

# **Anvisningar avseende hantering av anställdas immateriella rättigheter vid Region Stockholm.**

**Innehållsförteckning**

1.	Inledning .....	3
2.	Syfte .....	3
3.	Olika immateriella rättigheter i ett anställningsförhållande .....	4
4.	Hantering av patenterbara uppfinningar .....	4
4.1	Rätten till arbetstagares patenterbara uppfinningar .....	4
4.2	Arbetstagares underrättelseskyldighet .....	5
4.3	Region Stockholms bedömning och skyldighet som arbetsgivare..	6
5.	Hantering av upphovsrätter .....	6
5.1	Upphovsrättsliga verk .....	6
5.2	Rätten till upphovsrättsliga verk.....	6
5.3	Arbetstagares underrättelseskyldighet .....	7
5.4	Upphovsrättsligt skydd för allmänna handlingar .....	7
6.	Hantering av Mönsterskydd.....	8
6.1	Mönsterskydd.....	8
6.2	Rätten till mönsterskydd.....	8
6.3	Arbetstagares underrättelseskyldighet .....	8
7.	Läraryrket och immateriella rättigheter .....	8
8.	Dokumentation och avtal .....	9
9.	Närmare instruktioner om hantering av immateriella rättigheter som uppstår av anställdas innovationer .....	9
10.	Avtal om fribrev.....	10
11.	Mallar .....	11

## 1. Inledning

Region Stockholm stödjer utvecklingen och nyskapandet av produkter, tjänster och metoder i Region Stockholms verksamheter som en del i en naturlig verksamhetsutveckling. Region Stockholm uppmuntrar anställda att tänka kreativt och bidra till utvecklingen av Region Stockholm vilket är till nytta för invånarna och regionens utveckling i stort. Ibland uppstår s.k. immateriella rättigheter vid sådant utvecklingsarbete inom ramen för anställningsförhållandet i Region Stockholm.

Med immateriell tillgång avses en rättighet till ett intellektuellt verk. För att det ska vara fråga om en tillgång ska det ha uppkommit en identifierbar tillgång som förväntas ge upphov till framtida nytta och ofta till ekonomiska fördelar.

## 2. Syfte

Syftet med dessa anvisningar är att utifrån Region Stockholms innovationsstrategi närmare beskriva ur ett arbetsgivar- samt arbetstagarperspektiv hur hantering av immateriella tillgångar som uppstår under en anställning i Region Stockholm bör ske.

Dessa anvisningar omfattar beskrivningar av sådana immateriella tillgångar som uppstår inom ramen för ett anställningsförhållande hos Region Stockholm och som kan erhålla skydd enligt svensk rätt, såsom patentbera uppfindingar, mönster eller upphovsrättsliga verk. Regelverket för dessa immateriella rättigheters uppkomst och skydd ser helt olika ut, och kommer i korthet att beskrivas i det följande.

Det finns i dagsläget inte något skrivet i anställningsavtal eller kollektivavtal avseende frågan om vem som äger en immateriell tillgång som skapas inom ramen för anställningsförhållandet hos Region Stockholm. De olika lagar som gäller på detta område är utgångspunkten för dessa anvisningar.

Oavsett innehållet i dessa anvisningar kräver hantering av immateriella tillgångar inom ramen för anställningsförhållandet att det sker en individuell juridisk bedömning i varje enskilt fall av vad det är för typ av rättighet, hur den uppkommit, hur resultatet ska hanteras etc.

### 3. Olika immateriella rättigheter i ett anställningsförhållande

Patenträtt, mönsterskydd och upphovsrätt är exempel på immateriella rättigheter som kan uppkomma inom ramen för en anställning. Regelverket för rättens uppkomst och skydd ser helt olika ut för olika rättigheter.

När en immateriell tillgång uppstår som ett arbetsresultat inom ramen för ett anställningsförhållande uppkommer särskilda frågor gällande arbetstagarens och arbetsgivarens respektive rätt till tillgången.

