

Rättsliga hinder mot samverkan? Juridik och ledningsfrågor vid doktorandsamverkan

Magnus Strand
Linda Wedlin
Thomas B. Schön

Rättsliga hinder mot samverkan?
Juridik och ledningsfrågor vid
doktorandsamverkan

Rättsliga hinder mot
samverkan? Juridik och
ledningsfrågor vid
doktorandsamverkan

Magnus Strand
Linda Wedlin
Thomas B. Schön

SNS Förlag
Box 5629, 114 86 Stockholm
Telefon: 08-507 025 00
info@sns.se www.sns.se

SNS är en oberoende ideell förening grundad 1948, vars mål är att vara Sveriges ledande mötesplats för saklig samhällsdebatt och en viktig kunskapskälla för beslutsfattare. SNS sammanför företrädare för näringsliv, förvaltning, akademi och politik. Denna brobyggande roll främjas av att SNS som organisation inte tar ställning i policyfrågor.

*Rättsliga hinder mot samverkan?
Juridik och ledningsfrågor vid
doktorandsamverkan*
Magnus Strand, Linda Wedlin,
Thomas B. Schön
© 2025 Författarna och SNS Förlag
Tryck: Libri Plureos GmbH, Hamburg,
Tyskland
ISBN 978-91-89754-60-7

INNEHÅLL

| | |
|--|----|
| Förord | 7 |
| Sammanfattning | 9 |
| 1. Introduktion | 15 |
| 2. De svåra frågorna i avtal kring företagsdoktorander | 28 |
| 3. Hur gör våra lärosäten? | 40 |
| 4. Reflektioner från intervjuer och fokusgrupper | 61 |
| 5. Kan samverkan underlättas? | 65 |
| Källförteckning | 70 |
| Appendix | 72 |

Förord

Universitet har tre uppgifter: undervisa studenter, bedriva forskning och samverka med det omgivande samhället. Den tredje uppgiften har vuxit fram gradvis de senaste decennierna. Ett sätt för lärosäten att samverka är att anta yrkesverksamma personer som doktorander. Företaget finansierar doktoranden under studietiden, och får efter att den anställde disputerat högkompetent arbetskraft tillbaka till företaget. Universitetet får en doktorand finansierad, men också impulser utifrån som kan leda fram till nya relevanta och applicerbara forskningsrön. Alla vinner.

Emellertid uppstår det inte sällan problem när avtal kring företagsdoktorander ska skrivas. Vem äger rätten till nya upptäckter – doktoranden, universitetet eller företaget? Vad händer om doktoranden inte blir klar i tid – vem ska då stå för finansieringen? I vissa fall blir avtalskrivandet så komplicerat att inget samarbete blir av. Då förlorar alla.

I den här rapporten kartlägger Magnus Strand, docent i Europarätt och universitetslektor i handelsrätt vid Uppsala universitet, Linda Wedlin, professor i företagsekonomi vid Uppsala universitet samt Thomas B. Schön, Beijerprofessor i artificiell intelligens vid Uppsala universitet, vilka rättsliga frågor lärosätena bevakar i samband med samverkan kring företagsdoktorander. Rapporten analyserar den praxis som olika lärosäten har kring denna form av samverkan, och vilken roll som avtalen har i detta. Forskarna landar i ett antal rekommendationer som de tror skulle leda till fler samarbeten om de implementeras.

Rapporten är en del i SNS treåriga forskningsprojekt »Högre utbildning och forskning«. Projektets övergripande syfte är att belysa

hur styrning, organisering och finansiering av högre utbildning och forskning bör se ut för att nå hög kvalitet och god resursanvändning.

Forskningsprojektet kan genomföras tack vare bidrag från den referensgrupp som följer projektet. I gruppen ingår AstraZeneca, Chalmers tekniska högskola, Ericsson, Formas, Forte, Försvarshögskolan, Stiftelsen för kunskaps- och kompetensutveckling (KK-stiftelsen), Kungl. Vetenskapsakademien, Lunds universitet, Saab, Saco, Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), Stiftelsen för Strategisk Forskning (SSF), Stockholms universitet, Svenskt Näringsliv, Sveriges förenade studentkårer (SFS), Sveriges Ingenjörer, Tjänstemännens centralorganisation (TCO), Universitetskanslersämbetet (UKÄ), TRR Trygghetsrådet, Vetenskapsrådet, Vinnova och Volvo Cars. Sten Nyberg, professor i nationalekonomi vid Stockholms universitet, är SNS vetenskapliga råds representant i referensgruppen, och Stefan Bengtsson, ordförande i Chalmers tekniska högskolas styrelse, är gruppens ordförande. SNS tackar för det engagemang som referensgruppens ledamöter visat. Konstruktiva diskussioner har lett till att rapportens frågor har kunnat få en allsidig belysning. Referensgruppen ansvarar dock inte för innehållet i rapporten.

Ulrika Wennersten, docent i civilrätt vid Lunds universitet, har lämnat synpunkter på ett utkast till rapporten.

Rapportens författare svarar helt och hållet för analys, slutsatser och rekommendationer. SNS som organisation tar inte ställning till dessa. SNS initierar och presenterar forskningsbaserade och policyrelevanta analyser av centrala samhällsfrågor. Det är SNS förhoppning att rapporten kan fungera som ett kunskapsunderlag för beslutsfattare.

Stockholm i januari 2025

Jonas Klarin
forskningsledare, SNS

Sammanfattning

Samverkan mellan akademi och näringsliv är viktig för den gemensamma kunskapsutvecklingen i samhället. Genom samverkan kan båda parter stärka sin förmåga att bidra till samhällets långsiktiga utmaningar. Samverkan inom forskarutbildningen är särskilt viktig, och naturligtvis är sådan samverkan avgörande för de berörda doktorandernas kompetensutveckling. I samband med samverkan ställs dock stora krav på överenskommelser och avtal mellan företag och lärosäten. Det innebär en prekär situation för den enskilda doktoranden om samarbetet inte fungerar, men det finns även ekonomiska risker för båda parter i sådana samarbeten. Därutöver finns en rad grundläggande principer hos respektive part som riskerar att hamna i konflikt. Från samhällsynpunkt är huvudproblemet att viktiga satsningar på kunskaps- och kompetensutveckling kan utebli om parterna inte kommer överens om villkoren för samverkan.

I denna rapport görs en genomlysning av vad som regleras i de avtal som styr samverkan kring doktorander, och hur viktiga frågor regleras. Syftet är att öka förståelsen för vilka bedömningar som påverkar lärosätenas ställningstaganden i dessa frågor, och på vilket sätt dessa relaterar till grundläggande akademiska principer. Detta ligger till grund för en analys av den praxis som olika lärosäten har kring doktorandsamverkan, och vilken roll som avtalen har i detta. Vår analys av avtalen visar att följande tre områden är i fokus:

1. doktorandens finansiering, anställning och förutsättningar för avtalets upphörande i förtid,
2. fördelning av kommersiellt intressanta immateriella rättigheter mellan de inblandade, och
3. frågor kring företagshemligheter, konfidentialitet och forskares publiceringsmöjligheter.

Det första området rör förhållandena för doktorander som delar sin tid mellan företag och forskarutbildning. Här är lärosätena främst intresserade av att skydda doktorandens rätt till utbildning, och sin egen ekonomiska risk som består i att eventuellt behöva överta finansieringen av doktoranden vid oförutsedda händelser. Analysen av avtalen visar att i nästan samtliga fall är doktoranderna anställda direkt av företaget som därmed axlar arbetsgivaransvaret och de åtaganden som följer av det. Om anställningsförhållandet av någon anledning upphör, finns olika lösningar i avtalen. Trots dessa olikheter förefaller det inte vara svårt att tydligt avtala om detta. I vissa avtal specificeras hur mycket tid doktoranden har rätt att lägga på utbildningen, vilket ökar tryggheten för den enskilde. Även övriga ekonomiska åtaganden, till exempel försäkringar och arbetsplats, specificeras ibland i avtalen, även om detta i huvudsak följer med arbetsgivaransvaret.

Det andra området berör frågor om rätten till immateriella tillgångar som skapats av doktoranden enskilt eller tillsammans med andra, såsom handledare. Här är det stora skillnader mellan olika avtal, både avseende vad som regleras och hur det regleras. Grundprincipen är att företaget som arbetsgivare har långtgående möjligheter att överta rättigheterna till de resultat doktoranden åstadkommer. I fråga om lärosätesanställda medför det så kallade lärarundantaget den motsatta utgångspunkten, som ger den enskilde forskaren rätt att behålla rättigheterna till de resultat den åstadkommit. Avsteg kan dock ske i avtal. Frågans lösning beror på vilka som ska vara rättsligt bundna av de avtal som skrivs och vilka utöver doktoranden som deltar i arbetet, till exempel handledare eller projektkollegor. Lärosätena har i stort sett i samtliga av de avtal som här granskats fortsatt rätt att nyttja resultaten av forskningen i både fortsatt forskning och utbildning.

En särskild fråga gällande immateriella rättigheter är möjligheter att skydda uppfinningar och forskningsresultat före publicering.

Företagens intresse av forskningsresultat kan här komma i konflikt med doktorandens behov av, och rättighet, att publicera resultat av sitt arbete. Denna konflikt löses oftast med att ge företagen en tidsfrist före publicering, som gör det möjligt att patentsöka eller på annat sätt skydda viktiga resultat. Här råder i avtalen olika syn på hur lång denna tidsfrist ska vara. Huvudprincipen är tre månader, men tidsfrister mellan en och fyra månader förekommer.

Det tredje området rör konfidentialitet, företagshemligheter och rätten till publicering. Även här råder stor variation angående hur detta reglerats i avtal, liksom hur länge konfidentialitet för känslig information ska gälla. För den enskilda doktoranden är även här anställningsavtalet med företaget relativt styrande, och hen förbinder sig genom anställningen att inte avslöja företagshemligheter. Situationen kompliceras av offentlighetsprincipen som gäller de statliga lärosätena. Den gör att dokumentation i stor utsträckning är offentlig och den ställer krav på arkivering och tillgänglighet. För lärosätena förefaller det råda stor osäkerhet kring dessa frågor när de inte tydligt specificeras i avtalen, och här råder stor variation mellan de avtal som granskats.

En särskild fråga rör även här forskarens rätt att fritt publicera resultat. Utöver tidsfristen innehåller avtalen ibland restriktioner eller villkor kring sådan publicering med hänvisning till sekretess och företagshemligheter. I vissa fall ger avtalen företagen rätt att granska och eventuellt stryka vad som uppfattas som konfidentiell eller känslig information. Tidsfristen för detta är oftast en månad men i något enstaka fall två månader. Det skiljer sig dock mycket mellan lärosäten hur man bedömer vad som är konfidentiellt, och vad som ska ske när sådan information finns. I ett avtal regleras detta särskilt tydligt, och där specificeras också hur en eventuell tvist kring detta ska lösas. En sådan skrivning kan minska osäkerheten för lärosätet.

Vi ger slutligen några konkreta rekommendationer, främst till akademien, till hur denna form av samverkan kan underlättas. Sammanfattningsvis är dessa som följer.

Rekommendationer till lärosätesledningarna

Vi rekommenderar lärosätesledningarna att stimulera och delta aktivt i lärosätesövergripande diskussion om ansvar, roller och ambitioner inom samverkan, samt att tydliggöra sina ambitioner och prioriteringar i förhållande till samverkan.

Den största delen av processen kring företagsdoktorander och de avtal som är knutna till dessa sker ute i verksamheten, tillsammans med forskarna och med stöd av personer i ledningsfunktion. Den centrala ledningen är visserligen sällan direkt inblandad i de här processerna. Ändå har det tydligt framkommit i våra diskussioner att en lärosätesövergripande diskussion och tydligare ledningsprioriteringar kring ansvar och roller skulle välkomnas, liksom ambitioner med samverkan i bred mening. Tydligare prioriteringar och rollfördelning kan bidra positivt även i de specifika förhandlingarna, och positivt påverka möjligheterna att komma till avtal med externa parter. Till detta kan även kopplas ett tydligare beslutsstöd för de personer ute i verksamheten som fattar beslut, ofta prefekt eller liknande verksamhetsansvarig.

Rekommendationer till samarbete mellan lärosätesjurister

Vi rekommenderar att de juridiska avdelningarna får i uppdrag att skapa gemensamma, rikstäckande forum för samarbete och erfarenhetsutbyte, inklusive upprättande av gemensamma modellklausuler till avtal.

De avtalstexter vi fått se har vissa inbördes olikheter och inkonsekvenser som borde vara lätta att åtgärda genom att juristerna vid lärosätena utbyter modellklausuler och diskuterar den mest ändamålsenliga utformningen av dem. Naturligtvis är varje samverkanssituation unik i detaljer. Det gör det omöjligt att identifiera en enda bästa utformning, men kanske kan några alternativa modellklausuler tas fram för vissa typiskt problematiska frågor. Hit hör (1) skrivningar om offentlighetsprincipen i förhållande till 24 kap. 5 § OSL, inklusive behovet av märkning av företagshemlig information, och om undantag från konfidentialitet för företagshemlig information, (2) skyddstiden för företagshemlig information, och (3) förhållandet mellan konfidenti-

alitet och publiceringsrättigheten för forskare, inklusive avgränsning av lärosätessanställda som får del av företagshemlig information och tidsfrist för granskning av publikationer.

