



© Stock.X.chng

Anställdas uppfinningar Vem äger rättigheterna?

När den s.k. Hänvisningsdatorn kom på 1980-talet möjliggjorde den en avancerad informationshantering på större företag. Personer på en arbetsplats kunde från sin telefon lägga in besked om frånvaroorsak och tid för återkomst bara genom att slå in siffror på sin telefonapparat. Den första fullständiga hänvisningsdatorn i svenska Televerkets nät hette Sesam och uppfinnare var fyra av Televerkets egna ingenjörer. Patent för uppfinningen söktes och meddelades 1983.

Ingenjörerna kom dock inte överens med sin arbetsgivare Televerket om hur stor ersättning de skulle få. Hänvisningsdatorn var hursomhelst en försäljningssuccé för Televerket.

Efter att ha kämpat för ersättning i 25 år, fick de förra året rätt i SNAU, Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar.

De fyra upphovsmännen ansåg att Televerkets ersättning om 200.000 kronor var för lite. De förde frågan till SNAU 1986 och fick rätt; SNAU rekommenderade sin dittills största ersättning, hela tre miljoner kronor.

Televerket försökte få patentet ogiltigförklarat, något man också lyckades med 1991. De fyra ingenjörerna gav då tillfälligtvis upp.

Men missnöjda med resultatet, eftersom de ansåg

att Televerket hade gjort stora vinster på att använda deras system i sina telefonväxlar, lämnades ytterligare prövningar in till nämnden som alltså i fjol slog fast att Televerket - idag TeliaSonera - ska betala ersättning för de år patentet var i kraft, alltså 1983-1991.

Hur mycket ersättningen det blev till är inte klart, men tre miljoner kronor år 1986 motsvaras av ca 5,5 Mkr i dag.

Det tragiska i den 25 år långa och segdragna tvisten är att två av de fyra ingenjörerna hann avlida innan SNAU:s senaste beslut kom.

Ökad medvetenhet

Exemplet med Televerket visar på vikten av att från början ha klart i avtal vad som ska gälla för arbetstagares uppfinningar. Här var det inte bara en upplösning med delvis tragiskt slut, utan den negativa publiciteten har också en stor inverkan på varumärket, speciellt om bråket uppstått idag.

I takt med att företagen i allt större utsträckning uppmärksammar och lyfter fram sina immaterialrättigheter och den kommersiella betydelse de har, växer också arbetstagarnas medvetenhet och krav. En medvetenhet om att en patenterad uppfinning kommer att generera intäkter för arbetsgivaren och krav på att få ta del av dessa intäkter. ▶

IPQuick

Microsoft

USA. Nej, det vill sig inte riktigt för Microsoft. Det amerikanska patentverket har nu bekräftat validiteten i samtliga i4i:s patentkrav för patentet i tvisten mot Microsoft. Mjukvarujätten har nu bara Supreme Court att hoppas på. Tidigare meddelade det amerikanska patentverket USPTO att mjukvaruföretaget i4i:s patent är giltigt. Patentet rubriceras: "Method and system for manipulating the architecture and the content of a document separately from each other".

Microsoft stämdes för patentintrång och intrångsföremålen var två av de populäraste versionerna av ordbehandlingsprogrammet WORD, 2003 respektive 2007. Microsoft fälldes i första instans och dömdes att betala totalt 290 miljoner USD.

Strax före jul i fjol stod kanadensiska i4i som vinnare när amerikanska Court of Appeals för the Federal Circuit (CAFC) kom med sin dom.

Microsofts nästa drag blev att försöka få USPTO att granska patentet igen för att få det ogiltigförklarat. Förgäves, visade det sig.

Enligt law.com är besvikelsen stor hos Microsoft, men enligt mjukvarujätten återstår en del viktiga patenträttsliga frågor som behöver besvaras, vilket inte utesluter att Microsoft skickar en begäran till USA:s högsta domstol - Supreme Court. Domstolen tar endast upp en handfull patentfall årligen.



IPQuick

VATTEN - Vitamin Well stämmer Friggs Midlefarth Sonesson för varumärkesintrång. Man begär att de ska sluta använda namnet Vitamin Beauty.