Från arbetsrättslig synvinkel är det naturligt att betrakta det som en arbetstagare producerar som arbetsgivarens egendom. Arbetstagaren får ju lön och andra anställningsförmåner och arbetsgivaren leder och fördelar arbetet. I den immaterialrättsliga lagstiftningen finns dock begränsningar i arbetsgivarens rätt till olika immaterialrättsliga verk som uppkommer inom ramen för anställningen. Lagstiftningen är dock till stor del dispositiv vilket innebär att det genom avtal går att reglera ägande- och nyttjanderätt till de immaterialrättsligt skyddade verken som uppkommer inom ramen för anställningen.

## 4. Hantering av patenterbara uppfinningar

### 4.1 Rätten till arbetstagares patenterbara uppfinningar

I lagen (1949:345) om rätten till arbetstagares uppfinningar (LAU) finns bestämmelser om arbetsgivarens rätt till en arbetstagares patenterbara uppfinningar. Det handlar om uppfinningar som ger tekniska lösningar på ett problem och som uppnår immaterialrättsligt skydd som patent genom registrering, se patentlagen (1967:837).

Enligt LAU kan anställdas patenterbara uppfinningar delas in i tre kategorier: *forskningsuppfinningar*, *andra tjänsteuppfinningar* och *övriga uppfinningar*. Indelningen av uppfinningarna har att göra med vilken typ av anställning det är fråga om.

*Forskningsuppfinningar*: Om forsknings- eller uppfinningsverksamhet utgör den huvudsakliga arbetsuppgiften för en arbetstagare och om en uppfinning tillkommit såsom resultat av denna verksamhet har Region Stockholm rätt att inträda som ägare till den s.k. forskningsuppfinningen. Detsamma gäller om uppfinningen utgör en lösning på en i tjänsten

förelagd och närmare angiven uppgift. Detta förutsätter att uppfinningens utnyttjande faller inom Region Stockholms verksamhetsområde.

*Andra tjänsteuppfindingar* är uppfinningar som tillkommit i annat samband med anställningen än i forsknings- och uppfinningsverksamhet. I sådana fall har Region Stockholm rätt att använda uppfinningen i sin verksamhet under förutsättning att uppfinningens utnyttjande faller inom Region Stockholms verksamhetsområde. Det blir alltså frågan om en slags nyttjanderätt som tillfaller Region Stockholm. Andra har dock också rätt att nyttja uppfinningen. Dessutom gäller enligt lagen att Region Stockholm har företräde framför andra att förvärva äganderätt till uppfinningen genom att träffa en överenskommelse med den anställde.

*Övriga uppfinningar* är enligt lagen uppfinningar vars utnyttjande faller inom Region Stockholms verksamhetsområde men som tillkommit utan samband med anställningen. I dessa fall har Region Stockholm företräde framför andra att inom viss tid genom överenskommelse med arbetstagaren förvärva önskad rätt till uppfinningen, dvs. en optionsrätt att träffa avtal om licensrätt.

För *andra tjänsteuppfindingar* och *övriga uppfinningar* har Region Stockholm som arbetsgivare att överväga om Region Stockholm önskar förvärva full äganderätt. Vid sådant övervägande ska bl.a. följande faktorer beaktas:

- Möjligheten att använda uppfinningen till nytta för Region Stockholm
- Kostnaden för utvecklingen av uppfinningen
- Möjligheten att få hjälp av andra finansiärer eller innovationsstöd
- Potentiellt framtida ekonomiskt värde av uppfinningen,

Enligt vad som följer av LAU är medarbetaren berättigad till skälig ersättning för det fall Region Stockholm förvärvar äganderätt till arbetsresultat som utgör en patenterbar uppfinning. Vid bestämmande av ersättningens storlek ska särskild hänsyn tas till uppfinningens värde, den betydelse anställningen haft för uppfinnarverksamheten samt omfattningen av den rätt som Region Stockholm har övertagit.

## **4.2 Arbetstgares underrättelseskyldighet**

En arbetstgare som utvecklar en uppfinning som faller inom Region Stockholms verksamhetsområde ska omgående lämna underrättelse om detta till närmaste chef eller till annan utsedd kontaktperson. Patenterbara uppfinningar ska skriftligen anmälas av medarbetaren till närmaste chef.

