

PATENT ASSIGNMENT COVER SHEET

Electronic Version v1.1
Stylesheet Version v1.2

EPAS ID: PAT5272794

SUBMISSION TYPE:	RESUBMISSION
NATURE OF CONVEYANCE:	EMPLOYMENT AGREEMENT
RESUBMIT DOCUMENT ID:	505050198
CONVEYING PARTY DATA	
Name	Execution Date
MATTIAS GUDASIC	05/14/2013
RECEIVING PARTY DATA	
Name:	KONGSBERG AUTOMOTIVE AB
Street Address:	BOX 504
City:	MULLSJÖ
State/Country:	SWEDEN
Postal Code:	SE 565 28
PROPERTY NUMBERS Total: 1	
Property Type	Number
Application Number:	15578555
CORRESPONDENCE DATA	
Fax Number:	(860)286-0115
<i>Correspondence will be sent to the e-mail address first; if that is unsuccessful, it will be sent using a fax number, if provided; if that is unsuccessful, it will be sent via US Mail.</i>	
Phone:	8602862929
Email:	usptopatentmail@cantorcolburn.com
Correspondent Name:	CANTOR COLBURN LLP
Address Line 1:	20 CHURCH STREET, 22ND FLOOR
Address Line 4:	HARTFORD, CONNECTICUT 06103
ATTORNEY DOCKET NUMBER:	AT045MU-14/US (KBA0018US)
NAME OF SUBMITTER:	VICTOR KERNUS
SIGNATURE:	/Victor Kernus/
DATE SIGNED:	12/07/2018
Total Attachments: 24	
source=8468373#page1.tif	
source=8468373#page2.tif	
source=8468373#page3.tif	
source=8468373#page4.tif	
source=8468373#page5.tif	

source=8468373#page6.tif
source=8468373#page7.tif
source=8468373#page8.tif
source=8468373#page9.tif
source=8468373#page10.tif
source=8468373#page11.tif
source=8468373#page12.tif
source=8468373#page13.tif
source=8468373#page14.tif
source=8468373#page15.tif
source=8468373#page16.tif
source=8468373#page17.tif
source=8468373#page18.tif
source=8468373#page19.tif
source=8468373#page20.tif
source=8468373#page21.tif
source=8468373#page22.tif
source=8468373#page23.tif
source=8468373#page24.tif



KONGSBERG
AUTOMOTIVE

Employment contracts

Worker

Name: Mattias Gudasic Personnr:
761110-7959
Address: Vätterbranten 21 56635 Habo
Phone: 0703-97 80 71
Employee Number: 5155

Employer

Firm: Kongsberg Automotive Ab
Org.nr.: 556532-2145
Address: Box 504, 565 28 Mullsjö
Phone: 0392-38000

Employment

The employee hired as Team Leader R & D. The employee shall accede position 2013-10-01. Nearest manager is Jimmy Östman.

Salary

Salary amounts to SEK 44,000 per month. The salary is according to the 2013 agreement. One manage additional on 3000 SEK per month will, which retained during time as the employees holds the position as Team Leader .
The position is exempted overtime and travel allowance (see separate agreement).

Holiday

Vacation entitlement in 30 days. For non-earned holiday days, prepayment pay will be applied for a maximum of 25 days, intended for the 2013 holiday year. The paid-up holiday pay will be refunded if the employment is terminated within 5 years from employment day calculated and offset with one week per year if MAN ends on now before 5 year's employment.

Working hours

The position refers to full time work according to local working time agreement.

Applicable collective bargaining agreements

For the position, the agreement between Teknikföretagen och Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna is also applied.

Secrecy

The employee undertakes to, without limitation in time, ie also for the termination of employment, not for third MAN reveal or for own Bill directly or indirectly use company secrets or other confidential information attributable to Kongsberg. With "confidential information" course each disclosure attributable to Kongsberg, its activities or customers / suppliers or attributable to its group companies (including but not restricted to cv. parent company and subsidiaries), these company Operation or customers / suppliers, whether or not the disclosure has been documented in any particular way. As confidential information calculated thus inter alia (a) customer records and Other information if customers, (b) supplier information, and (c) market plans, cost analyzes and benefit analysis.

The above list is not exhaustive but only exemplified. Confidential information may also be data retrieved from Kongsberg's customers.

SIGN

Kongsberg Automotive

1(2)

ToN.

Mattias Gudasic

PATENT

REEL: 047701 FRAME: 0594

Ancillary or business activities

The employee shall, in connection with the signature of this agreement, state all ancillary or business activities that the Employee wishes to pursue in addition to his / her employment ancillary and business activities must always be approved in writing by the Employer. If this has not been done, the Employee shall immediately terminate the Ancillary / business activity at the request of the Employer.

Use of the employer's property

The employee shall only use employer's equipment and services as phone, computers, Internet and e-mail for execution of the position's duties and purpose as can conceivably be to benefit to the employer in so far as nothing else is stated in the present routines.

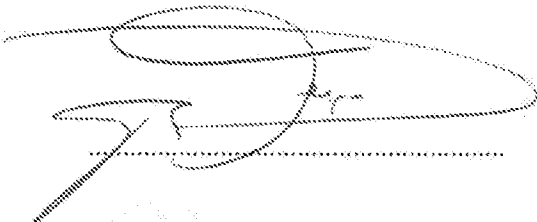
Drug

The company may apply drug testing on the employee, both notified and unannounced.

