

**NÄRINGSDEPARTEMENTET** Attention: Departementschefen

Jakobsgatan 26

103 33 Stockholm

Tel 08-405 10 00 Fax 08-411 36 16

**Om Sverige vill att näringslivet skall få högre fart - borde vi då inte ta bättre vara på landets uppfinnare? - Vi efterlyser ett positivare uppfinnarklimat även för de anställda problemlösarna!**

Undertecknarna av denna skrivelse är en grupp erfarna tekniker och uppfinnare, som har upplevt hur vårt kreativa och hängivna arbete för landets och våra arbetsgivares bästa vanligtvis blivit illa sett och dåligt behandlat både av företagsledningarna och arbetskollegorna. När vi har vänt oss till eventuella fackföreningar har vi för det mesta bemötts med en njugg och avvaktande attityd och sällan fått tillräckligt kraftfull hjälp. Måhända beror det på att intresseorganisationerna tänker kortsiktigt och inte vill ha någon "oförutsedd" utveckling i "sitt" företag, som i så fall kan komma att förändra bolagets verksamhet och därmed arbetsvillkoren för de anställda?

Det är företagets ägare som utformar den kultur som gäller i bolaget för uppfinningars bemötande och ersättning. I många fall anses de uppfinningar, som tas fram inom ramen för anställningen, tillhöra bolaget och därför skall ingen ersättning utgå till uppfinnaren. Detta förhållningssätt står i skarp strid mot tvingande lag men tillämpas likväl. I avsaknad av ett helhjärtat stöd från facket och då den korrekta rättstillämpningen åsidosätts, uppstår enligt vår erfarenhet otillbörliga åtgärder mot de kreativa och mest initialivrika medarbetarna, som *de facto* utgör en minoritet. Uppfinnaren tvingas åse hur kollegor och chefer manövrerar för att själva ta åt sig äran och eventuell belöning, medan den verkliga upphovsmannen och katalysatorn lämnas därhän och stöts ut som obekvämt. Oavsett om uppfinnaren protesterar och gör sak av sin behandling eller ej, blir uppfinnaren inte sällan avskedad eller nödgas säga upp sig själv efter en outhärdlig period av utfrysning, mobbing och förtal.

Vi anser således att Sveriges näringsliv skulle må bra av en ordentlig översyn av de skriftliga villkoren för arbetstagares uppfinningar och att gällande lag och kollektivavtal moderniseras med särskild hänsyn till och skydd för den enskilde individen. Lämpligen borde lagen förses med ett tillägg för bättre säkrande av uppfinnarens äganderätt. Vi kallar det "upphovsskydd", vilket beskrivs nedan.

***Brister i gällande lag och kollektivavtal***

Patenterbara idéer och förslag från anställda regleras i lag SFS 1949:345 (LAU) och genom Patentlagen 1967:837. De dispositiva avsnitten i lagarna har förhandlats fram mellan SAF och PTK i kollektivavtal av 1 april 1995, vilket gäller tills vidare med ett års uppsägningstid. Former och

villkor samt den principiella fördelningen av äganderätten regleras med hänvisning till tre huvudgrupper beroende på den anställdes faktiska arbetsuppgifter samt arbetsgivarens/företagets verksamhetsområde. Uppfinningarna benämns A-, B- och C-uppfinningar med hänvisning till styckena ett, två och tre i lagen och kollektivavtalet.

För LO-kollektivet gäller enbart lagen. Förslag som inte har tillräcklig immaterialrättslig höjd regleras i Företagsnämndsavtalet mellan SAF- LO- PTK. Detta avtal tillämpas i medlemsföretagens förslagskommittéer, vars verksamhet dock än idag har en betydande nyttopotential som borde kunna tas tillvara.

Ett nytt förslag eller en patenterbar uppfinning måste (såvitt följer av anvisningarna) presenteras av den anställda utan dröjsmål på ett fullödigt sätt, oaktat att en uppfinning kan ta månader och år att bearbeta och färdigställa. Om den anställda exempelvis verifierar sin uppfinning med en prototyp, måste denna i princip vara färdigutvecklad för att äganderätten till det som arbetsgivaren utnyttjar skall tillfalla idégivaren. Oavsett uppfinnarens alla ansträngningar, kan konstateras att det är företaget och arbetsgivaren som är, och tycks förbli, den gynnade parten med ett långtgående tolkningsföreträde i ägande- och ersättningsfrågorna, såväl vid centrala förhandlingar som i nämnder och domstolar.