### **4.3 Region Stockholms bedömning och skyldighet som arbetsgivare**

I egenskap av arbetsgivare har Region Stockholm att göra en bedömning av vilken kategori av uppfinning det är frågan om och ge besked om hur Region Stockholm ser på äganderätten till uppfinningen. Region Stockholm har som ambition att inom 3 månader från det att anmälan gjordes av medarbetaren återkomma i frågan. Under denna tid och fram till fyra månader har passerat efter det att arbetstagaren har underrättat enligt punkten 4.2, får inte medarbetaren förfoga över uppfinningen eller sprida kunskap om den så att dess offentliggörande eller utnyttjande för annans räkning kan befaras.

## **5. Hantering av upphovsrätter**

### **5.1 Upphovsrättsliga verk**

Enligt lagen (1960:729) om upphovsrätt till litterära och konstnärliga verk (URL) har den som skapat ett litterärt eller konstnärligt verk upphovsrätt till verket. Det kan exempelvis vara frågan om skönlitterära eller beskrivande framställningar i skrift eller tal, alster av bildkonst, musikaliska eller sceniska verk, fotografiska verk och datorprogram. Upphovsrätt innefattar (med vissa inskränkningar) rätt att förfoga över verket genom att framställa exemplar av det och genom att göra det tillgängligt för allmänheten. Upphovsrätt uppkommer i och med skapandet av verket. Upphovsrätter behöver alltså inte registreras för att uppkomma. En del av upphovsrätten är den s k ideella rätten. Den ideella rätten till ett verk innebär en rätt att bli namngiven som upphovsman och rätt att motsätta sig kränkande förändringar av verket.

### **5.2 Rätten till upphovsrättsliga verk**

Arbetsgivarens rätt till en anställds upphovsrätt är inte reglerat i lag, förutom vad avser datorprogram.

Enligt 3 kap 40 a § URL gäller att upphovsrätten till ett datorprogram, som skapats av en arbetstagare som ett led i dennes arbetsuppgifter eller efter instruktioner från arbetsgivaren, övergår till arbetsgivaren, såvida inte något annat har avtalats. Det innebär att Region Stockholm har äganderätt till ett datorprogram som skapas av en medarbetare, om medarbetarens

arbetsuppgifter innefattar att utföra sådant arbete. Region Stockholms rätt omfattar i dessa fall hela upphovsrätten till datorprogrammet.

För andra upphovsrättsliga verk än datorprogram är arbetsgivarens rätt oregerad i URL. Frågan om arbetsgivaren har fått rätt till upphovsrätten får istället prövas utifrån anställningsavtalets innehåll. Arbetsgivaren kan också i vissa fall hänvisa till konkludent handlande mellan parterna, dvs. hur arbetsgivare och arbetstagare agerat i det enskilda fallet, eller branschens allmänna villkor och sedvänja, men måste visa att dessa omständigheter föreligger och att äganderätten övergått till arbetsgivaren.

Genom praxis och juridisk litteratur har det vidare utvecklats en allmän princip som innebär att det genom anställningsavtalet är underförstått att vissa av upphovsmannens upphovsrättsliga befogenheter över verket överförs till arbetsgivaren, i den mån det finns något samband mellan anställningen och verkets tillkomst och beroende av hur starkt sambandet är, den s.k. tumregeln. Rätten innebär ett nyttjande av arbetsresultatet inom den verksamhet som arbetsgivaren bedriver och någon äganderättsövergång sker inte.

Mycket förenklat kan alltså sägas att Region Stockholm normalt har rätt att i vart fall nyttja upphovsrättsliga verk som skapats av medarbetare i tjänsten obehindrat.

Eftersom det ändå kan uppstå diskussioner kring frågan om ägande- respektive nyttjanderätt till upphovsrättsliga verk är det lämpligt att eventuella rättigheter regleras i avtal mellan Region Stockholm och den anställde.

### **5.3 Arbetstagares underrättelseskyldighet**

Anställda som skapat ett datorprogram och andra upphovsrätter i tjänsten ska meddela detta till sin närmaste chef.

### **5.4 Upphovsrättsligt skydd för allmänna handlingar**

För allmänna handlingar i myndigheters verksamhet gäller särskilda regler om upphovsrätt. Exempelvis finns som regel ingen upphovsrätt för beslut, yttranden, utlåtanden och protokoll från Region Stockholm. Sådana handlingar får fritt återges och bearbetas av var och en. För dokument och publikationer som ges ut av Region Stockholm kan ett visst upphovsrättsligt skydd finnas. För sådana verk ska upphovsmannens namn anges och

källhänvisning ska ske. I övrigt är det i princip fritt att använda och återge sådana verk.