Routines

The employee is obliged to always follow the employer's applicable procedures.


Mullsjö, the 2013-05-14



Bas Teepe

Hr Manager

Kongsberg Automotive Ab



Mattias Gudasic

Agreement on the right to employees ' inventions between the Swedish employers ' association and the Private cartel

The high substantive standard, developed in the present-day Sweden, is Largely dependent on technological advances, which have enabled continually increased productivity. Inventors have largely contributed to these advances and over the years several of the major industries currently operating are based on one or several inventions.

The business requirements for continued rapid productivity increase are extraordinarily strong. In light of this, rapid technological development is also called for in the future. A growing number of companies are putting ever greater costs About product and method development. The development work, which often takes place under the involvement of employed researchers, designers and other workers, may lead to patentable Inventions.

For companies as employers, it is a natural outcome Spunkt, that the ownership of inventions arising from the use of companies ' Resources Shall Accrue Companies.

is in the interest of the company, that the employees using acquired knowledge on their own initiative arrive at the InnOvation. The workers, for their part, are entitled to equitable remuneration for the inventions made. The question of such remuneration arises in particular, when an invention is added in addition to the employee's normal duties and/or has a Account the employee's position and employment benefits particularly high value. Although the question of compensation is often difficult to assess, it is important that the examination is carried out in a positive spirit. Special compensation for inventions stimulates innovation's will with the Employees.

§ 1 Classification of employees ' inventions, etc.

Of this Agreement shall be understood by

A-Invention: An invention falling within the scope of an employee's service or specific Mission

B-Invention: Invention Whose Exploitation Falls Within Employer But which does not constitute A-Invention,

C-Invention: Invention, which is neither A-invention nor B invention.

Group companies shall be consulted for the identification of the companies in the group which are considered to belong to the employer's field of activity.

If several employees substantially(t) the creation of an invention in the parts covered by accepted patent claims shall all be regarded as inventors.

Commentary on § 1 category

Division of inventions

A-invention is defined in the text of the agreement as an invention, which "falls Service or specific tasks '.

This means that the invention must have arisen as a result of the work undertaken by the employee and for which the salary is intended to constitute compensation. It is irrelevant, whether it is aRbete, which has led to the invention, constitutes or does not constitute the employee's principal task, it is sufficient, that the work is included as one of the tasks the employee has to devote himself to. The task does not have to be intended to lead toFinningar, but it must be in such a direction that, in the normal course of its execution, an invention of the type in question may be reached. It is, as a rule, also characteristic of an A-invention, that the employer has not only provided pay for aOrk, but also the company's resources (materials, instruments, premises, etc.) already available from the work Beginning.

"B" invention means an invention which, although it falls within the employer's sphere of activity, is added under conditions other than those mentioned above. For example, the employee may have come

Up to an invention by POn its own initiative, it is interested in an issue which is sorted by another section within the company or which, in any case, it is not the responsibility of him to occupy himself. As an indirect consequence of his own work, he has perhaps come to pay attention to PProblemställningen deprives the non-invention of its character of B-invention.

The fact that the employee works in the design department or laboratory does not necessarily mean that an invention is to be regarded as A invention.

To illuminate the above, the following examples may be cited:

1. A constructor is employed at the design office of a company producing trailers for trucks, including couplings between trucks and trailers. Constructor Creates a patentable invention which concerns such a design. The invention is to classify as A invention.
2. A larger company engages in mechanical workshop operations with an emphasis on electrical components. Within the company there are different AvdelnIn particular, For electric motors, transformers, high-voltage power transmission, traverses, vehicles, electronics, license issues, etc. One of the electronics department employed inventors – in addition to their normal duties – a mechanical invention, For crane lifting device. The invention is to classify as B invention.
3. A chemical engineer, employed in the previous example of the engineering industry, works within the company's central laboratory with problems regarding Isolationsmetoder. He does In doing so, some of the findings, which he is working on in his spare time, come to a patentable invention of detergents. The invention is to classify as C-invention.

The parties agree that there may be cases which are in the boundary between A and B inventions. The issue of compensation can then be resolved without further classifying the invention.

Several inventors

When an invention is notified by an employee, in some casesThat, in fact, other workers have contributed substantially to the creation of the invention. In such cases, it is urgent that an inquiry be made about this, in which case the employer should be involved and give notice of his or her attitude.

§ 2 Workers Obligation to Notify Inventions etc.

Workers, who consider themselves to have made A-invention or B-invention, are required to notify the invention as set out below. Workers, who consider themselves to have made C-invention, should notify the invention, since both the worker and the workingThe donor is desirable, that the issue of the right to the invention is fully elucidated before the invention begins Exploited.

Notification of invention, which refers to a written or comparable statement, of which the essential elements of the inventions shall be made, without delay, to the employer or the one designated by the employer to receive such notifications. The notification shall be treated as confidential, and it is the responsibility of the employer to ensure that the notifier's priority right within the company is protected Through appropriate reference and keeping.

Within four months of the notification of the invention, the employer shall provide the notifier with written information concerning the category to which the invention is to be attributed in accordance with the employer's opinion. For the HExtension the worker notifies the employer of his or her opinion concerning the category to which the invention is attributable, the communication will be effective against the employer, unless it fails to do so within four months from what he received Notify the employee of any other information.