Det handlar om drycken Vitamin Beauty, som Friggs lanserade för en tid sedan. Vitamin Well använder i dag inte produktnamnet Beauty men har varumärkesskyddat det för användning i framtiden.

– Det är viktigt för oss att hävda vår ensamrätt och vi känner oss tvingade att ta detta steg. Vi är ett litet svenskt företag och måste skydda oss när internationella storbolag gör intrång i vårt varumärke, säger Vitamin Wells vd Jonas Petersson.



IPQuarterly ges ut av IPQ Intellectual Property AB.

Nyhetsbrevet kommer ut 4 ggr/år.

Ansvarig utgivare:
Thomas Randes

www.ipq.se

► Samtidigt är det ofta grupper av arbetstagare och/eller externa uppdragstagare som ligger bakom skyddsvärda prestationer. Rättighets- och ersättningsfrågor kan bli en riktig röra om man inte genom avtal i förebyggande syfte har säkrat fördelningarna.

Arbetsrätten vs immaterialrätten

Arbetsrätten och immaterialrätterna har vitt skilda utgångspunkter när det gäller arbetstagares prestationer.

Arbetsrätten å ena sidan har arbetsgivaren i fokus och som en allmän regel brukar anges att frukterna av arbetstagarens arbete tillhör arbetsgivaren.

I immaterialrätten å andra sidan ställs den fysiska personen (kreatören) i förgrunden, och den grundläggande principen är att den person som faktiskt har tagit fram ett immaterialrättsligt skyddsvärt objekt, blir innehavare av rätten.

Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare är inte alls reglerat när det gäller vissa ensamrätter, exempelvis mönster/designskydd. Den reglering som finns kring mönster/design gäller endast EU-designskyddet och regleras i den förordningen.

De områden som har regler vid sidan av EU-designskyddet, är uppfinningar (en uppfinning behöver inte ha patenterats för att falla in under lagen), kretsmönster samt datorprogram.

De regler som finns, med Lagen om arbetstagares uppfinningar (LAU) i spetsen, är dispositiva och träder alltså in först då inget annat är avtalat. En hel del kring dessa frågor är reglerade i kollektivavtal, inte minst för de arbetstagare som sysslar just med skapande i någon form.

Utgångspunkten när det handlar om immateriella rättigheter såsom upphovsrätten och rätten till ett varumärke eller en uppfinning, är som sagt att det är personen bakom prestationen som äger den.

För personer med jobb där de förutsätts forska och vara kreativa, och stå för prestationer som skyddas genom immaterialrättigheterna, är det en självklarhet att reglera äganderätten till prestationerna, och eventuell möjlighet till extra ersättning för upphovsmannen, i förväg.

En fast princip är att arbetstagaren har en lojalitetsplikt mot arbetsgivaren. Men alla klausuler som är av betydelse/tyngande för arbetstagaren måste finnas med i anställningsavtalet uttryckligen, även om de regleras av kollektivavtal. Detsamma gäller avtalen med arbetstagare som inte är fackligt anslutna, för vilka arbetsgivaren dessutom är skyldig att tillämpa kollektivavtal.

Se upp med upphovsrätten

För upphovsrätten gäller att om arbetstagarens prestationer låg i arbetsuppgifterna, var förutsebara och en del i arbetsgivarens normala verksamhet, har arbetsgivaren också rätt att utnyttja prestationen. Men, enligt Sanna Wolk, jur. dr. och forskare på Stockholms universitet, finns det en tumregel inom upphovsrätten - ”Upphovsrätten övergår till arbetsgivaren endast

FAKTA

SNAU - Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar

Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar (SNAU) är en statlig förvaltningsmyndighet, som sorterar under Arbetsmarknadsdepartementet och har till uppgift att avge utlåtanden enligt lagen (1949:345) om rätten till arbetstagares uppfinningar. Myndigheten leds av en nämnd. Antalet ärenden i nämnden uppgår i allmänhet till ett eller två om året.

Om det uppkommer tvist mellan arbetstagaren och arbetsgivaren om vem som har rätt till uppfinningen, har vardera parten rätt att inhämta ett utlåtande från nämnden i frågor som rör tillämpningen av lagen om rätten till arbetstagares uppfinningar. Om tvisten ska prövas i allmän domstol, har även domstolen rätt att begära ett utlåtande.

i den utsträckning som är nödvändig för utövandet av arbetsgivarens normala verksamhet.”

Wolk pekar också på den svåra situation som kan uppkomma om ett datorprogram omfattas av både upphovsrättsligt och patenträttsligt skydd. Inom upphovsrätten är arbetsgivarens position stark tack vare den speciella regeln om just datorprogram, medan arbetstagarens position är stark inom patenträtten.

Intresse från arbetsgivaren

Wolks egen forskning visar att det är sällsynt att en arbetstagare vill tillämpa sin uppfinning i egen verksamhet. De tvister som uppkommer förutsätter att arbetsgivaren blir intresserad och gäller framförallt till vilken kategori uppfinningen hör och därmed nivån på den ersättning som arbetstagaren vill ha.

Uppfinningskategorier

Enligt LAU kan arbetsgivaren överta – mot betalning – hela eller delar av rätten till en arbetstagares patenterbara uppfinning. Det är i 3 § LAU som det föreskrivs om och i vilken utsträckning arbetsgivaren ska ha rätt till en uppfinning.

Arbetstagares uppfinningar delas enligt paragrafen in i tre kategorier, med skilda rättsställningar för arbetsgivaren. De är: *forskningsuppfinningar*, *andra tjänsteuppfinningar* och *övriga uppfinningar*. Det avgörande kriteriet för vilken uppfinningskategori som blir aktuell, och därmed omfattningen av arbetsgivarens lagstadgade övertaganderätt, är det mer eller mindre nära samband som finns mellan uppfinningen och anställningen. Som förutsättning för alla tre kategorierna gäller att uppfinningens utnyttjande ska falla inom arbetsgivarens verksamhetsområde. Med verksamhetsområde menas såväl företagets industriella område, som dess forskningsområde.

FORSKNINGSUPPFINNINGAR - En forskningsuppfinning är en sådan uppfinning som gjorts av en arbetstagare vars huvudsakliga arbetsuppgift består i forsk-

IPQuick

WIPO - World Intellectual Property Organization presenterade nyligen sin nya logotyp.



Den nya logotypen blir hörnstenen i WIPO:s nya visuella identitet, skriver organisationen på sin webbplats.

Logotypen ska reflektera organisationens dynamik och innovationsanda och symbolisera WIPO:s revitalisering och strategiska ompositionering.

Grafiskt är det byggnaden i vilken WIPO:s högkvarter ligger, som fått stå som inspiration. Den blå färgen kopplar organisationen till FN.

De sju linjerna symboliserar de sju IP-delarna från WIPO-konventionen:

- litterära, artistiska och vetenskapliga verk,
- artistiska framträdanden, fonogram och utsändningar,
- uppfinningar,
- vetenskapliga upptäckter,
- industridesign,
- varumärken, servicemärken samt kommersiella namn och märken,
- skydd mot otillbörlig konkurrens etc.

långtgående anspråk på, kommer en fjärde kategori, "fria uppfinningar". Det är dels sådana uppfinningar som helt faller utanför arbetsgivarens verksamhetsområde, och som arbetsgivaren över huvud taget inte har någon rätt till enligt LAU, dels uppfinningar som ursprungligen omfattas av lagen, men som arbetsgivaren tackat nej till. Den anställde uppfinnaren har i dessa fall all förfoganderätt över uppfinningen och kan under vissa förutsättningar själv exploatera den, eller sälja den till annan.

Tidsaspekten

En förutsättning för att arbetsgivaren ska kunna utöva sin rätt enligt LAU, är att kännedom finns om de uppfinningar som arbetstagarna skapar. Av lagens 4 § framgår därför att arbetstagaren "utan dröjsmål" ska anmäla en gjord uppfinning till arbetsgivaren. För att rätten ska överföras, krävs också en särskild åtgärd från arbetsgivarens sida. Arbetsgivaren ska enligt 5 § första stycket LAU senast inom fyra månader från att ha mottagit en korrekt underrättelse meddela arbetstagaren om sin önskan att utnyttja sin lagliga rätt.

