

Rätten till uppfinning

En jämförelse mellan arbetstagare, uppdragstagare, examensarbetare samt hyrda arbetstagare

Zorba Hållsten

Kandidatuppsats i arbetsrätt

HARH16

HT 2014

Handledare

Annamaria Westregård



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Innehållsförteckning

1. Inledning	8
1.1 Bakgrund och problem.....	8
1.2 Syfte och frågeställning	8
1.3 Avgränsningar.....	9
1.4 Metod och material	9
1.5 Disposition.....	11
1.6 Förförståelse.....	12
2. Definition av begreppen arbetstagare, uppdragstagare, examensarbetare samt hyrd arbetstagare	15
2.1 Inledning	15
2.2 Arbetstagarbegreppet.....	15
2.2.1 Enligt arbetsrätten.....	15
2.2.2 Enligt lag om rätten till arbetstagares uppfinningar.....	17
2.3 Uppdragstagarbegreppet	18
2.3.1 Enligt arbetsrätten.....	18
2.3.2 Enligt lag om rätten till arbetstagares uppfinningar.....	19
2.4 Examensarbetare	19
2.5 Hyrda arbetstagare	20
2.6 Sammanfattning.....	21
3. Rätten till uppfinning	24
3.1 Inledning	24
3.2 Enligt lag och 1969 års kollektivavtal	25
3.2.1 Omfattning.....	25

3.2.2	Olika typer av uppfinningar	27
3.2.3	Möjlighet till förvärv	29
3.2.4	Anmälningsskyldigheten och meddelandeskyldigheten.....	31
3.2.5	Arbetstagarens rätt till ersättning.....	31
3.3	För uppdragstagare	34
3.3.1	Möjlighet till förvärv enligt lag	34
3.3.2	Enligt avtal.....	34
3.4	För student som gör examensarbete.....	34
3.4.1	Möjlighet till förvärv enligt lag	34
3.4.2	Enligt avtal.....	35
3.5	För inhyrd via bemanningsföretag.....	36
3.5.1	Möjlighet till förvärv enligt lag	36
3.5.2	Enligt avtal.....	36
3.6	Sammanfattning	38
4.	Volvo-fallet	40
4.1	Inledning	40
4.2	Stämningsansökan	40
4.3	Svaromål	41
4.4	Sammanfattning och slutsats	42
5.	Analys och slutsats	44
5.1	Analys	44
5.2	Slutsats	46
5.3	Några sammanfattande ord	49

Summary

A employee's right to invention is since 1949 regulated in Act on the Right to Employee's Inventions. A collective agreement from 1969 within the area does also exist and the parties are the Confederation of Swedish Enterprise and the Federation of Salaried Employees in Industry and Services. The law and the collective agreement regulate the right to invention only when there is an existence of an employment relationship between the parties and the invention falls within the employer's area of operation. As for contractors, students doing their diploma work and temporary agency workers, they are covered neither by the law or the collective agreement because they do not meet the criteria laid down. Contractors and students doing their diploma work do not fulfil the employment relationship criteria. Temporary agency workers does however classify as employees, but not at the company they are actually working at, but at the temporary work agency. However, the law nor the collective agreement is still not applicable because the invention has to fall within the employer's area of operation.

The goal of this paper has been to investigate the right to invention when the inventor invents something for someone else. This has led to the following two research questions; *if an inventor (worker, contractor, student doing diploma work or as temporary agency worker) invents an invention for someone else, what right does he have to his invention and how does the relationship between the parties affect the inventors right to his invention?* It has been clear in the thesis that the right to the invention is attributable to the parties relationship. The main dividing line lies in the existence of an employment relationship or not.

Keywords: Invention, right to invention, employer, contractor, student doing diploma work, temporary agency worker, collective agreement of 1969, act on the right to employee's inventions.

Sammanfattning

Arbetstagares rätt till uppfinning är sedan 1949 reglerad i lag om rätten till arbetstagares uppfinningar. Ett kollektivavtal inom området finns även mellan Svenskt Näringsliv och PTK som tecknades 1969. Både lagen och avtalet reglerar rätten till uppfinning när det föreligger ett anställningsförhållande mellan parterna och uppfinningen hamnar inom arbetsgivarens verksamhetsområde. Vad gäller uppdragstagare, examensarbetare och hyrd arbetstagare omfattas de varken av lagen eller av kollektivavtalet eftersom de inte uppfyller de kriterier som ställs upp. Uppdragstagare och examensarbetare faller på att de inte definieras som arbetstagare. Hyrda arbetstagare definieras inte heller som arbetstagare hos det företag de hyrs ut till, därför blir inte lagen eller kollektivavtalet applicerbart. De definieras dock som arbetstagare på det bemanningsföretag de är anställda på, men då uppfylls inte, i normalfallet, kriteriet om att uppfinningen faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde.

Uppsatsen syfte har varit att undersöka rätten till uppfinning som uppfinnare gör åt någon annan. Detta har lett fram till följande två frågeställningar som behandlas i uppsatsen; *om en uppfinnare (arbetstagare, uppdragstagare, examensarbetare eller som inhyrd) gör en uppfinning åt någon annan, vilken rätt har då uppfinnaren till sin uppfinning och hur påverkar parternas relation uppfinnarens rätt till uppfinning?* Det har framgått i uppsatsen att rätten till uppfinnarens uppfinning som denne gör åt någon annan är helt hänförlig till relationen mellan parterna. Den största skiljelinjen ligger i om det föreligger ett anställningsförhållande eller inte.

Nyckelord: Uppfinning, rätt till uppfinning, arbetstagare, uppdragstagare, examensarbetare, hyrd arbetstagare, 1969 års kollektivavtal, lag om rätten till arbetstagares uppfinningar.

Förord

Det som fick upp mitt intresse för ämnet i fråga var när jag blev tipsad om ett pågående rättsfall i Göteborgs tingsrätt som handlade om två civilingenjörsstudenter mot Volvo Personvagnar. Studenterna hade, under deras examensarbete, uppfunnit ett system som Volvo övertog rättigheterna till mot en schablonersättning. Senare stämde de två studenterna dock Volvo för att de ansåg att processen vid övertagandet av deras rättigheter till uppfinningen inte hade gått rätt till. Just nu är fallet fortfarande under förhandling och kommer förmodligen att avslutas i början på 2015.

Detta ledde till att jag började titta närmare på de rättigheter en arbetstagare har till sin uppfinning i ett anställningsförhållande. Dels finns det 1949 års lag om rätten till arbetstagares uppfinningar och dels finns det ett kollektivavtal från 1969 inom den privata sektorn. Men vad händer om den arbetspresterande parten befinner sig utanför begreppet arbetstagare? Om arbetspresterande part exempelvis klassas som uppdragstagare, examensjobbare eller är inhyrd via ett bemanningsföretag? En person som är inhyrd via bemanningsföretag klassas som arbetstagare hos bemanningsföretaget, inte hos det företag som hyr arbetskraften. Kan lagen, som endast är tillämplig när det föreligger ett anställningsförhållande, appliceras här?

Utifrån detta perspektiv började jag arbetet med denna uppsats. Jag vill tacka min handledare Annamaria Westregård för hennes engagemang och hennes tydliga feedback under arbetets gång. Jag vill även tacka alla som låtit mig ta del av era kloka synpunkter på de frågor som behandlas i uppsatsen.

Med dessa ord vill jag önska läsaren en trevlig läsning!

Zorba Hållsten

Lund 2014-12-15

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LAU	Lag (1949:345) om rätten till arbetstagares uppfinningar
NJA	Nytt juridiskt arkiv
PL	Patentlag (1967:837)
Prop.	Proposition
SNAU	Statens nämnd för arbetstagare uppfinningar
SOU	Statens offentliga utredningar
URL	Lag (1960:729) om upphovsrätt till litterära och konstnärliga verk

1. Inledning

1.1 Bakgrund och problem

Arbetsgivarens rätt till arbetstagares uppfinningar är sedan 1949 reglerat i lag (1949:345) om rätten till arbetstagares uppfinningar. Det anses ingå i lojalitetsplikten att uppfinningar som arbetstagare gör inom ramen för sin anställning skall överlåtas till arbetsgivaren. Dock har det sedan dess skett en stor utveckling på det arbetsrättsliga området i Sverige. Det har tillkommit ett antal nya anställningskategorier; en del av arbetskraften utgörs t.ex. av bemanningsföretag och rätten till arbetstagares uppfinning är inte lika självklar. Det finns idag ett, ur både en arbetsrättslig och immaterialrättslig synvinkel, oreglerat område vad gäller detta. Uthyrda arbetstagare, uppdragstagare och examensjobbare, är några som befinner sig i gråzonen mellan reglering och icke-reglering.

I skrivande stund, december 2014, är det ett rättsfall uppe i tingsrätten som handlar om två studenters rätt till uppfinning. De två studenterna uppfann ett system som möjliggjorde en säkrare körning för fordonsförare. Företaget där examensarbetet utfördes var Volvo Personvagnar och de förvärvade sedermera rättigheterna till denna uppfinning. Studenterna fick en schablonersättning utifrån företagets riktlinjer för vad en, vid företaget anställd, hade fått i samma situation. Nu är frågan i tingsrätten om examensjobbarna räknades som arbetstagare under tiden de utförde uppfinningen och om företaget har haft rätt överta ensamrätten till uppfinningen. Detta fall kommer att behandlas mer utförligt i kapitel 4 som ett exempel på hur den något äldre lagstiftningen slår i ett fall med förändrande omständigheter.

1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med uppsatsen är att ur ett arbetsrättsligt perspektiv belysa de problem som kan uppstå då en uppfinnare, som på ett eller annat sätt arbetar för eller hos någon, uppfinner något. Beroende på hur arbetspresterande part definieras och regleras kan det finnas en skillnad i vem som äger rätten till uppfinning.

Idag finns det en mängd olika sätt att utföra arbete på, men arbetspresterande part behöver dock inte nödvändigtvis inbegripas i begreppet *arbetstagare*. Exempelvis klassas inte hyrd arbetskraft som arbetstagare till det företag de blir uthyrda till och där de faktiskt utför själva arbetet. Examensarbetare klassas ofta inte heller som arbetstagare på den arbetsplats där de utför examensarbetet. Dessa utgångspunkter leder mig fram till följande frågeställningar:

Om en uppfinnare (arbetstagare, uppdragstagare, examensarbetare eller som inhyrd) gör en uppfinning åt någon annan, vilken rätt har då uppfinnaren till sin uppfinning?

Hur påverkar parternas relation uppfinnarens rätt till uppfinning?

Frågeställningen kommer behandlas i kapitel 2,3 och 4 och till sist svaras på i kapitel 5 genom en analys och slutsats.

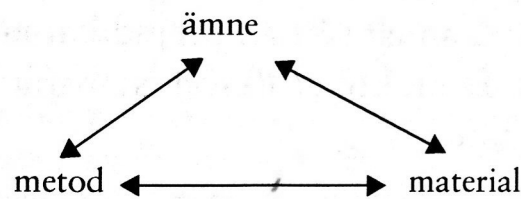
1.3 Avgränsningar

Uppsatsens fokus ligger på uppfinningar och därför kommer övriga immaterialrättsliga regleringar inte att behandlas annat än en kort genomgång mellan patenträtten och upphovsrätten i syfte att skapa en förförståelse. Gällande arbetsmarknaden kommer endast den privata sektorn behandlas. EU-rättsliga regleringar eller jämförelser mellan länder kommer inte att tas upp i någon större utsträckning med tanke på syftet att se på det nuvarande rättsliga läget i den svenska lagstiftningen. Rätten till skälig ersättning för uppfinning samt lärarundantaget i lag om rätten till arbetstagares uppfinningar är en intressant aspekt i detta ämne. Dock kommer detta inte att behandlas pga. uppsatsens storlek.

1.4 Metod och material

Valet av ämne har varit min utgångspunkt i uppsatsen. Material har sedan hämtats och undersökts utifrån detta och därefter har metod fastslagits. Detta utgångsläge har jag tagit från boken *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare* av Claes Sandgren och kan beskrivas som en triad, se figur 1. Enligt Sandgren är ämnet överordnat materialet som i sin tur är överordnat metoden. Uppsatsen utgår således ifrån ett givet ämne och ställer sedan frågan om vilket material som skall användas och

vilken metod som är lämplig.¹



Figur 1.

Ämnet jag valt att behandla är rätten till uppfinning och om denna rätt skiljer sig åt beroende på hur förhållandet mellan arbetspresterande part och huvudman ser ut. Det material jag valt att använda utifrån mitt ämne är i första hand lagstiftningen med dess förarbeten, rättspraxis i den mån det finns samt doktrin och avtal, detta kan likställas med den rättsdogmatiska metoden.²

Trots att avtal i normalfallet inte räknas som giltig rättskälla så finns det vissa undantag, kollektivavtal och standardavtal är några.³ Särskilt av vikt har varit 1969 års kollektivavtal mellan Svenskt Näringsliv och PTK gällande rätten till arbetstagares uppfinningar, ”Uppfinnaravtalet”. Det är tillämpligt inom den privata sektorn på de anslutna företagen. Det bör även sägas att i uppsatsens slutskede, i mitten på december, sa PTK upp avtalet med ett års uppsägningstid. Trots det har någon hänsyn inte tagits till detta med tanke på det sena beskedet. De standardavtal som behandlats i uppsatsen betecknas som avtal med *standardvillkor* och de anses ha särskilt stor normerande betydelse.⁴ Även avtal som inte anses vara standardavtal har behandlats. Dessa har till stor del varit avtal om examensarbete i syfte att få en inblick i hur studenter som utför sitt examensarbete på ett företag betecknas som arbetstagare eller inte och huruvida de immateriella rättigheterna är reglerade.

Den doktrin som används har varit till stor nytta eftersom frågeställningen behandlar ett område som till viss del saknar lagstiftning. Speciellt docent Sanna Wolk:s litteratur har används i uppsatsen med tanke på att hon anses vara framstående inom ämnet och har stora kunskaper om arbetstagares

¹ Sandgren, Claes (2007). *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*. s. 45.

² Mulder, Bernard Johan (2004). *Anställning vid verksamhetsövergång*, s. 34.

³ Samuelsson & Melander (2008), *Tolkning och tillämpning*, s. 47, se även Lehrberg, Bert (2014). *Praktisk juridisk metod*, s. 219-220.

⁴ Lehrberg, Bert (2014). *Praktisk juridisk metod*, s. 219-220.

immaterialrätter.

Jag har även sökt alster i tidskriften NIR (Nordiskt Immateriellt Rättsskydd) för att få ytterligare förståelse.