Rekommendationer för övervägande av lagstiftning

Vi rekommenderar ett initiativ till lagstiftning kring samägande av immateriella rättigheter, som skapar tydliga dispositiva regler.

Frågor som rör fördelningen av de immateriella rättigheter som uppkommer genom samverkan är svåra att hantera för parterna. Ur lärosätens perspektiv är det viktigt att värna lärarundantaget. Detta ger lärare och forskare de immateriella rättigheterna till resultat som de har åstadkommit själva eller tillsammans med andra. Företagsdoktorander omfattas som utgångspunkt inte av detta, men deras handledare och andra i projektet kan omfattas. Vi föreslår alltså inte någon ändring i LAU, vare sig avseende lärarundantaget eller det faktum att företagsdoktorander inte omfattas av lärarundantaget. Ur samverkanspartnerns perspektiv, vilket vanligen är ett kommersiellt perspektiv, är det dock viktigt att få klarhet i vem som är andelsägare och hur andelsägarna ska hantera sina inbördes förhållanden. Det är visserligen möjligt att avtala om detta. Vår rekommendation i den delen är att lärosätena tar fram gemensamma förslag till modellklausuler för hur de här frågorna ska hanteras i olika typiska situationer. I ljuset av de stora svårigheterna anser vi emellertid också att dispositiva rättsregler om samägande av immateriella rättigheter (vilket i dag saknas) kan vara till stor hjälp för att skapa ett riktmärke och därmed tydlighet i diskussionen. Tydliga rättsliga utgångspunkter i en dispositiv lagstiftning kan enligt vår uppfattning bidra till att underlätta samverkan i Sverige.

I. Introduktion

Högskolor och universitet har ett uppdrag att samverka med samhället i övrigt. Sedan 1977 finns skrivningar om samverkan i högskolelagen, för närvarande i 1 kap. 2 § andra stycket.¹ 1977 års lagtext talade om att »sprida kännedom« om forskningsresultat. Uppgiften lyftes successivt fram och förtydligades, senast genom en lagändring som trädde i kraft den 1 juli 2021:

I högskolornas uppgift ska det ingå att samverka med det omgivande samhället för ömsesidigt utbyte och verka för att den kunskap och kompetens som finns vid högskolan kommer samhället till nytta.

Samverkan kan i den nu gällande formuleringen röra såväl utbildning som forskningsverksamheten. Över åren har begreppet kommit alltmer att handla om att skapa en ömsesidig kunskapsbildning mellan den högre utbildningen och forskningen å ena sidan, och näringsliv och samhälle å andra sidan. Detta är viktigt inte minst för att utveckla ny kunskap och kompetens för att lösa stora och komplexa samhällsproblem: »En väl fungerande samverkan mellan akademi och näringsliv är en förutsättning för att denna kunskap och kompetens ska kunna utvecklas och nyttiggöras.«² Uppdraget till lärosätena grundar sig i en politisk övertygelse om att samverkan kan stärka utbildningens och forskningens kvalitet och bidra till en positiv samhällsutveckling, samt

1. För en översiktlig bild av utvecklingen, se SOU 2019:6, s 79f.

2. Sveriges universitets och högskoleförbund (SUHF) och Svenskt näringsliv, Dnr/SUHF SU-850-0003-17 (2023).

att lärosätena har ett ansvar för att förverkliga dessa möjligheter.³

En förutsättning för sådan gemensam kunskapsbildning är att samverkan är varaktig och organiserad så att båda parter kan både bidra till och dra nytta av den. En vanlig form av samverkan av detta slag är den kring forskarutbildning. Majoriteten av dem som genomgår forskarutbildning i Sverige har doktorandanställning vid något lärosäte. En del har istället en anställning utanför lärosätet och bedriver sina doktorandstudier i samverkan med företag, myndigheter, sjukhus eller någon annan extern aktör. För sådana doktorander finns ett flertal olika beteckningar: industridoktorander, samverkansdoktorander, kommundoktorander med mera, ofta beroende på i vilken typ av verksamhet doktoranden har sin anställning. Universitetskanslerämbetet (UKÄ) talar om »företagsdoktorander« vid anställning i ett företag. Tabell 1 visar hur doktoranderna, omräknat till helårskandidater, fördelar sig på olika försörjningsformer enligt statistik från UKÄ 2023.⁴

Samverkan genom deltagande i forskarutbildning är alltså en begränsad men inte obetydlig del av det kunskapsutbyte och gemensamma lärande som förväntas idag. För näringsliv och andra externa parter är det ett sätt att dra nytta av och bidra till en långsiktig kunskapsutveckling, som förväntas leda till både kompetensutveckling för enskilda medarbetare och kompetens- och kunskapsförsörjning för näringslivet över tid. För högskolor och universitet är denna form av samverkan ett sätt att få finansiering för forskning och forskarutbildning. Samverkan leder också till att kompetens och erfarenheter från industrin förs in i forskarutbildningen och forskningsmiljön vid lärosätet. En sådan doktorand kan antas till forskarutbildningen utan föregående utlysning (jml. 7 kap. 37 § andra stycket högskoleförordningen 1993:100, nedan HF).

Denna form av samverkan är dock inte okomplicerad. Ett grundproblem är att förutsättningarna för, och synen på, kunskapsutveckling och målet med denna kan skilja sig åt mellan lärosäten och näringsliv. Detta problem gäller de flesta former av samverkan. I fallet med företagsdoktorander blir dock de här motsättningarna särskilt prekära då

3. SOU 2019:6, s 284.

4. Uppgifterna är hämtade från Universitetskanslersämbetets webbsida »Högskolan i siffror«, <https://www.uka.se/vara-resultat/statistik/hogskolan-i-siffror>, som vid tillfället (9 juli 2024) visade statistik för 2023.

Tabell 1.

| Försörjningsform | Antal helårsdoktorander | Procent av totalt antal |
|--|-------------------------|-------------------------|
| Anställning som doktorand | 8 966,3 | 70,2 % |
| Annan anställning inom högskolan | 331,2 | 2,6 % |
| Stipendiefinansiering, utbildningsbidrag, bidrag från SIDA, övrigt | 884,7 | 6,9 % |
| Företagsdoktorander * | 633,7 | 5,0 % |
| Anställning som läkare | 1495,2 | 11,7 % |
| Annan anställning utanför högskolan, med forskningsanknytning | 468,5 | 3,7 % |
| Summa | 12 779,5 | 100,0 % |

* Det framgår inte av informationen från UKÄ om det ska vara fråga om ett privatägt företag eller om doktorander anställda i t.ex. kommunala företag också ingår i den här kategorin. Det kan också finnas en överlappning mellan kategorier, exempelvis om en doktorand är anställd som läkare i ett vårdföretag.

de genom formella anställningskontrakt kopplar ihop doktoranden med två delvis skilda regelsystem. Å ena sidan är doktoranden del av en utbildnings- och forskningsmiljö vid lärosätet med särskilda normer och regler för kunskapsproduktion, å andra sidan är hen genom sin anställning kopplad till de principer och praktiker som i näringslivet ofta är starkt styrda av företagets intressen. Av detta skäl är juridiska frågor och problem ofta framträdande i samband med just företagsdoktorander.

Från ett lärosätetsperspektiv är praktiken med företagsdoktorander förenad med administrativa svårigheter, ofta i form av juridiska svårigheter. På de flesta högskolor finns idag samverkansenheter eller personer som ger administrativt stöd och rådgivning till medarbetarna inför och under samverkan med aktörer från det omgivande samhället. När det blir fråga om avtalsskrivning blir också högskolornas juridiska enheter inblandade. Men vilka frågor är det egentligen som lärosätena tycker är viktigast och svårast i avtal om företagsdoktorander? De juridiska överväganden som görs kan ha stor betydelse för om ett sam-

verkansprojekt blir till eller inte. För individuella forskare kan de juridiska problemen vara svåra att förstå, och råd eller rekommendationer från jurister eller samverkansenheter kan upplevas som hindrande. För lärosätena är avtalen viktiga verktyg för att försvara och skydda både sina egna och doktorandens intressen, men de behöver också kunna användas för att driva samarbeten och forskning som gynnar verksamheten. Hur görs bedömningar av vilka avtal som är gynnsamma och viktiga, och görs detta olika vid olika lärosäten? För lärosätena är de här frågorna viktiga för vilka avtal som kommer till stånd, men också för frågor som rör hur man kan organisera stödet för att upprätta de avtal som är önskvärda. Det finns därför anledning att kartlägga vilka rättsliga frågor högskolorna uppmärksammar i samband med samverkan, och om det kan finnas förutsättningar för att underlätta samverkan genom konkreta åtgärder av rättsligt eller annat slag.

I.1 Syfte, avgränsning och frågeställningar

För den här rapporten har vi avgränsat undersökningen till att analysera vilka rättsliga frågor som särskilt uppmärksammas inom ramen för de avtal för företagsdoktorander som tecknas när dessa antas till forskarutbildningen, och hur eventuella svårigheter kan hanteras. Genom avtalen kring företagsdoktorander kan vi bättre förstå vilka större frågor som är av vikt för både högskolan och företaget när de står i begrepp att inleda samverkan. Vi kan också se vilka bedömningar lärosätena gör av riskerna med att ingå avtal med externa företag i relation till de intressen som står i förgrunden för forskningen och forskarutbildningen. Medan avtalen ofta bara är en del av en bredare diskussion om samverkan och samarbete, formaliseras här de viktigaste punkterna för en långsiktig gemensam kunskapsbildning. Avtalen är en viktig grund för att skapa goda förutsättningar för en ömsesidig kunskapsutveckling och goda relationer mellan de samverkande parterna.⁵ Samtidigt kan det finnas frågor som inte kommer till uttryck i avtalen, och de frågorna kan vara av såväl rättslig som organisatorisk karaktär. Analysen av avtalen har därför kompletterats med intervjuer som genomförts med representanter för olika funktioner inom lärosätena och, i något fall, forskningsfinansiärer. Det har dock inte varit möjligt att inom ramen

5. SUHF och Svenskt näringsliv (2023).

för den här studien genomföra intervjuer med representanter för företag och organisationer som deltar i samverkan.⁶

Studien tar utgångspunkt i två forskningsfrågor:

- › Vilka rättsliga frågor kring samverkan aktualiseras vid svenska lärosäten i samband med förhandlingar om samverkansavtal, närmare bestämt i processen inför antagning av företagsdoktorander?
- › Hur förhåller sig olika lärosäten till dessa frågor, och vilken riskbedömning görs i förhållande till de rättsliga frågorna?

Förståelsen för de rättsliga frågorna kring företagsdoktorander och lärosätenas bedömningar av dessa används för en diskussion om hur samverkan fungerar idag, och hur den skulle kunna fungera bättre i framtiden. På basis av diskussionen identifierar vi konkreta åtgärder avseende både rättsliga och organisatoriska aspekter som kan underlätta samverkansarbetet vid svenska lärosäten.

I.2 Förekomst och fördelning av företagsdoktorander i högre utbildning

De doktorander som är av intresse för den här studien kan avgränsas på två sätt. I bredare mening omfattas företagsdoktorander, doktorander med anställning som läkare och doktorander med »annan anställning utanför högskolan med forskningsanknytning«. Gemensamt för alla dessa doktorander är att de är antagna som forskarstuderande vid ett lärosäte, men har sin anställning hos en annan organisation som genom anställningen bidrar till finansieringen av doktorandens forskarstudier. De deltar alltså samtliga i någon form av samverkan. I snävare mening finns samtidigt anledning att fokusera på företagsdoktoranderna. Det är nämligen i fråga om dem som de potentiella olikheterna mellan lärosätenas verksamhet och samverkanspartners verksamhet blir som tydligast. Vi tänker då på lärosätenas organisation som myndigheter i kontrast till företagets organisation för att skapa och distribuera ekonomisk vinst, på lärosätenas intresse av att generera och sprida kunskap i kontrast till företagets intresse av att skydda kunskap och tillvägagångssätt, och inte minst på de rättsliga svårigheter som även i allmänhet uppstår vid samarbeten mellan det allmänna och

6. Om företagets arbete, se rapport från Vetenskapsrådet (2022).

näringslivet. Av dessa skäl kommer vi i den här studien att fokusera på företagsdoktorander. Samtidigt kan flera av våra observationer och rekommendationer vara överförbara till andra former av samverkan, och inte bara till annan samverkan kring doktorander.

UKÄ:s statistik visar att det totala antalet doktorander har varit ganska konstant under de år som statistiken omfattar (från 1999).⁷ Samtidigt har andelen företagsdoktorander ökat fram till 2021, men har sjunkit de senaste två åren, se tabell 2.⁸

Merparten av företagsdoktoranderna är verksamma inom forskningsämnesområdet teknik (47,5 % år 2023), följt av naturvetenskap (25,6 %), medicin och hälsovetenskap (14,0 %), samhällsvetenskap (10,2 %), lantbruksvetenskap och veterinärmedicin (2,4 %), och slutligen humaniora och konst (0,4 %). De stora dragen i fördelningen tycks vara någorlunda stadiga över tid.