Commentary on § 2

It is clear from the paragraph that the notification of invention must expel the essential elements of the invention. Normally the notification must be in writing. With "Thereby Comparable Statement Referred Such as It Case That the inventor, instead of drawing (s) with technical description, submits to the employer the working specimens of the apparatus, where the invention Included.

§ 3 employers ' and workers ' rights with regard to A, B and C-Inventions

A-Inventions

A-Invention is the property of the employer, which determines whether and to what extent the invention is to be patented. The author of A invention shall confirm in writing the employer's ownership of the invention, if this case bindsThe patent application, etc., is necessary with regard to legislation in the respective countries. The employer is entitled to the author entirely Or Partly Abstain from His Right To A-Invention.

B-Inventions

Notification of B-invention pursuant to § 2 shall be deemed to include an offer to the employer to acquire the invention. The employer shall determine the binding effect of the notifier, if and to what extent the right to the invention is to be transferred to the employer. The author of the B-invention shall then confirm in writing the employer's acquired right to the invention, if in the case of a patent application, etc. is necessary in the light of the legislation of the respective countries.

An employee who has made the B-invention, may himself apply for a patent on the same, for four months elapsed from the employee notified the invention under § 2, unless the employer has previously announced that he wants to acquire the invention. Author of B-invention, who wishes to apply for a patent for the invention, must consult the employer on the design of the patent application.

Has eight months elapsed from the employee according to § 2 notified B-invention and has the employer failed to provide information on whether the extent to which he wishes to acquire the invention, the employee has the right to freely dispose of This.

Employers, who have acquired the right to B-invention as described above, may, in agreement with the author, wholly or partly return their Right thereto, whereby the employer's right to compensation is capped at what corresponds to the direct costs of the patent application and the use of patent attorneys.

C-Inventions

An employee who has made C-invention has the right to freely dispose of it.

Comment To § 3

It seems urgent that the employer should, as soon as possible after then the patent application filed in Sweden informs the employee of the other countries in which he intends to apply for a patent.

§ 4 Workers ' right to compensation

Employers whose right to A invention has been found or who have acquired the right to B invention shall be entitled to the inventor publish equitable remuneration. In determining the remuneration, account shall be taken of:

The value of the invention,

The extent of the right to the invention which the employer has taken over in and out of Sweden

The importance which the employment may have had for the invention, and, in the case of A invention,

The employee's position as well as salary and other employment benefits.

Pre-determined lump sums should be paid to the employee. The amount may be paid either at the time of filing of the patent application or in two Or Several Step.

In addition, the following:

- a) If the value of A-invention substantially öVerses no more than the presumption that, in view of the employee's position, remuneration and other benefits in kind, it is necessary, after consideration of remuneration, issued under the previous subparagraph, to pay further compensation. Has the inventor Haf(t) the costs of the invention, he shall receive reasonable redress forThese.
- b) If the employer has taken over the right to B-invention, in addition to previously mentioned lump sums, additional compensation shall be paid unless the invention is determined to be of low value.

That in certain cases, for special reasons, the employer does not wish to patentsöka the invention shall not affect the employee's right to compensation in accordance with the present paragraph.

Any decision on compensation shall, at the request of either party, be reconsidered, if substantially altered circumstances so require. Compensation may not be recovered, however. No recovery shall be made when the employer has, in whole or in part, renounced Their right to certain A or B inventions.

Commentary on § 4

Flat-rate compensation

The rules on flat-rate compensation should be adopted in undertakings where there is development work, which in no small degree leads to patentable inventions. Regarding industry issues, etc. the rules may need to be formulated differently at different companies. As an example of such regulation, the following arrangements can be made for a company.

An employee who produces and notifies an invention, which is deemed by the employer as patentable in Sweden and by the value of the company, is entitled to compensation of SEK 1 700, which amount will be paid as soon as possible after the notification has been made. About upPfinningen made by several employees, are allocated between these an amount of 2 550 kronor. If a patent is investigated and leads to a patent in Sweden, the sole inventor is paid additional compensation, which is determined by the employer in whichBetween 2 800 and 14 000 kronor. The invention has been accomplished by several employees jointly, allocated under the corresponding conditions between them one of the employer determined amount, which can vary between 4 500 kronor and 22 500 kronor. ANsökan and granting of patents in foreign countries does not give rise to the right to flat-rate compensation. Lump-sum allowances as described above may also be granted for inventions which are considered patentable in Sweden and in themselves worthy of patent but on whichCompany Av Special Reasons Not are Search Patent.

Review of compensation decisions

Under the terms of the paragraph, agreements or other decisions on compensation for inventions may be reconsidered, if substantially altered circumstances so call. As examples of cases in which changes arise in the circumstances that have been decisive in determining the compensation, the invention may be reduced or increased in value due to new inventions or the development of the technology head, due to changes in the MarknadsförhåConditions and the like. The winding-up of an employee who, after the determination of the remuneration, is relocated within the company or the termination of his employment cannot be regarded as opening the possibility of reconsideration of decisions on the compensation issue.

§ 5 patent application after termination of employment

Unless the worker, within six months of the end of his employment, seeking A patent for an invention which – if the employment had persisted – would have been considered A invention, shall the invention be considered to have been made during the employment. However, what has been said is not to apply if the employee is able to make it probable that the invention arose after the employment Cessation.