Utöver de mer klassiska källorna har rådgivning tagits av ämneskunniga jurister. Dock har detta inte utgjort någon rättskälla i traditionell mening utan syftet har enbart varit att öka förståelsen i ämnet och på så sätt kunna dra relevanta och ämnesriktiga slutsatser.

1.5 Disposition

Detta *första kapitel* börjar med att presentera bakgrunden till uppsatsen följt av syftet, frågeställningen samt metod och avslutas med en förförståelse-del för att reda ut eventuella framtida hopblandningar inom det immaterialrättsliga området.

Följt av detta kommer det *andra kapitlet* som reder ut definitionerna arbetstagare, uppdragstagare, examensarbetare samt inhyrd arbetstagare. Utredningen sker utifrån förarbeten, doktrin, branschpraxis och avtal. Vid utredningen av begreppen arbetstagare och uppdragstagare görs även en jämförelse mellan arbetsrätten som helhet och arbetstagares upptrifningsrättslag i syfte att se om det föreligger någon skillnad. Denna jämförelse kommer inte att göras vid definitionen av examensarbetare och hyrd arbetstagare pga. att dessa begrepp inte står att finna i arbetstagares upptrifningsrättslag. Examensarbetare definieras således efter branschpraxis och avtal medan hyrda arbetstagare definieras enligt lagtext.

I det följande *tredje kapitlet* går uppsatsen närmare in på hur rätten till upptrifning ser ut beroende på förhållandet mellan arbetspresterande part och huvudman. Lag om rätten till arbetstagares upptrifningar jämförs med 1969 års kollektivavtal mellan Svenskt Näringsliv och PTK angående rätten till arbetstagares upptrifningar inom det privata näringslivet. Uppsatsen går igenom vilka som omfattas av lagen och vilka som omfattas av kollektivavtalet, hur arbetsgivarnas möjligheter till förvärv ser ut o.s.v. För att underlätta för läsaren att se skillnad på lagen och kollektivavtalet har texten kursiverats för att visa vad det är som behandlas. Sedan beskrivs examensarbetares rätt till upptrifning utifrån vissa avtal för att till sist beskriva hur rätten till upptrifning ser ut för en hyrd arbetstagare utifrån lagstiftning och avtal. Uppställningen av kapitlet är utformat som det är

eftersom en närmare beskrivning av lagen och kollektivavtalet är nödvändig utifrån uppsatsens syfte.

Det *fjärde kapitlet* går igenom det fall som är uppe i Göteborgs tingsrätt gällande två examensarbetares rätt till uppfinning. Eftersom detta fall inte kommer att avslutas under den tid då uppsatsen skrivs kommer en beskrivning av stämningsansökan och svaromålet med dess grunder göras och kapitlet mynnar ut i en sammanfattning av fallet samt mina egna slutsatser.

Uppsatsen avslutas till sist med *kapitel fem* som syftar till att sammanfatta det behandlade materialet och med utgångspunkt i syftet besvara frågeställningen som ställts upp i början.

1.6 Förförståelse

Eftersom denna uppsats endast kommer behandla den del av immaterialrätten som berör uppfinningar och patent och inte de upphovsrättsliga regleringarna, så bör en översiktlig beskrivning göras över dessa två områden med syftet att läsaren får förståelse för skillnaderna.

Den som anser sig ha uppfunnit något kan *ansöka om patent* på uppfinningen. När uppfinningen är patenterad är ett yrkesmässigt utnyttjande, som inte tillåts av uppfinnaren, förbjuden under en viss tid. Uppfinnaren har en s.k. ensamrätt till uppfinningen.⁵ Detta skiljer sig från det upphovsrättsliga skyddet som istället *uppkommer i samband med skapandet* av ett verk.⁶ Vid upphovsrättsligt skyddat verk erhåller upphovsmannen en ekonomisk och en ideell rätt.⁷ Dessa rättigheter innebär b.l.a. att skaparen ska namngivas vid utnyttjande av verk, att kränkande ändringar inte får ske samt att upphovsmannen har rätt att tillgängliggöra verket för allmänheten.⁸

Skillnaden mellan verk som är patenterbara och verk som skyddas av upphovsrätten ligger i verkets egenskaper. För att ett verk skall klassas som uppfinning och vara patenterbar krävs b.l.a. att det skall kunna tillgodogöras

⁵ Wallin, Bo-Göran (2006). *Immaterialrätt för innovatörer och entreprenörer*, s. 26, 63.

⁶ Ibid s. 235.

⁷ Wallin, Bo-Göran (2006). *Immaterialrätt för innovatörer och entreprenörer*, s. 235. Med ekonomisk rätt menas även ensamrätt, se vidare Levin, Marianne (2011). *Lärobok i immaterialrätt*, s. 133.

⁸ 2,3 § Upphovsrättslagen (1960:729), se även Levin, Marianne (2011). *Lärobok i immaterialrätt*, s. 157-158.

industriellt, det måste kunna beskrivas, vara reproducerbart samt ny och ha viss *uppfinningshöjd*.⁹ Medan ett upphovsrättsligt skyddat verk kan i princip vara vad som helst som uppnår *verkshöjd*.¹⁰ Exempel på verk som skyddas genom upphovsrätten är musikaliska verk, filmverk, fotografiskt verk eller skönlitterär framställning.¹¹

Skillnaden mellan patenträttens krav på uppfinningshöjd och upphovsrättslagens krav på verkshöjd är att en uppfinning måste skilja sig väsentligen från känd teknik¹² medan ett upphovsrättsligt skyddat verk endast behöver ha viss självständighet och originalitet.¹³

Gällande verk som skapas i en anställningssituation ser rätten till verket olika ut beroende på om det är ett verk som omfattas av upphovsrättslagen eller om det handlar om en uppfinning i patentlagens syfte. Den grundläggande principen i Norden gällande upphovsrätten följer den kontinentala uppfattningen, ”*droit d’auteur*”, som innebär att rätten till det skapade verket alltid uppstår hos den anställde.¹⁴ Dock innebär anställningsavtalet ofta att den ekonomiska rätten övergår till arbetsgivaren om verket tillkommit som ett led i tjänsten.¹⁵ Rätten till uppfinning regleras i lag om rätten till arbetstagares uppfinningar samt i vissa fall i 1969 års kollektivavtal mellan Svenskt Näringsliv och PTK, ”*Uppfinnaravtalet*”.¹⁶ Där följer att arbetsgivaren i de flesta fall har rätt att förvärva uppfinning från arbetstagare.

Ett undantag från den generella regeln är att datorprogram som skapas i ett anställningsförhållande inte betraktas som uppfinning utan skyddas istället av de

⁹ 1-2 § Patentlagen (1967:837), se även Levin, Marianne (2011). *Lärobok i immaterialrätt*, s. 259, 285.

¹⁰ 1 § Upphovsrättslagen (1969:729), Wallin, Bo-Göran (2006). *Immaterialrätt för innovatörer och entreprenörer*, s. 236.

¹¹ 1 § Upphovsrättslagen (1969:729).

¹² Wallin, Bo-Göran (2006). *Immaterialrätt för innovatörer och entreprenörer*, s. 56.

¹³ Ibid, s. 236.

¹⁴ Levin, Marianne (2011). *Lärobok i immaterialrätt*, s. 122.

¹⁵ Wallin, Bo-Göran (2006). *Immaterialrätt för innovatörer och entreprenörer*, s. 280-281.

¹⁶ SFS 1949:345, se även Avtal mellan SAF och PTK angående rätten till arbetstagares uppfinningar, senast uppdaterat 1995.

upphovsrättsliga regleringarna.¹⁷ Då sådant verk uppkommer övergår upphovsrätten till arbetsgivaren enligt upphovsrättslagen.¹⁸

Sammanfattningsvis kan sägas att om en arbetstagare uppfinner något så har arbetsgivaren möjlighet att förvärva rätten till uppfinningen. Men om arbetstagaren skapar ett upphovsrättsligt skyddat verk så befinner sig arbetstagaren i en starkare position vad gäller rätten till verket.¹⁹

Faktaruta – översiktlig jämförelse mellan patent och upphovsrätt		
Ger skydd för	Patent	Upphovsrätt
	En teknisk idé	Bl.a. konstnärliga och litterära verk, fotografier
Krav för att skydd skall kunna erhållas	I. Industriell tillämpbarhet II. Ny III. Uppfinningshöjd	I. Verkhöjd a) Självständighet b) Originalitet
Ger innehavaren möjlighet till ensamrätt	att yrkesmässigt utnyttja en uppfinning	att förfoga över verket genom framställning av exemplar och tillgängliggörande för allmänheten

¹⁷ 40 a § Upphovsrättslagen (1960:729) samt 1 § PL (1967:837).

¹⁸ 40 a § Upphovsrättslagen (1960:729).

¹⁹ Källström, Kent & Malmberg, Jonas (2013). *Anställningsförhållandet*, s. 239 ff.

2. Definition av begreppen arbetstagare, uppdragstagare, examensarbetare samt hyrd arbetstagare

2.1 Inledning

Ett gemensamt begrepp för uppdragsavtal och anställningsavtal är arbetsavtal.²⁰ Eftersom endast anställningsavtalet i princip omfattas av de arbetsrättsliga regleringarna bör en gränsdragning göras mellan arbetstagare och uppdragstagare.²¹ Definitionen på begreppet arbetstagare förutsätts vara känt och det finns därför ingen klar definition enligt lagstiftningen.²² Begreppet får istället sitt innehåll genom en omfattande rättspraxis samt doktrin.²³ Det huvudsakliga användningsområdet faller sig naturligt under arbetsrätten, dock är begreppet även av väsentlig betydelse för en del övriga regleringar såsom skattelagstiftningen och socialförsäkringslagstiftningen men även inom immaterialrätten.²⁴

Utöver uppdragsavtal och anställningsavtal finns en mängd övriga avtal mellan arbetspresterande part och huvudman som handlar om arbete²⁵, exempelvis examensarbetare och hyrda arbetstagare. Dessa begrepp får sitt innehåll till största delen utifrån avtalet mellan parterna.

2.2 Arbetstagarbegreppet

2.2.1 Enligt arbetsrätten

Gränsdragningen som då sker mellan arbetstagarbegreppet och uppdragstagarbegreppet är viktigt i den mening att den som klassas som uppdragstagare inte erhåller samma skydd som en arbetstagare i den

²⁰ Källström, Kent & Malmberg, Jonas (2013). *Anställningsförhållandet*, s. 23.

²¹ Ibid, s. 23.

²² Sigeman, Tore & Sjödin, Erik (2013). *Arbetsrätten: en översikt*, s. 27.

²³ SOU 1993:32 s.215 ff.

²⁴ Se t.ex. Lag (1949:345) om rätten till arbetstagares uppfinning.

²⁵ Källström, Kent & Malmberg, Jonas (2013). *Anställningsförhållandet*, s. 23.

arbetsrättsliga lagstiftningen, t.ex. Lag (1982:80) om anställningsskydd appliceras inte på uppdragstagare.²⁶ Den huvudsakliga utgångspunkten vid bedömning av om det föreligger ett anställningsavtal eller uppdragsavtal är om arbetet sker under någon annans ledning och om det är av tillfällig eller varaktig karaktär.²⁷

Ett viktigt rättsfall från Högsta domstolen år 1949 har till stor del lagt grunden för gränsdragningsbedömningen. Där menades att beaktning bör tas till alla förekommande omständigheter i fallet och att ett visst avtalsvillkor inte enbart kan utgå ifrån.²⁸ Detta gjorde att gränsdragningen lätt kunde följa med utvecklingen eftersom den var så pass smidig, men det ställde även höga krav på utredningen vid en bedömning.²⁹

Vid fastställelse av när det föreligger ett anställningsförhållande eller ett uppdragsavtal görs alltså en helhetsbedömning av situationen. Dock tar domstol särskild hänsyn till vissa förhållanden som pekar mot att det föreligger ett anställningsförhållande, till exempel:

- ⇒ att huvudmannen utövar sina § 32-befogenheter, d.v.s. leder och fördelar arbetet³⁰
- ⇒ att förhållandet är varaktigt³¹
- ⇒ att arbetspresterande part är förhindrad av konkurrensklausul att samtidigt utföra liknande arbete av betydelse för annan³²
- ⇒ att arbetspresterandes sysselsättning erlaggs helt eller väsentligen hos huvudmannen³³
- ⇒ att arbetspresterande part får ersättning för direkta utlägg och ersättningen för arbetet utgår åtminstone delvis i form av garanterad lön³⁴
- ⇒ att arbetspresterande part är i ekonomiskt och socialt hänseende jämställd med en arbetstagare³⁵

²⁶ Adlercreutz, Axel & Mulder, Bernard Johann (2013). *Svensk arbetsrätt*, s. 18.

²⁷ Prop. 1949:101 s. 229.

²⁸ NJA 1949 s. 768.

²⁹ Adlercreutz, Axel & Mulder, Bernard Johann (2013). *Svensk arbetsrätt*, s. 40.

³⁰ DS 2002:56 s. 116.

³¹ Ibid, s. 116.

³² Ibid, s. 117.

³³ Ibid, s. 117.

³⁴ Ibid, s. 117.

³⁵ Ibid, s. 117.

⇒ att huvudmannen i huvudsak står för material och utrustning³⁶

⇒ att det föreligger personlig arbetskyldighet³⁷

Dessa riktlinjer slås även fast till stor del i Arbetsdomstolens dom 2013 nr 92 där en man anställs som uppdragstagare hos ett förmedlingsföretag för att sedermera hyras ut till ett åkeri. Domstolen slår dock fast att han enbart ställt sin arbetskraft till förfogande och att han gjort det för företagets räkning på ett sätt som är vanligt i ett anställningsförhållande av aktuellt slag. Därför var mannen i fråga att anses som arbetstagare på åkeriet och inte uppdragstagare på förmedlingsföretaget.³⁸

Utgångspunkten är att begreppet arbetstagare är av tvingande karaktär och därför kan parterna själva, till viss mån, inte förfoga över den rättsliga kvalificeringen av sitt avtal.³⁹

I domen AD 1982:105 ställs även upp en förutsättning att det måste vara fråga om ett avtalsförhållande mellan parterna för att de ska betraktas som arbetsgivare och arbetstagare. ”För att en person ska vara att betrakta som arbetstagare krävs att hans verksamhet för arbetsgivarens räkning vilar på avtalsgrund.”⁴⁰ Dock ställs det i Lag (1982:80) om anställningsskydd inte upp några krav på att avtalet skall vara skriftligt.⁴¹ Utgångspunkten är att parterna skall vara överens för att ett avtal kommit till stånd – det kan vara både muntligt och skriftligt.⁴² Det finns olika sätt för ett avtals tillkomst men det vanligaste sättet är anbud-accept modellen.⁴³ Ett avtal kan även uppstå genom s.k. konkludent handlande.⁴⁴ Därför kan ett avtal som till en början var av typen uppdragsavtal alltså övergå till ett anställningsavtal utan att parterna uttryckt det som så.