Det är mot bakgrund av ovanstående inte förvånande att de tekniskt inriktade lärosätena ofta har en hög andel företagsdoktorander. Det samma gäller många mindre högskolor, se tabell 3, vilket tentativt kan bero på att de skapat goda relationer med näringslivet.⁹

Företagsdoktorander är alltså en form av samverkan, eller ett inslag i samverkan, som i delar av högskolelandskapet är utbrett och där det finns erfarenhet av att organisera och genomföra den.

7. Max 14 078,9 (2003), min 12 211,4 (2008), medel 13 174,3. En randanmärkning: Det kan uppfattas som ett samhällsproblem att antalet doktorander i Sverige varit i stort sett oförändrat i 25 år.

8. Avseende företagsdoktorander är statistiken före 2007 avvikande och förefaller därför inte vara tillförlitlig i jämförelser. Här redovisas därför endast statistiken från och med 2007. Statistiken visar också en stadigt ökande andel doktorander med anställning som läkare, medan andelen doktorander med »annan anställning utanför högskolan med forskningsanknytning« har minskat sedan 2012.

9. Ett antal lärosäten har inte rapporterat några företagsdoktorander alls. Dessa är Enskilda Högskolan Stockholm, Försvarshögskolan, Gymnastik- och idrottshögskolan, Högskolan Dalarna, Högskolan Kristianstad, Konstfack, Stockholms konstnärliga högskola, Södertörns högskola och Världsjöfartsuniversitetet.

Tabell 2.

| År | Totalt antal doktorander | Antal företagsdoktorander | Andel företagsdoktorander |
|------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|
| 2023 | 12 779,5 | 633,7 | 5,0 % |
| 2022 | 13 061,4 | 687,3 | 5,3 % |
| 2021 | 13 030,1 | 704,9 | 5,4 % |
| 2020 | 12 843,8 | 702,0 | 5,5 % |
| 2019 | 12 855,8 | 699,3 | 5,4 % |
| 2018 | 12 795,1 | 650,2 | 5,1 % |
| 2017 | 12 872,5 | 618,9 | 4,8 % |
| 2016 | 13 214,0 | 621,9 | 4,7 % |
| 2015 | 13 528,7 | 602,5 | 4,5 % |
| 2014 | 13 931,9 | 583,6 | 4,2 % |
| 2013 | 14 074,8 | 558,3 | 4,0 % |
| 2012 | 13 896,3 | 517,2 | 3,7 % |
| 2011 | 13 246,4 | 495,3 | 3,7 % |
| 2010 | 12 774,9 | 505,9 | 4,0 % |
| 2009 | 12 338,5 | 464,4 | 3,8 % |
| 2008 | 12 211,4 | 427,8 | 3,5 % |
| 2007 | 12 476,4 | 406,7 | 3,3 % |

Tabell 3.

| Lärosäte | Totalt antal doktorander | Antal företagsdoktorander | Andel företagsdoktorander |
|----------------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|
| Riket, totalt | 12 779,5 | 633,7 | 5,0 % |
| Blekinge tekniska högskola | 57,4 | 10,9 | 19,0 % |
| Chalmers tekniska högskola | 784,7 | 101,4 | 12,9 % |
| Göteborgs universitet | 1 097,6 | 21,1 | 1,9 % |
| Handelshögskolan i Stockholm | 133,4 | 8,2 | 6,1 % |
| Högskolan i Borås | 62,9 | 12 | 19,1 % |
| Högskolan i Gävle | 47,7 | 5,5 | 11,5 % |
| Högskolan i Halmstad | 50,5 | 10,8 | 21,4 % |
| Högskolan i Skövde | 24,2 | 5,5 | 22,7 % |
| Högskolan Väst | 46,4 | 3,9 | 8,4 % |
| Karlstads universitet | 138,8 | 6,5 | 4,7 % |
| Karolinska institutet | 1 626,2 | 34,9 | 2,1 % |
| Kungl Tekniska högskolan | 1 172,8 | 123,2 | 10,5 % |
| Linköpings universitet | 744,8 | 31,3 | 4,2 % |
| Linnéuniversitetet | 174,8 | 13,3 | 7,6 % |
| Luleå tekniska universitet | 374 | 24,4 | 6,5 % |
| Lunds universitet | 1 668,3 | 84 | 5,0 % |
| Malmö universitet | 168,6 | 8,2 | 4,9 % |
| Marie Cederschiöld högskola | 6,2 | 1,5 | 24,2 % |
| Mittuniversitetet | 120,7 | 5,9 | 4,9 % |
| Mälardalens universitet | 137,6 | 30,8 | 22,4 % |
| Sophiahemmet högskola | 12 | 1,2 | 10,0 % |
| Stiftelsen Högskolan i Jönköping | 99,2 | 6,4 | 6,5 % |
| Stockholms universitet | 860,7 | 12,2 | 1,4 % |
| Sveriges lantbruksuniversitet | 419,6 | 21,7 | 5,2 % |
| Södertörns högskola | 82,6 | | 0,0 % |
| Umeå universitet | 621,7 | 8,5 | 1,4 % |
| Uppsala universitet | 1 615,9 | 32,2 | 2,0 % |
| Örebro universitet | 271,2 | 8,5 | 3,1 % |

1.3 Material

Den empiriska studien består av två huvudsakliga delar. Den första delen är en juridisk analys av avtal för företagsdoktorander, och den andra är en kvalitativ analys av hur lärosätena förhåller sig till samverkan i allmänhet, och företagsdoktorander i synnerhet. För den juridiska analysen har vi inhämtat och granskat befintliga avtal och modellavtal för företagsdoktorander. I materialet från lärosätena som inhämtats och granskats ingår också särskilda interna instruktionsdokument som riktar sig till de medarbetare som ska gå in i en avtalsförhandling. Generellt har vi också använt rättsligt bakgrundsmaterial, det vill säga lagtext, lagförarbeten, rättspraxis och juridisk litteratur, för att förstå avtalens innehåll.

För att begränsa undersökningens omfattning valdes 13 lärosäten som har geografisk spridning över landet samt sinsemellan något olika karaktär och/eller ålder. Bland dessa finns de två äldsta universiteten i Lund och Uppsala liksom de två nyaste i Malmö och Mälardalen. Vi har valt ytterligare två större, brett verksamma universitet (Linné, Umeå) och två mindre (Karlstad, Örebro). För att ta hänsyn till den högre andelen företagsdoktorander inom området teknik har studien även inkluderat fyra lärosäten som kan räknas som särskilt starka inom teknikområdet: Chalmers, KTH, Linköping och Luleå.¹⁰ Som representant för de mindre högskolorna inkluderades slutligen även Högskolan i Gävle, som är aktiv inom samverkan.

För inhämtande av material i form av modellavtal, avtalsexempel och eventuella riktlinjer formulerades vår begäran till lärosätena enligt följande:¹¹

För ett forskningsprojekt om rättsliga frågor vid samverkan mellan universitet och företag vill jag be om kopior av följande handlingar:

- I. Modell- eller standardavtal att användas mellan högskolan och extern partner vid samverkan om företagsdoktorand (även kallat industri- eller

10. Det finns överlappningar mellan kategorierna; exempelvis är Linköpings universitet ett lärosäte med betydande storlek och bredd samtidigt som det har ett särskilt starkt renommé inom teknikområdet.

11. Vissa mindre variationer förekom, exempelvis nämndes lärosätena med sitt namn i meddelandet. För en sammanställning av inkomna dokument, se appendix I.

- samverkansdoktorand), vare sig avtalet avser hela samarbetet eller endast vissa aspekter (såsom finansiering, immateriella rättigheter el dyl).
2. Exempel på ingångna avtal enligt ovan som högskolans berörda jurister ser som särskilt goda exempel.
 3. Om det finns: Policy- eller instruktionsdokument för den som för högskolans räkning ska inleda förhandling med en extern partner om samverkan om företagsdoktorand.

För den kvalitativa analysen har vi inhämtat empiriskt material genom intervjuer med samverkansansvariga och stödpersoner i samverkansuppgifter vid olika lärosäten, samt ett gruppsamtal med jurister vid tre utvalda lärosäten.¹² Sex intervjuer genomfördes med personer med lång erfarenhet av samverkan och arbete med företagsdoktorander, både med erfarenhet från olika lärosäten och från en finansiär.¹³ Intervjuerna har genomförts digitalt via Zoom, och har gjorts med minst två av oss forskare närvarande. Frågor har ställts kring processen (Hur går det till att anta och skriva avtal kring företagsdoktorander?), organisering och roller (Vilka deltar och vilken roll har de? Vilken roll har juridiska avdelningen/juristerna, och när kopplas de generellt in i processen?), samt viktiga ställningstaganden och frågor (Vilka frågor anses viktigast och/eller svårast? Varför?). Därutöver har de ombetts ge exempel på processer eller frågor där problem uppstått, och reflektera kring dessa. Slutligen har frågor handlat om huruvida det finns någon nationell samordning kring avtalsfrågor, eller om det sker någon form av erfarenhetsutbyte mellan lärosätena kring samverkansfrågor av detta slag. Genom dessa intervjuer har vi fått information om bakgrund till samverkansavtal och lärosätenas arbete med företagsdoktorander, samt diskuterat frågor om organisering av stöd för samverkan både lokalt och nationellt. Intervjupersonerna är inte valda för att representera en viss grupp lärosäten, eller en viss typ av avtal, utan är valda utifrån att de har lång och praktisk erfarenhet av arbetet med både samverkan generellt och med företagsdoktorander specifikt. Eftersom flertalet också har tidigare erfarenhet av ledningsarbete vid våra lärosäten, kan de förväntas ha en god överblick över mer övergripande frågor inom

12. För lista på intervjupersoner och fokusgruppsdeltagare, se appendix 2.

13. Finansiären är i detta fall KK-stiftelsen, som finansierar och organiserar ett flertal samarbetsprojekt som involverar företagsdoktorander.

högskolan och hur samverkansdiskussionerna samspelar med organisatoriska och andra frågor.

I gruppsamtalet med jurister från tre lärosäten: Uppsala, Lund och Mälardalen, har vi fördjupat diskussionen om olika lärosätens arbete med samverkansavtalen samt deras överväganden kring viktiga frågor i avtalen. Vid detta möte fick de tre juristerna först redogöra för vilka frågor som de och deras respektive lärosäte anser vara de viktigaste att bevaka i samband med avtalsskrivning. Därefter initierades en diskussion om hur olika frågor kan lösas, eller inte lösas, genom avtal, och vilka överväganden som behöver göras i den juridiska bedömningen. Som grund för diskussionen hade deltagarna i förväg fått ta del av två modellavtal och två specifika avtal från andra lärosäten. De ombads vid mötet att gemensamt resonera om likheter och skillnader i avtalen, vad som ligger till grund för olika val och hur de själva skulle ha resonerat eller bedömt de skrivningar som fanns i avtalen. Juristerna representerade lärosäten som har väldigt stor andel företagsdoktorander (Mälardalen) och relativt liten andel (Uppsala), samt ett som har »medel« sett till hela högskolefältet (Lund). Samtliga är dock av en storlek som gör att det finns tillräcklig erfarenhet från avtal för att kunna uttala sig om processer och principer.

Gruppsamtalet i den här studien har influerats av fokusgrupp som metod,¹⁴ som syftar till att få deltagarna att tillsammans reflektera kring en fokuserad fråga och att genom denna reflektion få förståelse för hur åsikter, bedömningar eller ställningstaganden görs och varför. I samtalet får deltagarna möjlighet att både förklara sin egen ståndpunkt men också reagera på och förhålla sig till andras uttalanden. Detta kan ge större utrymme för självreflektion och mer nyanserade svar än den enskilda intervjun. Fokusgrupp som metod bygger således på att skapa en diskussion mellan deltagarna som ämnar gå bortom en fråga-svar-situation, och där deltagarnas erfarenheter och bedömningar kan både utmanas och förfinas. I fallet med juridiska bedömningar och avvägningar gällande avtalsfrågor, är denna metod ett sätt för oss forskare att få deras juridiska bedömningar att komma fram på ett tydligare sätt. I samtal med andra jurister behöver de tydliggöra sina ställningstaganden och motivera val och bedömningar med mer skärpa. Övriga deltagare kan också i högre grad ifrågasätta eller utmana tolkningar

14. Se till exempel Wibeck (2010).

och bedömningar. I detta samtal har en av oss forskare fungerat som samtalsledare, och vid behov ställt uppföljande frågor eller bett om förtydliganden.

I.4 Juridisk metod

Studien bygger till stor del på traditionell rättslig analys, som är en normativ textanalytisk metod. Det grundläggande inslaget i metoden är så kallad rättsdogmatik, genom vilken rättsliga texter läses och tolkas som del av ett hierarkiskt ordnat normsystem.¹⁵ Traditionellt ingår här rättskällorna lagtext och andra författningar, lagförarbeten, rättspraxis och juridisk litteratur. Den inbördes rangordningen mellan rättskällorna i normsystemet är visserligen mer komplicerad än så, i synnerhet genom att EU-rätten har förändrat rättskällevärdet inom sitt tillämpningsområde,¹⁶ men det skulle föra för långt att gå närmare in på dessa frågor här.