§ 6 Litigation proceedings

If there is any disagreement between employer and employee with respect to the matter governed by this Agreement, the dispute at the request of either party may be dealt with at local negotiation. If this is not done or if local negotiation does not lead to settlement, the question Be referred to central negotiation. The request for such negotiation shall be made at Motsidan within six months from the date on which the deliberations between the employer and the worker and the local hearing were terminated, in the event of an adventure to VedeRbörande claims otherwise barred. The closing date shall be deemed to be the date on which the interested parties in the minutes or in any other way agreed to declare the deliberations and the hearing closed. If the parties have not agreed, the closing date shall be the Day, when the party has given the counterparty written notice that he considers the deliberations and the hearing to be completed.

Nor is it reached in the case of central negotiation agreement, proceedings may be brought under section 7. The action shall be brought within ten years from the date on which the employee, according to § 2, notified the invention to the employer, in the event that the claim is barred. It follows that if the parties do not agree otherwise, a claim for reassessment of compensation pursuant to the last paragraph of Section 4 in the case of an adventure of limitation shall be made by bringing an action within the ten-year period.

Even if patents have not yet been sought or granted in respect of the invention.

If the employer so requests, the arrangement may be subject to the proviso that the arrangement should apply only on condition that the patent is subsequently granted.

§ 7 Industry Inventors Board

Action concerning the matter, som not resolved at central hearing pursuant to § 6, shall be brought before a special established arbitration board, called the " Industry Inventors Board " .

If the board has dealt with a dispute with regard to invention, whereupon a patent has been sought but not yet granted, the Board of BEgäran of either party to the decision, to provide for a separate provision on the one hand, for patents to be granted and, on the other hand, for the patent application Rejected.

Parties before the Board are on the employers ' side the company and its employers ' unions and on the employees ' side the employee and the relevant officials-organisation. Proceedings may not be carried out without the involvement of the organisation concerned, unless That the organisation refrains from bringing an action.

The Inventors Board of the industry consists of the Chairman and the alternate for him, as well as two members and deputies for them. The Chairman and the alternate for him are appointed by the SAF and PTK jointly. A pointThe Amot is appointed by the employer in the dispute, together with the relevant employer association. A member is appointed by the employee in the dispute together with the relevant organization.

The costs of the Chairman are shared equally between SAF and PTK.

The costs for other membersDisputed by the undertaking concerned and/or the workers concerned in the Decision.

The activities of the Board shall otherwise apply mutatis mutandis to the Arbitrators Act.

§ 8 period of validity of the agreement

Between "Swedish Employers' Association (SAF)" and "Negotiation and Cooperation Council (PTK)" This Agreement applies starting from the 1st of April 1995 And Until a year Termination.

The agreement applies in the case of inventions notified to the employer from the 1st of April 1995.

Inventions

Paragraph 7 of its new version applies to cases brought before the Uppfinnarnämnd of industry as from 1 January 2005. On 1 April 1995.

The agreement of 16 August 1994 between the Swedish Employers ' Association (SAF) and the Negotiation and Cooperation Council (PTK) on modification of contracts relating to the right to workers ' inventions applies from the 1st of April 1995 between technology employers and the Union/Swedish engineers/leaders.

ANSTÄLLNINGSAV TAL



Arbetsstagare

Navn: Mattias Gudasic
Personnr: 761110-7959
Adress: Vätterbranten 21, 566 35 Habo
Telefon: 0703-97 80 71
Anstnr: 5155

Arbetsgivare

Firma: Kongsberg Automotive AB
Org.nr.: 556532-2145
Adress: Box 504, 565 28 Mullsjö
Telefon: 0392-38000

Anställning

Arbetsstagaren anställs som Team Leader R&D. Arbetsstagaren skall tillträda anställningen 2013-10-01. Närmaste chef är Jimmy Östman.

Lön

Lön utgår med 44000 kronor per månad. Lönen är enligt 2013 års avtal. Ett chefstillägg på 3000 kr per månad tillkommer, vilket behålls under tiden som den anställda innehar befattningen som Team Leader. Befattningen är undantagen övertid- och restidsersättning (se separat avtal).

Semester

Semesterrätt om 30 dagar. För ej intjänade semesterdagar tillämpas förskottsemesterlön, högst 25 dagar, avsedda för semesteråret 2013. Utbetald förskottsemesterlön återbetalas om anställningen avslutas inom 5 år från anställningsdagen räknat och kvittas med en vecka per år om man slutar på företaget innan 5 års anställning.

Arbetstid

Befattningen avser heltidsarbete enligt lokalt arbetstidsavtal.

Gällande kollektivavtal

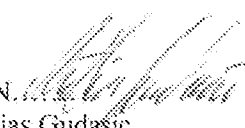
För befattningen i övrigt tillämpas avtalet mellan Teknikföretagen och Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna.

Sekretess

Arbetsstagaren förbinder sig att utan begränsning i tiden, d.v.s. även för tiden efter anställningens upphörande, inte för tredje man avslöja eller för egen räkning direkt eller indirekt utnyttja företagshemligheter eller annan konfidentiell information hänförlig till Kongsberg. Med "konfidentiell information" förstås varje upplysning hänförlig till Kongsberg, dess verksamhet eller kunder/leverantörer eller hänförlig till dess koncernbolag (inkluderande men inte begränsat till ev. moderbolag och dotterbolag), dessa bolags verksamhet eller kunder/leverantörer, oavsett om upplysningen har dokumenterats på något särskilt sätt eller inte. Som konfidentiell information räknas således bl.a. (a) kundregister och annan information om kunder, (b) information om leverantörer, och (c) marknadsplaner, kostnadsanalyser och intäktsanalyser.