Innan ett svar lämnats har arbetsgivaren inte på något sätt inträtt som rättshavare till uppfinningen. Av 5 § andra stycket LAU framgår dock att under betänketiden kan arbetstagaren inte förfoga över uppfinningen hur som helst, t.ex. kan arbetstagaren inte pantsätta den. Detta förklaras med att arbetsgivarens rätt inte ska äventyras under betänketiden. Det finns även en tystnadsplikt för arbetstagaren, eftersom ett yppande skulle kunna äventyra en patentansökan, t.ex. om nyhetskravet inte kan uppfyllas, och kanske skapa konkurrensnackdelar.

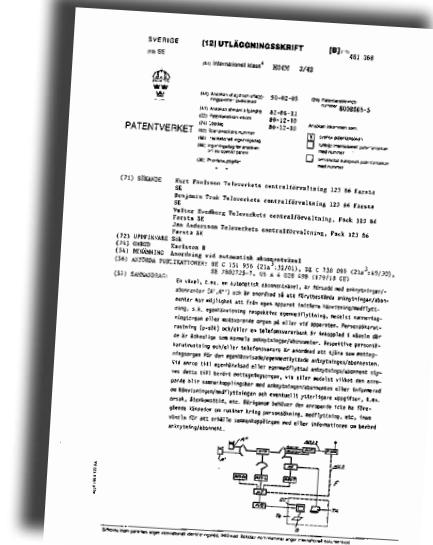
Undantag

Det finns i LAU ett viktigt undantag från arbetstagarens sekretesskyldighet. Under betänketiden får arbetstagaren ansöka om patent även om arbetsgivaren ännu inte har tagit ställning i förvävsfrågan. Rätten att lämna in en patentansökan gäller så snart uppfinningen anmäls till arbetsgivaren. Om uppfinnaren söker patent ska det dock anmälas till arbetsgivaren inom en vecka.

Anmälningsskyldigheten om inlämnad patentansökan har en viktig praktisk funktion: har arbetsgivaren information om att uppfinningen patentsökts, har arbetsgivaren möjlighet att återkalla ansökan om exempelvis företaget vill ha rätten till uppfinningen och behålla den som företagshemlighet. En annan viktig aspekt är att arbetsgivaren i viss mån kan påverka utformningen av patentansökan genom att begära ändring i den.

LÄSTIPS

Sanna Wolk, *Arbetsstagares immaterialrätter - rätten till datorprogram, design och uppfinningar m.m. i anställningsförhållanden*, Norstedts juridik, Stockholm 2008



nings- eller uppfinnarverksamhet och uppfinningen har kommit till väsentligen som resultat av den verksamheten, eller om den annars innefattar lösningen av en i tjänsten förelagd, närmare angiven uppgift. En arbetsgivare kan förvärva all rätt till en forskningsuppfinning (ensamrätt). Arbetsgivaren kan dock efter eget val välja att endast delvis inträda som rättshavare och kanske nöja sig med en mindre omfattande rätt. Bestämmelsen lagen ska tolkas strikt efter ordalagen och arbetsgivarens ovillkorliga övertaganderätt är begränsad. Det innebär i praktiken att utrymmet för arbetsgivarens ovillkorliga rätt till sina arbetstagares uppfinningar är snäv.

ANDRA TJÄNSTEUPPFINNINGAR - En annan tjänsteuppfinning är en uppfinning som kommit till genom något annat samband med anställningen. Till detta slags uppfinning får arbetsgivaren begränsade fördelar; en licens- och förhandlingsrätt.

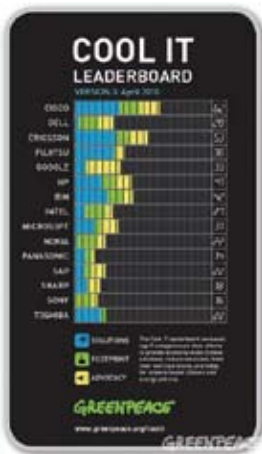
Licensrätten innebär att arbetsgivaren får en ovillkorlig rätt att utan hinder från arbetstagaren använda uppfinningen i den egna verksamheten. Det är fråga om en enkel licens som inte utesluter konkurrerande licenser.

Därutöver har arbetsgivaren också förhandlingsföreträde, som innebär att arbetsgivaren har möjlighet att utan konkurrens lägga bud på uppfinningen och att träffa en överenskommelse med arbetstagaren om förvärv av en mer omfattande rätt till uppfinningen. Det är arbetstagaren som har frihet att träffa eller vägra en överenskommelse med arbetsgivaren.

ÖVRIGA UPPFINNINGAR - En övrig uppfinning, är sådan när den har kommit till utan samband med anställningen, men faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde. Till övriga uppfinningar har arbetsgivaren en förhandlingsrätt, alltså företräde framför andra att inom viss tid genom överenskommelse med arbetstagaren förvärva önskad rätt.

Till de tre lagreglerade kategorierna av uppfinningar som arbetsgivaren kan göra mer eller mindre

Ros istället för ris från Greenpeace



Miljöorganisationen Greenpeace handlar inte längre bara om snabba båtar som jagar och försöker störa fartyg med miljöfarlig last. Organisationens sätt att arbeta idag kan istället i stora delar beskrivas som konsumentupplysande. Ett exempel är deras IT-termometer "Cool IT" som nu senast rosar varumärket ERICSSON.

En metod som visar att Greenpeace numer väljer nya vägar, är Cool IT, resultattavlan som uppmärksammar det i miljösammanhang goda företaget. De som arbetat mest för att minska sin miljöpåverkan hamnar på tavlan.

Cool IT avslöjar vilka företag som klarar att leda in informationstekniken på vägen mot lösningar som gynnar klimatet. Det speciella är att de som inte sköter sig inte heller hängs ut, utan det är de med ett hedervärt miljöarbete som platsar på listan.

Företagen inom IT-branschen betygsätts i tre kategorier: "Solutions", "Footprint" och "Advocacy". Poängen inom dessa kategorier läggs samman och företagen kan jämföras med varandra.

Ericsson kvalar för första gången in på resultattavlan och hamnar på andra plats, efter Cisco. Det som fått Ericsson att komma in på Cool IT, är företagets utveckling av metoder för att mäta hur mycket energi deras datornätverk förbrukar och vilka IT-lösningar som begränsar utsläppen av växthusgaser.

-Det är bra att ett svenskt IT-företag har kommit långt i klimatarbetet och vi hoppas att de kan leva upp till förväntningarna även i framtiden, säger Patrik Eriksson, kampanjchef på Greenpeace i ett pressmeddelande.

Ett företag kan läggas till eller tas bort från Cool IT beroende på hur bra de presterar. Cisco ligger i topp med en fördubbling av sina poäng jämfört med förra mätningen, efter sin satsning på smarta tekniklösningar och energieffektiva kontor.

Greenpeace uppmanar ledande IT-företag att bli klimathjältar – de har kapaciteten och innovationstänkandet och kan ta steget att utmana de äldre, energikrävande industrierna. Om vi ska klara klimatkrisen och vända utvecklingen spelar IT-företagen en stor roll.

Cool IT utvärderar för tredje gången hur de globala IT-företagen klarar klimatutmaningen.

Stopp för ABSOLUTESHOWKIDZ



Vin & Sprit har lyckats häva en varumärkesregistrering för ABSOLUTESHOWKIDZ för att det var förväxlingsbart med ABSOLUT-märket.

Dansaren och dansläraren Anna-Karena Runstål-Zahn sökte registrering för det ihopdragna namnet ABSOLUTESHOWKIDZ som varumärke i januari i fjol. Ansökan registrerades i klass 41, för bl a underhållning, nöje och undervisning/utbildning.

Vin & Sprit AB (V&S), som själva innehar registrering för ABSOLUT i tjänsteklass 41, invände mot registreringen, eftersom man menade att ABSOLUTE dels är dominant i märket och dels att ABSOLUTE och ABSOLUT är förväxlingsbara. Fonetiskt är det ingen skillnad, menade V&S. SHOWKIDZ, sa V&S vidare, är bara en beskrivning av tjänsterna.

PRV höll med V&S att de båda varumärkena täcker samma tjänster och att märkena är så lika att de är förväxlingsbara. Även PRV tyckte att SHOWKIDZ-delen är beskrivande för tjänsterna. Dansmärket hävdes därmed.