I avtalsammanhang (utanför konsumentförhållanden) finns dessutom ofta stort handlingsutrymme för parterna att på eget initiativ avvika från vad som annars gäller. Detta uttrycks så att de traditionella rättskällorna erbjuder »dispositiva« rättsregler, vilket betyder att det är rättsligt möjligt att träffa avtal om någon annan ordning än den som följer från en rättsdogmatisk analys av lagtext osv. Icke desto mindre finns den »dispositiva rätten« som en rättslig bakgrund till avtalen, och träder till exempel in som en allmän tolkningsbakgrund eller om parterna lämnat någon fråga oreglerad.¹⁷

Skulle emellertid en lagregel vara tvingande även i andra sammanhang än konsumentförhållanden, såsom här mellan en myndighet och ett företag, kan parterna inte med giltig verkan avvika från den. Har parterna ändå avtalat på ett sätt som står i strid med en tvingande regel så är alltså den delen av avtalet utan verkan, och det som gäller enligt den tvingande regeln »ersätter« vad parterna avtalat för sitt inbördes förhållande.

För att förstå avtalstexter krävs därför uppmärksamhet kring vilka

15. Rättsdogmatik beskrivs i ett stort antal läromedel. För en kortfattad introduktion, se t.ex. Kleineman (i Nääv och Zamboni, red. 2018).

16. Reichel (i Nääv och Zamboni, red. 2018), not 15.

17. Håstad m.fl. (2022) s 56f.

rättsregler i de bakomliggande rättskällorna som är tvingande och vilka som är dispositiva, och på vilka sätt rättskällorna påverkar tolkningen av avtalstexten. Detta har varit ett återkommande inslag i vår analys, och våra konstateranden om förhållanden mellan framför allt lagregler och avtalens innehåll redovisas nedan.

2. De svåra frågorna i avtal kring företagsdoktorander

Avtalen som vi tagit del av innehåller en mängd olika delar av sinsemellan skiftande slag. Samtidigt är några teman ständigt återkommande. Bland dessa finns tre återkommande teman som enligt vår genomgång, och enligt de genomförda samtalen och intervjuerna, behöver särskild uppmärksamhet. De regleras också, i de flesta fall, särskilt ingående i avtal om företagsdoktorander:

1. Doktorandens finansiering och fördelningen av arbetsgivaransvar för doktoranden.
2. Immateriella rättigheter (det vill säga rätt till patent och dylikt) som doktorandens arbete kan leda fram till.
3. Företagshemligheter och eventuell konfidentialitet i förhållande till möjligheten att publicera vetenskapliga resultat som doktorandens arbete kan leda fram till.

I det här avsnittet presenterar vi de viktigaste rättsliga aspekterna att beakta i förhållande till de här temana. I nästa avsnitt presenterar vi hur frågorna inom dessa teman reglerats i avtalen och i avsnittet därefter vad som framkommit i intervjuer och samtal om avvägningar och prioriteringar kring doktorandsamverkan.

2.1 Finansiering och arbetsgivaransvar

Finansieringen av en företagsdoktorand löses vanligen främst genom att doktoranden är anställd av samverkanspartnern. Därmed finansieras samtliga lönekostnader av samverkanspartnern, samtidigt som partnern frigör arbetstid för forskarstudierna inom ramen för anställningen.

Tillkommande kostnader för forskarutbildningen är ofta förhandlingsbara. Hit hör direkta och indirekta kostnader för doktorandens forskningsarbete (inklusive kostnad för doktorandens eventuella nyttjande av lärosätets forskningsinfrastruktur) och utbildning (inklusive resor och logi i samband med forskarutbildningskurser), och kostnader för handledningen. Hit hör delvis också försäkringskostnader förknippade med doktorandens arbete.

En rättslig svårighet i samband med detta är hur man ska förstå hanteringen av kostnader mellan parterna. I våra samtal med universitetens jurister har det framkommit att lösningar där lärosäten fakturerar sina samverkanspartners är mindre lyckade. En faktura från lärosätet signalerar att lärosätet säljer en tjänst, vilket i princip är otillåtet. Transaktionen bör istället förstås och manifesteras så att lärosätet rekviderar ett bidrag till gemensam forskningsverksamhet från samverkanspartnern. Det omvända, att en samverkanspartner fakturerar lärosätet, är också olämpligt eftersom det väcker frågor om vad lärosätet köper och om köpet skötts i enlighet med upphandlingsreglerna. Enligt intervjuade jurister bör en sådan transaktion inte heller förstås som någon form av rekvisition av medel som ingår i lärosätets egen budget, eftersom en sådan transaktion skulle kunna vara ett otillåtet statsstöd i EU-rättslig mening. Vad det i så fall måste vara fråga om för att vara tillåtet, är en rekvisition av partnerns andel i forskningsanslag som lärosätet rekviderar från en finansiär för vidarebefordran till partnern.

Utöver kostnadsfrågor finns andra frågor kopplade till arbetsgivaransvaret för doktoranden, såsom arbetsmiljöansvaret. Detta ansvar följer vanligen av anställningsförhållandet mellan doktoranden och samverkanspartnern. En komplicerande faktor är att delar av doktorandens arbete kan komma att utföras inom ramen för lärosätets verksamhet, som är utom samverkanspartnerns kontroll. Detta gäller i synnerhet om doktoranden ska utföra undervisning för lärosätets räkning. Här har lärosätet ett eget skyddsansvar enligt 3 kap. 12–13 §§ arbetsmiljölagen (1977:1160).

En typisk svårighet vid samverkan kring en företagsdoktorand är att hantera en eventuell uppsägning av anställningsförhållandet mellan doktoranden och samverkanspartnern, vare sig uppsägning sker från doktorandens eller arbetsgivarens sida. Liknande svårigheter kan uppstå vid längre tids sjukdom eller på annat sätt förändrad livssituation, som inte medför att anställningen upphör men som rubbar förutsätt-

ningarna för överenskommelsen om samverkan kring doktorandens arbete. I den mån dessa frågor påverkar förhållandet mellan lärosätet och samverkanspartnern är de inte reglerade i lag, utan måste hanteras mellan parterna. Så kan ske i avtal.

Om anställningsförhållandet mellan doktoranden och samverkanspartnern upphör medför detta i princip att doktoranden förlorar den löneinkomst som är en förutsättning för genomförande av forskarstudierna. Situationen kan jämföras med den där en doktorand som är anställd av sitt lärosäte inte får förnyad anställning. Så kan vara fallet för att anställningsmöjligheten löper ut (jml. 5 kap. 7 § HF) eller för att doktorandens institution på arbetsrättslig grund beslutat att säga upp eller inte förnya doktorandens anställning. Sådana omständigheter som har att göra med doktorandens löneförsörjning åtskiljs principiellt från sådana omständigheter som har att göra med resurser för forskarutbildningen. Det betyder att doktoranden har rätt till handledning och andra resurser, men alltså inte lön och andra anställningsförmåner för att genomföra utbildningen. För att rätten till handledning och andra resurser ska dras in krävs enligt 6 kap. 30 § HF beslut av lärosätets rektor enligt ett visst förfarande och efter hörande av doktorand och handledare. Samtidigt är det uppenbart att en doktorand som förlorar den försörjning som kopplats till forskarstudiernas genomförande får mycket svårt att slutföra forskarstudierna och kan tvingas söka annan anställning och därmed avsluta studierna utan att ha uppnått en examen.¹⁸

Reglernas utformning medför att om en företagsdoktorand förlorar sin anställning har hen fortfarande kvar sin rätt till handledning och andra resurser. Det har lärosätet en oförändrad skyldighet att tillhandahålla, såvida det inte finns skäl att dra in de resurserna i enlighet med 6. kap 30 § HF. Om företagsdoktoranden skött sina forskarstudier på ett utmärkt sätt men sägs upp av arbetsbrist föreligger inga sådana skäl, vilket försätter lärosätet i en situation där man måste hitta en ny lösning. I praktiken torde lärosäten i sådana fall erbjuda doktorandanställning för att doktoranden ska ha rimliga möjligheter att slutföra forskarstudierna. Doktoranden är den part som tar den högsta personliga risken. Lärosätena har här en möjlighet att visa omsorg om doktorandens trygghet vid oförutsedda händelser som hen inte själv kan lastas för,

18. Se rapport från Universitetskanslersämbetet (UKÄ 2022:12).

samtidigt som man ser till att det forskningsarbete som lagts ner och den kompetensutveckling som skett inte går förlorade. Lärosätena kan dock skydda sina ekonomiska intressen vid sådana situationer i avtalet med samverkanspartnern.

2.2 Immateriella rättigheter till forskningsresultat

Arbete som utförs inom ramen för en anställning eller ett uppdrag kan leda fram till flera olika typer av immateriella rättigheter. Om arbetet består i att utveckla ny teknik kan det leda fram till uppfinningar. Ensamrätten till dessa uppfinningar kan då skyddas genom patent. Om arbetet består i att skapa texter av olika slag, inklusive litterär text och programkod, eller någon form av konstnärlig gestaltning, kan det leda fram till upphovsrätt till sådana verk. Arbetet kan också bestå i annan formgivning av produkter, vilket kan leda fram till en mönsterrätt, eller utformning av kännetecken för företag eller produkter som kan skyddas på olika sätt, till exempel som varumärken. Det finns fler former av immateriella rättigheter, varav vissa är mycket preciserade, till exempel skydd för kretsmönster för halvledarprodukter. En i sammanhanget viktig form av immateriella rättigheter är de som avser databaser, vilket regleras i 49 § upphovsrättslagen och som med en något ålderdomlig terminologi kallas katalogskydd.¹⁹

Syftet med dessa skydd är att genom ekonomiska incitament stimulera skapande insatser och skydda de investeringar som görs för att ta fram nyttiga uppfinningar. Den person eller det företag som tagit fram ett skyddsvärt resultat ska kunna kommersialisera resultatet och under en viss tidsperiod ha ensamrätt till det. Hur stor vikt som läggs vid detta, och vilken typ av immateriella rättigheter som kan aktualiseras, varierar mellan branscher men också mellan olika företag inom samma bransch.

Rätten till resultat som kan skyddas som immateriella rättigheter regleras i ett antal lagar. Det finns emellertid också stora möjligheter

19. Det förekommer att ett resultat är kommersiellt värdefullt utan att det uppfyller de kriterier som lagarna uppställer för att den som åstadkommit resultatet ska få ensamrätt enligt ovan. Sådana resultat, som ibland kallas »know-how«, betraktas ofta som företags-hemligheter för att innehavaren ska kunna få en konkurrensfördel av dem även om de inte skyddas av immaterialrätten. Inom ramen för denna rapport behandlas frågor kring företags-hemligheter under temat konfidentialitet och företags-hemligheter.

att träffa avtal kring immateriella rättigheter. Det kanske vanligaste exemplet är licensavtal. Genom sådana kan till exempel den som har ensamrätten till ett patent erbjuda andra möjlighet att mot ersättning använda patentet i produkter eller processer.

När anställdas arbete leder fram till resultat som kan skyddas immaterialrättsligt uppstår frågan om det är den anställda eller arbetsgivaren som ska erhålla den immateriella rätten till resultatet. När det gäller resultat som kan skyddas med patent regleras detta i lagen (1949:345) om rätten till arbetstagares uppfinningar (nedan LAU).²⁰ Lagen reglerar dels rätten till uppfinningar i samband med ett anställningsförhållande, dels ersättning till den anställda när rätten tillfaller arbetsgivaren.

I starkt sammandrag säger 3 § LAU att om en uppfinning har tillkommit som ett resultat av den anställdes huvudsakliga eller särskilt anvisade arbetsuppgifter, och om uppfinningens användning också faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde, har arbetsgivaren möjlighet att överta rättigheterna till uppfinningen från den anställda. Om en uppfinning istället tillkommit »i annat samband med anställningen«, och dess användning faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde, har arbetsgivaren rätt att utnyttja uppfinningen i sin verksamhet och en förköpsrätt till »mera omfattande rätt«, vanligen att köpa själva patentet. Slutligen tar lagen upp fall där en uppfinning tillkommit »utan samband med anställningen« men dess användning ändå faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde. I sådana situationer får arbetsgivaren också en förköpsrätt till »önskad rätt« till uppfinningen. I de fall där arbetsgivaren enligt dessa regler går in som rättighetsinnehavare med stöd av lagen har den anställda alltid, enligt 6 § LAU, rätt till skälig ersättning.