Uppräkningen ovan är inte utfömlig utan endast exemplifierade. Konfidentiell information kan även vara uppgifter inhämtade från Kongsberg kunder.

SIGN 
Kongsberg Automotive

SIGN 
Mattias Gudasic

Bisysslor eller näringsverksamhet

Arbetsstagaren skall i samband med detta avtals undertecknande uppge samtliga bisysslor eller näringsverksamhet som Arbetsstagaren önskar bedriva vid sidan av anställningen. Bisysslor och näringsverksamhet skall alltid godkännas skriftligen av Arbetsgivaren. Har detta inte skett skall Arbetsstagaren omedelbart upphöra med bisysslan/näringsverksamheten på begäran av Arbetsgivaren.

Bruk av Arbetsgivarens egendom

Arbetsstagaren skall endast bruka Arbetsgivarens utrustning och tjänster såsom telefon, datorer, Internet och e-post för utförandet av i anställningen ingående arbetsuppgifter och ändamål som kan tänkas vara till nytta för Arbetsgivaren såtillvida inte annat stadgas i gällande rutiner.

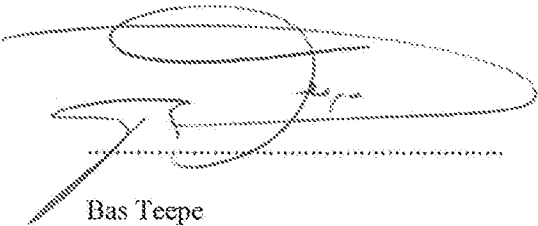
Drogtester

Företaget kan tillämpa drogtester på den anställde, både anmälda och oanmälda.

Rutiner

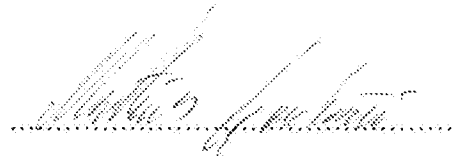
Arbetsstagaren är skyldig att alltid efterfölja Arbetsgivarens från var tid till annan gällande rutiner.

Mullsjö, 2013-05-14



Bas Teepe
HR Manager

Kongsberg Automotive AB



Mattias Gudasic

Avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar mellan Svenska Arbetsgivareföreningen och Privattjänstemannakartellen

Den höga materiella standard, som utvecklats i nutidens Sverige är till största delen avhängig av tekniska framsteg, som möjliggjort ständigt höjd produktivitet. Uppfinnare har i stor utsträckning bidragit till dessa framsteg och under årens lopp har flera av de större industrier, som för närvarande verkar, baserats på en eller flera uppfinningar.

Kraven på näringslivet avseende fortsatt snabb produktivitetshöjning är utomordentligt starka. Mot bakgrund härav är snabb teknisk utveckling påkallad även i framtiden. Ett växande antal företag lägger ned allt större kostnader i fråga om produkt- och metodutveckling. Utvecklingsarbetet, som ofta äger rum under medverkan av anställda forskare, konstruktörer och andra arbetstagare kan leda fram till patenterbara uppfinningar.

För företagen som arbetsgivare är det en naturlig utgångspunkt, att äganderätten till uppfinningar, som tillkommit med utnyttjande av företagets resurser, skall tillfalla företagen.

Det ligger i företagets intresse, att de anställda med utnyttjande av förvärvade kunskaper på eget initiativ kommer fram till innovationer. Arbetstagarna är å sin sida berättigade till skälig ersättning för gjorda uppfinningar. Spörsmålet om sådan ersättning aktualiseras i synnerhet, när uppfinning tillkommit vid sidan av den anställdes normala arbetsuppgifter och/eller har ett med hänsyn till arbetstagarens ställning och anställningsförmåner särskilt högt värde. Ehuru ersättningsfrågan ofta är svårbedömbär, är det av vikt att prövningen därav sker i en positiv anda. Särskilda ersättningar för uppfinningar stimulerar innovationsviljan hos de anställda.

§ 1 Kategoriindelning av anställdas uppfinningar m.m.

I detta avtal förstås med

A-uppfinning: uppfinning, som faller inom ramen för anställds tjänst eller särskilda uppdrag,

B-uppfinning: uppfinning, vars utnyttjande faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde men som ej utgör A-uppfinning,

C-uppfinning: uppfinning, som varken är A-uppfinning eller B-uppfinning.

Vid koncernföretag skall upptas överläggningar för angivande av vilka i koncernen ingående företag, som skall anses tillhöra arbetsgivarens verksamhetsområde.

Om flera anställda väsentligen bidragit till en uppfinnings tillkomst i de delar, som omfattas av godkända patentanspråk, skall samtliga betraktas som uppfinnare.

Kommentar till § 1

Kategoriindelning av uppfinningar

A-uppfinning definieras i avtalstexten som en uppfinning, vilken ”faller inom ramen för anställds tjänst eller särskilda uppdrag”.