För vissa typer av andra allmänna handlingar finns ett fullt upphovsrättsligt skydd, såsom för kartor, tekniska förebilder, alster av bildkonst, musikaliska verk och diktverk. Även om sådana handlingar ska lämnas ut enligt tryckfrihetsförordningens bestämmelser har den som fått ta del verket genom offentlighetsprincipen inte rätt att använda verket fritt, utan upphovsrätten måste respekteras.

## 6. Hantering av Mönsterskydd

### 6.1 Mönsterskydd

Med mönster avses en produkts eller produktfels utseende, som bestäms av själva produktens detaljer eller av detaljer i produktens utsmyckning, särskilt vad gäller linjer, konturer, färger, former, ytstrukturer eller material.

Mönsterskydd uppstår genom registrering. Av mönsterskyddslagen (1970:485) följer att den som har skapat ett mönster (formgivaren), eller den till vilken formgivarens rätt har övergått, genom registrering kan få ensamrätt till mönstret (mönsterrätt).

### 6.2 Rätten till mönsterskydd

Arbetsgivarens rätt till en anställds mönsterrätt är oreglerad. Mönster som framställts av en medarbetare som ett led vid utförande av dennes arbetsuppgifter eller efter instruktioner från Region Stockholm bör dock normalt anses tillhöra Region Stockholm när avtal saknas.

### 6.3 Arbetstagares underrättelseskyldighet

Medarbetare som skapat mönster i tjänsten ska meddela detta till sin närmaste chef.

## 7. Lärarundantaget och immateriella rättigheter

Enligt LAU omfattas inte lärare vid universitet och högskolor av lagen till följd av det s.k. lärarundantaget i lagen. Lärare med anställning vid



universitet eller högskolor har alltså fullständig rätt till sina patenterbara uppfinningar.

För upphovsrättsliga verk finns ingen reglering i lag om lärarundantaget. Det upphovsrättsliga lärarundantaget är baserat på sedvänja, som kan skilja sig mellan olika universitet och högskolor.

Lärarundantaget får betydelse för de personer som har s.k. förenad anställning i Region Stockholm. Sådana förenade anställningar består vanligtvis av en tredjedel undervisning som lärare, en tredjedel forskning och en tredjedel klinisk verksamhet som exempelvis läkare. De personer som har förenad anställning omfattas av lärarundantaget i egenskap av lärare och forskare, medan hälso- och sjukvårdsanställda som även innehar en tjänst vid universitet eller högskola inte omfattas av undantaget i sin kliniska verksamhet.<sup>1</sup>

## 8. Dokumentation och avtal

Det bör dokumenteras hur Region Stockholm som arbetsgivare ser på frågan om äganderätt och nyttjanderätt till de ovan nämnda rättigheterna. Det är närmaste chef som normalt har att göra en bedömning i frågan. Juridisk rådgivning bör inhämtas vid behov.

I det fall Region Stockholm förvärvar större rätt till uppfinningen än vad som direkt följer av lag, bör villkoren för en sådan rätt regleras i ett skriftligt avtal tillsammans med de villkor som ska gälla för sådan rätt. Upphandlingslagstiftningen ska också beaktas.

## 9. Närmare instruktioner om hantering av immateriella rättigheter som uppstår av anställdas innovationer

Anställdas innovationer inklusive eventuella immateriella rättigheter kan ha ett värde för Region Stockholm. Om Region Stockholm erhåller nyttjanderätt eller äganderätt till sådan immaterialrättslig tillgång enligt gällande rätt, bör den komma Region Stockholm och dess invånare till nytta. Region Stockholm bör därför verka för att sådana innovationer ska tillkomma Region Stockholm, särskilt då dessa är resultatet av ett projekt som tilldelats medel från Region Stockholm.

---

<sup>1</sup> Se Sanna Wolk, Arbetstagares immaterialrätter, andra upplagan, 2008, s. 221 som hänvisar till Ds 2002:3, s. 144 och 227.

