

Sekretariatet  
Karl-Johan Lindgren  
Tfn: 063-147636  
E-post: sandra.hedman@regionjh.se

2020-03-24

RS/783/2019

## Regel för innovationsrättigheter för anställda inom Region Jämtland Härjedalen

Regeln gäller när en anställd hos Region Jämtland Härjedalen har tagit fram en patenterbar uppfinning, hädanefter innovation. Huvudregeln, enligt § 3 lag (1949:345) om arbetsgivares rätt till arbetstagares uppfinningar, är att en arbetstagare inte fritt kan förfoga över en uppfinning, som en arbetstagare gör i samband med anställning, utan att först avtala med dennes arbetsgivare. Lagen omfattar endast här i Sverige patenterbara innovationer. Personer som är knutna till ett universitet eller ett annat läroinstitut omfattas inte av lagen.

För anställd som inte huvudsakligen arbetar med forsknings- eller uppfinnarverksamhet har arbetsgivaren rätt att förvärva innovationen för en skälig ersättning. Vill arbetsgivaren förvärva en mer långtgående rätt har den företräde framför andra, arbetsgivaren måste dock meddela arbetstagaren inom fyra månader.

Sekretess gäller, enligt 31 kap. 21 § offentlighet- och sekretesslagen, för sådan uppgift om innovation som har lämnats till en myndighet enligt lagen (1949:345) om rätten till arbetstagares uppfinningar.

Region Jämtland Härjedalen har två alternativ att välja mellan när en anställd har tagit fram en patenterbar innovation:

1. Region Jämtland Härjedalen avsäger sig alla rättigheter.
2. Region Jämtland Härjedalen låter den anställda utveckla och sälja innovationen men regionen förbehåller sig en rätt att använda innovationen inom sin verksamhet, en så kallad nyttjanderätt.

Arbetstagaren ska meddela sin chef, så snart som möjligt, att arbetstagaren har tagit fram en innovation som faller inom arbetsgivarens verksamhet. Chefen ska då kontakta FoU-direktören som, så snart som möjligt, tillsätter en utredning om vilket alternativ som är mest lämpligt i det aktuella ärendet.

FoU-direktören ska i utredningen göra en helhetsbedömning, för att avgöra vilket av de två alternativen som är mest lämpligt i det aktuella ärendet. Vid

helhetsbedömningen kan till exempel faktorer som hur mycket FoU-medel som har betalats ut samt i hur stor omfattning arbetsgivaren annars har bistått arbetstagaren vid framtagande av innovationen vara relevant att väga in.

När FoU-direktören är klar med utredningen lyfter FoU-direktören ärendet till regionstyrelsen som beslutar om vilket alternativ som är aktuellt i ärendet.