Det är viktigt att notera att LAU inte, enligt 1 § 2 st, är tillämplig på lärare (varmed också ska förstås forskare) vid universitet och högskolor. Av detta så kallade »lärarundantag« följer att deras arbetsgivare, det vill säga universiteten och högskolorna, inte kan överta rättigheter till uppfinningar från lärare och forskare. Däremot gäller LAU för företagsdoktorander som är anställda av samverkanspartnern, eftersom de inte är att anse som lärare i LAU:s mening utan som arbetstagare hos

20. Avvikande regler förekommer i kollektivavtal som det så kallade Uppfinnaravtalet mellan PTK och Svenskt Näringsliv.

samverkanspartnern.²¹

I fråga om andra resultat än patent saknas lagreglering, men det finns viss rättspraxis som kan vara tillämplig. Liksom i LAU är den avgörande punkten ofta kopplingen mellan å ena sidan det resultat som den anställde åstadkommit och å andra sidan arbetsgivarens verksamhet. Såvitt gäller upphovsrätt tillfaller denna enligt 1 § lagen (1960:729) om upphovsrätt till litterära och konstnärliga verk alltid upphovsmannen. Arbetsdomstolen har dock uttalat att arbetsgivare generellt sett ska anses ha en nyttjanderätt till verk som en anställd skapat inom ramen för sitt arbete, även om själva upphovsrätten tillfaller den anställde.²² Detta kallas ibland »tumregeln«.²³ När det gäller lärare vid universitet och högskola anses dessa som utgångspunkt behålla upphovsrätten, men genom avtal eller policy vid lärosätet kan detta ändras.²⁴

När det gäller rätt till mönster är läget något oklart. För det fall ett mönster skyddas enligt EU:s förordning (EG) nr 6/2002 av den 12 december 2001 om gemenskapsformgivning finns en tydlig regel i dess artikel 14.3:

Om en formgivning har skapats av en anställd som ett led i dennes arbetsuppgifter eller enligt arbetsgivarens instruktioner, skall rätten till gemenskapsformgivning emellertid tillkomma arbetsgivaren, om inte annat har avtalats eller föreskrivs i tillämplig nationell lagstiftning.

Denna regel gäller emellertid inte vid svenskt mönsterskydd genom registrering hos Patent- och registreringsverket, utan endast när förordningen är tillämplig. Vi ska inte fördjupa oss i det komplicerade förhållandet mellan de parallella regelverken här, men vi vill uppmärksamma att det i juridisk litteratur har argumenterats för att regeln i förordningen borde tillämpas »analogt« även vid svensk registrering av mönster som skapats av arbetstagare.²⁵ Oavsett detta anses lärare

21. Rätten till forskningsresultat som skapas av doktorander som inte är företagsdoktorander, utan anställda av ett lärosäte, behandlas av Torp (2015), s 143–154.

22. AD 2002 nr 87; AD 2019 nr 53.

23. Wolk (2023) s. 116.

24. Ibid., s. 205ff, där Wolk dock problematiserar rättsläget såvitt gäller ensidigt antagna policies.

25. Ibid., s. 133. Med analog lagtillämpning avses att domstolarna använder en lagregel som gäller i liknande situationer som utgångspunkt för sin bedömning, när det saknas direkt tillämpliga lagregler och situationen inte heller reglerats i avtal eller på annat sätt.

vid universitet och högskola som utgångspunkt behålla rättigheter till mönster inom båda regelverken, i likhet med vad som gäller för upphovsrätt. Läget är dock något oklart.²⁶

Det är viktigt att notera att LAU och Arbetsdomstolens prejudikat ska betraktas som »dispositiva« rättsregler, vilket betyder att det är rättsligt möjligt att träffa avtal om någon annan ordning. Detsamma gäller vid analog tillämpning av lag. Detaljer kring rättighetsfördelningen mellan anställda och arbetsgivare regleras därför ofta i avtal, till exempel i kollektivavtal men också i anställningsavtal. Den enda ovan nämnda regel som inte kan avtalas bort är en anställds rätt till skälig ersättning enligt 6 § LAU. I den här undersökningen fokuserar vi just på avtal, men den dispositiva rätten är så att säga en rättslig bakgrund till avtalen.

Det arbete som utförs inom ramen för samverkan är ofta sådant att det kan leda fram till skyddsvärda och kommersiellt värdefulla resultat. Det är därför förstäeligt att rätten till sådana eventuella resultat måste förhandlas mellan lärosätet och samverkanspartnern, som ofta är ett kommersiellt verksamt företag.

En särskild komplicerande faktor när flera är inblandade i ett arbete som leder fram till en uppfinning eller annat resultat som kan skyddas immaterialrättsligt, är hur ägandet ska fördelas mellan de inblandade. Det är en omdiskuterad fråga hur det inbördes rättsliga förhållandet mellan de inblandade personerna ska förstås.²⁷ Den traditionella utgångspunkten är att det uppstår ett samägande, där flera personer tillsammans blir innehavare till den immateriella rättigheten.²⁸ I fråga om upphovsrätt finns en kort regel i 6 § upphovsrättslagen, som säger att de som gemensamt skapat ett verk äger rätten till verket gemensamt. Enligt den bakomliggande utredningen måste samägare till ett verk vara eniga om varje förfogande över verket, vare sig det gäller hela eller en del av det.²⁹ Ett annat alternativ är att betrakta situationen som ett

26. Wolk, a a, s. 212.

27. Se till det följande Adamsson m.fl. (2018), kommentaren till 1 § patentlagen.

28. Samägande regleras för de flesta fall i lagen (1904:48 s. 1) om samäganderätt. Lagen är inte direkt tillämplig på samägande av immateriella rättigheter men har ansetts kunna tillämpas »analogt«, vilket enkelt uttryckt innebär att man använder dess regler som vägledning i brist på direkt tillämplig lag.

29. SOU 1956:25, s. 143.

så kallat enkelt bolag.³⁰ För dessa båda situationer tillämpas något olika regler, som dock båda är ganska knapphändiga och innehåller delar som ofta anses mindre lyckade för stabila samarbeten. Exempelvis kan var och en som är samägare tvinga fram en försäljning av den samägda egendomen på offentlig auktion enligt 3 § lagen om samäganderätt.

Mot den här bakgrunden är det uppenbart att en kommersiell aktör har starkt intresse av att ägandeförhållandena regleras genom avtal när flera personer är inblandade i skapandet av ett immaterialrättsligt skyddsvärt resultat. En samverkanspartner vill typiskt sett inte vara samägare eller i bolag tillsammans med en stor krets utomstående personer som i kraft av lärarundantaget har andel i patent eller andra immateriella rättigheter. Eftersom många av de lagregler som blir tillämpliga vid samägande och enkla bolag är dispositiva är det emellertid möjligt att genom avtal komma överens om en delvis annan ordning än den som finns i lag. För att undvika oklarheter är det alltså både möjligt och lämpligt att sluta avtal om vad som ska gälla.

I förhållande till företagsdoktoranden löses frågan vanligen genom att lärarundantaget inte är tillämpligt. Frågan om samägande eller bolag uppkommer alltså inte i förhållande till doktoranden. I förhållande till medverkande lärare och forskare vid lärosäten blir dock frågan viktig att reglera genom avtal.

2.3 Företagshemligheter, konfidentialitet och publicering

Konfidentialitet är ett flexibelt begrepp som innefattar en mängd olika former och nivåer av hemlighållande av uppgifter. Det är därför viktigt att diskutera och reglera mellan parterna vad som ska avses med konfidentialitet och varför vissa uppgifter måste hållas hemliga. Begreppet »sekretess« används ofta synonymt med konfidentialitet (även i många avtal som vi granskat), men bör i offentlig verksamhet avgränsas till sådan sekretess som följer av offentlighets- och sekretesslagen (2009:400, nedan OSL). Här kommer vi att försöka använda begreppen så att »sekretess« avser sekretess enligt OSL. För andra former av hemlighållande av uppgifter, och regler kring detsamma som kan följa av lag eller avtal, talar vi om »hemlighållande« av företagshemlig

30. Regler om sådana finns i 4 kap. lagen (1980:1102) om handelsbolag och enkla bolag.

information eller i vid mening om »konfidentialitet«.

En anställd, till exempel en företagsdoktorand, har genom anställningen en skyldighet att iaktta tystnadsplikt om arbetsgivarens angelägenheter. Tystnadsplikten varierar beroende på om arbetsgivaren tillhör privat eller offentlig sektor, om det finns särskild lagstiftning om sekretess eller annat hemlighållande för den aktuella verksamheten, och beroende på om frågan regleras i kollektivavtal eller i anställningsavtalet.³¹ Av särskild betydelse för den här undersökningen är regler om företagshemligheter och den så kallade offentlighetsprincipen i offentlig verksamhet. Som exempel kan nämnas »know-how«: Det förekommer, vilket nämnts ovan, att ett resultat är kommersiellt värdefullt utan att det uppfyller de kriterier som lagarna uppställer för immaterialrättsligt skydd. Sådana resultat, som ibland kallas »know-how«, betraktas ofta som företagshemligheter för att innehavaren ska kunna få en konkurrensfördel av dem även om sådana resultat inte skyddas av immaterialrätten.

Enligt lagen (2018:558) om företagshemligheter, nedan FHL, är det olagligt och ibland straffbart att obehörigen bereda sig tillgång till, utnyttja eller röja sådan information som ett företag håller hemlig. Lagens tillämpningsområde har begränsats på olika sätt. Exempelvis ska erfarenheter och färdigheter som en anställd tillägnar sig genom normal yrkesutövning inte anses vara en företagshemlighet (2 § 2 st FHL). Lagen står inte heller i vägen för visselblåsning, det vill säga att anställda röjer information om brott eller allvarliga missförhållanden på arbetsplatsen (2 § 2 st samt 4 § FHL). Se också lagen (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden. Några avgörande punkter finns i 2 § 1 st FHL. Där framgår att informationen som omfattas av lagens skydd ska (1) gälla affärs- eller driftförhållanden hos en näringsidkare, (2) som inte är allmänt kända utan (3) som näringsidkaren vidtar rimliga åtgärder för att hålla hemliga, och (4) vars röjande är ägnat att skada näringsidkaren i konkurrenshänseende. Bland de »rimliga åtgärder« som ett företag måste vidta enligt punkt 3 ovan ingår att genom avtal, till exempel anställningsavtal, reglera frågor om hemlighållande av företagshemligheter. När det är fråga om samverkan kring en företagsdoktorand tillkommer frågor kring företagshemligheter i samband med publicering av forskningsresul-

31. Se vidare Källström och Malmberg (2022), s. 279ff.

tat. Det arbete som en företagsdoktorand utför är ofta sådant att det kan leda fram till kommersiellt värdefulla resultat som ett företag vill hemlighålla gentemot sina konkurrenter.

Skyddet för företagshemligheter kan, inom ramen för samverkan, råka i konflikt med forskarens rätt att fritt publicera resultat. Denna rätt finner ytterst sitt stöd i svensk grundlag (2 kap. 18 § regeringsformen, 1974:152) och i EU:s stadga om grundläggande rättigheter (art. 13). Den uttrycks med större precision i 1 kap. 6 § högskolelagen, av vilken det framgår att för forskningen ska som allmän princip gälla att forskningsresultat får fritt publiceras. Om publiceringen av forskningsresultat, direkt eller indirekt, innefattar ett röjande av företagshemligheter kan det vara problematiskt att tillgodose båda dessa intressen, som på var sitt håll är skyddade i lag. Samma konflikt hotar att uppstå när forskaren vill diskutera resultat eller preliminära resultat vid konferenser och seminarier. För en doktorand, som ofta har en skyldighet enligt sin allmänna studieplan att göra presentationer vid exempelvis mitt- och slutseminarier, blir detta ett konkret problem.

Frågan tillspetsas ytterligare av att de flesta högskolor och universitet är statliga myndigheter som omfattas av offentlighetsprincipen i fråga om allmänna handlingar som inkommit till eller upprättats hos dem (2 kap. 1 och 4 §§ tryckfrihetsförordningen, 1949:105, nedan TF).³² Offentlighetsprincipen omfattas emellertid av en mängd begränsningar, främst i OSL. I fråga om samverkan kring forskningsprojekt finns en tillämplig sekretessbestämmelse i 24 kap. 5 § OSL.³³ Första stycket i bestämmelsen lyder:

Sekretess gäller hos universitet och högskolor för uppgift om en enskilds affärs- eller driftförhållanden, uppfinningar eller forskningsresultat som har lämnats

32. Huvudmannen för Chalmers är inte staten utan en stiftelse (Stiftelsen Chalmers tekniska högskola), men Chalmers omfattas ändå av offentlighetsprincipen sedan 1998 genom att stiftelsen (jämte ett aktiebolag som har hand om vissa delar av verksamheten) lyftes in i en bilaga till dåvarande sekretesslagen (1980:100), numera offentlighets- och sekretesslagen (2009:400).

33. OSL innehåller också en sekretessbestämmelse i 31 kap. 12 § om s.k. uppdragsforskning, där lärosätets externa partner inte själv engagerar sig i forskningsarbetet utan endast har uppdragit åt ett lärosäte att genomföra viss forskning. Enligt OSL gäller inom sådan forskning sekretess för vissa uppgifter om det måste antas att uppdragsprojektet har inletts »under förutsättning att uppgiften inte röjs«. Sekretess ska alltså ha varit en förutsättning för att uppdraget skulle komma till stånd, se prop. 1979:80:2 Del A s 238f.

eller kommit fram vid sådan forskning som efter överenskommelse bedrivs i samverkan med en enskild, om det måste antas att den enskilde har deltagit i samverkan under förutsättning att uppgiften inte röjs.