Nästa instans för de förhandlande parterna är "Industrins Uppfinnarnämnd", som är en skiljenämnd med två partsutsedda ledamöter med gemensamt vald neutral ordförande. För att undvika att tvisten dras inför domstol har Sveriges Riksdag inrättat Statens Nämnd för Arbetstagares Uppfinningar (SNAU), vilken är bemannad med sex ledamöter och en ordförande förordnad av regeringen (SFS 1988:1140). SNAU kan även anlitas för relevant avtalstolkning. SNAU:s avgöranden är enbart rådgivande. Efter att tio år förflutit sedan uppfinningen anmäldes, preskriberas uppfinnarens rätt att få sin sak prövad i dessa nämnder. I övrigt kan knappast någons upphovsrätt preskriberas.

Om uppfinnaren likväl inte är nöjd med resultaten från centrala förhandlingar eller anlidade nämnder återstår att anhängiggöra en civilprocess vid den tingsrätt där arbetsgivaren har sin hemvist och mer eller mindre stora betydelse för ortens ekonomi och arbetsliv. I realiteten har arbetstagsarsidan inga maktmedel att tillgå. Arbetsgivarsidan däremot sitter på penningpåsen och kontakterna samt alla möjligheter att presentera s k "fakta" och vid behov tillrättalägga såväl den fysiska som muntliga bevisningen. Det behöver knappast påpekas att osanna partsutsagor ligger i farans riktning.

Intressekonflikter mellan uppfinnare och arbetsgivare kan sägas uppträda mer eller mindre regelmässigt. Detta gäller även om uppfinningen har genererat många arbetstillfällen och blivit mycket inkomstbringande för företaget. Sannolikt beror detta på snålhet och oginhet hos företagets ägare eller rent av avundsjuka från överordnade. Följdverkningarna för den duktige uppfinnaren manar knappast övriga anställda till initiativ och extra ansträngningar för företaget. Med lite mer generositet och ett betydligt bättre bemötande skulle flera goda projekt kunna presenteras och företagen till följd därav blomstra betydligt mer. Om detta är vi övertygade mot bakgrund av all vår erfarenhet och information till oss. Vi tror alltså att näringslivet och Sverige skulle ha större fördel av om de kreativt aktiva belönades och stimulerades bättre samt skyddades i omarbetade lagar och avtal. Flera goda exempel

skulle då mana andra anställda till efterföljd utan att någon skulle behöva riskera sin arbetstrivsel och anställning. Som torde framgå av de mogna åldrar vi uppnått, talar vi inte i egen sak utan tänker ideellt på kommande generationers bästa.

### ***Exempel på negativa följdverkningar av rådande rättsläge***

Det är välkänt bland uppfinnare och tekniker att belöningen för två av de mest inkomstbringande uppfinningarna inom svensk industri på senare tid – LOSEC respektive AXE – var rent skamlös. Den ene som drivit fram det extremt lönsamma projektet trots motstånd från chefer och medarbetare erbjöds kronor 10 000:- , medan den andre enligt ryktet blev bjuden på en pizza(!). Att goda idéer och kreativa insatser hart när alltid setts med oblida ögon, framgår av bifogade skrifter och artikeln ur SIFs tidning Industrijänstemannen 1972 - ”Uppfinn, och gör dig själv en björntjänst”. Synpunkterna nedtecknades av SIFs expertförhandlare sedan denne åter upplevt hur illa inte bara en av nedanstående undertecknare utan även andra hade behandlats trots exceptionellt positiva insatser för sina arbetsgivare. Enligt vår erfarenhet har förhållandena för oss uppfinnare inte förbättrats ett dugg sedan dess.

### ***Våra förslag till ändring av gällande lag***

Anställda i näringslivet (och även i den offentliga förvaltningen) bör på ett mera påtagligt sätt stimuleras att visa konstruktiv kritik medelst kreativa förslag och idéer till förbättringar av arbetsgivarens rutiner, produktionsprocesser och produktprogram. Detta kan ske genom generösare regler för anställda medarbetare.

Så till exempel borde det i den nya lagtexten fastslås att en arbetsgivare inte har rätt att kräva *ovanliga* insatser av typen lönsamma patent även om anställningen innefattar utvecklingsarbete. Om sådana insatser likväl görs, bör en ny lag föreskriva att detta skall behandlas som extraordinärt och oväntat samt strikt belönas enligt grundregeln minst en tiondel av nettovinsten till den anställde under de första tio åren.

Vidare bör lagen uttala att även om arbetsgivaren tillhandahållit mätinstrument, verktyg, råmaterial och personell kompetens etc, skall detta inte anses vara till den anställdes nackdel och negativt påverka bedömningen av dennes initiativ och belöningens storlek.

Därutöver bör kravet på skyndsamt upplysning om någons nya uppfinningsidé lättas upp, så att idéhavaren får mer tid på sig att utveckla och säkerställa sin idé under betryggande former, samt även på annat sätt kunna säkra sin i och för sig självklara rätt till sin egen upphovsrätt.

### ***Vårt förslag till Skyddslag för upphovsmannens principiella rätt till sin uppfinning - Upphovsskydd***

För att eliminera kiv och split på arbetsplatsen när en anställd har åstadkommit en sannolikt lönsam uppfinning, bör upphovsrätten säkerställas redan från början genom att följande frågor kan besvaras på ett formaliserat och därmed betryggande sätt:

- *Vem* har tagit fram denna nyhet? (Fysisk person och dennes ställning hos arbetsgivaren)

- Vilka *andra* kan återopa betydelsefull medverkan? (OBS - av *extraordinärt* slag. Det räcker inte att i tjänsten upplyst om i och för sig kända förhållanden etc.)
- *När* togs idén fram? (Det är av vikt att datum för nyheten och den avgivna insatsen fastställs)
- *Vad* har uppfinningen eller förslaget för huvudsakliga *kännetecken*? (Skisser och beskrivningar eller prototyp och/eller produktionsresultat på produkt/förfarande/ process/metod etc.)
- *Varför* togs uppfinningen fram? (Missnöje med rådande metoder eller produktprogram....)


Ovanstående klarlägganden skulle underlättas om en ny lag föreskrev regelmässig fullföljd av vissa rutiner samt att förslagsställaren även medgavs rätten att anmäla sin anställningsuppfinning till en neutral myndighet som PRV. Detta kunde ske genom att (gärna på en härför utarbetad blankett) skriva en noggrann beskrivning som läggs i ett förseglat, dubbelt kuvert till Patent- och Registreringsverket, där det inre konvolutet skall ankomststämplas och förvaras utan att brytas men diarieföras med angivande av konvolutets titelbeskrivning samt avsändarens namn. Att ytterkuvertet helst bör frankeras som rekommenderat är tillrådligt men inte nödvändigt.

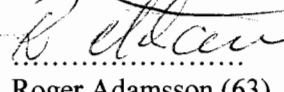
### **Sammanfattning och yrkande**

Som ovan visats är det på tiden att en ordentlig översyn görs av gällande lagar och avtal som reglerar rätten till arbetstagares uppfinningar och idéer. Det finns även behov av att tillskapa ett starkare skydd för upphovsmannen genom att lagstifta om möjligheten till instrumentet *Upphovsskydd*, vilket kortfattat beskrivits ovan. Undertecknade hemställer om att lämnade synpunkter och relevanta upplysningar i bifogade bilagor noga beaktas för vederbörlig åtgärd och skyndsam översyn av gällande lag.

Avfattat av nedanstående personer, dag som ovan

  
 .....  
**Niels Bergholtz (79)**  
 Håstensgatan 68  
 432 35 Varberg  
 Tel: 0340-898 76  
 Mobil: 0709-817 132

  
 .....  
**Bertil Burström (70)**  
 Össjö-Boarpsvägen 80  
 266 91 Munka Ljungby  
 Tel: 0431-43 32 80 Fax -43 32 81  
 Mobil: 070-583 32 82

  
 .....  
**Roger Adamsson (63)**  
 Bjälkgatan 9 B  
 216 18 Limhamn  
 Mobil 070-238 58 00 (Tel: 040-15 32 11)

**Lennart Berggren (79)**  
 Carl Ifvarssons väg 5, 312 60 Mellbystrand  
 (Tel/Fax: 0430-283 60)

**Vollmar Jonasson (75)**  
 Sappetsele 1308, 920 72 Blattnicksele  
 (Tel: 0952-211 64)

**Krister Johansson (54)**  
 Smaragdvägen 30, 961 46 Boden  
 (Tel: 0921-649 39)

**Bilagor:** Sammanställningar av individuella erfarenheter jämte några artiklar i media:

1. Niels Bergholtz: "Mina bistra erfarenheter som iderik anställd" /2007-08-19.
2. Bertil Burström: Uppfinnaren-Konstruktören nr 1-98 "Historien om en uppfinning".
3. RogerAdamsson: Dagens Nyheter 21 januari 2003 "Uppfinnare behandlas illa av arbetsgivarna"
4. Lennart Berggren: Uppfinnaren-Konstrukt. nr 2/2000 "Så här behandlas en uppfinnare: Konkurs, flera års arbete spolerat"
5. Vollmar Jonasson: Allers nr 20/2002 "Jag blev blåst på min uppfinning – bara kraven från banken finns kvar".
6. Artikel i SIF-tidningen Industritjänstemannen – nr 6-1972 "Uppfinn, och gör dig själv en björntjänst!"

Anm: Kontaktmän i vårt ärende: Niels Bergholtz, Bertil Burström och Roger Adamsson