Därmed menas, att uppfinningen skall ha tillkommit som ett resultat av det arbete, som den anställde åtagit sig och för vilket lönen är avsedd att utgöra ersättning. Det saknar betydelse, huruvida det arbete, som lett till uppfinningen, utgör eller icke utgör den anställdes huvudsakliga arbetsuppgift, det är tillräckligt, att arbetet ingår som en av de uppgifter den anställde har att ägna sig åt. Arbetsuppgiften behöver ej vara avsedd att leda till uppfinningar, men den skall ha sådan inriktning, att man vid dess normala utförande eventuellt kan komma fram till en uppfinning av det aktuella slaget. Det är som regel också karakteristiskt för en A-uppfinning, att arbetsgivaren inte bara utgivit lön för arbetet ifråga utan också ställt företagets resurser (material, instrument, lokal etc.) till förfogande redan från arbetets början.

Med B-uppfinning menas en uppfinning, som visserligen faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde men som tillkommit under andra betingelser än de ovan angivna. Den anställde kan exempelvis ha kommit

fram till en uppfinning genom att på eget initiativ intressera sig för en fråga, som sorterar under en annan sektion inom företaget eller som det i varje fall icke ankommer på honom att sysselsätta sig med. Att han som en indirekt följd av sitt eget arbete måhända kommit att uppmärksamma problemställningen berövar icke uppfinningen dess karaktär av B-uppfinning.

Den omständigheten att den anställde arbetar på konstruktionsavdelning eller laboratorium behöver icke nödvändigtvis innebära, att en uppfinning är att betrakta som A-uppfinning.

Till belysning av det ovan sagda kan följande exempel anföras:

1. En konstruktör är anställd på konstruktionskontoret vid ett företag som tillverkar släpvagnar till långtradare, inbegripet kopplingsanordningar mellan långtradare och släpvagnar. Konstruktören åstadkommer en patenterbar uppfinning, som berör en sådan konstruktion. Uppfinningen är att klassificera som A-uppfinning.
2. Ett större företag ägnar sig åt mekanisk verkstadsrörelse med tonvikt på elektriska komponenter. Inom företaget finns skilda avdelningar bl.a. för elektriska motorer, transformatorer, högspänd kraftöverföring, traverser, fordon, elektronik, licensfrågor m.m. En inom elektronikavdelningen anställd uppfinnare gör – vid sidan av sina normala arbetsuppgifter – en mekanisk uppfinning, som gäller lyftanordning för travers. Uppfinningen är att klassificera som B-uppfinning.
3. En kemiingenjör, anställd vid i föregående exempel nämnd verkstadsindustri, arbetar inom företagets centrallaboratorium med problem avseende isolationsmetoder. Han gör därvid vissa rön, som han på sin fritid arbetar vidare på, och kommer då fram till en patenterbar uppfinning avseende tvättmedel. Uppfinningen är att klassificera som C-uppfinning.

Parterna är ense om att det kan förekomma fall, som ligger i gränsskiktet mellan A-och B-uppfinning. Ersättningsfrågan kan då lösas utan närmare klassificering av uppfinningen.

Flera uppfinnare

När uppfinning anmäls av en anställd, kan i vissa fall tänkas, att i själva verket även andra arbetstagare väsentligen bidragit till uppfinningens tillkomst. I dessa fall är det angeläget att utredning härom skyndsamt kommer till stånd, varvid arbetsgivaren bör medverka och lämna besked om sin inställning.

§ 2 Arbetstagares skyldighet att anmäla uppfinningar m.m.

Arbetstagare, som anser sig ha gjort A-uppfinning eller B-uppfinning, är skyldig att anmäla uppfinningen enligt vad nedan stadgas. Arbetstagare, som anser sig ha gjort C-uppfinning, bör anmäla uppfinningen, eftersom det både för arbets-tagaren och arbetsgivaren är önskvärt, att frågan om rätten till uppfinningen blir helt klarlagd, innan uppfinningen börjar exploateras.

Anmälan av uppfinning, varmed avses sådan skriftlig eller därmed jämförbar redogörelse, av vilken de väsentligaste momenten i uppfinningen framgår, skall utan dröjsmål göras hos arbetsgivaren eller den, som arbetsgivaren utsett att motta sådana anmälningar. Anmälan skall behandlas konfidentiellt, och det åligger arbetsgivaren att tillse, att anmälares prioritetsrätt inom företaget skyddas genom lämplig diarie- och registerföring.

Arbetsgivaren skall inom fyra månader från det anmälan om uppfinning gjordes lämna anmälares skriftligt besked rörande kategori, till vilken uppfinningen enligt arbetsgivarens uppfattning skall hänföras. För den händelse arbetstagaren till arbetsgivaren lämnar meddelande om sin uppfattning rörande kategori till vilken uppfinningen är att hänföra, blir meddelandet gällande gentemot arbetsgivaren, därest denne underlåter att inom fyra månader från det han fick del av meddelandet lämna arbets-tagaren besked om annat.

Kommentar till § 2

Av paragrafen framgår, att anmälan om uppfinning skall utvisa de väsentligaste momenten i uppfinningen. Normalt skall anmälan vara skriftlig. Med ”därmed jämförbar redogörelse” avses exempelvis det fallet, att uppfinnare i stället för ritning(ar) med teknisk beskrivning till arbetsgivaren överlämnar fungerande provexemplar av apparat, vari uppfinningen ingår.

§ 3 Arbetsgivares och arbetstagares rättigheter med avseende på A-, B- och C-uppfinningar

A-uppfinningar

A-uppfinning tillhör arbetsgivaren, som avgör, om och i vilken utsträckning uppfinningen skall patenteras. Upphovsman till A-uppfinning skall skriftligen bekräfta arbetsgivarens äganderätt till uppfinningen, om detta ärende rörande patentansökan m.m. är erforderligt med hänsyn till lagstiftning i respektive länder. Arbetsgivaren äger att till upphovsmannen helt eller delvis avstå från sin rätt till A-uppfinningen.

