsgivaren. Mot bakgrund av att arbetsgivaren i den svenska lagen i princip endast tillerkänns en ovillkorlig licensrätt till sina anställdas uppfinningar finns det anledning

att erinra om att de tyska arbetstagarorganisationerna under förarbetet till den tyska lagen ställde sig kritiska mot att arbetsgivaren gavs möjlighet att förvärva endast enkel licens till en uppfinning. Kritiken gick närmast ut på att arbetstagaren ofta hade svårigheter att själv ombesörja patentansökan och att patentförfarandet var förbundet med stora kostnader för den enskilde. På grund härav befarades att uppfinnaren ofta skulle underlåta att söka patent i de fall då arbetsgivaren hade nöjt sig med att förvärva en enkel licens till uppfinningen. Kritiken ledde till att man tog in en regel i lagen om att arbetstagaren kan kräva att arbetsgivaren antingen övertar all rätt till uppfinningen eller avstår även från sin utövningsrätt, om arbetstagarens möjligheter att i övrigt förfoga över uppfinningen skulle otillbörligt försvåras. Tiden har emellertid visat att arbetsgivaren av konkurrensskäl så gott som alltid redan från början väljer att överta all rätt till sina anställdas uppfinningar, och regeln har därför sällan behövt tillämpas.

Av den utländska lagstiftningen på området tilldrar sig enligt min mening den tyska lagen särskilt intresse inte endast därför att den anknyter till samhällsförhållanden som liknar våra utan även därför att den i stort sett är oomstridd.[13] Enligt den tyska lagen har arbetsgivaren en ovillkorlig övertaganderätt till en uppfinning som har kommit till som en följd av verksamhet som det har ålegat arbetstagaren att ägna sig åt i tjänsten. Sådan rätt har arbetsgivaren även beträffande en uppfinning som är grundad på erfarenheter som den anställde har gjort i sin tjänst hos arbetsgivaren. Arbetstagaren är berättigad till skälig ersättning för vad han har tvingats avstå. Kommer parterna inte överens om ersättningen inom skälig tid efter det att arbetsgivaren har förvärvat rätt till uppfinningen och senast inom viss tidsfrist som anges i lagen, skall arbetsgivaren lämna arbetstagaren ett skriftligt förslag till uppgörelse och samtidigt betala det belopp som han anser sig vara skyldig att erlägga. Vägrar arbetstagaren att godta ersättningserbjudandet, åligger det honom att skriftligen meddela arbetsgivaren detta inom viss tid efter det att han fick ta del av erbjudandet. I annat fall anses uppgörelse ha kommit till stånd i enlighet med arbetsgivarens förslag. Lagen innehåller vidare en regel som medger jämkning av ersättning vid ändrade förhållanden. I detta sammanhang bör även framhållas att arbetsgivaren inte kan kräva återbetalning av ersättning som arbetstagaren redan har mottagit. Har arbetsgivaren förvärvat all rätt till uppfinningen, är han i princip skyldig att även söka tyskt patent på uppfinningen. Denna skyldighet bortfaller emellertid om arbetsgivaren har ett berättigat intresse av att i stället få bevara uppfinningen som företagshemlighet eller om arbetstagaren samtycker till att patent inte söks. Slutligen bör framhållas att lagens bestämmelser är tvingande. Avtalsbestämmelser som inskränker arbetstagarens lagstadgade rättigheter är således ogiltiga men endast om avtalet har träffats innan arbetstagaren har anmält uppfinningen till arbetsgivaren.

[13] I avsnitt 3.4 har jag lämnat en närmare redogörelse för innehållet i den tyska lagen.

Resultatet av avvägningen mellan olika intressen – tjänsteuppfinningen

Flera av de skäl som i det föregående har anförts till stöd för att arbetsgivarens ovillkorliga förvärvsrätt bör utvidgas har huvudsakligen sin grund i överväganden om vad som i normalfallet är praktiskt och ändamålsenligt i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Om endast dessa skäl hade varit avgörande, skulle det onekligen vara motiverat att i lag tillerkänna arbetsgivaren en så gott som obegränsad rätt till arbetstagaruppfinningar. En sådan lagreglering, som för övrigt skulle ansluta till de nu gällande kollektivavtalsbestämmelserna, skulle emellertid enligt min mening medföra alltför vittgående inskränkningar i det immaterialrättsliga skydd som uppfinnaren har tillförsäkrats genom patentlagstiftningen, låt vara att uppfinnaren i princip är garanterad rätt till särskilt vederlag av arbetsgivaren för vad han tvingas avstå till denne.

Från de fackliga organisationer, som har varit företrädda i utredningsarbetet, har även framhållits att kollektivavtalsregleringen ingalunda återspeglar den gängse uppfattningen om vad som från allmänna rättvisesynpunkter kan anses vara rätt och rimligt när det gäller arbetsgivarens förvärvsmöjligheter. De oförmånliga kollektivavtalen bör beaktas mot bakgrund av att tjänstemannaorganisationerna har ansett sig nödsakade att vid de återkommande centrala avtalsförhandlingarna tillmötesgå arbetsgivarsidans krav på en i förhållande till lagen utvidgad förvärvsrätt. Den främsta anledningen härtill har varit att man i gengäld har kunnat få till stånd uppgörelser med arbetsgivarsidan beträffande andra avtalsfrågor som generellt har bedömts vara angelägnare för organisationernas medlemmar. Ett annat skäl har varit farhågor att ett kollektivavtalslöst tillstånd skulle kunna leda till att arbetsgivarna förmår sina anställda att sluta avtal om rätten till framtida arbetstagaruppfinningar på villkor som är oförmånligare för de anställda än kollektivavtalsreglerna.

Enligt min mening bör avvägningen mellan arbetsgivarens och arbetstagarens lagstadgade rättigheter i stället ske på grundval av vad som kan anses som rimligt från såväl arbetsrättslig som immaterialrättslig synpunkt. De fall som jag närmast har i tankarna är sådana där det på grund av särskilt uppdrag eller till följd av tjänstens natur ingår i arbetstagarens åliggande att ägna sig åt den verksamhet som har resulterat i en uppfinning. Dessa uppfinningar kännetecknas av att de utgör resultatet av arbete för vilket uppfinnaren erhåller lön och andra anställningsförmåner. Karakteristiskt är även att uppfinnaren vid utarbetandet och förverkligandet av uppfinningsidén mycket ofta har utnyttjat resurser som arbetsgivaren har ställt till hans förfogande. Under sådana förhållanden får arbetsgivaren åtminstone indirekt anses ha bidragit till uppfinningens tillkomst i så hög grad att det enligt min mening är rimligt att han obehindrat kan tillgodogöra sig uppfinningen på det sätt han finner förenligt med företagets bästa.

Med hänsyn härtill förordar jag att området inom vilket arbetsgivaren kan helt inträda som arbetstagarens rättsinnehavare till en uppfinning utvidgas så att det kommer att omfatta även de nu nämnda uppfinningarna. Eftersom det föreligger ett nära samband mellan dessa uppfinningars tillkomst och uppfinnarens arbetsuppgifter, föreslås att begreppet tjänsteupp-

finning används i den nya lagen. Som en tjänsteuppfinning betecknas en arbetstagaruppfinning som har kommit till stånd såsom ett resultat av att arbetstagaren har utfört arbetsuppgifter som åvilat honom i tjänsten. Härav följer också att tjänsteuppfinningsbegreppet är snävare till sin innebörd än begreppet arbetstagaruppfinning. Det senare begreppet, vars funktion är att avgränsa lagförslagets tillämpningsområde, definieras i förslaget såsom en uppfinning som är patenterbar i Sverige och som har gjorts av en arbetstagare medan anställning pågår. I detta sammanhang vill jag framhålla att lagförslaget inte ålägger arbetstagaren någon annan skyldighet i fråga om en arbetstagaruppfinning, som inte täcks av begreppet tjänsteuppfinning, än att han skall underrätta arbetsgivaren om dess tillkomst, om den kan utnyttjas inom arbetsgivarens verksamhetsområde. Önskar arbetsgivaren förvärva rätt till en sådan uppfinning, är han hänvisad till att träffa avtal härom med arbetstagaren i fri konkurrens med andra som är intresserade av uppfinningen.

Närmare om det föreslagna begreppet tjänsteuppfinning

Till kategorin tjänsteuppfinningar bör sålunda räknas endast uppfinningar som har ett tydligt samband med uppfinnarens arbetsuppgifter. Vad som utgör en arbetstagares arbetsuppgifter kan i första hand framgå av uttryckligt tjänsteavtal, befattningsbeskrivning, reglemente e. d. Arbetstagaren kan även muntligen ha fått i uppdrag eller beordrats att ägna sig åt en arbetsuppgift, som resulterar i en patenterbar uppfinning. För tjänsteuppfinningsbegreppets tillämpning är det emellertid inte nödvändigt att arbetsuppgifterna har preciserats så tydligt som nu har angetts. Av anställningsförhållandets natur eller av andra omständigheter kan ibland framgå vad som får anses utgöra arbetstagarens arbetsuppgifter. I sista hand får sålunda tjänsteavtalets innebörd i fråga om arbetstagarens arbetsuppgifter fastställas genom tolkning av omständigheterna i det enskilda fallet.

Eftersom tjänsteuppfinningsbegreppet för sin tillämpning kräver att det finns en anknytning till vad som enligt allmänna arbetsrättsliga grundsatser innefattas i arbetstagarens arbetsskyldighet, erhålls en tämligen klar skiljelinje gentemot övriga arbetstagaruppfinningar. Endast om uppfinningen kan sägas ha kommit till som ett resultat av att arbetstagaren faktiskt har utfört arbetsuppgifter som faller inom ramen för hans allmänna arbetsskyldighet är det alltså fråga om en tjänsteuppfinning.

Det ligger i sakens natur att uppfinnarens arbetsuppgifter i allmänhet skall ha en teknisk eller naturvetenskaplig inriktning för att tjänsteuppfinningsbegreppet skall bli tillämpligt. Det står sålunda helt klart att till detta begrepp skall hänföras de uppfinningar som nu regleras i 3 § första stycket i 1949 års lag. Vidare bör till tjänsteuppfinningskategorin räknas uppfinningar som har gjorts av den som har till uppgift att syssla med forsknings- och utvecklingsverksamhet, under förutsättning att uppfinningen faller inom det tekniska område där uppfinnaren är skyldig att vara verksam. Även uppfinningar som utgör resultat av konstruktionsarbete bör hänföras till tjänsteuppfinningsbegreppet, om arbetstagaren har till uppgift att syssla med konstruktionsarbete. Eftersom ett nyhetskrav ingår som ett

rekvisit i definitionen på en patenterbar uppfinning, är det naturligt att uppfinningar, som utgör resultatet av tekniskt nyskapande verksamhet av det slag som nu har berörts, räknas till tjänsteuppfinningar. Jag vill emellertid understryka att det för att en uppfinning skall hänföras till tjänsteuppfinningsbegreppet inte är erforderligt att uppfinnarens arbetsuppgifter har en sådan inriktning. Så snart det kan sägas ingå i en anställds åligganden att föreslå förbättringar och ändringar i t. ex. en produktionsprocess eller att över huvud taget bidra till att utvecklingen inom ett företag förs framåt, bör en uppfinning som är en följd av sådana åligganden hänföras till tjänsteuppfinningsbegreppet.

Genom att det för arbetsgivarens ovillkorliga övertaganderätt uppställs krav på att uppfinningen skall ha kommit till såsom ett resultat av uppfinnarens arbetsuppgifter, kommer arbetsgivaren i allmänhet inte att kunna kräva att få inträda som arbetstagarens rättsinnehavare om arbetstagaren endast har arbetsuppgifter som är helt rutinbetonade och följer redan utstakade banor. Det normala är nämligen att det inte kan anses ingå i sådana arbetstagares åligganden att utföra arbete som kan resultera i uppfinningar. En uppfinning av en meteorolog, som enbart har till uppgift att samla in uppgifter för att på grundval av dessa ställa en väderprognos, omfattas följaktligen inte av tjänsteuppfinningsbegreppet. Ingår det däremot även i meteorologens arbetsuppgifter att förbättra redan kända prognosmetoder och uppfinner han till följd härav t. ex. en ny metod för lufttrycksmätning, kan arbetsgivaren kräva att få överta all rätt till uppfinningen. Har en elektriker till arbetsuppgift att utföra sedvanligt elektriskt montagearbete vid byggandet av en prototyp till t. ex. en industrirobot och får han under detta arbete en idé avseende ett system för förbättrad mekanisk kraftöverföring, faller uppfinningen utanför uppfinnarens egentliga arbetsuppgifter. Följaktligen kan uppfinningen under sådana förhållanden inte räknas till tjänsteuppfinningsbegreppet. Motsatsen är däremot fallet om arbetstagaren har till arbetsuppgift att söka nya användningsområden för industrirobotar och som ett led i utvecklingsarbetet även söker förbättra redan kända kraftöverföringssystem.

Jag har tidigare framhållit att forsknings- och utvecklingsverksamhet ofta resulterar i uppfinningar som är patenterbara. Sådan verksamhet bedrivs i allmänhet i särskilda avdelningar, som har inrättats för detta ändamål, och i projektgrupper genom samverkan mellan flera anställda, ibland med deltagande av specialister inom olika fackområden. För tydlighetens skull vill jag understryka att endast uppfinningar, som görs av de arbetstagare i vars åligganden det ingår att delta i själva utvecklingsarbetet, omfattas av tjänsteuppfinningsbegreppet. Skulle exempelvis ett laboratorie- eller ritbiträde, vars arbetsuppgifter visserligen har betydelse för projektets genomförande men endast är rutinbetonade, göra en uppfinning, kan denna inte räknas till tjänsteuppfinningskategorin. Detta gäller även om uppfinningen faller inom just det område där projektgruppen bedriver forsknings- eller utvecklingsverksamhet. Laboratorie- och ritbiträden kan nämligen aldrig sägas ha forsknings- eller utvecklingsverksamhet till arbetsuppgift, inte ens när de utför sina tjänsteåligganden i en sådan projektgrupp.

Den omständigheten att arbetstagaren endast delvis har haft till uppgift att ägna sig åt det arbete som har resulterat i en uppfinning, hindrar inte

att arbetsgivaren kan överta uppfinningen i sin helhet. För tjänsteuppfinningsbegreppets tillämpning är det således tillräckligt att arbetstagaren har haft den verksamhet, som har resulterat i uppfinningen, såsom en av flera arbetsuppgifter. En uppfinning som har gjorts av en ingenjör, som har till arbetsuppgift att ägna sig åt utvecklingsarbete i traditionell mening men även har att i stor utsträckning syssla med rutinbetonat konstruktionsarbete utan nyhetsinriktning, faller alltså under begreppet tjänsteuppfinning. Detsamma gäller beträffande en uppfinning som har gjorts av en forskare, om han som chef för en forskningsavdelning även har betydande administrativa arbetsuppgifter.

Något krav på att uppfinningen skall ha samband med arbetsgivarens verksamhetsområde uppställs inte i definitionen på en tjänsteuppfinning. Det ligger emellertid i sakens natur att en anställds arbetsuppgifter mestadels inte sträcker sig utanför det område där arbetsgivaren bedriver verksamhet. Arbetsgivarens verksamhetsområde utgör därför en viktig omständighet när det gäller att avgöra om en uppfinning skall betraktas som en tjänsteuppfinning eller en annan arbetstagaruppfinning. Eftersom syftet med forsknings- och utvecklingsarbete inom industrin är att finna nya produkter och arbetsmetoder, kan det emellertid hända att arbetsgivaren med tanke på eventuell framtida produktion har startat utvecklingsarbete på ett område, där företaget ännu inte har varit verksamt. Givetvis är det även från allmän synpunkt önskvärt att utvecklingsarbete bedrivs inom sektorer där arbetsgivaren hittills inte själv har bedrivit någon verksamhet. Mot bakgrund härav har jag funnit det mindre lämpligt att som förutsättning för arbetsgivarens övertaganderätt vidmakthålla kravet på att uppfinningen skall kunna utnyttjas inom arbetsgivarens verksamhetsområde.

Med den föreslagna utformningen av tjänsteuppfinningsbegreppet kommer detta att till sin innebörd nära ansluta till vad som betecknas som A-uppfinningar i det kollektivavtal som nu gäller inom stora delar av det enskilda näringslivet. En A-uppfinning definieras nämligen i kollektivavtalet som en uppfinning vilken faller inom ramen för den anställdes tjänst eller särskilda uppdrag. Detta innebär också att man vid tillämpningen av tjänsteuppfinningsbegreppet kan hämta ledning från hur begreppet A-uppfinning har tolkats under de år som kollektivavtalet har gällt på den privata sektorn av näringslivet.

Däremot kommer tjänsteuppfinningsbegreppet inte att omfatta de uppfinningar som motsvarar kollektivavtalets B- och C-uppfinningar. I fråga om dessa har arbetsgivaren f. n. på det kollektivavtalsreglerade området en ovillkorlig övertaganderätt till B-uppfinningar men inte till C-uppfinningar.

Jag vill vidare framhålla att mitt förslag till utvidgad övertaganderätt också till sin innebörd ligger rätt nära det Edlingska förslaget och motsvarande reglering i den tyska lagen. På en punkt föreligger dock en väsentlig skillnad. Som redan har anförts innebar Edlings förslag liksom den tyska lagen att arbetsgivaren fick en ovillkorlig övertaganderätt även till s. k. erfarenhetsuppfinningar, oavsett om en sådan var ett resultat av arbetstagarens tjänsteåligganden eller inte. Man kan med visst fog hävda att arbetsgivaren har bidragit till sådana uppfinningars tillkomst genom att erfarenheter som är speciella för arbetsgivarens verksamhet har gjort det möjligt eller un-

derlättat för arbetstagaren att lösa ett visst problem. För egen del har jag emellertid funnit att anknytningen till arbetstagarens tjänst är så svag i dessa fall, att arbetsgivaren inte bör tillerkännas rätt att med stöd av lagen inträda som arbetstagarens rättsinnehavare, om uppfinningen inte tillika kan betraktas som ett resultat av arbetstagarens tjänsteåligganden och med hänsyn härtill skall rubriceras som en tjänsteuppfinning. I praktiken torde det ofta även vara svårt att fastställa huruvida de erfarenheter, som arbetstagaren har utnyttjat, är speciella för arbetsgivarens verksamhet eller utgörs av kunskaper som arbetstagaren har inhämtat på annat håll.

Trots den förordade utvidgningen i lagen av arbetsgivarens rättigheter till sina anställdas uppfinningar, kommer likväl ett område att finnas kvar där arbetsgivaren inte har några garantier för att han får överta rätten till en arbetstagaruppfinning. Som jag nyss framhöll finns det ett klart samband mellan det föreslagna tjänsteuppfinningsbegreppet och kollektivavtalets A-uppfinningar, medan B- och C-uppfinningarna däremot inte kan betraktas som tjänsteuppfinningar i lagens mening. En konsekvens av att arbetsgivarens övertaganderätt har begränsats till att avse tjänsteuppfinningar är att arbetstagaren får behålla sina rättigheter till de uppfinningar som på kollektivavtalets område utgörs av B- och C-uppfinningar. En arbetsgivare, som önskar förvärva rätt till en sådan uppfinning, får alltså enligt lagförslaget träffa avtal härom med arbetstagaren i fri konkurrens med andra som är intresserade av uppfinningen. På goda grunder kan emellertid antas att utvidgningen av arbetsgivarens ovillkorliga övertaganderätt kommer att leda till att arbetsgivaren får en lagstadgad rätt att överta sina anställdas uppfinningar i nästan samma utsträckning som arbetsgivarna inom den privata sektorn av näringslivet f. n. har med stöd av kollektivavtalet. Det helt övervägande antalet uppfinningar som görs av anställda inom näringslivet torde nämligen ha ett så starkt samband med uppfinnarens tjänsteförhållanden, att de täcks av kollektivavtalets A-uppfinningsbegrepp. Följaktligen torde dessa uppfinningar också vara att betrakta som tjänsteuppfinningar i lagens mening.[14]

Å andra sidan kommer en utvidgning av arbetsgivarens övertaganderätt att innebära en väsentlig förändring av rättsläget för de arbetstagare som är anställda inom sektorer där kollektivavtal f. n. saknas. Så måste t. ex. en statligt anställd tjänsteman avstå helt från rätten till sina uppfinningar i betydligt större utsträckning än vad som har varit fallet enligt 1949 års lag. I praktiken torde dock denna lagändring huvudsakligen få den effekten att arbetstagarens förhandlingsposition beträffande villkoren för förvärvet rubbas, eftersom det i allmänhet knappast föreligger några principiella motsättningar mellan arbetsgivare och arbetstagare när det gäller arbetsgivarens möjligheter att få förvärva all rätt till en uppfinning. Som jag redan har framhållit bör denna olägenhet kunna undanröjas genom regler som bättre än vad fallet är nu tillgodoser arbetstagarens intresse av att få rimlig ersättning utan onödig tidsutdräkt. Till denna fråga återkommer jag i nästa avsnitt.

[14] I avsnitt 2.4.2 har i en tabell redovisats antalet uppfinningsanmälningar vid ASEA, fördelade på A-, B- och C-uppfinningar.

Arbetstagaruppfinning som inte är tjänsteuppfinning

Som redan anförts innebär lagförslaget att arbetstagaren inte åläggs någon annan skyldighet beträffande en arbetstagaruppfinning, som inte tillhör kategorin tjänsteuppfinningar, än att han måste underrätta arbetsgivaren om dess tillkomst, såvida den kan utnyttjas inom arbetsgivarens verksamhetsområde. Önskar arbetsgivaren överta rätten till en sådan uppfinning, får han efter förhandlingar träffa avtal härom med arbetstagaren. Även detta utgör en viss ändring i förhållande till nu gällande rätt. Arbetsgivaren kan nämligen f. n. med stöd av 3 § andra stycket i 1949 års lag förvärva rätten att utnyttja vissa av dessa uppfinningar i sin egen verksamhet. Detta är fallet om uppfinningen har kommit till i samband med uppfinnarens anställning. Ett exempel på uppfinningar av denna typ är de redan nämnda erfarenhetsuppfinningarna. Vidare innebär nu gällande rätt att arbetsgivaren under en fyramånadersperiod har förtursrätt att träffa avtal om mer omfattande förfogandemöjligheter till sådana uppfinningar än den licensrätt som han har tillerkänts direkt i lagen.

Att jag inte har funnit anledning behålla denna ordning beror framför allt på att området, inom vilket arbetsgivaren har en ovillkorlig övertaganderätt till en uppfinning, har utvidgats betydligt i lagförslaget. Sådan rätt tillerkänns arbetsgivaren om uppfinningen utgör resultatet av arbetstagarens arbetsuppgifter. På grund härav finns enligt min mening inte längre något större praktiskt behov av en regel med den innebörd som 3 § andra stycket i 1949 års lag nu har. Om uppfinningen inte omfattas av tjänsteuppfinningsbegreppet men likväl har någon annan anknytning till uppfinnarens anställning, torde anknytningen i allmänhet även vara så svag, att det knappast kan vara motiverat att arbetstagaren skall behöva tåla några inskränkningar i sin förfoganderätt över uppfinningen. Från konkurrenssynpunkt har en sådan regel inte heller något större värde för arbetsgivaren, eftersom denne inte kan förhindra att uppfinningen kommer även arbetsgivarens konkurrenter till godo, om parterna inte når fram till en uppgörelse om förvärv av all rätt till uppfinningen inom fyramånadersfristen.

Med hänsyn härtill har jag funnit övervägande skäl tala för att arbetstagaren tillerkänns fri förfoganderätt till de arbetstagaruppfinningar, som inte kan hänföras till tjänsteuppfinningsbegreppet. För att arbetsgivaren skall beredas tillfälle att genom förhandlingar med arbetstagaren förvärva uppfinnarrätten har jag dock funnit lämpligt att arbetstagaren åläggs skyldighet att underrätta arbetsgivaren om en sådan uppfinnings tillkomst, för det fall den kan utnyttjas i arbetsgivarens verksamhet.

Att arbetstagarens förfoganderätt till en arbetstagaruppfinning kan komma i konflikt med den lojalitetsplikt, som en arbetstagare enligt allmänna arbetsrättsliga principer har att iaktta gentemot sin arbetsgivare, utvecklas närmare i specialmotiveringen till 2 §.

5.2.2 *Arbetstagarens rätt till särskild ersättning*

Syftet med patenträtten är bl. a. att tillförsäkra uppfinnaren eller dennes rättsinnehavare den ekonomiska avkastningen av uppfinningen genom att denne ensam får yrkesmässigt utnyttja uppfinningen. En arbetsgivare, som

med stöd av lag eller avtal övertar all rätt till en patenterbar arbetstagaruppfinning, får således även ensamrätt till uppfinningen. Förvärv av en arbetstagaruppfinning kan därför sägas representera ett särskilt förmögenhetsrättsligt värde i arbetsgivarens hand, vilket i princip andra arbetsprestationer av anställda saknar. Eftersom arbetsgivaren inte särskilt ofta kan ställa krav på sina anställda att de i sin tjänsteutövning gör uppfinningar som är patenterbara, är det rimligt att arbetsgivaren i princip får utge särskild ersättning till uppfinnaren såsom motprestation för den monopolställning som förvärvet av uppfinningen kan ge honom.

Det bör även framhållas att det är ett viktigt samhällsintresse att den tekniska utvecklingen ligger på en kvalitativt hög nivå. Eftersom sådant tekniskt nyskapande, som är en förutsättning för att detta mål skall kunna uppnås, huvudsakligen åstadkoms av personer som är anställda inom näringsliv och vid forskningsinstitutioner, är det synnerligen viktigt att anställda stimuleras att göra bruk av sin uppfinningsrikedom. Genom att de kan påräkna särskild ersättning utöver lönen för uppfinningar som de avstår till arbetsgivaren, tillgodoses åtminstone i de allra flesta fall detta intresse.

I 6 § i 1949 års lag fastslås att en arbetstagare är berättigad till skälig ersättning om arbetsgivaren helt eller delvis inträder som dennes rättsinnehavare till en uppfinning. Vid bedömningen skall särskild hänsyn tas till uppfinningens värde och omfattningen av den rätt till uppfinningen som arbetsgivaren har övertagit. Vidare skall beaktas den betydelse som anställningen har haft för uppfinningens tillkomst. I sådana fall som regleras i 3 § första stycket har arbetstagaren dock rätt till särskild ersättning utöver gottgörelse för de kostnader, som han har fått vidkännas för uppfinningen, endast om värdet av uppfinningen överstiger vad som med hänsyn till arbetstagarens lön och andra anställningsförmåner rimligen har kunnat förutsättas.

Ersättningsbestämmelserna i 1949 års lag är även tillämpliga på det kollektivavtalsreglerade området av näringslivet. Enligt det kollektivavtal som gäller inom stora delar av näringslivet bör emellertid de allmänt hållna ersättningsbestämmelserna kompletteras med regler om schablonersättning i företag där det bedrivs utvecklingsarbete som kan förväntas leda till patenterbara uppfinningar. Sådana regler har också utarbetats i stor utsträckning åtminstone vid de större företagen.[15] I avsnitt 2.2 har jag redogjort för indelningen av uppfinningarna i olika kategorier. Om arbetstagaren har gjort en A-uppfinning, har han rätt till ersättning utöver schablonbelopp endast om värdet av uppfinningen väsentligt överstiger vad som har kunnat förutsättas med hänsyn till arbetstagarens tjänsteställning samt lön och andra anställningsförmåner. Däremot har arbetstagaren i normalfallet rätt till ersättning utöver schablonbelopp om arbetsgivaren har förvärvat rätt till en uppfinning som är att anse som en B-uppfinning enligt kollektivavtalet. Är B-uppfinningen av ringa värde, skall sådan ersättning dock inte utgå. Vidare innehåller kollektivavtalet regler om att redan bestämd ersättning kan jämkas om väsentligt ändrade förhållanden påkallar det, dock med den begränsningen att arbetsgivaren inte kan kräva att få tillbaka vad han redan har erlagt till arbetstagaren.

Från de fackliga organisationerna har man framhållit att arbetstagarna många gånger får ersättning med alltför låga belopp och att det mestadels

[15] Exempel på sådana schablonersättningssystem finns redovisade i avsnitt 2.4.2.

tar orimligt lång tid innan ersättningen blir fastställd. Den främsta anledningen härtill är enligt organisationernas mening att arbetstagaren befinner sig i ett dåligt förhandlingsläge i förhållande till arbetsgivaren när det gäller att komma överens om vad som utgör skälig ersättning. Detta gäller framför allt när arbetsgivaren har övertagit rätt till en arbetstagaruppfinning utan att ersättningsfrågan har avgjorts i samband med övertagandet. Under sådana förhållanden kan nämligen arbetsgivaren själv bestämma över exploateringen av uppfinningen, vilket kan återverka på bedömningen av vad som är skälig ersättning. Den anställde, som ofta är en tjänsteman med framskjuten ställning i företaget, vill många gånger inte heller driva sina rättmätiga ersättningskrav mot arbetsgivaren inför risken att komma i motsatsställning till denne. Det händer därför tämligen ofta att uppfinnaren aktualiserar ersättningsfrågan först när han står i begrepp att lämna eller redan har lämnat det företag, i vilket uppfinningen har gjorts.

På det tidiga stadium då frågan om arbetsgivarens förvärv av en arbetstagaruppfinning aktualiseras är det i allmänhet omöjligt eller i vart fall mycket svårt att fastställa vad som kan anses utgöra skälig ersättning för den rätt till uppfinningen som arbetsgivaren önskar förvärva. Detta är givetvis en följd av att uppfinningens praktiska och ekonomiska användbarhet är beroende av en mängd svårbedömda faktorer, som ibland inte heller kan förutses. I detta sammanhang bör även beaktas att arbetstagaren kan kräva särskild ersättning endast om uppfinningen är patenterbar, vilket i allmänhet inte med säkerhet kan fastställas förrän tämligen lång tid efter det att förvärvet aktualiseras. Belysande för den tid, som kan vara nödvändig för att få fram ett tillfredsställande underlag för ersättningens bestämmande, är förhållandena inom den farmaceutiska industrin, där den industriella produktionen av ett patentskyddat läkemedel inte sällan kan påbörjas först när ett tiotal år har förflutit från uppfinningens tillkomst. Med hänsyn till dessa omständigheter ligger det ofta i båda parternas intresse att låta ersättningsfrågan vila till dess att parterna har tillgång till ett säkrare underlag för ersättningens fastställande än det som omedelbart står till buds.

Det nu anförda undanskymmer emellertid inte det faktum att arbetstagaren kan uppleva det som mindre tilltalande och ibland även onödigt att ersättningsfrågan skjuts på framtiden. För flertalet uppfinningar torde emellertid gälla att de har ett så begränsat ekonomiskt värde att betydelsen härav inte bör överdrivas. Svårigheterna att förutse det ekonomiska utfallet av ett utnyttjande kvarstår dock beträffande de värdefullare uppfinningarna. De anförda olägenheterna bör enligt min mening kunna undanröjas genom åtgärder som syftar till att förstärka arbetstagarens förhandlingsläge vid ersättningens fastställande. Till denna fråga återkommer jag, sedan jag något har berört den materiella ersättningsbestämmelsen.

Allmänt hållen ersättningsregel

Som jag redan har anfört innehåller den nu gällande ersättningsbestämmelsen endast allmänt hållna anvisningar för fastställandet av den skäliga ersättningen. Det är givet att bestämmelsen under sådana förhållanden kan lämna utrymme för olika tolkningar och att den lätt kan ge upphov till

meningsskiljaktigheter när parterna förhandlar om ersättning. I och för sig skulle det därför vara önskvärt att utförligare ersättningsregler utarbetades till ledning för parter och myndigheter.[16] Sådana föreskrifter skulle emellertid med nödvändighet bli ytterst detaljerade och svåröverskådliga, eftersom de förhållanden under vilka uppfinningar kommer till stånd i arbetslivet skiftar från bransch till bransch. En sådan reglering skulle dessutom behöva föregås av synnerligen tidskrävande och omfattande branschundersökningar i syfte att kartlägga de olika omständigheter som bör påverka ersättningens storlek. Enligt min mening skulle inte heller det resultat, som kan vinnas genom sådana undersökningar, stå i rimlig proportion till de kostnader som ett sådant arbete skulle medföra. Jag avstår därför från att lägga fram förslag till detaljerade föreskrifter för beräkning av uppfinnarersättningar och förordar i stället att en skälighetsregel med allmänt hållna riktlinjer för beräknandet av ersättningen tas in även i den nya lagen.

Särbestämmelsen för forskningsuppfinningar upphävs

I ett avseende anser jag emellertid att det föreligger skäl till ändring av ersättningsbestämmelsen. Som redan har anförts föreslog Edling att särbestämmelsen för de s. k. forskningsuppfinningarna skulle upphävas. Denna bestämmelse innebär en presumtion för att särskild ersättning inte skall utgå för den kategori uppfinningar, som nu regleras i 3 § första stycket och som arbetsgivaren har en ovillkorlig övertaganderätt till. Bestämmelsen leder till att man nödgas ta ställning till huruvida snäva och i praktiken svårtolkade förutsättningar är uppfyllda. Förutom att en sådan bestämmelse lätt leder till tvister kan den även sägas stämma dåligt överens med principen att arbetsgivaren skall utge särskild ersättning till uppfinnaren för den förmånliga ställning som förvärvet av en patenterbar uppfinning innebär för honom. Inte heller upplevs en sådan bestämmelse som särskilt stimulerande av anställda som har sådana arbetsuppgifter att särbestämmelsen kan bli tillämplig. Med hänsyn härtill anser jag i likhet med vad Edling föreslog att särbestämmelsen för forskningsuppfinningar bör upphävas. I stället bör bland de omständigheter som särskilt skall beaktas vid ersättningens bestämmande tilläggas arbetstagarens anställningsvillkor samt de kostnader denne har haft för uppfinningen. Som jag närmare kommer att utveckla i specialmotiveringen är det inte avsikten att arbetstagarens anställningsvillkor normalt skall medföra en nedsättning av ersättningen. I allmänhet är lönen nämligen inte avsedd att också utgöra ersättning för uppfinningar.

Analog tillämpning av ersättningsregeln

Ersättningsbestämmelsens tillämpningsområde har uttryckligen begränsats till sådana fall då arbetsgivaren har utnyttjat möjligheten att inträda som arbetstagarens rättsinnehavare till en tjänsteuppfinning, dvs. en uppfinning som har kommit till såsom resultat av att arbetstagaren har utfört arbetsuppgifter som har åvilat honom i tjänsten. För andra arbetstagaruppfinningar förutsätts att parterna genom avtal kommer överens om villkoren

[16] Sådana anvisningar har utfärdats i Förbundsrepubliken Tyskland. Se bilaga A.

för att arbetsgivaren får överta rätten till uppfinningen. Som redan har framhållits kan emellertid svårigheterna att på ett tidigt stadium bestämma vederlaget för den rätt till uppfinningen, som arbetsgivaren önskar överta, leda till att parterna kommer överens om att låta ersättningsfrågan vila till senare tillfälle. I en sådan situation är det enligt min mening naturligt att analogt tillämpa lagens ersättningsregler.

Royalty

I utredningsdirektiven har jag ålagts att överväga lämpligheten av att i lag föreskriva att ersättning normalt skall utgå i viss form, t. ex. som royalty.

I praktiken förekommer i huvudsak två ersättningsformer, engångsersättning och royalty. Med royalty avses i detta sammanhang ersättning som på något sätt ställs i beroende av i vilken omfattning uppfinningen exploateras. Ersättningen kan sålunda bestämmas till en viss procent av den försäljningssumma som inflyter till arbetsgivaren för sålda föremål eller till ett visst belopp per styck av tillverkat föremål. Ibland förekommer andra beräkningsgrunder. Arbetsgivaren kan sålunda ha förvärvat rätt att utnyttja en patentskyddad tillverkningsprocess där det inte lämpar sig att ställa royaltyersättningen i relation till de framställda produkterna. Ersättningen kan då i stället bestämmas i förhållande till mängden av t. ex. en viss råvara som används i processen. Kombinationer av engångs- och royaltyersättningar förekommer också på det sättet att uppfinnaren får ett engångsbelopp i samband med överlåtelsen av patenträtten och därefter royaltyersättning allteftersom exploateringen av uppfinningen pågår. Avtal om royalty innehåller ibland bestämmelser om att uppfinnaren garanteras en viss årlig minimiersättning om tillverkning eller försäljning av produkten inte skulle nå en viss volym.

Royalty kan i allmänhet sägas vara den lämpligaste ersättningsformen för uppfinningar som exploateras i större utsträckning. Genom att ersättningen görs beroende av omfattningen av exploateringen undviker man de olägenheter som är förknippade med engångsersättningar. Dessa har nämligen ofta karaktären av äventyrsavtal som vid en granskning i efterhand visar sig vara till nackdel för någon av parterna därför att man när engångsersättningen fastställdes inte kunde förutse i vilken utsträckning uppfinningen skulle exploateras. Royalty har även den fördelen att den gör det möjligt för arbetsgivaren att vid prissättningen av den färdiga produkten kalkylera med en fast styckekostnad i uppfinnarersättning.

Royalty passar emellertid inte för alla fall. Att en uppfinning uppfyller kraven för meddelande av patent innebär självfallet inte att uppfinningen kan eller kommer att utnyttjas kommersiellt. Arbetsgivaren kan ibland ha ett befogat intresse av att förvärva en uppfinning, som han inte har för avsikt att använda i sin rörelse. Detta gäller beträffande de s. k. spärrpatenten. Därmed avses patent på uppfinningar, som arbetsgivaren vill ha patentskyddade enbart i syfte att förhindra att konkurrenter utnyttjar dem till skada för pågående eller planerad produktion. Ibland kan omständigheterna vara sådana att arbetsgivaren vill avvakta den tekniska utvecklingen för

att se om en exploatering är möjlig. Arbetsgivaren kan även behöva rådrum för experiment, vidareutveckling och inte minst marknadsundersökningar innan han över huvud taget kan fastställa huruvida uppfinningen kan utnyttjas kommersiellt. En föreskrift om att ersättning skall utgå i form av royalty skulle leda till att uppfinnarna i dessa fall riskerar att inte få någon ersättning, trots att uppfinningen likväl kan ha ett betydande värde. Mot denna bakgrund och eftersom arbetstagarens rätt till ersättning inte är beroende av om arbetsgivaren utnyttjar uppfinningen skulle det bli nödvändigt att förse en föreskrift om royaltyersättning med betydande undantag. Ett ofta anfört skäl mot ersättning i form av royalty är även att denna kan verka hindrande för den tekniska utvecklingen om den royaltyberättigade uppfinnaren har en sådan ställning i företaget att han kan utöva ett bestämmande inflytande över utnyttjandet av uppfinningen eller på utvecklingen av nya produkter, som är närbesläktade med denna.

På grund av det anförda har jag funnit övervägande skäl föreligga mot att föreslå någon uttrycklig föreskrift om ersättningsform. Även i fortsättningen får det sålunda bero på omständigheterna i det enskilda fallet vilken form av ersättning som bör väljas. Är parterna oense, får tvisten lösas i samma ordning som föreskrivs beträffande tvister om ersättningens storlek. Vid de förhandlingar som i regel kommer att följa på en sådan tvist bör det i allmänhet vara möjligt för parterna att nå fram till en för båda parter tillfredsställande lösning på hela ersättningsfrågan. I sista hand får frågan avgöras av domstol.

Förstärkning av uppfinnarens förhandlingsposition – System med minimiersättning

En följd av att ersättningsbestämmelsen får en sådan allmänt hållen utformning som nu har beskrivits blir att frågan om vad som i det enskilda fallet skall anses utgöra skälig ersättning i allmänhet kommer att få avgöras vid förhandlingar mellan parterna. På denna punkt vill jag även framhålla att övrig arbetsrättslig lagstiftning bygger på tanken att tvister som har anknytning till arbetslivet i första hand bör lösas genom förhandlingar. I detta fall underlättas förhandlingarna även av att det i allmänhet finns en väl utbyggd förhandlingsorganisation på arbetsplatserna.

Jag vill även understryka att arbetsmarknadsparterna givetvis kan träffa kollektivavtal om normer för ersättningens beräknande, varvid hänsyn kan tas till de särskilda förhållanden som präglar olika branscher. I sådana företag, där man på grund av arten av den verksamhet som bedrivs kan förvänta sig att de anställda ofta gör uppfinningar, bör arbetsgivaren och de fackliga organisationerna kunna utarbeta fasta normer för fastställandet av ersättningen åtminstone beträffande uppfinningar som inte utgör resultatet av något mera principiellt nytänkande.[17]

Som jag tidigare har anfört kan en reglering, som tillåter arbetsgivaren att med stöd av lagen inträda som arbetstagarens rättsinnehavare till en uppfinning utan att parterna har kommit överens om ersättningen, leda till att arbetstagaren befinner sig i ett förhandlingsunderläge när ersättningen senare skall bestämmas. Eftersom arbetstagaren oftast är angelägen om att

[17] Exempel på sådana normer redovisas i avsnitt 2.4.2.

ersättningen fastställs i så nära anslutning till arbetsgivarens rättsövertagande som möjligt, är en onödig förhalning av ersättningsfrågan i hög grad ägnad att motverka den stimulans på uppfinnarverksamheten som rätten till ersättning utgör. Det kan visserligen sägas att arbetstagaren alltid har möjlighet att begära förhandlingar med arbetsgivaren och ytterst att väcka talan om ersättning vid domstol. Dessa åtgärder förutsätter emellertid att det är arbetstagaren som tar initiativet till att få ersättningsfrågan löst. Inför risken att komma i motsatsställning till arbetsgivaren avstår dock många arbetstagare från att driva sina rättmätiga ersättningskrav så länge anställningen består. I stället är det en allmänt rådande uppfattning att många uppfinnare väntar att ta upp ersättningsfrågan till dess att de står i begrepp att lämna eller redan har lämnat sin anställning, vilket givetvis försvårar ersättningsfrågans lösning.

Det nu anförda utgör enligt min mening skäl för att i lagen tas in bestämmelser som syftar till att tillvarata uppfinnarens intresse av att ersättningsfrågans lösning inte onödigt uppehålls när arbetsgivaren med stöd av lagen har förvärvat rätt till en tjänsteuppfinning. Jag har därför utarbetat ett ersättningssystem som uppväger de olägenheter som kan uppstå för arbetstagaren, om arbetsgivaren inträder som arbetstagarens rättsinnehavare till uppfinningen utan att parterna dessförinnan har träffat uppgörelse om villkoren för förvärvet. Systemet kan i korthet beskrivas såsom ett system med obligatorisk minimiersättning, vilket ålägger arbetsgivaren att ta initiativet till att ersättningsfrågan blir löst genom att han inom tidsfrister som anges i lagen skall erbjuda arbetstagaren ersättning som inte får understiga visst indexreglerat belopp. Systemet kan även sägas komplettera den materiella ersättningsbestämmelsen på det sättet att det garanterar arbetstagaren en viss minimiersättning när arbetsgivaren har utnyttjat möjligheten att inträda som arbetstagarens rättsinnehavare till en tjänsteuppfinning. I det följande skall jag redogöra närmare för systemets uppbyggnad.

Förskott och erbjudande om slutlig ersättning

Liksom i 1949 års lag uppställs i lagförslaget en tidsfrist inom vilken arbetsgivaren skall tillkännage för arbetstagaren att han utnyttjar sin rätt att med stöd av lagen inträda som arbetstagarens rättsinnehavare till en uppfinning. Tidsfristen har emellertid förlängts från fyra till sex månader, räknat från den dag då arbetsgivaren mottog underrättelse om tjänsteuppfinningens tillkomst. Att tidsfristen har förlängts beror på att en något längre betänketid för arbetsgivaren skapar gynnsammare förutsättningar att bedöma uppfinningens användningsområde och värde. Dessutom skapas större utrymme för undersökningar i patenterbarhetsfrågan. Till skillnad från vad som f. n. gäller skall meddelandet om arbetsgivarinträde ha skriftlig form. Muntliga meddelanden får alltså inte den rättsverkan att arbetsgivaren automatiskt inträder i arbetstagarens rätt till tjänsteuppfinningen. Det bör dock framhållas att arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att ett muntligt meddelande skall ha sådan rättsverkan.

Som jag redan har antytt är det en grundläggande tanke bakom ersättningssystemet att arbetstagaren inte skall behöva ta initiativet till att er-

sättningsfrågan blir löst. Enligt min mening bör i stället arbetsgivaren vara den av parterna som ligger närmast till att ta första steget när det gäller att bestämma ersättningen. Till följd härav föreslår jag att arbetsgivaren skall vara skyldig att lämna uppgift om den ersättning som han är villig att utge till arbetstagaren i kompensation för arbetsgivarinträdet. Uppgiften om erbjuden ersättning skall lämnas i det meddelande i vilket arbetsgivaren ger tillkänna att han inträder som arbetstagarens rättsinnehavare till tjänsteuppfinningen.

Som redan har framgått kan det emellertid ofta vara svårt att ta slutgiltig ställning till ersättningen redan vid arbetsgivarinträdet, eftersom ersättningens storlek är beroende av en mängd osäkra faktorer. Det kan därför ligga i båda parternas intresse att skjuta på det slutliga ståndpunktstagandet i ersättningsfrågan till dess att det finns ett säkrare underlag för ersättningens bestämmande. Om arbetsgivaren inte anser sig vara i stånd att erbjuda slutlig ersättning redan i samband med arbetsgivarinträdet, bereds arbetsgivaren i stället en möjlighet att erbjuda ett skäligt förskott på ersättningen. Härigenom vinner man den fördelen att arbetstagaren får åtminstone en del av ersättningen i nära anslutning till uppfinningens tillkomst, vilket måste antas stimulera uppfinnarverksamheten inom arbetslivet.

Nivån på ersättningsbeloppen – Indexreglering

För att den åsyftade stimulanseffekten inte skall gå förlorad är det nödvändigt att den erbjudna ersättningen ligger på en rimlig nivå. Å andra sidan måste emellertid beaktas svårigheterna att på ett så tidigt stadium som det här är fråga om fastställa vad som skall anses vara skälig ersättning. Framhållas bör även att man vid denna tidpunkt kan ha anledning hysa tvivel om huruvida uppfinningen är patenterbar eller inte. Det finns skäl förmoda att arbetsgivarna kan komma att i stor utsträckning åberopa sådana svårigheter till stöd för att erbjuda ersättning som senare visar sig vara orimligt låg. Med hänsyn härtill är systemet uppbyggt så att erbjuden ersättning inte får understiga visst belopp, vare sig arbetsgivaren väljer att erbjuda slutlig ersättning eller förskott på denna i samband med förvärvet. Minimiersättningen har knutits till basbeloppet enligt 1 kap. 6 § lagen (1962:381) om allmän försäkring. En sådan reglering är fördelaktig inte endast av det skälet att den blir enkel att tillämpa utan även därför att minimiersättningen automatiskt höjs i takt med förändringarna i penningvärdet.

Eftersom omfattningen av den rätt till tjänsteuppfinningen som arbetsgivarinträdet avser kan vara mer eller mindre vidsträckt, har minimiersättningens storlek gjorts beroende av hur omfattande arbetsgivarens rättsförvärv är. Ju mer omfattande rätt till tjänsteuppfinningen som arbetsgivaren övertar med stöd av lagens bestämmelser, desto högre blir det gränsbelopp som inte får underskridas. För att enkelheten i systemet inte skall gå förlorad har jag i lagtexten begränsat antalet typfall av rättsförvärv och bestämt minimiersättningen för envar av dessa grupper till kvotdelar av basbeloppet. Av praktiska skäl är det basbeloppet för månaden närmast före den då erbjudandet görs, som är avgörande för minimibeloppets storlek. På grund av det anförda förordar jag att det i lagen tas in bestämmelser om att er-

bjudande om *slutlig ersättning* i samband med arbetsgivarinträdet inte får understiga följande belopp:

1. Arbetsgivaren övertar endast rätten att utöva uppfinningen i sin egen verksamhet (enkel licens).	En fjärdedel av basbeloppet för månaden närmast före den då erbjudandet görs (f. n. 4 025 kr).[18]
2. Arbetsgivaren övertar all rätt till uppfinningen i Sverige.	Ett halvt basbelopp (f. n. 8 050 kr).
3. Arbetsgivaren övertar rätt till uppfinningen i annan omfattning än som har angetts under 1 och 2.	Ett basbelopp (f. n. 16 100 kr).

Om arbetsgivaren däremot väljer att erbjuda endast *förskott* i samband med arbetsgivarinträdet, därför att det exempelvis finns skäl till osäkerhet om uppfinningens patenterbarhet, får arbetsgivaren minska den erbjudna ersättningen till belopp som motsvarar hälften av vad som minst skulle ha erbjudits som slutlig ersättning. Denna reduktionsregel gäller dock inte för det fallet att arbetsgivaren vill bevara uppfinningen som företagshemlighet. I sådana fall gäller särskilda regler. Till dessa återkommer jag senare.

Eftersom de föreskrivna gränsbeloppen är lägre vid erbjudande om förskott än vid erbjudande om slutlig ersättning kan på goda grunder antas att många arbetsgivare kommer att välja förskottsalternativet i avvaktan på beslut i patenterbarhetsfrågan. Meddelas patent på uppfinningen, bortfaller emellertid det skäl som motiverar regeln om reducerad ersättning vid förskottserbjudande. Till följd härav föreskrivs att arbetsgivaren utan föregående anfordran skall utge ett andra förskott när patent- och registreringsverket har bifallit en ansökan om patent på uppfinningen. Har europeiskt patent meddelats, inträder denna skyldighet vid en tidpunkt av handläggningen i det europeiska patentverket som motsvarar den då patent- och registreringsverket bifaller en svensk patentansökan (se 10 §). Jag vill här tillägga att skyldigheten att betala ett andra förskott inträder, trots att patentmyndighetens beslut ännu inte har vunnit laga kraft. Det andra förskottet, räknat i kvotdelar av basbeloppet, får inte understiga det belopp som arbetsgivaren var skyldig att minst erbjuda som ett första förskott i samband med arbetsgivarinträdet. Bifalles patentansökningen, kommer således det sammanlagda förskottet att motsvara minst vad arbetsgivaren hade varit skyldig att erbjuda arbetstagaren om han redan vid arbetsgivarinträdet hade bestämt sig för att erbjuda slutlig ersättning.

I och med att patent har meddelats på uppfinningen, torde det i allmänhet föreligga bättre förutsättningar att bestämma den slutliga ersättningen. Arbetsgivaren har därför ålagts att erbjuda arbetstagaren slutlig ersättning inom sex månader från det att förpliktelsen att betala det andra förskottet inträdde. I vissa fall kan det givetvis finnas behov av ytterligare tid för utredning om uppfinningens värde. Det kan även tänkas att patenterbarhetsfrågan fortfarande inte är slutgiltigt löst vid denna tidpunkt, eftersom beslutet att bifalla patentansökningen har överklagats. Det bör understrykas att arbetsgivaren inte kan åberopa sådana oklarheter till stöd för att vägra erbjuda slutlig ersättning inom den föreskrivna tidsfristen. Däremot är det inget som hindrar att arbetsgivaren med hänvisning till det oklara läget förklarar

[18] Basbeloppet för november 1980 är 16 100 kr.

att han inte är beredd att erbjuda någon ersättning utöver den som arbetstagaren redan har fått i förskott. Uppstår i ett sådant fall tvist, får denna lösas i den ordning som föreskrivs beträffande ersättningstvister. Vid de förhandlingar som regelmässigt kommer att följa på en sådan tvist bör det ofta vara möjligt för parterna att träffa överenskommelse om att arbetsgivaren skall ta ett nytt initiativ till ersättningens fastställande när det finns gynnsammare förutsättningar att bedöma ersättningsfrågan.

Minimiersättningssystemets tillämpning i fråga om vissa försvarsuppfinningar

En förutsättning för att arbetsgivaren skall vara skyldig att utge ett andra förskott och att därefter erbjuda arbetstagaren slutlig ersättning är att patentansökningen har prövats och att uppfinningen därvid befunnits vara patenterbar. Enligt lagen (1971:1078) om försvarsuppfinningar gäller emellertid att handläggningen av en patentansökan, som avser en försvarsuppfinning, under vissa förhållanden skall avbrytas när ansökningen enligt 19 § patentlagen har godkänts för utläggning. Detta är fallet om granskningsnämnden för försvarsuppfinningar har förordnat att uppfinningen skall hemlighållas till följd av sin betydelse för försvaret och om detta förordnande fortfarande gäller när uppfinningen godkänns för utläggning. I stället för att utlägga ansökningen, vilket skulle leda till ett offentliggörande av uppfinningen, skall patentverket enligt 12 § försvarsuppfinningslagen förklara ansökningen vilande i avbidan på att granskningsnämndens förordnande om hemlighållande upphör att gälla. Det är givet att en sådan vilandeförklaring kan leda till att någon slutlig prövning av ärendet inte kommer till stånd förrän lång tid därefter eller att någon sådan över huvud taget inte kommer att företas. Härav följer även att skyldigheten för arbetsgivaren att erlägga ett andra förskott och att därefter erbjuda slutlig ersättning uppskjuts på mycket obestämd tid eller inte alls inträder.

Med hänsyn härtill har jag övervägt särskilda ersättningsregler inom ramen för det obligatoriska minimiersättningssystemet, vilka tar sikte på det fallet att patentverket har vilandeförklarat en ansökan om patent på en försvarsuppfinning. Jag har emellertid avstått från en sådan reglering av det skälet att antalet patentansökningar, som vilandeförklaras till följd av 12 § försvarsuppfinningslagen, är så ringa att en särreglering inte skulle fylla något praktiskt behov. Enligt uppgifter från granskningsnämnden har nämnden under senare år ytterst sällan förordnat om hemlighållande av svenska försvarsuppfinningar, dvs. försvarsuppfinningar som har tillkommit i Sverige eller tillhör här bosatt fysisk person eller tillhör svensk juridisk person. Under år 1977 meddelades sådant beslut i tre fall. Därefter har nämnden inte förordnat om hemlighållande i något enda fall. Vidare är f. n. endast två patentansökningar vilandeförklarade med stöd av 12 § försvarsuppfinningslagen. Det är alltså endast i mycket sällsynta undantagsfall som det obligatoriska minimiersättningssystemet till följd av försvarsuppfinningslagen inte kommer att fungera fullt ut på sätt som är avsett. Arbetstagaren får i dessa undantagsfall, sedan han uppburit ett första förskott, själv ta initiativet till att få ersättningsfrågan löst och kan naturligtvis då stödja sig på reglerna

i 8 § om skälig ersättning, såvida han inte föredrar att vänta med ersättning till dess att beslutet om hemlighållande har upphört att gälla och slutlig prövning av patentansökningen har ägt rum.

Det bör i detta sammanhang även framhållas att uppfinnaren eller dennes rättsinnehavare kan begära att staten övertar en hemlig försvarsuppfinning och att beslutet att hemlighålla uppfinningen upphör att gälla om staten inte har övertagit uppfinningen inom en fyramånadersperiod (se 11 § försvarsuppfinningslagen).

Tvekan i patenterbarhetsfrågan

Eftersom arbetstagaren endast kan göra anspråk på särskild ersättning för uppfinningar som är patenterbara, inställer sig frågan huruvida arbetsgivaren bör kunna åberopa tveksamhet i patenterbarhetsfrågan till stöd för att inte behöva erbjuda ersättning redan i samband med arbetsgivarinträdet. En undantagsbestämmelse, som befriar arbetsgivaren från att erbjuda minimiersättning för de uppfinningar som det här är fråga om, skulle emellertid knappast gå att förena med ett ersättningssystem på vilket man ställer krav att det skall vara enkelt att tillämpa och verka stimulerande på uppfinnarverksamheten inom arbetslivet. Arbetsgivaren torde nämligen så gott som alltid kunna hävda att patenterbarheten är tveksam till dess att patent har meddelats och därmed på ett enkelt sätt kringgå minimiersättningssystemet. Fullständig klarhet härom kan man nämligen i allmänhet få först sedan en patentansökan har prövats av patentmyndigheten och mestadels torde det vara omöjligt att med säkerhet förutse resultatet av denna prövning på det tidiga stadium då arbetsgivarinträdet aktualiseras. Med hänsyn härtill bör enligt min mening minimiersättningssystemet vara obligatoriskt även i de fall då det kan finnas anledning till tveksamhet om uppfinningens patenterbarhet.

En följd av att minimiersättningssystemet har gjorts obligatoriskt är att en arbetsgivare, som är intresserad av att förvärva rättigheter till en tjänsteuppfinning, får ta risken att uppfinningen sedermera visar sig inte vara patenterbar. Förklarar arbetsgivaren inom sexmånadersfristen att han helt eller delvis inträder såsom uppfinnarens rättsinnehavare, blir han även skyldig att erbjuda åtminstone föreskrivet minimiförskott, som senare kan visa sig vara erlagt i onödan, eftersom uppfinningen inte kan patenteras. Det bör emellertid framhållas att regelsystemet är utformat på ett sådant sätt att arbetsgivaren i allmänhet kan företa åtminstone vissa undersökningar i patenterbarhetsfrågan, innan tidsfristen för arbetsgivarinträdet löper ut.

Tvivel om patenterbarheten kan även leda till att arbetsgivaren väljer att avstå från förvärv av uppfinnarrätten i den ordning som föreskrivs i lagen och att han i stället förklarar att han tänker utnyttja uppfinningen i sin verksamhet såsom ett vanligt arbetsresultat av en anställd. Eftersom lagen över huvud taget inte blir tillämplig i ett sådant fall, kan arbetstagaren inte påräkna ersättning enligt det nu redovisade regelsystemet. Å andra sidan går arbetsgivaren genom ett sådant handlingssätt miste om möjligheten att erhålla patentskydd på uppfinningen. Arbetsgivaren kan inte heller hindra arbetstagaren från att söka patent på uppfinningen, och patentet blir ar-

betstagarens egendom. Har arbetsgivaren utnyttjat uppfinningen, kan patenthavaren väcka talan mot arbetsgivaren för patentintrång, vilket kan leda till bl. a. att denne blir skyldig att utge skadestånd.[19] Rättsskyddet för arbetstagaren ligger med andra ord i dessa fall i att arbetstagaren har rätt att söka patent och – om patent meddelas – utnyttja de skyddsregler som patentlagen innehåller för uppfinnare i allmänhet. Arbetsgivaren har alltså med sin inställning åstadkommit att vad som egentligen är en tjänsteuppfinning blir en fri uppfinning.

Företagshemlighet

Jag har redan antytt att särskilda regler bör gälla för det fallet att arbetsgivaren vill hålla en tjänsteuppfinning hemlig. Eftersom en sådan uppfinning inte blir föremål för prövning av patentmyndigheten, går arbetstagaren miste om det viktigaste bevismedlet när det gäller att visa sin rätt till ersättning.[20] På grund härav har jag ansett det nödvändigt att skapa särskilda regler som tillgodoser arbetstagarens intresse av att hans ersättningsrätt inte blir eftersatt. Reglerna har utformats mot bakgrund av att arbetsgivaren rimligen bör vara den av parterna som ligger närmast till att bära risken av att en uppfinning, som skall bevaras som företagshemlighet, inte är patenterbar. Det bör dessutom framhållas att utnyttjandet av en företagshemlighet innebär en monopolställning som ofta har ett lika betydande värde för arbetsgivaren som ett patentskydd. Med hänsyn till det anförda har jag funnit lämpligt att föreslå en regel med innebörd att arbetsgivarens underrättelse om att han vill bevara en tjänsteuppfinning som företagshemlighet får den verkan i ersättningshänseende att uppfinningen anses patenterbar i Sverige.

En sådan reglering får som följd att arbetsgivaren blir skyldig att erbjuda arbetstagaren ersättning i samband med arbetsgivarinträdet antingen i form av förskott eller i form av slutlig ersättning. Arbetsgivaren kan alltså inte vägra att erbjuda ersättning under åberopande av att uppfinningen enligt hans uppfattning inte är patenterbar. Det bör emellertid understrykas att detta gäller enbart i det fallet att arbetsgivaren väljer att förvärva rätten till uppfinningen genom arbetsgivarinträde på sätt som föreskrivs i lagen (se 5 §). Har arbetsgivaren avstått från sådant förvärv och i stället förklarat att han anser att uppfinningen inte är patenterbar och att han tillgodogör sig uppfinningen som ett vanligt arbetsresultat, blir såsom jag nyss har framhållit lagens bestämmelser över huvud taget inte tillämpliga. Något arbetsgivarinträde har ju inte skett.

Arbetsgivarens förklaring att han vill bevara uppfinningen som en företagshemlighet får alltså i praktiken samma rättsverkan när det gäller arbetstagarens ersättningsrätt som om arbetsgivaren medger att uppfinningen är patenterbar. Till följd härav bortfaller även skälet för den tidigare nämnda reduktionsregeln vid förskottserbjudande. Det förskottsbelopp, som arbetsgivaren måste erbjuda arbetstagaren i samband med arbetsgivarinträdet, bör alltså inte vara lägre än vad arbetstagaren minst skulle ha erhållit om patent hade sökts och meddelats på uppfinningen. På grund härav och då arbetsgivaren av naturliga skäl måste inträda helt som arbetstagarens rättsinne-

[19] Se 57–60 §§ patentlagen (1967:837).

[20] Se avsnitt 5.2.3.

havare till en uppfinning, som han vill hålla hemlig, föreslår jag en regel om att erbjudet förskott inte får understiga ett basbelopp. Den omständigheten att förevarande uppfinningar inte kommer att underkastas patenterbarhetsprövning nödvändiggör även en särskild föreskrift om tidpunkten när arbetsgivaren senast skall ta initiativet till att ersättningsfrågan blir slutgiltigt löst. Detta skall enligt förslaget ha skett inom ett år efter det att arbetsgivarinträdet har ägt rum.

Arbetstagarens skyldighet att svara på erbjudande om ersättning

Efter det att arbetsgivaren har redovisat sin ståndpunkt i ersättningsfrågan, bör arbetstagaren ha en viss betänketid för att ta ställning till huruvida han skall anta eller förkasta arbetsgivarens erbjudande om förskott eller slutlig ersättning. En tidrymd av fyra månader från det att han mottog underrättelse om erbjudandet har jag ansett utgöra tillräckligt rådrum för arbetstagaren. Parterna kan givetvis komma överens om att förlänga betänketiden. Under betänketiden är ersättningserbjudandet bindande för arbetsgivaren. Förklarar arbetstagaren att han godtar erbjudandet, får givetvis detta till följd att avtal har träffats i enlighet med de villkor som arbetsgivaren har erbjudit.

Om arbetstagaren inte anser sig kunna godta den erbjudna ersättningen, bör det kravet kunna ställas på honom att han ger detta till känna för arbetsgivaren. Underlåter arbetstagaren att framställa invändning mot ersättningserbjudandet inom fyramånadersfristen, bör det i allmänhet betyda att han anser sig kunna acceptera den erbjudna ersättningen. På grund härav föreslår jag en bestämmelse om att arbetstagarens passivitet i det nämnda avseendet får den rättsverkan att arbetstagaren anses ha godtagit ersättningserbjudandet.

För att undvika onödig tidsutdräkt med utbetalningen av ersättningen har arbetsgivaren ålagts att utan anfordran betala erbjuden ersättning i form av engångsbelopp omedelbart efter det att avtal om ersättningen har träffats eller till följd av den nyss nämnda passivitetsregeln anses ha kommit till stånd. Inom avtalsrätten gäller att anbud om slutande av avtal inte längre är bindande för anbudsgivaren om anbudstagaren avslår anbudet. Detsamma gäller i princip om anbudstagaren inte antar budet oförändrat. Det ligger emellertid i minimiersättningssystemets natur att arbetstagaren inte skall förlora rätten till erbjuden ersättning till den del den ryms inom arbetsgivarens motbud. På grund härav har jag ansett det vara rimligt att ålägga arbetsgivaren skyldighet att betala ostridig del av ersättningsbeloppet, om arbetstagaren har framställt invändning mot erbjudandet inom den föreskrivna fyramånadersfristen. Betalningsskyldigheten inträder omedelbart efter det att arbetstagaren har framställt invändning mot ersättningserbjudandet. Jag vill även nämna att förslaget på denna punkt stämmer överens med vad som enligt allmänna arbetsrättsliga grundsatser anses gälla vid tvist om arbetslön. Är en lönefordran delvis ostridig, måste arbetsgivaren också betala ostridig del av lönekravet på förfallodagen.

Minimiersättningssystemets återverkningar

Det nu föreslagna ersättningssystemet innebär att ersättning obligatoriskt kommer att utgå med relativt höga belopp i nära anslutning till uppfinningens tillkomst. Det skapar dessutom en press på arbetsgivaren att utreda om det är ekonomiskt försvarbart att ta en tjänsteuppfinning i anspråk och att endast förvärva rätt till uppfinningar som bedöms vara av värde för hans verksamhet. Det finns vidare skäl förmoda att de föreskrivna minimibeloppen kan tjäna till viss ledning för parterna vid uppgörelser om förvärv av rätt till andra arbetstagaruppfinningar än tjänsteuppfinningar. Arbetstagaren kan nämligen med rätt stor tyngd peka på att han hade haft rätt till viss minimiersättning, om omständigheterna hade varit sådana att arbetsgivaren tvångsvis hade kunnat överta rätt till uppfinningen.

Jag vill emellertid kraftigt understryka att det inte är meningen att de föreskrivna minimibeloppen skall betraktas som ett slags normalersättning. Ersättningen skall alltså fastställas efter en skälighetsbedömning med beaktande av samtliga omständigheter. Detta innebär att arbetsgivaren inte bör ta det schabloniserade minimiersättningssystemet till intäkt för att vägra arbetstagaren ytterligare ersättning i sådana fall, där det är skäligt att sådan utgår. Ersättningssystemet kompletterar emellertid skälighetsregeln på det sättet att det garanterar arbetstagaren minimiersättning trots att en skälighetsbedömning skulle ha lett till att ingen ersättning eller endast en mycket låg ersättning borde utgå. Jag tänker då närmast på sådana fall där det föreligger ett mycket nära samband mellan uppfinningens tillkomst och uppfinnarens anställning, t. ex. då uppfinningen utgör resultatet av en direkt arbetsuppgift och arbetstagarens löneförmåner har bestämts med hänsyn till att det förväntas av honom att han skall göra uppfinningar i sin tjänst. Som jag redan har framhållit går det emellertid knappast att förena en undantagsbestämmelse som befriar arbetsgivaren från att erbjuda och utge ersättning för dessa uppfinningar med ett effektivt och enkelt ersättningssystem. I sammanhanget vill jag dock erinra om att arbetsmarknadsparterna kan träffa kollektivavtal om att innehavare av vissa befattningar skall ställas utanför minimiersättningssystemet.

Förhandlingar och tolkningsföreträde

Som jag tidigare har framhållit bygger lagförslaget i likhet med övrig modern arbetsrättslagstiftning på tanken att ersättningstvister i största möjliga utsträckning bör lösas genom förhandlingar. Har arbetstagaren i rätt tid framställt krav på högre ersättning eller annan ersättningsform än den arbetsgivaren har erbjudit för en tjänsteuppfinning, är det också naturligt att parterna försöker nå fram till en lösning av tvisten förhandlingsvägen. Detsamma gäller givetvis när arbetsgivaren har träffat avtal med arbetstagaren om förvärv av uppfinnarrätt och när ersättningsfrågan har skjutits på framtiden.

Genom lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) har skapats ett regelsystem som syftar till att stärka arbetstagarens ställning bl. a. vid förhandling och vid rättegång i tvister om lön eller annan ersättning. Med den avfattning som medbestämmandelagens regler om tolkningsfö-

reträde i lönetvister har fått torde man böra utgå från att dessa regler gäller även i tvister om ersättning för arbetstagaruppfinningar. Ersättningskravet anknyter ju till det förhållandet att en anställning föreligger och inte sällan gäller kollektivavtalsregler för beräkningen av ersättningen (se även lagrådets uttalande i prop. 1975/76:105 Bil. 1 s. 496).

Bestämmelserna, som är intagna i 35–37 §§ MBL, innebär i korthet följande. Arbetsgivaren är enligt 35 § skyldig att ta initiativet till förhandling med en kollektivavtalsbunden arbetstagarorganisation och i sista hand till rättegång, om tvist uppstår mellan arbetsgivaren och organisationen rörande lön eller annan ersättning till den som är medlem i organisationen. Bestämmelserna tar således sikte på det fallet att arbetstagaren med stöd av sin fackliga organisation har en annan uppfattning i ersättningsfrågan än den arbetsgivaren företräder. Rättstvisten kan avse tillämpningen av bestämmelser i kollektivavtal eller enskilt anställningsavtal. Bestämmelserna gäller emellertid även i det fallet att arbetstagarens anspråk har sin grund i lagregler. Skyldigheten för arbetsgivaren att påkalla förhandling med arbetstagarens fackliga organisation inträder omedelbart efter konstaterandet att ersättningsfrågan är tvistig. Arbetstagarsidans förhandlingsrätt utövas enligt 36 § av den lokala arbetstagarorganisationen, om en sådan finns. I annat fall tillkommer förhandlingsrätten den arbetstagarorganisation som har träffat kollektivavtalet med arbetsgivaren. Kan tvisten inte lösas vid förhandlingen, skall arbetsgivaren enligt 35 och 37 §§ väcka talan vid domstol inom tio dagar efter det att förhandlingen har avslutats.[21] Om enligt föreskrift i kollektivavtal förhandling skall äga rum både på lokal och på central nivå, är arbetsgivaren enligt 37 § skyldig att begära förhandling även med den centrala arbetstagarorganisationen innan han väcker talan vid domstolen. En tiodagarsfrist gäller även för påkallande av central förhandling. Underlåter arbetsgivaren att begära förhandling eller hänskjuta tvisten till rättegång inom föreskriven tid, blir han enligt 35 § skyldig att utge lön eller annan omtvistad ersättning med det belopp som arbetstagarsidan har krävt, såvida kravet inte är oskäligt.

När det gäller tvist om ersättning för en arbetstagaruppfinning, har jag dock funnit anledning att föreslå vissa undantagsbestämmelser i förhållande till de nu nämnda reglerna om arbetstagarsidans tolkningsföreträde vid ersättningstvister. Lagförslaget innehåller bestämmelser, som i tre avseenden avviker från dessa regler.

För det första föreslås att reglerna om tolkningsföreträde inte skall gälla vid tvist om erbjudet förskott för en tjänsteuppfinning. Anledningen till att jag har intagit denna ståndpunkt är att förskottserbjudandet aktualiseras vid en tidpunkt, då man i allmänhet saknar material för att bestämma skälig ersättning. En ordning, som leder till att arbetsgivaren vid tvist om förskott måste ta initiativet till förhandling och ytterst till rättegång, skulle således enligt min mening inte tjäna något förnuftigt ändamål. Jag vill emellertid understryka att undantagsbestämmelsen avser endast MBL:s regler om tolkningsföreträde. Den förhandlingsrätt, som i övrigt tillkommer parterna på arbetsmarknaden enligt MBL, berörs inte av bestämmelsen. Arbetstagarens fackliga organisation har alltså enligt 10 § MBL rätt till förhandling med arbetsgivaren även i förskottstvister men med den skillnaden att organisationen måste göra framställning härom. Skulle en sådan förhandling inte

[21] Påkallande av skiljeförfarande får i detta avseende samma verkan som väckande av talan vid domstol. Se AD 1977 nr 105.

leda till någon uppgörelse, är organisationen givetvis också oförhindrad att väcka talan vid domstol.

35 § MBL innebär att arbetsgivaren i sista hand måste väcka talan vid domstol (i förekommande fall skiljenämnd), om han vill undvika att arbetstagarsidans mening i ersättningstvisten blir gällande mot honom. Även på denna punkt har jag funnit skäl att föreslå en viss ändring i förhållande till vad som gäller enligt MBL. Enligt min mening bör arbetsgivaren kunna bryta tolkningsföreträdet även på det sättet att han begär utlåtande från statens nämnd för arbetstagares uppfinningar (SNAU). På grund härav föreslås en föreskrift om att arbetsgivaren inte är skyldig att till följd av 35 § MBL utge ersättning för en arbetstagaruppfinning, om han i stället för att väcka talan vid domstol begär utlåtande från nämnden inom tio dagar efter det att förhandling rörande ersättningen har avslutats. Arbetsgivaren kan alltså välja mellan att väcka talan vid domstol och att begära utlåtande från SNAU, när förhandlingarna inte har lett till någon uppgörelse. Det huvudsakliga skälet för att arbetsgivaren föreslås få valfrihet i detta avseende är att parterna i första hand bör utnyttja den särskilda sakkunskap som till följd av dess sammansättning finns i SNAU, innan talan väcks i domstol. Syftet med regeln är alltså att styra tvister om ersättning till SNAU för att i möjligaste mån förebygga att tvister hänskjuts till domstol.

I lagförslaget har föreskrivits ytterligare ett undantag från MBL:s regler om tolkningsföreträde. Undantaget avser det fallet att ersättningsfrågan är tvistig till följd av att parterna har olika uppfattningar om huruvida uppfinningen är patenterbar i Sverige. Enligt min mening bör sådana tvister helt och hållet falla utanför tillämpningsområdet för tolkningsföreträdesreglerna. Det huvudsakliga skälet för undantagsbestämmelsen är att domstolarna och SNAU i allmänhet saknar möjlighet att utan anlitande av särskild patentteknisk sakkunskap avgöra huruvida en uppfinning verkligen är patenterbar. Detta gäller givetvis även de fackliga organisationerna. Arbetstagarens intresse av en lösning av dessa tvistefrågor tillvaratas i stället genom regler om skyldighet för arbetsgivaren att under vissa förutsättningar söka patent på en uppfinning. Till denna fråga återkommer jag i nästa avsnitt.

De nämnda bestämmelserna om arbetstagarsidans tolkningsföreträde vid ersättningstvister är som nyss har anförts tillämpliga endast om arbetsgivaren och arbetstagarens fackliga organisation är bundna av samma kollektivavtal, oavsett vilken fråga som regleras i avtalet. Reglerna om tolkningsföreträde skall enligt 5 § andra stycket MBL tillämpas även när kollektivavtal tillfälligt inte gäller. Om arbetsgivaren över huvud taget inte är bunden av kollektivavtal, berörs däremot inte en ersättningstvist av bestämmelserna. Detsamma gäller i fråga om en tvist mellan en avtalsbunden arbetsgivare och en arbetstagare som inte är medlem av en avtalsbunden organisation. I dessa fall får alltså den enskilde arbetstagaren själv ta initiativet till att få ersättningsfrågan löst.

Som skäl för att tillämpningsområdet för nämnda bestämmelser i MBL har begränsats till fall då arbetsgivaren och arbetstagarens fackliga organisation står i kollektivavtalsförhållande har i förarbetena särskilt framhållits att tvister om lön och annan ersättning till arbetstagare huvudsakligen avser tolkning och tillämpning av kollektivavtal och att det därför bör förbehållas kollektivavtalsparterna att förfoga över avtalstolkningen. Detta skäl gör sig

emellertid inte gällande med samma styrka vid tvister om uppfinnarersättning, eftersom arbetsgivarens skyldighet att utge ersättning har sin grund i en tvingande lagbestämmelse. Det skulle därför kunna övervägas att ge även andra arbetstagare än medlemmar i kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation en sådan förmånlig rättsställning som 35 § MBL medför, när arbetsgivaren och den fackliga organisationen är bundna av kollektivavtal.

Mot en sådan lösning talar emellertid flera omständigheter. En förhandlingsordning som innebär att arbetsgivaren åläggs att ta inititativet till förhandling och ytterst till rättegång för att undvika att arbetstagarsidan får tolkningsföreträde har som sitt främsta syfte att främja uppgörelser och praktiska lösningar som parterna själva utformar vid förhandlingar. Det är mot bakgrund härav nödvändigt att den förhandlingsberättigade organisationen har en sådan handlingsberedskap och fast struktur som är nödvändig för att förhandlingarna skall kunna bedrivas på ett meningsfullt och ansvarskännande sätt. Dessa synpunkter, som inom övriga områden av den moderna arbetsrätten har varit vägledande då man har valt att tillerkänna endast kollektivavtalsbärande organisation rätten till tolkningsföreträde vid tvister, gör sig gällande även beträffande tvister om uppfinnarersättning.

Ett regelsystem som innebär rätt till tolkningsföreträde för icke-kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisationer och oorganiserade arbetstagare skulle enligt min mening inte heller fylla något större praktiskt behov. På de arbetsplatser, där sådan verksamhet bedrivs som kan förväntas resultera i uppfinningar, är nämligen arbetsgivarna i allmänhet bundna av kollektivavtal med de anställdas fackliga organisationer. På grund härav och då arbetstagarna numera i allmänhet är medlemmar i kollektivavtalsbundna organisationer skulle tillämpningsområdet för ett sådant regelsystem bli ytterst litet.

På grund av det nu anförda anser jag att det inte finns tillräckligt bärande skäl för att ge även andra arbetstagare än medlemmar i kollektivavtalsbundna organisationer en sådan förmånlig rättsställning som tolkningsföreträdet innebär. För dessa arbetstagare bör sålunda alltjämt gälla den ordningen att de själva får ta initiativet till förhandlingar med arbetsgivaren och ytterst till rättegång, om de inte anser sig kunna godta den ersättning som arbetsgivaren har erbjudit.

Jag har redan framhållit att reglerna om tolkningsföreträde har som sitt främsta syfte att parterna skall nå fram till en lösning av tvisten vid förhandlingar. Bryter arbetsgivaren tolkningsföreträdet genom att påkalla förhandling, blir parterna också skyldiga att infinna sig vid förhandlingssammanträde, såvida de inte kommer överens om annan förhandlingsform. Bestämmelser om vad som innefattas i parts förhandlingsskyldighet finns i 15 § MBL. Enligt denna paragraf skall part lägga fram ett motiverat förslag till lösning av tvistefrågan. Parterna är således skyldiga att redogöra för skälen till sina ståndpunkter i tvisten och därmed torde de även vara förpliktade att informera om de omständigheter som styrker deras uppgifter. I 18 § MBL finns dessutom en regel om skyldighet att på begäran av motparten förete skriftligt material som har aktualiserats under förhandlingen, s. k. editionsplikt. Jag vill understryka att det på arbetstagarsidan är den fackliga organisationen och inte den enskilde arbetstagaren som har rätten

till denna information.

Skälet för de senast nämnda reglerna är givetvis att arbetsgivaren och den fackliga organisationen skall ha tillgång till samma utredningsmaterial vid förhandlingarna. Detta skäl skulle i och för sig också kunna anföras till stöd för liknande bestämmelser vid förhandling om ersättning mellan den enskilde arbetstagaren och arbetsgivaren. Jag har emellertid avstått från att föreslå sådana regler och det av följande skäl.

Som redan har framgått är informationsskyldigheten ett utflöde av förhandlingsskyldigheten. Saken kan även uttryckas på det sättet att förhandlingsrätten får sitt innehåll genom att motparten är skyldig att informera om skälen för sitt ställningstagande. Det är emellertid ett genomgående drag i arbetsrättslagstiftningen att förhandlingsrätten på arbetstagarsidan och därmed även rätten till information har förbehållits de fackliga organisationerna även i det fallet att tvisten rör enbart den enskilde arbetstagarens rätt. Arbetsgivaren har således inte någon lagstadgad skyldighet att förhandla med den enskilde arbetstagaren. Enligt min mening bör det inte komma i fråga att på ett så begränsat område av arbetslagstiftningen som det aktuella bryta mot principen att förhandlings- och informationsrätten tillkommer enbart arbetstagarnas fackliga organisationer.

Eftersom arbetstagarna numera i mycket stor utsträckning är medlemmar i arbetstagarorganisationer, torde det i praktiken inte heller finnas något påtagligt behov av regler om förhandlings- och informationsskyldighet för arbetsgivaren gentemot den enskilde arbetstagaren. Jag vill i detta sammanhang framhålla att även de arbetstagarorganisationer, som inte är bundna av kollektivavtal, har rätt till förhandlingar med arbetsgivaren i frågor som rör organisationens medlemmar.

Jämkning av fastställd ersättning

Som nämnts i avsnitt 2.1 övervägdes vid tillkomsten av 1949 års lag en regel, som medgav jämkning av redan fastställd ersättning vid väsentligt ändrade förhållanden. Någon sådan regel togs emellertid inte in i lagen. Spörsmålet togs på nytt upp i det Edlingska betänkandet. Lagförslaget innehöll en bestämmelse om att inte blott avtal utan även dom avseende uppfinnarersättning skulle kunna jämkas vid väsentligt ändrade förhållanden.

Saken har emellertid sedan dess delvis kommit i ett annat läge genom tillkomsten av den s. k. generalklausulen i 36 § avtalslagen (1915:218; ändrad 1976:185). Enligt denna bestämmelse, som är tillämplig inom hela förmögenhetsrätten, får avtalsvillkor jämkas eller lämnas utan avseende bl. a. om villkoret framstår som oskäligt på grund av efteråt inträffade förhållanden. Om ett oskäligt villkor har sådan betydelse för avtalet att det inte skäligen kan krävas att avtalet i övrigt skall gälla med oförändrat innehåll, får avtalet jämkas även i annat hänseende eller i sin helhet lämnas utan avseende. Vid prövningen av huruvida ett avtalsvillkor är oskäligt skall särskild hänsyn tas till behovet av skydd för den som i egenskap av konsument eller eljest intar en underlägsen ställning i avtalsförhållandet.

I propositionen med förslag till generalklausul berörde föredragande stats-

rådet särskilt möjligheten att jämka avtal om ersättning för arbetstagares uppfinningar och anförde härvid följande:[22]

> För min del anser jag det önskvärt att det införs en möjlighet till jämkning e. d. på grund av ändrade förhållanden även när det gäller avtal om ersättning för arbetstagares uppfinningar. Just den omständigheten att sådana avtal ofta avser en lång tidsperiod talar starkt för att det bör finnas en möjlighet till jämkning på grund av ändrade förhållanden. I vissa fall kan det också förflyta avsevärd tid innan det visar sig att ett avtal har inneburit en lösning av ersättningsfrågan som är oskälig för ena parten.
>
> När det gäller bedömningen av i vilka fall jämkning av ett avtal om ersättning för arbetstagares uppfinning bör kunna komma i fråga på grund av ändrade förhållanden anser jag att i princip samma grunder bör tillämpas som när det gäller jämkning på grund av ändrade förhållanden i andra fall. Jag vill emellertid beträffande dessa avtal ansluta mig till den under remissbehandlingen framförda uppfattningen att det som regel föreligger större anledning till jämkning när ersättning har bestämts till ett engångsbelopp än när ersättning utgår i form av royalty på försäljningen av den produkt som uppfinningen avser.

För eget vidkommande har jag funnit att de skäl som sålunda har anförts till stöd för jämkning av tidigare träffade ersättningsavtal gör sig gällande även i det fallet att ersättningen har fastställts genom dom. På grund härav föreslår jag en bestämmelse om att rätten kan ändra vad som genom dom har bestämts om ersättning för en arbetstagaruppfinning såvida ersättningen framstår som oskälig med hänsyn till förhållanden som har inträffat efter domen. Genom oskälighetsrekvisitet framhävs att jämkning inte kan komma i fråga vid varje ändring av de omständigheter som har varit avgörande för domstolens prövning av ersättningsfrågan. Förändringen skall alltså vara betydelsefull och dessutom varaktig för att jämkning skall kunna ske.

Återbetalning

För att arbetstagaren inte skall riskera att få betala tillbaka ersättning som han redan har erhållit och kanske redan har hunnit förbruka, har jag funnit lämpligt att föreslå en tvingande regel om att arbetstagaren inte kan åläggas att betala tillbaka ersättning som han i god tro har erhållit för en uppfinning. Skälet för bestämmelsen är sålunda av social karaktär. En liknande regel anses enligt allmänna rättsgrundsatser gälla beträffande felaktigt utbetald lön.[23]

Förevarande bestämmelse torde få sin främsta betydelse i det fallet att arbetstagaren har mottagit ersättning för en uppfinning, som sedermera visar sig inte ha varit patenterbar. Förbudet mot återkrav gäller inte blott ersättning som arbetstagaren till följd av lagens regler har mottagit för en tjänsteuppfinning. Även vederlag som arbetstagaren har fått på grund av avtal med arbetsgivaren för en arbetstagaruppfinning som inte tillhör gruppen tjänsteuppfinningar omfattas av förbudet. Vidare är regeln tillämplig när dom eller avtal avseende ersättning för en arbetstagaruppfinning jämkas till förmån för arbetsgivaren. Förbudet mot återkrav gäller emellertid endast ersättning som arbetstagaren har mottagit i god tro. Vad som innefattas i godtroskravet utvecklas närmare i specialmotiveringen till 17 §.

[22] Prop. 1975/76:81 s. 128.

[23] AD 1975 nr 58 och 83.

Skattemässiga aspekter

Även om det inte ingår i mitt uppdrag att föreslå några ändringar i lagstiftningen om skatter och socialförsäkringsavgifter, vill jag fästa uppmärksamheten på de problem som denna förorsakar när det gäller den för vår välståndsutveckling så viktiga uppfinnarverksamheten bland anställda.

I direktiven för utredningen framhålls bl. a. att utredningen bör göras med den övergripande synpunkten för ögonen att uppfinnarverksamheten inom arbetslivet skall stimuleras. Enligt min mening står det utom allt tvivel att den viktigaste stimulansen för uppfinnarverksamhet utgörs av möjligheten för uppfinnaren att få en förbättring av sina ekonomiska förhållanden. Det är bl. a. mot bakgrund härav som jag har föreslagit bestämmelser som syftar till att förbättra arbetstagarnas ställning i fråga om ersättningen.

Det är emellertid uppenbart att det innebär mycket stora svårigheter att med det nuvarande skatte- och avgiftssystemet få till stånd den önskvärda stimulansen genom enbart generösa regler om ersättning. Detta gäller i synnerhet beträffande de viktigare uppfinningarna, för vilka arbetstagarna enligt min mening bör erhålla generös ersättning. Eftersom de anställda uppfinnarnas ordinarie arbetsinkomster ofta är höga, blir marginalskatteproblemet särskilt påtagligt när det gäller sådana extrainkomster som uppfinnarersättning. Det är sålunda vanligt att marginalskatten uppgår till 80–85 procent av uppfinnarersättningens storlek. Än mer påtagliga blir konsekvenserna för anställda uppfinnare som uppbär uppfinnarersättning i form av royalty från arbetsgivaren, eftersom dessa påförs egenavgifter till den allmänna försäkringen m. m.

Enligt 28 § 1 mom. tredje stycket kommunalskattelagen (1928:370) är royalty för utnyttjande av patent, mönster eller dylikt att anse såsom intäkt av rörelse vid inkomstbeskattningen, såvitt den inte är av beskaffenhet att böra hänföras till intäkt av jordbruksfastighet eller av annan fastighet. I tidigare praxis har royalty också beskattats som inkomst av rörelse oavsett om den som uppbär royaltyn bedriver någon rörelse eller inte. I ett regeringsrättsavgörande från 1977 (RÅ 1977 ref 27) avseende inkomsttaxering har emellertid regeringsrätten bedömt inkomst av författarskap, som utgått i form av royalty, såsom inkomst av tjänst. Royaltymottagaren ansågs nämligen inte ha bedrivit författarverksamhet som var yrkesmässig.

Synpunkten att förvärvsverksamheten skall vara yrkesmässigt bedriven för att en royaltyinkomst skall hänföras till rörelsebegreppet har emellertid inte slagit igenom när det gäller fastställandet av egenavgifter till den allmänna försäkringen och vissa andra sociala ändamål. Sådana avgifter skall erläggas av den som har haft inkomster av annat förvärvsarbete än anställning, t. ex. inkomst av rörelse som bedrivs här i riket. Enligt försäkringsdomstolens (numera försäkringsöverdomstolen) praxis är royaltyintäkter att anse som inkomst av rörelse även om intäkten avser verksamhet som inte bedrivs yrkesmässigt.[24]

Regeringsrättens och försäkringsdomstolens praxis är alltså inte enhetlig, vilket kan medföra att royaltyinkomsten betraktas som inkomst av tjänst vid inkomsttaxeringen och inkomst av annat förvärvsarbete i avgiftshänseende. Följden härav blir att den arbetstagare som har mottagit royalty-

[24] Se bl. a. dom den 12 oktober 1978, dnr 2476/77 (författararvode) och dom den 10 september 1974, dnr 511/73 och 576/74 (royalty till anställd uppfinnare).

ersättning för en arbetstagaruppfinning påförs egenavgifter men att han inte får den lättnad vid inkomsttaxeringen som de för ett par år sedan införda reglerna om schablonavdrag för egenavgifter vid inkomsttaxeringen var avsedda att åstadkomma. Den sammanlagda marginella skatte- och avgiftsbelastningen blir därigenom orimligt hög för det år då ersättningen betalas ut.

De förhållanden som nu har nämnts har fått följder som från allmän synpunkt måste uppfattas som mindre önskvärda. Den enskilde uppfinnaren upplever marginalskatteeffekterna som mycket besvärande och ibland rent av stötande. Det har även hänt att arbetstagare har avstått från den ersättning som de enligt de tvingande bestämmelserna i 1949 års lag är berättigade till. Nyligen har således en f. d. statsanställd, som under ett år råkade ut för en marginell skatte- och avgiftsbelastning på cirka 108 procent av den uppburna royaltyn, förklarat att han avstår från sin rätt till royalty i fortsättningen. Att skatte- och avgiftsbelastningen i detta fall blev så stor berodde på det nyss nämnda förhållandet att praxis i fråga om till vilket inkomstslag royalty skall hänföras inte är enhetlig. Statsverkens Ingenjörsförbund har i tidskriften Statsverksingenjören (nr 4 1978) också utfärdat en varning för sina medlemmar att ingå avtal om uppfinnarersättning i form av royalty.

I en skrivelse till chefen för justitiedepartementet, daterad den 10 maj 1979, har jag med instämmande av samtliga sakkunniga och experter i utredningen påtalat behovet av en översyn av skatte- och avgiftsbestämmelserna beträffande ersättning för arbetstagaruppfinningar. Chefen för budgetdepartementet har sedermera tillkallat en kommitté, den s. k. kulturskattekommittén (B 1979:14), med uppdrag att se över bl. a. uppfinnares skatter och avgifter.[25] Den nämnda skrivelsen har överlämnats till kulturskattekommittén.

5.2.3 *Skyldighet för arbetsgivaren att söka patent för Sverige*

I 1949 års lag saknas bestämmelser om skyldighet för arbetsgivaren att söka patent på en uppfinning som han har förvärvat rätten till. Sådana regler finns inte heller i det kollektivavtal som jag tidigare har redogjort för. Däremot finns det bestämmelser om sådan skyldighet i den tyska lagen. För dessa har jag redogjort i avsnitt 3.4.

Vid den tidpunkt då arbetsgivarinträdet till en tjänsteuppfinning aktualiseras finns det ofta anledning till osäkerhet om huruvida den anmälda uppfinningen är patenterbar enligt svensk rätt. Fullständig klarhet i detta avseende kan nämligen i allmänhet vinnas först sedan en ansökan om patent på uppfinningen har prövats av patent- och registreringsverket. Eftersom frågan om huruvida uppfinningen är patenterbar i Sverige har betydelse för arbetstagarens ersättningsrätt, har arbetstagaren givetvis ett starkt intresse av att få frågan utredd när arbetsgivaren har utnyttjat möjligheten att genom arbetsgivarinträde överta rätt till uppfinningen. Förvärvar arbetsgivaren all rätt till uppfinningen i Sverige, avskärs arbetstagaren emellertid från möjligheten att få patentfrågan prövad av patent- och registreringsverket. Arbetstagaren går alltså i ett sådant fall miste om det viktigaste bevismedlet när det gäller att styrka rätten till ersättning. Med hänsyn till det nu anförda

[25] Ang. direktiven för kommittén, se 1980 års kommittéberättelse del II s. 270.

anser jag det vara rimligt att arbetsgivaren vidtar åtgärder för att i största möjliga utsträckning bringa klarhet i patenterbarhetsfrågan, om arbetstagaren till följd av arbetsgivarinträdet är förhindrad att själv få frågan prövad av patent- och registreringsverket. De lämpligaste åtgärderna i detta avseende är givetvis att arbetsgivaren, som i allmänhet har de ekonomiska resurserna härför, söker patent på uppfinningen och i övrigt fullföljer patentansökningen på ett lojalt sätt.

Jag vill i detta sammanhang också understryka att det även från andra synpunkter är angeläget att uppfinningar i största möjliga utsträckning blir föremål för patentansökningar. Offentliggörandet av dessa ger nämligen spridning åt tekniska framsteg som i sin tur kan ge upphov till fortsatt forskning och utveckling. Det bör även framhållas att den omständigheten att patent har meddelats på uppfinningen utgör ett särskilt erkännande av uppfinnarens skicklighet. Detta kommer till uttryck genom att uppfinnarens namn skall anges i patentansökningen och den tryckta patentskriften samt, när patent har meddelats, även i patentregistret.

På grund av det nu anförda föreslår jag att det i lagen tas in en föreskrift om att en arbetsgivare, som har helt inträtt som rättsinnehavare till en tjänsteuppfinning såvitt avser Sverige, är skyldig att inom sex månader från övertagandet söka patent på uppfinningen för Sverige. För att regeln skall bli tillämplig, krävs det alltså inte endast att arbetsgivaren har utnyttjat rätten till arbetsgivarinträde beträffande en tjänsteuppfinning utan även att arbetstagarens uppfinnarrättigheter har överförts till arbetsgivaren i så stor utsträckning att arbetsgivaren åtminstone är behörig att söka nationellt svenskt patent. Ansökningsskyldigheten kan emellertid fullgöras även genom en europeisk eller internationell ansökan som omfattar Sverige. Vidare föreslår jag en föreskrift om skyldighet för arbetsgivaren att intill dess frågan om ersättning till arbetstagaren har slutligt reglerats vidta de åtgärder som är erforderliga för fullföljande av patentansökningen, om det inte på grund av föreläggande från patentmyndigheten eller av annan omständighet framstår som osannolikt att uppfinningen är patenterbar i Sverige. Har parterna träffat slutlig uppgörelse i ersättningsfrågan, bortfaller alltså skyldigheten för arbetsgivaren att fullfölja patentansökningen. Detsamma gäller om exempelvis granskningen vid patentmyndigheten ger vid handen att det är osannolikt att patent kommer att meddelas på uppfinningen.

Från regeln om skyldighet för arbetsgivaren att i de nämnda fallen söka patent på en övertagen tjänsteuppfinning föreslås emellertid ett viktigt undantag. Arbetsgivaren kan nämligen ibland ha ett befogat intresse av att bevara en uppfinning som företagshemlighet, eftersom värdet av en företagshemlighet inte så sällan kan vara större än värdet av patentskydd. Svensk rätt vilar också på den uppfattningen att företagen kan ha legitima skäl för att hemlighålla t. ex. uppfinningar.[26]

Eftersom hemlighållandet av en patentansökan är tidsbegränsat enligt patentlagen, skulle en ovillkorlig skyldighet för arbetsgivaren att söka patent på en förvärvad tjänsteuppfinning omöjliggöra för arbetsgivaren att bevara den som företagshemlighet. Med hänsyn härtill är det enligt min mening rimligt att arbetsgivaren befrias från ansökningsskyldigheten om han vill bevara uppfinningen som företagshemlighet. En förutsättning för att undantagsregeln skall bli tillämplig är dock att arbetsgivaren skriftligen underrättar

[26] Se bl. a. lagen (1931:152) med vissa bestämmelser mot illojal konkurrens, 22 § femte stycket patentlagen (1967:837) och direktiven (1979:118) till utredningen rörande skyddet för företagshemligheter.

arbetstagaren inom sex månader från övertagandet om att han vill bevara tjänsteuppfinningen som företagshemlighet, dvs. inom samma tidsfrist som är föreskriven beträffande skyldigheten att söka patent.

Särskilda rättsverkningar i ersättningshänseende bör knytas till en förklaring från arbetsgivaren att han vill bevara en uppfinning som företagshemlighet. I avsnitt 5.2.2 har jag lämnat en närmare redogörelse för de föreslagna ersättningsbestämmelserna. I korthet innebär förslaget på denna punkt att arbetsgivarens underrättelse om att han vill bevara uppfinningen som en företagshemlighet får samma rättsverkan när det gäller arbetstagarens ersättningsrätt som om arbetsgivaren medger att uppfinningen är patenterbar i Sverige.

5.2.4 *Lagstiftningens dispositivitet*

Som redan har anförts är bestämmelserna i 1949 års lag i huvudsak dispositiva. Parterna kan alltså i princip genom avtal reglera de frågor som behandlas i lagen på ett annat sätt än som föreskrivs i lagen. I två avseenden innehåller emellertid lagen tvingande föreskrifter. Bestämmelsen om arbetstagarens rätt till skälig ersättning gäller sålunda även om annat har avtalats före uppfinningens tillkomst. Vidare föreskrivs att en överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare, som begränsar arbetstagarens rätt att förfoga över en uppfinning som görs mer än ett år efter det att anställningen har upphört, är ogiltig.

I fråga om lagens dispositivitet framhöll Edling i sitt betänkande att det under den tid, som 1949 års lag hade tillämpats, inte hade kommit fram några anmärkningar av principiell natur mot att lagens regler med vissa undantag kunde frångås genom avtal mellan parterna. Genom de tvingande bestämmelser som lagen innehöll var enligt Edling i tillbörlig grad sörjt för att den principiella avtalsfriheten inte medförde stötande resultat. Några ändringar i fråga om bestämmelsernas dispositivitet var därför inte påkallade. Vid remissbehandlingen av det Edlingska lagförslaget riktades inte heller någon kritik mot att de föreslagna bestämmelserna i huvudsak var dispositiva.

När det gäller dispositivitetsfrågan innebar emellertid 1975 års departementsförslag en radikal förändring. Enligt detta förslag skulle de bestämmelser i 1949 års lag, som dittills hade varit dispositiva, kunna frångås till nackdel för arbetstagaren endast med stöd av kollektivavtal som på arbetstagarsidan hade slutits av huvudorganisation. Som redan har framgått avstyrktes dock ändringsförslaget av de flesta remissinstanser om det inte samtidigt företogs en ny allmän översyn av 1949 års lag.

Kännetecknande för den nyare lagstiftningen på det arbetsrättsliga området är att de bestämmelser som ger enskilda arbetstagare vissa rättigheter eller visst skydd är tvingande på det sättet att ett avtal mellan enskild arbetstagare och arbetsgivare, som innebär att arbetstagarens rättigheter enligt lagen inskränks, är ogiltigt i den delen. Som exempel på sådan lagstiftning kan nämnas lagen (1974:12) om anställningsskydd, semesterlagen (1977:480) och allmänna arbetstidslagen (1970:103). På motsvarande sätt är medbestämmandelagens (1976:580) regler tvingande. Reglerna om t. ex. skydd för

föreningsrätten i 7–9 §§ MBL kan alltså inte med giltig verkan upphävas eller inskränkas genom avtal.

Som en allmän princip anses dock gälla att ogiltighet till följd av tvingande arbetsrättslagstiftning drabbar endast sådana avtal som innebär att arbetstagarens rättigheter inskränks för framtiden. När väl den rättighet som skyddas genom lagstiftningen har aktualiserats, kan arbetstagaren med bindande verkan avstå från förmånen. En arbetstagare kan sålunda efterge sin rätt till semesterlön eller uppsägningslön under förutsättning att lönen har förfallit till betalning, utan hinder av att semesterlagen och anställningsskyddslagen är tvingande på dessa punkter. Det bör dock framhållas att sådana i och för sig giltiga avståenden är underkastade allmänna regler om rättshandlingars ogiltighet.[27]

Det är emellertid också ett genomgående drag i modern arbetsrättslig lagstiftning att tvingande lagregler ibland kan frångås med stöd av vissa kollektivavtal. Sålunda föreskrivs i anställningsskyddslagen att avvikelser får göras från vissa av lagens tvingande regler med stöd av kollektivavtal, som på arbetstagarsidan har slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation, dvs. kollektivavtal på förbundsnivå. Sådana bestämmelser finns även bl. a. i semesterlagen och i allmänna arbetstidslagen.[28] På detta sätt har det alltså öppnats möjlighet för parterna på arbetsmarknaden att ta hänsyn till de olikartade förhållanden som råder inom skilda branscher på arbetsmarknaden. Kravet på att kollektivavtalet i allmänhet skall ha träffats på förbundsnivå för att äga giltighet har sin grund i en strävan att skapa tillfredsställande garantier för att avtalsfriheten inte utnyttjas på ett sätt som otillbörligt försämrar den enskilde arbetstagarens rättsställning.

För att lagstiftningen om arbetstagares uppfinningar skall fylla sin funktion som social skyddslagstiftning, bör lagen enligt min mening – i likhet med annan lagstiftning med anknytning till arbetsrätten – vara tvingande till arbetstagarens förmån. En helt dispositiv lagstiftning innebär nämligen i allmänhet att arbetstagaren befinner sig i ett förhandlingsunderläge gentemot arbetsgivaren vid bestämmandet av anställningsvillkoren, vilket kan leda till att arbetstagaren känner sig nödsakad att ingå ett oförmånligt avtal i fråga om de uppfinningar som han kan komma att göra. Det nu anförda gäller i synnerhet beträffande den som står i begrepp att inträda i arbetslivet eller som söker ny anställning, eftersom erhållandet av anställningen merendels framstår som viktigare än den mera avlägsna frågan om rätten till framtida uppfinningar. Med hänsyn härtill bör avtal som inskränker arbetstagarens rättigheter enligt lagen i regel vara ogiltiga.

Den nu berörda ogiltighetsregeln bör emellertid avse endast avtal varigenom arbetstagarens rättigheter inskränks för framtiden. Avtalsfriheten föreslås därför bli begränsad endast i fråga om framtida arbetstagaruppfinningar. Arbetstagaren kan alltså när väl uppfinningen har gjorts med bindande verkan träffa avtal som innebär att han avstår från de rättigheter som lagen i och för sig ger honom. Som jag redan har påpekat är emellertid ett sådant avtal underkastat allmänna regler om rättshandlingars ogiltighet. Det kan alltså bli aktuellt att tillämpa såväl avtalslagens ogiltighetsregler som exempelvis allmänna avtalsrättsliga principer om verkningarna av bristande förutsättningar vid avtals ingående. Att märka är även att oskäliga avtalsvillkor kan jämkas med stöd av generalklausulen i 36 § avtalslagen.

[27] Prop. 1973:129 s. 192 f. och 1975/76:105 Bil 1 s. 481 och 530.

[28] Avvikelser från MBL får göras även genom lokala kollektivavtal.

Vid en sådan prövning skall särskild hänsyn tas till behovet av skydd för den som intar en underlägsen ställning i avtalsförhållandet.

En tvingande lagreglering ställer givetvis krav på en mera nyanserad utformning av de materiella bestämmelserna i lagen än om full avtalsfrihet råder. Fördelningen av rättigheter och skyldigheter måste med andra ord ske på ett sådant sätt att lagen framstår som rimlig och rättvis i det stora flertalet fall. Med hänsyn till de olikartade förhållanden som råder inom skilda branscher på arbetsmarknaden och beträffande särskilda grupper av arbetstagare är det emellertid mycket svårt eller rent av omöjligt att åstadkomma lagregler som passar för alla fall. Enligt min mening bör det därför finnas utrymme för en viss flexibilitet i lagens bestämmelser. I detta avseende skiljer sig således inte förevarande lag från annan arbetsrättslig lagstiftning. Det bör därför kunna överlämnas åt arbetsmarknadsparterna att genom kollektivavtal komplettera eller ersätta lagens bestämmelser med egna branschanpassade föreskrifter.

Om avvikelser från lagens regler skall medges, måste garantier skapas så att avtalsfriheten inte utnyttjas på ett sätt som otillbörligt missgynnar den enskilde arbetstagaren. Med hänsyn härtill bör enligt min mening överenskommelser om avvikelser från lagen ha träffats på förbundsnivå för att äga giltighet. Jag föreslår därför att lagens bestämmelser skall kunna sättas ur spel endast med stöd av kollektivavtal, som på arbetstagarsidan har slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation.

I lagförslaget uppställs inte något krav på det sakliga innehållet i de kollektivavtalsbestämmelser som får ersätta lagreglerna. Det är därför möjligt att genom kollektivavtal göra avsteg från lagens regler även om avtalet innebär en begränsning av arbetstagarens lagenliga rättigheter. Jag förutsätter emellertid att de centrala arbetstagarorganisationerna inte efterger sina medlemmars rättigheter i andra fall än då en sådan lösning med hänsyn till omständigheterna framstår som naturlig. I det sammanhanget bör även framhållas att kollektivavtalsförhandlingar kan föras mot bakgrund av att lagens regler blir tillämpliga om någon uppgörelse inte kommer till stånd.

I två avseenden anser jag dock att lagen inte bör kunna frångås ens genom kollektivavtal. När det gäller arbetstagarens rätt till skälig ersättning för tjänsteuppfinningar, som arbetsgivaren har förvärvat rätt till genom arbetsgivarinträde, får arbetstagarens intresse av att ersättningsrätten inte urholkas anses vara så starkt att regeln härom bör vara helt tvingande. Däremot bör det vara tillåtet för parterna att genom kollektivavtal komma överens om avvikelser från det föreslagna minimiersättningssystemet eller om undantagande av vissa personalkategorier från detta system. Minimiersättningssystemet innebär nämligen att arbetstagaren är garanterad ersättning med vissa belopp fastän en skälighetsbedömning skulle ha lett till att ingen ersättning eller endast en mycket låg ersättning borde utgå. Genom kollektivavtal kan sådana otillfredsställande effekter undanröjas. Härtill kommer att reglerna om minimiersättning inte uppbärs av sådana sociala hänsyn som ligger bakom t. ex. semesterlagens regler om rätt till vissa semesterförmåner. Reglerna om minimiersättning har istället närmare anknytning till frågan om vilken ersättning som bör utgå för viss arbetsprestation. Sådana frågor överlämnas av tradition i vårt land åt arbetsmarknadens parter att reglera i avtal.

Som jag tidigare har framhållit innehåller lagförslaget en regel om att arbetstagaren inte kan åläggas att betala tillbaka ersättning som han har uppburit i god tro. Även på denna punkt bör enligt min mening lagen vara helt tvingande. Regeln kan alltså inte frångås ens med stöd av kollektivavtal.

En arbetsgivare, som är bunden av ett kollektivavtal som avviker från lagen, föreslås få tillämpa avtalet även på en arbetstagare som inte är medlem i den avtalsslutande organisationen, under förutsättning att arbetstagaren sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal. En sådan reglering stämmer överens med den allmänt vedertagna principen att arbetsvillkoren på en arbetsplats bör vara enhetligt reglerade.

Vad som här har anförts till stöd för inskränkning av avtalsfriheten beträffande uppfinningar som arbetstagaren gör under anställningen gör sig givetvis gällande även när arbetsgivaren vill reglera arbetstagarens rätt att förfoga över uppfinningar, som denne kan komma att göra efter det att anställningen har upphört. Avtal av detta slag föreslås därför bli giltiga endast under förutsättning att arbetstagarens rätt att förfoga över uppfinningen har begränsats med stöd av centralt kollektivavtal.

5.2.5 *De ekonomiska verkningarna av förslaget*

Som redan har framgått innehåller lagförslaget vissa bestämmelser om minimiersättning vilken alltid skall utgå när arbetsgivaren inträder som arbetstagarens rättsinnehavare till en tjänsteuppfinning. Minimiersättningen motsvarar exempelvis ett basbelopp enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring när arbetsgivaren har övertagit all rätt till uppfinningen, f. n. 16 100 kr. Det föreslagna systemet innebär en inte obetydlig justering uppåt av de ersättningar som idag ofta betalas när en arbetsgivare inom det kollektivavtalsreglerade området övertar rätten till en arbetstagares uppfinningar.[29]

Bilden är emellertid något annorlunda inom de sektorer av arbetsmarknaden, där kollektivavtal har saknats. Det får nämligen anses sannolikt att ersättningsnivån inom exempelvis den statliga sektorn idag ligger högre än vad som är fallet inom det privata näringslivet. Minimiersättningssystemet lär därför knappast medföra några nämnvärda förändringar beträffande kostnaderna för stat och kommuner i deras egenskap av arbetsgivare.

När det gäller arbetsgivarens direkta kostnader för förvärv av en arbetstagaruppfinning bör även beaktas att ersättningen till arbetstagaren ingår i avgiftsunderlaget för beräkning av avgifter till olika socialförsäkringar. En allmän höjning av ersättningsnivån föranleder alltså en motsvarande ökning av de avgifter till socialförsäkringssystemet, som arbetsgivaren i allmänhet skall erlägga.

Utöver de direkta kostnaderna för övertagandet av en tjänsteuppfinning finns det även anledning att något beröra de effekter i fråga om ökad administration för parterna som förslaget kan leda till. Enligt lagförslaget åligger det arbetsgivaren att ta initiativet till att ersättningsfrågan blir löst inom vissa angivna tidsfrister. Vidare bygger förslaget på tanken att ersättningstvister i möjligaste mån skall lösas genom förhandlingar mellan någorlunda

[29] Jfr avsnitt 2.4.2.

jämbördiga parter. Reglerna om tolkningsföreträde i medbestämmandelagen är emellertid redan idag tillämpliga vid tvister om ersättning för arbetstagaruppfinningar. Detta gäller naturligtvis också de allmänna reglerna i medbestämmandelagen om förhandlingsrätt. Det finns därför inte något säkert underlag för att anta att reformen kommer att medföra några mera betydande indirekta kostnader för administration, förhandlingar o. d.

Att göra någon exaktare bedömning av vilka ökade kostnader som reformen kommer att medföra för arbetsgivarna är en omöjlig uppgift. Osäkerhetsfaktorerna är alltför många. Kostnadsökningen torde emellertid vara ytterst obetydlig i jämförelse med näringslivets totala kostnader för forskning och utveckling. Jag vill även understryka att reformen avser att ge gynnsamma effekter i fråga om innovationsverksamheten i näringslivet och därmed också vara till gagn för samhället som helhet. Det höga marginalskattetrycket medför dock att man inte kan hoppas alltför mycket när det gäller de antydda effekterna.

Från rent statsfinansiell synpunkt föranleder inte reformen några märkbara förändringar i förhållande till nuläget. Det kan visserligen antas att ärendetillströmningen till statens nämnd för arbetstagares uppfinningar kan komma att öka till följd av reglerna om tolkningsföreträde. Detsamma gäller troligen beträffande antalet mål som kommer att anhängiggöras vid domstol, i första hand arbetsdomstolen. De ökade personella och ekonomiska resurser som på grund härav kan bli erforderliga för nämnden och domstolsväsendet torde emellertid vara i det närmaste försumbara.

6 Specialmotivering

6.1 Förslaget till lag om arbetstagares uppfinningar

Allmänna bestämmelser

I de inledande paragraferna finns bestämmelser som anger vissa grunddrag i den föreslagna lagstiftningen.

I 1 § första stycket definieras två begrepp som används i lagtexten i övrigt, nämligen begreppen arbetstagaruppfinning och tjänsteuppfinning. I paragrafens andra stycke har tagits in en presumtionsbestämmelse som kompletterar dessa definitioner i fråga om uppfinningar som patentsöks viss tid efter det att uppfinnarens anställning har upphört. Bestämmelsen motsvaras delvis av 7 § första stycket i 1949 års lag.

Lagens principiella ståndpunkt när det gäller vem som har rätten till uppfinningar som har kommit till i arbetslivet anges i 2 §. Innebörden av bestämmelsen, som motsvaras av 2 § första stycket i 1949 års lag, är att arbetstagaren i princip kan fritt förfoga över sina uppfinningar men att han i fråga om tjänsteuppfinningar är skyldig att tåla att de rättigheter som han annars skulle ha haft i sin egenskap av uppfinnare övergår på arbetsgivaren. I 2 § andra stycket har tagits in en bestämmelse om att arbetstagare inom det offentliga utbildningsväsendet inte omfattas av lagens föreskrifter.

Bestämmelserna i 1949 års lag kan i princip frångås genom enskilt avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare samt genom kollektivavtal. I 3 § första stycket i förslaget till ny lag finns nu en regel om begränsad avtalsfrihet beträffande avtal som träffas före en uppfinnings tillkomst. Ett enskilt avtal mellan en arbetsgivare och en arbetstagare i fråga om en framtida arbetstagaruppfinning blir sålunda ogiltigt, om avtalet innebär att arbetstagarens rättigheter till uppfinningen begränsas i förhållande till vad som gäller enligt lagen. Däremot kommer lagens bestämmelser att kunna frångås även till nackdel för arbetstagaren genom kollektivavtal på central nivå. Detta gäller dock inte i fråga om den bestämmelse i förslaget som reglerar arbetstagarens rätt till skälig ersättning. Ersättningsbestämmelsen i 8 § är sålunda tvingande i likhet med vad som är fallet i fråga om dess motsvarighet i 1949 års lag. Detsamma gäller reglerna i 17 § om att en arbetstagare inte är skyldig att betala tillbaka ersättning som han har mottagit i god tro. I 3 § andra stycket har tagits in en regel om att en arbetsgivare, som är bunden av ett kollektivavtal med sådan innebörd som nyss har nämnts, får tillämpa avtalet även på vissa arbetstagare, som inte är medlemmar i den avtals-

slutande arbetstagarorganisationen. Bestämmelsen i 7 § andra stycket 1949 års lag har med vissa jämkningar förts in i 3 § tredje stycket. Denna bestämmelse innebär att avtalsfriheten begränsas i fall då arbetsgivaren vill sluta avtal med arbetstagaren angående dennes rätt att förfoga över en uppfinning som arbetstagaren kan komma att göra efter det att han har slutat sin anställning.

Slutligen finns i 4 § en bestämmelse som ålägger arbetstagaren underrättelseskyldighet i fråga om tjänsteuppfinningar samt andra arbetstagaruppfinningar som kan utnyttjas inom arbetsgivarens verksamhetsområde. Bestämmelsen har sin motsvarighet i 4 § i 1949 års lag men med den skillnaden i förhållande till denna paragraf att det i lagtexten uttryckligen föreskrivs att underrättelsen skall vara skriftlig och innehålla en översiktlig beskrivning av uppfinningen.

1 § I denna lag förstås med en

arbetstagaruppfinning: en uppfinning, som är patenterbar i Sverige och som har gjorts av en arbetstagare medan anställning pågår,

tjänsteuppfinning: en arbetstagaruppfinning, som har kommit till såsom ett resultat av att arbetstagaren har utfört arbetsuppgifter som åvilat honom i tjänsten.

Söks inom sex månader efter det att uppfinnarens anställning har upphört patent på en uppfinning, som har samband med uppfinnarens arbetsuppgifter i den tidigare anställningen, skall uppfinnaren anses ha gjort uppfinningen under anställningen hos den förutvarande arbetsgivaren. Detta gäller dock inte om uppfinnaren gör sannolikt att han har gjort uppfinningen efter det att anställningen upphörde.

I denna paragrafs *första stycke* definieras begreppen arbetstagaruppfinning och tjänsteuppfinning. Definitionerna har betydelse för förståelsen av de övriga bestämmelserna i lagförslaget. Lagens tillämpningsområde omfattar arbetstagaruppfinningar, såsom detta begrepp definieras här, medan möjligheterna för arbetsgivaren att med stöd av lagen inträda som arbetstagarens rättsinnehavare till en uppfinning inskränker sig till tjänsteuppfinningar.

Med en *arbetstagaruppfinning* avses enligt förslaget en uppfinning, som är patenterbar i Sverige och som har gjorts av en arbetstagare. Två förutsättningar skall sålunda vara uppfyllda för att en uppfinning skall betraktas som en arbetstagaruppfinning enligt lagen, nämligen att uppfinningen är patenterbar enligt svensk rätt och att den har gjorts av en arbetstagare medan anställning pågår. Brister någon av dessa förutsättningar, blir lagen över huvud taget inte tillämplig.

Spörsmålet huruvida en uppfinning är patenterbar i Sverige regleras i 1 och 2 §§ patentlagen (1967:837; senaste lydelse 1978:149). Patentlagen innehåller inte någon närmare precisering av det patenträttsliga uppfinningsbegreppet. I 1 § görs dock vissa preciseringar av detta begrepp genom en exemplifierande uppräkning av vad som inte skall anses som en uppfinning i patenträttslig mening. I övrigt har det patenträttsliga uppfinningsbegreppet fått ett tämligen fast innehåll i doktrin och praxis. Dessutom anges vissa villkor som måste vara uppfyllda för att patent skall kunna meddelas, nämligen krav på nyhet och uppfinningshöjd. Den närmare innebörden av 1 och 2 §§ i patentlagen framgår av prop. 1977/78:1 Del A s. 161–191, 321–326, 499 och 532–533.

Sedan år 1978, då Sverige tillträdde den europeiska patentkonventionen, gäller att patent för bl. a. Sverige kan meddelas av det europeiska patentverket i form av europeiskt patent. Det europeiska patentverkets prövning av huruvida patent skall meddelas skall ske uteslutande enligt konventionens bestämmelser. Patenterbarhetsvillkoren i den svenska lagen, som sålunda endast gäller vid prövning av en svensk nationell patentansökan, överensstämmer emellertid helt med motsvarande villkor i konventionen. En uppfinning, som av det europeiska patentverket bedöms vara patenterbar, får med hänsyn härtill anses vara patenterbar även enligt nationell svensk patenträtt.

Genom kravet på att uppfinningen skall vara patenterbar i Sverige faller utanför begreppet arbetstagaruppfinning sådana uppfinningar som är patenterbara i något främmande land men som inte kan patentskyddas i Sverige. En följd härav är att dessa uppfinningar kommer att falla utanför den nya lagens tillämpningsområde, vilket ju för övrigt är fallet även enligt 1949 års lag.

I kravet på att uppfinningen skall vara patenterbar i Sverige ligger självfallet ett osäkerhetsmoment. Visshet i denna fråga kan nämligen i allmänhet inte erhållas förrän en ansökan om patent på uppfinningen har avgjorts genom beslut som har vunnit laga kraft. Till följd härav kan det ofta vara svårt att avgöra om lagen över huvud taget är tillämplig på det tidiga stadium när skyldigheter och rättigheter enligt lagen aktualiseras i fråga om en uppfinning. Detta gäller i synnerhet beträffande de uppfinningar som rubriceras som tjänsteuppfinningar, eftersom arbetsgivaren har tillerkänts omfattande rättigheter till dessa. Till denna fråga återkommer jag i specialmotiveringen till 5 §.

Jag vill emellertid i detta sammanhang något beröra den uppdragsverksamhet som utan samband med prövning av en formell patentansökan bedrivs vid patent- och registreringsverket inom enheten Informationscentralen. Denna verksamhet har till syfte bl. a. att snabbt och till ringa kostnad bistå företag och enskilda uppfinnare med preliminära besked i patentfrågor, när företaget eller uppfinnaren av någon anledning är tveksam om en viss bestämd uppfinning är patenterbar eller inte. De utlåtanden, som granskningen utmynnar i, är givetvis inte bindande i ett senare patentärende. Den förhandsgranskning som f. n. görs inom uppdragsverksamheten är emellertid begränsad till en undersökning av uppfinningen från nyhetssynpunkt. Den som begär sådan granskning kan således endast få ett preliminärt besked i frågan huruvida uppfinningen representerar något nytt i förhållande till vad som är känd teknik på området. Att uppdragsverksamhet trots denna begränsning fyller ett stort behov framgår av det stora antal nyhetsgranskningsuppdrag som patentverket mottar årligen.[1]

Som jag redan har framhållit kan det ofta vara svårt att avgöra om förevarande lag över huvud taget är tillämplig när ett förvärv av uppfinningen aktualiseras. Det är därför angeläget att söka finna ett medel som underlättar för parterna att snabbt och smidigt få ett något så när säkert underlag för det fortsatta handlandet. Det förefaller då naturligt att den sakkunskap som finns inom patentverket används för detta ändamål. Ett sådant uppdrag kan visserligen lämnas inom ramen för den serviceverksamhet som patentverket f. n. bedriver, men som jag redan har påpekat är denna verksamhet

[1] År 1979 uppgick antalet sådana uppdrag till 2 013.

begränsad till en granskning av uppfinningen från nyhetssynpunkt. För att bättre tillgodose arbetsgivares och arbetstagares intresse av att få åtminstone ett preliminärt besked i patenterbarhetsfrågan borde måhända uppdragsverksamheten kunna utvidgas att avse en preliminär patenterbarhetsbedömning, dvs. en granskning även av uppfinningshöjd. En sådan verksamhet bedrivs f. ö. vid det österrikiska patentverket.

Jag vill dock understryka att tanken på en utvidgad uppdragsverksamhet, omfattande även preliminär patenterbarhetsbedömning, enbart har sin grund i ett önskemål om att underlätta för arbetsgivare och arbetstagare att snabbt få ett något så när säkert besked huruvida lagen över huvud taget är tillämplig. Jag har alltså inte övervägt lämpligheten av en sådan verksamhet från andra synpunkter än dem som är av intresse för förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Denna fråga bör därför övervägas ytterligare.

Om en verksamhet liknande den österrikiska kommer till stånd bör den bedrivas så att utlåtandena kan erhållas snabbt. Utlåtandet kan givetvis inte vara bindande vid prövningen av en senare patentansökan utan bedömas som resultatet av vilken annan expertkonsultation som helst. Detta bör naturligtvis inte utesluta att granskningen sker under sådana former att den tillgodoser rimliga krav på tillförlitlighet. Det bör understrykas att ett utvidgat förhandsbesked av österrikisk typ skulle få sin största betydelse när det är negativt beträffande uppfinningens patenterbarhet. I sådana fall bör parterna med stor sannolikhet kunna utgå från att förevarande lag inte är tillämplig.

Utöver kravet på patenterbarhet uppställs i lagförslaget ytterligare en förutsättning för att en uppfinning skall omfattas av begreppet arbetstagaruppfinning, nämligen att det är en arbetstagare som har gjort uppfinningen. Begreppet arbetstagare definieras inte i lagen. Någon sådan definition finns inte heller i annan arbetsrättslig lagstiftning. Under senare tid har arbetstagarbegreppet emellertid varit föremål för betydande uppmärksamhet i lagstiftningssammanhang. En utförlig redogörelse för innebörden av begreppet arbetstagare, såsom uttrycket har tolkats i rättspraxis och doktrin, finns i arbetsrättskommitténs betänkande (SOU 1975:1) Demokrati på arbetsplatsen (s. 691 ff.). I detta sammanhang bör därför endast följande synpunkter framhållas.

Det s. k. civilrättsliga arbetstagarbegreppet bör liksom i annan modern arbetsrättslig lagstiftning vara vägledande för vad som innefattas i arbetstagarbegreppet enligt denna lag. Vissa förutsättningar av grundläggande natur skall föreligga för att ett arbetsgivar – arbetstagarförhållande i civilrättslig mening skall anses ha etablerats. Utgångspunkten är att förhållandet mellan parterna skall ha sin grund i ett avtal med innebörd att den ene avtalskontrahenten åtar sig att prestera arbete för den andres räkning. Dessutom uppställs det kravet att den som har gjort åtagandet själv skall utföra arbetet eller åtminstone delta i detta eller vid en bedömning på förhand kunna förutsättas delta i detta. Dessa utgångspunkter kan emellertid endast tjäna till viss vägledning när det gäller att avgöra om ett arbetsgivar-arbetstagarförhållande föreligger, eftersom i allmänhet även ett uppdragsförhållande kännetecknas av samma omständigheter.

När det gäller att skilja arbetstagare i civilrättslig mening från uppdragstagare har domstolarna använt en individualiserande metod, som innebär

att avgörandena grundas på helhetsbedömningar i varje enskilt fall. Med andra ord väger domstolarna omständigheter som anses tala för och emot att en arbetspresterande part är att betrakta som en arbetstagare i förhållande till motparten. Denna metod har stöd i förarbetena till den moderna arbetsrättsliga lagstiftningen. Rättsutvecklingen har därvid, under intryck av rättspolitiska uttalanden av statsmakterna om betydelsen av att reformer på det arbetsrättsliga området får en vidsträckt tillämpning, präglats av en glidning mot ett vidgat arbetstagarbegrepp. Detta vidgade begrepp omfattar även förvärvsarbetande som enligt ett äldre civilrättsligt betraktelsesätt var självständiga företagare men som med hänsyn till omständigheterna, och då särskilt i ekonomiskt och socialt hänseende, framstår som i huvudsak likställda med arbetstagare. Det civilrättsliga arbetstagarbegreppet har således genom rättsutvecklingen kommit att omfatta en stor del av de grupper av uppdragstagare som i äldre lagstiftning inte hänfördes till arbetstagare men som likväl vid tillämpning av viss lagstiftning ansågs vara jämställda med arbetstagare.[2]

När uttrycket arbetstagare används i denna lag, har avsikten inte varit att ge uttrycket en annan innebörd än den som har redovisats här och som numera är allmänt rådande i arbetsrättsliga sammanhang. Det nu sagda innebär att med begreppet arbetstagare i denna lag avses alla arbetstagare oavsett inom vilket yrke de är verksamma och oavsett vilket slags arbete de utför. Vidare avses arbetstagare inom såväl den privata som den offentliga sektorn av arbetsmarknaden. På den punkten skiljer sig sålunda den nya lagen inte i sak utan endast till formen från 1949 års lag. Som framgår av 2 § andra stycket har emellertid arbetstagare vid inrättningar som tillhör det offentliga utbildningsväsendet undantagits från lagens tillämpningsområde.

Något undantag har inte gjorts beträffande den reservpersonal vid försvarsmakten som faller utanför tillämpningsområdet för 1949 års lag. Eftersom dessa personalkategorier står i anställningsförhållande gentemot försvarsmakten, bör de i förevarande hänseende behandlas på samma sätt som andra arbetstagare. En annan sak är emellertid att den föreslagna ändringen egentligen inte får som konsekvens att det faktiska rättsläget förändras för dessa personalgrupper, eftersom denna personal så gott som aldrig har sådana tjänsteuppgifter inom försvaret att försvarsmakten såsom arbetsgivare kan med stöd av lagen inträda som rättsinnehavare till uppfinningarna (jfr begreppet tjänsteuppfinning).

Värnpliktiga kommer däremot i likhet med vad som är fallet enligt 1949 års lag att stå utanför lagens tillämpningsområde. Någon uttrycklig bestämmelse härom har inte ansetts erforderlig. Personer som utför arbete på grund av offentligrättsligt tvång, t. ex. värnpliktiga, civilförsvarspliktiga och intagna i anstalt, anses nämligen inte vara arbetstagare i civilrättslig mening, eftersom ett arbetstagarförhållande skall vara grundat på avtal.

Utvidgningen av det civilrättsliga arbetstagarbegreppet torde ha medfört att endast ett tämligen begränsat antal uppdragstagare ingår i gruppen "jämställda uppdragstagare" (1 § andra stycket medbestämmandelagen). Självfallet kan man inte utesluta möjligheten av att det då och då inträffar, att sådana uppdragstagare gör uppfinningar som har anknytning i en eller annan form till uppdraget. Jag har emellertid bedömt saken på det sättet

[2] Jfr numera den grupp "jämställda uppdragstagare" som avses i 1 § andra stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

att frågan har så begränsad praktisk betydelse, att det saknas anledning att låta gruppen "jämställda uppdragstagare" omfattas av den föreslagna lagen. Förslaget gäller alltså inte i fråga om uppfinningar, som görs av olika slags uppdragstagare. Sådana uppfinningar är fria, och uppfinnaren kan alltså förfoga över uppfinningen på det sätt han finner mest förenligt med sina intressen. Därvid har han emellertid att beakta de begränsningar i hans förfoganderätt som kan följa av uppdragsavtalet.

Det är knappast möjligt att hävda att uppdragstagare generellt sett utgör den svagare parten i uppdragsförhållandet. Mot den bakgrunden ter det sig därför ganska naturligt, att avtalsfrihet får råda i uppdragsförhållanden beträffande uppfinningar som uppdragstagaren gör i samband med uppdraget. Man måste dock räkna med att det förekommer fall, där uppdragstagaren verkligen utgör den svagare parten i avtalsförhållandet. Att i lagstiftningen försöka avgränsa den gruppen möter betydande svårigheter. Enligt min mening har saken inte sådan vikt att det finns anledning att införa någon särskild reglering för dylika fall. Skulle missbruk förekomma, erbjuder generalklausulen i 36 § avtalslagen (1915:218) tillräckliga möjligheter att komma till rätta med situationen. Det ligger i sakens natur att möjligheten att jämka oskäliga avtalsvillkor är särskilt påtaglig när uppdragstagaren intar en sådan ställning att han kan hänföras till gruppen "jämställda uppdragstagare".

I fråga om innebörden av arbetstagarbegreppet och om detta begrepps avgränsning mot uppdragstagarbegreppet hänvisas i övrigt till den ingående redogörelsen härför med hänvisningar till rättsfall och den juridiska litteraturen som har lämnats i SOU 1975:1 s. 691 ff. och prop. 1975/76:105 Bil 1 s. 166 ff.

I kravet på att uppfinningen skall ha gjorts av en arbetstagare ligger naturligtvis även att ett anställningsförhållande pågår när uppfinningen kommer till stånd.[3] I likhet med vad som anses gälla enligt 1949 års lag ställs inget krav på att arbetstagaren skall ha gjort uppfinningen på arbetstid. Till kategorin arbetstagaruppfinningar räknas sålunda även uppfinningar som en arbetstagare har gjort under fritid, semester eller tjänstledighet. Även en uppfinning som har gjorts medan arbetstagaren är permitterad anses gjord under anställning. Detsamma gäller om en arbetstagare, som inte erbjuds arbete under uppsägningstid, under denna tid gör en uppfinning.

I 1 § första stycket definieras även begreppet *tjänsteuppfinning*, vilket till sin innebörd är snävare än begreppet arbetstagaruppfinning. Som redan har framhållits har det senare begreppet till uppgift att avgränsa lagens tillämpningsområde, medan begreppet tjänsteuppfinning används om en uppfinning beträffande vilken arbetstagaren är skyldig att tåla inskränkningar i de rättigheter som en uppfinnare i och för sig tillerkänns. I detta sammanhang bör framhållas att den nya lagen inte ålägger arbetstagaren någon annan skyldighet i fråga om en arbetstagaruppfinning, som inte täcks av begreppet tjänsteuppfinning, än att han skall underrätta arbetsgivaren om att han har gjort en sådan uppfinning. Vissa begränsningar i underrättelseskyldigheten följer dock av 4 § andra stycket.

Av det sagda framgår att arbetstagaruppfinningar i lagförslaget delas in i två grupper, tjänsteuppfinningar och övriga arbetstagaruppfinningar. För de senare gäller inte de bestämmelser i lagförslaget som finns införda under

[3] En uppfinning kan undantagsvis till följd av presumtionsregeln i 1 § andra stycket komma att hänföras till kategorin arbetstagaruppfinningar, fastän den har gjorts efter anställningens upphörande.

rubriken Särskilda bestämmelser om tjänsteuppfinningar (5–14 §§), medan lagen är tillämplig i sin helhet i fråga om tjänsteuppfinningar.

Som en tjänsteuppfinning betecknas enligt lagförslaget en arbetstagaruppfinning om den har kommit till såsom ett resultat av att arbetstagaren har utfört arbetsuppgifter som åvilat honom i tjänsten. Av lagtextens utformning framgår att det skall finnas ett tydligt samband mellan uppfinningens tillkomst och arbetstagarens arbetsuppgifter för att uppfinningen skall hänföras till kategorin tjänsteuppfinningar.

Vad som utgör en arbetstagares arbetsuppgifter bestäms av arbetsavtalet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. Vad som åligger en anställd kan ibland ha angetts i ett uttryckligt anställningsavtal som reglerar arbetsvillkoren. Sådana avtal förekommer när företag knyter specialister eller personal med företagsledande funktioner till sin verksamhet. I andra fall bestäms en arbetstagares arbetsuppgifter av befattningsbeskrivning, instruktion eller reglemente. Arbetstagaren kan även muntligen ha fått i uppdrag eller blivit beordnad att ägna sig åt en arbetsuppgift, som sedermera leder fram till en uppfinning. Det är emellertid inte nödvändigt att arbetsuppgifterna har kommit till uttryck så tydligt som här har beskrivits. Av anställningsförhållandets natur eller av andra omständigheter kan ibland framgå vad som får anses utgöra arbetstagarens arbetsuppgifter. Arbetsavtalets innebörd i fråga om arbetstagarens arbetsuppgifter får sålunda i sista hand fastställas genom tolkning mot bakgrund av omständigheterna i det enskilda fallet.

På den offentliga sektorn tillämpas ett system med fasta tjänster med därtill hörande arbetsuppgifter. Det är också vanligt att tämligen utförliga befattningsbeskrivningar upprättas. Därmed finns ett ganska gott underlag för att avgöra, om det råder ett sådant samband mellan uppfinningens tillkomst och arbetstagarens arbetsuppgifter, som förutsätts för att uppfinningen skall anses utgöra en tjänsteuppfinning.

På kollektivavtalsreglerade områden gäller som en allmän princip att en arbetstagare som är bunden av kollektivavtal är skyldig att på avtalets villkor utföra allt sådant arbete för arbetsgivarens räkning som efter ett praktiskt bedömande står i naturligt samband med den centrala verksamhet på vilket avtalet först och främst syftar. För att arbetsskyldighet skall föreligga fordras vidare att arbetet faller inom vederbörande arbetstagares yrkeskvalifikationer.[4] Den reservationen måste dock göras att arbetsgivarens möjligheter att ge nya arbetsuppgifter kan variera från tjänst till tjänst och från en verksamhetstyp till en annan. Som ett exempel kan nämnas att arbetsdomstolen i domen AD 1978 nr 161 utgick från att en bilförsäljare inte var skyldig att acceptera en förflyttning till tjänst som kontorist trots att de båda befattningarna omfattades av samma kollektivavtal, något som parterna i målet f. ö. var ense om.

Avsikten med den föreslagna lagtexten är att anknyta till den allmänna arbetsrättsliga grundsatsen om arbetstagares arbetsskyldighet. Har en uppfinning tillkommit som ett resultat av att arbetstagaren faktiskt har utfört arbetsuppgifter som faller inom ramen för hans allmänna arbetsskyldighet, är det alltså fråga om en tjänsteuppfinning.

Det bör understrykas att det krävs att arbetsuppgiften i fråga faktiskt har utförts av den anställde uppfinnaren. Innebörden härav kan belysas med följande exempel. Ett företag är indelat i flera olika divisioner med

[4] Se t. ex. AD 1963 nr 12 samt prop. 1975/76:105 Bil 2 s. 214–215.

olika verksamhetsfält. En tjänsteman som är anställd på division 1 gör en uppfinning som ligger inom verksamhetsområdet för division 2, där han aldrig har arbetat. Även om tjänstemannen hade varit skyldig att godta en omplacering till division 2, medför detta likväl inte att uppfinningen utgör en tjänsteuppfinning. Han har nämligen aldrig utfört de arbetsuppgifter som förekommer på division 2 och som uppfinningen har anknytning till.

Jag vill vidare framhålla att förslaget nära anknyter till begreppet A-uppfinningar i det kollektivavtal angående rätten till uppfinningar som gäller på den enskilda sektorn. Detta betyder att man vid den praktiska tillämpningen av lagen kan hämta ledning från hur begreppet A-uppfinning har tolkats under de år kollektivavtalet har tillämpats. Avtalets B- och C-uppfinningar omfattas däremot inte av begreppet tjänsteuppfinning. Med anledning härav är den kommentar till kategoriindelningen av uppfinningarna, som finns intagen i kollektivavtalet av intresse. Kommentaren lyder:

A-uppfinning definieras i avtalstexten som en uppfinning, vilken "faller inom ramen för anställds tjänst eller särskilda uppdrag". Därmed menas, att uppfinningen skall 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 icke 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 ej vara avsedd att leda till uppfinningar, men den skall 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 karakteristiskt för en 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 icke ankommer på honom att sysselsätta sig med. Att han som en indirekt följd av sitt eget arbete måhända kommit att uppmärksamma problemställningen berövar icke uppfinningen dess karaktär av B-uppfinning.

Den omständigheten att den anställde arbetar på konstruktionsavdelning eller laboratorium behöver icke 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 konstruktionskontoret 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-uppfinning. Ersättningsfrågan kan då lösas utan närmare klassificering av uppfinningen.

Genom att tjänsteuppfinningsbegreppet för sin tillämpning kräver att det finns ett samband mellan uppfinningens tillkomst och arbetstagarens arbetsuppgifter ligger det i sakens natur att arbetsuppgifterna i allmänhet skall ha en teknisk eller naturvetenskaplig inriktning. Att uppfinningarna i 3 § första stycket i 1949 års lag skall betraktas som tjänsteuppfinningar i den nya lagen står helt klart. Detta får anses gälla även om forsknings- eller uppfinnarverksamhet inte utgör arbetstagarens huvudsakliga arbetsuppgift. Vidare bör till tjänsteuppfinningskategorin räknas uppfinningar, som har gjorts av någon som har till uppgift att syssla med sådan verksamhet som i tekniska sammanhang brukar kallas forsknings- och utvecklingsverksamhet (fou-verksamhet), under förutsättning att uppfinningen kan räknas till det tekniska område där uppfinnaren enligt arbetsavtalet är skyldig att vara verksam. Om en ingenjör, som har till uppgift att utveckla en ny turbinmotor för u-båtar, gör en uppfinning avseende en anordning att dämpa ljudet från sådana motorer, skall uppfinningen hänföras till kategorin tjänsteuppfinningar. Detta är däremot inte fallet om ingenjören gör en uppfinning avseende ett låsningsfritt bromssystem för lastbilar. Även uppfinningar som utgör resultatet av sedvanligt konstruktionsarbete bör hänföras till tjänsteuppfinningsbegreppet under förutsättning att uppfinnaren har haft till uppgift att syssla med konstruktionsarbete.

Samtliga de verksamhetsgrenar som jag nu har berört har det gemensamt att de är inriktade på ett tekniskt nyskapande. Eftersom ett nyhetskrav även ingår bland villkoren för patenterbarhet, är det naturligt att uppfinningar som utgör resultatet av arbetsuppgifter inom dessa verksamhetsområden räknas till tjänsteuppfinningar. För detta begrepps tillämpning är det emellertid inte nödvändigt att uppfinnarens arbetsuppgifter har en sådan inriktning som nu har nämnts. Så snart det kan sägas ingå i en anställds åligganden att fundera på förbättringar av eller ändringar i t. ex. en produktionsprocess eller att över huvud taget bidra till att utvecklingen inom ett företag förs framåt, bör en uppfinning som är en följd av sådana åligganden hänföras till tjänsteuppfinningsbegreppet. Det nu anförda vill jag belysa med följande exempel. En uppfinning avseende en förbättring av en pappersmaskin torde i regel vara att anse som en tjänsteuppfinning, om den har gjorts av en ingenjör vid ett pappersbruk. En ingenjörs ställning i företaget är nämligen sådan att det måste anses ingå i hans arbetsuppgifter att föreslå förbättringar av företagets produktionsprocesser och att över huvud taget komma med förslag som driver utvecklingen framåt i det företag där han är anställd. Däremot kan samma betraktelsesätt i allmänhet inte läggas på en tjänsteman eller en arbetare som har till uppgift endast att övervaka en produktionsprocess i ett pappersbruk genom att t. ex. avläsa och dokumentera information från kontrollinstrument o. d.

Med den nu angivna innebörden av begreppet tjänsteuppfinningar kommer uppfinningar av arbetstagare inom LO-området inte annat än undantagsvis att räknas til tjänsteuppfinningar. Det normala för sådana arbetstagare är nämligen att det inte kan anses ingå i deras arbetsuppgifter att utföra

sådant arbete som kan resultera i uppfinningar. Detta hindrar naturligtvis inte att en sådan anställd genom sitt arbete kan få ett uppslag till en uppfinning, t. ex. avseende en förbättring av en maskin som han har till uppgift att sköta. I sådant fall är emellertid sambandet mellan uppfinningens tillkomst och uppfinnarens arbetsuppgifter så svagt att det i allmänhet får anses uteslutet att hänföra uppfinningen till begreppet tjänsteuppfinning.

Det finns även andra personalkategorier, vilkas uppfinningar i allmänhet kommer att falla utanför tjänsteuppfinningsbegreppet. Detta är bl. a. fallet i fråga om uppfinningar som görs av sådana anställda inom tjänstemannakategorin, som visserligen arbetar t. ex. på en konstruktions- eller utvecklingsavdelning men som inte har till uppgift att direkt delta i den bedrivna verksamheten. Sålunda torde en uppfinning, som görs av ett ritbiträde eller en kontorist på en sådan avdelning, så gott som aldrig kunna anses utgöra ett resultat av att uppfinnaren har fullgjort ett åliggande i tjänsten.

De exempel som har angetts i det föregående har det gemensamt att de har avsett ingenjörer, konstruktörer m. fl. som sysslar med tekniskt eller naturvetenskapligt arbete. Det kan förekomma att uppfinningar görs av personer som inte har sådana arbetsuppgifter utan sysslar med försäljningsarbete. Som exempel kan nämnas att en försäljare av dammsugare kommer på en patenterbar förbättring av dammsugaren. I det fallet saknar uppfinningen den anknytning till tjänsteåliggandena som förutsätts för att en tjänsteuppfinning skall föreligga. Mot detta fall kan ställas det fallet att ett företag offererar omfattande industriinstallationer som "skräddarsys" efter beställarens önskemål. Säljarföretaget kan då i förhandlingarna företrädas av försäljningspersonal, t. ex. "säljande ingenjörer" som har till uppgift bl. a. att lösa tekniska problem som kan uppkomma med anledning av beställarens önskemål. Skulle en sådan ingenjör göra en uppfinning i detta sammanhang, är det fråga om en tjänsteuppfinning.

I definitionen av tjänsteuppfinning uppställs inte något krav på att uppfinningen skall ha samband med arbetsgivarens verksamhetsområde. Det ligger emellertid i sakens natur att en anställds arbetsuppgifter i allmänhet inte sträcker sig utanför det område, där arbetsgivaren bedriver verksamhet. I vissa fall kan dock arbetsgivaren med tanke på eventuell framtida produktion ha startat utvecklingsarbete på ett område, där företaget inte tidigare har varit verksamt. Arbetsgivaren kan även i övrigt ha gett en anställd i uppdrag att lösa ett visst tekniskt problem inom ett område där arbetsgivaren inte bedriver verksamhet. Om en arbetstagare till följd av deltagande i utvecklingsarbetet eller vid utförandet av uppdraget gör en uppfinning, kommer den att hänföras till begreppet tjänsteuppfinning fastän den kan sägas falla utanför arbetsgivarens verksamhetsområde.

När det gäller att avgöra om en uppfinning utgör resultatet av att arbetstagaren har utfört arbetsuppgifter som åvilar honom enligt tjänsteavtalet, kan sålunda den verksamhet som bedrivs av arbetsgivaren ofta tjäna till viss ledning. Faller uppfinningen utanför det område där arbetsgivaren bedriver verksamhet, bör den i allmänhet räknas in under tjänsteuppfinningsbegreppet endast om dess tillkomst är en följd av att uppfinnaren har utfört arbetsuppgifter inom arbetsgivarens verksamhetsområde. Om t. ex. en ingenjör som är anställd på utvecklingsavdelningen på ett skeppsvarv för att konstruera fartygsmotorer på sin fritid gör en uppfinning avseende ett tur-

boaggregat som kan användas endast i motorer till bilar och liknande fordon, bör uppfinningen i regel inte betraktas som en tjänsteuppfinning. Ett annat betraktelsesätt i fråga om kategoritillhörigheten gör sig emellertid gällande om turboaggregatets tillkomst har sitt upphov i uppfinnarens konstruktionsarbete med fartygsmotorer. Har uppfinningen t. ex. använt sin arbetstid för att ta fram turboaggregatet eller anlitat annan arbetskraft i företaget för experiment, beräkningar o. d., låt vara att arbetet har varit inriktat på konstruktion av en fartygsmotor, saknar det betydelse för tjänsteuppfinningsbegreppets tillämpning att turboaggregatet inte kan användas i skeppsvarvets produktion. Sambandet mellan uppfinningens tillkomst och uppfinnarens utförande av sina arbetsuppgifter i företaget får nämligen i detta fall anses vara så starkt att uppfinningen bör rubriceras som en tjänsteuppfinning, trots att uppfinnarens arbete inte var avsett att resultera i ett turboaggregat för bilmotorer. Resultatet av arbetet blev ju – låt vara att det var oväntat – att ingenjören uppfann turboaggregatet. En annan uppfattning om uppfinningens kategoritillhörighet skulle leda till att arbetsgivaren inte har några garantier för att han får tillgodogöra sig oväntade resultat av arbete som arbetstagaren har varit ålagd att utföra för arbetsgivarens räkning. En annan följd skulle bli att den mindre nogräknade arbetstagaren frestades att söka finna andra lösningar på den arbetsuppgift, som har förelagts honom, än dem som kan tillämpas direkt i arbetsgivarens verksamhet.

Det nu anförda synsättet gör sig även gällande när uppfinnaren av bilturboaggregatet har varit anställd i ett företag som tillverkar och produktutvecklar motorer för olika ändamål. Har uppfinnarens arbetsuppgifter varit begränsade till konstruktionen av en fartygsmotor, bör bilturboaggregatet inte räknas till gruppen tjänsteuppfinningar, såvida inte dess tillkomst är ett resultat av arbetsuppgifter avseende fartygsmotorn.

I paragrafens *andra stycke* har tagits in en presumtionsregel som delvis har sin motsvarighet i 7 § första stycket i 1949 års lag.

För att en arbetstagar- eller tjänsteuppfinning skall anses föreligga enligt definitionerna i första stycket krävs att uppfinningen har gjorts under pågående anställning. Dessa definitioner kompletteras emellertid av en föreskrift i andra stycket, vars innebörd är att vissa uppfinningar som patentsöks kortare tid efter det att en anställning har upphört likväl anses gjorda under denna. Regeln är dock utformad endast såsom en presumtionsbestämmelse. Presumtionen för att uppfinningen har gjorts under den tidigare anställningen gäller sålunda inte om uppfinnaren kan göra sannolikt att uppfinningen har kommit till efter det att anställningen upphörde.

Presumtionsregeln är avsedd att motverka illojala handlingar från arbetstagaren. Det kan nämligen tänkas att en arbetstagare som under en anställning har gjort en tjänsteuppfinning försöker kringgå arbetsgivarens rätt att överta en sådan uppfinning genom att sluta sin anställning för att därefter antingen erbjuda uppfinningen till ett annat företag eller exploatera uppfinningen i egen verksamhet.

Motsvarande presumtionsregel i 1949 års lag är tillämplig endast beträffande s. k. forskningsuppfinningar som faller inom den förutvarande arbetsgivarens verksamhetsområde, dvs. uppfinningar som arbetsgivaren enligt 1949 års lag har en ovillkorlig rätt att överta. Som en följd av att arbetsgivarens rätt att helt inträda som arbetstagarens rättsinnehavare vidgas

i den nya lagen till att avse de uppfinningar som rubriceras som tjänsteuppfinningar, har tillämpningsområdet för presumtionsregeln i den nya lagen ökats i motsvarande grad.

Innebörden av den föreslagna bestämmelsen är att en uppfining, på vilken patent söks inom sex månader efter det att uppfinnarens anställning upphörde, skall anses vara gjord under pågående anställning hos den förutvarande arbetsgivaren under förutsättning att det finns ett samband mellan uppfinningen och uppfinnarens arbetsuppgifter i den tidigare anställningen. För bestämmelsens tillämpning saknar det betydelse om det är uppfinnaren själv eller någon annan till vilken uppfinnarrättigheterna har överförts, som söker patent på uppfinningen.

Genom kravet på samband mellan uppfinningen och uppfinnarens arbetsuppgifter hos den förutvarande arbetsgivaren begränsas presumtionsbestämmelsen till att avse sådana uppfinningar som arbetsgivaren möjligen kan ha en ovillkorlig rätt till enligt den nya lagen. Finns det ett sådant samband, blir det en senare fråga att avgöra huruvida sambandet är så starkt att uppfinningen skall hänföras till kategorin tjänsteuppfinningar eller skall anses falla under begreppet övriga arbetstagaruppfinningar. Den omständigheten att presumtionsregeln är tillämplig medför sålunda inte att arbetsgivaren under alla förhållanden har rätt att inträda som uppfinnarens rättsinnehavare. En omedelbar följd av att en uppfinning skall anses gjord under anställningen hos den förutvarande arbetsgivaren är emellertid att uppfinnaren är skyldig att underrätta denne om uppfinningen enligt 4 §.

I likhet med vad som är fallet enligt 1949 års lag kan den nämnda presumtionen hävas genom att uppfinnaren gör sannolikt att han har gjort uppfinningen efter anställningens upphörande. För att presumtionen skall brytas är det sålunda inte nödvändigt att uppfinnaren styrker att detta är fallet.

2 § En arbetstagare har samma rätt till sina arbetstagaruppfinningar som andra uppfinnare har till sina uppfinningar, om inte annat följer av denna lag.

Arbetstagare vid inrättningar som tillhör det offentliga utbildningsväsendet omfattas inte av denna lag.

I paragrafens *första stycke* fastslås den princip på vilken lagförslaget i likhet med 1949 års lag vilar, nämligen att en arbetstagare som gör en uppfinning i princip är likställd med en icke anställd uppfinnare i fråga om rätten till uppfinningen men att arbetstagaren i vissa fall är skyldig att tåla inskränkningar i denna rätt.

Bestämmelsens tillämpningsområde är begränsat till arbetstagaruppfinningar, dvs. uppfinningar som är patenterbara enligt patentlagen och har gjorts av en arbetstagare under anställning. Den närmare innebörden av begreppet arbetstagaruppfinning framgår av motiven till 1 § första stycket. I bestämmelsen anges indirekt även lagens tillämpningsområde. Är t. ex. uppfinningen inte patenterbar, ger lagen inte någon ledning för bedömning av de frågor som kan uppstå i fråga om rätten att förfoga över uppfinningen. Av allmänna arbetsrättsliga principer torde emellertid följa att en uppfinning som inte är patenterbar i Sverige utan vidare tillfaller arbetsgivaren, om

uppfinningens tillkomst har sådan anknytning till arbetstagarens tjänst att den kan betraktas som arbetsresultat.

Som redan har framgått är arbetstagarens rätt att förfoga över sina arbetstagaruppfinningar inte oinskränkt. Arbetsgivaren har sålunda under vissa omständigheter rätt att genom en ensidig rättshandling inträda som arbetstagarens rättsinnehavare till en arbetstagaruppfinning. Regler härom finns i 5 §. Enligt 5 § omfattar rätten till arbetsgivarinträde endast de arbetstagaruppfinningar som hänförs till begreppet tjänsteuppfinningar, dvs. uppfinningar vars tillkomst står i nära samband med uppfinnarens arbetsuppgifter.

Om arbetsgivaren begagnar sig av rätten till arbetsgivarinträde, överförs arbetstagarens uppfinnarrättigheter i motsvarande grad till arbetsgivaren. Har arbetsgivaren övertagit all rätt till uppfinningen, är arbetstagaren således i fortsättningen helt hindrad att förfoga över uppfinningen. Avser arbetsgivarinträdet däremot t. ex. endast en enkel licens, har arbetstagaren rätt att själv exploatera eller överlåta uppfinnarrättigheterna till en utomstående, dock med skyldighet att respektera den rätt till utnyttjande som arbetsgivaren har förvärvat.

En jämförelse mellan 2 § första stycket och 5 § ger sålunda vid handen att arbetsgivaren inte kan med stöd av lagen förvärva någon rätt till de arbetstagaruppfinningar, som faller utanför begreppet tjänsteuppfinningar. Det enda arbetsgivaren har rätt att kräva enligt förslaget i fråga om en sådan uppfinning är att arbetstagaren underrättar honom om dess tillkomst, för det fall att den kan utnyttjas inom arbetsgivarens verksamhetsområde. Önskar han förvärva rätt till uppfinningen, är han hänvisad till att sluta avtal härom med arbetstagaren i fri konkurrens med andra som är intresserade av uppfinningen. För att ett sådant avtal skall bli bindande för arbetstagaren krävs det emellertid att avtalet har slutits först efter uppfinningens tillkomst, såvida övertagandet inte får ske med stöd av ett kollektivavtal. Som redan har framgått under rubriken Allmänna bestämmelser är nämligen avtalsfriheten i fråga om framtida arbetstagaruppfinningar kringskuren (se 3 §).

I detta sammanhang bör framhållas att den förfoganderätt till en arbetstagaruppfinning, som en arbetstagare kan ha till följd av förevarande bestämmelse, i vissa fall kan komma i konflikt med den lojalitetsplikt som en arbetstagare har att iaktta gentemot arbetsgivaren enligt allmänna arbetsrättsliga principer. Det enskilda tjänsteavtalet anses nämligen såsom en biförpliktelse innebära skyldighet för arbetstagaren att sätta arbetsgivarens intresse framför sitt eget och att undvika situationer, då han kan komma i konflikt med denna skyldighet.[5] Kravet på lojalitet gentemot arbetsgivaren innebär bl. a. att en arbetstagare under anställningstiden inte utan medgivande från arbetsgivaren får bedriva ekonomisk verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens. Enligt kollektivavtal mellan SAF och PTK får den anställde inte utföra arbete eller direkt eller indirekt bedriva ekonomisk verksamhet för ett företag som konkurrerar med arbetsgivarens. För statligt anställda tjänstemän vid myndigheter som bedriver affärs- och uppdragsverksamhet gäller bestämmelser med liknande innehåll.[6] Överträdelse av lojalitetsplikten kan utgöra saklig grund för uppsägning av anställningsavtalet enligt lagen (1974:12) om anställningsskydd och i vissa

[5] Schmidt, Löntagarrätt, Lund 1978, s. 175 ff.

[6] Allmänt avlöningsavtal för statligt anställda och vissa andra tjänstemän (AST) 8 § 2 mom.

flagranta fall även avskedande utan föregående uppsägning.[7]

Hur detta förbud för anställda att bedriva verksamhet, som konkurrerar med arbetsgivarens, förhåller sig till uppfinnarens rätt att få förfoga över en arbetstagaruppfinning, som arbetsgivaren av ett eller annat skäl har avstått från eller inte kunnat förvärva, är något osäkert. Enligt min mening bör frågan besvaras på följande sätt.

Kravet på lojalitet mot arbetsgivaren bör leda till att den anställde uppfinnaren inte så länge anställningen består får utan arbetsgivarens medgivande göra bruk av en tjänsteuppfinning i egen verksamhet, om detta medför konkurrens med arbetsgivaren. En uppfinnare som har för avsikt att själv direkt konkurrera med arbetsgivaren kan alltså inte kräva att få behålla sin anställning. Däremot är det svårare att ge ett entydigt svar på frågan huruvida en uppfinnare under anställningstiden får utan medgivande från arbetsgivaren upplåta licenser till en tjänsteuppfinning eller överlåta en sådan uppfinning till andra företag som konkurrerar med arbetsgivaren. Ett generellt förbud mot ett sådant förfarande skulle nämligen i praktiken innebära att en uppfinnare som önskar behålla sin anställning tvingas avstå från det ekonomiska utbytet av sin uppfinning inför risken att annars bli uppsagd eller avskedad. Normalt sett bör en uppfinnare därför kunna överlåta sina rättigheter till en tjänsteuppfinning till tredje man, i förekommande fall med förbehåll för den rätt som arbetsgivaren har förvärvat. Arbetsgivaren bör nämligen ha kunnat förutse risken för att bli utsatt för konkurrens och ha tagit denna omständighet i beaktande då han beslöt att avstå från förvärv av tjänsteuppfinningen eller att förvärva endast begränsad rätt till denna.

Det nu anförda har avsett det fallet att arbetsgivaren inte har utnyttjat rätten till arbetsgivarinträde beträffande en tjänsteuppfinning. Är det däremot fråga om en arbetstagaruppfinning som inte är att anse som en tjänsteuppfinning, kommer saken i ett något annat läge. Som redan har framgått är arbetsgivaren hänvisad till att sluta avtal med arbetstagaren om förvärv av rätten till en sådan uppfinning i fri konkurrens med andra intressenter. Det står således arbetstagaren fritt att anta eller förkasta arbetsgivarens anbud. Det kan emellertid inte uteslutas att det även i sådana fall finns utrymme för att uppfatta arbetstagarens handlingssätt så att han beter sig illojalt mot sin arbetsgivare. Vägrar arbetstagaren t. ex. att ingå i seriösa förhandlingar med arbetsgivaren eller att godta ett skäligt anbud om ersättning från sin arbetsgivare, bör handlingssättet kunna betraktas som illojalt om arbetstagaren i stället upplåter rätt att utnyttja uppfinningen till något företag som konkurrerar med arbetsgivaren.

Det nu anförda bör uppfattas som allmänna synpunkter på den bedömning som i dessa situationer kan komma att ske inom ramen för reglerna i lagen om anställningsskydd angående saklig grund för uppsägning m. m. Ytterst blir det alltså domstolarnas, i sista hand arbetsdomstolens, uppgift att i det enskilda fallet pröva om lojalitetsplikten har åsidosatts i sådan grad att uppsägning eller avskedande kan komma i fråga.

En annan sida av lojalitetskravet är att arbetstagaren är skyldig att iaktta diskretion i fråga om arbetsgivarens angelägenheter. I lagen (1931:152) med vissa bestämmelser mot illojal konkurrens (IKL) finns sålunda bestämmelser som ger näringsidkare skydd mot konkurrens genom missbruk av yrkes-

[7] SOU 1973:7 s. 180, prop. 1973:129 s. 149 f. samt rättsfallen AD 1975 nr 67, 1977 nr 118 och 1980 nr 82.

hemlighet och missbruk av teknisk förebild.[8] Enligt 3 § första stycket IKL gäller att en person som är anställd i näringsverksamhet kan straffas och åläggas skadeståndsskyldighet, om han obehörigen använder sig av eller röjer något som han vet är en yrkeshemlighet hos arbetsgivaren (missbruk av yrkeshemlighet). Som exempel på vad som kan utgöra yrkeshemlighet nämns fabrikationssätt, anordning och affärsförhållande. Förutsättningar för straff och skadeståndsskyldighet är att arbetstagaren har fått kännedom om yrkeshemligheten under anställningen, att han använder eller röjer hemligheten medan anställningen fortfarande består samt att han gör detta i avsikt att bereda fördel åt sig själv eller annan eller i avsikt att göra skada. Enligt 3 § andra stycket IKL kan straff och skadeståndsskyldighet åläggas den som i annat fall än som avses i första stycket obehörigen använder sig av eller ger annan del av ritning, mönster, modell, schablon eller liknande teknisk förebild som han har fått sig anförtrodd för utförande av arbete eller eljest för affärsändamål (missbruk av teknisk förebild). Även i detta fall krävs att den som det gäller handlar i avsikt att bereda sig själv eller annan fördel eller i avsikt att göra skada. Det fordras däremot inte att den tekniska förebilden utgör eller beskriver en yrkeshemlighet eller att det obehöriga förfarandet äger rum under anställningstiden eller motsvarande tid.

Tystnadsplikten enligt tjänsteavtalet antas emellertid sträcka sig längre än vad som framgår av de nämnda bestämmelserna i IKL. Tystnadsplikten gäller inte endast yrkeshemligheter och det som har materialiserats i tekniska förebilder. En kränkning av tystnadsplikten föreligger även när en arbetstagare handlar vårdslöst. Enligt det tidigare nämnda SAF–PTK-avtalet skall en tjänsteman iaktta diskretion rörande företagets angelägenheter, såsom prissättningar, konstruktioner, experiment, undersökningar, driftsförhållanden, affärsangelägenheter o. d. Brytande av tystnadsplikten har tidigare i regel bedömts som ett så allvarligt brott mot tjänsteavtalet att arbetstagaren har kunnat skiljas från sin tjänst.[9] Lagen om anställningsskydd har naturligtvis även på detta område medfört ändringar i rättsläget. Klart är dock att det även vid tillämpningen av den lagen kan vara aktuellt att ingripa med uppsägning eller, i flagranta fall, avskedande mot arbetstagare som bryter mot sin tystnadsplikt.

Skyldigheten att iaktta tystnad om arbetsgivarens angelägenheter, särskilt om arbetstagaren känner till att det är en arbetsgivarens företagshemlighet, kan i praktiken leda till en begränsad handlingsfrihet för arbetstagaren i fråga om en uppfinning, som han till följd av förevarande paragraf får fritt förfoga över. Arbetstagaren kan nämligen tvingas att av lojalitetsskäl avstå från t. ex. en licensupplåtelse till tredje man, om en sådan måste medföra att även företagshemligheter i arbetsgivarens företag kommer att avslöjas för licenstagaren. Detta kan ibland vara fallet om uppfinningen bygger på erfarenheter som har vunnits och samlats i arbetsgivarens rörelse, t. ex. när uppfinningen avser en detalj i en större konstruktion som tillverkas av arbetsgivaren.

I paragrafens *andra stycke* finns en bestämmelse om att arbetstagare vid inrättningar som tillhör det offentliga utbildningsväsendet har undantagits från lagens tillämpningsområde.

Enligt 1 § andra stycket i 1949 års lag har från lagens tillämpningsområde undantagits lärare vid universitet, högskolor och andra inrättningar inom

[8] Bestämmelserna är f. n. föremål för översyn av utredningen (Ju 1979:09) rörande skydd för företagshemligheter, Dir 1979:118.

[9] NJA 1945 s. 165 och AD 1961 nr 27.

undervisningsväsendet. Arbetsgivaren kan således inte med stöd av lagen åberopa någon som helst rätt till uppfinningar som har gjorts av denna kategori befattningshavare. Däremot gäller lagen fullt ut för andra anställda vid läroanstalterna än dem som är undervisningsskyldiga.

Undantagsbestämmelsen motiverades vid lagens tillkomst bl. a. med att en ordning enligt vilken läroanstalterna skulle ha rätt till lärarnas uppfinningar skulle kunna verka hämmande på den fria vetenskapliga forskningen, vilken inom universitet och högskolor inte var begränsad till att söka tillgodose speciella behov utan hade en mera allmän inriktning. Vidare ansåg man att den administrativa organisationen vid läroanstalterna inte var särskilt lämplig att ta till vara och utnyttja de anställdas uppfinningar. Något behov för staten att kunna överta dessa uppfinningar ansågs inte heller föreligga.

I det Edlingska lagförslaget (SOU 1964:49) framhölls att det vid undervisningsanstalterna fanns befattningar, vars innehavare inte hade någon egentlig undervisningsskyldighet utan helt och hållet ägnade sig åt vetenskaplig verksamhet. På grund härav föreslogs att undantagsbestämmelsen för lärarna utvidgades till att avse även annan vetenskaplig personal inom undervisningsväsendet. Den föreslagna utvidgningen föranledde i och för sig inte någon erinran av remissinstanserna. Däremot framhöll några instanser att undantagskretsen borde utvidgas ytterligare på grund av befarade gränsdragningsproblem.

Under senare hälften av 1960-talet skedde en kraftig utbyggnad av universitet och högskolor med följd att forskningskapaciteten vid dessa institutioner ökade kraftigt. I detta sammanhang underströks vikten av att universitet och högskolor i ökad utsträckning engagerades av näringslivet för s. k. uppdragsforskning. En ökad samverkan mellan näringsliv och undervisningsväsende ansågs ha positiva konsekvenser för båda parter och en del åtgärder vidtogs för att främja samarbetet mellan näringsliv och högskola. Statsmakternas åtgärder ledde emellertid inte till önskat resultat. Uppdragsforskningen vid läroanstalterna förblev i stort sett oförändrad till omfattningen. Dåvarande universitetskanslersämbetet (UKÄ) gjorde därför en utredning för att finna orsakerna till att det önskade resultatet hade uteblivit och sammanställde 1973 en promemoria med förslag till ändrade bestämmelser om uppdragsforskningen. Efter remissbehandling överlämnade UKÄ 1975 till utbildningsdepartementet ett förslag (UKÄ-rapport 1975:9) till ändringar av bestämmelserna för läroanstalternas uppdragsverksamhet.

I rapporten redovisade UKÄ även ett förslag till ändring av 1949 års lag av innebörd att såväl lärare som övrig vetenskaplig personal vid universitet och högskolor inom UKÄ:s förvaltningsområde skulle undantas från lagens tillämpningsområde. Med "övrig vetenskaplig personal" avsågs i första hand innehavare av forskartjänster utan undervisningsskyldighet men även forskningsingenjörer, laboratorieingenjörer och övrig teknisk personal i den mån de utövade forskningsverksamhet vid en läroanstalt. UKÄ åberopade att de skäl som vid tillkomsten av 1949 års lag hade anförts till stöd för att undanta lärarna även gjorde sig gällande beträffande personal, som sysslade med forskningsarbete vid högskolorna men som inte tillika var undervisningsskyldig. I rapporten framhölls också att läroanstalterna inom UKÄ:s förvaltningsområde aldrig såvitt känt gjorde anspråk på en

uppfinning, som hade gjorts i tjänsten av någon som tillhörde denna kategori. Det förelåg därför inte något praktiskt behov av att läroanstalterna i lag tillerkändes dispositionsrätt till sådana uppfinningar. Slutligen påpekades att det var en praktisk omöjlighet att vid läroanstalterna tillämpa reglerna i 1949 års lag om arbetsgivares rätt till en uppfinning, när denna hade gjorts gemensamt av flera anställda och någon eller några av uppfinnarna var lärare i lagens mening.

Forskarutbildningsutredningen (FUN) har i sitt betänkande (SOU 1977:63) Fortsatt högskoleutbildning föreslagit en del åtgärder, som enligt utredningen skulle kunna bidra till en ökning av forskningssamarbetet och kontakterna mellan högskolan och forskningsintressenter utanför denna.

FUN föreslog bl. a. att tillämpningsområdet för 1949 års lag skulle ändras. Enligt FUN fanns det skäl som talade för att samma regler rörande arbetstagares rätt till uppfinningar gällde för såväl högskoleanställda lärare som övriga anställda inom den offentliga sektorn. Erfarenheter i andra länder, bl. a. USA, hade visat att det var möjligt att bygga upp ett system, där universitet och högskolor gavs den rätt till anställdas uppfinningar som här i Sverige normalt tillkom arbetsgivaren utan att detta ansågs oförenligt med forskningens frihet. Mot en sådan ordning talade emellertid enligt FUN:s uppfattning de skäl som hade anförts av UKÄ i den tidigare nämnda rapporten. Som ett ytterligare skäl mot att lärarna jämställdes med andra offentligt anställda framhöll FUN att högskoleanställda lärares rätt till sina uppfinningar var en betydelsefull faktor vid rekryteringen av forskare till vissa delar av högskolan från verksamhetsområden utanför denna och att ett upphävande av denna rätt skulle kunna leda till det inte önskvärda resultatet att skickliga forskare sökte sig från högskolan eller till att bisysslеverksamheten bland forskarna ökade.

Med hänsyn till det anförda ansåg sig FUN inte vilja föreslå annan ändring i 1949 års lag än att undantagsbestämmelsen för lärarna utvidgades till att avse samtliga anställda vid läroanstalterna, däri inbegripet de studerande. Härigenom skulle även de olägenheter undanröjas som kunde uppstå, när en uppfinning gjordes gemensamt av flera högskoleanställda som inte samtliga tillhörde lärarkategorin. En sådan ordning ansåg FUN angelägen eftersom innovationer inom högskolan sannolikt i allt större utsträckning kommer att bygga på lagarbete inom projektgrupper och på kombinationer av vetenskapliga resultat, som har kommit fram vid skilda fakulteter och institutioner.

De remissinstanser som med anledning av FUN:s betänkande yttrade sig i frågan om de högskoleanställdas rätt till sina uppfinningar förordade enhetliga regler för skilda arbetstagarkategorier. Flertalet instanser tillstyrkte jämväl förslaget att även andra än lärare skulle kunna få exklusiv rätt till sina uppfinningar.[10] Någon proposition i ämnet förelades dock inte riksdagen i avvaktan på resultatet av förevarande utredning.

För egen del vill jag i denna fråga anföra följande synpunkter.

Vid universitet och högskolor skall enligt 1 § högskolelagen (1977:218) bedrivas utbildning, forskning och utvecklingsarbete. Den verksamhet som bedrivs vid högskolan är i första hand inriktad på att främja det allmännas bästa. Däremot syftar den inte primärt till att högskolan såsom sådan skall praktiskt eller ekonomiskt kunna utnyttja forskningsresultaten. Därför fö-

[10] Prop. 1978/79:119 s. 64.

religger det normalt inte något behov för läroanstalterna att göra anspråk på sina anställdas uppfinningar. Högskolorna saknar dessutom den administrativa organisation som skulle krävas för att ta tillvara och utnyttja sådana uppfinningar. Det nu anförda bekräftas av att universitet och högskolor, enligt vad som är känt, hittills aldrig har ställt krav på att få rätt till uppfinningar, som har gjorts i tjänsten av någon som inte omfattas av undantagsbestämmelsen i 1949 års lag.

Undantagsbestämmelsen för lärarna i 1949 års lag har bl. a. sin grund i faran för att den fria vetenskapliga forskningen inom läroanstalterna eljest skulle kunna äventyras. En ordning enligt vilken läroanstalterna skulle ges rätt till tjänstgörande lärares uppfinningar ansågs nämligen kunna resultera i att läroanstalterna önskade styra forskningen till vissa områden. Visserligen gäller f. n. att högskolan skall godkänna ett av forskaren föreslaget forskningsprojekt men godkännandet avser endast frågan om projektet kan passas in i verksamheten vid läroanstalten. Några enhetliga bestämmelser om vilka åligganden som åvilar de olika lärarkategorierna finns för övrigt inte heller. För flertalet professorer vid universiteten gäller visserligen övergångsvis föreskrifter i 70 § universitetsförordningen (1964:461), enligt vilka dessa professorer är skyldiga att bl. a. idka forskning inom det ämne som tjänsten omfattar. Detta åliggande är dock inte att uppfatta på det sättet att högskolan kan bestämma att läraren skall utföra viss forskning. Med hänsyn till de villkor som sålunda gäller för forskningen får det här anförda motivet för undantagsbestämmelsen fortfarande anses ha viss giltighet.

Sammanfattningsvis kan sålunda hävdas att det inte har upplevts som någon brist att undervisningsväsendet i dag inte har någon rätt till sina lärares uppfinningar. Lärarnas exklusiva rätt upplevs snarare som en betydelsefull faktor vid rekryteringen av forskare till dessa delar av högskolan. Med hänsyn härtill och vad i övrigt har framhållits i de tidigare redovisade utredningarna anser jag att undantagsbestämmelsen för lärarna bör behållas i den nya lagen. Av de skäl som talar för att samma villkor bör gälla för lärare och annan personal som deltar i det vetenskapliga arbetet inom högskolorna, anser jag också att alla kategorier anställda vid läroanstalterna skall undantas från den nya lagens tillämpningsområde.

Det bör understrykas att undantagsregeln inte är begränsad till enbart högskoleområdet utan avser hela det offentliga utbildningsväsendet, dvs. alla statliga och kommunala skolor. Detsamma bör gälla anställda vid privatägda läroanstalter av typ Handelshögskolan i Stockholm, vars verksamhet huvudsakligen är offentligrättsligt reglerad. Däremot omfattar undantaget inte anställda vid exempelvis industrins verkstadsskolor och folkrörelseägda bildningsförbund.

3 § Ett avtal i fråga om framtida arbetstagaruppfinningar, som innebär att arbetstagarens rätt enligt denna lag begränsas, är ogiltigt i den delen. Utom såvitt avser 8 och 17 §§ får rätten dock begränsas med stöd av ett kollektivavtal, som har slutits eller godkänts på arbetstagarsidan av en organisation som är att anse som central arbetstagarorganisation enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

En arbetsgivare, som är bunden av ett sådant kollektivavtal, får tillämpa avtalet även på en arbetstagare, som inte är medlem i den avtalsslutande organisationen

på arbetstagarsidan, under förutsättning att arbetstagaren sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal.

Föreskrifterna i första och andra styckena gäller också när arbetsgivaren vill begränsa arbetstagarens rätt att förfoga över en uppfinning som arbetstagaren kan komma att göra när anställningen har upphört.

Denna paragraf innehåller bestämmelser om i vilken omfattning det är möjligt att avtala om avvikelser från lagens reglering.

I likhet med annan arbetsrättslig lagstiftning under senare år är den föreslagna lagen tvingande på det sättet att ett avtal mellan enskild arbetstagare och arbetsgivare, som innebär inskränkning av de rättigheter som arbetstagaren har tillerkänts i lagen, är ogiltigt i den delen. En bestämmelse härom har tagits in i *första stycket första meningen* i denna paragraf. Av lagtexten framgår att ogiltighetspåföljden drabbar endast avtalsvillkor, som är oförmånligare för arbetstagaren än lagen när det gäller arbetstagarens rättigheter. Om ett enskilt avtal ger arbetstagaren vissa rättigheter som är förmånligare än lagens reglering på dessa punkter men innebär försämringar i andra avseenden, blir avtalet ogiltigt endast i den eller de delar varigenom arbetstagarens lagenliga rättigheter enligt lagen har begränsats eller upphävts.

Att lagen föreslås bli tvingande på det sätt som nu har beskrivits har sin grund i att den kan karakteriseras som social skyddslagstiftning. En enskild arbetstagare får nämligen ofta anses vara i underläge vid förhandlingar med arbetsgivaren om sina anställningsvillkor. I synnerhet människor som står i begrepp att inträda i arbetslivet eller söker ny anställning kan i allmänhet förmodas lägga större vikt vid anställningen än den mera avlägsna frågan om rätten till deras framtida uppfinningar och till följd härav ingå oförmånliga avtal med arbetsgivaren.

De skäl som har anförts här till stöd för en begränsning av avtalsfriheten gör sig däremot inte gällande med samma styrka i fråga om rättigheter som redan har aktualiserats. Avtalsfriheten föreslås därför bli begränsad endast beträffande framtida arbetstagaruppfinningar. När väl uppfinningen har gjorts, kan således arbetstagaren med bindande verkan avstå från de rättigheter som lagen i och för sig tillförsäkrar honom såsom uppfinnare. På denna punkt får den föreslagna lagen samma innebörd som lagen om anställningsskydd.[11] Att arbetstagaren med bindande verkan kan överlåta sina rättigheter till de arbetstagaruppfinningar, som inte tillhör kategorin tjänsteuppfinningar, har redan framgått av motiven till 2 §. Avtalsfriheten efter uppfinningens tillkomst gäller emellertid även andra frågor som regleras i lagen. Arbetstagaren kan exempelvis avstå från den ersättning som han enligt 8 § är berättigad till. Det möter heller inget hinder mot att parterna t. ex. kommer överens om förlängning av den tidsfrist inom vilken arbetsgivaren enligt 5 § får inträda som rättsinnehavare till en tjänsteuppfinning.

Det bör emellertid framhållas att de enskilda avtal som i och för sig är tillåtna enligt denna lag är underkastade allmänna regler om rättshandlingars ogiltighet. Detta innebär att ett avtal som rör en arbetstagaruppfinning kan ogiltigförklaras, om arbetstagaren har blivit svikligen förledd till ett för honom oförmånligt avtal eller om arbetsgivaren otillbörligt har begagnat sig av arbetstagarens trångmål, oförstånd eller beroende ställning. Detsamma gäller om omständigheterna vid avtalets tillkomst var sådana att det skulle strida mot tro och heder att med vetskap om dem åberopa avtalet. Vidare

[11] Prop. 1973:129 s. 192 f.

finns möjlighet att jämka eller lämna utan avseende oskäliga avtalsvillkor med stöd av den s. k. generalklausulen i 36 § avtalslagen (1915:218; ändrad 1976:185).[12] Vid sådan prövning skall särskild hänsyn tas till behovet av skydd för den som intar en underlägsen ställning i avtalsförhållandet.

Även om de rättigheter till kommande uppfinningar, som arbetstagaren tillförsäkras genom den nya lagen, i princip inte får inskränkas genom enskilt avtal, måste hänsyn kunna tas till de olikartade förhållanden som råder inom skilda branscher på arbetsmarknaden. Det bör därför vara möjligt att genom vissa avtal göra avsteg från lagens bestämmelser även om avtalet innebär en begränsning av arbetstagarens lagenliga rättigheter. *I första stycket andra meningen* har därför tagits in en bestämmelse om att sådan begränsning får ske med stöd av kollektivavtal, som har slutits eller godkänts på arbetstagarsidan av en organisation som är att anse som central arbetstagarorganisation. Lagen kan sålunda sägas vara dispositiv genom kollektivavtal, vilket för övrigt är kännetecknande även för annan modern lagstiftning på arbetslivets område.

Möjligheten att genom kollektivavtal komma överens om avvikelser från lagens bestämmelser är emellertid inte undantagslös. När det gäller arbetstagarens rätt till skälig ersättning enligt 8 § för tjänsteuppfinningar, som arbetsgivaren har övertagit rätt till, får arbetstagarens intresse av att ersättningsrätten inte urholkas anses vara så starkt att begränsning av ersättningsrätten inte heller bör få ske genom kollektivavtal. Däremot är det inget som hindrar att parterna genom kollektivavtal kommer överens om exempelvis avvikelser från det i 9 § föreskrivna minimiersättningssystemet eller om undantagande av vissa personalkategorier från detta system. Naturligtvis bör det även vara möjligt att i kollektivavtal reglera arbetsgivarens rätt att överta arbetstagaruppfinningar på annat sätt än som föreskrivs i lagen.

I 17 § har tagits in regler som skyddar arbetstagaren mot att behöva betala tillbaka ersättning som han har uppburit i god tro. Även dessa skyddsregler är tvingande rätt. De kan alltså inte frångås ens med stöd av kollektivavtal. Detta framgår uttryckligen i denna paragraf.

Att även 16 § är tvingade på det sättet att part inte kan med bindande verkan utfästa sig att avstå från att yrka jämkning av redan bestämd ersättning framgår av specialmotiveringen till 16 §. Någon uttrycklig regel härom har jag inte ansett nödvändig.

För att lagens bestämmelser skall kunna ersättas med särskilt branschanpassade föreskrifter även i för arbetstagaren oförmånlig riktning har det ansetts nödvändigt att skapa garantier för att avtalsfriheten genom kollektivavtal inte leder till en otillbörlig urholkning av arbetstagarens rättigheter. Liksom i fråga om annan arbetsrättslig lagstiftning som skall tillgodose arbetstagarnas skyddsintresse har tillfredsställande garantier i detta avseende ansetts kunna erhållas genom kollektivavtal på central nivå. För giltigheten av kollektivavtalsvillkor, som är oförmånligare för arbetstagaren än motsvarande reglering i lagen, har på grund härav uppställts kravet att avtalet skall ha slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Enligt 6 § andra stycket nämnda lag avses med central arbetstagarorganisation förbund eller därmed jämförlig sammanslutning av arbetstagare.

[12] Prop 1975/76:81 s. 127 och 173.

Lagens krav är uppfyllt när kollektivavtalet har träffats av den centrala arbetstagarorganisationen men även när sådan organisation har godkänt ett lokalt kollektivavtal. Vill t. ex. en avdelning inom ett fackförbund träffa kollektivavtal med en enstaka arbetsgivare om avvikelser från lagreglerna, måste avtalet godkännas av förbundet för att bli giltigt. I ett kollektivavtal som har träffats på förbundsnivå kan även rätten att sluta avtal om avvikelser från lagen delegeras genom s. k. ventiler, varigenom de enskilda parterna eller den lokala fackliga organisationen ges rätt att träffa sådana överenskommelser. Detta framgår av att i lagtexten tillåts avvikelser *med stöd* av sådant kollektivavtal som nu har sagts.

I *andra stycket* av förevarande paragraf finns en bestämmelse om att en arbetsgivare får tillämpa ett kollektivavtal om avvikelse från lagens bestämmelser även på andra arbetstagare än dem som är medlemmar i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen. Bestämmelsen, som är ett uttryck för den allmänt godtagna principen att arbetsvillkoren på en arbetsplats bör vara enhetligt reglerade, förutsätter emellertid för sin tillämpning att den utomstående arbetstagaren är sysselsatt i arbete som avses med kollektivavtalet. Dessutom krävs att arbetstagaren inte omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal. Arbetstagaren får sålunda inte vara medlem i organisation, som står i annat kollektivavtalsförhållande med arbetsgivaren. Det ligger i sakens natur att bestämmelsen tar sikte på kollektivavtal som inte har träffats för enbart vissa individuella medlemmar i den avtalsslutande organisationen. Gäller kollektivavtalet endast för en viss mindre grupp arbetstagare eller på en viss arbetsplats, skall den utomstående arbetstagaren ha en naturlig anknytning till det område som kollektivavtalet reglerar för att lagrummet skall bli tillämpligt.

I 7 § andra stycket i 1949 års lag finns en bestämmelse, vars syfte är att förhindra att en arbetsgivare genom avtal begränsar sina anställdas rörelsefrihet i fråga om uppfinningar under oskäligt lång tid efter det att en anställning har upphört. Enligt bestämmelsen är en överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare ogiltig, om den innebär en begränsning av arbetstagarens rätt att förfoga över en uppfinning som han gör mer än ett år efter det att hans anställning har upphört.

I förarbetena till 1949 års lag åberopades följande skäl för införandet av denna bestämmelse.[13] Det kunde i och för sig inte anses stötande att en arbetsgivare genom avtal begränsade sina anställdas möjligheter att förfoga över uppfinningar, som de gjorde under kortare tid efter det att deras anställning har upphört. En arbetstagare, vars arbetsuppgifter förväntades resultera i uppfinningar, kunde ibland lämna sin anställning för att själv eller i annan arbetsgivares tjänst tillgodogöra sig de erfarenheter han hade vunnit i sin anställning. Inskränkningarna i arbetstagarens förfoganderätt kunde emellertid ibland vara både oskäliga och omotiverade, eftersom arbetstagarens möjligheter att bedriva egen verksamhet beskars på ett otillbörligt sätt och hans arbetskraft blev mindre värd för andra arbetsgivare. Fullständig avtalsfrihet skulle även kunna leda till stora olägenheter för uppfinnarens nye arbetsgivare, eftersom denne i viss mån skulle förhindras att tillgodogöra sig den anställdes arbetsresultat så länge denne var bunden av överenskommelsen. Till följd härav begränsades avtalsfriheten såvitt avser uppfinningar som görs mer än ett år från anställningens upphörande.

[13] Prop. 1949:101 s. 81 f.