2.2.2 Enligt lag om rätten till arbetstagares uppfinningar

Enligt förarbeten till arbetstagares uppfinningsrättslag avses begreppet arbetstagare sådana anställda ”... som innehade en relativt fast anställning, t.ex.

³⁶ DS 2002:56, s. 117.

³⁷ Glavå, Mats (2011). *Arbetsrätt*, s.113.

³⁸ AD 2013:92.

³⁹ DS 2002:56 s. 112-113.

⁴⁰ AD 1982:105.

⁴¹ Se 4 § Lag (1982:80) om anställningsskydd.

⁴² Se 1 § lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område.

⁴³ Adlercreutz, Axel & Mulder, Bernard Johann (2013). *Avtal: lärobok i allmän avtalsrätt*, s. 25.

⁴⁴ Se t.ex. AD 1981:131, AD 2003:105, AD 2013:92 samt Adlercreutz, Axel & Mulder, Bernard Johann (2013). *Avtal: lärobok i allmän avtalsrätt*, s. 34-35.

*med viss uppsägningstid eller förenad med tidlön eller ackordsersättning, och alltså icke personer som innehade tillfälliga uppdrag, exempelvis för särskilda fall tillkallade sakkunniga.*⁴⁵ Utöver denna beskrivning tycks det inte finnas någon mer ingående förklaring till hur begreppet arbetstagare skall bedömas. Dock ter det sig ostridigt att lagstiftaren velat göra en strikt avgränsning mellan arbetstagare och icke arbetstagare, där den senare gruppen ej ska omfattas av lagen. I propositionen till arbetstagares uppfinningsrättslag finns hänvisningar angående begreppet arbetstagare till 1936 års lag om förenings- och förhandlingsrätt (som numera övergått i medbestämmandelagen) och 1945 års semesterlag.⁴⁶ Dessa lagar kan anses ha en typisk arbetsrättslig karaktär och därför bör det tolkas så att arbetstagarbegreppet i arbetstagares uppfinningsrättslag har samma innebörd som den i nuvarande arbetsrättsliga lagstiftningen (se mer under rubrik 2.2.1). Arbetstagare är ett så kallat ”kopplingsbegrepp” som har samma innebörd i denna lag som i övrig arbetsrättslig lagstiftning.

2.3 Uppdragstagarbegreppet

2.3.1 Enligt arbetsrätten

Arbetstagarbegreppet och uppdragstagarbegreppet faller naturligt nära varandra. Därför går det inte att beskriva den ena typen utan den andra. Således föreslås att detta avsnitt läses ihop med avsnitt 2.2.1. Enligt förarbeten till den nuvarande anställningsskyddslagen ställs det upp elva omständigheter som tyder på att den arbetspresterande parten skall klassas som uppdragstagare, denna sammanställning utgår ifrån praxis samt doktrin och är följande⁴⁷:

- ⇒ att han inte är skyldig att personligen utföra arbetet utan kan på eget ansvar överlåta arbetet helt eller delvis åt annan
- ⇒ att han låter rent faktiskt på sitt ansvar någon annan helt eller delvis utföra arbetet
- ⇒ att åtagandet att utföra arbetet är begränsat till viss eller möjligen vissa bestämda uppgifter
- ⇒ att förhållandet mellan parterna är av tillfällig natur

⁴⁵ Prop. 1946:101 s. 61-62.

⁴⁶ Prop. 1949:101 s. 23.

⁴⁷ SOU 1993:32 s. 288.

- ⇒ att varken avtalet eller arbetsförhållandena hindrar honom från att samtidigt utföra liknande arbete av någon betydelse åt annan
- ⇒ att han i arbetet använder sina egna maskiner, redskap eller råvaror
- ⇒ att han själv står för utgifter vid arbetets utförande
- ⇒ att vederlaget för arbetsprestationen är helt beroende av verksamhetens ekonomiska resultat
- ⇒ att han i ekonomiskt och socialt hänseende är jämställd med en företagare inom verksamhetsgrenen
- ⇒ att han för verksamheten har fått ett personligt tillstånd eller en auktorisation av någon myndighet eller har fått en egen firma registrerad

Detta kan jämföras med de kriterier som ställdes upp för en typisk arbetstagare i kapitel 2.2.1 där motsatsen alltså bör anses vara en typisk uppdragstagare.

2.3.2 Enligt lag om rätten till arbetstagares uppfinningar

Som tidigare beskrivet under avsnitt 2.2.2 så gör lagstiftaren en stark avgränsning mellan arbetstagare och uppdragstagare i arbetstagares uppfinningsrättslag. Detta gör att den arbetspresterande part som inte kategoriseras som arbetstagare ej omfattas av lagen. Dock kan part som till en början klassades som uppdragstagare övergå till en arbetstagare utan att det uttryckligen avtalas om det, utgångspunkten i bedömningen ska göras utifrån de rådande omständigheterna och inte utifrån vad som avtalats om från början. Även här kan sägas att uppdragstagare är ett kopplingsbegrepp som har samma innebörd i arbetstagares uppfinningsrättslag som i övrig arbetsrättslig lagstiftning.

2.4 Examensarbetare

Med examensarbetare menas i folkmun student vid högskola eller universitet som utför sitt examensarbete på och i samarbete med ett företag. Examensarbetet är en del av studentens examensbevis och förekommer i de flesta utbildningar. I högskoleförordningen beskrivs begreppet examensarbete som ett självständigt arbete om ett visst antal högskolepoäng som studenten inom ramen för kursfordringarna fullgör.⁴⁸ Examensarbetare i uppsatsens mening kommer att syfta på studenter som utför sitt examensarbete på ett företag. Det som vidare

⁴⁸ Se ”Självständigt arbete” i Högskoleförordningen (1993:100) bilaga 2 punkt 4. Examensbeskrivningar.

problematiseras i uppsatsen är huruvida examensarbetare kan betraktas som arbetstagare eller inte. Hur examensarbetare ska hanteras ut ett arbetsrättsligt perspektiv regleras oftast i enskilda avtal mellan examensjobbaren, universitetet/högskolan och företaget.

I de avtal jag tagit del av mellan examensarbetare och företag står tydligt stadgat att utförande av examensarbete inte utgör någon form av anställning vid företaget.⁴⁹ Att examensarbetare inte klassas som arbetstagare innebär i praktiken att den arbetsrättsliga lagstiftningen inte är applicerbar på dem. Detta följer av den grundläggande principen att endast ett anställningsförhållande är underkastat den arbetsrättsliga lagstiftningen.⁵⁰ Dock regleras rättigheterna och skyldigheterna för parterna i de enskilda avtalen om examensarbete.

2.5 Hyrda arbetstagare

Uthyrning av arbetskraft är ett relativt nytt fenomen, innan 90-talet var det i princip förbjudet men 1991 kom en lag som luckrade upp förhållandet.⁵¹ Den nuvarande lagstiftningen som reglerar uthyrning av arbetstagare följde efter ett EU-direktiv⁵² och trädde i kraft 2013.⁵³ Det ursprungliga syftet i EU-direktivet var att förbättra kvalitén i uthyrda arbetstgares arbete genom att säkerställa så att deras rättigheter var minst samma som de rättigheter de hade haft om de hade anställts direkt av det företag de hyrdes ut till.⁵⁴

Lagen omfattar arbetstagare som är anställda av bemanningsföretag i syfte att hyras ut till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning.⁵⁵ Enligt lagens definitioner betraktas bemanningsföretag som *”arbetsgivare som tillhandahåller arbetstagare för uthyrning till kundföretag, där kundföretagen står för kontrollen och ledningen av arbetstgaren”*.⁵⁶ I förarbetena begränsas

⁴⁹ Se bilaga A.1, A.2 och A.3.

⁵⁰ Källström, Kent & Malmberg, Jonas (2013). *Anställningsförhållandet*, s. 24.

⁵¹ Wolk, Sanna (2001). *'Hyrda arbetstgares upphovsrätt'*, NIR, s. 211-212.

⁵² Direktiv 2008/104/EU om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag.

⁵³ Lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare.

⁵⁴ SOU 2011:5 s. 47.

⁵⁵ 1 § Uthyrningslagen (2012:854).

⁵⁶ 5 § 1 st. p.1-2 Uthyrningslagen (2012:852).

även lagens tillämpningsområde till uthyrning av arbetskraft och inte entreprenadverksamhet (uppdragsavtal).⁵⁷

En arbetstagare som är anställd av ett bemanningsföretag har således som huvudregel det företaget som arbetsgivare, även när arbetstagaren är uthyrd till ett annat företag. Mellan bemanningsföretaget och det företag som hyr arbetstagaren föreligger det ett avtal om uthyrning av arbetskraft och mellan arbetstagare och det inhyrande företaget föreligger det inget uttryckt avtal förutom det som står stadgat i uthyrningslagen.⁵⁸

För att förtydliga vem som är arbetstagare åt vem så ställer jag här upp ett exempel: Företag A är ett bemanningsföretag med syfte att hyra ut arbetskraft till företag inom ingenjörbranschen. Arbetstagare AT har ingått ett avtal om anställning med Företag A och därför föreligger det ett anställningsförhållande mellan företag A och AT. Företag B är ett industriföretag och är i behov av extra arbetskraft för ett projekt. Således vänder sig Företag B till Företag A med en förfrågan om att få hyra arbetskraft av dem. Företag A accepterar förfrågan och hyr ut arbetstagare AT till företag B. Företag A meddelar var AT ska utföra sina arbetsuppgifter och betalar även ut lönen medan företag B utöver kontrollen och ledningen över AT. AT klassas här som arbetstagare hos Företag A och inte Företag B. Mellan Företag A och Företag B föreligger det ett avtal om uthyrning av arbetskraft.

2.6 Sammanfattning

Vid en bedömning av om det föreligger ett anställningsavtal eller ett uppdragsavtal skall enligt praxis en helhetsbedömning göras av alla i fallet relevanta omständigheter. Dock kan sägas att det finns några huvuddrag som väger tyngre när en gränsdragning ska göras. De som väger tyngst enligt doktrin och förarbeten är om arbetet är av varaktig karaktär eller inte, vem som leder och fördelar arbetet, hur den ekonomiska ersättningen ser ut och om det föreligger personlig arbetskyldighet. Om endast vissa kriterier uppfylls och

⁵⁷ SOU 2011:5 s. 152. Se mer om avgränsningen mellan arbetstagare och uppdragstagare i avsnitt 2.2.1 samt 2.3.1.

⁵⁸ Wolk, Sanna (2008). *Arbetstagares immaterialrätter*, s. 227-228.

gränsdragningen blir svårare på grund av detta skall helhetsbedömning göras av situationen och utgå av alla i fallet relevanta omständigheter.

Arbetstagarbegreppet tycks inte skilja sig märkvärt mellan arbetsrätten och arbetstagares uppfinningsrättslag. Den förklaring som ges i förarbeten till lagen om arbetstagares rätt till uppfinningar stämmer överens med den som ges i förarbeten till genomslagskraftig arbetslagstiftning, exempelvis lagen om anställningsskydd. Uppdragstagarbegreppet benämns endast snabbt i förarbeten till arbetstagares uppfinningsrättslag som *”personer som innehar tillfälliga uppdrag”* och detta är en ytterst grundlig förklaring till begreppet uppdragstagare. Men det ger ändå en klar bild av att uppdragstagare inte omfattas av lagen om arbetstagares rätt till uppfinning.

Ett exempel på typisk arbetstagare kan ges i form av Lars som arbetar som ingenjör på ett stort industriföretag. Hans arbetsuppgifter består till stor del av sammansättning av komponenter till en färdig produkt. Lars har en tillsvidareanställning och erhåller en timbaserad lön för hans arbetsprestation. Han behöver inte själv fördela sitt arbete, detta görs av arbetsgivaren. Alla arbetsredskap som Lars behöver för att utföra sitt arbete tillhandahålls av arbetsgivaren, det enda Lars behöver göra är att infinna sig på de tider han ska arbeta och utföra arbetsuppgifterna på ett, för arbetsgivaren, tillfredsställande sätt.

Motsatsen till arbetstagaren Lars finns i uppdragstagaren Karin. Karin är ingenjör och har en egen firma som utför tjänster åt stora industriföretag. Hennes uppdrag består ofta i att uppdragsgivare skickar komponenter till henne för att hon ska sätta ihop dem till en färdig produkt. Karin tillhandahåller själv sina arbetsredskap och den kunskap som behövs för att utföra det arbete hon gör. Uppdrag hon tar på sig är av tillfällig, eller i vart fall inte långvarig karaktär. Karin står själv för de utgifter hon har under uppdragets gång och hon kan delegera ut arbetsuppgifter till andra. Hon har även en F-skattsedel som bevisar att hon är godkänd näringsidkare.

Dessa två exempel är helt teoretiska men jag tycker de ger en förtydligande bild över vad som karaktäriserar en arbetstagare respektive uppdragstagare.

När det gäller examensarbetare så är utgångspunkten att det regleras i avtal huruvida examensarbetaren skall betraktas som arbetstagare eller inte. Den generella slutsatsen utifrån de avtal jag tagit del av är att de inte klassas som arbetstagare. Deras rättigheter och skyldigheter under arbetets gång regleras till fullo i de enskilda avtalen mellan företag och examensarbetare.

En hyrd arbetstagare är alltså arbetstagare i förhållande till bemanningsföretaget där denne är anställd. Inte hos det företag som arbetstagaren är uthyrd till. Det föreligger således inget anställningsförhållande mellan den hyrda arbetstagaren och det inhyrande företaget. Detta komplicerar rättsförhållandet mellan de tre parterna, speciellt då en något äldre lagstiftning appliceras på problemet.