B-uppfinningar

Anmälan om B-uppfinning enligt § 2 skall anses innefatta ett erbjudande till arbetsgivaren att förvärva uppfinningen. Arbetsgivaren avgör med för anmälararen bindande verkan, om och i vilken utsträckning rätten till uppfinningen skall övergå till arbetsgivaren. Upphovsman till B-uppfinning skall härefter skriftligen bekräfta av arbetsgivaren sålunda förvärvat rätt till uppfinningen, om detta i ärende rörande patentansökan m.m. är erforderligt med hänsyn till lagstiftningen i respektive länder.

Anställd som gjort B-uppfinning, får själv söka patent på densamma, sedan fyra månader förflutit från det den anställde anmält uppfinningen enligt § 2, såvida ej arbetsgivaren dessförinnan meddelat, att han vill förvärva uppfinningen. Upphovsman till B-uppfinning, som själv önskar söka patent på uppfinningen, skall samråda med arbetsgivaren om patentansökans utformning.

Har åtta månader förflutit från det anställd enligt § 2 anmält B-uppfinning och har arbetsgivaren underlåtit att lämna besked om huruvida och i vilken utsträckning han önskar förvärva uppfinningen, har den anställde rätt att fritt föfoga över denna.

Arbetsgivare, som förvärvat rätt till B-uppfinning enligt ovan, kan efter överenskommelse med upphovsmannen helt eller delvis återlämna sin rätt därtill, varvid arbetsgivarens rätt till ersättning är maximerad till vad som motsvarar direkta kostnader för patentansökan och anlåtande av patent-ombud.

C-uppfinningar

Anställd, som gjort C-uppfinning, har rätt att fritt föfoga över denna.

Kommentar till § 3

Det framstår som angeläget, att arbetsgivaren så snart som möjligt efter det patentansökan ingivits i Sverige underrättar den anställde om i vilka övriga länder han avser att söka patent.

§ 4 Arbetstagares rätt till ersättning

Arbetsgivare, vars rätt till A-uppfinning konstaterats eller som förvärvat rätt till B-uppfinning, skall till uppfinnaren utgiva skälig ersättning härför. Vid ersättningens bestämmande skall särskild hänsyn tas till

uppfinningens värde,

omfattningen av den rätt till uppfinningen, som arbetsgivaren övertagit inom och utom Sverige,

den betydelse som anställningen kan ha haft för uppfinningens tillkomst,

samt, i fråga om A-uppfinning,

den anställdes tjänsteställning samt lön och övriga anställningsförmåner.

På förhand bestämt schablonbelopp bör utgå till den anställde. Beloppet kan utgå antingen på en gång i samband med patentansökans ingivande eller i två eller flera steg.

Härutöver gäller följande:

- a) Om värdet av A-uppfinning väsentligen överstiger vad som med hänsyn till den anställdes tjänsteställning samt lön och övriga anställningsförmåner kunnat förutsättas, skall – efter beaktande av ersättning, som utgivits enligt föregående stycke – ytterligare ersättning utgå. Har uppfinnaren haft kostnader för uppfinningen, skall han erhålla skälig gottgörelse för dessa.
- b) Om arbetsgivaren övertagit rätten till B-uppfinning, skall i normalfallet, utöver tidigare nämnt schablonbelopp, ytterligare ersättning utgå, om ej annat föranleds av uppfinningens ringa värde.

Att arbetsgivaren i visst fall av särskilda skäl ej önskar patentsöka uppfinningen skall i och för sig ej påverka den anställdes rätt till ersättning enligt förevarande paragraf.

Beslut om ersättning, skall på begäran av endera parten upptas till omprövning, om väsentligen ändrade förhållanden påkallar det. Redan utbetald ersättning får dock ej återkrävas. Ej heller får återkrav ske, när arbetsgivaren helt eller delvis avstått från sin rätt till viss A- eller B-uppfinning.

Kommentar till § 4

Schablonersättning

Regler om schablonersättning bör antas vid företag, där det förekommer utvecklingsarbete, som i ej ringa omfattning leder till patenterbara uppfinningar. Med hänsyn till branschlikheter m.m. kan reglerna behöva utformas på skilda sätt vid olika företag. Som exempel på sådan reglering kan anföras följande vid ett företag tillämpad ordning.

Anställd som åstadkommer och anmäler uppfinning, vilken av arbetsgivaren bedöms såsom patenterbar i Sverige och av värde för företaget, äger rätt till ersättning om 1 700 kronor, vilket belopp utbetalas snarast möjligt efter det anmälan blivit gjord. Om uppfinningen gjorts av flera anställda, fördelas mellan dessa ett belopp om 2 550 kronor. Om anmäld uppfinning patentsöks och leder till patent i Sverige, utgår till ensam uppfinnare ytterligare ersättning, vilken av arbetsgivaren fastställs till belopp varierande mellan 2 800 kronor och 14 000 kronor. Har uppfinningen åstadkommits av flera anställda gemensamt, fördelas under motsvarande förutsättningar mellan dem ett av arbetsgivaren fastställt belopp, som kan variera mellan 4 500 kronor och 22 500 kronor. Ansökan om och beviljande av patent i främmande länder ger ej upphov till rätt till schablonersättning. Schablonersättningar enligt ovan kan även utgå för uppfinningar, som anses patenterbara i Sverige samt i och för sig värda att patenteras men på vilka företaget av särskilda skäl ej önskar söka patent.