Den kommitté, vars förslag ligger till grund för 1949 års lag, hade förordat en tidsgräns på två år. I motiven framhöll kommittén att den hade tagit hänsyn till 38 § avtalslagen enligt vilken s. k. konkurrensklausuler under vissa förutsättningar kunde jämkas eller lämnas utan avseende.[14] Kommittén antydde att konkurrensklausuler, som begränsade arbetstagarens förfoganderätt till uppfinningar som görs efter anställningens upphörande, skulle kunna ogiltigförklaras eller jämkas även enligt 38 § avtalslagen. I detta lagrum hade emellertid inte angetts någon maximitid för giltigheten av konkurrensklausuler utan endast vissa omständigheter som borde beaktas vid skälighetsbedömningen. Detta hade vållat svårigheter i rättstillämpningen. Även i övrigt ansåg kommittén att förbudet mot oskäliga konkurrensklausuler i avtalslagen inte helt täckte vad som åsyftades med den föreslagna bestämmelsen. Å andra sidan framhöll kommittén att ett avtal, som inskränkte arbetstagarens rätt att förfoga över uppfinningar, som görs inom en tvåårsfrist efter anställningens upphörande och som därför i och för sig var giltigt enligt den föreslagna bestämmelsen, skulle kunna förklaras ogiltigt eller jämkas enligt 38 § avtalslagen.

Efter tillkomsten av 1949 års lag har emellertid förutsättningarna för jämkning av konkurrensklausuler enligt 38 § ändrats. Generalklausulutredningen, som hade till uppgift att göra en översyn av de förmögenhetsrättsliga generalklausulerna, ansåg att 38 § avtalslagen var alltför restriktivt utformad och föreslog utvidgning av möjligheterna att åsidosätta konkurrensklausuler.[15] Utfästelser som gick utöver vad som kunde anses tillbörligt skulle enligt utredningens förslag inte vara bindande. Syftet med utvidgningen var i första hand att möjliggöra att de principer som hade kommit till uttryck i överenskommelse mellan arbetsmarknadsparterna skulle kunna vinna erforderligt beaktande även utanför sitt egentliga tillämpningsområde. Dessutom skulle domstolarna få möjlighet att även beträffande konkurrensklausuler tillämpa de allmänna riktlinjer för användning av en generalklausul (36 § avtalslagen), som utredningen drog upp.

Den arbetsmarknadsöverenskommelse som generalklausulutredningen hänvisade till var en mellan SAF samt SIF, SALF och CF år 1969 träffad överenskommelse, som har antagits som kollektivavtal för olika branscher. Överenskommelsen innebär i huvudsak följande. Konkurrensklausuler får endast förekomma hos arbetsgivare som bedriver självständig produkt- och metodutveckling och som genom sådan verksamhet skaffar sig tillverkningshemligheter eller därmed jämförbart kunnande, vars avslöjande för konkurrenter skulle kunna medföra påtagligt men. Konkurrensklausuler bör endast komma i fråga för arbetstagare som under anställningen får kännedom

[14] Enligt den då gällande lydelsen av 38 § avtalslagen gällde bestämmelsen när någon till förebyggande av konkurrens hade betingat sig av någon annan att inte bedriva handel eller annan verksamhet av visst slag eller att inte ta anställning hos någon som bedrev sådan verksamhet. En sådan utfästelse var inte bindande, om den sträckte sig längre än vad som kunde behövas för att hindra konkurrens eller om den i alltför hög grad inskränkte den förpliktades möjligheter att utöva förvärvsverksamhet. Vid prövningen skulle även hänsyn tas till det intresse den berättigade hade av att förbudet upprätthölls.

[15] SOU 1974:83 s. 190 ff.

om tillverkningshemligheter eller därmed jämförbart kunnande och som genom utbildning och erfarenhet har möjlighet att göra bruk av denna kännedom. Den tid under vilken den anställde får bindas av en konkurrensklausul får inte överstiga den beräknade livslängden för arbetsgivarens skyddsvärda know-how. Med hänsyn till arbetstagarens intresse av att fritt kunna disponera över sin arbetskraft bör han normalt inte vara bunden av en konkurrensklausul längre än 24 månader eller, om livslängden för arbetsgivarens know-how är kort, tolv månader. Normerat skadestånd eller vite i anslutning till en konkurrensklausul bör i allmänhet inte överstiga belopp motsvarande sex månadslöner. Överenskommelsen förutsätter att arbetstagarorganisationerna skall kunna ta upp förhandlingar med arbetsgivaren i frågan huruvida en konkurrensklausul i ett enskilt fall är befogad eller arbetsgivaren har gått för långt när han har garderat sina intressen genom en sådan klausul. Arbetsgivaren är skyldig att vartannat år till den lokala arbetstagarorganisationen överlämna en förteckning på de avtal med konkurrensklausuler, som alltjämt är giltiga. Tvister rörande konkurrensklausuler skall i första hand bli föremål för lokal och central förhandling. Kan enighet inte nås vid dessa, skall tvisten hänskjutas till en särskild skiljenämnd.

Sedan riksdagen år 1976 antagit ett förslag till ändring av 38 § avtalslagen, som i allt väsentligt stämmer överens med generalklausulutredningens förslag, har bestämmelsen följande lydelse:[16]

> Har någon för att förebygga konkurrens betingat sig av annan att denne icke skall bedriva verksamhet av visst slag eller icke taga anställning hos någon som bedriver sådan verksamhet, är den som gjort utfästelsen icke bunden därav i den mån utfästelsen sträcker sig längre än vad som kan anses skäligt.

I propositionen[17] med förslag till ändring av lagrummet anförde föredragande departementschefen bl. a. att 38 § i den då gällande lydelsen var alltför restriktiv och att möjligheterna att jämka eller åsidosätta konkurrensklausuler borde stå i närmare överensstämmelse med vad som samtidigt föreslogs i 36 § beträffande avtalsvillkor i allmänhet. I och för sig låg det enligt departementschefen nära till hands att upphäva 38 § och att tillämpa generalklausulen också på konkurrensklausuler. Med hänsyn bl. a. till de specifikt arbetsrättsliga förhållandena som råder i fråga om konkurrensklausuler ansågs det emellertid värdefullt att reglerna om konkurrensklausuler behölls i en separat bestämmelse i avtalslagen. Departementschefen framhöll att lagrummets nya lydelse gav ökade möjligheter till jämkning och att bedömningen av om jämkning bör ske skulle inriktas på om utfästelsen sträckte sig längre än vad som kunde anses skäligt. Vid bestämmelsens tillämpning på konkurrensklausuler i tjänsteavtal låg det enligt departementschefen nära till hands att göra en jämförelse med innehållet i överenskommelser om konkurrensklausuler som har träffats i kollektivavtal.

Med det utvidgade tillämpningsområdet för 38 § avtalslagen skulle det kunna hävdas att det inte längre finns något behov av en särreglering beträffande arbetstagarens förfoganderätt till uppfinningar som görs efter en anställnings upphörande. Med en sådan ordning skulle visserligen följa att avtalsfrihet kommer att gälla i fråga om uppfinningar som anställda gör efter anställningens upphörande. I praktiken skulle emellertid en sådan av-

[16] SFS 1976:185.

[17] Prop. 1975/76:81 s. 148 f.

talsfrihet vara betydligt kringgärdad till följd av 38 § avtalslagen. Vill en arbetsgivare gardera sig mot konkurrens genom en förbindelse från arbetstagaren att inte exploatera eller att inte till annan överlåta uppfinningar som han kan komma att göra efter det att han har slutat sin anställning, torde utfästelsen till följd av de återgivna motivuttalandena bli giltig endast om den ansluter sig till de överenskommelser om konkurrensklausuler som har träffats i kollektivavtal. Sträcker utfästelsen sig längre än en sådan överenskommelse bör den som regel kunna jämkas enligt 38 § avtalslagen. I detta sammanhang bör även framhållas att genom de nämnda kollektivavtalen har tillskapats vissa garantier för att avtal med oskäliga konkurrensklausuler inte träffas, eftersom de fackliga organisationerna har beretts fortlöpande insyn i dessa frågor med möjlighet att påkalla förhandling och skiljeförfarande.

Det nyss anförda kan vara tillämpligt när det gäller fall då arbetsgivaren vill träffa avtal som innehåller konkurrensklausul i samband med att den anställde slutar sin anställning. Man måste emellertid räkna med möjligheten att en arbetsgivare vill aktualisera frågan redan tidigare under anställningens bestånd. I det fallet är situationen något annorlunda. Arbetstagaren kan uppleva det så att han av olika skäl inte vill motsätta sig arbetsgivarens förslag. Det finns därför enligt min mening ett behov av särskilda regler i den nya lagen. I den mån arbetsgivaren vill reglera frågan om rätten till uppfinningar som görs under anställningen gäller den begränsade avtalsfrihet som följer av första och andra styckena i förevarande paragraf. Det förefaller rimligt att motsvarande begränsning gäller även i den del avtalet avser tid efter det att anställningen har upphört. På grund härav anges i förevarande paragrafs *tredje stycke* att föreskrifterna i första och andra styckena gäller också när arbetsgivaren vill begränsa arbetstagarens rätt att förfoga över en uppfinning som arbetstagaren kan komma att göra när anställningen har upphört.

4 § Arbetstagaren skall genast underrätta arbetsgivaren, när han har gjort en tjänsteuppfinning. Underrättelsen skall vara skriftlig och innehålla en översiktlig beskrivning av uppfinningen.

Detsamma gäller i fråga om annan arbetstagaruppfinning än tjänsteuppfinning, om uppfinningen kan utnyttjas inom arbetsgivarens verksamhetsområde.

I denna paragraf, som motsvaras av 4 § i 1949 års lag, regleras arbetstagarens anmälningsskyldighet i fråga om arbetstagaruppfinningar. Det principiellt nya i den föreslagna paragrafen är föreskriften om skriftlig form för underrättelsen.

Arbetstagarens underrättelseskyldighet är enligt 1949 års lag begränsad till uppfinningar, vars utnyttjande faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde. Detsamma gäller i princip enligt den nya lagen. Eftersom arbetsgivaren har en ovillkorlig rätt till anställdas tjänsteuppfinningar och detta begrepp för sin tillämpning inte kräver något samband mellan uppfinningen och arbetsgivarens verksamhetsområde, har emellertid underrättelseskyldigheten i fråga om dessa uppfinningar särreglerats i förevarande paragrafs *första stycke*. Enligt denna bestämmelse är arbetstagaren skyldig att genast

underrätta arbetsgivaren när han har gjort en uppfinning som är hänförlig till kategorin tjänsteuppfinningar. Detta begrepp definieras i 1 § första stycket.

Underrättelseskyldigheten i fråga om andra arbetstagaruppfinningar än tjänsteuppfinningar regleras i *andra stycket*. Arbetstagaren är skyldig att underrätta arbetsgivaren om en sådan uppfinning endast under förutsättning att den kan utnyttjas inom arbetsgivarens verksamhetsområde. En uppfinning får anses falla inom arbetsgivarens verksamhetsområde när den avser en produkt, vars tillverkning ingår i arbetsgivarens verksamhet. Detsamma gäller om uppfinningen avser ett sätt eller ett speciellt hjälpmedel för framställning av en sådan produkt eller avser ett alster eller förfarande som är att hänföra till det område på vilket arbetsgivaren bedriver tekniskt forsknings- eller utvecklingsarbete. Även en uppfinning som kan utnyttjas av arbetsgivaren för arbets- eller materialbesparande ändamål eller i övrigt i produktionsfrämjande syfte får i allmänhet anses falla inom arbetsgivarens verksamhetsområde.

Att närmare än vad här har skett utveckla vad som innefattas i kravet att uppfinningen kan utnyttjas inom arbetsgivarens verksamhetsområde har inte ansetts vara nödvändigt. Det bör emellertid framhållas att med begreppet arbetsgivare avses parten i anställningsavtalet. Detta betyder att verksamhetsområdet skall bestämmas med utgångspunkt från den verksamhet som arbetsgivaren bedriver. Om en arbetstagare är anställd i ett företag som ingår i en koncern, blir han alltså skyldig att anmäla arbetstagaruppfinningar inom detta företags verksamhetsområde. Däremot behöver han inte anmäla en arbetstagaruppfinning utanför detta företags verksamhetsområde, även om uppfinningen ligger inom området för verksamhet som bedrivs av annat företag i samma koncern. Detta synsätt i fråga om arbetsgivarbegreppet överensstämmer med annan arbetsrättslig lagstiftning men strider mot vissa uttalanden i propositionen med förslag till 1949 års lag.[18]

Särskilda svårigheter kan uppkomma när det gäller att tillämpa arbetsgivarbegreppet på den offentliga sektorn. Liksom fallet är enligt 1949 års lag bör man se saken så att t. ex. vart och ett av statens verk är en arbetsgivare för sig.[19] Vidare torde de tre försvarsgrenarna och FOA få anses utgöra en enda arbetsgivare.

I det enskilda fallet kan det givetvis ibland vara osäkert om en arbetstagaruppfinning omfattas av underrättelseskyldigheten. Det kan exempelvis vara tveksamt om uppfinningen över huvud taget är patenterbar eller, såvitt avser annan arbetstagaruppfinning än tjänsteuppfinning, om den faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde. I sådana fall ligger det emellertid i arbetstagarens eget intresse att underrätta arbetsgivaren enligt denna paragraf. Misstar sig arbetstagaren och underrättar han till följd härav inte arbetsgivaren, kan han ådra sig skadeståndsskyldighet enligt 19 §.

Det bör även framhållas att gränserna för underrättelseskyldigheten kan regleras genom kollektivavtal, varvid hänsyn kan tas till de individuella förhållandena inom ett företag eller en myndighet, som bedriver vitt skilda verksamheter.

Som antyddes i inledningen till denna paragraf föreslås att underrättelse om arbetstagaruppfinning skall göras skriftligen. Kravet på skriftlig form har uppställts för att undvika onödiga tvister om huruvida och när un-

[18] Prop. 1949:101 s. 73.

[19] Jfr prop. 1973:129 s. 165.

derrättelse har skett. Regeln, som ansluter till nuvarande praxis, är dispositiv. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan sålunda komma överens om att en muntlig underrättelse skall vara tillräcklig för att rättsverkningar enligt lagen skall uppstå. I ett sådant fall bör emellertid någon form av dokumentation ske som i framtiden kan tjäna som bevis för att underrättelseskyldigheten har fullgjorts vid en viss tidpunkt.

Att arbetstagarens underrättelse till arbetsgivaren skall innehålla så fullständiga uppgifter att arbetsgivaren kan bedöma uppfinningens karaktär och betydelse är självklart. Underrättelsen skall innehålla åtminstone en översiktlig beskrivning av uppfinningen. Finns t. ex. ritningar eller en prototyp av uppfinningen, bör arbetstagaren kunna hänvisa till dem i sin underrättelse.

Det bör framhållas att beskrivningen inte behöver vara så fullständig som enligt 8 § patentlagen (1967:837) krävs för en patentansökan. Det väsentliga är att underrättelsen är så klargörande att arbetsgivaren med ledning av den kan ta ställning till frågan om han skall göra bruk av sin eventuella rätt att överta uppfinnarrätten eller inleda förhandlingar med arbetstagaren om ett förvärv. Det bör även understrykas att det från arbetstagarsynpunkt är viktigt att beskrivningen är klar. Tidsfristen för arbetsgivarinträde enligt 5 § bör nämligen inte börja löpa förrän arbetsgivaren har erhållit en tillräckligt klar beskrivning av uppfinningen. Självfallet är det önskvärt att arbetstagaren redan i samband med underrättelsen ger tillkänna sin uppfattning rörande uppfinningens kategoritillhörighet.

Om arbetstagaren samtidigt har flera anställningar, kan vissa problem uppstå vid tillämpningen av förevarande paragraf. Som har framgått under 1 § första stycket räknas till kategorin arbetstagaruppfinningar även uppfinningar som en arbetstagare gör under tjänstledighet. Om en arbetstagare under tjänstledighet från en anställning har anställning hos annan arbetsgivare, föreligger i lagens mening ett dubbelt anställningsförhållande, vilket kan leda till att arbetstagaren blir skyldig att underrätta båda arbetsgivarna om sina uppfinningar. Ett annat kanske vanligare fall av dubbelt anställningsförhållande är att arbetstagaren har flera deltidsanställningar. Avgörande för frågan huruvida båda arbetsgivarna skall underrätas om uppfinningen är i första hand om uppfinningen faller inom bägge arbetsgivarnas verksamhetsområden. Är detta fallet blir arbetstagaren skyldig att underrätta båda. Detsamma gäller i den säkerligen sällsynta situationen att uppfinningen kan betraktas som en tjänsteuppfinning i båda anställningarna. Faller uppfinningen utanför den ene arbetsgivarens verksamhetsområde, är arbetstagaren däremot inte skyldig att meddela den arbetsgivaren, såvida inte uppfinningen skall betraktas som en tjänsteuppfinning i det anställningsförhållandet.[20]

Skall en uppfinning till följd av presumtionsbestämmelsen i 1 § andra stycket anses ha kommit till i en tidigare anställning, är uppfinnaren skyldig att underrätta sin tidigare arbetsgivare om uppfinningen. Har arbetstagaren ny anställning, kan det emellertid ligga i arbetstagarens eget intresse att anmäla uppfinningen även till sin nye arbetsgivare, eftersom presumtionen för att uppfinningen skall anses gjord i den tidigare anställningen kan hävas genom att det görs sannolikt att arbetstagaren har gjort uppfinningen efter anställningens upphörande.

Att en arbetsgivare som har fått kännedom om en arbetstagaruppfinning är bunden av tystnadsplikt framgår av 20 §.

[20] För tjänsteuppfinningsbegreppets tillämpning är det inte nödvändigt att uppfinningen faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde.

Särskilda bestämmelser om tjänsteuppfinningar

I 5–14 §§ föreslås särskilda bestämmelser, som reglerar det fall att arbetsgivaren inträder som arbetstagarens rättsinnehavare till en tjänsteuppfinning. Huvuddragen i bestämmelserna är följande.

Enligt 5 § får en arbetsgivare helt eller delvis inträda som arbetstagarens rättsinnehavare till en tjänsteuppfinning under förutsättning att han skriftligen meddelar arbetstagaren detta inom sex månader från det att han har underrättats om uppfinningen. Arbetstagaren har i 6 § ålagts viss sekretess under sexmånadersfristen. Bestämmelserna härom stämmer i allt väsentligt överens med 5 § andra stycket i 1949 års lag.

En arbetsgivare, som har förvärvat all rätt till en tjänsteuppfinning såvitt avser Sverige, är enligt 7 § skyldig att efter samråd med arbetstagaren söka patent på uppfinningen senast sex månader från övertagandet. Denna bestämmelse är emellertid inte undantagslös. Önskar arbetsgivaren bevara uppfinningen som företagshemlighet, skall arbetstagaren skriftligen underrättas härom senast sex månader från arbetsgivarinträdet. Gör arbetsgivaren detta, befrias han från skyldigheten att söka patent. Enligt paragrafen åligger det även arbetsgivaren att intill dess ersättningsfrågan har slutligt reglerats vidta erforderliga åtgärder för att fullfölja en patentansökan, om det inte framstår som osannolikt att uppfinningen är patenterbar i Sverige.

Bestämmelsen i 8 § motsvaras av 6 § i 1949 års lag. I bestämmelsen tillförsäkras arbetstagaren skälig ersättning för den rätt till en tjänsteuppfinning som han avstår. I paragrafen anges allmänt hållna riktlinjer till ledning för skälighetsbedömningen.

Ersättningsbestämmelsen i 8 § kompletteras i den nya lagen av ett minimiersättningssystem, som är knutet till basbeloppet enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring. Regler härom finns i 9–12 §§. Enligt 9 § skall arbetsgivaren ta initiativet till att ersättningen blir bestämd genom att han redan i samband med arbetsgivarinträdet erbjuder ersättning som inte får understiga visst i lagen föreskrivet belopp. Storleken av minimiersättningen har gjorts beroende av omfattningen av den rätt till uppfinningen som arbetsgivaren har övertagit. Övertas all rätt till uppfinningen, uppgår sålunda minimiersättningen till ett basbelopp. Arbetsgivaren har valfrihet att erbjuda slutlig ersättning eller endast förskott på denna. Väljer arbetsgivaren att erbjuda förskott, får det erbjudna förskottet inte understiga hälften av det lägsta belopp som skulle ha erbjudits som slutlig ersättning, dvs. ett halvt basbelopp, om arbetsgivaren övertar all rätt till uppfinningen. Någon sådan reduktion är emellertid inte tillåten om arbetsgivaren vill bevara uppfinningen som företagshemlighet. I ett sådant fall skall alltså minst ett basbelopp erläggas. En särregel härom finns i 12 § andra stycket.

Har slutlig ersättning inte reglerats redan i samband med arbetsgivarinträdet, är arbetsgivaren skyldig att utge ytterligare förskottsbelopp (det andra förskottet), när patent- och registreringsverket har bifallit en ansökan om patent på uppfinningen (10 § första stycket). Det belopp, som arbetsgivaren är skyldig att utge som ett andra förskott, får inte understiga visst i lagen angivet belopp. Har europeiskt patent för Sverige meddelats, inträder motsvarande betalningsskyldighet när fristen för invändning mot patentet har gått ut eller, om sådan invändning har framställts, när det europeiska pa-

tentverkets invändningsavdelning har beslutat att upprätthålla patentet.

Har skyldighet att betala det andra förskottet inträtt enligt 10 §, är arbetsgivaren skyldig att ange vilken slutlig ersättning han är villig att betala senast sex månader därefter. En bestämmelse härom finns intagen i 11 §.

Har arbetsgivaren enligt 7 § andra stycket förklarat att han vill bevara en uppfinning som företagshemlighet, anses uppfinningen vara patenterbar i Sverige när det gäller arbetstagarens ersättningsrätt (12 § första stycket). I sådant fall får erbjudet förskott inte understiga ett basbelopp för månaden närmast före den då erbjudandet görs (12 § andra stycket). Har förskott utgått, inträder skyldigheten för arbetsgivaren att erbjuda slutlig ersättning senast ett år efter det att han har inträtt som rättsinnehavare till uppfinningen (12 § tredje stycket).

När arbetsgivaren har erbjudit förskott eller slutlig ersättning enligt 9–12 §§, åligger det arbetstagaren att inom en fyramånadersfrist ta ställning till huruvida han skall anta eller förkasta erbjudandet. Har arbetstagaren inte inom denna frist framställt invändning mot erbjudandet, anses han enligt 13 § ha godtagit arbetsgivarens ersättningserbjudande.

Arbetsgivaren är skyldig att omedelbart betala erbjuden ersättning i form av engångsbelopp som arbetstagaren har förklarat sig godta eller till följd av 13 § anses ha godtagit genom passivitet (14 § första stycket). Arbetsgivaren är även skyldig att utge erbjuden engångsersättning, när tvist råder om ersättningens storlek (14 § andra stycket).

5 § Arbetsgivaren får helt eller delvis inträda som arbetstagarens rättsinnehavare till en tjänsteuppfinning. Sådant inträde sker genom skriftligt meddelande till arbetstagaren inom sex månader från det att arbetsgivaren har mottagit underrättelse enligt 4 §.

I denna paragraf regleras vad som enkelt uttryckt kan kallas arbetsgivarinträdet beträffande tjänsteuppfinningar. Vill arbetsgivaren utnyttja sin rätt att inträda som arbetstagarens rättsinnehavare till en tjänsteuppfinning, skall han meddela arbetstagaren detta inom sex månader från det att han mottog underrättelse enligt 4 §. Enligt uttrycklig föreskrift skall meddelandet ha skriftlig form. Muntliga meddelanden får inte den rättsverkan att arbetsgivaren automatiskt inträder i arbetstagarens rätt till uppfinningen. Parterna kan dock komma överens om att ett muntligt meddelande skall vara tillräckligt i detta avseende.

Arbetsgivaren har valfrihet när det gäller omfattningen av den rätt han vill överta. Han kan sålunda överta all rätt till uppfinningen men även nöja sig med en utövningsrätt s. k. enkel licens. Inget hindrar att han övertar all rätt till uppfinningen inom ett geografiskt begränsat område, t. ex. några enstaka länder.

Det är att märka att arbetsgivaren med stöd av 5 § inte kan förvärva mer omfattande rätt till uppfinningen än den arbetstagaren har. Är tjänsteuppfinningen för sin användning beroende av att även annan patentskyddad uppfinning används, måste arbetsgivaren sålunda förvärva utövningsrätt också från den som har rätten till den senare uppfinningen, om han i praktiken skall kunna göra bruk av tjänsteuppfinningen i sin verksamhet. Skulle

en uppfinning, som har gjorts av två eller flera personer, inte betraktas som tjänsteuppfinning i förhållande till samtliga uppfinnare, kan arbetsgivarinträde enligt förevarande paragraf äga rum endast beträffande den arbetstagare, i förhållande till vilken uppfinningen skall anses som tjänsteuppfinning. Till följd härav kan arbetsgivarens rätt att använda en tjänsteuppfinning vara begränsad om han inte träffar överenskommelser om förfoganderätten även med övriga uppfinnare. Det får antas att allmänna regler om samäganderätt gäller i fråga om detta förhållande.[21]

Den frist inom vilken arbetsgivarinträdet skall äga rum, har i lagförslaget utvidgats från fyra till sex månader. Skälet härför är att ge arbetsgivaren bättre möjligheter att bedöma uppfinningens värde innan han måste ta ställning till om han skall överta rätt till uppfinningen. Dessutom skapas större utrymme för undersökningar rörande uppfinningens patenterbarhet.

Sexmånadersfristen börjar löpa när arbetsgivaren underrättas om uppfinningen enligt 4 §. Att underrättelsen skall vara så fullständig att arbetsgivaren med ledning av den kan bedöma uppfinningens karaktär och betydelse har påtalats under det nämnda lagrummet. Är underrättelsen bristfällig och kräver arbetsgivaren förtydligande eller komplettering i något avseende, börjar sexmånadersfristen att löpa först när underrättelsen har fullständigats, såvida arbetsgivaren inte har saknat fog för sina anmärkningar.

Har arbetsgivaren före sexmånadersfristens utgång förklarat att han avstår från att överta någon rätt till uppfinningen eller att han övertar endast en begränsad rätt till uppfinningen, står det arbetstagaren fritt att därefter förfoga över uppfinningen, i det senare fallet dock med förbehåll för den rätt som arbetsgivaren har förvärvat. Detta framgår av en jämförelse mellan förevarande paragraf och 6 §. Arbetsgivaren kan sålunda inte före sexmånadersfristens utgång öka sina en gång framställda anspråk på uppfinningen, om inte detta accepteras av arbetstagaren. Arbetstagaren skall alltså kunna lita på att arbetsgivarens besked är slutgiltigt samt kunna fritt förfoga över den rätt till uppfinningen som arbetsgivaren inte har gjort anspråk på. Det nu sagda tar emellertid bara sikte på det fallet att meddelandet angående arbetsgivarinträdet inte är försett med reservation. Jag återkommer strax till den frågan.

Av lagtexten framgår att arbetsgivarinträdet sker genom en ensidig rättshandling från arbetsgivarens sida, nämligen genom att han inom sexmånadersfristen skriftligen underrättar arbetstagaren om att han inträder som dennes rättsinnehavare till uppfinningen. Har arbetsgivaren genom sådant skriftligt meddelande förklarat att han övertar viss angiven rätt till uppfinningen, kan han därefter inte avstå från eller minska omfattningen av den rätt han ursprungligen har gjort anspråk på, såvida inte arbetstagaren medger detta.

Hindret för arbetsgivaren att ändra sina anspråk finns emellertid inte om arbetsgivaren har förbehållit sig rätten att jämka sina anspråk före sexmånadersfristens utgång. Har arbetsgivaren efter underrättelsen om uppfinningen förklarat på det sätt som föreskrivs i denna paragraf att han övertar en enkel licens till uppfinningen men att han behöver ytterligare betänketid för utredning huruvida han skall överta en mer omfattande rätt, har sålunda något slutligt besked om arbetsgivarinträde enligt paragrafen inte lämnats. Härav följer att arbetstagaren inte är berättigad att förfoga över den rätt

[21] Lagen (1904:48 s. 1) om samäganderätt är dock inte tillämplig beträffande immaterialrättigheter. Det torde emellertid finnas anledning anta att principerna i samäganderättslagen är analogt tillämpliga på dylika rättigheter. Se Jacobsson, Tersmeden och Törnroth, Patentlagstiftningen, Lund 1980, s. 44.

till uppfinningen som arbetsgivaren inte har övertagit, förrän sexmånadersfristen har löpt ut eller arbetsgivaren dessförinnan har lämnat slutligt besked i förvärvsfrågan.

Läget kan även vara det att arbetsgivaren vill förvärva rätt till uppfinningen endast om parterna kommer överens om ersättningen. Har arbetsgivaren uppställt ett sådant villkor för förvärvet av uppfinnarrätten, har självfallet något arbetsgivarinträde enligt denna paragraf inte ägt rum. Arbetsgivaren har å andra sidan inte heller definitivt avstått från sin övertaganderätt genom en sådan förklaring. Arbetstagaren måste sålunda i ett sådant fall avvakta sexmånadersfristens utgång innan han får disponera över uppfinningen, om inte parterna dessförinnan träffar uppgörelse.

Parterna kan ibland ha olika meningar om en anmäld uppfinnings kategoritillhörighet. Arbetsgivaren kan sålunda hävda att han får inträda som arbetstagarens rättsinnehavare med stöd av denna paragraf, eftersom han anser att uppfinningen tillhör gruppen tjänsteuppfinningar, medan arbetstagaren har motsatt uppfattning om kategoritillhörigheten. I ett sådant fall kan arbetstagaren förfoga över uppfinningen som om den tillhörde gruppen övriga arbetstagaruppfinningar. Arbetstagaren kan sålunda överlåta uppfinnarrätten till annan än arbetsgivaren, och en sådan överlåtelse kan äga rum även före sexmånadersfristens utgång. Det bör emellertid framhållas att en felbedömning av arbetstagaren beträffande kategoritillhörigheten kan medföra skadeståndsskyldighet för honom.

Under 1 § har framhållits att det ibland kan finnas anledning till osäkerhet huruvida en i vederbörlig ordning anmäld uppfinning, som har kommit till i tjänsten, är patenterbar här i Sverige och att det därför kan vara svårt att avgöra om lagens bestämmelser över huvud taget är tillämpliga. Arbetsgivaren är givetvis i ett sådant fall oförhindrad att träffa överenskommelse med arbetstagaren om förvärv av dennes eventuella uppfinnarrättigheter, medan ersättningsfrågan skjuts på framtiden i avvaktan på besked i patentärendet. Skulle arbetstagaren vägra att gå med på en sådan uppgörelse, återstår emellertid inget annat för arbetsgivaren än att handla på något av följande sätt.

Arbetsgivaren kan finna det mest förenligt med sina intressen att inträda som arbetstagarens rättsinnehavare till uppfinningen på sätt som föreskrivs i denna paragraf. Anledningen härtill kan vara att arbetsgivaren inte vill riskera att bli utan det patentskydd som eventuellt kan komma att erhållas. Därmed ådrar han sig emellertid även en ekonomisk förpliktelse, eftersom han blir skyldig att samtidigt erbjuda arbetstagaren åtminstone minimiförskott enligt 9 § andra stycket. Arbetsgivaren får sålunda i detta fall ta den ekonomiska risken för att ersättning har erlagts i onödan om uppfinningen sedermera visar sig inte uppfylla villkoren för patenterbarhet. Tvivel om patenterbarheten kan emellertid även leda till att arbetsgivaren redan vid arbetstagarens anmälan av uppfinningen väljer att inta den ståndpunkten att lagen inte är tillämplig, eftersom uppfinningen inte är patenterbar. I ett sådant fall kan han avstå från förvärv av uppfinningen enligt lagförslaget och i stället förklara att han tillgodogör sig den anmälda uppfinningen såsom ett vanligt arbetsresultat.

Det sist nämnda handlingssättet innebär att arbetsgivaren inte har några möjligheter att erhålla patentskydd på uppfinningen. Däremot har arbets-

tagaren rätt att själv söka patent. Meddelas patent, blir detta arbetstagarens egendom. Till detta patent kan arbetsgivaren givetvis inte åberopa någon som helst rätt, eftersom arbetsgivaren tidigare genom sin underlåtenhet att utnyttja möjligheten till arbetsgivarinträde enligt förevarande paragraf har gått miste om rätten att överta uppfinningen. Skulle arbetsgivaren ha utnyttjat uppfinningen i sin verksamhet, kan det i vissa fall även bli fråga om sanktioner mot arbetsgivaren för patentintrång. Så blir nämligen fallet om arbetsgivaren yrkesmässigt har utnyttjat den patentsökta uppfinningen efter det att handlingarna i ansökningsärendet har blivit allmänt tillgängliga enligt 22 § patentlagen.

Meddelas däremot inte patent på uppfinningen, får arbetstagaren finna sig i att arbetsgivaren utan särskild ersättning utnyttjar hans uppfinning. I vissa fall kan komplikationer uppkomma t. ex. om arbetstagaren genom att söka patent har föranlett att know-how, som arbetsgivaren vill hemlighålla, har kommit att bli offentligt under handläggningen av patentärendet. Många gånger torde dock sådana situationer kunna undvikas genom samråd mellan arbetsgivare och arbetstagare under det inledande skedet av patentärendet, då ansökningen ännu är hemlig. Jag har därför inte ansett det vara nödvändigt att föreslå regler i lagen för detta särskilda fall. Ytterst måste man dock inta den ståndpunkten att en arbetstagare inte kan stå rättslös om arbetsgivaren tar uppfinningen utan ersättning såsom ett vanligt arbetsresultat samt påstår att uppfinningen inte är patenterbar och att den röjer hemlig know-how. Arbetstagaren måste i det läget rimligen ha möjlighet att få patenterbarhetsfrågan prövad av någon opartisk instans, i första hand patentverket.

Fall kan också föreligga då arbetsgivaren först efter det att han har inträtt som rättsinnehavare till en tjänsteuppfinning kommer underfund med att uppfinningen i själva verket inte är patenterbar. I det läget får bestämmelserna i 7 § om skyldighet för arbetsgivaren att söka patent på uppfinningen betydelse. Låter arbetstagaren sig inte övertygas om riktigheten av arbetsgivarens ståndpunkt, blir arbetsgivaren skyldig att söka patent på uppfinningen, såvida han inte föredrar att bevara hemligheten som företagshemlighet. Till denna fråga återkommer jag i specialmotiveringen till 7 §.

6 § Före utgången av tidsfristen i 5 § får arbetstagaren inte förfoga över en tjänsteuppfinning eller avslöja något om den för annan, om detta skulle medföra risk att uppfinningen blir allmänt känd eller utnyttjad för annans räkning. Detta gäller dock inte efter det att arbetsgivaren har förklarat att han avstår från att överta någon rätt till uppfinningen eller att han övertar endast rätten att utöva uppfinningen i sin verksamhet.

Utan hinder av första meningen i föregående stycke får arbetstagaren efter samråd med arbetsgivaren söka patent på uppfinningen i Sverige. Söks patent, skall avskrifter av ansökningshandlingarna omedelbart lämnas till arbetsgivaren.

Enligt förevarande paragraf, som i stort sett motsvarar 5 § andra stycket i 1949 års lag, är arbetstagarens frihet att förfoga över en tjänsteuppfinning begränsad under tiden fram till dess att besked föreligger från arbetsgivaren huruvida denne vill utnyttja sin rätt till arbetsgivarinträde enligt föregående paragraf. Det bör märkas att några motsvarande bestämmelser inte har upp-

ställts i lagförslaget beträffande andra arbetstagaruppfinningar än tjänsteuppfinningar.

Under den sexmånadersfrist, inom vilken arbetsgivaren enligt 5 § har möjlighet att helt eller delvis inträda som arbetstagarens rättsinnehavare till en tjänsteuppfinning, får arbetstagaren enligt *första stycket* inte förfoga över uppfinningen. Detta innebär att arbetstagaren inte får använda uppfinningen i egen verksamhet eller överlåta sina uppfinnarrättigheter till annan än arbetsgivaren. Eftersom ett offentliggörande av uppfinningen skulle kunna medföra hinder för patent på uppfinningen, har arbetstagaren även ålagts viss sekretesskyldighet under nämnda tid. Han får sålunda inte heller avslöja uppfinningen för någon annan än arbetsgivaren, om detta skulle medföra risk att uppfinningen blir allmänt känd eller utnyttjad för annans räkning. En följd av de nämnda bestämmelserna är att arbetstagaren är förhindrad att erbjuda uppfinnarrättigheterna åt någon annan än arbetsgivaren så länge denne har möjlighet att inträda som rättsinnehavare till uppfinningen.

För vissa fall har det emellertid inte ansetts nödvändigt att upprätthålla förfogandeförbudet och sekretesskyldigheten under hela sexmånadersfristen. Tillkännager arbetsgivaren före fristens utgång, skriftligen eller muntligen, att han inte vill överta någon rätt till uppfinningen, har arbetsgivaren givetvis inte längre något befogat intresse av att arbetstagaren inte får disponera över uppfinningen. Detsamma bör rimligen gälla om arbetsgivaren har nöjt sig med att förvärva en enkel licens till uppfinningen. I dessa fall får sålunda arbetstagaren förfara med uppfinningen på sätt han finner önskvärt, i sistnämnda fallet dock med förbehåll för arbetsgivarens licensrätt, utan att han behöver avvakta sexmånadersfristens utgång, och någon sekretesskyldighet föreligger inte heller i dessa fall. Att begränsningar i arbetstagarens fria förfoganderätt kan följa av den omständigheten att arbetsgivaren har förbehållit sig rätten att jämka sina anspråk på tjänsteuppfinningen, har behandlats i specialmotiveringen till föregående paragraf.

I *andra stycket* har tagits in en bestämmelse, som utgör ett viktigt undantag från den sekretesskyldighet för arbetstagaren som föreskrivs i första stycket. Bestämmelsen, vars sakliga innehåll i stort sett överensstämmer med motsvarande reglering i 1949 års lag, innebär att arbetstagaren får söka patent i Sverige på sin uppfinning, trots att arbetsgivaren ännu inte har tagit ställning i förvärvsfrågan. Arbetstagaren riskerar nämligen annars, att han till skada för sig själv och eventuellt även arbetsgivaren blir förekommen av någon annan, som söker patent på samma uppfinning, eller att patent inte kan meddelas på grund av nyhetshinder som uppkommer under den frist som står till arbetsgivarens förfogande.

I vissa fall kan rätten för arbetstagaren att söka patent förorsaka olägenheter för arbetsgivaren. Det kan nämligen ofta vara betydelsefullt för en arbetsgivare, som ännu inte har hunnit ta ställning till om han skall inträda som arbetstagarens rättsinnehavare, att redan från början ha inflytande i patentfrågan. Detta gäller i synnerhet beträffande avfattningen av patentkraven i patentansökningen, eftersom dessa kommer att bestämma patentets skyddsomfång. Arbetsgivaren kan emellertid även ha ett intresse av att kunna utverka att patent söks i flera länder eller av att patent över huvud taget inte söks på uppfinningen, eftersom han avser att förvärva uppfinningen för att bevara den som företagshemlighet. För att i möjligaste mån

tillgodose arbetsgivarens intresse i detta hänseende har i den nya lagen tagits in en föreskrift om att arbetstagaren skall samråda med arbetsgivaren innan han söker patent på sin uppfinning. På detta sätt får arbetsgivaren en möjlighet att på ett tidigt stadium bevaka sina intressen. Även från arbetstagarsynpunkt kan det emellertid vara till stor nytta att överläggningar kommer till stånd innan patent söks. Åtminstone vid större företag kan arbetsgivaren ofta ställa patentsakkunnig hjälp till arbetstagarens förfogande när det gäller utarbetandet av patentansökningen och andra åtgärder, som är erforderliga i ett patentärende. Det bör även framhållas att omfattningen av det skydd som ett patent ger är av betydelse för ersättningens storlek, om arbetsgivaren beslutar sig för att överta rätten till uppfinningen.

Kravet på att arbetstagarens patentansökan skall föregås av samråd med arbetsgivaren innebär givetvis inte att arbetstagaren är förhindrad att söka patent på uppfinningen i Sverige enligt sitt eget önskemål, om enighet inte kan nås vid överläggningarna. Att arbetstagarens rätt att söka patent har begränsats till att avse nationellt svenskt patent, vilket för övrigt även är fallet enligt 1949 års lag, beror på att betydande komplikationer annars skulle kunna uppkomma för arbetsgivaren om denne senare vill överta uppfinningen. Skulle å andra sidan arbetsgivaren inte överta uppfinnarrätten, innebär den här förordade ordningen inte några större nackdelar för arbetstagaren. Den svenska patentansökningen är nämligen prioritetsgrundande vid ansökan i de flesta andra länder av betydelse. Detta gäller även om arbetstagaren senare ger in en europeisk patentansökan eller internationell patentansökan enligt 1970 års konvention om patentsamarbete.

I likhet med vad som gäller enligt 1949 års lag är arbetstagaren skyldig att underrätta arbetsgivaren när han har sökt patent på uppfinningen. Sålunda gäller att arbetsgivaren skall underrättas om patentansökningen genom att avskrifter av ansökningshandlingarna överlämnas till honom omedelbart efter det att patent har sökts. Att arbetsgivaren skall få ta del av ansökningshandlingarnas innehåll är dock en nyhet i den nya lagen. På detta sätt garanteras att arbetsgivaren omedelbart får reda på att arbetstagaren har fullföljt sin avsikt att söka patent på uppfinningen. Genom att arbetsgivaren får tillgång till ansökningshandlingarna får han även ett bättre underlag för sitt fortsatta handlande än om han enbart har fått muntliga uppgifter. Till skillnad från vad som är fallet enligt 1949 års lag uppställs inte någon tidsfrist, inom vilken underrättelse skall ske. Genom uttrycket "omedelbart" markeras emellertid att överlämnandet av handlingarna skall ske i nära anslutning till ingivandet av patentansökningen. Någon större saklig förändring i förhållande till vad som nu gäller är inte åsyftad.

Det bör understrykas att en arbetsgivare, som beslutar sig för att inträda som arbetstagarens rättsinnehavare efter det att denne har sökt patent på uppfinningen, ofta har möjligheter att ändra patentansökningen så att den bättre tillgodoser hans intressen. Skulle inte detta vara möjligt, kan arbetsgivaren återkalla arbetstagarens ansökan innan den har blivit allmänt tillgänglig och ge in ny patentansökan. En arbetsgivare, som vill utvidga patentskyddet i geografiskt avseende, kan såsom jag redan har nämnt i allmänhet också åberopa prioritet från den tidigare patentansökningen. Skulle arbetsgivaren vilja bevara uppfinningen som företagshemlighet, kan han återkalla patentansökningen innan den har blivit allmänt tillgänglig.

Bryter arbetstagaren mot föreskrifterna i denna paragraf, kan han ådra sig skadeståndsskyldighet enligt 19 §.

7 § Har arbetsgivaren enligt 5 § helt inträtt som rättsinnehavare till en tjänsteuppfinning såvitt avser Sverige, skall han efter samråd med arbetstagaren söka patent på uppfinningen för Sverige senast sex månader från övertagandet.

Vill arbetsgivaren bevara en uppfinning som avses i första stycket såsom en företagshemlighet, skall han skriftligen underrätta arbetstagaren om det senast sex månader efter det att han övertog uppfinningen. I sådant fall är han inte skyldig att söka patent på uppfinningen.

Intill dess frågan om ersättning till arbetstagaren har slutligt reglerats, är arbetsgivaren skyldig att vidta erforderliga åtgärder för att fullfölja en patentansökan enligt första stycket. Detta gäller dock inte om det på grund av föreläggande från patentmyndigheten eller av annan omständighet framstår som osannolikt att uppfinningen är patenterbar i Sverige. Arbetsgivaren skall samråda med arbetstagaren innan han avstår från att fullfölja patentansökningen.

Enligt denna paragraf är en arbetsgivare, som har förvärvat all rätt till en tjänsteuppfinning i Sverige, skyldig att söka patent på uppfinningen, såvida han inte avser att bevara den som företagshemlighet. I paragrafen föreskrivs dessutom skyldighet för arbetsgivaren att intill dess ersättningsfrågan har slutligt reglerats vidta de åtgärder som är erforderliga för fullföljande av patentansökningen, om det inte framstår som osannolikt att uppfinningen är patenterbar i Sverige. Bestämmelserna saknar motsvarighet i 1949 års lag.

Som jag tidigare har framhållit torde en uppfinning, som inte är patenterbar i Sverige men som har sådan anknytning till arbetstagarens tjänst att den kan betraktas som arbetsresultat, tillfalla arbetsgivaren utan att arbetstagaren kan göra anspråk på särskild ersättning.[22] På grund härav är det av väsentlig betydelse för arbetstagarens ersättningsrätt att patenterbarhetsfrågan blir klarlagd, om arbetsgivaren har inträtt som arbetstagarens rättsinnehavare till en tjänsteuppfinning. Det finns emellertid även andra skäl för att uppfinningar i största möjliga utsträckning blir föremål för patentansökningar. Genom offentliggörandet av patentansökningen ges publicitet åt tekniska framsteg, som i sin tur kan utgöra grundval för forskning, utveckling och utbildning. Det bör vidare framhållas att patentering av uppfinningen innebär ett särskilt erkännande av uppfinnarens kapacitet och skicklighet, vilket kommer till uttryck genom att hans namn skall anges i patentansökningen och den tryckta patentskriften samt, när patent har meddelats, även i patentregistret.[23]

Med hänsyn till det anförda har i förevarande paragrafs *första stycke* tagits in en föreskrift om en principiell skyldighet för arbetsgivaren att söka patent på en tjänsteuppfinning, som han har förvärvat genom arbetsgivarinträde enligt 5 §. Det är emellertid att märka att ansökningsskyldigheten inträder endast under förutsättning att arbetsgivaren har förvärvat all rätt till uppfinningen i Sverige. Arbetstagarens uppfinnarrättigheter skall sålunda ha överförts till arbetsgivaren i så stor omfattning att arbetsgivaren åtminstone är behörig att söka nationellt svenskt patent. Har arbetsgivaren t. ex. övertagit endast en enkel licens till uppfinningen, är arbetsgivaren varken berättigad

[22] Jag bortser här från möjligheten att ersättning skall utgå exempelvis till följd av avtal om förslagsverksamhet.

[23] Uppfinnarens namn publiceras dock inte i kungörelsen över meddelat patent; se 41 § patentkungörelsen (1967:838).

eller skyldig att söka patent på uppfinningen. Å andra sidan omfattar emellertid ansökningsskyldigheten av praktiska skäl inte utlandet. Har arbetsgivaren inträtt helt och hållet som arbetstagarens rättsinnehavare till en tjänsteuppfinning, är arbetsgivaren visserligen berättigad att söka patent i de länder han själv vill men skyldigheten att söka patent är begränsad till Sverige. Ansökningsskyldigheten enligt förevarande paragraf kan fullgöras inte endast genom en nationell svensk ansökan utan även genom en europeisk eller internationell ansökan som omfattar Sverige.

Det ligger i sakens natur att arbetsgivaren inte kan söka patent i Sverige, om arbetstagaren redan före arbetsgivarinträdet har sökt sådant patent. I ett sådant fall kan patentansökningen emellertid överföras på arbetsgivaren (jfr 18 § patentlagen). Frågan i vilken utsträckning som arbetsgivaren efter arbetsgivarinträdet kan ändra eller återkalla en patentansökan, som har gjorts av arbetstagaren, behandlas i motiven till 6 §.

Eftersom den geografiska omfattningen av patentskyddet kan ha betydelse för ersättningsfrågan och arbetsgivaren inte är skyldig att söka utländskt patent, har det bedömts som angeläget att bereda arbetstagaren inflytande när det gäller frågan om att söka patent. I likhet med vad som gäller i fråga om arbetstagarens patentansökan enligt föregående paragraf har på grund härav i lagen tagits in en föreskrift om att arbetsgivarens patentansökning skall föregås av samråd med arbetstagaren.

Arbetsgivaren är i allmänhet intresserad av att patent söks så snart som möjligt för att han inte skall riskera att bli förekommen av någon annan, som söker patent på samma uppfinning, eller att patent inte kan beviljas på grund av nyhetshinder. Tämligen ofta kan arbetsgivaren emellertid behöva avvakta någon tid, innan han ger in patentansökningen. Exempelvis kan tvivel om patenterbarheten nödvändiggöra utredningar. Vidare kan experiment och vidareutveckling behöva företas innan patent söks. På grund härav har det ansetts rimligt att arbetsgivaren får en viss tid till sitt förfogande innan skyldigheten att söka patent inträder. Ansökningsskyldigheten skall ha fullgjorts senast sex månader från övertagandet av uppfinnarrätten.

I detta sammanhang vill jag understryka att parterna givetvis är oförhindrade att träffa avtal om förlängning av den tidsfrist inom vilken patent skall sökas. Anledningen härtill är att det ofta krävs mycket komplicerade överväganden innan patent söks på en uppfinning och att ett företags patentpolitik är beroende av en mängd svårbedömda faktorer. Det bör därför ofta finnas goda skäl för arbetstagaren att tillmötesgå en begäran från arbetsgivaren om förlängning av tidsfristen. Ett strikt iakttagande av sexmånadersfristen kan nämligen förrycka företagets patentpolitik och därmed indirekt skada även arbetstagaren, eftersom uppfinnarersättningens storlek givetvis är beroende av omfattningen av det patentskydd som erhålls. Med hänsyn härtill kan man med stort fog förutsätta att arbetsgivaren och arbetstagaren normalt blir ense om att patent skall sökas vid viss tidpunkt.

Om arbetsgivaren efter det att arbetsgivarinträdet har ägt rum kommer på det klara med att uppfinningen inte kan patenteras, uppkommer frågan huruvida han likväl skall vara skyldig att söka patent i enlighet med förevarande bestämmelse. Delas arbetsgivarens uppfattning att uppfinningen inte är patenterbar av arbetstagaren, kommer det naturligtvis inte i fråga att arbetsgivaren söker patent. Det kan emellertid hända att arbetsgivaren

och arbetstagaren har olika uppfattningar om patenterbarheten. I många fall torde det vara möjligt för arbetsgivaren att genom patentskrifter o. d. övertyga arbetstagaren om att en patentansökan skulle vara meningslös, därför att det föreligger exempelvis nyhetshinder. I detta sammanhang bör även erinras om den av patentverket bedrivna uppdragsverksamheten. Om ett granskningsuppdrag utmynnar i ett utlåtande att uppfinningen sannolikt inte är patenterbar, torde arbetstagaren mestadels inse det lönlösa i att patent söks. Delar arbetstagaren inte arbetsgivarens uppfattning i patenterbarhetsfrågan, är emellertid arbetsgivaren enligt lagförslaget skyldig att söka patent. Att jag har valt denna lösning beror på att arbetstagaren från ersättningssynpunkt har ett påtagligt intresse av att snarast möjligt få patenterbarhetsfrågan löst. Detta sker lämpligast genom att patentverket får ta ställning till patenterbarheten genom prövning av en ansökan om patent på uppfinningen.

Såsom jag tidigare har framhållit kan arbetsgivaren ha intresse av att bevara en uppfinning som företagshemlighet, eftersom värdet av en företagshemlighet inte sällan kan vara större än värdet av patentskydd. Svensk rätt vilar också på den uppfattningen att företagen kan ha legitima skäl för att hemlighålla affärsmetoder, know-how, uppfinningar etc.[24] En ovillkorlig skyldighet för arbetsgivaren att söka patent på förvärvade tjänsteuppfinningar skulle emellertid omöjliggöra för arbetsgivaren att bevara dem som företagshemligheter, eftersom hemlighållandet av en ingiven patentansökan är tidsbegränsat enligt patentlagen. Till följd härav föreskrivs i paragrafens *andra stycke* att arbetsgivaren inte är skyldig att söka patent, om han inom sex månader från övertagandet skriftligen underrättar arbetstagaren om att han vill bevara uppfinningen som företagshemlighet. Som redan har framhållits och närmare framgår av 12 § är särskilda rättsverkningar i ersättningshänseende knutna till en sådan underrättelse.

Givetvis är det med hänsyn till ersättningsrätten av vikt för arbetstagaren att arbetsgivaren även vidtar de åtgärder som är nödvändiga för att patent skall kunna beviljas på uppfinningen. På grund härav har i paragrafens *tredje stycke* tagits in en bestämmelse som ålägger arbetsgivaren att intill dess ersättningsfrågan har slutligt reglerats vidta erforderliga åtgärder för fullföljande av en patentansökan enligt första stycket. Under förutsättning att överenskommelse om slutlig ersättning inte har träffats eller anses ha kommit till stånd till följd av 13 § skall arbetsgivaren sålunda erlägga fastställda avgifter i patentärendet, t. ex. ansökningsavgift och utläggningsavgift. Vidare åligger det arbetsgivaren att avhjälpa anmärkta brister och att yttra sig över förelägganden o. d.

Skyldigheten att fullfölja en patentansökan har emellertid inte gjorts undantagslös. Ger patentmyndighetens granskning vid handen att det framstår som osannolikt att patent kommer att meddelas, bör arbetsgivaren kunna underlåta att fullfölja ansökningen. Detsamma bör rimligen gälla om en befogad invändning har gjorts mot en patentansökan som patentmyndigheten har godkänt för utläggning. Vidare bör arbetsgivaren kunna underlåta att fullfölja ansökningen om det genom en tidningsartikel e. d. kommer fram att den patentsökta uppfinningen sannolikt är behäftad med nyhetshinder eller om det genom ett auktoritativt domstolsavgörande i annat patentärende klarläggs att uppfinningar av den typ, som ansökningen avser,

[24] Se bl. a. lagen (1931:152) med vissa bestämmelser mot illojal konkurrens, 22 § femte stycket patentlagen och direktiven (1979:118) till utredningen rörande skydd för företagshemligheter.

över huvud taget inte är patenterbara enligt svensk rätt. Till följd härav har en regel införts om att skyldigheten att fullfölja en ingiven patentansökan bortfaller, om det på grund av föreläggande från patentmyndigheten eller av annan omständighet framstår som osannolikt att uppfinningen är patenterbar i Sverige. Eftersom patentfrågan i så hög grad berör arbetstagarens rätt till ersättning, har arbetsgivaren ålagts skyldighet att samråda med arbetstagaren om han avser att inte fullfölja den ingivna patentansökningen.

Har slutlig uppgörelse i ersättningsfrågan träffats innan patentärendet har slutligt prövats, bortfaller arbetsgivarens skyldighet att fullfölja en ingiven patentansökan. Detta skall ses mot bakgrund av att man som regel torde slutligt reglera alla ömsesidiga rättigheter och skyldigheter i samband med att slutlig överenskommelse träffas i ersättningsfrågan. Lagens olika bestämmelser syftar bl. a. till att leda fram till en sådan slutlig uppgörelse mellan arbetsgivare och arbetstagare. Har slutlig uppgörelse träffats, bör parternas mellanhavanden därefter uteslutande regleras av uppgörelsen. Huvuddelen av lagreglerna har alltså då spelat ut sin roll.

Bryter arbetsgivaren mot föreskrifterna i denna paragraf, kan han drabbas av skadestånd enligt 19 §.

8 § Har arbetsgivaren enligt 5 § inträtt helt eller delvis som rättsinnehavare till en tjänsteuppfinning, har arbetstagaren rätt till skälig ersättning.

Vid bestämmandet av ersättningen skall särskild hänsyn tas till

1. uppfinningens värde,
2. omfattningen av den rätt som arbetsgivaren har övertagit,
3. den betydelse som anställningen har haft för tillkomsten av uppfinningen,
4. arbetstagarens anställningsvillkor, och
5. de kostnader som arbetstagaren har haft för uppfinningen.

I denna paragraf, som har sin motsvarighet i 6 § i 1949 års lag, ges allmänna hållpunkter för bestämmandet av ersättning till arbetstagaren.

Paragrafens tillämpningsområde är begränsat till fall då arbetsgivaren har utnyttjat möjligheten att med stöd av 5 § inträda som arbetstagarens rättsinnehavare till en tjänsteuppfinning. För andra arbetstagaruppfinningar än tjänsteuppfinningar förutsätts, såsom har framhållits under 2 §, att parterna träffar avtal om villkoren för att arbetsgivaren får överta uppfinnarrättigheterna. Svårigheterna att på ett tidigt stadium beräkna vad som utgör skälig uppfinnarersättning kan emellertid leda till att parterna i samband med sådan överlåtelse kommer överens om att ersättningen skall bestämmas senare när det finns ett bättre underlag för detta. I sådana fall är det naturligt att analogt tillämpa reglerna i denna paragraf. I första hand är det givetvis parternas sak att göra det. Men även statens nämnd för arbetstagares uppfinningar har anledning att vid prövning av ersättningsfrågan i dylika fall utgå från ersättningsbestämmelserna i denna paragraf.

I likhet med vad som gäller enligt 1949 års lag innebär förslaget att ersättningen skall bestämmas efter en skälighetsbedömning (paragrafens *första stycke*). Ersättningen skall därvid fastställas med beaktande av samtliga omständigheter som har betydelse för ersättningsfrågan. I paragrafens andra stycke anges vissa omständigheter, som har ansetts vara värda särskilt beaktande. Exemplifieringen är givetvis inte uttömmande. Innan jag går när-

mare in på de förhållanden som bör vara vägledande när ersättningen bestäms, vill jag erinra om att skälighetsregeln i denna paragraf kompletteras av ett ersättningssystem, vars syfte är att garantera att arbetstagaren alltid får en viss ersättning. Systemet, vars uppbyggnad framgår av 9–12 §§, innebär i korthet följande.

När arbetsgivaren inträder som rättsinnehavare till en tjänsteuppfinning, är han samtidigt skyldig att erbjuda arbetstagaren ersättning, som inte får understiga visst i 9 § föreskrivet belopp och vars storlek är beroende på hur omfattande rätt som arbetsgivaren har förvärvat. Erbjudandet kan avse slutlig ersättning eller förskott på denna. I det senare fallet får arbetsgivaren reducera den erbjudna ersättningen till belopp som motsvarar minst hälften av vad han skulle ha varit skyldig erbjuda som slutlig ersättning. Denna reduktionsregel gäller dock inte om arbetsgivaren vill bevara en uppfinning som företagshemlighet (se 12 § andra stycket).

Systemet kan belysas med följande exempel. Arbetsgivaren har förvärvat all rätt till en tjänsteuppfinning. Bestämmer arbetsgivaren sig för att erbjuda slutlig ersättning redan vid förvärvet, får erbjudandet inte understiga ett basbelopp enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring. Väljer arbetsgivaren att i stället erbjuda förskott, t. ex. därför att det föreligger osäkerhet om uppfinningens patenterbarhet eller kommersiella värde, får erbjudandet inte understiga ett halvt basbelopp. Avser däremot arbetsgivaren att bevara uppfinningen som företagshemlighet, får såsom nyss nämndes förskottet aldrig understiga ett helt basbelopp. Skulle arbetsgivaren nöja sig med att förvärva endast en enkel licens till uppfinningen, föreskrivs en minimiersättning på en fjärdedels basbelopp vid erbjudande av slutlig ersättning och en åttondels basbelopp vid erbjudande av förskott. Har arbetsgivaren valt att erbjuda förskott, är han enligt 10 § skyldig att utge ytterligare ersättning i förskott (det andra förskottet) om och när en ansökan om patent på uppfinningen bifalles. Detta förskott, räknat i kvotdelar av basbelopp, får inte understiga det belopp som arbetsgivaren var skyldig att minst erbjuda som förskott i samband med rättsövertagandet, dvs. ett halvt basbelopp om förvärvet har avsett all rätt till uppfinningen och en åttondels basbelopp vid förvärv av enbart enkel licens. Principen är sålunda att det sammanlagda förskottet – ifall patentansökningen bifalles eller uppfinningen bevaras som företagshemlighet – inte får understiga vad arbetsgivaren hade varit skyldig att erbjuda arbetstagaren om han redan vid förvärvet hade bestämt sig för att erbjuda slutlig ersättning, nämligen ett helt respektive ett fjärdedels basbelopp.

Har arbetsgivaren erbjudit endast förskott vid förvärvet, åligger det honom även att senare ta initiativet till att den slutliga ersättningen blir bestämd. I 11 § och 12 § tredje stycket finns bestämmelser som ålägger arbetsgivaren skyldighet att erbjuda slutlig ersättning inom vissa tidsfrister. I fråga om den närmare innebörden av dessa bestämmelser hänvisas till specialmotiveringen till de nämnda paragraferna. I detta sammanhang bör slutligen framhållas att arbetstagaren inte kan åläggas återbetalningsskyldighet beträffande ersättning som han redan har mottagit, inte ens för det fallet att uppfinningen senare visar sig inte vara patenterbar.

Det nu beskrivna ersättningssystemet innebär att obligatorisk ersättning kommer att utgå i nära anslutning till uppfinningens tillkomst utan hän-

synstagande till omständigheterna i det enskilda fallet. Enligt lagförslaget skall sålunda ersättningen fastställas efter en skälighetsbedömning, men arbetstagaren är dock garanterad en viss minimiersättning.

Som jag redan har framhållit anges i paragrafens *andra stycke* vissa omständigheter som har ansetts kräva särskilt beaktande vid ersättningens fastställande. Lagförslaget innehåller endast allmänt hållna anvisningar för bestämmandet av ersättning. Givetvis hade det varit bra om mera detaljerade anvisningar för ersättningens fastställande hade lämnats. Av skäl som har redovisats i den allmänna motiveringen har jag emellertid funnit en sådan ordning olämplig.

Bland de omständigheter som särskilt skall beaktas har under punkterna 1–3 angetts förhållanden som även enligt 1949 års lag kräver särskilt hänsynstagande. Dessa är (1) uppfinningens värde, (2) omfattningen av den rätt som arbetsgivaren har övertagit och (3) den betydelse som anställningen har haft för tillkomsten av uppfinningen.

Med uppfinningens värde avses i princip dess industriella eller kommersiella värde för arbetsgivaren vid rättsövertagandet. I regel sammanfaller detta värde med vad arbetsgivaren skulle ha fått betala för uppfinnarrätten, om han hade förvärvat den från en icke-anställd uppfinnare. Ofta torde ledning kunna erhållas genom en jämförelse med licensavgifter som är vanliga inom det tekniska område till vilket uppfinningen hör. Har uppfinningen kommit till användning när den slutliga ersättningen bestäms, bör uppfinningens värde i allmänhet kunna fastställas genom kostnads- och intäktsanalys enligt företagsekonomiska principer. Vid fastställandet av uppfinningsvärdet skall givetvis beaktas även arbetsgivarens eventuella licensintäkter.

Arbetstagarens rätt till ersättning har inte gjorts beroende av att arbetsgivaren utnyttjar uppfinningen. Att uppfinningen inte används torde emellertid i allmänhet tala för obefintligt eller lågt uppfinningsvärde. Under vissa omständigheter kan emellertid inte använda uppfinningar ha ett inte obetydligt värde. Detta kan vara fallet när en arbetsgivare vill genom s. k. spärrpatent förhindra att en konkurrent använder uppfinningen till skada för den egna produktionen. Ibland kan arbetsgivaren behöva avvakta den tekniska utvecklingen innan användningen av uppfinningen är möjlig.

Även omfattningen av den rätt till uppfinningen som arbetsgivaren har övertagit påverkar givetvis uppfinnarersättningens storlek. Ett förvärv som omfattar all rätt till uppfinningen bör sålunda i regel bli kostsammare för arbetsgivaren än förvärv av enkel licens.

Vid ersättningens bestämmande skall hänsyn tas även till anställningens betydelse för uppfinningens tillkomst. En ersättning som i och för sig skulle ha bedömts som skälig om hänsyn endast hade tagits till uppfinningens kommersiella värde och omfattningen av förvärvad rätt kan under vissa omständigheter reduceras till följd av att anställningen har haft betydelse för uppfinningens tillkomst. Arbetsgivarens resurser kan i olika grad ha legat till grund för uppfinningen. Arbetsgivarens lokaler, hjälpmedel och erfarenheter kan sålunda i större eller mindre utsträckning ha skapat förutsättningar för arbetstagarens uppfinning eller ha underlättat dennas tillkomst. Av betydelse är även hur nära sambandet har varit mellan uppfinnarens arbetsuppgifter och uppfinningens tillkomst. Har arbetsgivaren

både definierat det problem som han vill ha löst och angett vissa riktlinjer för problemets lösning, bör ersättningen bli lägre än om arbetstagaren själv har tagit initiativet till en problemlösning som visar sig vara patenterbar. I detta sammanhang bör även beaktas att uppfinnarens ställning hos arbetsgivaren kan påverka ersättningens storlek. Ju mera forskningsinriktad arbetstagarens anställning är, desto större bör förväntningarna vara att han bidrar till den tekniska utvecklingen inom arbetsgivarens verksamhetsområde.

Av skäl som jag närmare har redogjort för i allmänmotiveringen har jag inte tagit in något motsvarighet till särbestämmelsen för s. k. forskningsuppfinningar i 6 § andra stycket andra meningen i 1949 års lag i den nya lagen. I stället bör bland de omständigheter som särskilt skall beaktas vid ersättningens bestämmande tilläggas arbetstagarens anställningsvillkor samt de kostnader denne har haft för uppfinningen.

Med arbetstagarens anställningsvillkor avses hans lön och övriga anställningsförmåner. Det förekommer givetvis att personer anställs för att utföra sådant tekniskt arbete att det finns förväntningar om att arbetet skall ge uppfinningar som resultat. Har en sådan uppfinnares anställningsförmåner bestämts med hänsyn till förväntningarna om kommande uppfinningar, kan det vid en skälighetsbedömning framstå som mindre rimligt att han skall kunna göra anspråk på särskild ersättning utöver lönen och den obligatoriska minimiersättning som föreskrivs i denna lag. Det bör emellertid understrykas att arbetstagarens anställningsvillkor endast är en av de faktorer som skall beaktas vid skälighetsbedömningen. En uppfinning av betydande ekonomiskt värde torde i allmänhet inte kunna anses gottgjord endast genom föreskrivet minimibelopp. Det är inte avsikten att förevarande regel om arbetstagarens anställningsvillkor normalt skall föranleda nedsättning av ersättningen. Det normala är nämligen att lönen inte är avsedd att också utgöra kompensation för uppfinnarverksamhet. Avdragsposten bör få betydelse endast i fråga om ett fåtal arbetstagare beträffande vilka man med fog kan hävda att anställningsvillkoren har bestämts med utgångspunkt från att arbetstagaren förväntas göra uppfinningar. Men också i sådana fall bör avdragsregeln få begränsad betydelse om det är fråga om mera värdefulla uppfinningar. Det torde nämligen knappast komma i fråga att ett anställningsavtal skulle bygga på att den anställde skall göra en så unik prestation som en mycket värdefull uppfinning innebär.

Som redan har nämnts skall vid ersättningens bestämmande hänsyn tas även till de kostnader som arbetstagaren har fått vidkännas för sin uppfinning. Framför allt avses här uppfinnarens kostnader för patentering av uppfinningen, om arbetsgivaren övertar patenträtten. Men även arbetstagarens privata utlägg för experiment o. d. bör ersättas i skälig omfattning, om arbetsgivaren har inträtt som rättsinnehavare till uppfinningen.

Det bör åter understrykas att andra omständigheter än de som uttryckligen har angetts i förevarande paragraf kan vara värda att beakta vid ersättningens bestämmande. Så bör t. ex. den omständigheten att arbetstagaren har ägnat mycket av sin fritid för att göra uppfinningen i allmänhet föranleda högre ersättning än om arbetstagaren har gjort uppfinningen under ordinarie arbetstid.

Jag har tidigare framhållit att det i och för sig skulle vara önskvärt med

mera utförliga riktlinjer för ersättningens bestämmande än de som har redovisats här. Lagförslaget bygger emellertid på tanken att tvistiga ersättningsfrågor skall lösas genom förhandlingar mellan någorlunda jämbördiga parter vid en tidpunkt då dessa i allmänhet förfogar över ett gott material för ersättningens bestämmande. Det bör sålunda i allmänhet finnas goda utsikter för att parterna förhandlingsvägen skall nå fram till en för båda parter tillfredsställande lösning på ersättningsfrågan.

En svensk översättning av de riktlinjer för bestämmandet av ersättning för arbetstagaruppfinningar, vilka har utarbetats i Förbundsrepubliken Tyskland, har tagits in som bilaga A i betänkandet. Även om dessa mycket detaljerade riktlinjer inte utan vidare kan tillämpas på svenska förhållanden, bör de dock kunna tjäna till viss ledning för parterna vid förhandlingar om skälig ersättning enligt förevarande paragraf. Framhållas bör även att arbetsmarknadsparterna själva givetvis kan utarbeta normer för ersättningens bestämmande. Ett sådant ersättningssystem har för övrigt tagits fram av Förenade fabriksverken (FFV) i samråd med de lokala fackliga organisationerna.[25] Systemet innebär att ersättningen fastställs med hjälp av poängvärdering av olika faktorer som inverkar på ersättningsfrågan.

Av skäl som har redovisats i allmänmotiveringen har jag inte ansett det vara lämpligt att föreslå någon uttrycklig föreskrift om ersättningsformen. Även i fortsättningen får det sålunda bero på omständigheterna i det enskilda fallet vilken ersättningsform som bör väljas: royalty, engångsersättning eller en kombination av dessa ersättningsformer. Jag vill dock framhålla att royaltyersättning oftast är att föredra, eftersom den i allmänhet ger ett rättvisare resultat än engångsersättning. Är parterna oense, får tvisten lösas i samma ordning som gäller beträffande tvister om ersättningens storlek.

Av 3 § första stycket framgår att arbetstagarens ersättningsrätt enligt förevarande paragraf inte får begränsas ens med stöd av kollektivavtal.

9 § Meddelandet enligt 5 § skall innehålla uppgift om den ersättning som arbetsgivaren erbjuder arbetstagaren. Erbjuden ersättning får inte understiga följande belopp:

1. Arbetsgivaren övertar rätt att utöva uppfinningen i sin verksamhet (enkel licens).	En fjärdedel av det enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring bestämda basbeloppet för månaden närmast före den då erbjudandet görs.
2. Arbetsgivaren övertar all rätt till uppfinningen för Sverige.	Ett halvt basbelopp.
3. Arbetsgivaren övertar rätt till uppfinningen i annan omfattning än som har angetts ovan.	Ett basbelopp.

Kan den slutliga ersättningen inte säkert bestämmas, får arbetsgivaren i stället erbjuda ett skäligt förskott i meddelandet enligt 5 §. Erbjudet förskott får inte understiga hälften av belopp som anges i första stycket.

Denna paragraf innehåller bestämmelser om skyldighet för arbetsgivaren att erbjuda arbetstagaren viss minimiersättning för den rätt till en tjänsteuppfinning som han övertar.

Inledningsvis vill jag understryka att det inte är meningen att de mi-

[25] Se avsnitt 2.4.2.

nimibelopp som anges i förevarande paragraf i praktiken skall bli ett slags normalersättning. Ersättningsreglerna i 8 § skall alltså tillämpas helt fristående från reglerna i förevarande paragraf. Reglerna om minimibelopp kompletterar emellertid 8 § på det sättet att de garanterar arbetstagaren en viss minimiersättning.

Som framgår av 5 § sker arbetsgivarinträdet beträffande en tjänsteuppfinning genom att arbetsgivaren skriftligen meddelar arbetstagaren om att han inträder som dennes rättsinnehavare inom sex månader från underrättelsen om uppfinningen. Enligt förevarande paragraf är en arbetsgivare, som utnyttjar sin rätt till arbetsgivarinträde, även skyldig att ta initiativet till att ersättningsfrågan blir löst. Denna skyldighet skall fullgöras genom att arbetsgivaren lämnar uppgift om den ersättning som han är villig att utge till arbetstagaren för arbetsgivarinträdet. Uppgiften om erbjuden ersättning skall lämnas i det meddelande, vari arbetsgivaren tillkännager att han inträder som rättsinnehavare till uppfinningen. Efter det att arbetsgivaren har redovisat sin ståndpunkt i ersättningsfrågan, har arbetstagaren enligt 13 § en viss betänketid för att kunna ta ställning till huruvida han skall anta eller förkasta arbetsgivarens ersättningserbjudande. Under betänketiden är ersättningserbjudandet bindande för arbetsgivaren. Det bör framhållas att arbetstagaren inte har någon möjlighet att ensidigt förhala betänketiden. Däremot kan parterna komma överens om förlängning av tidsfristen.

Enligt lagförslaget skall ersättningen fastställas efter en skälighetsbedömning, men arbetstagaren är garanterad en viss minimiersättning, vars storlek är beroende på omfattningen av den rätt till tjänsteuppfinningen som arbetsgivaren övertar. Till följd härav föreskrivs i förevarande paragraf att arbetsgivarens ersättningserbjudande inte får understiga visst belopp, som är knutet till basbeloppet enligt 1 kap. 6 § lagen (1962:381) om allmän försäkring och beroende på omfattningen av arbetsgivarens rättsförvärv. Erbjudandet kan avse slutlig ersättning eller förskott på denna. I det senare fallet får ersättningserbjudandet i princip reduceras till hälften av det belopp som minst skulle ha erbjudits som slutlig ersättning. Reduktionsregeln får emellertid inte tillämpas om arbetsgivaren förvärvar uppfinningen för att bevara den som företagshemlighet (12 § andra stycket).

Det bör understrykas att de minimiersättningsbelopp som anges i förevarande paragraf avser ersättningen för en enda uppfinning. Omfattar arbetsgivarinträdet flera uppfinningar, får sålunda den erbjudna minimiersättningen inte understiga föreskrivet gränsbelopp multiplicerat med antalet uppfinningar. Å andra sidan gäller att arbetsgivaren sammanlagt inte behöver erbjuda högre belopp än det som är föreskrivet för en enda uppfinning, även om denna har gjorts av två eller flera uppfinnare.

I paragrafens *första stycke* anges de belopp som inte får underskridas, när arbetsgivaren väljer att erbjuda slutlig ersättning redan i samband med arbetsgivarinträdet. Som nyss har nämnts är den föreskrivna minimiersättningen beroende på omfattningen av den rätt till uppfinningen som arbetsgivarinträdet avser. Ju mer omfattande rätt till uppfinningen som arbetsgivaren förvärvar med stöd av 5 §, desto högre är det föreskrivna ersättningsbeloppet. Genom anknytningen till basbelopp är de föreskrivna minimiersättningarna värdebeständiga. Av praktiska skäl är det basbeloppet

för månaden närmast före den då erbjudandet görs, som är avgörande för gränsbeloppens storlek.

För att enkelheten i systemet inte skall gå förlorad har det varit nödvändigt att begränsa antalet typfall av rättsförvärv. Övertar arbetsgivaren endast rätten att utöva uppfinningen i sin verksamhet (enkel licens), föreskrivs i *punkten 1* att den erbjudna ersättningen inte får understiga en fjärdedel av basbeloppet för månaden närmast före den då erbjudandet görs (f. n. 4 025 kr.).[26] Avser arbetsgivarinträdet all rätt till uppfinningen för Sverige, höjs enligt *punkten 2* det gränsbelopp som inte får underskridas till ett halvt basbelopp (8 050 kr.). Slutligen föreskrivs i *punkten 3* att ersättningserbjudandet inte får underskrida ett helt basbelopp (16 100 kr.), om arbetsgivaren övertar rätt till uppfinningen i annan omfattning än som har angetts under punkterna 1 och 2. Det bör understrykas att punkten 3 omfattar inte endast det fallet att arbetsgivaren övertar all rätt till uppfinningen utan även det säkerligen sällan förekommande fallet att arbetsgivaren inte övertar rätten till uppfinningen i Sverige men väl i något eller några andra länder. Detsamma gäller för det fall att arbetsgivarinträdet avser rätten till uppfinningen såväl i Sverige som i ett begränsat antal andra länder.

Vid den tidpunkt då arbetsgivarinträdet aktualiseras torde i allmänhet underlaget för att fastställa den slutliga ersättningen vara så bristfälligt att det ligger i båda parternas intresse att uppskjuta ersättningsfrågan till en senare tidpunkt. Framhållas bör även att man vid denna tidpunkt kan ha anledning hysa tvivel om huruvida uppfinningen är patenterbar. Till följd härav har arbetsgivaren beretts möjlighet att i stället för slutlig ersättning erbjuda ett skäligt förskott på denna i meddelandet enligt 5 §. Bestämmelser härom finns intagna i *andra stycket*.

Frågan har uppkommit huruvida arbetsgivaren bör kunna åberopa osäkerhet om uppfinningens patenterbarhet till stöd för att inte behöva erbjuda ersättning eller förskott redan i samband med arbetsgivarinträdet. För en sådan lösning talar givetvis att lagens tillämpningsområde är begränsat till uppfinningar som är patenterbara. En undantagsbestämmelse som befriar arbetsgivaren från att erbjuda ersättning i dylika fall går emellertid knappast att förena med ett ersättningssystem på vilket man ställer kravet att det skall vara enkelt att tillämpa och verka stimulerande på uppfinnarverksamheten inom arbetslivet. En arbetsgivare som inte vill utge ersättning eller förskott torde nämligen så gott som alltid kunna hävda att patenterbarheten är osäker och därmed undvika att behöva erbjuda föreskriven minimiersättning. Vid övervägande av skälen för och emot en regel om obligatoriskt ersättningserbjudande även i fall då osäkerhet råder om patenterbarheten har jag stannat för att föreslå att regeln görs obligatorisk. Inträder arbetsgivaren såsom rättsinnehavare till en tjänsteuppfinning är han sålunda skyldig att erbjuda ersättning eller förskott även i det fallet att han anser sig vara tveksam om huruvida uppfinningen är patenterbar. Arbetsgivaren får alltså bära risken för att uppfinningen visar sig inte vara patenterbar. I syfte att begränsa risktagandet föreslår jag emellertid att arbetsgivaren vid förskottserbjudande får reducera den erbjudna ersättningen till belopp som motsvarar minst hälften av vad som skulle ha erbjudits som slutlig ersättning, dvs. en åttondels basbelopp (2 012:50 kr.) vid förvärv av endast enkel licens, en fjärdedels basbelopp (4 025 kr.) vid förvärv av

[26] Basbeloppet för november 1980 är 16 100 kr.

all rätt till uppfinningen för Sverige och ett halvt basbelopp (8 050 kr.) vid förvärv i övriga fall.

Underlåter arbetsgivaren att erbjuda ersättning enligt denna paragraf, kan han drabbas av skadestånd enligt 19 §.

I motsats till vad som gäller beträffande bestämmelserna i 8 § är föreskrifterna i förevarande paragraf dispositiva på det sättet att arbetstagarens rättigheter kan begränsas genom kollektivavtal. Jag har nämligen ansett det vara rimligt att arbetsmarknadsparterna skall ha fria händer att genom kollektivavtal utarbeta andra schablonregler än lagens minimiersättningssystem eller om undantagande av vissa personalkategorier där detta framstår som naturligt. Som jag har framhållit i avsnitt 5.2.4 bör kravet att kollektivavtalet skall ha slutits på förbundsnivå för att bli giltigt skapa garantier för att den begränsade avtalsfriheten inte missbrukas på ett sätt som otillbörligt missgynnar den enskilde arbetstagaren. Jag har alltså förutsatt att de centrala arbetstagarorganisationerna inte efterger sina medlemmars rättigheter i andra fall än då en sådan lösning med hänsyn till omständigheterna är rimlig. På grund härav bör den begränsade avtalsfriheten få sin huvudsakliga betydelse när det gäller utarbetandet av andra normer för beräkningen av ersättningen än lagens minimiersättningssystem.[27]

Paragrafens tillämpningsområde är begränsat till fall då arbetsgivaren med stöd av 5 § inträder som arbetstagarens rättsinnehavare till en tjänsteuppfinning. För andra arbetstagaruppfinningar än tjänsteuppfinningar förutsätts att parterna träffar avtal om villkoren för att arbetsgivaren skall få överta rätt till uppfinningen. Vill arbetsgivaren förvärva rätt till en sådan uppfinning, torde emellertid arbetstagaren med rätt stor tyngd kunna kräva att vederlaget i vart fall inte understiger minimibelopp som föreskrivs i förevarande paragraf. Det finns således anledning förmoda att minimiersättningssystemet får betydelse för ersättningen vid uppgörelser om förvärv av andra arbetstagaruppfinningar än tjänsteuppfinningar.

10 § Har förskott betalats enligt 9 § andra stycket, skall arbetsgivaren utge ytterligare ett förskott (det andra förskottet) när

1. patent- och registreringsverket har bifallit en ansökan om patent på uppfinningen eller – om europeiskt patent för Sverige har meddelats –
2. fristen för invändning mot patentet har gått ut eller
3. om sådan invändning har framställts, när det europeiska patentverkets invändningsavdelning har beslutat att upprätthålla patentet.

Det andra förskottet får inte understiga hälften av belopp som anges i 9 § första stycket, dock att det andra förskottet skall beräknas efter basbeloppet för månaden närmast före den då betalningen sker.

I denna paragraf finns bestämmelser om skyldighet för en arbetsgivare, som har utnyttjat möjligheten att erbjuda förskott vid arbetsgivarinträdet, att utge ytterligare förskott (det andra förskottet). Det bör framhållas att arbetsgivaren givetvis har möjlighet att vid den tidpunkt som avses i paragrafen i stället erbjuda slutlig ersättning om han anser detta vara lämpligt.

Jag har framhållit i motiven till föregående paragraf att arbetsgivaren är skyldig att erbjuda ersättning vid arbetsgivarinträdet även i det fallet att han anser patenterbarhetsfrågan vara tveksam. Eftersom de föreskrivna

[27] Märk att reglerna i 8 § om skälig ersättning inte kan frångås ens genom kollektivavtal.

gränsbeloppen är lägre vid förskott än vid slutlig ersättning, kan på goda grunder antas att flertalet arbetsgivare kommer att välja att erbjuda enbart förskott i avvaktan på beslut i patentansökningsärendet. För det fall att ansökan om patent på uppfinningen bifalles, bortfaller emellertid det skäl som motiverar en reducering av gränsbeloppet vid förskottserbjudande. Anledningen till att minimibeloppen vid förskott har satts lägre än de minimibelopp som skall erläggas som slutlig ersättning är nämligen att det vid tidpunkten för arbetsgivarinträdet ofta är osäkert huruvida en viss uppfinning är patenterbar. Denna osäkerhet är emellertid avsevärt mindre, om patent- och registreringsverket har bifallit ansökan om patent på uppfinningen. Visserligen kan patentverkets bifallsbeslut komma att upphävas av högre instans. För att ett andra förskott inte skall dröja alltför länge föreskrivs emellertid i denna paragrafs *första stycke* att arbetsgivaren, om förskott har betalats enligt 9 § andra stycket, skall utge ytterligare förskott (det andra förskottet), när patent- och registreringsverket har bifallit en ansökan om patent på uppfinningen. Det andra förskottet, vars storlek inte får underskrida visst i andra stycket föreskrivet belopp, skall arbetsgivaren erlägga utan föregående anfordran.

Det nu anförda gäller emellertid endast i det fall att patentansökningen prövas av patent- och registreringsverket enligt den svenska patentlagen. Som tidigare har framhållits kan europeiskt patent för bl. a. Sverige meddelas av det europeiska patentverket på grundval av en europeisk patentansökan. Handläggningen av en sådan patentansökan vid det europeiska patentverket skiljer sig i flera avseenden från patent- och registreringsverkets handläggning av en svensk patentansökan. I motsats till vad som gäller enligt den svenska patentlagen är sålunda invändningsförfarandet förlagt till tiden efter det att patent har meddelats av en prövningsavdelning vid det europeiska patentverket. Envar har rätt att göra invändning mot ett meddelat europeiskt patent inom nio månader från den dag då beslut att meddela patent kungjordes i den europeiska patenttidningen. Eventuella invändningar prövas av särskilda invändningsavdelningar vid det europeiska patentverket. En invändning kan leda till att invändningsavdelningen beslutar att patentet skall upphävas eller upprätthållas i oförändrad eller ändrad lydelse. Invändningsavdelningens beslut kan därefter överklagas till särskild besvärskammare.

Om patent söks genom europeisk patentansökan, bör skyldigheten att utge ytterligare förskott uppkomma först efter det att eventuella invändningar mot ett meddelat europeiskt patent har prövats. Enligt förevarande paragraf inträder betalningsskyldigheten för sådana fall i ett skede av handläggningen som motsvarar det då patent- och registreringsverket bifaller en nationell patentansökan, dvs. när fristen för invändning mot det europeiska patentet har gått ut eller, om sådan invändning har framställts, om och när det europeiska patentverkets invändningsavdelning har beslutat att upprätthålla patentet. Det bör tilläggas att arbetsgivaren inte kan undgå betalningsskyldighet under åberopande av att invändningsavdelningens beslut ännu inte har vunnit laga kraft.

Paragrafens *andra stycke* innehåller en bestämmelse om att det andra förskottet inte får understiga visst gränsbelopp. Förskottet får sålunda inte underskrida hälften av belopp som anges i 9 § första stycket, dock med

den skillnaden att förskottet skall beräknas på grundval av basbeloppet för månaden närmast före den då betalning sker. Det föreskrivna gränsbeloppet, räknat i kvotdelar av basbeloppet, motsvarar sålunda det belopp som arbetsgivaren var skyldig att lägst erbjuda arbetstagaren som förskott i samband med rättsförvärvet. Det sammanlagda förskottet kommer således inte att understiga vad arbetsgivaren hade varit skyldig att erbjuda arbetstagaren, om han hade bestämt sig för att erbjuda slutlig ersättning redan vid arbetsgivarinträdet.

Fullgör arbetsgivaren inte sin förpliktelse att utge ett andra förskott, kan han ådra sig skadeståndsskyldighet enligt 19 §.

I 11 § finns en bestämmelse om skyldighet för arbetsgivaren att erbjuda slutlig ersättning om skyldighet att utge förskott enligt förevarande paragraf har inträtt.

11 § Arbetsgivaren skall ange vilken slutlig ersättning han är villig att betala i skriftligt meddelande till arbetstagaren senast sex månader från det att skyldighet att betala förskott enligt 10 § inträdde.

I denna paragraf har tagits in en regel om skyldighet för arbetsgivaren att erbjuda arbetstagaren slutlig ersättning inom sex månader från det att förpliktelsen att betala ett andra förskott enligt 10 § inträdde. Erbjudandet skall göras skriftligen. Det står naturligtvis parterna fritt att komma överens om att ett muntligt erbjudande skall ha samma rättsverkan.

Vid denna tidpunkt, då arbetsgivaren senast skall lämna sitt slutliga ersättningserbjudande, torde det i allmänhet föreligga tämligen goda förutsättningar att bedöma de omständigheter som har betydelse för ersättningens bestämmande. Undantagsvis kan det dock finnas behov av rådrum för ytterligare utredning. Detta gäller i synnerhet inom det kemiskt-tekniska området, där den industriella exploateringen av en uppfinning ofta inte kan påbörjas förrän tämligen lång tid efter det att patent har meddelats. Ibland kan det fortfarande vid denna tidpunkt också råda oklarhet i patenterbarhetsfrågan. Jag tänker här på det fallet att beslutet att bifalla en patentansökan har överklagats. Arbetsgivaren är givetvis oförhindrad att åberopa dylika oklarheter till stöd för att förklara att den slutliga ersättningen bör motsvara vad han tidigare har utgett i förskott. Godtar arbetstagaren inte arbetsgivarens ståndpunkt, får tvisten lösas i den ordning som föreskrivs beträffande ersättningstvister. Vid de förhandlingar som då regelmässigt kommer att äga rum, bör det mestadels vara möjligt för parterna att nå fram till en tillfredsställande lösning. Parterna kan t. ex. träffa överenskommelse om att arbetsgivaren skall ta ett nytt initiativ till den slutliga ersättningens bestämmande vid en tidpunkt då det finns gynnsammare förutsättningar att bedöma de omständigheter som påverkar ersättningen.

Fullgör arbetsgivaren inte sina förpliktelser enligt förevarande paragraf, kan han ådra sig skadeståndsskyldighet enligt 19 §. I princip kan skadestånd utgå om arbetsgivaren erbjuder ett oskäligt lågt belopp som slutlig ersättning. Det torde emellertid bli sällsynt att allmänt skadestånd kan ådömas på den grunden. Frågan om vad som utgör skälig ersättning i det enskilda fallet är nämligen ofta svårbedömd och det kan finnas utrymme för vitt skilda

uppfattningar. Det bör därför rimligen inte komma i fråga att döma ut skadestånd bara på den grunden att arbetsgivarens erbjudande om slutlig ersättning understiger vad som senare fastställs exempelvis i en dom. Skadestånd kan bli aktuellt bara om den erbjudna ersättningen var orimligt låg med hänsyn till de omständigheter som var kända då erbjudandet lämnades.

12 § Har arbetsgivaren enligt 7 § andra stycket underrättat arbetstagaren om att han vill bevara en tjänsteuppfinning som en företagshemlighet, anses uppfinningen vara patenterbar i Sverige såvitt avser arbetstagarens rätt till ersättning enligt denna lag.

Erbjudande om förskott enligt 9 § andra stycket får dock inte understiga ett basbelopp för månaden närmast före den då erbjudandet görs. Förklarar arbetsgivaren först efter det att förskott har erbjudits med lägre belopp än ett basbelopp att han vill hålla uppfinningen hemlig, är han skyldig att skriftligen ändra sitt tidigare förskottserbjudande till lägst ett basbelopp.

Har förskott utgått, skall arbetsgivaren erbjuda slutlig ersättning i skriftligt meddelande till arbetstagaren senast ett år efter det att arbetsgivaren har inträtt som rättsinnehavare till uppfinningen.

Enligt 7 § är arbetsgivaren i princip skyldig att söka patent för Sverige på en tjänsteuppfinning under förutsättning att han har övertagit all rätt till uppfinningen såvitt avser Sverige. Skyldigheten att söka patent gäller dock inte om arbetsgivaren vill bevara tjänsteuppfinningen som företagshemlighet och arbetstagaren underrättas skriftligen härom inom sex månader från arbetsgivarinträdet. Skälet för undantagsbestämmelsen är att en ingiven patentansökan är hemlig endast under viss begränsad tid. I förevarande paragraf knyts vissa rättsverkningar i ersättningshänseende till en underrättelse om att arbetsgivaren vill bevara en tjänsteuppfinning som företagshemlighet.

Eftersom arbetsgivaren inte är skyldig att söka patent på en uppfinning som han vill behålla som företagshemlighet, går arbetstagaren miste om ett viktigt bevismedel i fråga om sin rätt till ersättning, nämligen patentmyndighetens prövning av patenterbarhetsfrågan. För det fall att såväl arbetsgivaren som arbetstagaren är överens om att uppfinningen är eller skall anses patenterbar, saknar givetvis en sådan prövning betydelse för ersättningsfrågan. Det kan emellertid även hända att arbetsgivaren bestrider att uppfinningen är patenterbar i syfte att slippa att betala ersättning till arbetstagaren. På grund härav har jag ansett nödvändigt att regelsystemet konstrueras på ett sådant sätt att det tillgodoser arbetstagarens intresse av att hans ersättningsrätt inte blir eftersatt. Till följd härav har jag i paragrafens *första stycke* föreslagit en bestämmelse, vars innebörd är att arbetsgivarens underrättelse om att han vill bevara en tjänsteuppfinning som företagshemlighet får den verkan i ersättningshänseende att arbetsgivaren medger att uppfinningen är patenterbar. En liknande bestämmelse finns för övrigt i den tyska lagen.

Den nämnda bestämmelsen får till följd att en arbetsgivare, som vill bevara en tjänsteuppfinning som företagshemlighet, inte kan åberopa tveksamhet beträffande patenterbarheten till stöd för att underlåta att erbjuda ersättning på sätt som föreskrivs i 9 §. Övertar arbetsgivaren rätten till uppfinningen

genom arbetsgivarinträde enligt 5 §, är han sålunda samtidigt förpliktad att erbjuda arbetstagaren föreskriven minimiersättning antingen i form av förskott eller i form av slutlig ersättning. Till skillnad från vad som gäller i normalfallet saknas emellertid skäl för en reduktionsregel vid förskottserbjudande i förevarande fall. Arbetsgivarens förklaring att han vill bevara uppfinningen som företagshemlighet innebär nämligen till följd av bestämmelsen i första stycket ett erkännande av att uppfinningen skall anses vara patenterbar. Det förskottsbelopp, som arbetsgivaren i förevarande fall skall erbjuda arbetstagaren i samband med arbetsgivarinträdet, bör följaktligen inte vara lägre än vad arbetstagaren sammanlagt minst skulle ha erhållit om patent hade sökts och meddelats på uppfinningen. En regel med denna innebörd har tagits in i paragrafens *andra stycke*. Där föreskrivs beträffande företagshemligheter att erbjudande om förskott enligt 9 § andra stycket inte får understiga ett basbelopp för månaden närmast före den då erbjudandet görs, dvs. samma gränsbelopp som är föreskrivet vid erbjudande om slutlig ersättning när arbetsgivaren övertar all rätt till uppfinningen.[28]

Av 7 § andra stycket framgår att arbetsgivaren till sitt förfogande har en tidsfrist om sex månader från arbetsgivarinträdet för att ta ställning till huruvida han skall bevara uppfinningen som företagshemlighet. Arbetsgivaren har sålunda möjlighet att inom viss tid efter det att arbetsgivarinträdet har ägt rum bestämma sig för att hålla uppfinningen hemlig. I ett sådant fall kan det givetvis tänkas att förskottsersättning har erbjudits vid arbetsgivarinträdet med lägre belopp än ett basbelopp. För sådana fall föreskrivs att arbetsgivaren är skyldig att skriftligen ändra sitt tidigare erbjudande om förskott till lägst ett basbelopp. Principen är sålunda densamma som gäller när arbetsgivaren redan vid arbetsgivarinträdet tillkännager sin avsikt att hålla uppfinningen hemlig, nämligen att arbetstagaren är tillförsäkrad en ersättning på minst ett basbelopp.

I paragrafens *tredje stycke* regleras arbetsgivarens skyldighet att ta initiativ till att ersättningsfrågan blir slutligt löst i de fall då uppfinningen har hållits hemlig och förskott har utgått. Detta skall ske genom att arbetsgivaren erbjuder arbetstagaren slutlig ersättning inom ett år efter det att arbetsgivarinträdet har ägt rum. Erbjudandet skall framföras skriftligen. Det bör understrykas att arbetsgivaren inte kan vägra att erbjuda slutlig ersättning under åberopande av att uppfinningen inte är patenterbar (jfr första stycket). I övrigt hänvisar jag till vad som har anförts i specialmotiveringen till 11 §.

Bestämmelserna i förevarande paragraf kan givetvis te sig mindre tilltalande för arbetsgivaren i fall då det finns anledning till osäkerhet om patenterbarheten. Regleringen har emellertid sin grund i att arbetsgivaren rimligen i dessa situationer bör vara den av parterna som får bära risken av att uppfinningen inte kan patentskyddas, allrahelst som utnyttjandet av en företagshemlighet innebär en monopolställning som ofta har ett lika betydande värde för arbetsgivaren som ett patentskydd. Det bör emellertid även framhållas att regelsystemet är utformat på ett sådant sätt att arbetsgivaren i allmänhet har goda förutsättningar att hinna företa undersökningar i patenterbarhetsfrågan, innan den sexmånadersfrist för arbetsgivarinträde som föreskrivs i 5 § löper ut. Arbetsgivaren bör sålunda under denna tid ofta hinna skaffa sig ett någorlunda säkert underlag för att bedöma upp-

[28] En arbetsgivare, som vill bevara en uppfinning som företagshemlighet, måste av naturliga skäl inträda helt som arbetstagarens rättsinnehavare till uppfinningen.

finningens patenterbarhet genom att under hand anlita patentverkets uppdragsverksamhet. Ger ett utlåtande från verket vid handen att uppfinningen sannolikt inte är patenterbar, kan arbetsgivaren ofta på goda grunder hävda att lagen inte är tillämplig och att han följdaktligen får tillgodogöra sig uppfinningen såsom ett sedvanligt arbetsresultat.

13 § Har arbetstagaren inte inom fyra månader från det att han mottog meddelande med erbjudande om förskott eller slutlig ersättning framställt invändning mot den erbjudna ersättningen, anses han ha godtagit denna.

En arbetsgivare, som har övertagit rätt till en tjänsteuppfinning genom arbetsgivarinträde, är enligt 9–12 §§ skyldig att ta initiativ till att ersättningsfrågan blir löst genom att erbjuda arbetstagaren ersättning inom vissa tidsfrister. Ersättningserbjudandet, som kan avse förskott eller slutlig ersättning, är bindande för arbetsgivaren. Enligt förevarande paragraf har arbetstagarens underlåtenhet att inom viss angiven tid framställa invändning mot den erbjudna ersättningen den rättsverkan att arbetstagaren anses ha godtagit erbjudandet.

Eftersom eventuella ersättningstvister bör lösas vid förhandlingar mellan parterna, är det angeläget att även arbetstagarens ståndpunkt i ersättningsfrågan blir klarlagd. Av lagtexten framgår att arbetstagaren har en betänketid på fyra månader för att ta ställning till huruvida han skall anta eller förkasta arbetsgivarens ersättningserbjudande. Betänketiden börjar löpa när arbetstagaren mottar underrättelse om arbetsgivarens erbjudande om förskott eller slutlig ersättning.

Förklarar arbetstagaren uttryckligen att han godtar arbetsgivarens erbjudande, får givetvis detta till följd att avtal har kommit till stånd i enlighet med de villkor som arbetsgivaren har erbjudit. Med ett sådant uttryckligt godtagande av ersättningserbjudandet har emellertid likställts det fallet att arbetstagaren underlåter att svara på ersättningserbjudandet inom den föreskrivna betänketiden. Om arbetstagaren är missnöjd med den erbjudna ersättningen och till följd härav inte vill bli bunden av arbetsgivarens erbjudande, måste han sålunda ge detta till känna för arbetsgivaren före fyramånadersfristens utgång.

Arbetstagarens invändning kan gälla den erbjudna ersättningens storlek eller ersättningsformen eller båda dessa frågor. Har arbetsgivaren t. ex. erbjudit ett engångsbelopp men arbetstagaren föredrar att ersättning utgår i form av royalty eller genom en kombination av engångsbelopp och royalty, måste han ge detta till känna för arbetsgivaren inom fyramånadersfristen. Något formkrav är inte föreskrivet för arbetstagarens invändning. Från bevissynpunkt är det emellertid lämpligt att det på något sätt dokumenteras att arbetstagaren har framställt invändning mot arbetsgivarerbjudandet inom den föreskrivna tidsfristen. På grund härav bör arbetstagaren i eget intresse skriftligen meddela arbetsgivaren att han inte godtar den erbjudna ersättningen. Eftersom tvistiga ersättningsfrågor bör följas av förhandlingar mellan parterna, bör arbetstagaren lämpligen även ange sitt eget ersättningskrav, vare sig detta hänför sig till storleken av eller formen för ersättningen. I kollektivavtalsreglerande förhållanden kommer i princip reglerna i 35 § lagen

(1976:580) om medbestämmande i arbetslivet att bli tillämpliga (se 15 §).

I nästföljande paragraf finns bestämmelser om skyldighet för arbetsgivaren att i vissa fall omedelbart betala erbjuden ersättning i den mån den är ostridig.

14 § Har arbetstagaren godtagit erbjudande om förskott eller slutlig ersättning eller anses han enligt 13 § ha godtagit sådant erbjudande, skall arbetsgivaren omedelbart erlägga ersättning som har erbjudits att utgå i form av engångsbelopp.

Har arbetstagaren inom tid som föreskrivs i 13 § framställt invändning mot erbjuden ersättning, är arbetsgivaren likväl skyldig att omedelbart erlägga erbjudet engångsbelopp som omfattas av arbetstagarens ersättningskrav.

Som jag tidigare har framhållit har arbetsgivarens ersättningserbjudande karaktären av ett anbud om slutande av avtal på de av arbetsgivaren angivna villkoren, vilket är bindande för arbetsgivaren under anbudstiden. Denna tid har såsom framgår av den föregående paragrafen bestämts till fyra månader från det att arbetstagaren mottog meddelandet med erbjudande om förskott eller slutlig ersättning. Arbetstagaren har sålunda tillerkänts en legal tidsfrist för att ta ställning till huruvida han skall anta eller förkasta arbetsgivarens erbjudande. Arbetstagarens underlåtenhet att svara på erbjudandet inom fyramånadersfristen medför samma rättsverkan som ett uttryckligt antagande av erbjudandet, dvs. att avtal anses ha kommit till stånd i enlighet med erbjudandet. För det fall att sådant avtal har kommit till stånd har i paragrafens *första stycke* föreskrivits att arbetsgivaren är skyldig att omedelbart erlägga det erbjudna beloppet. Arbetsgivaren skall sålunda utan anfordran betala erbjuden ersättning i nära anslutning till tidpunkten, då överenskommelse om ersättningen träffas eller till följd av 13 § anses komma till stånd. Bestämmelsen äger dock tillämpning endast i fråga om ersättning som har erbjudits att utgå såsom engångsbelopp. Några särskilda regler om betalningsskyldighetens inträde har inte ansetts möjliga när ersättningen skall utgå i form av royaltyersättning.

Inom avtalsrätten gäller att anbud om slutande av avtal inte längre är bindande för anbudsgivaren om anbudstagaren avslår anbudet, 5 § avtalslagen (1915:218). Detsamma gäller i princip om anbudstagaren inte antar anbudet oförändrat. Förklarar anbudstagaren i sitt svar på anbudet att han antar detta men gör han samtidigt sådana tillägg, inskränkningar eller förbehåll att svaret i sakligt hänseende inte stämmer överens med anbudet, upphör anbudsgivaren således att vara bunden av sitt anbud. Ett sådant svar, en s. k. oren accept, skall nämligen enligt 6 § avtalslagen anses såsom ett avslag på anbudet i förening med lämnande av nytt anbud.

I förevarande paragrafs *andra stycke* har tagits in en bestämmelse, som delvis utgör ett undantag från de nämnda reglerna i avtalslagen. Trots att arbetstagaren har gjort invändning mot arbetsgivarens ersättningserbjudande inom den föreskrivna fyramånadersfristen, är arbetsgivaren enligt denna bestämmelse skyldig att omgående utge erbjudet engångsbelopp. Bestämmelsen tar sikte endast på fall då arbetsgivaren har erbjudit ersättning i form av engångsbelopp, eventuellt i kombination med royalty för framtida utnyttjande. Kräver arbetstagaren i ett sådant fall högre engångsbelopp än det arbetsgivaren har erbjudit, blir den senare likväl skyldig att utge erbjudet

engångsbelopp. Har arbetsgivaren erbjudit kombinerad engångs- och royaltyersättning, blir han likaledes skyldig att erlägga erbjudet engångsbelopp, om arbetstagarens invändning avser endast royaltyersättningen. Skyldigheten att betala ostridigt engångsbelopp inträder omedelbart efter det att arbetstagaren har framställt invändning enligt 13 §. Arbetsgivaren kan sålunda inte åberopa arbetstagarens invändning mot ersättningserbjudandet till stöd för att vägra utge erbjuden engångsersättning som i och för sig godtas av arbetstagaren. Att arbetstagaren därutöver kräver ersättning, vare sig kravet avser högre engångsersättning eller royalty, saknar alltså i detta avseende betydelse.

Den nu beskrivna regeln har sin huvudsakliga grund i att arbetstagaren från stimulanssynpunkt bör få ersättning för sin uppfinning i så nära anslutning till dennas tillkomst som det är praktiskt möjligt. Arbetstagaren skall således inte behöva avstå från erbjuden ersättning om den omfattas av hans eget motkrav. Det bör även framhållas att uppfinnarersättning har vissa likheter med arbetslön, främst därigenom att den utgår först efter det att arbetstagaren har fullgjort sin arbetsprestation. Arbetstagaren som dessutom är den svagare parten i avtalsförhållandet, intar således rollen som ett slags kreditgivare till arbetsgivaren. Reglerna i andra stycket kan därför också ses mot bakgrund av den allmänna arbetsrättsliga grundsatsen att arbetsgivaren är skyldig att utge klar och förfallen lön.[29] Är en lönefordran delvis ostridig, blir arbetsgivaren också skyldig att betala det ostridiga beloppet på förfallodagen. Skulle han underlåta detta, kan den fackliga organisationen besluta om indrivningsblockad [41 § andra stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet].[30]

Det erbjudande om slutlig ersättning som arbetsgivaren lämnar kan givetvis ofta utgöra inledningen till förhandlingar mellan parterna. Under dessa förhandlingar kan arbetsgivaren finna anledning att förlikningsvis erbjuda högre ersättning än som anges i det tidigare skriftliga erbjudandet. Sådana förlikningsvis framställda erbjudanden omfattas inte av andra stycket, om erbjudandet har framställts under förutsättning av att uppgörelse i godo uppnås. Andra stycket gäller nämligen bara i fråga om sådana erbjudanden som regleras i lagförslaget, nämligen i 9, 11 och 12 §§.

Av 17 § framgår att arbetstagaren inte kan förpliktas att betala tillbaka ersättning som han i god tro har mottagit enligt förevarande paragraf. Det bör här endast tilläggas att 17 § gäller även i det fallet att arbetstagaren har erhållit ersättning för en uppfinning som sedermera visar sig inte ha varit patenterbar.

Underlåter arbetsgivaren att utge ersättning enligt förevarande paragraf, kan han ådra sig skadeståndsskyldighet enligt 19 §.

Övriga bestämmelser om arbetstagaruppfinningar

Under denna rubrik har tagits in bestämmelser med giltighet beträffande såväl tjänsteuppfinningar som övriga arbetstagaruppfinningar.

I 15 § första stycket finns en bestämmelse om att 35–37 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet inte äger tillämpning vid tvist om erbjudet förskott för en tjänsteuppfinning. I paragrafens andra stycke har vidare tagits in vissa särbestämmelser i förhållande till de nämnda reglerna. Arbetsgivaren

[29] Jfr SOU 1975:1 s. 361 f. och prop. 1975/76:105 Bil. 1 s. 499 f. och 534.

[30] Jfr även Sigeman, Kvittningslagen, 1972, s. 165.

är således inte skyldig att till följd av 35 § nämnda lag utge ersättning med det belopp som arbetstagarens fackliga organisation har begärt, om han i stället för att väcka talan vid domstol begär utlåtande från statens nämnd för arbetstagares uppfinningar inom viss tid efter det att förhandling rörande ersättningen har avslutats. Sådan skyldighet inträder inte heller om tvist har uppstått i frågan om en uppfinning är patenterbar i Sverige.

Enligt 16 § kan dom rörande ersättning för en arbetstagaruppfinning jämkas i den mån ersättningen framstår som oskälig med hänsyn till förhållanden som har inträffat efter domen.

I 17 § finns en tvingande regel om att arbetstagaren inte kan åläggas att betala tillbaka ersättning som han i god tro har erhållit för en arbetstagaruppfinning. Detta gäller även i det fallet att det efter mottagandet av ersättningen skulle framkomma att uppfinningen inte är patenterbar i Sverige.

I 18 §, som i huvudsak överensstämmer med 10 § i 1949 års lag, finns bestämmelser om statens nämnd för arbetstagares uppfinningar och dennas sammansättning.

Påföljden för en arbetsgivare eller arbetstagare som bryter mot lagen är enligt 19 § skadestånd, som kan avse både ekonomisk och ideell skada. Skadeståndet kan nedsättas eller helt bortfalla, om det med hänsyn till skadans storlek och andra omständigheter är skäligt.

I 20 §, som helt överensstämmer med 8 § i 1949 års lag i dess lydelse enligt SFS 1980:171, finns regler om sekretesskyldighet för den som till följd av lagens bestämmelser får kännedom om en uppfinning.

Slutligen föreskrivs i 21 § att mål om tillämpning av denna lag skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

15 § Föreskrifterna i 35–37 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet gäller inte vid tvist om erbjudet förskott för en tjänsteuppfinning.

Arbetsgivaren är inte heller skyldig att till följd av 35 § nämnda lag utge ersättning för en arbetstagaruppfinning, om

1. arbetsgivaren i stället för att väcka talan vid domstol begär utlåtande från statens nämnd för arbetstagares uppfinningar inom tio dagar efter det att förhandling rörande ersättningen har avslutats, eller
2. tvist har uppstått i frågan om en uppfinning är patenterbar i Sverige.

Har arbetstagaren framställt invändning mot arbetsgivarens ersättningserbjudande inom den fyramånadersfrist som föreskrivs i 13 §, har en ersättningstvist i lagens mening uppstått. Även i andra sammanhang kan givetvis sådana tvister uppstå. Arbetsgivaren kan sålunda ha slutit avtal med arbetstagaren om förvärv av rättigheter till en uppfinning som inte tillhör kategorin tjänsteuppfinningar utan att uppgörelse samtidigt har träffats om de ekonomiska villkoren för förvärvet. Kan parterna inte enas om ersättningen när frågan härom blir aktuell, har en ersättningstvist uppstått. Detsamma gäller i det fallet att parterna är oense i frågan, huruvida en uppfinning som arbetsgivaren anser sig ha rätt till såsom sedvanligt arbetsresultat är patenterbar eller inte.

Enligt 35 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) är arbetsgivaren skyldig att ta initiativ till förhandling med en kollektiv-

avtalsbunden arbetstagarorganisation och ytterst till rättegång om det mellan arbetsgivaren och organisationen uppstår "rättstvist om lön eller annan ersättning till medlem i organisationen". Sådana rättstvister kan gälla tillämpningen av bestämmelser i kollektivavtal eller enskilda anställningsavtal. Bestämmelsen är emellertid tillämplig även i det fallet att arbetstagarens anspråk grundas på lagbestämmelser.[31] I förarbetena till bestämmelsen finns däremot inte något uttryckligt uttalande om att bestämmelsen gäller också vid tvister enligt lagen om rätten till arbetstagares uppfinningar. Å andra sidan finns inte heller något uttalande som tyder på motsatsen.

Enligt min mening medför såväl ordalydelsen av 35 § MBL som motiven till lagrummet att bestämmelsen är tillämplig också i tvist om ersättning för en arbetstagaruppfinning. Jag vill i detta sammanhang understryka att sådana tvister just har sin grund i ett anställningsförhållande och att tvisterna skall prövas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.[32]

För lösandet av ersättningstvister enligt förevarande lag anvisar således MBL:s bestämmelser om arbetstagarsidans tolkningsföreträde vid rättstvist om lön eller annan ersättning ett snabbt förfarande. Av förevarande paragrafs ordalydelse framgår indirekt att bestämmelserna i 35–37 §§ MBL äger tillämpning vid tvist om ersättning för en arbetstagaruppfinning. Tolkningsföreträdesbestämmelserna i MBL gäller emellertid inte undantagslöst. Vissa modifieringar har sålunda gjorts i denna paragraf. Till dessa återkommer jag strax, sedan jag har redogjort för innebörden av bestämmelserna i MBL.

Enligt 35 § MBL är, såsom jag inledningsvis framhöll, arbetsgivaren skyldig att ta initiativ till förhandling med kollektivavtalsbunden arbetstagarorganisation och ytterst till rättegång, om tvist uppstår med organisationen rörande lön eller annan ersättning till arbetstagare som är medlem i organisationen. Skyldigheten att påkalla förhandling med arbetstagarens fackliga organisation inträder omedelbart efter konstaterandet att ersättningsfrågan är tvistig. Rätten att förhandla för arbetstagarsidan utövas enligt 36 § MBL av den lokala arbetstagarorganisationen, om en sådan finns. I annat fall tillkommer förhandlingsrätten den organisation på arbetstagarsidan som har slutit kollektivavtalet. Om enligt föreskrift i kollektivavtal förhandlingar skall äga rum både lokalt och centralt, är arbetsgivaren enligt 37 § MBL skyldig att påkalla central förhandling inom tio dagar från det att den lokala förhandlingen har avslutats. I sådant fall utövas arbetstagarsidans förhandlingsrätt av den centrala arbetstagarorganisationen. De centrala förhandlingarna skall sålunda föras på förbundsnivå. Kan tvisten inte lösas vid förhandling, är arbetsgivaren enligt 35 och 37 §§ MBL skyldig att väcka talan vid domstol inom tio dagar efter det att förhandlingen har avslutats.[33] Underlåter arbetsgivaren att påkalla förhandling eller hänskjuta tvisten till rättegång inom föreskriven tid, blir han enligt 35 § MBL skyldig att utge lön eller annan omtvistad ersättning med det belopp som arbetstagarsidan har krävt, såvida kravet inte är oskäligt.

För att reglerna om arbetstagarsidans tolkningsföreträde vid ersättningstvister skall bli tillämpliga krävs såsom nyss har nämnts att arbetsgivaren och arbetstagaren är bundna av samma kollektivavtal. Det är tillräckligt för bestämmelsernas tillämpning att arbetsgivaren och arbetstagarens fackliga organisation står i kollektivavtalsförhållande till varandra, oavsett vilka frågor som regleras i avtalet. Det är att märka att reglerna om arbetsta-

[31] Prop. 1975/76:105 Bil. 1 s. 495 f. och 533.

[32] Prop. 1974:77 s. 139.

[33] Att påkallande av skiljeförfarande får samma verkan i detta avseende som väckande av talan vid domstol framgår av arbetsdomstolens dom AD 1977 nr 105.

garorganisationens tolkningsföreträde skall tillämpas även när kollektivavtal tillfälligt inte gäller (5 § MBL). Om arbetsgivaren över huvud taget inte är bunden av kollektivavtal, berörs däremot inte en ersättningstvist av MBL:s bestämmelser om tolkningsföreträde. Detsamma gäller en ersättningstvist mellan en avtalsbunden arbetsgivare och en arbetstagare som inte är medlem i en avtalsbunden organisation. I dessa senare fall är således arbetstagaren hänvisad att själv ta initiativet till att få ersättningsfrågan löst, i första hand genom förhandlingar med arbetsgivaren och i andra hand genom rättegång.

En ytterligare förutsättning för de nämnda bestämmelsernas tillämpning är att det föreligger en tvist mellan arbetsgivaren och arbetstagarens fackliga organisation. Bestämmelserna tar sålunda sikte på det fallet att arbetstagaren med stöd av sin fackliga organisation har en annan uppfattning i ersättningsfrågan än den arbetsgivaren företräder. En arbetstagare som driver ersättningsanspråk mot arbetsgivaren utan sin organisations stöd är alltså hänvisad att själv ta initiativ till rättegång i tvisten.

Vad angår kravet att rättstvist skall föreligga kan anföras följande. Tvistefrågan kan ha klarlagts genom att arbetsgivarens och arbetstagarorganisationens ståndpunkter läggs fram vid en förhandling. Det är emellertid inte något krav att förhandling har hållits för att en rättstvist i lagens mening skall anses ha uppkommit. Det väsentliga är att arbetstagarorganisationens uppfattning i ersättningsfrågan har kommit klart till uttryck vid överläggning eller någon annan kontakt med arbetsgivaren. Dessutom krävs för att rättstvist skall anses ha uppkommit att arbetsgivaren har intagit en annan ståndpunkt i tvistefrågan än organisationen och att detta ståndpunktstagande har skett på sådant sätt att en utgångspunkt erhålls för tidsfristen i 35 § MBL.[34] Arbetsgivaren kan även underförstått inta en från arbetstagarorganisationens uppfattning avvikande mening i ersättningsfrågan, exempelvis genom utbetalning av ett lägre ersättningsbelopp än det organisationen har krävt eller genom underlåtenhet att inom rimlig tid besvara organisationens krav.[35] Frågan när en rättstvist enligt 35 § MBL anses ha uppkommit får särskild aktualitet, när arbetstagarorganisationen för arbetstagarens räkning riktar krav mot arbetsgivaren på högre ersättning eller annan ersättningsform än den arbetsgivaren till följd av bestämmelserna i den föreslagna lagen har erbjudit för en tjänsteuppfining som han har förvärvat genom arbetsgivarinträde enligt 5 §. Eftersom arbetsgivaren redan dessförinnan har tillkännagett sin ståndpunkt i ersättningsfrågan, är tvistefrågan klarlagd i och med att arbetsgivaren får vetskap om organisationens motkrav. Anser arbetsgivaren sig inte kunna godta detta, måste han följaktligen för att bryta organisationens tolkningsföreträde påkalla förhandling med organisationen omedelbart efter det att han fick kännedom om motkravet. Med uttrycket "omedelbart" avses att förhandling skall påkallas i direkt anslutning till att tvisten uppkommer.[36]

Underlåter arbetsgivaren att omedelbart begära förhandling med organisationen, blir han skyldig att utge ersättning enligt organisationens mening, såvida kravet inte är oskäligt. Arbetstagarsidan kan alltså med stöd av 35 § MBL göra gällande ett fristående betalningsanspråk, mot vilket inte kan riktas annan invändning än att kravet är oskäligt.

Har arbetsgivaren brutit arbetstagarorganisationens tolkningsföreträde i ersättningstvisten genom att påkalla förhandling, är parterna enligt 15 § MBL

[34] Prop. 1975/76:105 Bil. 1 s. 392.

[35] AD 1977 nr 187 och 1979 nr 38.

[36] I AD 1977 nr 187 hade en arbetsgivare tillkännagett sin mening beträffande begärd lön i ett svarsbrev till arbetstagarorganisation men hade påkallat förhandling först nio dagar efter avsändandet av brevet. Arbetsdomstolen fann 35 § MBL innebära att arbetsgivaren borde ha påkallat förhandlingar i svarsbrevet eller i omedelbart samband med brevets avsändande.

skyldiga att inställa sig vid förhandlingssammanträde, såvida parterna inte enas om annan förhandlingsform. Förhandlingarna syftar givetvis till att parterna skall nå fram till en överenskommelse. Om förhandlingsskyldighetens innebörd finns bestämmelser i 15 § MBL. Av detta stadgande framgår bl. a. att part vid behov skall framlägga motiverat förslag till lösning av tvisten. Häri anses ligga en skyldighet för part att lämna besked om grunden för sitt ställningstagande och att upplysa om de omständigheter som enligt partens mening styrker uppgifter om fakta när dessa är stridiga. Av 18 § MBL följer då även skyldighet att hålla sådana skriftliga handlingar tillgängliga som part har åberopat vid förhandlingen under förutsättning att motparten begär att få ta del av dem.[37]

Kan tvisten inte lösas vid förhandling, skall arbetsgivaren enligt 35 och 37 §§ MBL väcka talan vid domstol inom tio dagar efter det att förhandlingen har avslutats. Underlåtenhet att inom föreskriven tid hänskjuta tvisten till rättegång medför samma rättsverkan som om arbetsgivaren underlåter att påkalla förhandling, dvs. att arbetsgivaren blir skyldig att utge ersättning enligt arbetstagarorganisationens mening, såvida organisationens krav inte är oskäligt. Frågan om vilken domstol som är behörig att pröva en sådan tvist regleras i 2 kap. lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister (jfr även 4 kap. 5 § nämnda lag).

Som jag redan har antytt föreslås i förevarande paragraf vissa undantagsbestämmelser i förhållande till vad som gäller enligt 35–37 §§ MBL. I paragrafens *första stycke* finns en regel som innebär att tolkningsföreträdesbestämmelserna i MBL över huvud taget inte gäller vid tvist om erbjudet förskott för en tjänsteuppfinning. Undantagsbestämmelsen avser i första hand det fallet att arbetstagaren med stöd av sin organisation begär högre förskott än det arbetsgivaren har erbjudit. Undantagsbestämmelsen omfattar emellertid även det fallet att organisationen kräver slutlig ersättning i stället för enbart förskott. Anledningen till att jag anser att förskottstvisterna inte bör omfattas av MBL:s regler om tolkningsföreträde är att förskottserbjudandet aktualiseras vid en tidpunkt då parterna i allmänhet inte förfogar över tillräckligt material för ersättningens fastställande. På grund av den ovisshet som på detta stadium råder om vad som skall anses utgöra skälig ersättning skulle en ordning som innebär att arbetsgivaren vid tvist om förskott måste ta initiativet till förhandling och ytterst till rättegång egentligen inte tjäna något förnuftigt ändamål. I detta sammanhang bör märkas att förevarande undantagsbestämmelse givetvis inte medför att den förhandlingsrätt som tillkommer parterna på arbetsmarknaden enligt MBL:s regler upphävs. Arbetstagarorganisationen har alltså rätt till förhandling med arbetsgivaren enligt 10 § MBL även i förskottstvister, såvida organisationen gör framställning härom (15 och 16 §§ MBL). Leder dessa förhandlingar inte till uppgörelse, är organisationen oförhindrad att väcka talan vid domstol.

I paragrafens *andra stycke 1 p.* har öppnats möjlighet för arbetsgivaren att bryta arbetstagarsidans tolkningsföreträde vid tvist om ersättning för en arbetstagaruppfinning på annat sätt än att väcka talan vid domstol. Där föreskrivs nämligen att arbetsgivaren inte heller blir skyldig att till följd av 35 § MBL utge ersättning för en arbetstagaruppfinning, om han i stället för att väcka talan vid domstol begär utlåtande från statens nämnd för

[37] Prop. 1975/76:105 Bil. 1 s. 488 och 532.

arbetstagares uppfinningar inom tio dagar efter det att förhandling rörande ersättningen har avslutats. Arbetsgivaren har således frihet att välja mellan att väcka talan vid domstol (i förekommande fall skiljenämnd) och att begära utlåtande från nämnden, när uppgörelse inte har kunnat träffas vid förhandling. Det huvudsakliga skälet för att arbetsgivaren har tillerkänts denna valfrihet är att parterna i första hand bör utnyttja den särskilda sakkunskap som till följd av dess sammansättning finns i nämnden, innan talan väcks i domstol. Syftet med regeln är alltså att styra tvister om uppfinnarersättning till nämnden för att i möjligaste mån genom förlikning förebygga att sådana tvister hänskjuts till domstol. Bl. a. till följd härav har jag inte ansett skäl föreligga att låta arbetstagarsidans tolkningsföreträde gälla om oenigheten kvarstår efter det att nämnden har avgett utlåtande i ärendet. Arbetstagarsidan är således i ett sådant fall skyldig att själv ta initiativ till rättegång och kan därvid inte åberopa den rättsverkan enligt 35 § MBL som annars skulle följa.

Paragrafens *andra stycke 2 p.* innebär ytterligare en förändring i förhållande till vad som gäller enligt 35 § MBL. Bestämmelsen avser fall då ersättningsfrågan är tvistig till följd av att parterna är oense om huruvida uppfinningen är patenterbar i Sverige. Beträffande dessa tvister innebär bestämmelsen att arbetsgivaren inte är vare sig skyldig att påkalla förhandling eller att väcka sådan talan som avses i 35 § MBL eller att begära utlåtande från SNAU enligt andra stycket p. 1 i förevarande paragraf. Arbetstagarens intresse av att dessa tvistefrågor blir lösta tillvaratas i stället genom reglerna i 7 § första och tredje styckena. Skälet för denna undantagsbestämmelse är främst att domstolarna och SNAU i allmänhet saknar möjlighet att utan anlitande av särskild patentteknisk sakkunskap avgöra den för ersättningsrätten så viktiga frågan huruvida en uppfinning är patenterbar. Detsamma gäller de fackliga organisationerna. Det bör emellertid understrykas att arbetstagarsidan givetvis inte är betagen rätten att hänskjuta tvisten till domstol.

16 § Rätten kan ändra vad som genom dom har bestämts om ersättning för en arbetstagaruppfinning i den mån ersättningen framstår som oskälig med hänsyn till förhållanden som har inträffat efter domen.

I denna paragraf finns en bestämmelse om att dom rörande ersättning för en arbetstagaruppfinning kan jämkas av rätten, om de förhållanden som har legat till grund för ersättningens bestämmande har förändrats så att den domfästa ersättningen framstår som oskälig.

I samband med tillkomsten av den s. k. generalklausulen i 36 § avtalslagen (1915:218; ändrad 1976:185) upphävdes bl. a. 9 § i 1949 års lag. Enligt sistnämnda paragraf kunde villkor i avtal beträffande en arbetstagares uppfinning jämkas eller lämnas utan avseende, om villkoret uppenbarligen stred mot god sed eller eljest var otillbörligt. Denna bestämmelse gjorde det möjligt bl. a. att jämka eller åsidosätta avtalsvillkor som innebär att arbetstagaren avstår från ersättning för en uppfinning eller godtar en ersättning som är oskäligt låg. Lagrummet ansågs däremot inte kunna åberopas till stöd för jämkning av avtal på grund av ändrade förhållanden.[38]

[38] Prop. 1949:101 s. 59.

Genom generalklausulen, som är tillämplig inom hela förmögenhetsrätten, har möjligheterna att jämka avtal rörande arbetstagaruppfinningar utvidgats betydligt i förhållande till vad 9 § i 1949 års lag medgav. Avtalsvillkor får sålunda jämkas eller lämnas utan avseende om villkoret med hänsyn till omständigheterna framstår som oskäligt. Som exempel på omständigheter vilka skall beaktas vid bedömningen om ett avtalsvillkor är oskäligt eller inte anges i lagtexten inte endast avtalets innehåll i och för sig och omständigheterna vid avtalets tillkomst utan även förhållanden som har inträffat efter det att avtalet slöts. Om ett oskäligt villkor har sådan betydelse för avtalet att det inte skäligen kan krävas att avtalet i övrigt skall gälla med oförändrat innehåll, får avtalet jämkas även i annat hänseende eller i sin helhet lämnas utan avseende. Vid prövningen av huruvida ett avtalsvillkor är oskäligt skall särskild hänsyn tas till behovet av skydd för den som i egenskap av konsument eller eljest intar en underlägsen ställning i avtalsförhållandet.

Genom generalklausulen har sålunda öppnats möjlighet att jämka ett avtal om ersättning för en arbetstagaruppfinning, vilket framstår som oskäligt på grund av efteråt inträffade förhållanden. Eftersom generalklausulen har generell giltighet inom hela förmögenhetsrätten, anser jag att det inte finns något behov av en särskild regel om jämkning av uppfinnaravtal på grund av ändrade förhållanden.[39] Det bör understrykas att generalklausulen kan tillämpas även i det fallet att avtal om ersättning för en tjänsteuppfinning anses ha kommit till stånd med anledning av att arbetstagaren har underlåtit att framställa invändning mot arbetsgivarens ersättningserbjudande inom den tidsfrist som anges i 13 §.

De skäl som kan åberopas till stöd för jämkning i efterhand av tidigare träffade ersättningsavtal gör sig även gällande om ersättningen har fastställts genom dom. Till följd härav har i förevarande lag tagits in en bestämmelse som tillåter att dom avseende ersättning för en arbetstagaruppfinning får jämkas vid ändrade förhållanden. För att jämkning skall tillåtas enligt förevarande lagrum förutsätts att den domfästa ersättningen framstår som oskälig med hänsyn till förhållanden som har inträffat efter domen. Ordalagen anknyter till 36 § avtalslagen. Har omständigheterna inte ändrat sig men har parterna först efter domen fått vetskap om eller insett betydelsen av förhållanden som borde ha inverkat på ersättningen, kan alltså jämkning inte ske med stöd av förevarande bestämmelse.

De ändrade förhållandena kan givetvis föranleda jämkning av ersättningen till förmån antingen för arbetstagaren eller för arbetsgivaren. Jämkning kan t. ex. ske på det sättet att ersättning skall utgå som royalty i stället för engångsbelopp med avräkning av den ersättning som arbetstagaren redan har mottagit av arbetsgivaren. När det gäller jämkning till förmån för arbetsgivaren innehåller emellertid nästföljande paragraf en viktig begränsning. Där föreskrivs nämligen att arbetstagaren inte kan åläggas att betala tillbaka ersättning som han i god tro redan har mottagit. Till följd härav kommer jämkning till arbetsgivarens förmån i princip att kunna äga rum endast såvitt avser framtida royaltyersättningar.

Förevarande jämkningsbestämmelse kommer att få sin huvudsakliga betydelse i fall när ersättningen har bestämts i form av engångsbelopp. Däremot är utrymmet för jämkning av royaltyersättning betydligt mindre. Detta häng-

[39] Jfr departementschefens uttalande i prop. 1975/76:81 s. 128.

er samman med att royalty i allmänhet är grundad på omsättningen av den produkt i vilken uppfinningen ingår, och att förändringar i marknadsförhållanden och dylikt automatiskt påverkar den sammanlagda ersättningen till arbetstagaren. I undantagsfall kan emellertid även jämkning av royaltyersättning vara befogad. Underlåter t. ex. arbetsgivaren att utnyttja en uppfinning i en omfattning som förutsågs när domen meddelades och beror underlåtenheten inte på marknadsförhållanden, bör royaltyn kunna höjas eller ersättningen i stället fastställas som ett engångsbelopp. Å andra sidan kan det även finnas fall då en nedsättning av royaltyn är befogad. Har exempelvis ersättningen bestämts till en viss procent på försäljningspriset av den produkt, i vilken uppfinningen ingår, och ökar försäljningspriset till följd av att produkten vidareutvecklas med nya uppfinningar som resultat, bör beräkningsgrunderna för royaltyn kunna ändras till förmån för arbetsgivaren.

Det bör framhållas att part inte med bindande verkan kan utfästa sig att avstå från att begära jämkning. Detta gäller för övrigt även i det fallet att parterna har träffat avtal om ersättningen. Utfästelser, varigenom part avstår från procesuella rättigheter, anses nämligen enligt svensk rätt ogiltiga, såvida annat inte framgår av lag.[40]

17 § Arbetstagaren kan inte åläggas att betala tillbaka ersättning som han i god tro har erhållit för en arbetstagaruppfinning. Detta gäller även om det efter mottagandet av ersättningen skulle framkomma att uppfinningen inte är patenterbar i Sverige.

I denna paragraf har tagits in en bestämmelse om att arbetstagaren inte kan åläggas att betala tillbaka ersättning som han i god tro har erhållit för en arbetstagaruppfinning. Skälet för denna bestämmelse är av social karaktär. Arbetstagaren skall nämligen inte behöva riskera att få betala tillbaka till arbetsgivaren vad han redan har erhållit och kanske redan har hunnit förbruka.[41]

Bestämmelsen gäller inte endast beträffande förskott eller ersättning som arbetstagaren har erhållit enligt 14 § för en tjänsteuppfinning utan även vederlag som arbetstagaren har erhållit på grund av avtal för en arbetstagaruppfinning som inte räknas till gruppen tjänsteuppfinningar. Givetvis avses även ersättning som arbetstagaren har erhållit till följd av dom.

Det bör understrykas att bestämmelsen äger tillämpning även i det fallet att arbetstagaren har erhållit ersättning för en uppfinning som sedermera visar sig inte ha varit patenterbar. Som framgår av lagtexten gäller emellertid förbudet mot återkrav endast ersättning som arbetstagaren har mottagit i god tro. Insåg arbetstagaren vid mottagandet av ersättningen eller borde han då ha insett att arbetsgivaren inte var skyldig att erlägga betalning, undgår han alltså inte återbetalningsskyldighet. Undantaget från återkravsförbudet får sin främsta betydelse när arbetstagaren har vilselett arbetsgivaren i något avseende som har varit avgörande för dennes beslut att erbjuda och utge ersättning för en uppfinning. För att anknyta till det nyss nämnda fallet att ersättning har erlagts för en uppfinning som sedermera visar sig inte ha varit patenterbar bör självfallet ersättningen kunna krävas åter, om arbetstagaren visste om att uppfinningen redan var känd när han anmälde

[40] Bolding, Skiljeförfarande och rättegång, 1956, s. 59 ff. och där anmärkt litteratur samt rättsfallen AD 1931 nr 64 och SvJT 1950 s. 277.

[41] En liknande regel anses enligt allmänna rättsgrundsatser gälla beträffande felaktigt erhållen lön. Se AD 1975 nr 58 och 83.

den för arbetsgivaren. Över huvud taget föreligger återbetalningsskyldighet om ersättning har erlagts under sådana omständigheter att den skall återgå till följd av bestämmelser om rättshandlingars ogiltighet.

Förevarande paragraf är tvingande (se 3 §). Bestämmelserna kan alltså inte frångås ens genom kollektivavtal.

18 § I tvist angående en arbetstagaruppfinning får part eller, om talan har väckts vid domstol, domstolen inhämta utlåtande från statens nämnd för arbetstagares uppfinningar.

Nämnden består av ordförande, vice ordförande och fem andra ledamöter förordnade av regeringen för viss tid.

Ordföranden, vice ordföranden och ytterligare en ledamot utses bland personer som inte kan anses företräda arbetsgivar- eller arbetstagarintressen. Ordföranden och vice ordföranden skall vara lagkunniga och erfarna i domarvärv. Den tredje ledamoten skall ha särskild insikt och erfarenhet i patenträttsliga och därmed förbundna frågor. Övriga ledamöter skall ha erfarenhet av förhållandena på arbetsmarknaden. Av dessa ledamöter förordnas två såsom representanter för arbetsgivarsidan och två såsom representanter för arbetstagarsidan.

För varje ledamot utom ordföranden förordnar regeringen en ersättare, som uppfyller behörighetsvillkoren för ledamoten.

I förevarande paragraf, som i stort överensstämmer med 10 § i 1949 års lag, finns regler om statens nämnd för arbetstagares uppfinningar (SNAU) och dess sammansättning.

I paragrafens *första stycke* har nämndens behörighet uttryckligen begränsats till fall då det föreligger tvist. Detta ansluter till vad som hittills har varit nämndens praxis utan att denna begränsning klart framgår av 10 § i 1949 års lag.[42] Skälet för begränsningen är att nämnden inte utan anknytning till en konkret tvist bör ingå i prövning av frågor, vars resultat kan få betydelse för framtida tvister.

Enligt 1949 års lag är nämndens uppgifter begränsade till frågor som rör tillämpning av den lagen. Till följd härav har nämnden inte ansett sig kunna pröva tvister på grund av avtal som avviker från lagens dispositiva regler, exempelvis när part gör invändning om att avtal om ersättning har träffats eller att avtal om förvärv av uppfinnarrätten är ogiltigt på grund av avtalsrättsliga regler. Vidare har nämnden ansett sig förhindrad att ingå i prövning av huruvida en uppfinning är patenterbar, eftersom detta spörsmål regleras i patentlagen och inte i 1949 års lag.

I den nu föreslagna bestämmelsen har nämndens behörighet utvidgats till att avse samtliga tvister om arbetstagaruppfinningar. Tvisten kan således ha sin grund i ett avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare om förvärv av en arbetstagaruppfinning, som inte räknas till kategorin tjänsteuppfinningar. Ett praktiskt viktigt fall är att parterna inte har kunnat ta slutlig ställning till ersättningsfrågan i samband med överlåtelsen, varför regleringen av vederlaget har skjutits på framtiden. Kan parterna inte sedermera komma överens om ersättningen, bör tvisten kunna prövas av nämnden, oavsett om tvisten rör endast ersättningens storlek eller om part gör invändning mot giltigheten av det ingångna avtalet . Nämnden är således oförhindrad att ge tillkänna sin uppfattning i frågan huruvida avtalet skall anses bindande

[42] Jfr dock SNAU:s utlåtande 9.3.1957 i ärende 10:1956/57, där nämnden gjorde avsteg från denna princip.

för parterna eller inte.

Det ligger i sakens natur att värdet av nämndens utlåtanden många gånger förringas av att nämnden saknar möjlighet att uppta bevisning på ett sätt som tillgodoser kravet på rättssäkerhet. Det bör emellertid samtidigt understrykas att part som inte vill godta nämndens bedömning inte nödvändigtvis behöver följa nämndens utlåtande. Ibland kan förhållandena vara sådana att fullständig klarhet i en viss fråga inte kan nås utan att omfattande bevisning förebringas. Detta gäller i synnerhet när tvisten avser avtalsrättsliga frågor men kan givetvis även vara fallet när parterna har olika uppfattningar om de förhållanden som har betydelse för ersättningens storlek. I sådana fall bör nämnden kunna avstå från att göra någon närmare bedömning av riktigheten av de motstridiga sakförhållandena och i stället i sitt utlåtande uttryckligen ange att utlåtandet bygger på vissa förutsättningar, exempelvis att ett avtal som åberopas i ärendet inte är bindande för parterna eller att nämnden i en ersättningstvist förklarar sig utgå från att uppfinningen är patenterbar.

I övrigt överensstämmer förevarande paragraf till innebörden med motsvarande paragraf i 1949 års lag. Den i 1949 års lag intagna bestämmelsen om att kostnaderna för nämndens verksamhet bestrids av allmänna medel har dock utgått. Detta innebär dock inte någon ändring i sak. Vidare har regeln om att regeringen får meddela närmare föreskrifter om nämndens verksamhet utgått, eftersom regeringen redan genom regeringsformen har nämnda befogenhet.

Som har framhållits under 15 § kan arbetsgivaren bryta arbetstagarsidans tolkningsföreträde vid ersättningstvist genom att begära utlåtande från nämnden inom tio dagar efter det att förhandling rörande ersättningen har avslutats.

19 § Åsidosätter arbetsgivaren eller arbetstagaren sina förpliktelser enligt denna lag, skall han utge ersättning för uppkommen skada.

Vid bedömande av om och i vad mån skada har uppkommit för någon skall hänsyn tas även till dennes intresse av att lagens bestämmelser iakttas och till övriga omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.

Om det med hänsyn till skadans storlek eller andra omständigheter är skäligt, kan skadeståndets belopp nedsättas i förhållande till vad som annars skulle ha utgått. Fullständig befrielse från skadeståndsskyldighet kan också äga rum.

Denna paragraf innehåller bestämmelser om skadestånd, vilka har utformats efter förebild av motsvarande bestämmelser i nyare arbetsrättslig lagstiftning, t. ex. 38 § anställningsskyddslagen (1974:12) och 32 § semesterlagen (1977:480).

Såväl arbetsgivare som arbetstagare kan åläggas skadestånd enligt *första stycket* i förevarande paragraf, om han bryter mot någon föreskrift i lagen.

Skadeståndsskyldigheten är inte begränsad till enbart ekonomisk skada utan avser även s. k. ideell skada, vilket är i överensstämmelse med den nyare arbetsrättsliga lagstiftningen. En ideell skada kan bestå i att arbetsgivaren eller arbetstagaren får personligt obehag eller går miste om en förmån som han sätter stort värde på. Det ligger i sakens natur att en ideell skada

i regel inte kan värderas i pengar. På grund härav föreskrivs i paragrafens *andra stycke* att skadeståndet skall bestämmas med beaktande av den skadedrabbades intresse av att lagens bestämmelser iakttas samt till övriga omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.

Enligt *tredje stycket* kan skadestånd för uppkommen skada nedsättas eller helt bortfalla, om det är skäligt med hänsyn till skadans storlek eller andra föreliggande omständigheter. Regeln bör framför allt kunna användas då den skadeståndsskyldiges förseelse inte har medfört någon nämnvärd skada eller då ett skadestånd skulle framstå som orimligt. Bland de omständigheter som förtjänar att beaktas hör givetvis även den grad av försummelse som den skadeståndsskyldige har visat samt den skadelidandes eget uppträdande.

Enligt 1928 års kollektivavtalslag begränsades enskild arbetstagares skadeståndsansvar genom den s. k. 200-kronorsregeln. Denna skyddsregel har emellertid inte förts över till medbestämmandelagen. Bl. a. mot bakgrund härav har jag inte funnit anledning att föreslå någon särskild skyddsregel beträffande arbetstagares skadeståndsansvar. Den allmänna jämkningsregeln i tredje stycket ger tillräckliga möjligheter att skydda enskilda arbetstagare mot orimligt hårda skadeståndspåföljder.

Skadestånd enligt förevarande paragraf kan utdömas endast till enskild arbetsgivare eller arbetstagare. En facklig organisation som arbetstagaren tillhör kan alltså inte med stöd av paragrafen tillerkännas skadestånd för egen del om arbetsgivaren överträder någon föreskrift i lagen. Däremot kan en arbetsgivare bli skyldig att utge skadestånd till en facklig organisation enligt skadeståndsreglerna i MBL om han bryter mot bestämmelser om arbetstagares uppfinningar, vilka har tagits in i kollektivavtal. Det saknar härvid betydelse om kollektivavtalet innehåller självständiga bestämmelser om uppfinnarfrågor eller endast hänvisar till att sådana frågor skall regleras enligt lag. En arbetsgivare som bryter mot någon föreskrift i denna lag kan således bli skadeståndsskyldig mot såväl arbetstagaren som dennes fackliga organisation, under förutsättning att kollektivavtalet hänvisar till denna lag. Beträffande skadestånd vid kollektivavtalsbrott hänvisas till medbestämmandelagens skadeståndsbestämmelser (54 och följande §§).

Bestämmelserna i 35–37 §§ MBL är i princip tillämpliga vid tvist om ersättning för en arbetstagaruppfinning. Underlåter arbetsgivaren att påkalla förhandling eller att väcka talan på sätt som föreskrivs i de nämnda bestämmelserna, blir han skyldig att utge det belopp som arbetstagarsidan kräver, om kravet inte är oskäligt.[43] Däremot torde arbetsgivarens passivitet när det gäller att påkalla förhandling eller att väcka talan inte vara skadeståndssanktionerad.[44] Förhållandet blir emellertid ett annat om arbetsgivaren felaktigt åsidosätter den betalningsskyldighet som följer av 35 § MBL. Skulle således domstol finna att arbetstagarsidans krav inte är oskäligt och har arbetsgivaren underlåtit att fullgöra betalning enligt kravet, kan han bli skyldig att utge allmänt skadestånd till arbetstagarsidan enligt 54 § MBL.[45] Det är emellertid att notera att det inte är den enskilde arbetstagaren utan dennes fackliga organisation som är berättigad till detta skadestånd, eftersom det är organisationen som är bärare av de rättigheter som avses i tolkningsföreträdesreglerna.[46]

[43] Jfr även 15 § andra stycket förevarande lag.

[44] Lagrådets uttalande i prop. 1975/76:105 Bil. 1 s. 496.

[45] AD 1977 nr 187 och 1979 nr 80. I det förra fallet bortföll dock skadeståndsskyldigheten till följd av särskilda omständigheter.

[46] AD 1979 nr 80.

20 § Den som till följd av bestämmelserna i denna lag får kännedom om en uppfinning får inte utnyttja vad han sålunda har erfarit eller obehörigen röja något därom.

I det allmännas verksamhet tillämpas i stället bestämmelserna i sekretesslagen (1980:100).

I fall som avses i första stycket skall inte följa ansvar enligt 20 kap. 3 § brottsbalken.

Denna paragraf överensstämmer helt med 8 § i 1949 års lag i den lydelse lagrummet har enligt lagändring den 30 april 1980 (SFS 1980:171).[47] Ändringen har föranletts av den nya sekretesslag (1980:100), som riksdagen antog den 20 mars 1980.[48] Ändringen av 8 § i 1949 års lag träder i kraft samtidigt med den nya sekretesslagen den 1 januari 1981.

I 8 § i dess äldre lydelse fanns regler om tystnadsplikt för de personer som till följd av bestämmelserna i 1949 års lag fick kännedom om en uppfinning. Lagrummet var i första hand tillämpligt på arbetsgivaren och andra anställda hos denne, vilka i tjänsten fick kännedom om en anmäld arbetstagaruppfinning. Reglerna var emellertid tillämpliga även på andra personer som på grund av bestämmelserna i 1949 års lag fick vetskap om en uppfinning, t. ex. ledamöterna i statens nämnd för arbetstagares uppfinningar eller personer som anlitades av nämnden för något utredningsuppdrag. I paragrafen gjordes inte någon åtskillnad mellan offentliga funktionärer och enskilda personer.

Av intresse i detta sammanhang är även 4 § 14. kungörelsen (1939:7) med förordnanden på civilförvaltningens område jämlikt lagen den 28 maj 1937 (nr 249) om inskränkningar i rätten att utbekomma allmänna handlingar. Denna kungörelse, i fortsättningen benämnd civilförvaltningens sekretesskungörelse (CSK), innehöll i fråga om allmänna handlingar bestämmelser om sekretess, vilka hade utfärdats av regeringen i enlighet med bemyndiganden i den fram till årsskiftet 1980–1981 gällande 1937 års sekretesslag. I den nyss nämnda regeln i CSK, som hade utfärdats med stöd av 27 § i 1937 års sekretesslag, föreskrevs att beskrivningar, ritningar och andra handlingar, som hade kommit in eller upprättats hos statens nämnd för arbetstagares uppfinningar, inte fick utlämnas tidigare än 20 år efter handlingens datum utan samtycke av vederbörande arbetsgivare och arbetstagare.

I 8 kap. 13 § i den nya sekretesslagen finns bestämmelser om sekretess för offentliga funktionärer i fråga om arbetstagares uppfinningar. Paragrafen har, såvitt här är av intresse, följande lydelse:

Sekretess gäller i ärende om ansökan om patent för uppgift om uppfinning eller företagshemlighet, om annat inte följer av gällande lagstiftning om patent.

Sekretess gäller för sådan uppgift angående uppfinning som har lämnats till myndighet enligt lagstiftning om arbetsgivares rätt till arbetstagares uppfinningar. Om patent har sökts på uppfinningen, gäller dock sekretessen endast om uppgiften omfattas av sekretess enligt första stycket.

– – –

I fråga om uppgift i allmän handling gäller sekretessen enligt andra stycket första meningen i högst tjugo år.

Det bör framhållas att med uttrycket sekretess i den nya sekretesslagen avses förbud att röja uppgift, vare sig det sker muntligen eller genom att allmän handling lämnas ut eller det sker på annat sätt (1 kap. 1 § andra

[47] Prop. 1979/80:80, KU 1979/80:45 och rskr 269.

[48] Prop. 1979/80:2, KU 1979/80:37 och rskr 179.

stycket). Uttrycket används alltså såsom gemensam beteckning för förbud att lämna ut allmän handling och för tystnadsplikt.

Den nya sekretesslagen innebär således att den nämnda 8 kap. 13 § har fått samma tillämpningsområde som 8 § lagen om rätten till arbetstagares uppfinningar i dess äldre lydelse hade men dock endast såvitt avser offentliga funktionärer. Bestämmelserna i 8 kap. 13 § i den nya sekretesslagen har dessutom ersatt 4 § 14. i civilförvaltningens sekretesskungörelse, dvs. regeln om handlingssekretess hos statens nämnd för arbetstagares uppfinningar.

Eftersom föreskrifterna om tystnadsplikt i 8 § i 1949 års lag gällde för såväl offentliga funktionärer som andra personer, har paragrafen inte kunnat upphävas i samband med tillkomsten av den nya sekretesslagen. Den ändringen har dock vidtagits att ett nytt andra stycke har tagits in i 8 § i 1949 års lag, där det sägs att i det allmännas verksamhet tillämpas i stället bestämmelserna i sekretesslagen. Innebörden härav är att tystnadsplikten i paragrafens första stycke inte skall gälla för de offentliga funktionärer som är underkastade regleringen i sekretesslagen. Vilka organ och personer som sekretesslagen omfattar anges i 1 kap. 6 och 8 §§ sekretesslagen. Beträffande den personkrets som det här rör sig om får jag i första hand hänvisa till vad som har sagts därom i prop. 1979/80:2 Del A, s. 124 ff.

Enligt 20 kap. 3 § brottsbalken kan straffansvar ådömas den som har gjort sig skyldig till brott mot tystnadsplikt. Att denna ansvarsbestämmelse emellertid är tillämplig endast beträffande offentlig funktionär och inte när en enskild person bryter tystnadsplikten, framgår av övergångsbestämmelserna till lagen (1975:667) om ändring i brottsbalken. Enligt dessa skall nämligen 20 kap. 3 § brottsbalken i dess då ändrade lydelse inte tillämpas på sådana tystnadspliktsbestämmelser som inte var straffsanktionerade vid lagändringens ikraftträdande den 1 januari 1976. Den här aktuella tystnadspliktsbestämmelsen i 8 § i 1949 års lag saknade straffsanktion för enskilda vid denna tidpunkt.

I propositionen med förslag till följdändringar till den nya sekretesslagen framhöll departementschefen att det inte fanns någon anledning att straffsanktionera tystnadsplikten för enskilda. För tydlighetens skull borde dock tystnadspliktsbestämmelsen i 8 § i 1949 års lag utformas så att det klart framgår att ansvar för enskilda inte skall följa enligt 20 kap. 3 § brottsbalken. En bestämmelse härom har tagits in som ett tredje stycke i 8 § i 1949 års lag.

Det bör framhållas att enskild person givetvis kan drabbas av andra sanktioner än straffansvar, exempelvis skadestånd, om han bryter mot sin tystnadsplikt enligt förevarande paragraf. Eftersom brott mot tystnadsplikten även kan vara ett allvarligt brott mot ett anställningsavtal, bör uppsägning eller i flagranta fall avskedande kunna komma i fråga för den som är anställd.

För undvikande av missförstånd bör slutligen anmärkas att offentlig funktionär, som är underkastad regleringen i sekretesslagen, kan ådömas ansvar enligt 20 kap. 3 § brottsbalken för brott mot tystnadsplikt.

21 § Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Paragrafen innehåller en erinran om att reglerna i lagen om rättegången i arbetstvister skall tillämpas på mål om tillämpning av denna lag. Enligt den lagen handläggs mål i vissa fall vid arbetsdomstolen som enda instans och i andra fall med tingsrätt som första domstol och med möjlighet för parterna att fullfölja talan vid arbetsdomstolen. Frågan om vilken domstol som är behörig pröva en tvist regleras i lagens 2 kap. (jfr även 4 kap. 5 § nämnda lag).[49]

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

Denna lag träder i kraft den
då lagen (1949:345) om rätten till arbetstagares uppfinningar upphör att gälla.

Den äldre lagen skall fortfarande tillämpas i fråga om uppfinning som har gjorts före den nya lagens ikraftträdande.

1 § andra stycket den nya lagen äger tillämpning, om uppfinnarens anställning har upphört efter den nya lagens ikraftträdande. Har anställningen upphört före ikraftträdandet, skall 7 § första stycket den äldre lagen tillämpas, även om patent på uppfinningen söks först efter det att den nya lagen har trätt i kraft.

Som allmän regel gäller att ny civillag inte skall tillämpas med retroaktiv verkan, om inte starka skäl talar härför. Enligt min mening föreligger inte tillräckliga skäl att göra avsteg från denna princip i detta fall. I ett avseende, nämligen i fråga om avtal om uppfinnarrätt som har träffats före lagens ikraftträdande, får dock den nya lagens regler om begränsad avtalsfrihet tillbakaverkande kraft. Jag återkommer till denna fråga i nästföljande stycke. Det kan visserligen hävdas att en ordning, som innebär att den nya lagen inte skall tillämpas på äldre rättsförhållanden, leder till att skilda rättsregler kommer att under lång tid gälla vid sidan av varandra, vilket kan leda till osäkerhet och ibland även upplevas som orättvist av berörda parter. Å andra sidan måste emellertid beaktas att en utsträckning av den nya lagens tillämplighet till att avse rättsförhållanden som har inträffat före lagens ikraftträdande skulle medföra mycket komplicerade övergångsbestämmelser, eftersom en sådan retroaktiv tillämpning inte skulle kunna genomföras utan betydande undantagsregler. Detta gäller framför allt beträffande reglerna om det obligatoriska minimiersättningssystemet. Starka betänkligheter skulle även möta att låta den nya lagens regler om utvidgad övertaganderätt för arbetsgivarna få full genomslagskraft beträffande uppfinningar, som har gjorts före den nya lagens ikraftträdande. På grund av det nu anförda föreslår jag en övergångsbestämmelse om att den äldre lagen skall tillämpas i fråga om uppfinning, som har gjorts före den nya lagens ikraftträdande. Bestämmelsen härom har tagits in i *andra stycket*.

När det gäller uppfinningar som görs efter lagens ikraftträdande, blir lagens bestämmelser tillämpliga även i det fallet att parterna har reglerat uppfinningsfrågorna i ett tjänsteavtal som har träffats före lagens ikraftträdande. På denna punkt kan den nya lagen sägas ha retroaktiv verkan, vilket är i överensstämmelse med hur motsvarande fråga har reglerats vid tillkomsten av ny lagstiftning på andra områden inom arbetsrätten, t. ex. 1974 års lag

[49] Behörighetsreglerna har ändrats med verkan fr. o. m. den 1 juli 1977, SFS 1977:530, (prop. 1976/77:141). Se i övrigt Rättegången i arbetstvister. Lagkommentar och uppsatser utgivna av Arbetsrättsliga föreningen, 1979.

om anställningsskydd. Härav följer att tjänsteavtal blir ogiltigt i den mån avtalet innebär att arbetstagarens rättigheter enligt den nya lagen begränsas. Som framgår av 3 § är nämligen den nya lagen tvingande på det sättet att ett avtal mellan enskild arbetstagare och arbetsgivare är ogiltigt om det innebär inskränkning av de rättigheter som arbetstagaren har tillerkänts i lagen. Har begränsningen skett med stöd av centralt kollektivavtal, blir däremot avtalet giltigt, såvida begränsningen inte avser förhållanden som regleras i 8 och 17 §§. Detta gäller även om kollektivavtalet har träffats före lagens ikraftträdande.

I 16 § i den nya lagen finns en bestämmelse, som tillåter jämkning av dom avseende ersättning för en uppfinning, om ersättningen framstår som oskälig med hänsyn till förhållanden som har inträffat efter domen. Regeln saknar motsvarighet i den gamla lagen. Starka skäl kan givetvis anföras till stöd för att tillåta jämkning även av domar avseende ersättning för uppfinningar som har gjorts före den nya lagens ikraftträdande, vare sig domen har meddelats före eller efter ikraftträdandet.[50] En övergångsbestämmelse med sådan innebörd skulle emellertid enligt min mening inte fylla något praktiskt behov. Som jag tidigare har anfört (avsnitt 2.4.3) och även framgår av remissyttranden över det Edlingska lagförslaget (avsnitt 4.1.3), är antalet ersättningstvister som har föranlett rättslig prövning och har avgjorts genom dom under den tid som 1949 års lag har varit tillämplig så ringa att man i detta sammanhang bör kunna bortse från dem. Jag har därför avstått från att tillerkänna jämkningsregeln retroaktiv verkan.[51]

I 1 § andra stycket den nya lagen har tagits in en regel om att vissa uppfinningar, som patentsöks kortare tid efter det att uppfinnarens anställning har upphört, anses gjorda under anställningen hos den förutvarande arbetsgivaren, såvida uppfinnaren inte kan göra sannolikt att uppfinningen har kommit till efter anställningens upphörande. Denna presumtionsregel har en motsvarighet i 7 § första stycket 1949 års lag, men tillämpningsområdet för den nya presumtionsregeln har utvidgats till följd av att arbetsgivarens möjligheter att helt inträda som arbetstagarens rättsinnehavare har ökat enligt den nya lagen.

På grund av det anförda har jag ansett det nödvändigt att i en övergångsbestämmelse fastslå vilken av de båda presumtionsreglerna som skall tillämpas, när uppfinnarens anställning har upphört i anslutning till den nya lagens ikraftträdande. Reglerna härom finns intagna i *tredje stycket*. I överensstämmelse med principen att ny lag inte bör tillerkännas tillbakaverkande kraft har jag valt den lösningen att den nya lagens presumtionsregel skall tillämpas så snart den berörda anställningen har upphört efter lagens ikraftträdande, medan den gamla presumtionsregeln skall tillämpas om anställningen har upphört före ikraftträdandet. Det är alltså tidpunkten för anställningens upphörande och inte tidpunkten för patentansökningen som är avgörande för frågan vilken av de båda presumtionsreglerna som skall tillämpas. Har uppfinnarens anställning upphört före den nya lagens ikraftträdande, skall således den äldre presumtionsregeln tillämpas även i det fallet att patent på uppfinningen söks först efter det att den nya lagen har trätt i kraft.

Jag vill understryka att reglerna i tredje stycket inte ger något direkt svar på frågan huruvida den gamla eller den nya lagens bestämmelser om

[50] Inom familjerätten, där dom avseende underhåll i vissa fall kan jämkas, har lagändring i fråga om förutsättningarna för jämkning tillerkänts retroaktiv verkan (se t. ex. övergångsbestämmelserna till ändringar i föräldrabalken, SFS 1976:612 och 1978:853).

[51] Det bör anmärkas att generalklausulen i 36 § avtalslagen tillåter jämkning av avtal om ersättning, som har träffats före generalklausulens ikraftträdande den 1 juli 1976.

arbetsgivarens och arbetstagarens ömsesidiga rättigheter och skyldigheter är tillämpliga. Det är dock givet att 1949 års lag blir tillämplig i dessa avseenden om uppfinningen presumeras ha gjorts i en anställning som har upphört före den nya lagens tillkomst. Har den berörda anställningen däremot pågått såväl före som efter den nya lagens ikraftträdande, ger den tillämpliga presumtionsregeln (i detta fall 1 § andra stycket den nya lagen) inte anvisning om vilken lags bestämmelser som skall tillämpas. Antas uppfinningen ha gjorts under anställningen, blir det alltså en senare fråga att utreda huruvida uppfinningen har gjorts före eller efter den nya lagens ikraftträdande.

6.2 Övriga författningsförslag

I 2 och 4 §§ instruktionen (1965:668) för statens nämnd för arbetstagares uppfinningar och 13 § kungörelsen (1968:104) om företagsnämnder m. m. inom statsförvaltningen hänvisas till 1949 års lag. Dessa bestämmelser bör ändras till följd av att den nya lagen erhåller ny rubrik och, såvitt avser instruktionen för statens nämnd för arbetstagares uppfinningar, även av det skälet att nämndens behörighet har utvidgats till att avse samtliga tvister om arbetstagaruppfinningar (se 18 § lagen om arbetstagares uppfinningar).

Särskilda yttranden

1. *Kerstin Gustafsson, Karl Gustav Karlsson* och *Ulf Nilsson*

I betänkandet föreslås att arbetsgivarens övertaganderätt till en uppfinning som en arbetstagare har gjort under anställningen väsentligt utökas i förhållande till vad som gäller enligt 1949 års lag. Som kompensation för denna utökade övertaganderätt föreslås att arbetstagaren skall erhålla viss minimiersättning som anknyts till basbelopp enligt lagen om allmän försäkring. För att arbetstagaren snabbare än idag ska få kompensation för överlåtelsen föreslås att förskott på ersättningen skall utgå om slutlig ersättning inte kan bestämmas omedelbart vid övertagandet samt att arbetsgivaren måste ta initiativ till överenskommelse om slutlig ersättning inom viss tid efter det att patent på uppfinningen har beviljats.

Lagförslaget innehåller i likhet med 1949 års lag en tvingande bestämmelse att arbetstagaren skall ha rätt att erhålla "skälig ersättning" av arbetsgivaren för en uppfinning som övertas av denne. I 8 § i förslaget anges vissa omständigheter som skall beaktas vid bestämmandet av den skäliga ersättningen. Begreppet "skälig ersättning" ger dock enligt vår mening föga ledning för bestämmandet av ersättningen. Bestämmelserna om minimiersättning ger däremot ledning så tillvida att de anger den lägsta nivå som ersättningen inte får underskrida. Reglerna om förskottsbelopp och minimiersättning utgör en väsentlig del av begreppet skälig ersättning. Arbetsgivarens möjlighet enligt 1949 års lag att hävda att den skäliga ersättningen för en anställds uppfinning ligger enbart i den anställdes lön upphävs sålunda genom de nu föreslagna reglerna.

Enligt direktiven för utredningen är det ett första rangens samhällsintresse att uppkomsten av uppfinningar stimuleras. Den ekonomiska ersättning som en uppfinnare erhåller för en tjänsteuppfinning har erfarenhetsmässigt en mycket stor stimulanseffekt.

Enligt vår erfarenhet föreligger ett stort missnöje bland de anställda över nivån på de ersättningar de hittills har erhållit från arbetsgivaren när de har gjort en uppfinning i tjänsten som övertagits av arbetsgivaren. Stimulanseffekten av erhållna ersättningar är därmed mycket ringa. En väsentlig förutsättning för att den lagenliga ersättningen skall få denna stimulanseffekt är att den anställde uppfinnaren erhåller en ersättning på en tillfredsställande nivå och att han slipper vänta alltför länge på ersättningen. Lagförslagets regler om minimiersättningar och förskott kan bidra till att denna effekt uppnås.

Erfarenheterna av 1949 års lag tyder på att de anställda uppfinnarnas berättigade krav på ersättning för sina uppfinningar inte blir tillräckligt väl tillgodosedda genom lagens dispositivitetsbestämmelser. Skäl föreligger därför att ändra dessa.

Lagförslaget innebär att avvikelser från lagen endast skall kunna ske genom centrala kollektivavtal. Då uppfinnarna utgör endast en mycket liten del av samtliga anställda kan det finnas risk för att uppfinnarnas ersättningsfrågor kommer in som en bricka i det stora avtalsspelet. Arbetstagarparterna kan försättas i den situationen att arbetsgivarna vägrar att sluta avtal om löner och allmänna anställningsvillkor för hela kollektivet om inte också uppfinnarfrågan löses på ett för dem önskvärt sätt. Avtalsfriheten mellan parterna har i och för sig ett egenvärde. I detta fall anser vi dock att det allmänna intresset att stimulera till tekniska innovationer och nytänkande bör ta över intresset av parternas avtalsfrihet.

Med hänsyn till det anförda föreslår vi att lagförslagets minimiersättnings- och förskottssystem görs tvingande. 3 § första stycket andra meningen i lagförslaget bör därför lyda:

"Utom såvitt avser 8, 9–10, 12 och 17 §§ får rätten dock begränsas . . . etc."

2. *Kerstin Gustafsson* och *Ulf Nilsson*

Utöver vad som har anförts i det föregående yttrandet vill vi framhålla följande:

Inom den offentliga arbetsmarknadssektorn tillämpas 1949 års lag i sin helhet. Parterna har inte i något avseende frångått lagen genom kollektivavtal. För offentligsidans del betyder detta, att en arbetsgivare, när det är fråga om en uppfinning som tillkommit i tjänsten och som faller inom hans verksamhetsområde, i de allra flesta fall kan förvärva rätt att utöva uppfinningen i sin egen verksamhet, s. k. enkel licens (3 § andra stycket). Önskar arbetsgivaren förvärva en mera omfattande rätt har han företräde framför annan att överenskomma med arbetstagaren om detta. Oftast nöjer sig den offentlige arbetsgivaren med enkel licens. För den händelse han av någon anledning önskar att överta en större rätt har det, enligt vad som framkommit under utredningen, så gott som aldrig inträffat att en arbetstagare motsatt sig att överlåta hela rätten till sin uppfinning till arbetsgivaren.

Som utgångspunkt både för den nu gällande lagen och lagförslaget gäller att arbetstagarna har samma rätt till sina uppfinningar som andra uppfinnare. I detta bör ligga att de inskränkningar som görs i den anställdes rätt till sina egna uppfinningar bör stå i proportion till arbetsgivarens behov av att utnyttja uppfinningen.

Det nu föreliggande förslaget innebär en väsentligt utökad övertaganderätt för arbetsgivaren till en anställds uppfinning. Utökningen har motiverats med i första hand industrins behov. Enligt vår mening föreligger inte behov av en så kraftigt utvidgad övertaganderätt för offentligsidans del. Det finns i normalfallet inget skäl till att stat och kommuner övertar all rätt till en uppfinning för att på detta sätt utestänga andra användare. Då en lag om

rätten till arbetstagares uppfinningar måste utformas för arbetsmarknaden i dess helhet och det inom industrin kan föreligga ett annat behov än på offentligsidan bör inte någon ändring göras i förslaget till lagtext. Däremot bör i motiven kraftigt understrykas att den offentlige arbetsgivaren även i fortsättningen bör tillämpa samma praxis som hittills när det gäller att bedöma hur stor rätt till en uppfinning som bör övertas.

3. *Bengt Ljung* och *Brita Swan*

Statliga myndigheter och affärsdrivande verk är till skillnad från den privata industrin och numera även den statliga hänvisade till att tillämpa 1949 års lag om rätten till arbetstagares uppfinningar.

1949 års lag är behäftad med en allvarlig brist i det avseendet att lagen i åtskilliga fall inte ger en arbetsgivare möjlighet att förvärva den rätt till en arbetstagares uppfinning, som han önskar. Det s. k. Edlingska förslaget innebar på denna punkt en förändring, som medförde sådana betydande fördelar att förslaget, om det blivit antaget, hade fyllt en stor del av de krav, som måste ställas på den lag, som skall reglera dispositionsrätten vad avser arbetstagares uppfinningar. Enär förslaget inte antogs kan endast understrykas nödvändigheten av den genomgripande översyn 1949 års lag nu utsatts för och vikten av att lagförslaget leder till att en ny lag antas. Förslaget har dock ett par besvärande brister.

Det föreliggande förslaget har, vilket är helt erforderligt om lagen skall kunna frångås endast genom kollektivavtal, ökat arbetsgivarens möjligheter att överta rätten till en arbetstagares uppfinning så till vida att en arbetsgivare kan överta rätten inte som tidigare endast till s. k. forskningsuppfinningar (3 § första stycket 1949 års lag) utan även till övriga uppfinningar, som har tillkommit som ett resultat av att arbetstagaren har utfört arbetsuppgifter som åvilat honom i tjänsten (1 och 5 §§ i förslaget). Däremot ger förslaget inte en arbetsgivare rätt till ens en nyttjanderätt beträffande en arbetstagares uppfinning, vars nyttjande faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde men som tillkommit i annat samband med anställningen än då arbetstagaren utfört arbetsuppgifter, som åvilat honom i tjänsten. Denna rätt för arbetsgivaren finns f. n. upptagen i 3 § andra stycket 1949 års lag och har sin motsvarighet i det Edlingska förslaget. Inom statlig – ofta inte exploaterande – verksamhet är denna övertaganderätt av stor betydelse. Ett stort antal av de arbetstagaruppfinningar till vilka staten förvärvar nyttjanderätt är uppfinningar, som faller in under 3 § andra stycket 1949 års lag och till vilka staten har behov av endast en nyttjanderätt. Uppfinningarna är praktiskt taget alltid resultatet av ett kunnande som arbetstagaren förvärvat i sin anställning och ett utnyttjande av arbetsgivarens ofta omfattande resurser. Nyttjanderätten används för att ge staten möjlighet att genom anbudsförfarande göra ekonomiskt och kvalitetsmässigt så fördelaktiga uppköp som möjligt i stället för att eventuellt tvingas upphandla produkten hos den tillverkare, till vilken arbetstagaren valt att överlåta uppfinningen. Det förefaller olyckligt och omotiverat att – som skett i lagförslaget – inskränka arbetsgivarens möjligheter att förvärva nyttjanderätt till ovan nämnda upp-

finningar. Lagförslaget bör därför kompletteras med en bestämmelse innebärande rätt för en arbetsgivare att förvärva åtminstone en nyttjanderätt till de arbetstagaruppfinningar, som faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde.

I förslaget föreslås statens nämnd för arbetstagares uppfinningar få samma sammansättning som enligt 1949 års lag. Härtill är att anmärka. Nämnden har under årens lopp avgivit yttranden i en mängd ärenden främst vad avser ersättning åt statligt anställda uppfinnare. Ersättningsbeloppen synes ha bestämts utan hänsynstagande till företagsekonomiska aspekter och har medfört att ersättningar till statligt anställda genomgående kommit att ligga på en nivå som mångfalt överstigit vad som brukar utbetalas inom den privata sektorn. Då beloppen som statliga myndigheter – under trycket av den av staten tillsatta nämnden – ansett sig behöva betala ut inte utgetts av någon enskild person utan av skattebetalarnas medel har det inte uppkommit några påvisbara konsekvenser (staten anses ju vara omätligt rik). Ett resultat av förhållandena är att det ibland uppstått viss animositet mellan i gemensamt forskningsprojekt deltagande privatanställda och statligt anställda. Då det finns skäl att misstänka att vissa av de ibland ofattbart höga belopp, som nämnden ansett böra utgå, beror på bristen på företagsekonomisk sakkunskap i nämnden föreslås att denna förstärks med en ledamot, som har särskild insikt i företagsekonomiska frågor.

4. *Åke Carlhammar* och *Bengt Öhman*

A *Allmänna synpunkter*

Stark och berättigad kritik mot 1949 års lag om rätten till arbetstagares uppfinningar har framförts alltsedan lagens tillkomst. Kritiken har huvudsakligen gällt den i lagen gjorda avvägningen av arbetsgivarens respektive arbetstagarens rätt med avseende på av arbetstagaren gjord uppfinning. I särskild grad har ansetts som stötande att arbetsgivare, vars anställde gjort uppfinning i tjänsten, enligt lagens reglering i allmänhet ej har ovillkorlig rätt till hela uppfinningen utan blott rätt att utnyttja uppfinningen i sin verksamhet. För att erhålla mer omfattande rätt till uppfinningen är arbetsgivaren enligt de kritiserade bestämmelserna hänvisad till överenskommelse med den anställde, och om sådan överenskommelse ej kan träffas, t. ex. enär den anställde ställer upp ett orimligt ersättningskrav, kan den anställde efter viss tid i huvudsak fritt förfoga över uppfinningen, även till förmån för arbetsgivarens konkurrenter. Arbetstagaren behöver blott iaktta att arbetsgivarens nyss nämnda nyttjanderätt respekteras. Det är givet att de refererade reglerna sätter arbetsgivaren i ett orimligt förhandlingsunderläge gentemot arbetstagaren.

Med anledning av kritiken tillsattes redan år 1958 en utredning med justitierådet Sven Edling som utredningsman. Utredningens uppgift var att verkställa en översyn av 1949 års lag. Utredningen resulterade år 1964 i ett förslag till ny lag om rätten till arbetstagares uppfinningar (SOU 1964:49). Enligt lagförslaget skulle arbetsgivaren i princip, även mot arbetstagarens bestridande, kunna förvärva all rätt till uppfinning, som "tillkommit såsom

resultat av arbetstagarens verksamhet för att fullgöra honom åvilande arbetsuppgifter eller väsentligen genom utnyttjande av erfarenheter i arbetsgivarens rörelse". Å andra sidan skulle enligt lagförslaget – i likhet med vad som gäller enligt 1949 års lag – arbetsgivaren vara skyldig att till arbetstagaren utgiva skälig ersättning när arbetsgivaren helt eller delvis "inträder --- såsom arbetstagarens rättsinnehavare med avseende å en av denne gjord uppfinning". Enligt vår uppfattning skulle 1964 års lagförslag efter smärre justeringar med fördel ha kunnat läggas till grund för lagstiftning. Det måste alltså beklagas att sådan lagstiftning ej kommit till stånd.

De med 1949 års lag förenade nackdelarna har medfört att lagen endast undantagsvis tillämpas inom det privata näringslivet. Alltsedan år 1946 – alltså före lagens tillkomst – har i stället gällt varandra avlösande kollektivavtal mellan Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) och skilda tjänstemannaorganisationer. Det vid var tidpunkt gällande kollektivavtalet tillämpas av företagen även i fråga om tjänstemän som ej tillhör någon av de avtalsslutande arbetstagarorganisationerna.[1] Under viss tid (åren 1964–1969) rådde kollektivavtalslöst tillstånd, sedan tjänstemannaorganisationerna sagt upp 1958 års uppfinnaravtal. Utan hinder av det kollektivavtalslösa tillståndet tillämpade företagen i allmänhet normerna i det uppsagda kollektivavtalet i fråga om tjänstemännen. Normerna ansågs nämligen utgöra beståndsdelar av de enskilda anställningsavtalen.

För närvarande gäller ett i december 1969 ingånget kollektivavtal. En jämförelse mellan 1949 års lag och 1969 års kollektivavtal ger vid handen, att normerna skiljer sig framför allt i fråga om arbetsgivarens rätt med avseende på arbetstagaruppfinningar. Sammanfattningsvis innebär avtalet att arbetstagaruppfinning, som faller inom ramen för anställds tjänst eller särskilda uppdrag, eo ipso tillhör arbetsgivaren samt att arbetsgivaren äger förvärva även andra arbetstagaruppfinningar vilkas utnyttjande faller inom hans verksamhetsområde. Den med arbetstagaruppfinningar förenade rätten till ersättning är förstärkt i 1969 års avtal i jämförelse med regleringen i 1949 års lag.

Enligt vår uppfattning visar erfarenheten att man i 1969 års kollektivavtal gjort en riktig avvägning av arbetsgivarnas och arbetstagarnas intressen med avseende på arbetstagaruppfinningar.[2] Detta har kommit till uttryck bl. a. däri, att den skiljenämnd, som inrättades redan genom 1946 års kollektivavtal och som även enligt 1969 års avtal skall i sista hand avgöra tvister rörande arbetstagaruppfinningar, hittills ej avgjort en enda tvist avseende tillämpningen av 1969 års avtal. Som jämförelse kan nämnas att den enligt 1949 års lag inrättade statens nämnd för arbetstagares uppfinningar varje år har att ta ställning till flera tvister, huvudsakligen avseende uppfinningar som gjorts av offentliganställda tjänstemän.

Gentemot kritiken av 1949 års lag har anförts, att lagregleringen är ägnad att förstärka arbetstagarens förhandlingsläge efter tillkomsten av en arbetstagaruppfinning. Lagregleringen skulle därmed underlätta för arbetstagaren att uppnå skälig ersättning för uppfinningen. Som tidigare påpekats är emellertid det verkliga förhållandet att lagregleringen försätter arbetsgivaren i ett orimligt förhandlingsunderläge. Och från arbetstagarens synpunkt är motsvarande överläge i förhandlingssituationen ej nödvändigt eller ens önskvärt,

[1] Däremot tillämpas ej här omnämnda kollektivavtal på arbetare. Om en arbetare gör en patenterbar uppfinning med anknytning till arbetsplatsen – vilket är ett ytterligt sällan förekommande undantagsfall – tillämpas 1949 års lag.

[2] En identisk intresseavvägning har gjorts i kollektivavtal inom Kooperationens Förhandlingsorganisations (KFO) och Statsföretagens Förhandlingsorganisations (SFO) områden.

under förutsättning att man till hans förfogande ställer ett förhandlingsmaskineri, vars sista steg innebär opartisk prövning av arbetstagarens krav. Sådana förhandlingsmaskinerier har, som redan antytts, inrättats på de kollektivavtalsreglerade områdena.

Med hänsyn till den välgrundade kritiken mot 1949 års lag måste tillsättandet av 1977 års utredning rörande rätten till arbetstagares uppfinningar hälsas med tillfredsställelse, sedan det visat sig att 1964 års lagförslag ej lett till lagstiftning. Med utgångspunkt från att 1949 års lag innefattar en olämplig reglering av arbetstagaruppfinningarna har 1977 års utredning ansett sig böra framlägga ett eget lagförslag.

Innan vi går in på enskildheterna i det senaste förslaget vill vi framföra ytterligare några synpunkter av allmän natur. Till en början skall då framhållas, att man vid utarbetandet av nya regler om arbetstagares uppfinningar måste beakta företagens internationella konkurrenssituation. De nya reglerna skall alltså inte få belasta i Sverige verksamma företag på ett sätt som skulle försvaga deras internationella konkurrenskraft. Denna synpunkt har betydelse i fråga om såväl direkta kostnader som kostnader avseende administrativ omgång. Om denna synpunkt ej beaktas uppkommer risk för att företagen flyttar sina forsknings- och utvecklingsavdelningar utomlands, något som de emellanåt redan nu har anledning att överväga av andra skäl än hänsyn till reglerna om arbetstagaruppfinningar.

En annan viktig synpunkt är att de nya reglerna bör få en sådan inriktning att de främjar tillkomsten av arbetstagaruppfinningar.

B *Synpunkter rörande enskildheter i det nu framlagda lagförslaget*

1 Arbetsgivarens övertaganderätt

I lagförslaget är arbetsgivarens rätt att övertaga en arbetstagaruppfinning knuten till begreppet tjänsteuppfinning på så sätt, att arbetsgivaren blott med avseende på sådana arbetstagaruppfinningar som tillika är tjänsteuppfinningar föreslås få rätt att "helt eller delvis inträda som arbetstagarens rättsinnehavare".

Utmärkande för en tjänsteuppfinning är att den "kommit till såsom ett resultat av att arbetstagaren har utfört arbetsuppgifter som åvilat honom i tjänsten".

Enligt vår uppfattning är arbetsgivarens sålunda preciserade övertaganderätt otillräcklig. Ej sällan förekommer att en arbetstagare gör uppfinningar inom ramen för arbetsgivarens verksamhetsområde utan att dock uppfinningarna kan sägas ha tillkommit som ett led i att arbetstagaren utfört sitt normala arbete. Ett typiskt exempel är att en uppfinning görs av en arbetsledare eller annan tjänsteman, vars tjänsteåliggande är begränsat till att övervaka löpande tillverkning men som så att säga utom ramen för tjänsteåliggandet intresserat sig för frågan om viss svårighet i tillverkningen kan undanröjas eller om tillverkningen i övrigt kan rationaliseras. Lagförslagets innebörd torde vara att en sådan uppfinning ej kan sägas vara en tjänsteuppfinning, varför arbetsgivaren ej har någon på lagen grundad rätt till uppfinningen – ej ens enkel nyttjanderätt. Om arbetsgivaren ej lyckas träffa frivillig uppgörelse med arbetstagaren om förvärv av uppfinningen,

synes arbetstagaren vara fri att sälja uppfinningen till arbetsgivarens konkurrenter. Med hänsyn härtill torde arbetstagaren vid eventuella förhandlingar med den egna arbetsgivaren ej ha anledning att i ersättning för uppfinningen begära mindre än vad en helt fristående uppfinnare skulle begära, detta trots att uppfinningen tillkommit med anledning av erfarenheter i arbetstagarens tjänst. De antydda konsekvenserna – särskilt risken för att uppfinningen tillfaller en arbetsgivarens konkurrent – illustrerar att lagförslagets övertaganderegel är otillräcklig.

Slutsatsen avseende övertaganderegelns otillräcklighet bestyrkes för övrigt av att såväl 1964 års lagförslag som 1969 års kollektivavtal ger arbetsgivaren förvärvsmöjlighet i här avseende fall. I sammanhanget bör jämväl beaktas den med hänsyn till konkurrensläget för svensk industri intressanta omständigheten att den i våra konkurrentländer gällande uppfinningsregleringen i allmänhet ger arbetsgivaren längre gående övertaganderätt än det nu framlagda lagförslaget (se exempelvis s. 117).

Även i den nu framlagda utredningen uttalas (s. 119–120) att det, om man tar sikte på "vad som i normalfallet är praktiskt och ändamålsenligt i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare", "onekligen" skulle "vara motiverat att i lag tillerkänna arbetsgivaren en så gott som obegränsad rätt till arbetstagaruppfinningar", vilket "för övrigt skulle ansluta till de nu gällande kollektivavtalsreglerna". Att förslaget likväl är mindre långtgående motiveras i huvudsak med att man bör undvika "alltför vittgående inskränkningar i det immaterialrättsliga skydd som uppfinnaren har tillförsäkrats genom patentlagstiftningen, låt vara att uppfinnaren i princip är garanterad rätt till särskilt vederlag av arbetsgivaren för vad han tvingas avstå till denne". Synpunkten ger uttryck för begreppsjurisprudens. För övrigt kan väl knappast på allvar hävdas att sådana regler om arbetsgivarens rätt till arbetstagaruppfinningar, som intagits exempelvis i finsk, tysk, österrikisk, schweizisk och fransk rätt samt i svenska kollektivavtal på SAF:s, KFO:s och SFO:s områden, skulle strida mot patenträttsliga grundsatser.

I det nu framlagda betänkandet åberopas även, till stöd för begränsning av arbetsgivarens övertaganderätt, att vissa fackliga organisationer kritiserat den i Sverige kollektivavtalsfästa regleringen. Om dessa organisationers uppfattning lades till grund för lagstiftning, skulle man emellertid kvarbliva vid de övertaganderegler som intagits i 1949 års lag.

Sammanfattningsvis anser vi alla sakliga skäl tala för att arbetsgivarens rätt till arbetstagaruppfinningar i ny lag får samma omfattning som enligt gällande kollektivavtal (se A). Några övertygande skäl mot en sådan ordning har ej anförts.

För tydlighetens skull bör tilläggas att en arbetsgivare, som i enlighet med det anförda övertager en utom ramen för arbetstagarens tjänst gjord arbetstagaruppfinning, givetvis i allmänhet bör betala högre ersättning än om han övertagit en uppfinning som tillkommit inom ramen för tjänsten.

2 Arbetstagarens rätt till särskild ersättning

I debatten om arbetstagares uppfinningar är det framför allt två skäl som nämns till stöd för åsikten att särskild ersättning i princip bör utgå till anställd vars patenterbara uppfinning kommer arbetsgivaren till godo. Det första

skälet är att arbetsgivaren genom uppfinningen tillföres ett värde som är oväntat och vartill hänsyn ej tagits vid anställningsvillkorens fastställande. Denna situation är vanlig och det anförda skälet för särskild ersättning måste godtagas. Vi anser att goda uppfinnarprestationer bör belönas på ett generöst sätt och kan meddela att enskilda industriföretag i vissa fall betalat hundratusentals kronor i ersättning för arbetstagaruppfinningar. Å andra sidan har naturligtvis många sådana uppfinningar rutinkaraktär och obetydligt värde. (På tal om uppfinningar med mindre värde erinras om föreskriften i 6 § andra stycket i 1949 års lag, enligt vilken upphovsmannen till en forskningsuppfinning är berättigad till ersättning utöver skälig kostnadsgottgörelse "allenast i den mån värdet av den rätt till uppfinningen som arbetsgivaren övertagit överstiger vad som med hänsyn till arbetstagarens lön och övriga förmåner i tjänsten rimligen kunnat förutsättas".)

Det andra skäl som åberopats till stöd för regeln om särskild ersättning till arbetstagaruppfinnare är följande. Det påstås att uppslagsrika arbetstagare stimuleras till extra ansträngningar för att åstadkomma patenterbara uppfinningar om arbetsgivarna tillhandahåller ett generöst ersättningssystem. Detta andra skäl har emellertid enligt gjorda erfarenheter mycket begränsad räckvidd. Generellt sett torde kunna sägas att ett för tillkomsten av värdefulla uppfinningar gynnsamt klimat skapas om arbetsgivaren uppställer ett välformulerat utvecklings- eller forskningsprogram, tillhandahåller kompetent forskningsledning, anställer välutbildade och skickliga forskare och konstruktörer, anskaffar ändamålsenliga laboratorielokaler med adekvat utrustning samt erbjuder sina anställda stimulerande arbetsmiljö och anställningsvillkor vilka upplevs som förmånliga. I jämförelse med alla dessa faktorer måste eventuella regler om individuell gottgörelse i konkreta fall för arbetstagaruppfinningar anses spela en tämligen obetydlig roll för tillkomsten av sådana uppfinningar. Det nu sagda gäller även om man bortser från de i Sverige tillämpade reglerna om marginalskatt m. m. vid extrainkomster. Dessa reglers negativa effekt har på ett övertygande sätt redovisats i betänkandet (avsnitt 5.2.2 in fine).[3]

Å andra sidan finns grund för antagande, att införande av regler om mycket generös ersättning för arbetstagaruppfinningar föranleder vissa anställda att anmäla en mängd nykonstruktioner av tvivelaktig patenterbarhet, till följd varav arbetsgivarnas resurser på ett överdrivet och icke lönsamt sätt tagas i anspråk för patenterbarhetsundersökningar.

Det är under alla förhållanden en riktig iakttagelse att den utredning och de följdinsatser i övrigt som en arbetstagaruppfinning föranleder i allmänhet kräver avsevärd tid. Det visar sig sålunda ofta erforderligt att vidareutveckla uppfinningen och anpassa den till befintlig produktion, att göra marknadsundersökningar, att utreda patenterbarheten etc. Först därefter kan man göra sig en föreställning om uppfinningens värde och därmed få kännedom om en av de faktorer som är av betydelse vid ersättningens fastställande. En annan i sammanhanget intressant omständighet är att uppfinningen i allmänhet först på ett relativt sent stadium, dvs. sedan de tidskrävande följdinsatserna genomförts, börjar ge någon avkastning till arbetsgivaren – i de fall som uppfinningen överhuvud kan utnyttjas med lönsamhet, vilket långt ifrån alltid är fallet med arbetstagaruppfinningar.

I debatten om arbetstagaruppfinningar anföres emellanåt från vissa ar-

[3] Skattereglerna som sådana har till följd att en arbetsgivare, som vill belöna en anställd för gjorda insatser, i samråd med arbetstagaren söker sig fram till ett sätt som innebär något annat än utbetalning av en summa pengar.

betstagarorganisationers sida att industrins nuvarande praxis bör kritiseras med hänsyn bl. a. därtill, att arbetstagare som gjort uppfinningar får vänta alltför länge innan deras ersättningar fastställs och utbetalas. Det är möjligt att kritiken i några konkreta fall har fog för sig. Detta får emellertid ej fördölja att ett icke ringa dröjsmål ofta är ofrånkomligt med hänsyn till de tidigare antydda följdinsatsernas tidskrävande natur. Exempelvis är det sålunda vanligt, att uppfinningars värde ej kan uppskattas förrän marknadsundersökningar genomförts. Betydelsen av här påpekade dröjsmål bör ej överdrivas. Arbetstagarna-uppfinnarna åtnjuter sina ofta höga ordinarie löner under väntetiden. Här kan alltså ej vara fråga om fall av "social orättvisa" etc. Det är även svårt att se varför arbetsgivarna skulle behöva utgiva ersättning för arbetstagaruppfinningar vid en tidpunkt långt före den då de själva kommer i åtnjutande av någon som helst avkastning därav.

Med avseende på storleken av den särskilda ersättning som bör utgå till en arbetstagare vars uppfinning kommer arbetsgivaren till godo delar vi den i betänkandet uttrycka uppfattningen av innebörd, att ersättningen bör vara "skälig" och att man vid dess bestämmande skall beakta främst uppfinningens värde och de övriga faktorer som nämns i 8 § andra stycket i lagförslaget. Någon längre gående precision bör ej eftersträvas. Det synes för övrigt rimligt att man vid antagandet av nya regler i ämnet fäster stort avseende vid den avtalspraxis som utvecklats, ej minst med hänsyn till det anmärkningsvärt ringa antalet tvister inom de avtalsreglerade områdena (se A).

Att man vid fastställande av ersättning för en arbetstagaruppfinning skall ta hänsyn till "uppfinningens värde" innebär enligt vår uppfattning som något självklart, att ersättningen aldrig bestämmes till belopp som överstiger uppfinningens marknadsvärde. Det vid arbetstagaruppfinningar vanliga sambandet mellan vederbörande arbetstagares tjänst och uppfinningen samt det förhållandet att arbetsgivarens resurser ofta kommit till användning vid uppfinningens tillkomst föranleder i stället att arbetsgivaren till arbetstagaren regelmässigt betalar väsentligt mindre än han skulle ha betalat till en helt fristående uppfinnare, som med eget risktagande och på egen bekostnad åstadkommit uppfinningen.

Som exempel på uppfinningar med obetydligt om ens något marknadsvärde kan nämnas uppfinningar som leder till spärrpatent eller profylaktisk publicering. Spärrpatent söks exempelvis när man inom ett företag, som använder en patenterad metod i tillverkningen, uppfinner en alternativ, likaså patenterbar tillverkningsmetod, som dock ej anses värd att införa. Att den alternativa tillverkningsmetoden likväl patentsöks beror på att man önskar förhindra att konkurrenterna använder sig därav. – Ett profylaxfall föreligger om man inom ett företag åstadkommer en uppfinning som kan komma att användas men som har föga värde och vars patenterbarhet är tvivelaktig. Då uppfinningen ej anses motivera de med patentansökan förenade kostnaderna, låter företaget publicera en notis om uppfinningen. Denna blir därmed känd och konkurrentföretagen förhindras att erhålla patent på uppfinningen.

Vi finner oss kunna avstå från att framföra i och för sig tänkbara kritiska argument med anledning därav, att det nu framlagda lagförslaget ej innehåller någon motsvarighet till det undantag från huvudregeln om ersätt-

ning för arbetstagaruppfinningar, som intagits i 6 § andra stycket 1949 års lag (se inledningen till detta avsnitt).

I betänkandet erinras om de i 35–37 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) intagna reglerna om visst tolkningsföreträde för facklig organisation i "rättstvist om lön eller annan ersättning till medlem i organisationen". Det uttalas att dessa regler "gäller – – – även vid tvist om ersättning för en arbetstagaruppfinning". Någon närmare diskussion om skälen för och emot denna ståndpunkt förs dock ej.

För vår del vill vi anföra, att man vid utformandet av MBL-reglerna om fackligt tolkningsföreträde i lönetvister i första hand torde ha haft andra typer av fordringar än krav på uppfinnarersättning i tankarna. I detta sammanhang kan vara av intresse att citera följande uttalande i betänkandet: "Som skäl för att de nämnda bestämmelsernas tillämpningsområde har begränsats till fall då arbetsgivaren och arbetstagarens fackliga organisation står i kollektivavtalsförhållande har i lagens förarbeten särskilt framhållits att tvister om lön och annan ersättning till arbetstagare huvudsakligen avser tolkning och tillämpning av kollektivavtal och att det därför bör förbehållas kollektivavtalsparterna att förfoga över avtalstolkningen." Tydligen avses här exempelvis tvister om huruvida den ena eller andra timlönesatsen är tillämplig i fråga om viss arbetare, om den ena eller andra ackordssatsen skall tillämpas i visst fall, om arbete över huvud är ackordssatt eller skall utföras på tidlön etc. Som exempel på rättstvister som ej hänför sig till kollektivavtal nämns i förarbetena tvister om lön under uppsägningstid enligt anställningsskyddslagen samt om semesterersättning enligt semesterlagen. Den typ av tvister vartill studium av MBL:s förarbeten i första hand associerar utmärks av att det för tvisternas lösning finns normer med hjälp varav man med sedvanlig juridisk metod kan arbeta sig fram till svar på uppkommande tillämpningsfrågor. Från tvister av här antydd art skiljer sig tvister om ersättning för arbetstagaruppfinningar på ett avgörande sätt. Regeln om "skälig ersättning" är ej en rättsnorm av samma kvalitet som en sedvanlig ackordslönebestämmelse eller anställningsskyddslagens eller semesterlagens regler (även om naturligtvis såväl kollektivavtalen som anställningsskyddslagen etc. kan vara bristfälliga rättskällor). Den omständigheten att regeln om skälig ersättning kompletterats med hänvisningar till "uppfinningens värde", "den betydelse som anställningen har haft för tillkomsten av uppfinningen" och andra tämligen vaga variabler förändrar ej bedömningen. När tvist uppkommer om uppfinnarersättning, blir det alltså ej fråga om rättstillämpning i vanlig mening utan om en i princip fri skälighetsuppskattning. I en sådan tvist står parternas ståndpunkter ofta mycket längre från varandra än i tillämpningstvister rörande ackordsbestämmelser och liknande. I väsentligt större utsträckning än i fråga om vanliga rättstvister om lön etc. är det även rörande uppfinnarersättningar svårt att uttala sig om när ett krav är "oskäligt" (35 § MBL in fine).

Det här påpekade särdraget avseende tvister om uppfinnarersättningar skulle självfallet kunna åberopas till stöd för uppfattningen att 35–37 §§ MBL över huvud ej avfattats med tanke på sådana tvister och därför ej är tillämpliga i fråga om dem. I förevarande lagstiftningsärende kan emellertid en sådan argumentation framstå som överflödig. Av betydelse i förevarande sammanhang är i stället vilken ordning som skall rekommenderas

för framtiden, närmare bestämt om det är *lämpligt* att ha en ordning som innebär tillämpning av 35–37 §§ MBL i fråga om tvister rörande uppfinnarersättningar. Enligt vår bestämda uppfattning framstår de nu berörda tvisterna med hänsyn till det tidigare anförda som så speciella att det är klart olämpligt att på dem tillämpa nämnda MBL-regler. Vi rekommenderar att man, för att åstadkomma önskvärd klarhet på denna punkt, kompletterar 35 § MBL med en föreskrift av innebörd att lagrummet ej avser tvister om ersättning för arbetstagaruppfinningar.

De tidigare i förevarande avsnitt framförda allmänna synpunkterna föranleder följande ytterligare kommentarer till det framlagda lagförslaget:

a) Det synes ej lämpligt att i ny lag om rätten till arbetstagares uppfinningar lämna föreskrift om relativt höga minimiersättningar att utgivas när arbetsgivaren i större eller mindre utsträckning inträder som arbetstagarens rättsinnehavare med avseende på uppfinning. En regel om sådana minimiersättningar leder till oskäligt resultat när uppfinningens värde är ringa, exempelvis enär fråga är om uppfinning som föranleder blott spärrpatent eller profylaktisk publicering. Ett annat fall då hög minimiersättning framstår som opåkallad föreligger när uppfinning gjorts av en välavlönad forskare inom ramen för beordrat utvecklingsarbete och uppfinningens värde ej "överstiger vad som med hänsyn till arbetstagarens lön och övriga förmåner i tjänsten rimligen kunnat förutsättas". Den i förslaget intagna tabellen, som upptager ett basbelopp enligt lagen om allmän försäkring som minimiersättning för fullständigt övertagande av uppfinning, kan ej godtagas. Det föreslagna minimum skulle i flera praktiska fall innebära att arbetstagaren-uppfinnaren skulle få ersättning t. o m. utöver uppfinningens marknadsvärde.

b) Mot de föreslagna reglerna kan invändas jämväl att de är invecklade och att deras tillämpning skulle nödvändiggöra att arbetsgivarnas administrativa resurser toges i anspråk på ett alltför kostnadskrävande sätt. Vi vill i stället föreslå en ordning i anslutning till den som för närvarande i allmänhet tillämpas i industrin i enlighet med 1969 års kollektivavtal. Denna ordning innebär som bekant, att arbetsgivaren utbetalar ett lägre schablonbelopp i anslutning till att en arbetstagaruppfinning anmäles. Om arbetsgivaren sedan anser att patent bör sökas och om patentansökan beviljas, utbetalas ett större schablonbelopp. Fråga om ytterligare ersättning aktualiseras därefter blott i fråga om arbetstagaruppfinning som ej är tjänsteuppfinning samt i fråga om tjänsteuppfinning, vars värde "väsentligen överstiger vad som med hänsyn till den anställdes tjänsteställning samt lön och övriga anställningsförmåner kunnat förutsättas". – Denna ordning begränsar antalet fall i vilka en mer noggrann utredning om skälig uppfinnarersättning blir erforderlig. Därtill kommer att den bättre än det föreslagna systemet är anpassad till det tidigare påpekade förhållandet att det ofta är en tidskrävande uppgift att arbeta sig fram till en välgrundad uppfattning om vad som bör vara skälig ersättning för en arbetstagaruppfinning. Att man, när denna utredning är nödvändig, låter den taga sin tid innebär normalt ingen oskälig belastning för arbetstagaren (som för övrigt vid två tillfällen uppbär schablonersättningar).

c) Med den i betänkandet valda uppläggningen uppkommer särskilda svårigheter i den ingalunda ovanliga situationen att det är osäkert om en ar-

betstagaruppfinning är patenterbar. Fallet behandlas på ett flertal ställen i betänkandet. I normalfallet tänker man sig, att arbetsgivaren trots osäkerheten om patenterbarheten betalar arbetstagaren-uppfinnaren det stadgade minimiförskottet för arbetstagaruppfinningar (ett halvt basbelopp vid övertagande av hela uppfinningen, 9 § andra stycket). Härom uttalas i den allmänna motiveringen att minimiersättningssystemet bör "vara obligatoriskt även i de fall då det kan finnas anledning till tveksamhet om uppfinningens patenterbarhet. – En följd av att minimiersättningssystemet har gjorts obligatoriskt är att en arbetsgivare, som är intresserad av att förvärva rättigheter till en tjänsteuppfinning, får ta risken att uppfinningen sedermera visar sig inte vara patenterbar." Om uppfinningen ej är patenterbar är det sannolikt att sådana invändningar framkommer under patentverkets behandling av (den i princip obligatoriska) patentansökan, att ansökan ej behöver fullföljas (7 § tredje stycket). Ehuru man på detta stadium har att utgå från att uppfinningen ej är patenterbar, föreslås att arbetstagaren skall få behålla det tidigare uppburna förskottet (17 §). Med tanke bl. a. på den stora mängd fall i vilka redan nu patentansökningar avslås måste den tänkta regleringen anses opåkallad. Den föreslagna ordningen kommer dessutom att leda till att antalet patentansökningar ökas, enär patentansökan som redan antytts föreslås bli i princip obligatorisk när arbetstagaruppfinning anmälts (7 § första stycket). Arbetsgivaren kan dock undgå skyldigheten att söka patent genom att förklara sig övertaga uppfinningen som företagshemlighet (7 § andra stycket). Därmed anses dock uppfinningen vara "patenterbar i Sverige såvitt avser arbetstagarens rätt till ersättning" (!), varför arbetsgivaren måste utgiva ersättning med minst ett basbelopp (12 §).

Den tänkta ordningen är, som tidigare antytts, oacceptabel redan med hänsyn därtill, att den föranleder utbetalning av uppfinnarersättningar eller betydande förskott för icke patenterbara uppfinningar. Den innebär emellertid dessutom ett märkligt avsteg från principen att lagen skall reglera enligt svensk rätt patenterbara arbetstagaruppfinningar. Visserligen uttalas på ett ställe i betänkandet (avsnitt 5.2.2) att arbetsgivaren kan välja att förklara, att anmäld uppfinning enligt hans mening icke är patenterbar och att han avser att utnyttja den som ett den anställdes arbetsresultat. Om arbetsgivaren väljer detta alternativ skall arbetstagaren-uppfinnaren likväl anses vara berättigad att själv söka patent (Regeln föreslås gälla förbehållslöst, alltså utan hänsyn till att en patentansökan kan medföra fara för tillspillogivande av ej patenterbara företagshemligheter, särskilt om ansökan avslås). Och skulle mot all förmodan patent beviljas i här avsedda fall, skall arbetsgivaren anses ha försuttit möjligheten att förvärva uppfinningen. Härtill kommer ytterligare en fara för arbetsgivaren. Har han utnyttjat uppfinningen kan det i efterhand påstås, att han gjort sig skyldig till patentintrång, varför han kan bl. a. ådömas skadestånd (s. 135). I denna del innebär förslaget, i motsats till den nu gällande ordningen, att arbetsgivaren ger sig in på en farlig spekulation om han, utan att erbjuda förskott enligt 9 §, tillgodogör sig en arbetstagares förbättringsförslag eller nykonstruktion, som av arbetstagaren påstås vara patenterbar men vars patenterbarhet är tvivelaktig.

d) Sammanfattningsvis föranleder de ovan framförda synpunkterna att vi avvisar de nyheter i förhållande till den nu tillämpade ordningen som

framgår av 9, 10, 11, 12 och 17 §§ i lagförslaget. Vi kan inte heller godtaga förslagets innebörd med avseende på tillämpningen i fråga om uppfinnarersättningar av reglerna i 35–37 §§ MBL.

3 Behandlingen av fall där arbetstagaruppfinnings patenterbarhet är tvivelaktig; arbetstagarens rätt att ansöka om patent

I praktiken inträffar emellanåt att arbetsgivare och arbetstagare på olika sätt bedömer frågan huruvida anmäld arbetstagaruppfinning är patenterbar. Medan arbetstagaren hävdar uppfinningens patenterbarhet påstår arbetsgivaren att uppfinningen ej är patenterbar, ofta med tillägget att uppfinningens ringa värde gör det omotiverat att man tar på sig de kostnader som skulle föranledas av patentansökan eller annan undersökning av uppfinningens patenterbarhet. Med utgångspunkt från att patenterbarheten har avgörande betydelse för frågan om ersättning till arbetstagaren, föreslås emellertid i betänkandet att arbetsgivaren i princip skall vara skyldig att söka patent på uppfinningen (7 §). Om arbetsgivaren väljer att bevara uppfinningen som företagshemlighet, skall enligt förslaget uppfinningen anses vara "patenterbar i Sverige såvitt avser arbetstagarens rätt till ersättning". Arbetstagaren föreslås då bli berättigad till skälig ersättning, minst ett basbelopp (12 §).

Mot förslaget kan invändas bl. a. att detsamma skulle föranleda väsentlig ökning av antalet patentansökningar. Sannolikt skulle dock antalet beviljade patent ej ökas i nämnvärd utsträckning. Det hör till bilden att ett stort antal patentansökningar avslås redan nu. Förslaget skulle alltså medföra ökad kostnadsbelastning för företaget utan motsvarande nytta. Det bör påpekas att kostnaden för utarbetande och ingivande av patentansökan är avsevärd (endast sällan torde det vara möjligt att komma till lägre kostnad än 5 000 kr.). Härtill kommer ytterligare kostnader för utarbetande av svar på föreläggande etc.

En uppfinning vars patenterbarhet framstår som tvivelaktig har oftast obetydligt värde. När detta är fallet är de med patentansökan förenade kostnaderna i allmänhet ej motiverade. Enbart det förhållandet att arbetstagaren kan ha visst (obetydligt) ersättningsanspråk om det skulle visa sig möjligt att få patent på uppfinningen bör ej medföra förpliktelse för arbetsgivaren att söka patent.

Här berörda förhållanden leder till följande slutsats. Om i visst fall arbetstagare, vars uppfinning övertagits av arbetsgivaren, ej vill godtaga arbetsgivarens uppfattning om att uppfinningen ej är patenterbar, bör det åligga arbetstagaren att själv föranstalta om patenterbarhetsutredning. En sådan ordning överensstämmer med vad som tillämpas idag.

Den här intagna ståndpunkten föranleder att man måste taga ställning till spörsmålet om lagen bör medföra rätt för arbetstagaren att själv söka patent på sin uppfinning, därest arbetsgivaren dels förnekar uppfinningens patenterbarhet och dels också själv underlåter att söka patent på uppfinningen. I princip torde det vara oriktigt att i den avsedda situationen förmena arbetstagaren rätt att söka patent. Man bör dock beakta att en patentansökan i olyckliga fall kan föranleda tillspillogivande av företagshemligheter. Särskilt gäller detta i de fall då patentansökan avslås efter att ha offentliggjorts. På grund härav bör föreskrift om arbetstagarens rätt att ansöka om patent

kompletteras med regler rörande skyldighet för arbetstagaren dels att samråda med arbetsgivaren vid utarbetande av ansökan, dels att återkalla patentansökan om det med hänsyn till föreläggande från patentverket eller av annan anledning kan anses föreligga påtaglig risk för att ansökan avslås.

4 Lagstiftningens dispositivitet

I betänkandet (avsnitt 5.2.4) framhålles med rätta att olikartade förhållanden råder inom skilda branscher på arbetsmarknaden och i fråga om särskilda grupper av arbetstagare samt att det därför är omöjligt att åstadkomma för alla fall passande lagregler om arbetstagaruppfinningar. Redan av detta skäl bör lagregler om sådana uppfinningar vara dispositiva, i varje fall i sina huvuddrag. Om sedan de materiella lagreglerna även generellt är ägnade att åstadkomma obalans mellan arbetsgivar- och arbetstagarintressena, som fallet är exempelvis med 1949 års lag, utgör detta ett ytterligare skäl för att lämna utrymme för avvikande avtalsreglering.

Som framgår av den tidigare framställningen är det vår uppfattning att det nu framlagda lagförslaget i fråga om exempelvis arbetsgivarens övertaganderätt och arbetstagarens rätt till ersättning innefattar en reglering som ej obetydligt gynnar arbetstagarsidan på arbetsgivarnas bekostnad. Även det andra skälet för att göra lagstiftningen dispositiv föreligger alltså i fråga om de nu föreslagna lagreglerna.

I betänkandet föreslås även principiell dispositivitet, men den är i realiteten i hög grad begränsad genom föreskriften att avsteg från lagen i huvudsak kan ske blott genom kollektivavtal av viss dignitet. På arbetslivets område har under senare år åtskillig erfarenhet vunnits rörande dispositivitetsregler av denna typ; sådana har intagits exempelvis i anställningsskyddslagen och förtroendemannalagen. Erfarenheten ger tydligt vid handen att, därest de materiella lagreglerna gynnar arbetstagarsidan på arbetsgivarnas bekostnad, berörda fackliga organisationer ofta antingen vägrar att teckna kollektivavtal rörande sakligt befogade avsteg från lagen eller för sådant kollektivavtal ställer villkor om löneförhöjningar eller andra till lagen ej relaterade förändringar av anställningsvillkoren. Denna effekt av den diskuterade regeln om begränsad dispositivitet torde ej ha förutsetts av lagstiftaren. Den är emellertid en realitet och bör beaktas i allt pågående och kommande lagstiftningsarbete, alltså även i fråga om arbetstagares uppfinningar.

En regel om begränsad dispositivitet torde även medföra den betänkliga effekten att en facklig organisation som i kollektivavtal medgivit avsteg från (den för arbetsgivarna oförmånliga) lagen kan framtvinga tillämpning av lagen blott genom att säga upp kollektivavtalet, deklarera att nytt kollektivavtal ej kommer att träffas samt avvakta uppsägningstidens utgång (jämför AD 1979 nr 137).

Såvitt angår arbetsgivare vilka i egenskap exempelvis av forskningsinstitut ej tillhör någon arbetsgivarorganisation skulle regeln om begränsad dispositivitet göra det synnerligen svårt eller kanske rent av omöjligt att genomföra önskvärda avsteg från lagen – och detta även om berörda arbetsgivarorganisationer lyckats framförhandla ett acceptabelt kollektivavtal.

Som skäl för förslaget att i ny lag om arbetstagares uppfinningar likväl intaga en regel om begränsad dispositivitet har i betänkandet åberopats att

arbetstagaren vid bestämmandet av anställningsvillkoren i allmänhet befinner sig i förhandlingsunderläge gentemot arbetsgivaren. Därför bör avsteg från lagreglerna innefattande begränsning av arbetstagarens rätt få ske blott med stöd av kollektivavtal av viss dignitet.

Det anförda skälet är ej alldeles övertygande. Till en början kan ifrågasättas om det är riktigt att arbetstagaren verkligen i allmänhet är i ett så entydigt förhandlingsunderläge gentemot arbetsgivaren vid anställningsvillkorens fastställande. Därtill kommer följande. Arbetstagarens huvudintresse när han gjort en uppfinning är rimlig kompensation i den mån uppfinningen helt eller delvis tillfaller eller övertages av arbetsgivaren. Därför kan sägas att arbetstagaren, om han nu är i behov av lagstiftarens stöd, är tillräckligt skyddad därest principen om rätt till skälig ersättning för arbetstagaruppfinningar upphöjes till tvingande rätt. En sådan ordning överensstämmer väsentligen med vad som nu gäller enligt 1949 års lag. I sitt år 1964 avgivna betänkande framhöll Edling att man genom de i 1949 års lag intagna tvingande bestämmelserna (huvudsakligen om skälig ersättning) i tillbörlig grad sörjt för att den principiella avtalsfriheten inte medförde stötande resultat. Några ändringar i fråga om bestämmelsernas dispositivitet vore därför ej påkallade. Det förtjänar likaså påpekas att ingen kritik mot de föreslagna reglernas huvudsakliga dispositivitet framfördes vid remissbehandlingen av det Edlingska lagförslaget.

Det saknas anledning att i fråga om lagens dispositivitet intaga en ståndpunkt avvikande från den som kommit till uttryck i 1949 års lag och i 1964 års lagförslag. Som ytterligare stöd härför kan för övrigt åberopas de utvidgade möjligheter att jämka oskäliga avtalsvillkor, som införts genom 1976 års ändring av 36 § avtalslagen.

Under hänvisning till de framförda synpunkterna avstyrker vi den i 3 § av det nu framlagda lagförslaget intagna regeln om begränsad dispositivitet.

C *Avslutande kommentar*

Förevarande yttrande har av tids- och utrymmesskäl begränsats till att avse vissa huvudfrågor. Häri ligger att vi, såvitt angår vissa enskildheter med måhända mindre principiell räckvidd, avstått från att i yttrandet redovisa vår kritiska inställning. Redan de här framförda synpunkterna ger emellertid vid handen att det nu framlagda förslaget enligt vår uppfattning ej kan läggas till grund för lagstiftning utan omarbetning i väsentliga hänseenden.

5. *Olof Wallerius*

Inledning

Föreliggande översyn av lagen om rätten till arbetstagares uppfinningar utgör ett ambitiöst försök att finna lösningar på ibland förekommande kontroversiella förhållanden mellan arbetsgivare och de arbetstagare, som under sin anställning gör uppfinningar vilka arbetsgivaren kan vara intresserad av. Det synes mig emellertid som om utredningsmannen i sina ambitioner

i alltför hög grad har kommit att agera som förlikningsman mellan dessa två parter och därigenom mindre beaktat det allmännas berättigade intresse av att uppfinnarverksamheten som sådan ges en tillfredsställande stimulans.

I utredningsdirektiven framhåller statsrådet Romanus att 1949 års lag "bygger på principer som i allt väsentligt får anses riktiga". Han anför vidare, att lagen "bör bli föremål för en allmän översyn som grundas på en kartläggning av praktiska erfarenheter och behov". Längre fram i direktiven står det: "Utgångspunkten bör fortfarande vara att inskränkningar i arbetstagares rätt till sina uppfinningar får göras endast i den mån det är påkallat av vägande skäl." I anslutning till direktivens innehåll om s. k. skälig ersättning kan läsas, att "det förtjänar därför övervägas om inte bestämmelser bör tillskapas som skapar en viss press på båda parterna eller endera av dem att agera i ersättningsfrågan. – – – Även andra åtgärder kan vara motiverade för att förstärka förhandlingspositionen för uppfinnaren".

Allmänna synpunkter

Det torde vara uppenbart att det grundläggande synsättet skall gälla att uppfinnaren även framgent i princip skall ha ensamrätt att njuta frukterna av sitt skapande på vilket svenskt patent kan beviljas. Även om grunderna i patentlagstiftningen kan hänföras till rättsregler som formulerades för mer än 100 år sedan, har den svenska lagen, som ändrades så sent som 1978, förblivit oförändrad på denna punkt.

Eftersom en uppfinning är resultatet av ett andligt skapande är det naturligt att "föräldern" gärna ser att den används även av andra, förutsatt att han kan påverka och känna för utnyttjandet. Skillnaden mellan det andliga och det fysiska skapandet är från denna synpunkt inte särskilt stor och måste både erkännas och respekteras. Detta får självfallet inte i och för sig hindra att lagregler uppställs, som innebär rätt för andra (i detta fall arbetsgivaren) att i viss omfattning utan hinder från upphovsmannen utöva uppfinningen i sin verksamhet.

Erfarenheter och omdömen beträffande 1949 års lag

1949 års lag har i allt väsentligt visat sig vara väl avvägd. Utredningsmannen har enligt mitt förmenande inte genom någon *kartläggning* av praktiska erfarenheter och behov kunnat visa nödvändigheten av en så långt gående ändring av lagen som han har föreslagit. Det må dock anses riktigt att arbetsgivaren bör kunna få förvärva rätt även till uppfinningar som ligger utanför hans verksamhetsområde, om uppfinningen har tillkommit i samband med och med anledning av att ett regelrätt samarbete har förekommit t. ex. med annat företag inom vars verksamhet uppfinningen faller. För detta erfordras endast smärre kompletteringar av 3 § i 1949 års lag.

Utredningsmannen har inte i något konkret fall kunnat peka på att arbetsgivaren inte har erhållit den rätt som han har önskat redan under fyramånadersfristen utan att samtidigt träffa överenskommelse om ersättningen. Mot detta står att det finns flera flagranta exempel från bl. a. verksamheten vid statens nämnd för arbetstagares uppfinningar, som visar att uppfinnare har haft stora svårigheter att efter överlåtelsen få till stånd seriösa

förhandlingar om ersättning med arbetsgivaren. De påståenden om förvärvssvårigheter som statliga myndigheter har anfört som skäl för en vidgad övertaganderätt kan såsom partsargument ej tillmätas nämnvärd betydelse. Detta må också anses bevisat eftersom staten som arbetsgivare trots möjligheter att under mer än 15 års tid träffa kollektivavtal ej i realiteten har ansträngt sig att uppnå sådant. De vägande skäl för inskränkningar i arbetstagares rätt till sina uppfinningar som statsrådet talar om föreligger alltså inte i den utsträckning som utredningsmannen vill göra gällande.

Eftersom det ingalunda är säkert att arbetsgivaren är bäst skickad att exploatera en anställds uppfinning, tillgodoses det allmännas intresse av ett bra innovationsklimat bäst genom att upphovsmannens rättigheter enligt patentlagen i så stor omfattning som möjligt stannar kvar hos denne. Arbetsgivaren bör därför i lag i princip endast tillerkännas rätt att i den egna verksamheten utnyttja en anställds uppfinning, som har kommit till i samband med tjänsten hos honom, dvs. en s. k. enkel licens till uppfinningen. Med andra ord skall arbetsgivaren ej kunna hindras av sin anställde att använda uppfinningen inom sitt verksamhetsområde. För att underlätta utbytet av uppfinningar mellan företag som har slutit samarbetsavtal beträffande forskning och produktförnyelse bör dock vissa ändringar göras i 3 § i 1949 års lag.

För de s. k. forskningsuppfinningarna i 3 § första stycket gäller att arbetsgivaren har en ovillkorlig rätt till förvärv av en sådan, under förutsättning att uppfinningens utnyttjande faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde. Skulle forskningsuppfinningen inte ha denna anknytning till verksamheten inom det företag där uppfinnaren är anställd, något som mycket sällan torde vara fallet, kan arbetsgivaren inte med stöd av lagen åberopa någon som helst rätt till uppfinningen. I dessa fall kan emellertid inträffa att arbetsgivaren har slutit samarbetsavtal angående bl. a. utbyte av uppfinningar med ett annat företag, som bedriver verksamhet inom just det område, till vilket forskningsuppfinningen kan räknas. Arbetsgivaren och dennes samarbetspartner bör i en sådan situation tillerkännas rätt att inom sina verksamhetsområden utöva uppfinningen på samma sätt som nu gäller för andra tjänsteuppfinningar, dvs. en enkel licens.

I 3 § andra stycket stadgas beträffande övriga tjänsteuppfinningar att arbetsgivaren har företräde framför annan att träffa överenskommelse med uppfinnaren om mer omfattande rätt till uppfinningen än den nyttjanderätt som arbetsgivaren under alla förhållanden har. Företrädesrätten gäller i fyra månader från det att uppfinnaren har anmält uppfinningen för arbetsgivaren. Har arbetsgivaren slutit samarbetsavtal med annat företag, bör även samarbetspartnern tillerkännas sådan företrädesrätt, om uppfinningen faller inom området för den verksamhet som samarbetsavtalet avser och om uppfinnaren har deltagit i denna verksamhet.

För att nämnda rättigheter för samarbetande företag skall gälla förutsätts att arbetsgivaren vid förvärvstillfället visar att ett verkligt samarbete inom uppfinningens teknikområde har förelegat vid tillfället för uppfinningens tillkomst.

Grundläggande frågor för nyskapande verksamhet

Vid studium i USA av faktorer som har haft betydelse för framgången för en mängd lyckade innovationer har man funnit att uppfinningsidéns uppkomst i mer än 3/4 av fallen är hänförlig till uppfinnarens egen utbildning och erfarenhet samt hans kontakter utanför företaget. Då det gäller utvecklingsarbetet *efter* uppfinningsidéns framkomst påvisas att upphovsmannens utbildning, erfarenhet och externa kontakter i 2/3 av fallen har varit förutsättningar för lyckat resultat. Dessa studier och andra erfarenheter visar entydigt bl. a. att upphovsmannens medverkan för framgångsrik exploatering är av största betydelse. De bästa garantierna för hans vilja till medverkan är utan tvekan att han ges möjlighet att bibehålla åtminstone viss del av äganderätten till patentet och därmed inflytande över patenträttens upprätthållande och uppfinningens förverkligande.

Få verksamheter inom arbetslivet har i grunden så stor intressegemenskap mellan parterna som just uppfinnandet. Orsaken till att det ibland men långt ifrån ofta uppstår allvarliga kontroverser är att söka i bristande kunskap om rättigheternas beskaffenhet. Dåligt underbyggda förväntningar om ekonomisk framgång, avund från chefer och kolleger samt frånvaro av öppenhet och muntlig kommunikation mellan parterna är ofta den enkla förklaringen till att uppgörelser förskjuts i tiden med negativa reaktioner och misstänksamhet som följd.

Eftersom en arbetstagare alltid i något avseende står i beroendeställning och därför intar ett underläge i förhållande till sin omgivning, är det nödvändigt att hans förhandlingsposition förstärks – en fråga som statsrådet också i sina direktiv berör som angelägen att undersöka.

Att uppfinnaren alltid skall kunna räkna med den lokala och centrala fackliga organisationens medverkan och kunna påräkna MBL-bestämmelsernas stöd är helt klart ett önskemål, men verkligheten stämmer inte alltid med teoretiska möjligheter. Det industriella näringslivets behov av insatser från alla medverkande är obestridligt. Alla vet idag att om inte tillräckligt nyskapande åstadkoms utan dröjsmål, kommer våra ekonomiska problem under 90-talet att vara ett svårt hinder i vår välfärd. Eftersom intressegemenskap i dessa övergripande målsättningar i hög grad föreligger, är det av avgörande betydelse att "uppfinnarna" och deras arbetsgivare görs uppmärksamma på att ett gott utbyte av nyskapande aktiviteter förutsätter en dialog mellan parterna, dvs. att samtal initieras och följs upp avseende i första hand frågan om ersättning för rättsövertagande. Det är därför rimligt att en lagregel formuleras som gör arbetsgivaren skyldig att inom viss tid ta initiativ till och föreslå vad som enligt hans mening är skälig ersättning. I detta avseende kan utredningsmannens förslag om förskott då det gäller uppfinningar som baserar sig på helt nya produktidéer, metoder eller processer måhända vara skäligt avvägda. Någon slags förhandlingsordning bör också föreskrivas så att inga misstag behöver göras av formella skäl.

Som i utredningen också visas leder mindre än 50 % av de av svenskar inlämnade patentansökningarna till patent. En betydligt större del av ansökningarna publiceras emellertid på grund av bestämmelserna i 22 § patentlagen om offentliggörande när aderton månader har förflutit efter inlämnandet. Även om denna tidpunkt av andra skäl kan kritiseras är ändock

meningen att ansökningens innehåll skall medverka till att spegla teknikens ståndpunkt och således förhoppningsvis ge impulser till nya tekniska insatser. Patentverkets uppgift i det industriella näringslivet är särskilt i detta avseende av synnerligt samhälleligt intresse.

Det förhåller sig också så att ju fler uppfinningar som patentsöks desto större blir sannolikheten för att verkligt goda uppfinningar med stor ekonomisk potential och sysselsättningseffekt kommer fram. Att före patentansökningsstadiet söka avgöra vilka dessa är torde vara en omöjlighet även med anlitande av en utbyggd informationsverksamhet vid patentverket. Detta är också en kostnadsfråga.

Tänkbara konsekvenser av utredningsmannens förslag

Om man såsom utredningsmannen föreslår föreskriver att minst ett halvt basbelopp skall utbetalas i omedelbar anslutning till helt övertagande av en tjänsteuppfinning, riskerar man att arbetsgivarens intresse att förvärva rätt kommer att minska. Helt klart är dock att ersättningen till arbetstagaren, kostnaderna för utarbetandet av patentansökningen och inlämningsavgiften tillsammans visserligen är en mycket liten del av den samlade ekonomiska satsningen på forskning och utveckling i samhället. Det torde ändå med fog kunna göras gällande att främst de små och mindre företagen, just de som är de mest innovativa, kommer att uppleva dessa kostnader som högst besvärande och antingen tvingas att avstå från förvärv eller också försöka exploatera uppfinningen utan patentskydd. En sådan utveckling skulle vara synnerligen olycklig. Den skulle dessutom kunna leda till att antalet svenska patentansökningar sjunker till en sådan nivå att patentverkets verksamhet allvarligt skadas. Det skall i sammanhanget observeras att de internationella patentsystemen också inverkar så att patentverkets sysselsättning minskar i omfattning. I allra värsta fall kan patentverkets uppgift som PCT-myndighet äventyras. Svenskt näringsliv är inte betjänt av en sådan utveckling.

Om därtill arbetsgivarna tvekar att – i minst samma utsträckning som tidigare – förvärva uppfinningar gjorda av anställda och söka patent på dem, skulle detta kunna leda till att uppfinningar ej ens anmäls. Om de då hamnar i annan verksamhet, har än större skada skett i fråga om samverkan på arbetsplatserna. Både förskott och slutlig ersättning till uppfinnaren kommer då också att utebli.

Det nu sagda leder till slutsatsen att en obligatorisk förskottsbestämmelse med generell föreskrift om ersättningsnivån för *alla* uppfinningar är tveksam.

Även om patent på bra konstruktiva lösningar ibland kan vara mycket värdefulla för ett företags försäljningsframgångar genom sitt konkurrensskydd, så måste ändå de uppfinningar som innebär helt nya produkter, metoder eller processer och som uppfyller behov anses vara de mest värdefulla både för företagen och för samhället. Med det föreslagna förskottssystemet riskeras att dessa kan komma i skymundan och att de mest betydande uppfinningarnas upphovsmän kommer att få svårt att hävda sina anspråk på skälig ekonomisk ersättning.

Behovet av ekonomisk stimulans

Det framstår dock som helt naturligt att de medarbetare, som utöver att fullgöra sina uppgifter i tjänsten finner på lösningar vilka erhåller patentskydd, också bör premieras för detta. Det är uppenbart att nuvarande beskattningsregler för extrainkomster menligt inverkar på intresset att göra något utöver skyldigheterna i tjänsten. Men det framstår också som helt klart att den låga nivån på de inom vissa större företag tillämpade schablonersättningarna närmast måste betraktas som generande och ibland sårande, inte minst för att de också åberopas som skälig och slutlig ersättning. En sådan tolkning av schablonersättningen strider dessutom mot den tvingande regeln i 6 § i 1949 års lag, vilken inte går att förhandla bort i förväg. Då det därtill förhåller sig så att få uppfinnare, om ens någon, är så disciplinerade att de avstår från bearbetning av sin idé på fritiden är det än mer angeläget att tillse att det efter skatt finns någon substans kvar av "stimulansbeloppet" för familjen.

Om upphovsmannen får ha kvar någon del av sin uppfinning och får möjlighet att följa och påverka sin idés förverkligande och exploatering samt dessutom utöver ett omedelbart stimulansbelopp får en skälig andel i en affärsmässig framtida vinst, måste rimligen en ökning av meningsfullt nyskapande kunna ske.

Ändringar i 1949 års lag

Om 3 § i nuvarande lag kompletteras till förmån för medarbetande företag såsom tidigare sagts, bör arbetsgivarens rätt kunna vara tillgodosedd.

Lagens 6 § bör vidare utformas så att förskott *under alla förhållanden* skall utgå vid patentansökans inlämnande med *minst* 1/8 basbelopp, om arbetsgivaren utnyttjar sin rätt enligt 3 § andra stycket. Önskar han förvärva större rätt, skall han vara skyldig att i samband med förvärvet föreslå annat förskott, varom förhandling skall kunna ske. Förskottsgränsen för all rätt kan därvid sättas vid den nivå som utredningsmannen har föreslagit, nämligen minst ett halvt basbelopp i samband med patentansökan.

Arbetsgivaren skall åläggas att, i likhet med vad utredningsmannen har föreslagit, ta initiativ till diskussion om slutlig ersättning senast sex månader efter det att patent har beviljats genom att föreslå slutlig ersättning. Härom skall förhandlingar enligt gängse regler kunna ske.

Lagens bestämmelser bör vara tvingande såvida kollektivavtal mellan parternas organisationer ej har träffats. Det bör dock påpekas att vitt skilda förhållanden kan råda på olika arbetsplatser varför det är synnerligen angeläget att lokala överenskommelser anpassade till dessa förhållanden upprättas. Rätten för uppfinnaren att erhålla 1/8 basbelopp skall dock ej kunna förhandlas bort.

Upplysning och information

Kännedomen om 1949 års lag har ännu 1980 varit utomordentligt dålig såväl hos arbetsgivare som arbetstagare. Även om lagen nu inte ens i några delar skulle bli föremål för revision är det synnerligen angeläget att in-

formationsinsatser planeras och genomförs så att ett ökat nyskapande verkligen erhålls. Föreliggande utredning utgör ett välskrivet och i hög grad intressant dokument som rätt använt kan komma att utgöra grunden för en angelägen breddning av kunskaperna om uppfinnarverksamhetens förutsättningar inom svenskt näringsliv.

Slutsats

Då jag således i de grundläggande avsnitten om reglering av rättsöverlåtelsen av de anställdas uppfinningar inte delar utredningsmannens åsikter, anser jag

1) att 1949 års lag i sina huvuddrag bör behållas men med tillägg för arbetsgivares rättsförvärv av uppfinningar som kan komma fram genom samarbete med annat företag,

2) att förskott lägst skall utgå med 1/8 basbelopp för övertagande av rätt till enkel licens i Sverige,

3) att arbetsgivaren bör åläggas att inom viss tid efter patents beviljande ta initiativ till diskussioner om slutlig ersättning och

4) att lagen bör göras tvingande såvida kollektivt avtal mellan avtalsberättigade parter ej har träffats.

Jag önskar slutligen att omfattande och effektiva insatser görs för information om lagen och dess syften.

6. *Einar Nyrén*

Det är ett första rangens intresse för samhället att uppkomsten av nya idéer och uppfinningar stimuleras och att de utvecklas och nyttjas i näringslivet. Enligt kommittédirektiven bör utredningen göras med den övergripande synpunkten för ögonen, att uppfinnarverksamheten skall stimuleras och att de uppfinningar som görs så långt möjligt bör tas till vara i praktisk användning. Huvudprinciperna i gällande rätt bör ligga fast också för framtiden. Av direktiven kan utläsas att 27 års erfarenhet av 1949 års lag har visat att lagens grundläggande principer bör behållas och att målsättningen med utredningen är förslag till justeringar avsedda att stimulera uppfinnarverksamhet.

Allmänna synpunkter

Ett förverkligande av fortsatt teknisk utveckling i samhället bygger på uppfinningsrikedom hos individer, vilka stimuleras av att erhålla ursprungsrätt till sin idé, erkännande som upphovsman, ekonomisk gottgörelse och tillfredsställelse av att se sin uppfinning komma till praktisk nytta. I detta sammanhang utgör en ändamålsenlig lag och ett positivt innovationsklimat hos arbetsgivare väsentliga stimulansfaktorer för den anställde att engagera sig i nytänkande.

1949 års lag ger i 3 § arbetsgivaren viss rätt att helt inträda som arbetstagarens rättsinnehavare till en uppfinning som har tillkommit under anställningen och vars utnyttjande faller inom arbetsgivarens verksamhets-

område. Lagförslaget innebär i detta avseende en väsentligt utökad rätt för arbetsgivaren att helt inträda som arbetstagarens rättsinnehavare. Sett mot rättsutvecklingen på detta område inom Sverige innebär förslaget en återgång till mera styrda förhållanden. En viss frihet i förhållandet ger större anledning att skapa ett positivt innovationsklimat inom företaget i konkurrens med andra företag. Därmed skapas utrymme för initiativ till utnyttjande av uppfinningar som ej helt får övertagas av arbetsgivaren. Nyetablering av företag på basis av uppfinningar som görs av anställda är en viktig del i en levande innovationsprocess av särskilt värde i detta sammanhang.

Utredningen har enligt min mening alltför ensidigt inriktat sig på uppfinnarens arbetsgivare som möjlig exploatör av uppfinningsidén med förbiseende av samhällets intresse av att uppfinningar som är värdefulla för samhället också blir utnyttjade i en utsträckning som svarar mot detta värde. Särskilt när det gäller uppfinningar som inte har inspirerats eller bekostats av arbetsgivaren kan en exploatering ofta från samhällssynpunkt vara lämplig att helt eller delvis förläggas på annat håll. Situationen är i detta hänseende helt annorlunda nu än fallet var vid tillkomsten av 1949 års lag. Samhället tillhandahåller nu genom exempelvis styrelsen för teknisk utveckling och utvecklingsfonderna andra vägar att utveckla intressanta uppfinningar.

En ändring av lagen bör syfta till att uppnå bästa samarbetsförhållanden mellan arbetstagaren och arbetsgivaren och stimulera till ökad uppfinnarverksamhet. Jag ifrågasätter om den föreslagna utökningen av arbetsgivarens rätt kommer att befrämja uppfinningsklimatet i avsedd omfattning.

Mot denna bakgrund kan följande synpunkter läggas på lagförslaget.

1 och 5 §§

Genom definitionen av tjänsteuppfinning i 1 § och tillämpningen såsom den anges i 5 § får arbetsgivaren taga all rätt till en förmodad uppfinning.

Rätten för arbetsgivaren att helt övertaga rätten till en arbetstagares uppfinning regleras i 3 § första stycket i 1949 års lag. Av bestämmelsen framgår att vissa förutsättningar skall vara uppfyllda med avseende på uppfinnarens arbetsuppgifter. Med beaktande av vad som framgår av avsnitt 5.2.1 beträffande utvecklingsarbete inom industrin och förhållanden inom näringslivet i övrigt anser jag det vara till fördel för bägge parter vid tillämpning av lagen att det mera klart av själva lagen framgår sambandet med utveckling som ett arbetsinnehåll inom vilket det är naturligt att en uppfinningens idé kan uppstå.

Innebörden i 5 § bör sålunda vara:

Arbetsgivaren äger företrädesrätt att helt eller delvis genom förvärv inträda som arbetstagarens rättsinnehavare till en tjänsteuppfinning som är ett resultat av att arbetstagaren utfört arbetsuppgifter av *utvecklingskaraktär* som åvilat honom i tjänsten. Har en tjänsteuppfinning tillkommit i övrigt i samband med tjänsten och är att hänföra till arbetsgivarens verksamhetsområde äger arbetsgivaren rätt att förvärva rätten att exploatera uppfinningen i egen verksamhet.

3 §

Det föreslagna ersättningssystemets syfte är att garantera en viss ersättning och genom förskott ett snabbt utfall. Det garanterar också en viss miniminivå för skälig ersättning som dock enligt 3 § genom kollektivavtal kan sänkas till noll. Om denna viktiga stimulansfaktor skall bestå för alla arbetstagare under skiftande förhållanden på arbetsmarknaden bör, 9, 10 och 12 §§ i princip undantagas från begränsningar genom kollektivavtal.

3 § i lagförslaget bör sålunda ange att "utom såvitt avser 8, 9–10, 12 och 17 §§ får rätten dock begränsas med stöd av ett kollektivavtal".

8 §

Enligt västtyska arbetsministeriets riktlinjer av den 20 juli 1959 framgår att uppfinningar, som har utnyttjats som företagshemligheter, skall ersättas på samma sätt som skyddade uppfinningar. Härvid skall enligt 17 § i den tyska lagen hänsyn även tagas till de ekonomiska nackdelar, som uppkommer för arbetstagaren på grund av att ingen skyddsrätt har meddelats för tjänsteuppfinningen. Nackdelen kan bl. a. ligga däri att uppfinnaren som sådan icke blir känd eller att tjänsteuppfinningen endast i begränsad utsträckning kan utnyttjas. En nackdel kan även bestå däri att tjänsteuppfinningen blir känd i förtid och i brist på rättsskydd utnyttjas av andra konkurrenter.

Motsvarande synsätt anser jag vara tillämpligt för svenska förhållanden. Med hänsyn till att arbetsgivaren enligt 7 § föreslås få oinskränkt rätt att förklara en tjänsteuppfinning som företagshemlighet bör detta vara en faktor som särskilt skall beaktas bland övriga faktorer vid bestämmandet av slutlig ersättning. Jag föreslår att det i en särskild punkt i 8 § anges "eventuella nackdelar för arbetstagaren som följd av ett hemlighållande av uppfinningen".

10 §

Enligt 10 § i förslaget skall ett andra förskott utges när patentfrågan har avgjorts. I de fall patentfrågan ej har avgjorts inom 2 1/2 år från patentansökan i Sverige, vilket är den genomsnittliga tid man räknar med för närvarande, och om väsentliga åtgärder har vidtagits för uppfinningens nyttjande, kan det anses vara skäligt att det andra förskottet utbetalas efter denna tidsfrist. Detta gäller särskilt som det kan ta avsevärt längre tid i vissa fall enligt den föreslagna 10 §. En sådan utformning av reglerna skulle enligt mitt förmenande påtagligt befrämja stimulanseffekten.

13 §

Skriftligt godkännande av erbjuden ersättning i form av förskott eller slutlig ersättning erfordras ej enligt förslaget. När det gäller förskott är detta acceptabelt. Slutlig ersättning bör med hänsyn till storleken och betydelsen av den slutliga ersättningen skriftligen accepteras eller avböjas av mottagaren. Detta torde medföra mindre risk för missförstånd och tvister till

förmån för samarbetet. En försummelse från mottagarparten att inkomma med besked om avböjande kan medföra en icke avsedd rättsförlust. Lagen bör därför åtminstone ange att meddelandet om erbjuden slutlig ersättning skall uppmärksamma mottagaren på meddelandets betydelse och på att passivt godkännande inträder efter påminnelse.

18 §

Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar är ett rådgivande organ som i stor utsträckning har till uppgift att befatta sig med bedömning av uppfinningars ekonomiska värde. En av ledamöterna som förordnas av regeringen bör därför ha särskild insikt i och erfarenhet av exploatering av ny teknik. Detta bör bidraga till att parterna kan enas om att följa nämndens utlåtande. Jag föreslår därför att 18 § ändras så att nämnden utökas med en ledamot som skall ha särskild insikt i och erfarenhet av exploatering av ny teknik.

Utnyttjande av uppfinning

För samhällets del är det väsentligt att uppfinningar kan nyttogöras i högsta möjliga grad. Visar det sig att arbetsgivaren ej har vidtagit väsentliga åtgärder för att helt utnyttja den tagna rätten inom tre år från prioritetsdag bör den del av rätten som ej nyttjas återgå till upphovsmannen. Härigenom kan alternativa möjligheter att nyttja uppfinningen uppstå. Exempelvis kan uppfinnaren ta initiativ till att starta eget företag. Jag föreslår därför att lagen utökas med en paragraf med följande lydelse: "Har arbetsgivaren ej vidtagit väsentliga åtgärder för att helt utnyttja den tagna rätten inom tre år från patentansökningens prioritetsdag skall den rätt som ej utnyttjas återgå till uppfinnaren."

Bilaga A De tyska anvisningarna för bestämmandet av ersättning för arbetstagaruppfinningar i enskild tjänst[1]

I enlighet med Lagen rörande arbetstagaruppfinningar av den 25 juli 1957, § 11, meddelar jag – sedan arbetsgivarnas och arbetstagarnas centralorganisationer blivit hörda – följande riktlinjer angående fastställande av ersättning för tjänsteuppfinningar av arbetstagare i enskild tjänst.

Inledning

1. Riktlinjerna skall tjäna till att fastställa den skäliga ersättning, som bör tillkomma arbetstagaren för obegränsat eller begränsat ianspråktagna tjänsteuppfinningar (lagens § 9, 1:a st. och § 10, 1:a st.) och för tekniska förbättringsförslag enligt lagens § 20, 1:a st. De utgör icke några bindande föreskrifter utan ger endast hållpunkter för ersättningen. Om hittills gällande praxis i det enskilda fallet varit gynnsammare för arbetstagaren, skall riktlinjerna icke tagas till anledning för en försämring.

2. Enligt lagens § 9, 2:a st., är vid fastställandet av ersättning i synnerhet avgörande: tjänsteuppfinningens ekonomiska användbarhet, arbetstagarens uppgifter och ställning i företaget samt företagets andel vid tjänsteuppfinningens tillkomst. Vid fastställandet av ersättning bör sålunda i regel förfaras på så sätt att till en början uppfinningens ekonomiska användbarhet utredes. Den ekonomiska användbarheten (i det följande kallad uppfinningsvärdet) behandlas i riktlinjernas första del. Då det här emellertid icke är fråga om en fri uppfinning, utan om en uppfinning, som antingen tillkommit genom den verksamhet, som åligger arbetstagaren i företaget, eller som på ett avgörande sätt beror på företagets erfarenheter och arbeten, skall ett avdrag göras, som motsvarar arbetstagarens uppgifter och ställning i företaget samt företagets andel vid tillkomsten av tjänsteuppfinningen. Detta avdrag behandlas i riktlinjernas andra del. Härvid fastställes den andel i uppfinningsvärdet, som återstår för arbetstagaren efter avdraget, i form av en i procenttal uttryckt andelsfaktor. Riktlinjernas tredje del behandlar beräkningen av ersättningen och frågorna angående betalningssätt och betalningstid.

Vid varje beräkning av ersättningen skall beaktas, att en och samma

[1] Översättningen till svenska har ombesörjts av LO och TCO.

synpunkt för en höjning eller minskning av ersättningen icke flera gånger får komma till användning.

För att underlätta citeringen har riktlinjernas olika moment numrerats.

FÖRSTA DELEN

Uppfinningsvärdet

A. *Patenterbara uppfinningar*

I. Uppfinningar, som utnyttjas i företaget

1. Allmänt

3. Vid i företaget utnyttjade uppfinningar kan uppfinningsvärdet i regel fastställas enligt tre olika metoder:

a. *fastställandet av uppfinningsvärdet enligt licensanalogin* (p. 6 o.f.). Vid denna metod lägges den licenssats, som i jämförbara fall vid fria uppfinningar brukar begagnas i praktiken, till grund för fastställandet av uppfinningsvärdet. Licenssatsen – uttryckt i procent eller som visst penningbelopp per styck eller viktenhet (jfr. p. 39) – anknytes till en viss relationsstorhet (omsättning eller produktion). Uppfinningsvärdet är sedan relationsstorheten multiplicerad med licenssatsen.

b. *fastställandet av uppfinningsvärdet enligt den konstaterbara nyttan för företaget* (p. 12).
Uppfinningsvärdet kan vidare fastställas på grundval av den nytta, som företaget fått av utnyttjandet av uppfinningen.

c. *uppskattningen av uppfinningsvärdet* (p. 13).
Slutligen kan uppfinningsvärdet uppskattas.

4. Vid sidan av licensanalogimetoden enligt p. 3 a kommer i enskilda fall även andra analogimetoder i fråga. I stället för den analoga licenssatsen kan sålunda köppriset tagas som utgångspunkt, om en total gottgörelse (jfr. p. 40) är på sin plats och det köppris är känt, som i jämförbara fall brukar överenskommas med fria uppfinnare. Rörande jämförbarheten och nödvändigheten att justera köppriset så att det passar för den tjänsteuppfinning, som skall bedömas, gäller p. 9 analogt.

5. Vilka av de under p. 3 och 4 anförda metoderna som skall användas, beror på omständigheterna. Om en industrigren äger kännedom om de licenssatser eller köppris, som vid övertagandet av en liknande produkt eller ett liknande förfaringssätt brukar avtalas, kan man utgå från licensanalogin.

Fastställandet av uppfinningsvärdet enligt den konstaterbara nyttan för företaget kommer framför allt i fråga vid uppfinningar, med vilkas hjälp besparingar kan uppnås, samt vid förbättringsuppfinningar, om förbättringen icke är av den art, att den med det förbättrade föremålet uppnådda omsättningen kan tjäna som värderingsgrundval. Metoden kan vidare begagnas vid uppfinningar, vilka avser produkter, maskiner och inrättningar, som en-

dast används inom företaget, och vid uppfinningar, som avser förfaringssätt, som endast används inom företaget och hos vilka omsättningen icke utgör någon tillräcklig värderingsgrundval. Metoden att fastställa uppfinningsvärdet enligt den konstaterbara nyttan för företaget har den nackdelen, att det ofta är vanskligt att fastställa nyttan och att kontrollera beräkningarna av nyttan. Ibland torde man emellertid kunna kalkylera nyttan med stöd av att utgångsmaterialet förbilligas, löne-, energi- eller reparationskostnaderna sänkes eller resultatet ökar. Vid valet av denna metod bör vidare hänsyn tagas till att arbetsgivaren på grund av de upplysnings- och redovisningsskyldigheter, som åligger honom enligt § 242 Bürgerliches Gesetzbuch, här kan ha skyldighet till en längre gående redovisning av företagets kalkyler än vid fastställandet av uppfinningsvärdet enligt licensanalogin. Uppskattningen av uppfinningsvärdet bör endast tillgripas, om detta med hjälp av metoderna enligt p. 3 a och b eller p. 4 icke eller endast med oproportionellt höga kostnader kan fastställas (t. ex. vid arbetsskyddsmedel eller -inrättningar, om dessa icke är allmänt användbara). Det kan vidare vara tillrådligt att begagna sig av en av beräkningsmetoderna för att kontrollera ett resultat, som uppnåtts med hjälp av de andra metoderna.

2. Fastställandet av uppfinningsvärdet enligt licensanalogin

6. Vid denna metod måste prövas, huruvida man kan göra en jämförelse. Härvid måste beaktas, huruvida överensstämmelse råder ifråga om de faktorer, som påverkar licenssatsens storlek. Uppmärksammas bör i synnerhet förbättringen eller försämringen av verkningssättet, byggnadsformen, vikten, utrymmesbehovet, noggrannheten, driftssäkerheten; förbilligandet eller fördyringen av framställningen, i synnerhet hos arbetsmaterialet och arbetstiderna; utvidgningen eller begränsningen av användbarheten; frågan huruvida en uppfinning utan vidare låter sig inordnas i den löpande produktionen eller om förändring ifråga om framställningen och konstruktionerna är nödvändiga, om en omedelbar användning är möjlig eller om fortsatta omfattande försök måste genomföras; den förväntade ökningen av omsättningen, möjligheten att övergå från individuell produktion till serieframställning, utökade eller förenklade möjligheter till reklam, gynnsam prisgestaltning. Vidare måste prövas, vilket skyddsomfång som tillkommer den skyddsrätt, som tilldelas uppfinningens föremål, och om ägandet av skyddsrätten har tekniska och ekonomiska verkningar för företaget. Ofta har även vid ingående av ett licensavtal med ett litet företag en högre licenssats avtalats än vid avslutande av licensavtal med en väl introducerad storfirma, då denna i allmänhet kan väntas uppnå en större omsättning än mindre företag. Dessutom måste vid jämförelsen hänsyn tagas till vem som i de likartade fall, med vilka jämförelsen göres, bär kostnaderna för skyddsrätten.

7. Om man jämför med den licenssats, som brukar betalas till en fri uppfinnare, måste man utgå från samma relationsstorhet; omsättning eller produktion kommer ifråga som relationsstorheter. Vidare måste uppmärksammas, om produktens fakturavärda, när den lämnar företaget, eller mellanprodukternas företagsinterna kalkylvärde i analogifallet lagts till grund för fastställandet av omsättningsvärdet. Vid beräkningen av uppfinnings-

värdet med hjälp av omsättningen eller produktionen kommer man i allmänhet att utgå från den faktiskt uppnådda omsättningen eller den faktiskt uppnådda produktionen. Ibland torde man emellertid även kunna utgå från en överenskommen minimiomsättning eller också från den omsättning, som uppnåtts tack vare uppfinningen.

8. Om en uppfinning påverkar en anordning, som är sammansatt av olika delar, kan vid fastställandet av uppfinningsvärdet antingen värdet för hela anordningen eller endast den del läggas till grund, vars värde blivit påverkat. Härvid måste hänsyn tagas till på vilken grundval licensen inom vederbörande industrigren brukar avtalas, och om den patenterade delen ensam eller endast i förbindelse med hela anordningen brukar värderas. Detta kommer ofta att bero på om genom användningen av uppfinningen endast delen eller hela anordningen stigit i värde.

9. Om det visar sig vid en jämförelse, att tjänsteuppfinningen och de fria uppfinningar, som begagnas för jämförelse, ifråga om nyss nämnda synpunkter icke överensstämmer, skall licenssatsen i motsvarande utsträckning höjas eller minskas. Det finns emellertid ingen anledning att minska licenssatsen av det skälet att det är fråga om en tjänsteuppfinning; denna synpunkt kommer först att uppmärksammas vid fastställandet av andelsfaktorn.

10. Hållpunkter för fastställandet av licenssatsen inom de olika industrigrenarna kan finnas däri att t. ex. i allmänhet

inom elektronikindustrin en licenssats av	1/2– 5 %
inom maskin- och verktygsindustrin en licenssats av ...	1/3–10 %
inom den kemiska industrin en licenssats av	2– 5 %
på det farmacevtiska området en licenssats av	2–10 %

av omsättningen är bruklig.

11. När det gäller särskilt stor omsättning, kan följande fr. o. m. 1 miljon DM gällande skala tjäna som ledtråd för en minskning av licenssatsen, motsvarande vad som i praktiken tillämpas. I det enskilda fallet måste emellertid hänsyn tagas till, om och i vilken utsträckning sådana minskningar av licenssatsen inom de olika industrigrenarna är brukliga vid fria uppfinningar:

Vid en totalomsättning

av 0– 1 miljon DM:		ingen minskning av licenssatsen,
av 1– 2 miljon DM:	20 %	minskning av licenssatsen för den del av omsättningen, som överstiger 1 miljon DM,
av 2– 4 miljon DM:	40 %	minskning av licenssatsen för den del av omsättningen, som överstiger 2 miljoner DM,
av 4–10 miljon DM:	60 %	minskning av licenssatsen för den del av omsättningen, som överstiger 4 miljoner DM,

av 10–20 miljon DM: 65 % minskning av licenssatsen för den del av omsättningen, som överstiger 10 miljoner DM,

av 20–40 miljon DM: 70 % minskning av licenssatsen för den del av omsättningen, som överstiger 20 miljoner DM.

Exempel:

Vid en omsättning av 5 miljoner skall licenssatsen minskas som följer:

för omsättningen överstigande 1 miljon fr. o. m. 1 miljon med 20 %,
för omsättningen överstigande 2 miljoner fr. o. m. 2 miljoner med 40 %,
för omsättningen överstigande 4 miljoner fr. o. m. 4 miljoner med 60 %.

Antag att licenssatsen är 5 %. I så fall utgör uppfinningsvärdet vid en omsättning av 5 miljoner DM:

för omsättningen av 1 miljon	= 5 % av 1 miljon	= 50 000 DM
för omsättningen av ytterligare 1 milj.	= 4 % av 1 miljon	= 40 000 DM
för omsättningen av ytterligare 2 milj.	= 3 % av 2 miljoner	= 60 000 DM
för omsättningen av ytterligare 1 milj.	= 2 % av 1 miljon	= 20 000 DM
	Uppfinningsvärdet	= 170 000 DM

3. Fastställandet av uppfinningsvärdet enligt den konstaterbara nyttan för företaget

12. Med den konstaterbara nyttan för företaget (beträffande användningen av denna metod jfr. p. 5) menas den differens, som genom användningen av uppfinningen åstadkommits mellan kostnader och inkomster. Fastställandet av detta belopp sker genom kostnads- och inkomstjämförelse enligt företagsekonomiska principer. Härvid begagnas principerna för prisbildningen vid offentliga uppdrag (jfr. förordningen PR nr 30/53 angående priser vid offentliga uppdrag av den 21 november 1953 och riktlinjerna angående fastställandet av priser på grundval av självkostnader). På så sätt skall sålunda hänsyn tagas även till kalkylerade räntor och enskilda risker, den företagsnödvändiga vinsten och eventuellt den kalkylerade företagarelönen. Det på så sätt beräknade beloppet utgör uppfinningsvärdet.

Kostnader, som före uppfinningens färdigställande nedlagts på uppfinningen, skall inte frändragas vid fastställandet av uppfinningsvärdet. Dessa skall uppmärksammas vid fastställandet av andelsfaktorn i riktlinjernas andra del, nämligen såtillvida som det är fråga om kostnaderna för uppfinnarens arbetskraft, enligt tabell c i p. 34, och såtillvida som det är fråga om övriga kostnader vid uppfinningens färdigställande, enligt tabell b i p. 32 (tekniska hjälpmedel).

4. Uppskattning

13. I vissa fall kan de metoder för fastställandet av uppfinningsvärdet, som hittills framställts, inte användas, då några liknande fall icke finns eller då nyttan icke kan fastställas. I sådana eller liknande fall måste uppfinningsvärdet uppskattas (beträffande användningen av uppskattningsmetoden jfr. p. 5, sista st.). Härvid kan man utgå från det pris, som företaget skulle ha behövt betala, om det skulle ha varit tvunget att köpa uppfinningen från en fri uppfinnare.

II. Licens-, köp- och utbytesavtal

14. Om uppfinningen icke användes i företaget utan utnyttjas genom lämnande av licenser, är uppfinningsvärdet lika med nettolicensinkomsten. För fastställandet av nettobeloppet drages från bruttolicensinkomsten dels utvecklingskostnaderna efter uppfinningens färdigställande och dels de kostnader, som uppstått för att göra uppfinningen driftsmogen. Vidare frändrages de kostnader för patent- och licensförvaltningen, för skyddsrättsöverföringen samt de med licenslämnandet sammanhängande utgifter (t. ex. skatter, med undantag för de inländska rena vinstskatterna, förhandlingskostnader), som faller på licensgivningen i det enskilda fallet. I den mån sådana kostnader uppstått, inräknas även en motsvarande andel i arbetsgivarens allmänna kostnader, om dessa allmänna kostnader icke redan ingår i förut nämnda kostnader. Dessutom skall vid fastställandet av nettolicensinkomsten beaktas, om arbetsgivaren som licensgivare i det enskilda fallet icke står en risk genom att han även i framtiden kan ha utgifter genom försvaret av skyddsrättigheterna, beivrandet av intrång etc.

Om inkomsterna inte beror på licensgivningen utan på meddelande av särskilda erfarenheter (know how), drages även dessa inkomster vid beräkningen av uppfinningsvärdet från bruttolicensinkomsten om dessa erfarenheter icke är att anse som tekniska förbättringsförslag enligt lagens § 20, 1:a st. Vid bedömningen av frågan, om och i vilken utsträckning inkomsten beror på förmedlandet av särskilda erfarenheter, skall icke endast licensavtalets innehåll beaktas. Här skall även hänsyn tagas till det faktiska förhållandet mellan licensens värde och värdet av förmedlandet av särskilda erfarenheter.

En minskning enligt skalan i p. 11 är skälig, endast i den mån den även beviljas arbetsgivarens licenstagare.

15. Om fastställandet av dessa omkostnader och uppgifter bereder stora svårigheter, kan det vara ändamålsenligt att förfara i analogi med de sedvanliga sätten för avtalsutformningen mellan en fri uppfinnare som licensgivare och arbetsgivaren som licenstagare. I praktiken erhåller en fri uppfinnare med hänsyn till nämnda kostnader och utgifter, som uppstår för en generallicenstagare (licenstagare med ensam och obegränsad licens) ca 20–50 %, i särskilda fall även mer än 50 % och i undantagsfall t. o. m. mer än 75 % av den bruttolicensinkomst, som intjänas genom användningen av en uppfinning. I synnerhet skall hänsyn tagas till om vid licensgivningen uteslutande och obegränsade licenser eller enkla eller begränsade licenser lämnats. Om en obegränsad licens lämnas, behåller arbetsgivaren icke någon

egen nyttjanderätt och torde i allmänhet icke heller löpande kunna förmedla några ytterligare egna erfarenheter. I dessa fall borde därför uppfinningsvärdet snarast fastställas till 50 % och mer. Vid lämnandet av en enkel eller begränsad licens torde uppfinningsvärdet vid samtidigt utnyttjande av uppfinningen genom arbetsgivaren, och därmed ett löpande förmedlande av egna erfarenheter förenas, snarast ligga vid den lägre gränsen.

16. Om uppfinningen säljes, fastställes uppfinningsvärdet på samma sätt genom minskningen av bruttoinkomsten till nettoinkomsten. I motsats till licensgivningen är härvid emellertid i de flesta fall icke att räkna med att hänsyn bör tagas även till framtida uppgifter och belastningar för arbetsgivaren som säljare. Vid fastställandet av nettoinkomsten skall hänsyn tagas till alla utgifter för uppfinningens utveckling, sedan denna färdigställts, kostnaderna för att göra uppfinningen driftsmogen, för säkerställandet och överförandet av skyddsrätten, för de med försäljningen sammanhängande utgifterna (t. ex. skatter, med undantag för rena inländska resultatskatter, förhandlingskostnader) samt till en motsvarande andel i arbetsgivarens allmänna kostnader, i den mån dessa icke redan ingår i förut nämnda kostnader.

Såvida köppriset icke beror på överförandet av skyddsrätten utan på meddelandet av särskilda erfarenheter (know how), avdrages även dessa inkomster vid beräkningen av uppfinningsvärdet från bruttoinkomsten, om dessa erfarenheter icke kan anses som tekniska förbättringsförslag enligt lagens § 20, 1:a st. Vid bedömningen av frågan, om och i vilken utsträckning köppriset beror på meddelandet av särskilda erfarenheter, skall icke endast köpavtalets innehåll beaktas. Här skall även hänsyn tagas till det faktiska förhållandet mellan skyddsrättens värde och värdet av meddelandet av särskilda erfarenheter.

17. Om uppfinningen utnyttjas genom ett utbytesavtal, kan man försöka att till en början konstatera avtalets totalnytta för arbetsgivaren för att sedan – genom uppskattning av den kvot, som faller på den begagnade tjänsteuppfinningen – utreda tjänsteuppfinningens andel i totalnyttan. Är detta ogörligt, torde man behöva uppskatta uppfinningsvärdet enligt p. 13.

Såvida föremålet för utbytesavtalet inte är överlämnandet av skyddsrättigheter eller nyttjanderättigheter utan meddelande av särskilda erfarenheter (know how), tages hänsyn härtill vid fastställandet av avtalets totalnytta, i den mån dessa erfarenheter icke kan anses som tekniska förbättringsförslag enligt lagens § 20, 1:a st. Vid bedömningen av frågan, om och i vilken utsträckning överlämnandet av särskilda erfarenheter är föremål för utbytesavtalet, skall icke endast avtalets innehåll anlitas. Här skall även hänsyn tagas till det faktiska förhållandet mellan skyddsrättigheternas värde och värdet av meddelandet av särskilda erfarenheter.

III. Spärrpatent

18. Spärrpatent utgör ett särskilt fall för utnyttjandet av en tjänsteuppfinning. Härmed menas i allmänhet patent, som uttagas och upprätthålles endast för att förhindra, att en konkurrent utnyttjar uppfinningen och därigenom skadar den egna löpande eller framtida produktionen. Vid dessa patent underlåtes utnyttjandet, då antingen ett liknande patent redan an-

vändes i företaget eller då en tillverkning, som motsvarar patentet, utan förefintligheten av ett patent redan pågår i företaget eller igångsättandet av en sådan tillverkning förestår. Om en uppfinning redan utnyttjas i företaget, vilken med hjälp av den andra uppfinningen kan kringgås, och om de bägge uppfinningarnas ekonomiska betydelse är ungefär lika, torde i anslutning till användningen av den första uppfinningen hållpunkter kunna finnas angående uppfinningsvärdet av den andra. Värdesumman för bägge uppfinningarna kan emellertid vara högre än den första uppfinningens uppfinningsvärde. Man kan genom uppskattning komma underfund med vilken andel i omsättningen, i produktionen och i nyttan som vid användningen av den andra uppfinningen skulle falla på denna. Även om man på så sätt skulle konstatera, att de två uppfinningarna är ungefär likvärdiga, är det skäligt att värdera den andra uppfinningen till mindre än hälften av de bägge uppfinningarnas värdesumma, då det måste betraktas som en särskild förmån för utnyttjade uppfinningar, att deras användbarhet i praktiken redan styrkts och att de redan är introducerade på marknaden. En andra uppfinning, som gör det möjligt att kringgå den första, kan medföra en svaghet ifråga om den första uppfinningens skyddsområde, vilken inte alltid uppmärksammas vid fastställandet av den första uppfinningens uppfinningsvärde. Här kan sålunda en anledning för ett nytt fastställande av ersättningen enligt lagens § 12, st. 6, föreligga.

IV. Skyddsrättskomplex

19. Om vid ett förfarande eller i en produktion flera uppfinningar användes, skall till en början – om det här är fråga om ett totalkomplex, som enhetligt skall värderas – totalkomplexets värde fastställas, eventuellt inklusive icke-utnyttjade spärrskyddsrättigheter. Det på så sätt fastställda totala uppfinningsvärdet uppdelas på de olika uppfinningarna. Härvid skall hänsyn tagas till vilket inflytande, som de enskilda uppfinningarna har på totalgestaltningen av det föremål, som är belastat med skyddsrättskomplexet.

V. Icke använda uppfinningar

20. Icke använda uppfinningar är sådana uppfinningar, som varken användes i företaget eller som spärrpatent, icke heller utnyttjas utanför företaget genom licensgivning, försäljning eller byte. Bedömningen av deras värde är beroende på av vilka skäl de icke användes eller utnyttjas (jfr. p. 21–24).

1. Lager- och utbyggnadspatent

21. Lagerpatent är patent på uppfinningar, som vid tidpunkten för meddelandet av patent ännu icke användes eller ännu icke kan användas, men som man räknar med senare skall användas eller kunna användas. Man avstår ifrån att använda dylika patent t. ex. därför att man vill avvakta den tekniska utvecklingen tills användningen av patentet förefaller möjlig. Dylika uppfinningar hålles "på lager" till den tid de kan användas praktiskt. De har ett uppfinningsvärde på grund av den skäliga förväntan på sin an-

vändbarhet. Lagerpatent, som endast förbättrar existerande patent, betecknas som utbyggnadspatent.

Värdet av lagerpatent eller utbyggnadspatent torde behöva uppskattas fritt, varvid det väntade senare användningssättet och storleken av den vinst, som då sannolikt kommer att uppnås, kan lämna hållpunkter. Vid en senare användning torde ofta skäl för ett nytt fastställande av ersättningen enligt lagens § 12, 6:e st., föreligga. Huruvida någon ersättning skall utgå för användbara lagerpatent, som inte utnyttjas, bedömes enligt p. 24.

2. Icke användbara uppfinningar

22. Uppfinningar, som icke utnyttjas, då de ekonomiskt sett icke är användbara och som icke heller förväntas senare kunna användas, äger icke något uppfinningsvärde. Av det faktum, att en skyddsrätt meddelats, framgår icke motsatsen: patentverkets prövning avser endast nyhet, framsteg och uppfinningsnivå, däremot icke om uppfinningen kan utnyttjas med ekonomisk framgång. Uppfinningar, som icke användes i företaget, icke kan utnyttjas som spärrpatent eller genom licensgivning, försäljning eller byte och icke heller har något värde som lagerpatent, borde friges åt uppfinnaren.

3. Uppfinningar, vilkas användbarhet ännu icke kan fastställas

23. Man torde icke alltid genast kunna fastställa, om en uppfinning kan utnyttjas ekonomiskt eller om man kan räkna med dess senare användbarhet. För detta torde man i åtskilliga fall behöva en viss prövnings- och utprovningstid. När och så länge arbetsgivaren prövar och utprovar uppfinningen och den ekonomiska användbarheten ännu icke fastställts, är det i regel icke skäligt att betala en ersättning. Det är visserligen möjligt att det visar sig, att uppfinningen kan utnyttjas, men denna möjlighet kompenseras på ett skäligt sätt genom att arbetsgivaren på egen bekostnad prövar och utprovar uppfinningen och därmed för sin del bereder uppfinnaren tillfälle att vid gynnsamma prövningsresultat erhålla en ersättning.

Den tid, som skäligen måste beviljas företaget för att pröva uppfinningens ekonomiska användbarhet, kommer från fall till fall att vara olika, men den borde endast i särskilda undantagsfall överskrida tre till fem år sedan patentet meddelats. Om efter denna tid patentet icke friges, torde ofta en faktisk förmodan tala för att den äger ett värde, om än endast som lager- eller utbyggnadspatent.

4. Uppfinningar, vilkas användbarhet icke eller icke helt utnyttjas

24. Om en uppfinning helt eller delvis icke utnyttjas, trots att den kan utnyttjas, skall vid fastställandet av uppfinningsvärdet hänsyn tagas till de outnyttjade användningsmöjligheterna inom ramen för de vid en rationell bedömning existerande ekonomiska möjligheterna.

VI. Särskilda föreskrifter

1. Begränsat ianspråktagande

25. Vid värderingen av den icke-uteslutande rätten (enkel licens) till utnyttjandet av tjänsteuppfinningen gäller i motsvarande delar vad som sagts angående den obegränsat ianspråktagna tjänsteuppfinningen. Fastställandet av uppfinningsvärdet sker emellertid endast med hänsyn till den faktiska användningen genom arbetsgivaren; den icke-utnyttjade ekonomiska användbarheten (jfr. p. 24) tages icke hänsyn till.

Om uppfinningsvärdet fastställes med hjälp av den fastställbara nyttan för företaget, skiljer sig i övrigt fastställandet av uppfinningsvärdet vid begränsat ianspråktagande icke från fastställandet vid obegränsat ianspråktagande.

Vid fastställandet av uppfinningsvärdet efter licensanalogin skall man så långt som möjligt utgå från de procentsatser, som brukar avtalas för enkla licenser med fria uppfinnare. Om sådana erfarenhetsmässiga satser för enkla licenser icke är kända, kan man även utgå från en uppfinning, för vilken en full licens meddelats; härvid bör emellertid uppmärksammas, att de licenssatser, som i praktiken betalas för enkla licenser, i regel, men ingalunda i alla fall, är något lägre än de för fulla licenser betalade procentsatserna. Om arbetstagaren meddelat licenser, kan de i dessa licensavtal överenskomna licenssatserna i lämpliga fall begagnas som mått på uppfinningsvärdet. Om arbetstagaren icke erhållit någon skyddsrätt, åstadkommer detta faktum icke att ersättningen minskas. Någon ersättning betalas emellertid icke eller icke längre, om uppfinningen blivit så känd att den på grund av att en skyddsrätt saknas utan intrång utnyttjas även av konkurrenter.

2. Utlandsförsäljning och utländska skyddsrättigheter

26. Om det inländska företaget levererar till utlandet, definieras nyttan vid beräkningen av uppfinningsvärdet enligt den konstaterbara nyttan för företaget som i inlandet. På samma sätt tages vid beräkningen av uppfinningsvärdet enligt licensanalogin hänsyn till omsättningen eller produktionen även såtillvida som inlandet levererar till utlandet. Vid särskild användning i utlandet (t. ex. produktion i utlandet, licensgivning i utlandet) stiger uppfinningsvärdet i motsvarande utsträckning, om någon motsvarande skyddsrätt existerar där.

3. Uppfinningar, som utnyttjas som företagshemligheter

27. Uppfinningar som utnyttjas som företagshemligheter, ersättes på samma sätt som skyddade uppfinningar. Härvid skall enligt lagens § 17, 4:e st., hänsyn även tagas till de ekonomiska nackdelar, som uppkommer för arbetstagaren på grund av att ingen skyddsrätt meddelats för tjänsteuppfinningen. Nackdelen kan bl. a. ligga däri att uppfinnaren som sådan icke blir känd eller att tjänsteuppfinningen endast i begränsad utsträckning kan utnyttjas. En nackdel kan även bestå däri att tjänsteuppfinningen blir känd i förtid och i brist på rättsskydd utnyttjas av andra konkurrenter.

B. *Uppfinningar, som kan beredas mönsterskydd*[2]

28. Vid fastställandet av uppfinningsvärdet för tjänsteuppfinningar, som kan beredas mönsterskydd, kan i princip samma metoder användas som vid patenterbara tjänsteuppfinningar. Om uppfinningsvärdet fastställes enligt den konstaterbara nyttan för företaget, skall härvid förfaras efter samma principer som vid patenterbara tjänsteuppfinningar. Om man däremot utgår från licensanalogin, skall man om möjligt utgå från de licenser, som i jämförbara fall är brukliga för uppfinningar, som kan beredas mönsterskydd. Om sådana licenssatser för uppfinningar, som gjorts av fria uppfinnare och som kan beredas mönsterskydd, icke är kända, kan man vid licensanalogin även utgå från de licenssatser, som är brukliga för jämförbara patenterbara uppfinningar. Härvid bör emellertid observeras följande. I praktiken torde de licenser, som för varumönster brukar betalas till fria uppfinnare, ofta vara lägre än licenserna för patenterbara uppfinningar. Detta beror bl. a. på det i allmänhet mera begränsade skyddsomfånget och på den kortare lagliga skyddstiden när det gäller mönsterskydd. Oklarheten ifråga om mönsterskydd kan emellertid, när det gäller tjänsteuppfinningar, till arbetstagarens nackdel beaktas endast när i det enskilda fallet betänkligheterna mot att mönsterskydd kan beredas är så bestämda, att en minskning av analogilicenssatsen framstår som skälig. Om i detta fall varumönstret icke attackeras eller om det framgångsrikt försvaras, torde i allmänhet skäl föreligga för ett förnyat fastställande av ersättningen enligt lagens § 12, 6:e st.

Om en patenterbar uppfinning enligt lagens § 13, 1:a st., sats 2, anmäles som varumönster, fastställes uppfinningsvärdet som ifråga om en patenterbar uppfinning. Härvid skall emellertid varumönstrets kortare lagliga skyddstid beaktas.

C. *Tekniska förbättringsförslag (§ 20, 1:a st.)*

29. Ifråga om tekniska förbättringsförslag, som bereder arbetsgivaren en liknande förmånsställning som en industriell skyddsrätt, har arbetstagaren ett anspråk mot arbetsgivaren på skälig ersättning, så snart denne utnyttjar förslagen. En sådan förmånsställning erhålles genom tekniska förbättringsförslag, som icke kan imiteras av tredje part (t. ex. användning av hemliga förfaranden, användning av produkter, som icke kan analyseras). Förmånsställningen måste erhållas genom det tekniska förbättringsförslaget som sådant. Om det användes på ett föremål, som redan åtnjuter en sådan förmånsställning, föreligger skyldighet till gottgörelse för förslaget endast i den mån som detta i och för sig, sålunda bortsett från den redan existerande förmånsställningen, skulle bereda förmånsställning. Vid fastställandet av värdet för det tekniska förbättringsförslaget enligt lagens § 20, 1:a st., skall samma metoder användas som vid fastställandet av uppfinningsvärdet för patenterbara uppfinningar. Härvid beaktas emellertid endast den faktiska användningen genom arbetsgivaren. Den outnyttjade ekonomiska användbarheten (p. 24) beaktas icke. Så snart förmånsställningen bortfaller, då den tekniska nyheten blivit så känd att den även kan utnyttjas av konkurrenter utan intrång, betalas icke eller icke längre någon ersättning.

[2] Härmed avses Gebrauchsmuster, som är en skyddsform för redskap och bruksföremål eller delar därav med lägre krav på uppfinningshöjd än patent. Den svenska termen för företeelsen är nyttighetsmodell. *(Egen anm.)*

ANDRA DELEN

Andelsfaktorn

30. Med hänsyn till att det icke är fråga om en fri uppfinning, skall ett vederbörligt avdrag göras från det uppfinningsvärde, som fastställts enligt första delen. Den andel, som med beaktande av detta avdrag från uppfinningsvärdet framkommer för arbetstagaren, fastställes i form av en i procent uttryckt andelsfaktor.

Andelsfaktorn bestämmes:

a) genom det sätt, på vilken uppgiften ställts,

b) genom det sätt, på vilket uppgiften lösts,

c) genom arbetstagarens uppgifter och ställning i företaget.

De i det följande bakom de olika grupperna i översikterna a), b) och c) infogade värdesiffrorna avser beräkningen av andelsfaktorn enligt tabellen i p. 37. I den mån en värdering i det enskilda fallet som ligger mellan de olika grupperna förefaller skälig kan mellanvärden bildas (t. ex. 3,5).

a) Det sätt på vilket uppgiften ställts

31. Arbetstagarens andel i tillkomsten av tjänsteuppfinningen är desto större, ju större hans initiativ är vid problemställningen och ju större hans delaktighet i insikten i företagets brister och behov. Dessa synpunkter kan beaktas i enlighet med följande sex grupperingar.

Anledning till arbetstagarens uppfinning kan ha varit:

1) företaget kan ha ställt en uppgift med direkt anvisning om det tillvägagångssätt, som sedan använts (1);
2) företaget kan ha ställt en uppgift utan direkt anvisning om det tillvägagångssätt, som sedan använts (2);
3) utan att företaget har ställt uppgiften, har uppfinnaren genom att tillhöra företaget fått reda på dessa brister och behov, som han emellertid inte själv har konstaterat (3);
4) utan att företaget har ställt uppgiften, har uppfinnaren genom att tillhöra företaget fått reda på dessa brister och behov, som han själv har konstaterat (4);
5) han har själv på sitt arbetsområde ställt uppgiften (5);
6) han har själv utanför sitt arbetsområde ställt uppgiften (6).

Ifråga om grupp 1 är det betydelselöst, om företaget hänvisat uppfinnaren till den använda lösningen redan vid ställandet av uppgiften eller först senare, om icke uppfinnaren av sig själv redan slagit in på denna väg till lösningen. Om uppfinnaren vid en uppfinning, som hör till grupp 3 eller 4, av företaget senare hänvisats till den inslagna vägen till lösningen, kan det vara skäligt att inordna uppfinningen i en lägre grupp, om icke uppfinnaren av sig själv redan slagit in på denna väg till lösningen. Om inom grupp 3 eller 4 uppgiften ligger utanför uppfinnarens arbetsområde, torde det vara skäligt att inordna uppfinningen i en högre grupp.

Vidare skall beaktas, att redan i själva uppgiftsställandet kan ligga en

direkt hänvisning till den inslagna vägen till lösning, om uppgiften ställs på ett mycket begränsat sätt. Å andra sidan är helt allmänna anvisningar (t. ex. att söka göra uppfinningar) ännu icke att anse som ställande av uppgift enligt ovanstående översikt.

b) Det sätt på vilket uppgiften löses

32. Vid fastställandet av värdesiffrorna för lösningen av uppgiften skall följande synpunkter beaktas:

1) Lösningen finnes med hjälp av överväganden, som brukar förekomma i uppfinnarens yrkesutövning.
2) Lösningen finnes tack vare arbeten och kunskaper i företaget.
3) Företaget stöder uppfinnaren med tekniska hjälpmedel.

Om alla dessa kännetecken föreligger vid en uppfinning, erhåller denna för lösningen av uppgiften värdesiffran 1. Om intet av dessa kännetecken föreligger, erhåller uppfinningen värdesiffran 6.

Om vid en uppfinning de nämnda tre kännetecknen delvis förekommer i realiteten, tillkommer uppfinningen för lösningen av uppgiften en värdesiffra mellan 1 och 6. Vid fastställandet av värdesiffran för lösningen av uppgiften skall förhållandena i det enskilda fallet beaktas även med hänsynstagande till de nämnda tre kännetecknens vikt (t. ex. i vilken utsträckning uppfinningen understöddes med tekniska hjälpmedel).

I uppfinnarens yrkesutövning "brukliga" överväganden är sådana, som härstammar från kunskaper och erfarenheter, som han måste äga för att kunna fullgöra de honom anförtrodda uppgifterna.

Arbeten och kunskaper "i företaget" är insikter, arbeten, uppslag, erfarenheter, påpekanden etc. inom företaget, vilka lett uppfinnaren mot lösningen eller väsentligt underlättat för honom att finna den.

"Tekniska hjälpmedel" är energi, råvaror och föremål inom företaget, vilkas disposition väsentligt bidragit till att tjänsteuppfinningen tillkommit. Även dispositionen av arbetskraft skall värderas som "tekniska hjälpmedel".

Uppfinnarens arbetskraft och allmänna kostnader för forskning, laboratorieinrättningar och apparatur, som under alla förhållanden skulle ha uppstått, är icke att anse som tekniska hjälpmedel i denna mening.

c) Arbetstagarens ställning och uppgifter inom företaget

33. Arbetstagarens andel minskas desto mera, ju större den inblick är, som han genom sin ställning erhåller i företagets produktion och utveckling, och ju större förväntningar man – på grund av hans ställning och den arbetslön han erhåller vid tidpunkten av uppfinningens anmälan – kan hysa om att han medarbetar vid företagets tekniska utveckling. Med ställning i företaget avses icke den nominella utan den faktiska ställning arbetstagaren intager, dvs. den ställning, som tillkommer honom med hänsyn till de honom åliggande uppgifterna, och den inblick han kan få i vad som sker inom företaget.

34. Följande arbetstagaregrupper kan åtskiljas, varvid värdesiffran är desto högre, ju mindre prestationsförväntan är:

8:e gruppen: Hit hör arbetstagare, som i huvudsak saknar utbildning för sin verksamhet inom företaget (t. ex. icke-yrkesutbildade arbetare, hjälparbetare, icke helt yrkesutbildade ["Angelernte"], lärlingar). (8)

7:e gruppen: Till denna grupp räknas de arbetstagare, som erhållit en hantverksmässig-teknisk utbildning (t. ex. yrkesarbetare, laboratoriebiträden, montörer, enkla ritare), även om de sedan fått mindre uppsiktsskyldighet (t. ex. förarbetare, arbetsledare i underordnad ställning o. d.). Av dylika personer väntar man sig i allmänhet, att de utför sina uppgifter med viss teknisk förståelse. Å andra sidan bör tagas hänsyn till att man av denna yrkesgrupp i regel icke väntar sig lösningen av konstruktiva eller metodiskt-tekniska uppgifter. (7)

6:e gruppen: Hit hör personer, som är tillsatta som företagets lägre arbetsledning (t. ex. arbetsledare i mellangrads- och högre ställning, verkmästare) eller som erhållit en något grundligare teknisk utbildning (t. ex. laboranter, tekniker). Av dessa arbetstagare väntar man sig i regel redan, att de gör förslag angående rationaliseringen av den verksamhet som de har att sköta, och att de är angelägna om enkla tekniska förbättringar. (6)

5:e gruppen: Till denna grupp räknas de arbetstagare, som erhållit en högre teknisk utbildning, antingen på universitet eller tekniska högskolor eller, om de är sysselsatta inom produktionen, på tekniska gymnasier eller tekniska institut respektive fackskolor. Av dessa arbetstagare väntar man sig ett livligt tekniskt intresse och förmågan att lösa vissa konstruktiva eller metodiska uppgifter. (5)

4:e gruppen: Hit hör personal i produktionsledande ställningar (gruppledare, dvs. ingenjörer eller kemister, som själva har underställda ingenjörer eller kemister) och de ingenjörer och kemister, som är sysselsatta med utvecklingsarbeten. (4)

3:e gruppen: Till denna grupp räknas inom framställningen ledaren för en hel produktionsgrupp (t. ex. teknisk avdelningschef eller verkschef), inom utvecklingsarbetet gruppledarna på konstruktionsbyråer och utvecklingslaboratorier samt inom forskningen ingenjörerna och kemisterna. (3)

2:a gruppen: Här inordnas ledarna för utvecklingsavdelningarna och gruppledarna inom forskningen. (2)

1:a gruppen: Till toppgrupperna hör ledarna för hela forskningsavdelningen inom ett företag och de tekniska cheferna för större företag. (1)

Ovanstående översikt kan endast ge vissa hållpunkter.

Inordningen i de olika grupperna måste i det enskilda fallet alltid ske med hänsynstagande till de faktiska förhållandena och med beaktande av vad som sägs i p. 33, 35 och 36. Inom mindre företag bör t. ex. ledaren för forskningsavdelningen icke inordnas i grupp 1 utan – allt efter omständigheterna – i grupp 2, 3 eller 4. Icke heller differentieringen efter arbetet inom framställningen, utvecklingen eller forskningen är alltid berättigad, då i många företag t. ex. de inom utvecklingen sysselsatta arbetstagarna står närmare uppfinningar än de inom forskningen sysselsatta.

35. Om lönenivån icke riktigt motsvarar arbetsuppgiften, kan det vara på sin plats att inordna uppfinnaren i en högre eller lägre grupp, då lönens storlek och prestationsförväntan står i förbindelse med varandra. Detta bör särskilt beaktas vid förhållandet mellan yngre och äldre arbetstagare inom

samma grupp. I regel stiger lönen med åldern, varvid främst den synpunkten är avgörande att den växande erfarenheten efter en lång verksamhet ger anledning att vänta en högre prestation. Sålunda kan en högre betald tjänsteman inom en viss grupp mycket väl inordnas i närmast lägre grupp, medan en yngre, lägre betald tjänsteman tillföres närmast högre grupp. Vidare bör beaktas, att man i viss utsträckning just när det gäller ledande tjänstemän icke väntar att de skall syssla med tekniska detaljer. Särskilt inom större firmor står ledande tjänstemän mera fjärran från den tekniska utvecklingen än utvecklings- och driftsingenjörer. I sådana fall är en justering av gruppindelningen också på sin plats. Även utbildningen torde i regel ge en hållpunkt för inordnandet av arbetstagaren. Utbildningen har emellertid icke något inflytande härpå, om arbetstagaren icke sysselsätts inom företaget i enlighet med sin utbildning. Å andra sidan skall även beaktas, att arbetstagare, som utan motsvarande utbildning skaffat sig större teknisk erfarenhet och sysselsättes och betalas i enlighet härmed, måste inordnas i en motsvarande lägre grupp (dvs. en grupp med lägre värdesiffra, t. ex. från grupp 6 till grupp 5).

36. Av arbetstagare, som är merkantilt verksamma och icke har någon teknisk utbildning, väntas i allmänhet icke några tekniska prestationer. I viss mån annorlunda förhåller det sig ibland med de s. k. tekniskt-merkantila tjänstemännen och de högre merkantila tjänstemännen (merkantila avdelningschefer, förvaltnings- och försäljningsdirektörer m. fl.). Inordningen av dessa personer måste avgöras från fall till fall.

Tabell

37. För beräkningen av andelsfaktorn gäller följande tabell:

a + b + c =	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	(20)
A	2	4	7	10	13	15	18	21	25	32	39	47	55	63	72	81	90	(100)

I denna tabell betyder:

a = de värdesiffror, som följer av det sätt, på vilket uppgiften ställts,
b = de värdesiffror, som följer av det sätt, på vilket uppgiften lösts,
c = de värdesiffror, som följer av vederbörandes uppgifter och ställning inom företaget,
A = andelsfaktorn (arbetstagarens andel i uppfinningsvärdet, uttryckt i procent).

Den summa, som resulterar av värdesiffrorna a, b och c, behöver icke vara något helt tal. Om mellanvärden (t. ex. 3,5) bildats som värdesiffror, fastställes andelsfaktorn genom ett tal, som på motsvarande sätt ligger mellan de anförda siffrorna. Siffrorna 20 och 100 har satts inom parentes, då åtminstone i detta fall en fri uppfinning föreligger.

Ersättningens bortfall

38. Om andelsfaktorn är mycket låg och även uppfinningsvärdet ringa, kan den ersättning, som fastställes enligt ovan nämnda riktlinjer, sjunka till ett honnörsbelopp eller helt *bortfalla*.

TREDJE DELEN

Ersättningens matematiska uträkning

I. Formeln

39. Ersättningens beräkning på grundval av uppfinningsvärdet och andelsfaktorn kan uttryckas i följande formel:

$$V = E \cdot A$$

I denna formel står:

V för den ersättning, som skall betalas,
E för uppfinningsvärdet,
A för andelsfaktorn i procent.

Uppfinningsvärdet enligt licensanalogin kan uttryckas i följande formel:

$$E = B \cdot L$$

I denna formel står:

E för uppfinningsvärdet,
B för relationsstorheten,
L för licenssatsen i procent.

I denna formel kan relationsstorheten vara ett penningbelopp eller ett antal enheter. Om relationsstorheten är ett visst penningbelopp, är licenssatsen ett procenttal (t. ex. 3 % av 100 000 DM). Om relationsstorheten däremot är ett antal enheter eller en viktenhet, är licenssatsen ett visst penningbelopp per styck eller viktenhet (t. ex. 0,10 DM per styck eller viktenhet av den sålda produkten).

Sammanlagt framgår härav för fastställandet av gottgörelsen vid användningen av licensanalogin följande formel:

$$V = B \cdot L \cdot A$$

Här insättes för B alltid motsvarande relationsstorhet (omsättning, produktion). Den kan avse hela skyddsrättstiden (eller hela den i övrigt enligt p. 42 ifrågakommande tiden) eller ett visst periodiskt återkommande tidsavsnitt (t. ex. 1 år). På motsvarande sätt framgår av formeln ersättningen för hela skyddstiden (V) eller för ett visst tidsavsnitt (vid årlig beräkning i det följande betecknat med Vj). Om t. ex. ersättningen beräknas med användning av licensanalogin i förbindelse med omsättningen (U), är formeln för beräkningen av ersättningen:

$$V = U \cdot L \cdot A$$

eller vid årlig beräkning

$$Vj = Uj \cdot L \cdot A$$

Exempel:

Vid en årsomsättning av 400 000 DM, en licenssats av 3 % och en andelsfaktor av (a + b + c = 8) 15 % erhålles följande beräkning:

$$Vj = 400\,000 \cdot \frac{3 \cdot 15}{100 \cdot 100}$$

Ersättningen för ett år utgör i detta fall 1 800 DM.

II. Sättet för betalningen av ersättningen

40. Ersättningen kan fastställas i form av en löpande andel. Om ersättningens storlek beror på omsättningen eller framställningen eller den för företaget konstaterbara nyttan, är det ändamålsenligt att beräkna ersättningen genom efterkalkyl. I detta fall rekommenderas en årlig avräkning, varvid lämpligen delbetalningar borde utgå, om så kan anses skäligt. Om tjänsteuppfinningen utnyttjas genom licensgivning, kommer betalningen av ersättningen i allmänhet att anpassas till betalningen av licenserna.

Ibland kan det anses skäligt att betala ett fast belopp, som utgår en gång eller flera gånger (totalgottgörelse). Detta gäller särskilt i följande fall:

a) Om det är fråga om mindre uppfinningar, för vilka en årlig avräkning med hänsyn till därigenom uppkommande kostnader icke förefaller skälig.

b) Om tjänsteuppfinningen utnyttjas som lager- eller utbyggnadspatent.

c) Om tjänsteuppfinnaren befinner sig i en ställning, i vilken han kan utöva ett bestämmande inflytande på utnyttjandet av sin uppfinning eller på utvecklingen av kompletterande besläktade uppfinningar i företaget, är det för undvikande av intressekonflikter likaledes lämpligt att betala gottgörelsen i form av fasta engångs- eller fleragångsbelopp.

I praktiken förekommer ibland en kombination av båda betalningssätten på så sätt att licenstagaren gör en engångsbetalning och licensgivaren därutöver erhåller en löpande andel i uppfinningsintäkterna. Även en sådan reglering kan utgöra ett skäligt sätt att reglera gottgörelsen.

41. Endast en liten del av patenten upprätthålles i praktiken under hela skyddstiden av 18 år. Ifråga om patenterbara uppfinningar har det, när det gäller totalgottgörelsen, ofta visat sig berättigat att vid beräkningen av en fast engångsgottgörelse i allmänhet lägga en genomsnittlig patentlöptid av en tredjedel av den totala löptiden, dvs. 6 år, till grund för beräkningen. Vid en väsentlig förändring av de omständigheter, som varit avgörande för beräkningen eller fastställandet av gottgörelsen, kan arbetsgivare och arbetstagare enligt lagens § 12, 6:e st., av varandra begära medgivande till en omreglering av gottgörelsen.

III. Den för ersättningsberäkningen bestämmande tiden

42. Den tid, som är bestämmande för beräkningen av ersättningen vid löpande betalning, slutar vid det obegränsade ianspråktagandet med skyddsrättens bortfall. Detsamma gäller det begränsade ianspråktagandet, om en skyddsrätt erhållits. Beträffande ersättningstiden vid begränsat ianspråktagande hänvisas i övrigt till p. 25. I undantagsfall kan synpunkten om er-

sättningens skälighet även leda till att en betalning utöver skyddsrättens löptid framstår som berättigad. Detta gäller t. ex. om en uppfinning först på de sista åren av skyddsrättstiden praktiskt utnyttjats och den förmånsställning, som patentinnehavaren tack vare patentet under dess löptid innehar på marknaden, på grund av särskilda omständigheter ytterligare kan upprätthållas. Sådana särskilda omständigheter kan t. ex. bestå däri att uppfinningen avser ett skyddat förfarande, för vars utövande intensiva driftsinterna erfarenheter är nödvändiga, som icke utan vidare efter skyddsrättstidens slut står till förfogande för konkurrenter.

43. Om skyddsrätten blir upphävd, förblir arbetsgivaren ändå till nullitetsförklaringen skyldig att betala ersättningen, då arbetsgivaren till dess har en faktisk användningsmöjlighet och en gynnsammare affärsställning, som han icke skulle ha utan ianspråktagandet. Den uppenbara eller sannolika nulliteten jämställes ifråga om ersättningsanspråket med den faktiska annulleringen, om av de faktiska förhållandena framgår att skyddsrätten förlorat sin hittillsvarande ekonomiska verkan i den utsträckningen att det icke längre vore skäligt att av arbetsgivaren kräva någon ersättning. Så är i synnerhet fallet, när konkurrenter begagnar sig av skyddsrätten utan att behöva befara en stämning för intrång.

Bonn den 20 juli 1959

Chefen för Arbets- och Socialordningsdepartementet

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Inledning 241

FÖRSTA DELEN: Uppfinningsvärdet 242
A. Patenterbara uppfinningar 242
I. Uppfinningar, som utnyttjas i företaget 242
1. Allmänt 242
2. Fastställandet av uppfinningsvärdet enligt licensanalogin 243
3. Fastställandet av uppfinningsvärdet enligt den konstaterbara nyttan för företaget 245
4. Uppskattning 246
II. Licens-, köp- och utbytesavtal 246
III. Spärrpatent 247
IV. Skyddsrättskomplex 248
V. Icke använda uppfinningar 248
1. Lager- och utbyggnadspatent 248
2. Icke användbara uppfinningar 249
3. Uppfinningar, vilkas användbarhet ännu icke kan fastställas 249
4. Uppfinningar, vilkas användbarhet icke eller icke helt utnyttjas 249
VI. Särskilda föreskrifter 250
1. Begränsat ianspråktagande 250
2. Utlandsförsäljning och utländska skyddsrättigheter . . . 250
3. Uppfinningar, som utnyttjas som företagshemligheter . 250
B. Uppfinningar, som kan beredas mönsterskydd 251
C. Tekniska förbättringsförslag 251

ANDRA DELEN: Andelsfaktorn 252
a. Det sätt på vilket uppgiften ställts 252
b. Det sätt på vilket uppgiften löses 253
c. Arbetstagarens ställning och uppgifter inom företaget . 253
Tabell 255
Ersättningens bortfall 255

TREDJE DELEN: Ersättningens matematiska uträkning 256
I. Formeln 256
II. Sättet för betalningen av ersättningen 257
III. Den för ersättningsberäkningen bestämmande tiden . . . 257

Bilaga B Det Edlingska lagförslaget

Förslag till

Lag om rätten till arbetstagares uppfinningar

1 § Denna lag avser här i riket patenterbara uppfinningar av arbetstagare i allmän eller enskild tjänst.

Lärare och vetenskaplig personal vid universitet, högskolor eller andra inrättningar som tillhöra undervisningsväsendet skola icke i denna egenskap anses såsom arbetstagare enligt denna lag, dock att lagen äger tillämpning å sådana lärare vid krigsmaktens skolor och undervisningsanstalter som äro officerare eller underofficerare på aktiv stat.

Ej heller skola anställnings- eller beställningshavare i krigsmaktens reserver eller i väg- och vattenbyggnadskåren eller på övergångs-, disponibilitets- eller reservstat vid krigsmakten eller värnpliktiga i denna egenskap anses såsom arbetstagare enligt denna lag.

2 § Vad i denna lag stadgas skall lända till efterrättelse, såvitt ej annat är uttryckligen överenskommet eller må anses framgå av anställningsförhållandet eller av eljest föreliggande omständigheter. Att i vissa fall villkor som upptagits i avtal rörande rätten till arbetstagares uppfinning är utan verkan eller må jämkas, därom stadgas i 7 § första stycket, 8 § andra stycket och 10 §.

3 § Arbetstagare har till sina uppfinningar samma rätt som andra uppfinnare, om ej annat följer av vad i denna lag sägs.

4 § Har en uppfinning tillkommit såsom resultat av arbetstagarens verksamhet för att fullgöra honom åvilande arbetsuppgifter eller väsentligen genom utnyttjande av erfarenheter i arbetsgivarens rörelse, äger arbetsgivaren, om uppfinningens utnyttjande faller inom hans verksamhetsområde, helt eller delvis inträda såsom arbetstagarens rättsinnehavare med avseende å uppfinningen. Utgör uppfinningen resultat av en i tjänsten förelagd, närmare angiven uppgift, äger arbetsgivaren sådan rätt, även om uppfinningens utnyttjande faller utom hans verksamhetsområde.

Är fråga om uppfinning vars utnyttjande faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde men som tillkommit i annat samband med anställningen än i första stycket sägs, äger arbetsgivaren förvärva rätt att utan hinder

från arbetstagaren utöva uppfinningen i sin verksamhet. Önskar arbetsgivaren i fråga om sådan uppfinning förvärva en mera omfattande rätt än nu sagts, har han företräde framför annan att överenskomma med arbetstagaren därom.

Beträffande uppfinning vars utnyttjande faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde men som tillkommit utan samband med anställningen äger arbetsgivaren företräde framför annan att genom överenskommelse med arbetstagaren förvärva önskad rätt till uppfinningen.

5 § Gör arbetstagaren en uppfinning, som omfattas av bestämmelserna i 4 §, skall han utan dröjsmål lämna arbetsgivaren skriftlig underrättelse därom med angivande av uppfinningens innebörd.

6 § Vill arbetsgivare enligt 4 § första stycket eller andra stycket första punkten förvärva rätt till en uppfinning, skall det ske genom skriftligt meddelande till arbetstagaren senast inom fyra månader från det arbetsgivaren enligt 5 § mottog underrättelse om uppfinningen. Arbetsgivaren äger ej heller under längre tid än nu sagts sådan företrädesrätt som avses i 4 §.

Innan tidsfristen gått till ända eller arbetsgivaren dessförinnan skriftligen förklarat sig icke önska förvärva någon rätt till uppfinningen, äger arbetstagaren ej utan arbetsgivarens skriftliga samtycke förfoga över uppfinningen eller yppa något angående densamma under sådana omständigheter att dess offentliggörande eller utnyttjande för annans räkning kan befaras. Arbetstagaren må dock, sedan underrättelse skett enligt 5 §, söka patent å uppfinningen här i riket; och åligger det honom i sådant fall att skriftligen underrätta arbetsgivaren om ansökningen inom en vecka från det den ingavs till patentmyndigheten.

7 § Inträder arbetsgivare, enligt denna lag eller eljest, helt eller delvis såsom arbetstagarens rättsinnehavare med avseende å en av denne gjord uppfinning, skall arbetstagaren vara berättigad till skälig ersättning; och skall vad nu sagts gälla ändå att annat må hava avtalats före uppfinningens tillkomst.

Vid ersättningens bestämmande skall särskilt hänsyn tagas till uppfinningens värde och omfattningen av den rätt till uppfinningen som arbetsgivaren övertagit ävensom till arbetstagarens anställningsvillkor och den betydelse i övrigt anställningen må hava haft för tillkomsten av uppfinningen.

8 § Sökes inom sex månader efter det arbetstagare slutat anställning som avses i denna lag patent å uppfinning, som gjorts av honom och vars utnyttjande faller inom den förutvarande arbetsgivarens verksamhetsområde, och äger uppfinningen samband med anställningen, skall så anses som om uppfinningen gjorts under anställningen. Utgör uppfinningen resultat av en i tjänsten förelagd, närmare angiven uppgift, vare lag samma, även om uppfinningens utnyttjande faller utom arbetsgivarens verksamhetsområde. Vad ovan stadgats skall dock icke gälla om uppfinnaren förmår göra sannolikt att uppfinningen tillkommit efter det anställningen upphörde.

Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare, innefattande inskränkning i den senares rätt att förfoga över uppfinning som göres mer än ett år efter det anställningen upphört, skall vara utan verkan.

9 § Den som till följd av bestämmelserna i denna lag vinner kännedom om uppfinning må ej utnyttja vad han sålunda erfarit eller i oträngt mål yppa något därom.

10 § Utan hinder av vad genom dom eller avtal blivit bestämt om ersättning enligt 7 § äger rätten annorlunda förordna därom, såframt väsentligen ändrade förhållanden påkalla det; dock må skyldighet att återbetala redan erlagt belopp ej åläggas.

Är tillämpning av villkor, som upptagits i avtal rörande rätten till arbetstagares uppfinning, uppenbarligen stridande mot god sed eller eljest otillbörlig, må ock sådant villkor jämkas eller lämnas utan avseende.

11 § I fråga, som avser tillämpning av denna lag, äger arbetsgivaren eller arbetstagaren och, därest tvisten härom hänskjutes till domstol, jämväl denna inhämta utlåtande från en särskild nämnd. Denna skall bestå av ordförande och sex ledamöter.

Ordföranden och två ledamöter förordnas av Konungen för viss tid bland personer som icke kunna anses företräda arbetsgivar- eller arbetstagarintressen. Ordföranden och en av ledamöterna, vilka förordnas att vara vice ordförande, skola vara lagkunniga och i domarvärv erfarna. Den andre ledamoten skall äga särskild insikt och erfarenhet i patenträttsliga och därmed förbundna frågor.

Övriga ledamöter, vilka skola vara i arbetsförhållanden erfarna och kunniga, förordnas av Konungen för två år i sänder, två såsom representanter för arbetsgivarsidan och två för arbetstagarsidan.

För varje ledamot i nämnden förordnar Konungen en ersättare som uppfyller de för ledamoten stadgade behörighetsvillkoren.

Kostnaderna för nämndens verksamhet bestridas av allmänna medel. Närmare föreskrifter angående verksamheten meddelas av Konungen.

Denna lag träder i kraft den
då lagen den 18 juni 1949 (nr 345) om rätten till arbetstagares uppfinningar upphör att gälla.

Har uppfinningen tillkommit innan nya lagen trätt i kraft, skall äldre lag fortfarande äga tillämpning. Med avseende å den som inom sex månader efter nya lagens ikraftträdande slutar anställning som avses i lagen skall, ändå att uppfinningen tillkommit efter nya lagens ikraftträdande, icke vad i 8 § nya lagen utan vad i 7 § lagen den 18 juni 1949 sägs äga tillämpning.

Bilaga C 1975 års departementsförslag

Förslag till

Lag om ändring i lagen (1949:345) om rätten till arbetstagares uppfinningar

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
	2 §
Arbetstagare har till sina uppfinningar samma rätt som andra uppfinnare, om ej annat följer av vad i denna lag sägs.	
Vad sålunda och i övrigt i denna lag stadgas skall lända till efterrättelse, såvitt ej annat är uttryckligen överenskommet eller må anses framgå av anställningsförhållandet eller av eljest föreliggande omständigheter. Att i vissa fall villkor som upptagits i avtal rörande rätten till arbetstagares uppfinningar är utan verkan eller må jämkas, därom stadgas i 6 § första stycket, 7 § andra stycket och 9 §.	*Avtal som innebär att arbetstagares rätt enligt denna lag inskränkes är ogiltigt i den delen.* *Utan hinder av andra stycket får avvikelse från 3–5 §§, 6 § andra stycket och 7 § göras med stöd av kollektivavtal som på arbetstagarsidan slutits eller godkänts av organisation som är att anse som huvudorganisation enligt lagen (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt. Dock må ej heller i sådan ordning göras inskränkning i arbetstagares rätt att förfoga över uppfinning som göres mer än ett år efter det anställningen hos arbetsgivaren upphört.* *Arbetsgivare, som är bunden av kollektivavtal som avses i tredje stycket, får tillämpa avtalet även på arbetstagare som ej är medlem av den avtalsslutande organisationen på arbetstagarsidan, under förutsättning att arbetstagaren sysselsättes i arbete som avses med avtalet och ej omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal.*

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
6 §	
Inträder arbetsgivare, enligt denna lag eller eljest, helt eller delvis såsom arbetstagarens rättsinnehavare med avseende å en av denne gjord uppfinning, skall arbetstagaren vara berättigad till skälig ersättning; *och skall vad nu sagts gälla ändå att annat må hava avtalats före uppfinningens tillkomst.*	Inträder arbetsgivare, enligt denna lag eller eljest, helt eller delvis såsom arbetstagarens rättsinnehavare med avseende å en av denne gjord uppfinning, skall arbetstagaren vara berättigad till skälig ersättning.

Vid ersättningens bestämmande skall särskild hänsyn tagas till uppfinningens värde och omfattningen av den rätt till uppfinningen som arbetsgivaren övertagit ävensom till den betydelse anställningen må hava haft för tillkomsten av uppfinningen. Föreligger sådant fall som sägs i 3 § första stycket skall, utöver skälig gottgörelse för de kostnader arbetstagaren kan hava fått vidkännas för uppfinningen, ersättning utgå allenast i den mån värdet av den rätt till uppfinningen som arbetsgivaren övertagit överstiger vad som med hänsyn till arbetstagarens lön och övriga förmåner i tjänsten rimligen kunnat förutsättas.

7 §

Sökes inom sex månader efter det arbetstagare slutat anställning som avses i denna lag patent å uppfinning, som gjorts av honom och vars utnyttjande faller inom den förutvarande arbetsgivarens verksamhetsområde, och äger uppfinningen samband med sådan forsknings- eller uppfinnarverksamhet som var uppfinnarens huvudsakliga uppgift i anställningen, eller innefattar uppfinningen eljest lösningen av en honom däri förelagd, närmare angiven uppgift, skall så anses som om uppfinningen gjorts under anställningen. Vad nu sagts skall dock icke gälla om uppfinnaren förmår göra sannolikt att uppfinningen tillkommit efter det anställningen upphörde.

Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare, innefattande inskränkning i den senares rätt att förfoga över uppfinning som göres mer än ett år efter det anställningen upphört, skall vara utan verkan.

10 §

I fråga som avser tillämpningen av denna lag, äger arbetsgivaren eller arbetstagaren och, därest tvisten härom hänskjutes till domstol, jämväl denna inhämta utlåtande från en särskild nämnd. Denna skall bestå av ordförande och sex ledamöter.

Ordföranden och två ledamöter förordnas av *Konungen* för viss tid bland personer som icke kunna anses företräda arbetsgivar- eller ar-	Ordföranden och två ledamöter förordnas av *regeringen* för viss tid bland personer som icke kunna anses företräda arbetsgivar- eller ar-

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
betstagarintressen. Ordföranden och en av ledamöterna, vilken förordnas att vara vice ordförande, skola vara lagkunniga och i domarvärv erfarna. Den andre ledamoten skall äga särskild insikt och erfarenhet i patenträttsliga och därmed förbundna frågor.	betstagarintressen. Ordföranden och en av ledamöterna, vilken förordnas att vara vice ordförande, skola vara lagkunniga och i domarvärv erfarna. Den andra ledamoten skall äga särskild insikt och erfarenhet i patenträttsliga och därmed förbundna frågor.
Övriga ledamöter, vilka skola vara i arbetsförhållanden erfarna och kunniga, förordnas av *Konungen* för två år i sänder, två såsom representanter för arbetsgivarsidan och två för arbetstagarsidan.	Övriga ledamöter, vilka skola vara i arbetsförhållanden erfarna och kunniga, förordnas av *regeringen* för två år i sänder, två såsom representanter för arbetsgivarsidan och två för arbetstagarsidan.
För varje ledamot i nämnden förordnar *Konungen* en ersättare som uppfyller de för ledamoten stadgade behörighetsvillkoren.	För varje ledamot i nämnden förordnar *regeringen* en ersättare som uppfyller de för ledamoten stadgade behörighetsvillkoren.
Kostnaderna för nämndens verksamhet bestridas av allmänna medel. Närmare föreskrifter angående verksamheten meddelas av *Konungen*.	Kostnaderna för nämndens verksamhet bestridas av allmänna medel. Närmare föreskrifter angående verksamheten meddelas av *regeringen*.

Denna lag träder i kraft

På uppfinning som tillkommit före nämnda dag tillämpas lagen i sin äldre lydelse.

Statens offentliga utredningar 1980

Kronologisk förteckning

1. Fjorton dagars fängelse. Ju.
2. Skolforskning och skolutveckling. U.
3. Lärare i högskolan. U.
4. Preskriptionshinder vid skattebrott. B.
5. Förenklad skoladministration. U.
6. Offentlig verksamhet och regional välfärd. I.
7. Kompensation för förvandlingsstraffet. Ju.
8. Privatlivets fred. Ju.
9. Övergång till fasta bränslen. I.
10. Ökad kommunal självstyrelse. Kn.
11. Vildsvin i Sverige. Jo.
12. Mineralpolitik. I.
13. Lönar det sig att tillsätta fluor i dricksvattnet? S.
14 Kärnkraftens avfall. I.
15. Läromedlen i skolan. U.
16. Vissa frågor rörande flerhandikappade. S.
17. Datateknik och industripolitik. I.
18. Att vara skolledare. U.
19. Fler kvinnor som skolledare. U.
20. Jämställdhet i statsförvaltningen. B.
21. Hem och skola. U.
22. Utbyggnad av yrkesmedicinen. A.
23. Statligt kunnande till salu. B.
24. Bättre miljöinformation. Jo.
25. Studiestöd. U.
26. Mot bättre vetande. U.
27. Barn och vuxna. S.
28. Massmediekoncentration. Ju
29. Vilt och trafik. Jo.
30. Den sociala selektionen till gymnasiestadiet. U.
31. Offentlighetsprincipen och ADB. Ju.
32. Stödet till dagspressen. U.
33. Svensk läkemedelsindustri. I.
34. Handikappad-integrerad-normaliserad-utvärderad. U.
35. Energi i utveckling. EFUD 81. I.
36. Arbetskooperation. I.
37. Ny järnvägslagstiftning II. Ju.
38. Utbildning för uppdrag i u-land. UD.
39. Vattenplanering. Jo.
40. Vattenplanering. Exempel och bilagor. Jo.
41. Olja för kristid. H.
42. Arbetstagares uppfinningar. Ju.

Statens offentliga utredningar 1980

Systematisk förteckning

Justitiedepartementet

Fjorton dagars fängelse. [1]
Kompensation för förvandlingsstraffet. [7]
Privatlivets fred. [8]
Massmediekoncentration. [28]
Offentlighetsprincipen och ADB. [31]
Ny järnvägslagstiftning II. [37]
Arbetstagares uppfinningar. [42]

Socialdepartementet

Lönar det sig att tillsätta fluor i dricksvattnet? [13]
Vissa frågor rörande flerhandikappade. [16]
Barn och vuxna. [27]

Budgetdepartementet

Preskriptionshinder vid skattebrott. [4]
Jämställdhet i statsförvaltningen. [20]
Statligt kunnande till salu. [23]

Utbildningsdepartementet

Skolforskning och skolutveckling. [2]
Lärare i högskolan. [3]
Förenklad skoladministration. [5]
Läromedlen i skolan. [15]
Utredningen om kvinnliga skolledare. 1. Att vara skolledare. [18]
2. Fler kvinnor som skolledare. [19]
Hem och skola. [21]
Studiestöd. [25]
Mot bättre vetande. [26]
Den sociala selektionen till gymnasiestadiet. [30]
Stödet till dagspressen. [32]

Jordbruksdepartementet

Jakt- och viltvårdsberedningen. 1. Vildsvin i Sverige. [11] 2. Vilt och trafik. [29]
Bättre miljöinformation. [24]

Arbetsmarknadsdepartementet

Utbyggnad av yrkesmedicinen. [22]

Industridepartementet

Offentlig verksamhet och regional välfärd. [6]
Övergång till fasta bränslen. [9]
Mineralpolitik. [12]
Kärnkraftens avfall. [14]
Datateknik och industripolitik. [17]
Svensk läkemedelsindustri. [33]

Kommundepartementet

Ökad kommunal självstyrelse. [10]

Anm. Siffrorna inom klammer betecknar utredningarnas nummer i den kronologiska förteckningen.

KUNGL. BIBL.
1991-01-09
STOCKHOLM

LiberFörlag
Allmänna Förlaget

ISBN 91-38-05632
ISSN 0375-250X