Uppgifter om »uppfinningar eller forskningsresultat« skyddas enligt den här bestämmelsen så länge de inte finns med i en ansökan om patentskydd eller mönsterskydd. Om en sådan ansökan lämnas in gäller istället 31 kap. 20–22 §§ OSL.

Uppgifter om »enskilda affärs- eller driftförhållanden« syftar på uppgifter om samverkanspartners verksamhet. Uppgiften måste dock inte komma från samverkanspartnern för att omfattas av sekretess, den kan också komma från lärosätet eller en tredje part som är inblandad i samarbetet.³⁴

Lagtexten har utformats för att endast skydda uppgifter som har en tydlig koppling till samverkan, och det måste kunna »antas« (vilket är ett lågt ställt krav) att sekretessskyddet är så viktigt för partnern att den hade avstått från samverkan om det inte funnits sekretessskydd för uppgiften i fråga. En samverkanspartner behöver inte uttryckligen, till exempel i avtalet om samverkan, markera att den önskar att sekretess ska gälla för uppgiften för att den ska omfattas av sekretess.³⁵ Det är en annan sak att en sådan markering kan underlätta för alla inblandade att undvika missförstånd.

Sekretess enligt 24 kap. 5 § OSL gäller i tio år och gäller också hos andra myndigheter som deltagit i samverkan.

Formuleringarna i både FHL och OSL visar att ett företag som går in i ett samverkansprojekt och som har intresse av att en uppgift hålls hemlig får ett visst skydd redan av lagstiftningen. Samtidigt finns det av pedagogiska skäl anledning att markera i samverkansavtalet att det är fråga om företagshemlig information, för att det i enlighet med 2 § 1 st FHL och 24 kap. 5 § OSL ska stå helt klart för alla inblandade att företaget vidtar åtgärder för att hemlighålla informationen och att hemlighållande är en förutsättning för samarbetet. Det är därför följdriktigt att sådana punkter finns med i de samverkansavtal vi granskat.

Mellan företag och privatpersoner är det också möjligt att utvidga de konfidentialitetsåtaganden som följer av FHL genom avtal. För att

34. Prop. 2006/07:91 s 20.

35. Prop. 2006/07:91, s 20.

avtal om konfidentialitet ska bli bindande inte bara för lärosätet utan också för de enskilda personerna, bör avtal om detta också ingås med doktoranden och de universitets- eller högskoleanställda personer som finns med i ett samverkansprojekt. Det framgår inte alltid av de avtal vi granskat att det finns sådana avtal med de inblandade, men det är enligt vår bedömning mindre sannolikt att detta skulle försummas av ett företag som deltar i samverkan. I vissa av våra resonemang har vi därför, till skillnad från när det gäller immateriella rättigheter, förutsatt att sådana avtal med de inblandade personerna ingås.³⁶

36. Här ska anmärkas att offentligt anställdas meddelarfrihet enligt 1 kap. 7 § tryckfrihetsförordningen (1949:105) respektive 1 kap. 10 § yttrandefrihetsgrundlagen (1991:1469) inte anses möjlig att inskränka genom avtal, jfr 24 kap. 9 § OSL som inte nämner 5 §.

3. Hur gör våra lärosäten?

3.1 Finansiering och arbetsgivaransvar

3.1.1 ANSTÄLLNING OCH FINANSIERING

Alla avtalstexter som vi tagit del av, utom en, utgår från att finansieringen av doktorandens forskarutbildning huvudsakligen sker genom att doktoranden är anställd av samverkanspartnern som står för arbetsgivaransvaret och bereder doktoranden tid till forskarstudierna inom anställningen. Hur mycket tid som ska avsättas till forskarstudierna varierar. Vanligen specificeras omfattningen. Exempelvis säger modellavtalet från Chalmers att doktoranden »skall ägna minst 80 % av heltid till forskarstudier« (men att maximalt 10 % av denna tid kan ägnas åt undervisning). En studietakt om 80 % finns också i avtalsexemplet från Högskolan i Gävle, i det längre avtalsexemplet från Linnéuniversitetet, och som förslag i modellavtalet från Lunds universitet. I flera fall talas det om 50 %: i modellavtalen från Karlstads universitet, KTH och Uppsala universitet, samt i tre avtalsexempel från Linköpings universitet och det nyare avtalsexemplet från Mälardalens universitet. Avvikande exempel finns i det kortare avtalsexemplet från Linnéuniversitetet, där forskarstudierna ska bedrivas på heltid, och i ett avtalsexempel från Linköpings universitet där doktoranden skulle beredas en anställning om minst 17 % av heltid.³⁷

Från Umeå universitet har vi fått tre modellavtal, varav ett är på

37. Detta sistnämnda avtal får betraktas som en »outlier« bland de avtal vi gått igenom. Kanske skulle universitetet stå för en parallell anställning om resterande 83 % av heltid, men det är en spekulaton.

engelska. Avtalen innehåller avgörande skillnader och betecknas nedan UmU1, UmU2 och UmU3. UmU1 är unikt bland de avtalstexter vi tagit del av på så sätt att doktoranden ska vara anställd hos lärosätet. Samverkanspartnern ska genom bidrag till lärosätet finansiera hälften av kostnaderna för doktorandens lön, inklusive lönekostnadspåslag och overhead.

Som en konsekvens av anställningsförhållandet står annars samverkanspartnern i sin egen verksamhet för doktorandens arbetsplats och utrustning. Ibland skrivs det ut att samverkanspartnern ska stå för doktorandens ansvarsförsäkring även för tid då doktoranden befinner sig i lärosätets lokaler (Högskolan i Gävle, Karlstads universitet, Linköpings universitet, Malmö universitet, UmU1 från Umeå universitet, Uppsala universitet). Det är också vanligt att samverkanspartnern ska stå för vissa direkta kostnader kopplade till forskarutbildningen, till exempel resekostnader och konferensavgifter.

Några avtalstexter är konstruerade så att det inte ska behövas transaktioner mellan parterna. Så är fallet med texterna från Lunds universitet, UmU2 från Umeå universitet och Örebro universitet. I många fall ska dock samverkanspartnern också bidra till finansieringen av lärosätets kostnader för forskarutbildningen. Här finns stor olikhet mellan avtalstexterna. Modellavtalet från Chalmers säger att partnern ska ersätta Chalmers för doktorandens »övriga kostnader«, som utgångspunkt enligt en av Chalmers antagen schablon. Partnern ska också ersätta Chalmers för handledning och infrastruktur med ett belopp som uppräknas årsvis och som Chalmers fakturerar halvårsvis och i förskott. Även Karlstads universitet och Linnéuniversitetet (det kortare modellavtalet) ska fakturera samverkanspartnern för vissa kostnader. Liknande skrivningar finns hos Luleå tekniska universitet och Malmö universitet, och där nämns att fakturan ska specificera mervärdesskatt. Hos KTH ingår en så kallad bench fee för KTH:s kringkostnader. Denna ska rekvireras av KTH halvårsvis i förskott. På liknande sätt ska samverkanspartnern enligt modellavtalen från Linköpings universitet och Uppsala universitet samt i UmU3 från Umeå universitet lämna ett bidrag till lärosätets kostnader. Bidraget ska lärosätet rekvirera halvårsvis (Linköping) eller fyra gånger per år (UmU3 och Uppsala), i förskott.

I avtalsexemplet från Högskolan i Gävle laboreras med beloppsgränser för samverkanspartnerns åtagande. Här ska avstämning ske genom

fakturor från partnern till lärosätet. I det längre modellavtalet från Linnéuniversitetet ska samverkanspartnern också fakturera lärosätet, men i det fallet för att få ut sin andel av medel från en extern finansiär. En kuriositet i UmU3 är att lärosätet förutsätts kunna anlita doktoranden för undervisning och annan institutionstjänstgöring men att detta ska ske i form av ett köp av en tjänst från samverkanspartnern.

Av arbetsgivarrollen följer ansvar för arbetsmiljö. Detta berörs inte alltid i avtalstexterna, men i några fall görs förtydliganden. I modellavtalen från Linköpings universitet, UmU3 från Umeå universitet och Uppsala universitet åtar sig lärosätet arbetsmiljöansvar när doktoranden befinner sig hos lärosätet. Enligt modellavtalen från Linnéuniversitetet ska arbetsmiljöansvaret åligga den part där doktoranden vid var tid befinner sig. Genom dessa skrivningar åtar sig lärosätena ett arbetsmiljöansvar som går längre än det skyddsansvar som framgår av de tvingande reglerna i 3 kap. 12–13 §§ arbetsmiljölagen.

Det ska framhållas att i det fall vi fått se både modellavtal och avtalsexempel från samma lärosäte blir det tydligt att en klausul om bidrag från samverkanspartnern till lärosätet, för att täcka lärosätets kostnader, inte alltid är lätt att få gehör för i förhandlingarna. En sådan klausul förekommer i modellavtalet från Linköpings universitet, men att bidra på det här sättet har bara accepterats av samverkanspartnern i ett av de fyra avtalsexemplen (och där bestämts till 220 000 kr/år för att täcka handledningskostnader). I övriga fall är den här punkten struken eller beloppet satt till 0.

Vi vill kort kommentera lösningarna kring transaktioner, vilka alltså är mycket varierande. Vi har framhållit ovan att det är rättsligt problematiskt när fakturering förekommer. Detta gäller i synnerhet när mervärdesskatt ingår eller när det på annat sätt tydligt signaleras att det är fråga om köp av vara eller tjänst. Sådana transaktioner kan leda till rättsliga konsekvenser av de skäl vi redovisat. Att konstruera samverkan så att transaktioner inte ska förekomma förefaller vara en mycket ändamålsenlig lösning. När det måste förekomma transaktioner ska det vara fråga om att lärosätet rekviderar ett bidrag från samverkanspartnern, eller att samverkanspartnern rekviderar sin andel av ett bidrag som utbetalats till lärosätet från en extern finansiär.

3.1.2 UPPSÄGNING OCH AVTALETS FÖRTIDA UPPHÖRANDE

Det finns flera situationer då ett avtal kan behöva sägas upp, hävas, eller på annat sätt upphöra i förtid. I avtalstexterna finns ett antal sådana exempel.

Skrivningar om avtalets upphörande på grund av en parts avtalsbrott, det vill säga att samverkanspartnern eller lärosätet inte följt avtalet, förekommer i flera texter. Exempelvis sägs i modellavtalet från Karlstads universitet att avtalet kan upphöra i förtid, med tre månaders uppsägningstid, om någon av parterna på ett väsentligt sätt bryter mot sina åtaganden i avtalet. Liknande skrivningar finns hos KTH, Luleå tekniska universitet, Lunds universitet, Malmö universitet, Uppsala universitet, Örebro universitet, i det längre avtalsexemplet från Mälardalens universitet och i alla modellavtal från Umeå universitet. Vid Malmö universitet gäller i sådana fall att lärosätet har rätt till ersättning för upplupna kostnader och avvecklingskostnader, med undantag vid force majeure.

En annan situation där avtalet kan upphöra i förtid är då en part försatts i konkurs eller på annat sätt kan anses vara på obestånd. Skrivningar om uppsägning eller hävning av detta skäl finns i modellavtalet från Luleå tekniska universitet samt i UmU1 och UmU2 från Umeå universitet.

I övrigt handlar avtalsklausulerna om förtida upphörande om frågor relaterade till doktoranden. Även här finns några olika situationer:

- › doktorandens anställning hos samverkanspartnern upphör
- › doktoranden avbryter själv sin forskarutbildning
- › det uppstår andra varaktiga förhinder, till exempel sjukdom eller förändrad livssituation
- › doktorandens resurser dras in av lärosätet (jml. 6 kap. 30 § HF, se ovan).

Vi behandlar nu dessa i tur och ordning. Intressant nog berörs inget av detta i det äldre avtalsexemplet från Mälardalens universitet.

Vid Linköpings universitet gäller att om doktoranden säger upp sin anställning ska avtalet upphöra att gälla när anställningen upphör. I det längre modellavtalet från Linnéuniversitetet gäller detsamma, men med tre månaders uppsägningstid. Vid Luleå tekniska universitet gäller också att om doktoranden säger upp sin anställning ska avtalet upphöra att gälla när anställningen upphör, men här gäller detta oav-

sett av vilken anledning anställningen upphör. Lunds universitet och Mälardalens universitet (enligt det nyare modellavtalet) kan säga upp avtalet om doktoranden säger upp sin anställning. Uppsägning av anställningen berörs i modellavtalet från KTH endast på så sätt att KTH har rätt till ersättning för »avvecklingskostnader« om det är samverkanspartnern som sagt upp doktoranden. Detsamma gäller vid Örebro universitet, även om det är otydligt skrivet. I det kortare modellavtalet från Linnéuniversitetet ska lärosätet alltid ha rätt till sådan ersättning, oavsett hur anställningen sagts upp. På liknande sätt ska Malmö universitet, om samverkanspartnern säger upp doktorandens anställning på grund av arbetsbrist, ha rätt till ersättning av samverkanspartnern för sina kostnader för att ta över finansieringen av doktoranden. Malmö universitet ska också ha rätt till ersättning för upplupna kostnader och avvecklingskostnader, med undantag vid force majeure, oavsett hur doktoranden anställning avslutats. En mer utförlig skrivning finns i modellavtalet från Karlstads universitet. Där sägs att om doktorandens anställning hos samverkanspartnern sägs upp av arbetsgivaren, och doktoranden därför inte kan slutföra forskarutbildningen under samverkan men ändå har laglig rätt att slutföra den, ska partnern ersätta lärosätet för dess kostnader för att bereda doktoranden möjlighet att slutföra forskarstudierna inklusive kostnader för doktorandens »finansiering av sina återstående doktorandstudier«. Det citerade får förstås som ersättning för löne- och lönebikostnader efter att lärosätet anställt doktoranden och därmed tagit över ansvaret för de kostnaderna. I avtalsexemplet från Karlstads universitet har denna skrivning dock ersatts av ett åtagande av lärosätet att försöka lösa finansieringen på annat sätt. Det verkar alltså ha varit svårt att få igenom ersättningsbestämmelsen i förhandlingen. En särskild skrivning finns också i modellavtalet från Lunds universitet, enligt vilken lärosätet bara tar över finansieringsansvaret för doktoranden om samverkanspartnern gått i konkurs, likvidation eller rekonstruktion. Tolkningsvis innebär detta att lärosätet kan kräva fortsatt finansiering av doktorandens »samtliga löne- och anställningskostnader« från samverkanspartnern om den senare har sagt upp doktorandens anställning utan att ha gått i konkurs eller liknande. Avslutningsvis kan konstateras att en rätt för samverkanspartnern att med omedelbar verkan säga upp avtalet om den sagt upp doktorandens anställning finns i UmU2 från Umeå universitet.

Om doktoranden själv avbryter sin forskarutbildning kan avtalet

upphöra i förtid. Enligt avtalsexemplet från Högskolan i Gävle och modellavtalen från Karlstads universitet och Linnéuniversitetet kan avtalet då sägas upp med tre månaders uppsägningstid. Modellavtalen från Lunds universitet, UmU3 från Umeå universitet och Uppsala universitet anger också att avtalet kan sägas upp i förtid av lärosätet om doktoranden avslutar sina forskarstudier. I det nyare avtalsexemplet från Mälardalens universitet finns en dunkel skrivning om att parterna har rätt att säga upp avtalet med omedelbar verkan om doktoranden »upphör vara antagen« som doktorand. Det är svårt att förstå vilken situation som skulle avses. Möjligen var detta tänkt att avse situationen där doktoranden själv avslutar sina forskarstudier.

I modellavtalen från Chalmers och Linköpings universitet och i modellavtalen UmU1 och UmU2 från Umeå universitet sägs att parterna ska samråda för det fall doktoranden är »varaktigt förhindrad att genomföra« sitt projekt. Det kan noteras att denna skrivning uttryckligen innefattar sjukdom och förändrad livssituation, men genom sin öppna formulering också kan användas vid uppsägning eller andra skäl till förhinder om det inte finns någon särskild klausul om det. Hos Luleå tekniska universitet kan avtalet sägas upp i förtid om doktoranden är varaktigt förhindrad att genomföra sina forskarstudier trots att parterna i samråd försökt hjälpa doktoranden genom en reviderad individuell studieplan, eller om parterna inte kan enas. Lärosätet ska under sådana omständigheter ha rätt till ersättning för »upplupna kostnader och avvecklingskostnader«.

En möjlighet att säga upp avtalet för det fall doktorandens resurser dras in av lärosätet (jml. 6 kap. 30 § HF) finns också i många avtalstexter. Vissa olikheter finns dock i detaljerna. Något opreciserade skrivningar om att avtalet upphör att gälla under sådana omständigheter finns i modellavtalet UmU3 från Umeå universitet och modellavtalet från Uppsala universitet. UmU2 från Umeå universitet säger att parterna kan komma överens om att avsluta avtalet om lärosätet drar in doktorandens resurser (jml. 6 kap. 30 § HF). Det sägs mer bestämt att uppsägning kan ske med omedelbar verkan i modellavtal från KTH, Linköpings universitet, Linnéuniversitetet, Lunds universitet, Mälardalens universitet och Örebro universitet. Modellavtalet från Malmö universitet ger under dessa förhållanden lärosätet rätt till ersättning för upplupna kostnader och avvecklingskostnader, med undantag vid force majeure. Uppsägning ska ske med tre månaders uppsägningstid

i avtalsexemplet från Högskolan i Gävle och modellavtalet från Karlstads universitet. Modellavtalet från Karlstads universitet talar här mer allmänt om att doktoranden i väsentlig omfattning misslyckas med sina åtaganden enligt sin individuella studieplan, utan att hänvisa till 6 kap. 30 § HF. Detta kan uppfattas som en inskränkning av doktorandens rättigheter i strid med HF. En annan intressant notering är att riktlinjerna vid Luleå tekniska universitet anger att det ska skrivas in i avtalet att lärosätet har rätt att dra in doktorandens resurser under de omständigheter som framgår av 6 kap. 30 § HF. Denna punkt saknas dock i modellavtalet från samma lärosäte. På grund av den speciella konstruktionen i UmUI, där doktoranden anställs av lärosätet, talas där istället om att samverkanspartnern befrias från sitt finansieringsansvar om lärosätet drar in doktorandens resurser.

Vårt intryck av de nu aktuella avtalsklausulerna är att de är mer eller mindre heltäckande. Det verkar inte vara fråga om några mer kontroversiella frågor. I så fall borde det vara fullt möjligt att hitta väl täckande skrivningar om avtalets upphörande i förtid som fungerar för samtliga lärosäten, utom i avvikande situationer såsom UmUI.

3.2 Immateriella rättigheter till forskningsresultat

3.2.1 VEM ÄR BUNDEN AV AVTALET?

Det första vi tittat på i fråga om avtalsregleringarna av immateriella rättigheter är vilka som genom sitt undertecknande har godkänt avtalet. Ett avtals bindande verkan påverkas nämligen av vilka som undertecknat det. Enligt svensk rätt kan en person som inte själv ingått ett avtal inte ha skyldigheter genom avtalet, det vill säga det går inte att få nackdelar eller ha förpliktelser genom ett avtal man inte själv gått med på.³⁸ För anställda ingår detta i anställningsavtalet,³⁹ vilket får till följd att samverkanspartnern, som är arbetsgivare, genom lag och anställningsavtal får rättigheter till de resultat som en företagsdoktorand skapar inom ramen för sin anställning. Så är emellertid inte fallet i fråga om de medarbetare vid ett lärosäte som, själva eller tillsammans med andra, skapar skyddsvärda resultat inom ramen för ett samverkansprojekt. Enligt det ovan berörda lärarundantaget behåller de sina rättigheter

38. Se t.ex. Håstad m.fl. (2022), s 83f.

39. Källström och Malmberg (2022), s 264ff.

själva. För att deras rätt till resultaten ska övergå till samverkanspartnern eller lärosätet krävs deras medgivande i någon form.

Här finns betydande skillnader mellan avtalen. Vid Chalmers, Linköpings universitet, Luleå tekniska universitet, Uppsala universitet och Örebro universitet ska avtalet godkännas av doktoranden och huvudhandledaren. Inget av avtalen från Högskolan i Gävle, Linnéuniversitetet eller Mälardalens universitet är avsett att undertecknas av doktoranden utan undertecknas endast för högskolan och dess samverkanspartner. Vid övriga lärosäten (utom Umeå universitet, se nästa stycke) ska endast doktoranden godkänna avtalen. Lathunden från Lunds universitet nämner att vid en överlåtelse av äganderätt eller upplåtelse av licens till forskningsresultat kan lärarundantaget medföra att avtal om detta måste träffas med enskilda anställda vid universitetet. På liknande sätt förutsätts i några avtal att samverkanspartnern ska ha rätt till, eller option att förvärva, rätten till skyddsbara resultat från lärosätets anställda. Samtidigt ser vi inte att dessa personer faktiskt förbundit sig att acceptera detta genom eget godkännande i de avtal vi tagit del av. Kanske finns sådana förbindelser i separata dokument.

Modellavtalet UmU1 ska ingås mellan Umeå universitet och dess samverkanspartner, men doktoranden, dess huvudhandledare och biträdande handledare, samt »universitetspersonal i övrigt« som kan komma att bli delaktig i uppkomsten av relevanta resultat, ska ta del av och godkänna avtalet genom eget undertecknande. UmU1 är unikt i vår studie genom att det förväntas att samtliga berörda vid lärosätet ska godkänna att deras rätt till resultat kan inskränkas genom avtalet, om än mot kompensation. Modellavtalet UmU2, som är avfattat på engelska men vars tolkning och tillämpning ska styras av svensk rätt, ska ingås mellan Umeå universitet och dess samverkanspartner utan doktorandens undertecknande. Modellavtalet UmU3 ska ingås mellan Umeå universitet och dess samverkanspartner, men doktoranden och en handledare, förmodligen huvudhandledaren, ska ta del av och godkänna avtalet genom eget undertecknande.

Studien ger alltså en indikation på att lärosätena fäst mycket olika uppmärksamhet vid vilka som blir bundna av avtalet och därmed vilkas rättigheter som avtalet kan reglera. Endast UmU1 tar med samtliga inblandade i avtalet. Det ska samtidigt framhållas att de avtal vi sett kan ingå i ett större »paket« av avtal som reglerar frågan om rätten till de resultat som lärare och andra lärosätetsanställda har varit med om

att skapa. Detta kan vi inte bedöma, men det är bra om så är fallet. Om frågan inte har reglerats behåller lärare och forskare sin rätt till de resultat de varit med om att skapa, enligt lärarundantaget i 1 § 2 st LAU i fråga om patenträttigheter och som utgångspunkt även i fråga om upphovsrätt och mönsterrätt.⁴⁰ Detta kan medföra att ett flertal inblandade, både personer och företag, gemensamt äger rätten till resultat. Det framgår också uttryckligen i flera avtal vi tagit del av att det förhåller sig så. Vi påpekade ovan att samägande kan medföra stora rättsliga svårigheter, vilket inte är en optimal ordning inom ramen för samverkan. Detta går dock att undvika, förutsatt att samtliga inblandade har samtyckt till en annan ordning.

3.2.2 VEM HAR RÄTTEN TILL DOKTORANDENS RESULTAT?

I fråga om rättigheterna till skyddsbara resultat som doktoranden åstadkommit hänvisar flera av avtalen till gällande regler i allmänhet. En sådan skrivning får förstås som en hänvisning till LAU i fråga om patent och till gällande rättspraxis i andra fall än patent, samt till gällande kollektiv- och anställningsavtal. Så är fallet vid Högskolan i Gävle, Malmö universitet, i princip vid Mälardalens universitet, i det kortare av två avtal vi fått från Linnéuniversitetet, Umeå universitet (UmU1 och UmU3) och Uppsala universitet.

Modellavtalet från KTH hänvisar till det avtal som gäller mellan doktoranden och företaget. Förhållandet mellan doktorandens och företagets rätt styrs alltså huvudsakligen av anställningsavtalet dem emellan. Med avseende på resultat som uppstår i samarbete med forskare som är anställda av KTH, sägs helt kort i modellavtalet att det ska ägas av de inblandade parterna gemensamt. I princip samma modell används i ett av avtalen från Mälardalens universitet samt vid Örebro universitet. Dokument från Lunds universitet har, liksom UmU2 från Umeå universitet, mycket liknande innehåll.

Utgångspunkten i avtalen från Linköpings universitet är att äganderätten till alla resultat som doktoranden åstadkommer tillfaller det företag som samverkar med Linköpings universitet. I ett av avtalsexemplen är utgångspunkten tvärtom att äganderätten till alla resultat som doktoranden åstadkommer ska tillfalla Linköpings universitet. Det framgår inte av dokumentet vad som motiverat denna skillnad.

⁴⁰ Wolk, a a, s. 205f och 212.

Vid Karlstads universitet finns skillnader mellan de två olika texterna vi fått ta del av. Enligt modellavtalet ska immateriella rättigheter till doktorandens resultat som utgångspunkt tillfalla doktoranden själv, och företaget ska endast få den möjlighet att erhålla rättigheter som finns i 3 § 3 st LAU, det vill säga förköpsrätt till »önskad rätt« till resultaten. I avtalsexemplet framgår tvärtom att företagets rätt till doktorandens uppfinningar ska följa 3 § LAU i sin helhet, vilket betyder att arbetsgivarens mer långtgående rättigheter till uppfinningar (se ovan) också ska tillämpas. Avtalsexemplet har dock en snävare skrivning begränsad till »uppfinningar«, vilket medför att andra immateriella rättigheter än patent inte omfattas av denna mer långtgående rätt för företaget. Texterna innehåller också en skrivning om hur doktoranden ska göra gällande sin rätt till skäligen ersättning för uppfinningar.

