

Når arbeidstaker skaper immaterielle rettigheter

En produksjonsbedrift kan sitte på mange ulike immaterielle rettigheter. Herunder nevnes opphavsrettigheter, rett til mønster, varemerker, åndsverk, kjennetegn, know-how, software og dokumentasjon. I hvilken grad beskytter bedriften at disse verdiene forblir i behold om den/de ansatte slutter?

Regulering i de ansattes arbeidsavtale

Alle bedrifter bør vurdere å ha med en bestemmelse om at immaterielle rettigheter som ansatte skaper/utvikler i tilknytning til arbeidsforholdet tilfaller arbeidsgiver uten vederlag. Bestemmelsen bør presisere at dette også gjelder materiale som ikke er opphavsrettslig beskyttet.

Bestemmelsen kan angi at arbeidsgiver skal ha en ubegrenset rett til å utnytte rettighetene, herunder rett til å gjøre endringer eller overdra rettighetene til andre.

Begrensning – ufravikelige bestemmelser i Arbeidstakeroppfinnelsesloven

En slik bestemmelsen om arbeidsgivers rettigheter må ikke utformes slik at den kommer i konflikt med arbeidstakeroppfinnelsesloven.

Viktig å merke seg er at loven kun gjelder oppfinnelser det er mulig å ta patent på. I forhold til andre immaterielle rettigheter gjelder ikke lovens begrensninger, slik at det her er større mulighet for å sikre bedriften vederlagsfri rettighetsutnyttelse.

For patentbare oppfinnelser har arbeidstakeren krav på en rimelig godtgjøring (i tillegg til lønn), dersom verdien av oppfinnelsen overstiger det som arbeidstakeren med rimelighet må kunne forutsettes å yte (i forhold til lønn og andre goder). Hva som er rimelig beror på en konkret vurdering. Er en ansatt for å utvikle roboter kan en ikke forvente ekstra vederlag for å finne opp nettopp en robot. Om det derimot er ekspeditøren som finner opp en robot stiller det seg selvsagt annerledes.

Er oppfinnelsen gjort ”i samband med tjenesten” skal arbeidstaker i alle tilfeller gi arbeidsgiver skriftlig melding om oppfinnelsen, og arbeidsgiver kan kreve eiendomsrett eller bruksrett til denne. Her er det en frist for arbeidsgiver til å reagere innen 4 måneder.

Også når oppfinnelsen er gjort ”uten samband med tjenesten”, som når ekspeditøren opptrer som oppfinner, må arbeidstaker melde fra om oppfinnelser som faller innenfor bedriftens virksomhetsområde. Her kan ikke arbeidsgiver kreve eiendoms- eller bruksrett, men har (innen 4 mnd) fortrinnsrett til å inngå avtale om å overta retten til oppfinnelsen.

Føre-var

I tillegg til det generelle nevnt over kan immaterielle rettigheter reise særskilte problemstillinger. I bedrifter hvor dette kan være særlig aktuelt bør en sterkt vurdere å kontraktsfeste regulering slik at det ikke oppstår uklarheter eller misnøye i kjølvannet av det som kun bør være positivt, kreative og skapende ansatte. Ta gjerne kontakt med artikkelforfatteren dersom du har spørsmål om emnet eller en konkret utfordring.

Av: Jan K. Arhaug, advokat jan.arhaug@jkma.no