3. Rätten till uppfinning

3.1 Inledning

I ett anställningsförhållande ingår det i arbetstagarens förpliktelser att denne skall utföra arbete för arbetsgivaren. Mot detta skall arbetstagaren erhålla ersättning, ofta en lön som baseras på arbetad tid. I detta förstås att det arbetsresultat som uppkommer skall tillfalla arbetsgivaren som han fritt ska kunna disponera över. Oftast ter det sig dock så att arbetsresultat inte helt lätt går att förfoga över eftersom det enda arbetsresultat som finns är den ekonomiska vinning som arbetsgivaren gör. Ersättning utgörs då av den lön som har avtalats om mellan arbetstagare och arbetsgivare. Det ingår oftast i arbetstagarens lojalitetsplikt att upplåta arbetsresultat till arbetsgivaren.⁵⁹

Vid de tillfällen där arbetsresultatet kan klassas som en patenterbar uppfinning finns det dock vissa lagregleringar som behandlar frågan om rätten till uppfinning. Lag om rätten till arbetstagares uppfinning består av just sådana regleringar.⁶⁰ Lagen möjliggör bland annat för arbetsgivare ”att inträda såsom arbetstagarens rättsinnehavare” och på så sätt ta över rättigheterna till de uppfinningar som uppkommer genom en arbetstagares arbete.⁶¹ Ett viktigt rekvisit för att lagen skall vara tillämplig är att det måste föreligga ett anställningsförhållande mellan parterna.⁶²

Utöver lagen finns även ett kollektivavtal från 1969 som slöts mellan SAF och SIF/Ledarna/CF, kallat ”Uppfinnaravtalet”.⁶³ Den senaste ändringen skedde 1995 och parterna är nu Svenskt Näringsliv och PTK.⁶⁴ Kollektivavtalet tillämpas endast på den privata sektorn av arbetsmarknaden och det finns inga motsvarande

⁵⁹ Glavå, Mats (2011). *Arbetsrätt*, s.585 ff.

⁶⁰ Lag (1949:345) om rätten till arbetstagares uppfinningar.

⁶¹ Se 3 § lag (1949:345) om rätten till arbetstagares uppfinningar.

⁶² Se 1 § 1 st. lag (1949:345) om rätten till arbetstagares uppfinningar.

⁶³ Glavå, Mats (2011). *Arbetsrätt*, s. 587.

⁶⁴ Wolk, Sanna (2013). *Arbetstagares uppfinningar*, s. 12-13.

kollektivavtal på den offentliga sektorn.⁶⁵ Svenskt Näringsliv består av 49 bransch- och arbetsgivarförbund och PTK består av 25 fackförbund.⁶⁶

Rätten till uppfinning som uppkommer ur arbetsförhållanden som hamnar utanför lagens och kollektivavtalets tillämpningsområde behandlas enligt avtalslagens regleringar. Exempel på sådana förhållanden är uppdragstagare, uthyrning av arbetstagare och examensjobbare. För att ta reda på vem som har rätt till vad och i vilken omfattning så blir det en fråga som måste lösas genom tolkning av parternas avtal.

Nedan kommer jag beskriva lagens och kollektivavtals utgångspunkter i de väsentliga delarna. Varje rubrik kommer att avslutas med en enkel matris för att ge läsaren en snabb överblick över likheterna och skillnaderna mellan lagen och kollektivavtalet. Sedan kommer en genomgång göras av hur rättsläget ser ut när det handlar om uppdragstagare, examensjobbare och hyrda arbetstagare.

3.2 Enligt lag och 1969 års kollektivavtal

3.2.1 Omfattning

Lagen om rätten till arbetstagares uppfinning omfattar alla arbetstagare inom både den privata och den allmänna sektorn. För att *lagen ska vara tillämplig* skall det föreligga ett anställningsförhållande mellan den som leder och fördelar arbetet och den som utför det (se mer om arbetstagarbegreppet i kap. 2).⁶⁷ Dock undantas vissa arbetstagare från lagen – viss militär personal samt universitets- och högskolelärare.⁶⁸ Detta bygger bland annat på en lång tradition vid universiteten och högskolorna där den akademiska friheten spelar stor roll.⁶⁹ Lagen gör även en avgränsning mellan arbetstagare och uppdragstagare, där den senare kategorin inte alls omfattas av lagen (se mer i avsnitt 2.2.2. och 2.3.2).⁷⁰ *Uppfinnaravtalet*

⁶⁵ Wolk, Sanna (2013). *Arbetstagares uppfinningar*, s. 13.

⁶⁶ http://www.svensktnaringsliv.se/om_oss/ hämtad 14 dec 2014, samt <http://www.ptk.se/sv/Om-PTK/Vi-ar-25-fackforbund-som-arbetar-tillsammans/> hämtad 14 dec 2014.

⁶⁷ Se 1 § 1 st. lag (1949:345) om rätten till arbetstagares uppfinningar.

⁶⁸ Se 1 § 2 st. lag (1949:345) om rätten till arbetstagares uppfinningar.

⁶⁹ Wolk, Sanna (2013). *Arbetstagares uppfinningar*, s. 19.

⁷⁰ Prop. 1949:101 s. 23.

omfattar endast arbetstagare inom den privata sektorn på företag som är anslutna till kollektivavtalet.⁷¹

De uppfinningar som *omfattas av både lagen och kollektivavtalet* är sådana uppfinningar som enligt den svenska patentlagen är patenterbara.⁷² Däremot måste en uppfinning inte faktiskt ha patenterats för att regleringarna ska vara applicerbara, det räcker att patent är möjligt att få.⁷³ Den rätt som arbetsgivaren förvärvar är således möjligheten att söka patent, ansökningsrätten, eller uppfinningsrätten som den kallas inom patenträtten.⁷⁴ Denna uppfinningsrätt kan helt eller delvis upplåtas.⁷⁵

Ett sista rekvisit för att en uppfinning ska *omfattas av lagen och kollektivavtalet* är att uppfinningen måste falla inom arbetsgivarens verksamhetsområde.⁷⁶ Med verksamhetsområde menas både produktionsverksamheten och forskningsverksamheten.⁷⁷ Produktionsverksamhet innebär ett vidsträckt område som omfattar tillverknings-, expansions- och användningsområdet.⁷⁸ Som huvudregel gäller att om arbetsgivaren bedriver olika slag av verksamheter skall endast det verksamhetsområde där arbetstagaren är anställd inom gälla som verksamhetsområde. Dock behöver arbetstagaren inte ha vetskap om hela verksamhetsområdet för att kriteriet skall vara uppfyllt.⁷⁹ Att verksamhetsområdet är en förutsättning för att arbetsgivaren ska kunna förvärva arbetstagares uppfinningar motiveras i förarbetena till lagen med att hänsyn har tagits till parternas insatser för uppfinningars tillkomst.⁸⁰

⁷¹ Ingressen till Uppfinnaravtalet. Se även Wolk, Sanna (2013). *Arbetstagares uppfinningar*, s. 17.

⁷² Se 1 § lag (1949:345) om rätten till arbetstagares uppfinningar, samt Wolk, Sanna (2013). *Arbetstagares uppfinningar*, s.21 samt ingressen till Uppfinnaravtalet.

⁷³ Wolk, Sanna (2008). *Arbetstagares immaterialrätter*, s.49.

⁷⁴ Ibid, s.49-50.

⁷⁵ Ibid, s.49-50.

⁷⁶ 3 § lag (1949:345) om rätten till arbetstagares uppfinningar samt 1 § Uppfinnaravtalet.

⁷⁷ Wolk, Sanna (2013). *Arbetstagares uppfinningar*, s. 22.

⁷⁸ SNAU, utlåtande den 3 juni 1997, dnr 2/1996.

⁷⁹ Wolk, Sanna (2013). *Arbetstagares uppfinningar*, s. 22-23.

⁸⁰ Prop. 1949:101 s .24.

Omfattning	
Lagen	Uppfinnaravtalet
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Arbetstagare i allmän eller enskild tjänst (undantag: högskole- universitetslärare samt viss militär personal) ➤ Patenterbar uppfinning ➤ Inom verksamhetsområdet 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Arbetstagare inom det privata näringslivet som är anslutna ➤ Patenterbar uppfinning ➤ Inom verksamhetsområdet

3.2.2 Olika typer av uppfinningar

Lagstiftningen delar in arbetstagares uppfinningar i tre kategorier; 1) forskningsuppfinning, 2) annan tjänsteuppfinning, samt 3) övrig uppfinning.⁸¹ För att det ska föreligga en forskningsuppfinning så krävs det att arbetstagarens huvudsakliga arbetsuppgift är uppfinnings- eller forskningsverksamhet och uppfinningen måste ha tillkommit i samband med detta.⁸² I ett uttalande av Statens Nämnd för Arbetstagares Uppfinningar menar de att arbetstagaren måste ha varit anställd för att under merparten av sin arbetstid ägna sig åt uppfinnararbete.⁸³ Nämnden har ofta tolkat begreppet uppfinnararbete restriktivt, utgångspunkten i begreppet borde vara att arbetet innefattar kvalificerade och tekniska konstruktions- eller utvecklingsarbeten av nyskapande karaktär. Det är med andra ord en ganska snäv rätt för arbetsgivaren.⁸⁴

Uppfinningskategori nummer två, annan tjänsteuppfinning, föreligger om uppfinningen faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde men tillkommit i annat samband med anställning än uppfinnings- eller forskningsverksamhet.⁸⁵ Arbetstagaren kan t.ex. ha vissa arbetsuppgifter som klassas som forsknings- eller uppfinnarverksamhet men denne kan även ha andra arbetsuppgifter.⁸⁶ Det som är av avgörande betydelse vid fastställelse av vilken kategori uppfinningen faller

⁸¹ 3 § lag (1949:345) om rätten till arbetstagares uppfinningar, se även Glavå, Mats (2011). *Arbetsrätt*, s. 586.

⁸² 3 § 1 st. lag (1949:345) om rätten till arbetstagares uppfinningar.

⁸³ SNAU, utlåtande den 1 oktober 2002, dnr 1/2000.

⁸⁴ Wolk, Sanna (2008). *Arbetstagares immaterialrätter*, s. 61-63.

⁸⁵ 3 § 2 st. lag (1949:345) om rätten till arbetstagares uppfinningar.

⁸⁶ SNAU, utlåtande den 3 juni 1997, dnr 2/1996. Stockholms tingsrätt, dom den 24 april 2009, mål T-14369-07.

inom är inte det som står som arbetsuppgifter i avtal, en härledning ifrån de faktiska arbetsuppgifterna måste göras.⁸⁷

Den sista kategorin, övriga uppfinningar, utgörs av sådana uppfinningar som faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde men som tillkommit utan samband med anställningen.⁸⁸

Utöver de tre *lagreglerade* uppfinningskategorierna tillkommer ytterligare en kategori, fria uppfinningar.⁸⁹ Dessa uppfinningar innefattas dels av uppfinningar som helt saknar samband med arbetsgivarens verksamhet och dels uppfinningar som har omfattats av lagen och som arbetsgivaren har erbjudits att förvärva men tackat nej till.⁹⁰

Liksom lagen delar *kollektivavtalet* in uppfinningar i tre olika kategorier, dock inte i samma kategorier. Uppfinnaravtalet gör skillnad på A-, B- och C-uppfinning. Där A-uppfinning beskrivs som ”uppfinning som faller inom ramen för anställds tjänst eller särskilda uppdrag”.⁹¹ Dock saknar det betydelse om det är arbetstagares huvudsakliga verksamhet, men arbetsuppgifterna ska vara av sådan karaktär att vid normalt utförande av dem så kan arbetstagaren eventuellt komma fram till en uppfinning.⁹² Därför motsvarar en A-uppfinning i *Uppfinnaravtalets* mening både en ”forskningsuppfinning” och ”andra tjänsteuppfinningar” enligt lagens indelning.

Med B-uppfinning avses ”uppfinning, vars utnyttjande faller inom ramen för arbetsgivarens verksamhetsområde men som ej utgör A-uppfinning”.⁹³ Denna uppfinning kan likställas med lagens motsvarighet ”övrige uppfinning”.

C-uppfinningen är ”uppfinning som varken är A- eller B-uppfinning”, alltså skall dess utnyttjande falla utanför arbetsgivarens verksamhetsområde.⁹⁴ Denna

⁸⁷ Wolk, Sanna (2013). *Arbetstagares uppfinningar*, s. 28.

⁸⁸ 3 § 3 st. lag (1949:345) om rätten till arbetstagares uppfinningar.

⁸⁹ Wolk, Sanna (2008). *Arbetstagares immaterialrätter*, s. 65-66.

⁹⁰ Ibid, s. 65-66.

⁹¹ 1 § punkten 1 Uppfinnaravtalet.

⁹² se kommentarerna till 1 § Uppfinnaravtalet.

⁹³ 1 § punkten 2 Uppfinnaravtalet.

⁹⁴ 1 § punkten 3 Uppfinnaravtalet.

uppfinring saknar motsvarighet i arbetstagares uppfinningsrättslag, dock kan denna typ likställas med kategorin ”fria uppfinningar”.

Uppfinningstyper	
Lagen	Kollektivavtalet
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Forskningsuppfinring ➤ Annan tjänsteuppfinring ➤ Övrig uppfinring ➤ Fri uppfinring 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ A-uppfinring, motsvarar forskningsuppfinring samt annan tjänsteuppfinring ➤ B-uppfinring, motsvarar övrig uppfinring ➤ C-uppfinring, motsvarar fri uppfinring

3.2.3 Möjlighet till förvärv

Utgångspunkten är att arbetsgivaren med lagstöd ska kunna förvärva uppfinningar från arbetstagare i dennes tjänst. Innan lagen kom till stånd var den gängse uppfattningen att arbetsgivaren ej ägde någon rätt att förvärva arbetstagares uppfinningar, därför reglerades detta i stor utsträckning i anställningsavtal och övriga bestämmelser på företagen.⁹⁵ I förarbeten till lagstiftningen påkallas dock behovet av lagstiftning från flera instanser, b.la. *statens uppfinnarnämnd*, *tjänstemännens centralorganisation* samt *Svea hovrätt* yttrade sig positivt om detta och de ansåg att avsaknaden av lagstiftningen ledde till en onödig osäkerhet bland arbetstagare och arbetsgivare.⁹⁶

Enligt *lagen* kan arbetsgivaren förvärva ensamrätten (exklusiv licens) till uppfinningen, få en enkel licens eller en optionsrätt beroende på det mer eller mindre nära samband som finns mellan uppfinningen och anställningen.⁹⁷ Med ensamrätt menas att arbetsgivaren förvärvar all rätt till uppfinningen och kan således hindra andra från att använda uppfinningen.⁹⁸ Sådan ensamrätt går att förvärva om uppfinningen klassas som ”forskningsuppfinring”.⁹⁹ En enkel licens

⁹⁵ Prop. 1949:101 s. 7-8.

⁹⁶ Prop. 1949:101 s.18.

⁹⁷ Wolk, Sanna (2013). *Arbetstagares uppfinningar*, s. 29.

⁹⁸ Olsson, Henry (2009). *Upphovsrättslagstiftningen*, s. 234.

⁹⁹ 3 § 1 st. LAU.

innebär att arbetsgivaren får rätt att använda uppfinningen i sin verksamhet, dock får upphovsmannen sälja vidare licensen till andra företag eftersom den enkla licensen inte utesluter konkurrerande licenser.¹⁰⁰ Sådan enkel licens kan arbetsgivaren förvärva om det handlar om en ”annan tjänsteuppfinning”.¹⁰¹ Arbetsgivaren har alltid en optionsrätt, vilket innebär att under en viss period så har arbetsgivaren förhandlingsföreträde, upphovsmannen får alltså inte förhandla med någon annan om uppfinningen under denna period.¹⁰² Denna optionsrätt ger arbetsgivaren företräde att vid ”annan uppfinning” förhandla sig till en bättre rätt än vad lagen stadgar och vid ”övrig uppfinning” förhandla sig till önskad rätt.¹⁰³

Gällande rätten till förvärv är *kollektivavtalet* till större fördel för arbetsgivaren än lagen. Uppfinnaravtalet låter alltid arbetsgivaren förvärva hela uppfinnarrätten (ensamrätten).¹⁰⁴ Vid A-uppfinning övergår rätten automatiskt till arbetsgivaren och vid B-uppfinning krävs det viss aktivitet från arbetsgivarens sida för att denne ska erhålla rätten.¹⁰⁵ Vid C-uppfinning har arbetsgivaren ingen rätt att förvärva uppfinningen.¹⁰⁶ Här finns det alltså en viss skillnad från lagen som ger arbetsgivaren tre möjligheter att förvärva uppfinnarrätten.

Förvärvsmöjligheter	
Lagen	Kollektivavtalet
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Forskningsuppfinning ger ensamrätt till arbetsgivaren ➤ Annan tjänsteuppfinning ger enkel licens till arbetsgivaren ➤ Övrig uppfinning ger optionsrätt till arbetsgivaren ➤ Fri uppfinning ger ensamrätt till arbetstagaren 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ A-uppfinning ger ensamrätt till arbetsgivaren ➤ B-uppfinning ger ensamrätt till arbetsgivaren ➤ C-uppfinning ger ensamrätt till arbetstagaren

¹⁰⁰ Se Olsson, Henry (2009). *Upphovsrättslagstiftningen*, s. 234. Domeij, Bengt (2010). *Patentavtalsrätt*, s. 143, samt Wolk, Sanna (2013). *Arbetstagares uppfinningar*, s. 29.

¹⁰¹ 3 § 2 st. LAU.

¹⁰² Se Domeij, Bengt (2010). *Patentavtalsrätt*, s. 132 samt Wolk, Sanna (2013). *Arbetstagares uppfinningar*, s. 29.

¹⁰³ 3 § 2-3 st. LAU.

¹⁰⁴ Wolk, Sanna (2013). *Arbetstagares uppfinningar* s. 29.

¹⁰⁵ Ibid, s. 29-30.

¹⁰⁶ Ibid, s. 30.

3.2.4 Anmälningsskyldigheten och meddelandeskyldigheten

Arbetstagaren har *enligt både lagen och kollektivavtalet* en anmälningsskyldighet gentemot arbetsgivaren, varpå arbetsgivaren har motsvarande meddelandeskyldighet gentemot arbetstagaren.¹⁰⁷ Anmälningsskyldigheten innebär att när en arbetstagare gjort en uppfinning som omfattas av arbetsgivarens verksamhetsområde, skall denne utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om detta.¹⁰⁸

Arbetsgivarens meddelandeskyldighet börjar löpa efter det att arbetstagaren fullgjort sin anmälningsskyldighet.¹⁰⁹ Arbetsgivaren har då 4 månader på sig att svara om han vill utnyttja lagens möjligheter till förvärv.¹¹⁰

Anmälningsskyldighet/meddelandeskyldighet	
Lagen	Kollektivavtalet
<ul style="list-style-type: none">➤ Arbetstagaren måste, vid uppkomst av uppfinning, anmäla detta till arbetsgivaren➤ Arbetsgivaren måste inom fyra månader meddela arbetstagaren om han vill nyttja eventuella möjligheter att förvärva uppfinningen	<ul style="list-style-type: none">➤ Arbetstagaren måste, vid uppkomst av uppfinning, anmäla detta till arbetsgivaren➤ Arbetsgivaren måste inom fyra månader meddela arbetstagaren om han vill nyttja eventuella möjligheter att förvärva uppfinningen

3.2.5 Arbetstagarens rätt till ersättning

Även om lagen till stor del är dispositiv¹¹¹ så är uppfinnarens rätt till ersättning icke dispositiv.¹¹² Arbetstagaren är berättigad till skälig ersättning, oavsett vad som avtalats om innan uppfinningens tillkomst.¹¹³ Dock är avtal som parterna ingår i efterhand fullt giltiga, även om arbetstagaren avsäger sig sin rätt till

¹⁰⁷ Wolk, Sanna (2008). *Arbetstagares immaterialrätter*, s. 68, samt 2 § 1,3 st. Uppfinnaravtalet.

¹⁰⁸ 4 § LAU samt 2 § 2 st. Uppfinnaravtalet.

¹⁰⁹ 5 § LAU samt 2 § 3 st. Uppfinnaravtalet.

¹¹⁰ 5 § LAU samt 2 § 3 st. Uppfinnaravtalet.

¹¹¹ se 2 § 2 st. LAU.

¹¹² 6 § 1 st. LAU.

¹¹³ 6 § 1 st. LAU.

ersättning eller accepterar en oskäligt låg ersättning för uppfinningen.¹¹⁴ Om flera uppfinnare medverkar till uppfinningens tillkomst så skall varje enskild uppfinnare få ersättning utifrån dennes andel i arbetet med uppfinningen. Men huvudregeln är att den person som uppges i patentansökan presumeras vara uppfinnaren.¹¹⁵

Med *utgångspunkt i lagen* så skall ersättningens bestämmande ta hänsyn till uppfinningens värde, anställningens betydelse samt hur stor arbetsgivarens förvärvs rätt är till uppfinningen.¹¹⁶ Det finns inga konkreta uträkningsmetoder för hur stor ersättningen skall vara och varken Arbetsdomstolen eller Statens Nämnd för Arbetstagares Uppfinningar har fastslagit någon metod för att räkna ut en skälig ersättning.¹¹⁷ Dock har nämnden en rådgivande funktion och kan komma med utlåtande i en sådan fråga.¹¹⁸ Vad gäller forskningsuppfinningar så skall ersättning utgå endast om värdet av uppfinningen överstiger arbetstagarens normala lön och förmåner i tjänsten.¹¹⁹

Eftersom lagens ersättningsgrunder är så pass vaga och det inte finns någon riktigt praxis på området så finns det inte fasta riktlinjer att förhålla sig till. En helhetsbedömning får göras i varje enskilt fall och ersättningsnivåerna kan variera kraftigt.

Formen av ersättningen framgår inte av lagen, dock ger kommittébetänkandet tre förslag av utbetalningssätt, antingen¹²⁰:

- ⇒ ersättning som fastställs till visst belopp eller till viss del av priset för varje på grund av uppfinningen tillverkad produkt, s.k. royalty
- ⇒ ersättning som utgår med viss del av den vinst som uppstår vid uppfinningens nyttjande
- ⇒ ersättning som utgår till ett engångsbelopp

¹¹⁴ Prop. 1949:101 s. 58.

¹¹⁵ Wolk, Sanna (2008). *Arbetstagares immaterialrätter*, s. 144.

¹¹⁶ 6 § 2 st. LAU.

¹¹⁷ Wolk, Sanna (2008). *Arbetstagares immaterialrätter*, s. 147.

¹¹⁸ Wolk, Sanna (2008). *Arbetstagares immaterialrätter*, s. 44-45.

¹¹⁹ 6 § 2 st. LAU.

¹²⁰ SOU 1946:21 s. 62.

Preskriptionstiden för arbetstagarens rätt att begära ersättning följer preskriptionslagen och är som huvudregel tio år ifall den inte bryts.¹²¹

Uppfinnaravtalet är något mer generöst uppbyggt gällande ersättningen till arbetstagaren. Oavsett uppfinningskategori skall ett på förhand bestämt schablonbelopp utgå till skaparen.¹²² I övrigt, gällande A- och B-uppfinningar skall skälig ersättning utgå och hänsyn ska tas till uppfinningens värde, omfattningen av rätten som arbetsgivaren övertagit samt den betydelse anställningen kan ha haft för uppfinningens tillkomst.¹²³ En ytterligare faktor skall tas i hänsyn om det handlar om A-uppfinning, den anställdes tjänsteställning samt lön och övriga anställningsförmåner.¹²⁴ Detta har sin bakgrund i, liksom lagen, att arbetstagarens anställningsförmåner skäligen kan antas ha kompenserat uppfinnaren.¹²⁵

Rätt till ersättning	
Lagen	Kollektivavtalet
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Skälig ersättning ➤ Ta hänsyn till uppfinningens värde, anställningens betydelse samt hur stor arbetsgivarens rätt till uppfinningen är 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Schablonersättning utgår alltid ➤ Skälig ersättning, aldrig mindre än vad som skulle utgått enligt lagen ➤ Ta hänsyn till uppfinningens värde, hur stor arbetsgivarens rätt till uppfinningen är samt anställningens betydelse för uppfinningen

¹²¹ 1-3 §§, 5 § Preskriptionslagen (1981:130).

¹²² 4 § 2 st. Uppfinnaravtalet.

¹²³ 4 § 1 st. p.1-3 Uppfinnaravtalet.

¹²⁴ 4 § 1 st. p.5 Uppfinnaravtalet.

¹²⁵ Wolk, Sanna (2013). *Arbetstagares uppfinningar*, s. 39.

3.3 För uppdragstagare

3.3.1 Möjlighet till förvärv enligt lag

Som beskrivit innan finns det ingen möjlighet för en uppdragsgivare att enligt lag förvärva en uppdragstagares rätt till uppfinning (se kapitel 3.2.1). Detta beror på att arbetstagares uppfinningsrättslag endast blir tillämplig när det föreligger ett anställningsförhållande, vilket det inte gör mellan en uppdragsgivare och en uppdragstagare. Därför tillfaller rättigheterna till uppfinning som skapats i ett uppdragsförhållande till uppdragstagaren om inte annat finns avtalat om.

3.3.2 Enligt avtal

I ett standardavtal på ett stort teknikföretag regleras rätten till uppfinning vid uppdragsavtal enligt följande principer. Rätten till uppfinning tillfaller oavkortat företaget, uppdragstagaren åtar sig att hjälpa till med de nödvändiga processer som följer vid överlåtelse av uppfinning. Skälig ersättning skall utgå till uppdragstagare, dock inte om uppdraget är baserat på en fast kostnad. Då antas ersättningen för uppfinningen ingå i den ersättningen uppdragstagaren hade fått i vanliga fall eftersom uppfinningen var ett led i uppdraget.¹²⁶

Eftersom det råder avtalsfrihet på detta område är det inte ovanligt att företag ofta förbehåller sig rätten att erhålla ensamrätten till eventuella uppfinningar som uppkommer som ett resultat av uppdraget.

3.4 För student som gör examensarbete

3.4.1 Möjlighet till förvärv enligt lag

Om examensarbetaren klassificeras som arbetstagare så bör det också betyda att lagen om rätten till arbetstagares uppfinning är tillämplig och då regleras möjligheterna för arbetsgivaren att överta rättigheterna enligt denna lag.¹²⁷ Dock måste det tydligt framgå av avtalet mellan student och företag att studenten är att anses som arbetstagare i företaget under examensarbetet och att lag om rätten till arbetstagares uppfinningar ska vara tillämplig lag. Avtal av detta slag har jag inte tagit del av i denna uppsats, dock utesluter detta inte möjligheten att det finns. Om examensarbetaren inte definieras som arbetstagare i avtalet finns det således ingen

¹²⁶ Se bilaga B.1.

¹²⁷ Se mer under kap 3.2.

möjlighet för företaget att förvärva uppfinning enligt arbetstagares uppfinningsrättslag.

3.4.2 Enligt avtal

Oftast regleras frågan huruvida examensarbetaren ska klassificeras som arbetstagare eller inte i avtal mellan parterna. I de avtal om examensarbeten som uppsatsen behandlar står tydligt stadgat att de inte skall klassas som arbetstagare.¹²⁸ Rätten till uppfinning får således regleras i avtalet och inte lagen. I ett avtal om examensarbete på ett större industriföretag övertar företaget de fulla rättigheterna till eventuell uppfinning som uppkommer under examensarbetet. Företaget förbehåller sig även rätten att fritt upplåta och överlåta rättigheterna vidare och att förändra uppfinningen.¹²⁹

Ett annat stort industriföretag förbehåller sig rätten att använda examensarbetet och eventuella immateriella rättigheter i företaget. Om det handlar om en uppfinning så skall skälig ersättning betalas ut till examensarbetaren för nyttjandet av uppfinningen.¹³⁰ Dock förbehåller sig företaget inte rätten att överta rättigheterna från examensarbetaren, endast att nyttja uppfinningen i företaget.¹³¹

I ett avtal mellan ett universitet och ett företag hänvisar företaget till ”Uppfinnaravtalet” och anser att uppfinning som uppkommer ur examensarbetet skall behandlas enligt detta.¹³² Detta betyder att om examensarbetet leder till en uppfinning som faller inom ramen för arbetet så erhåller företaget de fulla rättigheterna. Studenten har rätt till ersättning utifrån avtalet om examensarbete. Dock har studenten och universitetet rätt att använda slutprodukten av examensarbetet i samband med forskning, undervisning och utbildning.

Ytterligare två avtal angående examensarbeten stadgar att företaget i fråga förbehåller sig rätten till eventuell uppfinning som uppkommer ur examensarbetet. Gällande ersättning så är det inte ovanligt att studenten får samma ersättning som en anställd vid företaget hade fått i samma situation.¹³³

¹²⁸ Se mer under kapitel 2.4.

¹²⁹ Se bilaga B.2.

¹³⁰ Se bilaga B.3.

¹³¹ Se mer om detta under kap 4.

¹³² Se bilaga B.4.

¹³³ Se bilaga B.5, samt bilaga B.6.

3.5 För inhyrd via bemanningsföretag

3.5.1 Möjlighet till förvärv enligt lag

Den grundläggande förutsättningen för att rätten till uppfinning ska övergå från arbetstagaren till arbetsgivaren enligt lag är att det ska föreligga ett anställningsförhållande mellan parterna. Vid uthyrning av arbetskraft föreligger det emellertid inte något anställningsförhållande mellan en uthyrd arbetstagare och företaget som hyr in arbetstagaren.¹³⁴ Därför uppfylls inte rekvisiten i lagens 1 §¹³⁵, således faller uppfinningar som hyrda arbetstagare uppfunnit utanför lagens tillämplighet. Det företag som hyr arbetskraft bör därför inte, med hjälp av lag kunna överta rätten till uppfinning som den inhyrde arbetstagaren uppfinner.¹³⁶ Det uthyrande företaget bör inte heller kunna överta rättigheterna till uppfinningar som arbetstagare kommer på när de är uthyrda. Visserligen föreligger det ett anställningsförhållande mellan parterna men de övriga rekvisiten i lagen uppfylls normalt sett inte. Dock kan omständigheter i det enskilda fallet möjliggöra en optionsrätt för arbetsgivaren.¹³⁷

3.5.2 Enligt avtal

Analogitolkning av lag om rätten till arbetstagares uppfinningar är inte motiverat när det gäller rätten till uthyrd arbetstagares rätt till uppfinning. Därför måste en tolkning av parternas avtal göras för att lösa frågan om vem som äger rättigheterna till uppfinning.¹³⁸ Det finns standardavtal som arbetsgivarorganisationen Bemanningsföretagen tillhandahåller för sina medlemmar och som till viss del ger vägledning i dessa fall.

I de allmänna bestämmelserna för personaluthyrning (ABPU-10) finns stadgat särskilt gällande uppfinningar.¹³⁹ Avtalet omfattar de arbetstagare som är anställda hos bemanningsföretaget och som hyrs ut till företag som ingår avtal om personaluthyrning med bemanningsföretaget.¹⁴⁰ Företag som hyr arbetstagare får enbart inträda som rättsinnehavare till uppfinning enbart enligt lag eller berört

¹³⁴ Se kapitel 2.5.

¹³⁵ 1 § LAU.

¹³⁶ Wolk, Sanna (2008). *Arbetstagares immaterialrätter*, s. 229.

¹³⁷ Se mer om optionsrätten under kap. 3.2.3 samt Wolk, Sanna (2008). *Arbetstagares immaterialrätter*, s. 229-230.

¹³⁸ Wolk, Sanna (2008). *Arbetstagares immaterialrätter*, s. 230.

¹³⁹ Se 9.1 ABPU-10.

¹⁴⁰ Se 1.1 och 1.2 ABPU-10.

kollektivavtal. Men eftersom lagen endast är tillämplig vid ett anställningsförhållande så är den inte applicerbar. Därför kan företag som hyr in arbetstagare via bemanningsföretag, enligt dessa bestämmelser inte överta rättigheterna till inhyrda arbetstagares uppfinningar.

Ytterligare en aspekt på detta är när bemanningsföretagen använder sig utav underleverantörer för uthyrningsverksamhet. D.v.s. när ett bemanningsföretag anlitar en uppdragstagare för att hyra ut denne till ett företag. Då föreligger det inte något anställningsförhållande mellan någon av parterna. I ett avtal som ett stort bemanningsföretag använder sig utav vid ett sådant förhållande finns samma formulering som i standardavtalet för personaluthyrning. ”Gällande uppfinning får det företag som hyr arbetstagaren endast överta rättigheterna enligt tillämplig lag eller kollektivavtal”. Vid ett sådant förhållande och ett sådant avtal så tillfaller rättigheterna till uppfinningen oavkortat den inhyrde uppdragstagaren eftersom lagen inte är tillämplig.¹⁴¹

I boken *Arbetstagares immaterialrätter* av docent Sanna Wolk beskrivs vissa beställnings- och inhyrningsavtal som hon tagit del av.¹⁴² De är av varierande grad, vissa reglerar inte de immaterialrättsliga frågorna över huvud taget medan andra reglerar bestämmelserna vid ensamrätternas överföring. En modell är att det uthyrande företaget är skyldig att utge ekonomisk kompensation för t.ex. patenterbar uppfinning som den uthyrde arbetstagaren kommit på och som det inhyrande företaget förvärvar.¹⁴³ När det saknas uttrycklig reglering om detta så bör parternas åsikter tolkas in vid en bedömning.¹⁴⁴ Därför bör de aktuella beställnings- och inhyrningsavtal betraktas som ett annex till anställningsavtalet och ge det ett innehåll.¹⁴⁵ I vissa fall kan det genom avtal vara underförstått att eventuella uppfinningar skall övergå till det inhyrande företaget.¹⁴⁶

¹⁴¹ Se bilaga B.7.

¹⁴² Wolk, Sanna (2008). *Arbetstagares immaterialrätter*, s. 230.

¹⁴³ Ibid, s. 230.

¹⁴⁴ Ibid, s. 231.

¹⁴⁵ Ibid, s. 231.

¹⁴⁶ Ibid, s. 231.

3.6 Sammanfattning

Sammanfattningsvis kan sägas att lagen och Uppfinnaravtalet i stort är lika, både i innehåll samt i begreppsdefinitioner. Det finns dock vissa skiljelinjer som kan vara av mer eller mindre väsentlig betydelse. Den största skillnaden mellan lagen och kollektivavtalet är att arbetsgivaren, genom kollektivavtalet, erhåller en mer omfattande rätt att förvärva ensamrätten till uppfinningen. Så länge uppfinningen faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde kan arbetsgivaren förvärva en ensamrätt till uppfinningen, oavsett om den klassas som A- eller B-uppfinning. Medan arbetsgivarens rätt att förvärva uppfinningen genom antingen ensamrätt, enkel licens eller få en optionsrätt är i högre grad beroende på uppfinningens koppling till anställningsförhållandet. Den tydliga gränsdragningen mellan de olika uppfinningskategorierna som finns i kollektivavtalet finns inte i lagen vilket kan leda till utdragna spörsmål om vilken kategori uppfinningen skall klassas som.

Gällande ersättningen så sätter arbetstagares uppfinningsrättslag upp en tvingande reglering i 6 §, dock är kollektivavtalet något förmånligare för arbetstagaren eftersom det alltid utgår en schablonersättning till uppfinnaren. Trots detta kan schablonersättningen aldrig understiga vad som skulle utbetalats om lagen varit tillämplig.

Ytterligare en skillnad står att finna i lagens och kollektivavtalets förutsättningar för tillämplighet. Lagen omfattar alla privat- och offentliganställda med undantag för universitets- och högskolelärare samt viss militär personal medan kollektivavtalet endast tillämpas på de anslutna företagen inom den privata sektorn.

Rätten till en examensarbeters uppfinning står endast att finna i den avtalsmässiga tolkningen. Utöver det finns det ingen lag eller kollektivavtal som reglerar detta. Därför är det viktigt att rättigheterna och skyldigheterna regleras så tydligt som möjligt för att undvika långa och utdragna processer. En generell riktlinje i de avtal som behandlas i uppsatsen är att företaget ofta förbehåller sig de fulla rättigheterna till eventuell uppfinning som student uppfinnar under arbetet. Vissa hänvisar till "Uppfinnaravtalet" medan andra reglerar det direkt i

avtalet. Gällande ersättningen så utgås oftast ifrån vad en anställd vid företaget hade fått i samma situation.

Vid frågan om rätten till hyrda arbetstagares uppfinningar så är utgångspunkten att om det inte är reglerat i avtal så tillfaller rättigheterna uppfinnaren. Eftersom det inte föreligger något anställningsförhållande mellan den uthyrde arbetstagaren och företaget som hyr så blir lagen inte tillämplig. En möjlighet att förvärva uppfinningen genom förhandlingsföreträde, 3 § 3 stycket arbetstagares uppfinningsrättslag, kan dock det uthyrande företaget få beroende på omständigheterna i det enskilda fallet. Huvudregeln är dock även här att arbetstagaren erhåller ensamrätten till uppfinningen. Likt fallet med examensarbetare får parternas avtal tolkas utifrån ett avtalsrättsligt perspektiv.

4. Volvo-fallet

4.1 Inledning

Två ingenjörstudenter gjorde sitt examensarbete hos Volvo Personbilar åren 2003-2004 och uppfann då bland annat ett system som kan upptäcka och varna förare innan de somnar framför ratten. Systemet kom att kallas *Driver Alert Control* när Volvo övertog rättigheterna till det och som schablonersättning fick studenterna 122 106 kronor vardera. Dock räknas inte examensarbetare som arbetstagare enligt kollektivavtalet ”Överenskommelse om praktikanställning”. Därför gäller inte lag (1949:345) om rätten till arbetstagares uppfinning. Eftersom Volvo Personvagnar varken haft avtal eller lag som grund för övertagandet av uppfinningen civilingenjörerna gjort stämmer de nu Volvo Personvagnar på 8,7 mkr vardera. Eftersom de är medlemmar i Sveriges Ingenjörer blir de företrädare av dem. Förbundsjurist Karin Lundin driver fallet i Göteborgs tingsrätt.¹⁴⁷

4.2 Stämningsansökan

Sveriges Ingenjörer och förbundsjurist Karin Lundin driver frågan som ombud för de två civilingenjörerna. Käranden inleder med att förklara att tingsrätten är behörig domstol i och med att i kollektivavtalet ”*Överenskommelse om praktikanställning*” står det uttryckligen att examensarbetare inte omfattas – således är det inte fråga om en arbetstvist. Även i avtalet mellan Volvo Personvagnar och dem två civilingenjörerna, *Överenskommelse i samband med utförande av examensarbete*, står att utförande av examensarbete inte utgör någon form av anställning vid företaget.

Käranden yrkar sedan på ett belopp om 8 700 000 kr vardera till de två civilingenjörerna. Med grunderna att de två civilingenjörerna inte varit anställda i företaget under tiden de gjorde uppfinningen, trots detta har Volvo Personvagnar klassat uppfinningen som A-uppfinning enligt *Uppfinnaravtalet* och på så sätt tillgodogjort sig ensamrätten till uppfinningen. De två civilingenjörerna var av

¹⁴⁷ Studenter eller anställda? En skillnad på 17 miljoner. Lag & Avtal nr 3, april 2014, s.11.

uppfattningen att det var deras skyldighet att överlåta uppfinningen till företaget, detta måste företaget ha insett och utnyttjade således denna förtroendeställning genom att inte berätta för uppfinnarna att det var de som var de rättmätiga ägarna till uppfinningen. Enligt överenskommelsen om examensarbete finns en klausul där Volvo Personvagnar endast förbehåller sig rätten att *nyttja* uppfinningar som uppkommer ur ett examensarbete. Det framgår tydligt att bolaget inte förbehållit sig rätten till exklusiv licens till eventuell uppfinning. Därför har bolaget enligt överenskommelse endast haft möjlighet att erhålla en enkel licens, vilket de har frångått i detta fall genom att förvärva en exklusiv licens.

Grunderna följs sedan av en sakframställning där käranden anser att uppfinningen ligger till grund för en stor del av företagets försäljningsvinster, genom att de b.l.a. använt sig av uppfinningen som ”key selling point” i marknadsföringen av företagets bilar samt att uppfinningen bidragit till ökad försäljning. Därför bör den ursprungliga ersättningen till uppfinnarna inte anses skälig.¹⁴⁸

4.3 Svaromål

Ombud för Volvo Personvagnar är Marcus Dahlsten på Teknikföretagen som är den arbetsgivarorganisation som Volvo Personvagnar är medlem i. Svaranden anser att käromålet i första hand skall avisas på grund av rättegångshinder. Grunderna till detta är att svaranden menar att merparten av arbetet med uppfinningen i fråga utfördes när de två civilingenjörerna efter examensarbetet var anställda vid företaget. Därför är kollektivavtalet ”*Uppfinnaravtalet*” tillämpligt på tvisten, således bör tvistemålet enligt 7 § i kollektivavtalet tas upp i Industrins Uppfinnarnämnd.

I andra hand bestrider svaranden käromålet i sin helhet och vitsordar inget belopp som skäligt i sig. Grunderna till detta är att uppfinningen till stor del grundades i redan utfört arbete på företaget, käranden hade således bara fortsatt det redan existerande arbetet med säkerhetssystem. Det var även flera personer involverade i arbetet, inte bara de två civilingenjörerna. Svarande menar även att uppfinningen är en liten del i företagets stora utbud av säkerhetssystem. Avtal har även ingåtts mellan käranden och Volvo Personvagnar om överlåtelse av uppfinningens

¹⁴⁸ Se bilaga stämningsansökan – Volvo.

rättigheter. De två civilingenjörerna har således överlåtit den rätt de hade till uppfinningarna till Volvo Personvagnar och de har inte heller uttryckt någon vilja att själva söka patent eller förvärva rätten till uppfinningarna. Gällande de försäljningsvinster så menar svaranden att uppfinningen som sådan inte har tjänat några pengar åt företaget. Därför skall käromålet ogillas i sin helhet.¹⁴⁹

4.4 Sammanfattning och slutsats

Käranden yrkar alltså på att Volvo Personvagnar inte har haft rätt att förvärva uppfinningen i den grad som har gjorts eftersom avtalet endast ger företaget rätten att *nyttja* uppfinningarna i verksamheten. Uppfinnarna har därför inte erhållit skälig ersättning som de borde fått om förvärvandet av uppfinningen hade gått rätt till. Svaranden menar i första hand att tingsrätten inte är behörig domstol utan att tvisten bör tas till Industrins Uppfinnarnämnd enligt Uppfinnaravtalet. I andra hand menar de att en stor del av uppfinningen tillkom under tiden då käranden de facto var anställda på företaget, därför anser Volvo Personvagnar att de handlat efter gällande rättsläge.

Fallet är mycket intressant ur en prejudicerande synpunkt. Eftersom något liknande fall aldrig varit uppe i domstol tidigare kommer utgången förmodligen ha stor påverkan på dagens rättsläge. Det är naturligtvis svårt att i detta skede försöka dra en kvalificerad gissning om vad utfallet blir. Oavsett vad utfallet blir tror jag dock att det kommer bli vägledande i framtida tvister. Dock kan sägas att de avtal om examensarbete som behandlats i uppsatsen är av betydligt modernare karaktär än det avtal som ligger till grund i stämningsansökan. I moderna avtalskonstruktioner om examensarbetare utgår företaget i fråga, att de i nästan alla fall förbehåller sig rätten till eventuell uppfinning som en examensarbetare uppfinnar. Detta kan bero på att intresset om det immaterialrättsliga området generellt sett har ökat de senaste åren.

En jämförelse kan här dras mellan examensarbeten av teknisk karaktär och examensarbeten av samhällsvetenskaplig karaktär. Ett examensarbete av samhällsvetenskaplig karaktär som utförs på ett företag anses ofta vara privilegierat för studenten i fråga på grund av efterfrågan. Därför är det ytterst

¹⁴⁹ se bilaga svaromål – Volvo.

ovanligt att ens frågan om ersättning uppkommer vid sådana arbeten. En anledning till detta kan vara att examensarbeten av denna typ ofta inte leder till något konkret synbart som är direkt applicerbart på företaget. Det kan t.ex. vara olika typer av analyser utifrån olika perspektiv som i och för sig är nyttiga för företagen men svårigheten ligger i att något direkt resultat oftast inte är synbart. Ofta handlar det om långsiktiga planer och lösningar. Medan examensarbete av teknisk karaktär till stor del utmynnar i en konkret sak, t.ex. en uppfinning som direkt kan nyttjas i företagets produktion och förbättringarna syns i realtid.

5. Analys och slutsats

5.1 Analys

Syftet med uppsatsen har varit att reda ut om det finns någon skillnad i rätten till uppfinning beroende på huruvida uppfinnaren klassas som arbetstagare, uppdragstagare, examensarbetare eller är inhyrd via bemanningsföretag.

Den ursprungliga tanken bakom immaterialrättslig lagstiftning är att den som skapar något ska erhålla rätten att förfoga över det. Dock finns det vissa inskränkningar i denna rätt, bland annat genom lagen om rätten till arbetstagares uppfinningar samt 1969 års kollektivavtal som båda stadgar att arbetsgivaren, då vissa rekvisit uppfylls, har rätt att förvärva rättigheterna till uppfinningar som arbetstagare skapar i ett anställningsförhållande. Lagen och kollektivavtalets tillämpningsområde är som beskrivit i uppsatsen då en arbetstagare uppfinner något patenterbart som faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde. Arbetsgivaren har då rätt att förvärva rättigheterna till uppfinningen mot en skälig ersättning.

Skillnaderna mellan lagen och kollektivavtalet är inte stora, men en avgörande skillnad finns i rätten till förvärv. Enligt kollektivavtalet kan arbetsgivaren förvärva ensamrätten till uppfinning så länge den faller inom verksamhetsområdet medan enligt lagen så måste uppfinningen vara starkt knuten till arbetstagarens arbetsuppgifter för att arbetsgivaren ska kunna förvärva en ensamrätt.

Så länge de tre rekvisiten i tillämpningsområdet uppfylls finns det alltså regler som beskriver de rättigheter och skyldigheter parterna har. Det, för denna uppsats, viktigast av dessa tre rekvisit är begreppet *arbetstagare*. Om den arbetspresterande parten faller utanför arbetstagarbegreppet så är således varken lagen eller kollektivavtalet tillämpligt. Vid en sådan situation får en ren avtalsrättslig tolkning göras utifrån parternas avtal.

Det vanligaste arbetsavtalet som faller utanför lagens tillämpning är avtal om uppdrag. Vid ett uppdragsavtal har arbetsgivaren således ingen lagfäst rätt att

överta rättigheter till uppfinning som skapas inom ramen för uppdraget. För att en uppfinning skall överlåtas till uppdragsgivaren måste det alltså finnas reglerat i avtalet mellan parterna. En analogitolkning av arbetstagares uppfinningsrättslag kan inte anses motiverad bland annat eftersom uppdragstagaren är i en mycket starkare ställning gentemot uppdragsgivaren än vad arbetstagaren är mot arbetsgivaren. Således kan uppdragstagaren själv förhandla om eventuella rättigheter till en uppfinning som uppkommer ur arbetet.

Det faller sig dock naturligt att en uppdragsgivare som anställer en uppdragstagare i syfte att komma med en lösning på ett problem och där lösningen kan komma att utgöra en patenterbar uppfinning, bör inneha intresset att erhålla i alla fall vissa rättigheter till uppfinningen. Dock är lag om rätten till arbetstagares uppfinning inte tillämplig och därför måste uppdragsgivaren se till att förbehålla sig rätten att förvärva rättigheterna till eventuell uppfinning via det avtal som sluts mellan parterna. Vid sådana typer av avtal är uppdragsgivare ofta måna om att erhålla så stora, om inte fullständiga rättigheter till eventuell uppfinning. Därför utformas ofta uppdragsavtal så att ensamrätten till eventuell uppfinning övergår oavkortat till uppdragsgivaren. I avsaknad av tillämpligt avtal bör den immaterialrättsliga utgångspunkten följas, d.v.s. att rätten till uppfinningen tillfaller den som skapat den. Gällande ersättning vid uppfinning får anses att det ingår i det arvode uppdragstagaren får för utförandet av arbetet i sig. Ytterligare ersättning kan utgå om det finns stöd av avtal.

Gällande examensarbetare behandlas dem ofta enligt avtal som icke-arbetstagare. Därför är arbetstagares uppfinningsrättslag inte heller tillämpliga på dem. Utgångspunkten är då att det är avtalet som är grundpelaren i huruvida rättigheterna till eventuell uppfinning ska övergå till huvudmannen eller inte. I de avtal som behandlats i uppsatsen regleras de immateriella rättigheterna oftast som så att företaget förbehåller sig rätten att överta rättigheterna till uppfinning medan studenten skall få skälig ersättning. Ett exempel är att ersättningsnivåerna för uppfinningen skall utgå ifrån vad en, vid företaget anställd, hade fått i samma situation. I det avtal som föranlett till stämning i tingsrätten (se mer under kap. 4. Volvo-fallet) står det endast att företaget förbehåller sig rätten att *nyttja* eventuell uppfinning. Det finns inte reglerat huruvida rättigheterna automatiskt enligt

avtalet ska övergå till företaget. Dock är det vanligast i sådana typer av avtal att de fulla rättigheterna till eventuell uppfinning övergår oavkortat till företaget.

Vid rätten till en hyrd arbetstagares uppfinning måste begreppet *arbetstagare* utgå från. I det trepartsförhållande som uppstår när ett bemanningsföretag hyr ut en arbetstagare till ett inhyrande företag så måste begreppet arbetstagare klargöras. Det uthyrande företaget anses vara arbetsgivare åt den uthyrde arbetstagaren. Således föreligger det inte något anställningsförhållande mellan det inhyrande företaget och den uthyrde arbetstagaren. Därför är lag om rätten till arbetstagares uppfinningar inte tillämplig i situationer som berör ett sådant förhållande. Utgångspunkten är att, om parterna inte träffat avtal om annat, tillfaller rätten till en inhyrd arbetstagares uppfinning arbetstagaren, oavsett om uppfinningen faller inom ramen för arbetsgivarens verksamhetsområde eller inte.

Likt examensarbetare och uppdragstagare så kan detta avtalas om mellan parterna. Den största bransch- och arbetsgivarorganisationen inom området, Bemanningsföretaget, tillhandahåller vissa standardavtal som behandlats i uppsatsen. Där stadgas att vid personaluthyrning kan det inhyrande företaget endast inträda som rättsinnehavare enligt lag eller berört kollektivavtal. Men eftersom lagen inte är tillämplig mellan det inhyrande företaget och den uthyrde arbetstagaren kan den ej bli applicerbar.

Bemanningsföretag kan även anlita uppdragstagare i syfte att hyra ut dem till företag. Således föreligger det inte ett anställningsförhållande mellan bemanningsföretaget och uppdragstagaren. En stor aktör inom bemanningsbranschen, har i sitt standardavtal för uppdragstagare reglerat de immateriella rättigheterna som så att det inhyrande företaget endast kan inträda som rättsinnehavare till uppfinning enligt lag eller berört kollektivavtal. Lagen kan i detta fall inte bli tillämplig eftersom det inte föreligger något anställningsförhållande mellan någon av de inblandade parterna.

5.2 Slutsats

En slutsats kan dras utifrån uppsatsens första forskningsfråga; *Om en uppfinnare (arbetstagare, uppdragstagare, examensarbetare eller som inhyrd) gör en uppfinning åt någon annan, vilken rätt har då uppfinnaren till sin uppfinning?*

Denna slutsats är att uppfinnarens rätt till uppfinning som görs åt någon annan är helt hänförlig till parternas relation med varandra. Beroende på om det föreligger ett anställningsförhållande eller inte har stor inverkan på uppfinnarens rätt till uppfinning. Det spelar också roll mellan vilka som ett eventuellt anställningsförhållande föreligger. Detta leder oss in på den andra forskningsfrågan; *Hur påverkar parternas relation uppfinnarens rätt till uppfinning?* Utifrån de fyra olika typer av begrepp och definitioner för arbetspresterande part uppsatsen utgått ifrån; arbetstagare, uppdragstagare, examensarbetare och hyrd arbetstagare kan en slutsats dras att rätten till uppfinning påverkas av detta.

Gällande arbetstagares rätt till uppfinning finns det klara regleringar i både lag och kollektivavtal. Arbetsgivaren kan i de flesta fall, med stöd i lag eller kollektivavtal, förvärva uppfinning som arbetstagare uppfinner i tjänsten och som faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde. Det som avgör hur stor rätt arbetstagaren får till sin uppfinning är hänförligt till arbetsuppgifterna. Ju större forsknings- och uppfinnarverksamhet arbetstagaren utför, desto mindre är hans rätt till uppfinning och desto mindre ersättning får han.

En uppdragstagares rätt till uppfinning däremot kan inte härledas från varken arbetstagares uppfinningsrättslag eller "Uppfinnaravtalet". Detta eftersom det inte föreligger ett anställningsförhållande mellan parterna. Utgångspunkten är således att rätten till uppdragstagares uppfinning först och främst måste regleras i de immaterialrättsliga reglerna om vem som äger rätten till en uppfinning. Utöver detta kan uppdragstagaren och uppdragsgivaren avtala om vem som ska äga rätten till eventuella uppfinningar som uppkommer ur uppdraget. Ofta förbehåller sig uppdragsgivaren rätten till eventuell uppfinning som uppkommer ur uppdraget.

Frågan hur stor rätt en examensarbetare har till sin uppfinning, kan endast svaras på genom att titta på avtal om examensarbetare. Detta eftersom det inte finns några lagregleringar eller kollektivavtal som är tillämpliga. De avtal om examensarbete som behandlats i uppsatsen har i stort haft samma syfte gällande rättigheterna till eventuell uppfinning, de ska oavkortat övergå till företaget där examensarbetet utförs. Dock kan studenterna ha rätt att vid vissa tillfällen använda uppfinningen, t.ex. på universitet i undervisningssyfte. Gällande ersättningen till

studenter kan det antingen regleras uttryckligen i avtalet om examensarbete eller så hänvisar avtalet till "Uppfinnaravtalet" och anser att en bedömning av ersättning skall göras utifrån det.

Den sista underfrågan jag ställde mig i denna uppsats var om en inhyrd arbetstagare hade rätt till uppfinning denne gjorde under tiden som inhyrd och i så fall hur stor denna rätt var. Här blir rättsläget lite mer komplicerat. För att förenkla förklaringen benämner jag bemanningsföretaget som Företag A, det inhyrande företaget som Företag B och den hyrda arbetstagare som AT.

En logisk inledning är att börja med att se på Företag A:s eventuella rättigheter till en arbetstagares uppfinning. Den grundläggande förutsättningen för att en uppfinning skall övergå från arbetstagare till arbetsgivare är att det föreligger ett anställningsförhållande. Vilket det i och för sig gör mellan Företag A och AT. Dock uppfylls, normalt sett, inte de andra kriterierna i arbetstagares uppfinningsrättslag. Således faller uppfinning som tillkommer då AT är uthyrd, utanför lagens tillämpningsområde och rätten till uppfinning tillfaller AT enligt de allmänna immaterialrättsliga regleringarna. Dock finns det en möjlighet att Företag A, i vissa enskilda fall, har en förhandlingsrätt till uppfinningen. I så fall kan Företag A, före andra företag, förhandla med AT om rätten till uppfinningen. För att förhandlingsrätten ska uppstå för Företag A måste uppfinningen falla inom dennes verksamhetsområde enligt 3 § 3 st. arbetstagares uppfinningsrättslag. Dock kan Företag A genom avtal förbehålla sig rätten att förvärva eventuell uppfinning som AT uppfinner i tjänsten hos Företag B. I avsaknad av sådant avtal är det AT som äger rätten till eventuell uppfinning.

Vad gäller Företag B:s rätt till uppfinning som AT producerar hos dem kan anses vara obefintlig. Detta beror på att det uppsatta kriteriet i arbetstagares uppfinningsrättslag om anställningsförhållande inte uppfylls. Därför erhåller AT rätten till den uppfinning han skapar hos Företag B. Om Företag B avser att förvärva eventuell uppfinning som AT uppfinner i tjänsten så måste det finnas avtalsrättslig grund för detta. Utan sådant avtal tillfaller rätten till uppfinning AT.

Enligt de lagregleringar som finns så bör alltså varken det inhyrande eller det uthyrande företaget, i normalfallet, kunna förvärva rättigheterna till uppfinning som inhyrd arbetstagare gör. Därför blir det en fråga som kan besvaras utifrån de

avtalsrättsliga regleringarna. Enligt de standardavtal om beställning och inhyrning av arbetskraft som behandlats i uppsatsen så verkar det inte som att varken det inhyrande eller det uthyrande företaget förbehåller sig någon större rätt att förvärva uppfinning. Dock bör en tolkning av avtalet ses i ljuset av anställningsavtalet, parternas avsikt vid tecknandet samt hur stort samband en inhyrdes arbetsuppgifter har med uppfinningen. Men generellt är det ett oreglerat område som i slutändan leder till att en hyrd arbetstagare bör kunna erhålla rätten till uppfinning han skapat.

5.3 Några sammanfattande ord

Sammanfattningsvis kan sägas att rätten till arbetstagares uppfinning är genom lagstiftning och kollektivavtal tydligt reglerad och utförlig. Gällande uppdragstagarens rätt till uppfinning är det mer fastslagit i branschpraxis och sedvana att uppdragsgivaren oftast erhåller rättigheterna till eventuell uppfinning som uppkommer ur uppdraget. Detta trots att det råder avtalsfrihet på området. När det handlar om examensarbetare och inhyrd arbetstagare så är de vägledande domarna och uttalanden få. Detta beror dels på att det är ett så pass nytt område och dels eftersom fall inom detta område nästan alltid behandlas med sekretess. Likheten mellan en uppdragstagares, examensarbetsares och en hyrd arbetstagares rätt till uppfinning är det inte finns någon lagstiftning som reglerar rättigheterna. Utgångspunkten i alla tre fall är att det råder avtalsfrihet, även om det i de flesta fall är så att det arbetstillhandahållande företaget förbehåller sig rätten till eventuell uppfinning.

Uppsatsen har haft begreppet arbetstagare som utgångspunkt och sedan utifrån detta jämfört rätten till uppfinning beroende på förhållandet mellan arbetspresterande part och huvudman. En intressant aspekt av detta hade varit att jämföra rätten till uppfinning mellan examensarbetare och högskole- och universitetslärare. Detta eftersom dessa två kategorier faller närmare varandra än examensarbetare och arbetstagare. Eftersom arbetstagares uppfinningsrättslag undantar högskole- och universitetslärare hamnar de i samma sits som en examensarbetare i dessa frågor. D.v.s. att det ska regleras i avtal mellan parterna. Detta är ett förslag till fördjupning inom ämnet, att se på universitets- och

högskoleanställdas rätt till uppfinning och sedermera dra paralleller med examensarbetares rätt.

Sågas bör även att 1969 års kollektivavtal om rätten till arbetstagares uppfinningar har, under uppsatsens slutfas i mitten på december, blivit uppsagt av PTK. Motiven är att dem önskar förhandla om ett bättre avtal som ger deras medlemmar bättre förutsättningar för att få ekonomisk ersättning och en lösning av tvister som skapar effektivitet, transparens och rättssäkerhet. De vill även att deras medlemmar ska ha bättre möjlighet att få ta del av arbetsgivarens underlag kring det ekonomiska värdet av uppfinningen.¹⁵⁰

¹⁵⁰ <http://ptk.se/sv/Nyheter/Uppsagning-av-uppfinnaravtalet/> hämtat den 12 december 2014.

Bilaga A: Om anställning för examensarbetare

Bilaga A.1

”Syftet med samarbetet kring ditt examensarbete är att ge dig möjlighet att ta del av *Företagets* kompetens och erfarenhet. Samarbetet innebär inte på något sätt att du blir anställd hos *Företaget*. *Företaget* lämnar inte heller på detta sätt något löfte om framtida anställning.”

Bilaga A.2

”Utförande av Examensarbete utgör inte någon form av anställning vid *Företaget*.”

Bilaga A.3

”Studenten ochHandledaren är införstådda med att inget i detta avtal eller andra omständigheter i samband med Arbetet ska innebära att Studenten eller Handledaren intar eller anses inta en ställning som arbetstagare hos *Företaget*.”

Bilaga B: Om immateriella rättigheter för examensarbetare

Bilaga B.1

Right of Ownership

”As soon as they appear, *The Company* shall be entitled to the full right of ownership to the **Result**, and to any **Intellectual Property Rights**, which have come into existence, have been produced or have been acquired on *The Company’s* behalf in connection with an **Assignment**.”

Assistance in Registration

The Seller undertakes to assist in preparing and signing such documents as may be necessary to enable *The Company* to be registered as holder of any **Intellectual Property Rights** to which *The Company* is the owner. The Seller shall be responsible for ensuring that *The Company* patent and trademark department is notified of any **Intellectual Property Rights** in the **Result** that may be considered registrable. Reasonable compensation shall be paid for such assistance unless the Consulting is based on a fixed price.

For inventions and innovations that have come into existence essentially as a **Result**, the Seller undertakes to enter into such agreements with his employees - and any approved subcontractor and his personnel – as are necessary to allow patents or other **Intellectual Property Rights** to be assigned to *The Company* without restrictions or other compensation than the price agreed in relation to the Assignment.

Bilaga B.2

Rättigheterna till examensuppsatsen

Genom att underteckna detta brev överlåter du till *Företaget* samtliga immateriella rättigheter till resultatet av ditt examensarbete, däribland formgivning, patenterbara uppfinningar, mönster, texter, bilder, skisser, ritningar, databaser, som framställts eller bearbetats av dig själv eller i samarbete med annan, däribland *Företagets* personal. *Företaget* har rätt att fritt upplåta och överlåta rättigheterna vidare och att förändra resultatet. *Företaget* behöver inte ange att du är upphovsman till det du skapat/tillsammans med andra varit med och skapat. *Företaget* har rätt att göra alla nödvändiga ändringar i resultatet av ditt arbete, såsom att fritt ändra och vidareutveckla resultatet, att lägga till och dra ifrån element, att ändra proportioner och dimensioner, att infoga i annan produkt, att anpassa resultatet för andra marknader eller funktionella krav och att fritt färgsätta.

Om *Företaget* vill ansöka om registrering av immateriella rättigheter åtar du dig att, utan ersättning, assistera *Företaget* med ansökan och i samband därmed underteckna samtliga nödvändiga dokument och i övrigt vidta de åtgärder som *Företaget* begär. *Företaget* skall ersätta skäligena omkostnader till följd av sådan assistans.

Överlåtelserna ovan innebär bland annat att du själv inte kan kommersialisera din examensuppsats utan tillåtelse från *Företaget*. Du kan inte heller överlåta eller upplåta examensuppsatsen till någon annan.

Företaget vill även påminna om att lagen om skydd för företagshemligheter gäller.

Bilaga B.3

Användning av resultat av Examensarbete

Företaget har rätt att använda Examensarbetet och eventuella immateriella rättigheter i detta som bygger på information och kunskap som erhållits genom att arbetet utförts vid företaget. Utgör resultatet av Examensarbetet en patenterbar uppfinning skal företaget erlægga skäligen ersättning för dess nyttjande till den Studerande motsvarande den ersättning som anställda vid företaget erhåller för uppfinningar enligt uppfinnaravtalet.

Bilaga B.4

Immateriella rättigheter

Av bilagan ”Immateriella rättigheter, IPR” framgår de bestämmelser som allmänt gäller för arbetstagare hos *Företaget* såvitt avser immateriella rättigheter och know-how. Dessa bestämmelser ska även gälla mellan *Företaget*, å ena sidan, och Studenten och Handledaren, å andra sidan, på samma sätt som om Studenten respektive Handledaren varit en arbetstagare (varvid hänvisningar till ”anställningen” ska avse ”Arbetet” enligt detta avtal) och där det, exempelvis, hänvisas till lagregler som föreskriver övergång av immateriella rättigheter från arbetstagare till arbetsgivare skall sådan övergång ske från Studenten respektive Handledaren till *Företaget* som om Studenten respektive Handledaren varit en arbetstagare.

”Immateriella rättigheter, IPR”

Vad gäller rätten till arbetstagares uppfinningar gäller vad som framgår av det s.k. uppfinnaravtalet ingånget mellan SAF och PTK den 16 augusti 1994 (med ikraftträdande den 1 april 1995) och/eller av sådana andra kollektivavtal som från tid till annan antingen ersatt nämnda uppfinnaravtal eller gäller vid sidan av nämnda uppfinnaravtal.

Bilaga B.5

Rätten till resultat

Företaget förbehåller sig äganderätten till samtliga de resultat som uppkommer under eller i anslutning till Examensarbetet och samtliga immateriella rättigheter i eller till sådant resultat (”Resultatet”). Resultatet ska fortlöpande rapporteras till *Företaget*.

Ersättning

Examensarbetaren är berättigad till ersättning för uppfinningar patenterbar art och av värde för *Företaget* som uppkommer som ett direkt resultat av Examensarbetet i enlighet med de riktlinjer som *Företaget* från tid till annan tillämpar för anställdas uppfinningar. I övrigt ska inga ersättningar utgå i anledning av Examensarbetet.

Bilaga B.6

Rights to Results etc.

All Results (including all Intellectual Property Rights) from or relating to the Work shall be the sole and exclusive property of *The Company*, which *The Company* freely and without limitation exploit commercially. Such rights shall include, but not be limited to, the right to amend and alter the intellectual property and to assign and sublicense rights to the same.

Bilaga B.7

Äganderätten till allt material och det resultat som Leverantörens personal utför med anledning av Uppdraget ("**Resultatet**") tillkommer Kunden, om inte annat följer av tvingande lag. All upphovsrätt exklusive ideell rätt liksom annan immateriell rätt till Resultatet ska således utgöra Kundens egendom. *Företaget* skall ersätta Leverantören vad Leverantören kan vara skyldig att betala till sin personal för överlåtelse av den immateriella rättigheten enligt lag eller kollektivavtal. För uppfinning gäller att Kunden får inträda som rättsinnehavare avseende uppfinningen enbart enligt gällande lag eller berört kollektivavtal. Om Leverantörens personal använder medtagen programvara eller annat verktyg vid utförande av arbete åt Kunden, så övergår inte rätten till sådana verktyg till Kunden.

Bilaga C: ABPU-10

1.1 Dessa bestämmelser gäller personaluthyrning, som bemanningsföretag (nedan kallad ”**Leverantör**”) utför åt kundföretag (nedan kallad ”**Kund**”).

1.2 Med personaluthyrning avses ett affärsmässigt och rättsligt förhållande mellan Leverantör och Kund i vilket Leverantören mot ersättning ställer egen anställd personal eller personal från underleverantör (”**Uthyrd person**”) till Kundens förfogande för att utföra arbete som hör till Kundens verksamhet under Kundens kontroll och ledning. Med ”**Uppdrag/et**” avses den urvalsprocess av Uthyrd person som sker vid personal- uthyrning enligt punkten 2.2 och därefter tillhanda- hållandet av Uthyrd person.

9.1 Leverantören ska tillse genom avtal med Uthyrd person att äganderätten till allt material och det resultat som Uthyrd person utför med anledning av Uppdraget (”**Resultatet**”) tillkommer Kunden, om inte annat följer av tvingande lag. All upphovsrätt exklusive ideell rätt liksom annan immateriell rätt till Resultatet ska således utgöra Kundens egendom. Kunden ska ersätta Leverantören vad Leverantören kan vara skyldig att betala till Uthyrd person för överlåtelse av den immateriella rättigheten enligt lag eller kollektivavtal. För uppfinning gäller att Kunden får inträda som rättsinnehavare avseende uppfinningen enbart enligt gällande lag eller berört kollektivavtal. Om Uthyrd person använder medtagen programvara eller annat verktyg vid utförande av arbete åt kunden, så övergår inte rätten till sådana verktyg till Kunden.

Käll- och litteraturförteckning

Offentligt tryck

Sverige

DS 2002:56. *Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv.*

SOU 1993:32. *Ny anställningslag.*

SOU 1946:21. *Betänkande med utredning och förslag angående rätten till arbetstagares uppfinningar.*

SOU 2015:5. *Bemanningsdirektivets genomförande i Sverige.*

Prop. 1949:101.

Prop. 1946:101.

SFS 1949:345

SFS 2012:854

Europeiska unionen

Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag.

Litteratur

Adlercreutz, Axel, *Arbetstagarbegreppet: om arbetstagarförhållandet och därtill hörande gränsdragningsfrågor i svensk civil- och socialrätt*, Norstedt, Stockholm, 1964

Adlercreutz, Axel & Mulder, Bernard Johann, *Avtal: lärobok i allmän avtalsrätt*, 13., [uppdaterade] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2013

- Adlercreutz, Axel & Mulder, Bernard Johann, *Svensk arbetsrätt*, 14., [rev.] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2013
- Domeij, Bengt, *Patentavtalsrätt: licenser, överlåtelse och samägande av patent*, 2., [uppdaterade och rev.] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2010
- Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, 2., [uppdaterade] uppl., Studentlitteratur, Lund, 2011
- Källström, Kent & Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, 3., [rev.] uppl., Iustus, Uppsala, 2013
- Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, 7. [uppdaterade och omarb.] uppl., Iusté, Uppsala, 2014
- Levin, Marianne, *Lärobok i immaterialrätt: upphovsrätt, patenträtt, mönsterrätt, känneteckensrätt i Sverige, EU och internationellt*, 10., [uppdaterade] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2011
- Lundberg, Konrad, *Juridik: civilrätt, straffrätt, processrätt*, 2., [uppdaterade] uppl., Sanoma utbildning, Stockholm, 2013
- Mulder, Bernard Johan, *Anställningen vid verksamhetsövergång*. Juristförlaget, 2004
- Olsson, Henry, *Upphovsrättslagstiftningen: en kommentar*, 3., [omarb.] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2009
- Samuelsson, Joel & Melander, Jan, *Tolkning och tillämpning*, 2., [utök.] uppl., Iustus, Uppsala, 2003
- Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*, 2. uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2007
- Sigeman, Tore & Sjödin, Erik, *Arbetsrätten: en översikt*, 6., [rev. och utök.] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2013
- Wallin, Bo-Göran, *Immaterialrätt för innovatörer och entreprenörer*, Norstedts juridik, Stockholm, 2006

Wolk, Sanna, *Arbetstagares immaterialrätter: rätten till datorprogram, design och uppfinningar m.m. i anställningsförhållanden*, 2., omarb. uppl., Norstedts Juridik, Stockholm, 2008

Wolk, Sanna, *Arbetstagares uppfinningar*, 1. uppl., Studentlitteratur, Lund, 2013

Wolk, Sanna, 'Hyrda arbetstagares upphovsrätt', NIR. Nordiskt immateriellt rättsskydd., 70(2001):2, s. 210-217, 2001

Internetkällor

<http://www.ptk.se/sv/Om-PTK/Vi-ar-25-fackforbund-som-arbetar-tillsammans/>

hämtad 14 dec 2014

<http://ptk.se/sv/Nyheter/Uppsagning-av-uppfinnaravtalet/> hämtat den 12 december 2014

http://www.svensktnaringsliv.se/om_oss/ hämtad 14 dec 2014

Övriga källor

Tidningsartiklar

Lag & Avtal nr 3, april 2014. *Studenter eller anställda? En skillnad på 17 miljoner.*

Rättsfallsförteckning

Sverige

Nytt juridiskt arkiv

NJA 1949

Rättsfall från arbetsdomstolen

AD 2013:92

AD 1982:105

AD 1981:131

AD 2003:105

AD 2013:92

Rättsfall från tingsrätterna

Stockholms tingsrätt, dom den 24 april 2009, mål T-14369-07.

Statens Nämnd för Arbetstagares Uppfinningar

SNAU, utlåtande den 3 juni 1997, dnr 2/1996.

SNAU, utlåtande den 1 oktober 2002, dnr 1/2000.

SNAU, utlåtande den 3 juni 1997, dnr 2/1996.