I det fall anställdas innovationer, som har ett värde för Region Stockholm, tillfaller annan än Region Stockholm, finns risk att Region Stockholm ansetts ha gynnat enskild på ett otillbörligt sätt. Detta skulle i så fall kunna vara i strid med kommunallagens bestämmelser om förbudet att gynna enskild näringsidkare samt bestämmelserna om den kommunala kompetensen.

Andra bestämmelser som kan begränsa Region Stockholms möjligheter att hantera immaterialrätter är bestämmelserna om statsstöd. Bestämmelserna om statsstöd korrelerar med bestämmelserna i kommunallagen om förbudet att ge individuellt inriktat stöd till enskild näringsidkare.

Med hänsyn till den s.k. kommunala kompetensen och gränsytan till det egentliga näringslivet enligt statsstödsreglerna och kommunallagen finns alltså argument för att påstå att Region Stockholm inte ska eller får bedriva verksamhet som syftar till att kommersialisera och göra förtjänst på de projekt som genererar immateriella tillgångar.

I samarbeten med externa aktörer kan flera personer i ett samarbetsprojekt erhålla var sin immaterialrätt till resultatet utifrån var och ens prestation i projektet. Detta kan leda till att Region Stockholm som arbetsgivare exempelvis kan erhålla en nyttjanderätt eller äganderätt till viss del av resultatet i ett samarbetsprojekt utifrån vad en anställd person presterat inom ramen för sin delaktighet i samverkansprojektet som också är en del av anställningen i Region Stockholm. Om Region Stockholm ingår avtal om att avhända sig immaterialrätt till annan aktör i samverkansprojektet, kan samma problematik uppkomma som ovan nämnts, något som kan bli problematiskt utifrån kommunallagen och statsstödslagstiftningen. Det är därför av stor vikt att det i avtal regleras vem som får äganderätt och/eller nyttjanderätt till det immaterialrättsliga resultatet som kan uppkomma i samarbetsprojektet mellan flera olika arbetsgivare.

Det ovan nämnda ska beaktas av Region Stockholms chefer i förhållande till anställda samt i förhållande till externa intressenter och samarbetspartners exempelvis vid diskussioner kring hur äganderätt till innovationer ska regleras i olika avtal och vad avser avtal med en anställd om s.k. fribrev.

## 10. Avtal om fribrev

Fribrev kan definieras som ett avtal mellan Region Stockholm och en anställd om att Region Stockholm inte gör några anspråk på innovationen som den anställde utvecklat inom ramen för sin anställning, och att det

därmed står den anställde fritt att utveckla och kommersialisera innovationen på det sätt den anställde väljer.

Ett fri brev kan exempelvis upprättas när en anställd vill få bekräftat att Region Stockholm inte har någon immaterialrättsligt ägande- eller nyttjanderätt till innovationen enligt lag.

Det kan också vara aktuellt att upprätta ett fri brev i sådana fall där det är tveksamt vilken rätt Region Stockholm har till innovationens immateriella rättigheter. I de fall en uppfinning inte faller inom ramen för Region Stockholms verksamhetsområde kan det också vara aktuellt att upprätta ett fri brev. I bedömningen ingår också att bedöma nyttan för invånarna och innovationens utvecklingspotential.

Ett avtal om fri brev bör innehålla villkor om att den anställde inte tillåts arbeta med innovationen på arbetstid eller att använda Region Stockholms utrustning vid utveckling och kommersialiseringen av innovationen.

## 11. Mallar

Region Stockholm har tagit fram ett antal mallar för olika avtal som rekommenderas att användas, exempelvis då Region Stockholm förvärvar en rätt till registrerbart eller icke- registrerbart immateriellt värde av en anställd person.

I avtalen bör regleras vilken rätt till resultatet som Region Stockholm ska förvärva, dvs. om det är en licens/nyttjanderätt som förvärvas eller ägandet. I avtalen bör också regleras vilken eventuell ersättning som ska utgå till medarbetaren vid ett förvärv.

Mallavtal finns framtaget för följande avtal:

- Fri brev
- Överlåtelseavtal av icke registrerbart rättighet
- Överlåtelseavtal av registrerbart rättighet
- Överlåtelse av ej skyddsbar idé