Omprövning av beslut om ersättning

Enligt paragrafen kan genom avtal eller på annat sätt träffat beslut om ersättning för uppfinning upptas till omprövning, om väsentligen ändrade förhållanden påkallar det. Som exempel på fall, då ändring inträder i de förhållanden som varit avgörande vid ersättningsbestämmande, kan nämnas, att uppfinningen minskar eller ökar i värde p.g.a. nya uppfinningar eller teknikens utveckling överhuvud, p.g.a. ändrade marknadsförhållanden och liknande. Den omständligheten, att anställd uppfinnare efter ersättningsbestämmande omplaceras inom företaget eller att hans anställning upphör, kan ej anses öppna möjlighet till omprövning av beslut i ersättningsfrågan.

§ 5 Patentansökan efter anställningens upphörande

Därest arbetstagaren inom sex månader efter det att hans anställning upphört söker patent på uppfinning, som – om anställningen alltjämt hade bestått – skulle ha varit att anse som A-uppfinning, skall uppfinningen anses ha gjorts under anställningen. Vad nu sagts skall dock icke gälla, om arbetstagaren förmår göra sannolikt, att uppfinningen tillkommit efter anställningens upphörande.

§ 6 Handläggning av tvister

Uppstår oenighet mellan arbetsgivare och arbetstagare med avseende på frågan, som regleras i detta avtal, kan tvisten på endera partens begäran behandlas vid lokal förhandling. Om så ej sker eller om lokal förhandling icke leder till uppgörelse, kan frågan hänskjutas till central förhandling. Framställning om sådan förhandling skall göras hos motsidan inom sex månader från den dag, då överläggningarna mellan arbetsgivaren och arbetstagaren respektive den lokala förhandlingen avslutades, vid äventyr att vederbörande anspråk eljest preskriberas. Som avslutningsdag skall anses den dag, då berörda parter i protokoll eller på annat sätt enats om att förklara överläggningarna respektive förhandlingen avslutad. Har parterna ej enats, gäller som avslutningsdag den dag, då part givit motparten skriftligt besked om att han anser överläggningarna respektive förhandlingen avslutad.

Uppnås ej heller vid central förhandling enighet, får talan i saken anhängiggöras enligt § 7. Talan skall väckas inom tio år från den dag, då den anställde enligt § 2 anmält uppfinningen till arbetsgivaren, vid äventyr att vederbörande anspråk eljest preskriberas. Härav följer att om parterna ej är överens om annat, krav på omprövning av ersättning enligt § 4 sista stycket vid äventyr av preskription skall framställas genom väckande av talan inom nämnda tioårsfrist.

Förhandling kan ske, även om patent ännu ej sökts eller beviljats med avseende på uppfinningen.

I uppgörelse får, om arbetsgivaren det begär, intas förbehåll om att uppgörelsen skall gälla endast under förutsättning att patent sedermera beviljas.

§ 7 Industrins Uppfinnarnämnd

Talan rörande fråga, som ej kunnat lösas vid central förhandling enligt § 6, skall föras inför en särskild inrättad skiljenämnd, kallad "Industrins Uppfinnarnämnd".

Om nämnden behandlat tvist med avseende på uppfinning, varpå patent sökts men ännu ej beviljats, kan nämnden på begäran av endera parten i sitt utslag lämna skilda föreskrifter för å ena sidan det fallet, att patent beviljas, och å andra sidan det fallet, att patentansökan avslås.

Parter inför nämnden är på arbetsgivarsidan företaget och dess arbetsgivarförbund samt på arbetstagersidan den anställda och berörd tjänstemannaorganisation. Talan får icke på någondera sidan föras utan medverkan av berörd organisation, såvida det icke visas, att organisationen avstår från att föra talan.

Industrins Uppfinnarnämnd består av ordförande jämte suppleant för honom samt av två ledamöter och suppleanter för dem. Ordföranden jämte suppleanten för honom utses av SAF och PTK gemensamt. En ledamot utses av arbetsgivaren i tvisten jämte berört arbetsgivarförbund gemensamt. En ledamot utses av arbetstagaren i tvisten jämte berörd organisation gemensamt.

Kostnaderna för ordföranden delas lika mellan SAF och PTK.

Kostnaderna för övriga ledamöter bestrids av berört företag och/eller berörda arbetstagare enligt nämndens beslut.

För nämndens verksamhet skall i övrigt i tillämpliga delar gälla lagen om skiljemän.

§ 8 Avtalets giltighetstid

Mellan SAF och PTK gäller detta avtal fr.o.m. den 1 april 1995 och tillsvidare med ett års uppsägning.

Avtalet gäller i fråga om uppfinningar, som anmälts till arbetsgivaren fr.o.m. den 1 april 1995.

Uppfinningar

§ 7 i dess nya lydelse gäller beträffande ärenden som anhängiggjorts vid Industrins Uppfinnarnämnd fr.o.m. den 1 april 1995.

Överenskommelsen den 16 augusti 1994 mellan Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) och Privattjänstemannakartellen (PTK) om ändring av avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar gäller från och med den 1 april 1995 mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna.