



## Blendow Lexnova Expertkommentar - Immaterialrätt, september 2015

*I september månads expertkommentar i immaterialrätt skriver Sanna Wolk om det nya Uppfinnaravtalet, det kollektivavtal som reglerar rätten till arbetstagares uppfinningar, som går från och med den 2 juli 2015. Kommentaren behandlar bl.a. de viktigaste ändringarna jämfört med 1995 års avtal – t.ex. riktlinjerna för beräkning av skälig ersättning respektive preskriptionstiden.*

### Nytt kollektivavtal om arbetstagares uppfinningar

#### Bakgrund

Beträffande anställdas uppfinningar är förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare reglerat genom lagen (1949:345) om rätten till arbetstagarens uppfinningar, LAU. Lagen är i huvudsak dispositiv och för stora delar av arbetsmarknaden regleras rätten till anställdas uppfinningar i kollektivavtal. Rätten till anställdas uppfinningar har i vissa branscher kollektivavtalsreglerats under större delen av den tid som LAU varit i kraft – vid många företag på den privata delen av arbetsmarknaden har lagen faktiskt över huvud taget inte tillämpats.

#### Ett nytt kollektivavtal

Från den 1 april 1995 gällde ett avtal mellan Svenskt Näringsliv (tidigare SAF) och PTK om rätten till arbetstagares uppfinningar. Den 10 december 2014 sade emellertid PTK upp avtalet från och med den 31 december 2015, samtidigt som organisationen begärde förhandling om ett nytt avtal. Skälet var att PTK ville omförhandla avtalet för att söka uppnå villkor som var mer förmånliga för sina medlemmar.

Förhandlingarna mynnade ut i ett nytt kollektivavtal, [Avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar mellan Svenskt Näringsliv och PTK](#), det s.k. Uppfinnaravtalet. Avtalet gäller tills vidare ett års uppsägning, från och med den 2 juli 2015. De uppfinningar som anmälts till arbetsgivaren från den 1 december 2015 ska hanteras enligt 2015 års avtal, medan tidigare anmälda uppfinningar prövas enligt 1995 års avtal.

#### De viktigaste förändringarna

2015 års Uppfinnaravtal är innehållsmässigt i stora delar detsamma som 1995 års avtal. Så är det också beträffande kategoriindelning av uppfinningar, arbetstagarens anmälningsskyldighet, arbetsgivarens rättigheter till anställdas uppfinningar (s.k. A-, B- och C-uppfinningar), patentansökan efter

anställningens upphörande och handläggning av tvister. Också vilka hänsyn som ska tas vid beräkning av arbetstagarens skäligen ersättning för den rätt som arbetsgivaren förvärvat är desamma.

Det har emellertid på ett antal punkter införts viktiga förändringar i avtalet, bl.a. beträffande riktlinjer för schablonersättningen till arbetstagaren jämte den skäligen ersättningen samt att bestämmelsen om skäligen ersättning numera är tvingande. Också preskriptionstiden har förlängts beträffande när en talan ska anses ha blivit anhängiggjort vid skiljenämnden. Vidare har arbetstagarens rätt till omprövning av ett ersättningsbeslut lyfts ut ur avtalet.

### **Närmare om den skäligen ersättningen**

Grunderna för att beräkna den skäligen ersättningen till den anställde uppfinnaren är desamma i både gamla och nya avtalet beträffande A-uppfinningar (uppfinning som har gjorts vid utförande av arbetstagarens arbetsuppgifter/särskilda uppdrag) och B-uppfinningar (uppfinning som inte utgör en A-uppfinning). I det nya avtalet har emellertid införts nya kommentarer om vilken ersättning som ska utgå för A- respektive B-uppfinningar. Av kommentaren framgår att den arbetstagare som gjort en A-uppfinning endast är berättigad till särskild kompensation utöver lön om värdet av den rätt till uppfinningen som arbetsgivaren övertagit överstiger vad arbetstagaren med hänsyn till lön, schablonersättning och andra anställningsförmåner har kunnat förutsättas prestera. Detta ska också jämföras i relation till uppfinningens värde. Vidare framgår av kommentaren att för det fall det finns grund för att ytterligare ersättning ska utgå för en A- eller B-uppfinning, kan det i vissa fall vara lämpligt med en royaltyersättning istället för ett engångsbelopp.

Det har vidare gjorts förändringar beträffande vilka schablonbelopp som kan utgå till den anställde uppfinnaren. Beträffande schablonbeloppen fanns i det tidigare avtalet en rekommendation om att ersättningen på förhand borde bestämmas till schablonbelopp och det angavs att ersättning lämplig skulle utgå med 1 700-2 550 kr vid uppfinningens anmälan samt ytterligare 2 800-22 500 kr om uppfinningen patentsöks och leder till ett patent. Dessa belopp var emellertid inte indexreglerade, var praktiken innebar att en gång i tiden relativt höga schablonbelopp i senare tids penningvärde fick uppfattas som låga. I det nu gällande avtalet har detta ändrats och istället har schablonersättningar kopplats till prisbasbeloppet (som för år 2015 är beräknat till 44 500 kr). Enligt avtalstexten bör i varje fall ett halvt prisbasbelopp utgå – men för det fall uppfinningen har betydande värde för företaget bör schablonbeloppet utgå till ett helt prisbasbelopp.

Det framgår även av avtalet att ersättningsbestämmelsen är tvingande, och att ett ensidigt beslut av arbetsgivaren om t.ex. schablonersättning eller annan ersättning inte innebär att arbetstagarens rätt att begära ytterligare ersättning fallit bort.

### **Preskriptionstiden**

En viktig förändring i 2015 års avtal jämfört med 1995 års avtal är den beträffande preskription. Av kollektivavtalet framgår numera att en talan, efter lokal och central förhandling, ska anhängiggöras tio år från den dag då patentansökan lämnades in. För det fall arbetsgivaren inte lämnat in en ansökan räknas istället tiden från den dag då uppfinningen anmäldes till arbetsgivaren. Om anmälan inte görs inom denna tid, så är ersättningsanspråket preskriberat. Detta är en viktig förändring eftersom det normalt tar lång tid, någonstans mellan 5 och 15 år – men i bland upp till 20 år, innan man vet uppfinningens värde.

### **Några avslutande ord**

Enligt min bedömning har det i Uppfinnaravtalet förts in några viktiga förtydliganden beträffande den

skäliga ersättningen för anställda uppfinnare, som kommer gynna både arbetstagare och arbetsgivare förhandlingarna. Även ändringen av preskriptionstiden är en förbättring, i vart fall för den anställda uppfinnaren. Däremot är bevisfrågorna ofta centrala i tvister som rör anställda uppfinnarens skäliga ersättning. Det kan inte bortses från den obalans som ofta råder mellan en arbetsgivare och en arbetstagare i fråga om att fastställa vilket värde en uppfinning har haft för arbetsgivarens verksamhet. Mot denna bakgrund skulle enligt min mening avtalsparterna mycket väl ha kunnat införa en bevislätnadsregel, vilket bl.a. finns i finsk och tysk rätt.



Sanna Wolk

Docent i civilrätt vid Juridiska fakulteten, Uppsala universitet. Initiativtagare till en ny forskningsmiljö s.k. Akademin för Immaterial-, Marknadsförings- och Konkurrensrätt (IMK), [www.imk.uu.se](http://www.imk.uu.se). Flitigt föreläsare och författare till flertal böcker, rapporter och artiklar.

Blendow Lexnovas Expertkommentarer skyddas av lagen om upphovsrätt till litterära och konstnärliga verk. Kopiering och tillgängliggörande för allmänheten är förbjuden. Informationen får endast återges för internt bruk eller efter överenskommelse med Blendow Group AB. Missbruk beivras.

Blendow Group AB, Humlegårdsgatan 14, 114 40 Stockholm, Tel: 08-579 366 00,  
Hemsida: [www.lexnova.se](http://www.lexnova.se), Ansvarig utgivare: Peter Ekström

Har du förslag till innehållet i en Expertkommentar?  
Vi tar gärna emot tips, skicka e-post till [info@lexnova.se](mailto:info@lexnova.se).

*Copyright © 2013 Blendow Lexnova*