Det är sammanfattningsvis samverkanspartnern som, i egenskap av arbetsgivare, erhåller rättigheterna till doktorandens resultat i enlighet med gällande rätt och avtal. Det förekommer avsteg från detta i ett avtal från Linköpings universitet, men det får ses som en »outlier« och antas bero på speciella omständigheter.

3.2.3 VEM HAR RÄTTEN TILL UNIVERSITETSANSTÄLLDAS RESULTAT?

Skyddsbara resultat kan också åstadkommas av andra inblandade personer, till exempel anställda vid samverkanspartnern eller vid lärosätet, inklusive handledare. För lärare gäller här lärarundantaget i 1 § LAU, men detaljer kan finnas i avtal.

För den som är anställd vid Chalmers hänvisas i avtalet till »de principer som anges i lagen (1949:345) om rätten till arbetstagares uppfinningar«. Detta får förstås som en hänvisning till lärarundantaget i 1 § LAU som gäller lärare och forskare, och som medför att lärare och forskare behåller rätten till sina resultat. Detsamma gäller enligt policydokumentet från Linköpings universitet: Den som är upphovsman till ett resultat ska också vara ägare till detta, och forskare inom universitetet ska inte behöva avstå sina rättigheter. Samtidigt ska samverkanspartners få en kostnadsfri nyttjanderätt till forskningsresultat i egen forsknings- och utvecklingsverksamhet. För kommersiell nyttjanderätt förutsätts dock i policydokumentet en särskild förhandling, även om samverkanspartners ges företräde till sådan förhandling. I den mån anställda vid Mälardalens universitet har bidragit till resultat påpekas i ett

av avtalen att de själva äger sina rättigheter, men det görs ett undantag för resultat »som relaterar till« information om företagets verksamhet och som är känd när avtalet ingås eller uppkommer utanför projektet. Det är för oss något oklart vad som avses. Vidare finns en skrivning om att företaget ska ha rätt att utnyttja alla resultat »för utvärdering och prototypverksamhet« men också för verksamheten i övrigt, en rätt som utsträcks till hela den koncern där företaget ingår. Även i UmU2 från Umeå universitet gäller, med avseende på resultat som åstadkoms av universitetets anställda, att rättigheterna tillkommer de anställda när så följer av lärarundantaget, eller universitetet. Rätten till resultat som åstadkommit gemensamt av flera ska, om möjligt, delas upp i rätten till olika delar av resultatet som tillfaller den som utvecklat just den delen. När så inte kan ske ska rätten till resultat tillfalla den som gjort merparten av den innovativa insats som lett fram till resultatet. Om detta inte heller är möjligt ska resultatet samägas, och under sådana förhållanden ska varje samägare, på vissa villkor, ha rätt att använda resultatet kommersiellt och rätt att upplåta licenser för användning av resultatet. I avtalet från Örebro universitet sägs om detta att de inblandade ska efter bästa förmåga utforma ett avtal om »hur äganderätten ska fördelas och utövas«.

Hos Luleå tekniska universitet stärks arbetsgivarens (lärosätets) rättigheter genom att arbetsgivaren ska ha en rätt »att på skäliga villkor förvärva« rättigheterna till resultaten, vilket får antas bli bindande för de handledare som undertecknar. I fråga om fördelningen av rätten till resultat mellan flera upphovsmän framgår att rätten till resultat ska ägas gemensamt av alla som har åstadkommit resultatet, om det inte går att fastställa eller komma överens om en annan fördelning av rätten. Det längre avtalet från Linnéuniversitetet har i princip samma innehåll.

Modellavtalet från Karlstads universitet innehåller, till skillnad från avtalsexemplet, en skrivning om att företaget erhåller en förköpsrätt till att förvärva de immateriella rättigheterna från de universitetsanställda i situationer där anställda vid lärosätet har medverkat i tillkomsten av ett resultat som kan få immaterialrättsligt skydd. I dokument från Lunds universitet sägs på liknande sätt att om det bland upphovsmännen finns någon anställd vid Lunds universitet ska företaget ha rätt att mot marknadsmässig ersättning förvärva nyttjanderätt eller äganderätt till resultatet från den universitetsanställda genom ett särskilt avtal. Företagets option förfaller efter 60 dagar om man inte nått en överenskommelse.

När det gäller universitetsanställda lärare och forskare är bilden alltså något spretig. Möjligen speglar detta olika förhållningssätt till lärarundantaget i 1 § LAU, som från tid till annan har varit kontroversiellt. Troligen finns också i bakgrunden den besvärliga lagen om samäganderätt och hotet om försäljning av det samägda på offentlig auktion. Till övervägande del gäller hur som helst att den som är upphovsman till ett resultat ska vara ägare till detta, och att samägandefrågor får lösas dem emellan.

3.2.4 FÅR LÄROSÄTET FORTSATT NYTTJANDERÄTT TILL RESULTAT?

Chalmers och de deltagande anställda vid Chalmers ska ha kostnadsfri nyttjanderätt till resultat för undervisning, forskning och »andra icke kommersiella syften«. På liknande sätt ska KTH erhålla en »oinskränkt rätt att gratis och utan skyldighet att informera [företaget] nyttja eventuella resultat som uppstår (...) i utbildning och forskning, dock ej kommersiellt«. Liknande skrivningar finns i dokument från Karlstads universitet, Linnéuniversitetet, Luleå tekniska universitet (så länge detta inte innefattar överträdelse av konfidentialitetsåtaganden), Lunds universitet, Malmö universitet, Mälardalens universitet, Umeå universitet (samtliga modellavtal), Uppsala universitet och Örebro universitet.

I dokument från Högskolan i Gävle stipuleras en licens för fortsatt användning av resultat i undervisning och i det gemensamma forsknings- och utvecklingsarbetet, men inget sägs om annan forskning. Luleå tekniska universitet och dess samverkanspartner ska ha en »kostnadsfri och i tiden oinskränkt rätt« att utnyttja resultat i egen verksamhet och utan kommersiellt syfte, så länge detta inte innefattar överträdelse av konfidentialitetsåtaganden.

I den här delen råder konsensus, men det finns mindre detaljer i formuleringarna som skiljer sig åt, vare sig detta varit avsett eller inte.

3.2.5 FINNS DET BEGRÄNSNINGAR AV RÄTTEN ATT PUBLICERA VETENSKAPLIGA RESULTAT?

I fråga om doktorandens publikationer sägs i de flesta dokument, till exempel från Högskolan i Gävle, att företaget kan begära uppskjuten publicering av vetenskapliga artiklar med högst tre månader för att erhålla immaterialrättsligt skydd för resultat. Detsamma gäller vid

Karlstads universitet, KTH, Linköpings universitet, Luleå tekniska universitet (90 dagar), Malmö universitet, Umeå universitet (samtliga modellavtal), Uppsala universitet och Örebro universitet (90 dagar).

Det längre avtalet från Linnéuniversitetet säger i fråga om doktorandens publiceringar att parterna endast har 30 dagars granskningsfrist. Om det finns invändningar kring publicering av immaterialrättsligt skyddsbara resultat ska det framgå av invändningen vad som avses, och det ska lämnas ett motiverat önskemål om ändringar. Vid behov ska parterna förhandla om lämpliga justeringar så att publicering kan ske »i så oförändrad form som möjligt och på tilltänkt datum«. Lika kort frist (30 dagar) används i ett av avtalen från Mälardalens universitet.

Vid Chalmers ska företaget kunna begära längre fördröjning, fyra månader, av publiceringar för att tillvarata sina möjligheter att skapa immaterialrättsligt skydd för resultat. Sådan fördröjning kan också begäras när det är fråga om resultat som inte är immaterialrättsligt skyddsbara, men endast om fördröjningen inte medför »nackdel« och under förutsättning att parterna kan träffa särskild överenskommelse om fördröjningen. Här finns en risk för olika uppfattningar om hur avtalet ska tolkas, bland annat i fråga om vad som utgör en nackdel.

Den samlade bilden är alltså att samverkanspartners vanligen ges möjlighet att skjuta upp publiceringen av vetenskapliga artiklar i maximalt tre månader för att skydda sina immateriella rättigheter till resultat som uppkommit i den samverkan där doktoranden arbetar.

3.3 Företagshemligheter, konfidentialitet och publicering

Enligt den så kallade lathunden från Lunds universitet ska den som arbetar med ett samverkansavtal så långt som möjligt undvika konfidentialitetsåtaganden, eftersom dessa kan hamna i strid med offentlighetsprincipen (och, kan tilläggas, reglerna om sekretess i OSL). För de fall då avtal om hemlighållande ingås anger lathunden ett antal intressanta punkter att beakta. För det första ska det framgå av avtalet hur konfidentiell information identifieras som sådan. Samtidigt anges ett antal undantag då konfidentialitet inte kan gälla, såsom då informationen offentliggjorts genom publicering, kommit till mottagarens kännedom på annat sätt eller måste avslöjas enligt lag. Lathunden erinrar också om universitetets skyldighet att arkivera handlingar oavsett åtaganden att

förstöra handlingar som innehåller konfidentiell information. Nedan behandlar vi frågor om huruvida konfidentialitet alls regleras i avtalstexterna vi tagit del av och hur området för konfidentialitet närmare avgränsas under 3.3.1. För det andra säger lathunden att konfidentialitetsförbindelsen bör begränsas i tid, helst till två-tre år och maximalt till tio år. Troligen avses här två-tre år efter det att samarbetet upphört men maximalt tio år totalt. Se vidare nedan under 3.3.2. Lathunden berör också att en samverkanspartner kan vilja granska publikationer och bör få skälig tid till detta. Detta behandlas under 3.3.4.

Andra frågor som vi lyft ut till särskild behandling är vem som ska iaktta konfidentialitet (3.3.3) och om dataskydd berörs i samband med konfidentialitet (3.3.5).

3.3.1 FINNS SKRIVNINGAR OM KONFIDENTIALITET, OCH VAD OMFATTAS I SÅ FALL?

Bland de dokument vi fått ta del av finns vissa som helt saknar skrivningar om konfidentialitet. Så är fallet med avtalsexemplet (men inte modellavtalet) från Karlstads universitet. Vi antar att detta beror på att doktoranden och andra berörda undertecknat ett separat konfidentialitetsåtagande, eller möjligen att det inte var aktuellt att dela någon information med universitetet i just det fallet. Även i sådana fall kan vi påminna om att när doktoranden är anställd av högskolans samverkanspartner medför själva anställningsförhållandet att doktoranden omfattas av samma åligganden enligt FHL, anställningsavtal och företagspolicies som andra anställda.

Många dokument innehåller erinringar om den potentiella konflikten mellan konfidentialitet avseende samverkanspartnerns företags-hemligheter och offentlighetsprincipen hos lärosäten, och att handlingar därför inte kan hållas hemliga i vidare utsträckning än vad OSL medger.⁴¹ Eftersom 24 kap. 5 § OSL tillåter sekretess om den varit en förutsättning för att samarbetet skulle komma till stånd (se avsnitt 2.4), kan det ifrågasättas om dessa påminnelser om offentlighetsprincipen i avtal fyller någon egentlig funktion. Enligt vår uppfattning kan sådana påminnelser ändå vara en markering av att samverkanspartners bör tydligt meddela när konfidentialitet ska anses vara en förutsättning för delande av viss information och när det inte är det. De i avtalstexterna

41. Även Chalmers omfattas trots sitt privata huvudmannaskap av offentlighetsprincipen sedan 1998, se not 24.

förekommande skrivningarna om märkning av konfidentiell information kan kanske ses som ett svar på detta behov.

Vissa dokument är mycket kortfattade och hänvisar huvudsakligen till gällande lagstiftning, utan att precisera vad som ska skyddas av konfidentialitet förutom att parterna kan komma att lämna konfidentiell information till varandra under samarbetet och att parterna därför ska iakttä konfidentialitet kring sådan information. Så är fallet med avtalet från Högskolan i Gävle, modellavtalen från KTH och Linköpings universitet, modellavtalet UmU3 från Umeå universitet och modellavtalen från Uppsala universitet och Örebro universitet. Vissa av dessa hänvisar uttryckligen till GDPR, etikprövningsåtaganden och OSL, andra inte.

Det kortare modellavtalet från Linnéuniversitetet har en enkel bestämmelse enligt vilken parterna ska behandla varandras konfidentiella information »med minst samma aktsamhet som den behandlar egen konfidentiell information«. Vi är inte övertygade om att den skrivningen är ändamålsenlig, eftersom förhållanden och intressen av konfidentialitet ser väldigt olika ut på företag respektive lärosäten. Det framgår inte heller vad som ska skyddas av konfidentialitet förutom att parterna kan komma att lämna konfidentiell information till varandra under samarbetet.

Chalmers riktlinjer för samverkan med näringslivet ägnar stort utrymme åt konfidentialitetsfrågor. Här vill vi dock fokusera på modellavtalet. Texten innehåller ett antal allmänna åtaganden om att visa skäligen omsorg om hemlig information, märkning av sådan information etc. Det görs en distinktion mellan information som vid samverkansprojektets inledning redan finns hos en av parterna eller som uppstår utanför projektet och som den andra får ta del av (»bakgrundskunskap«), och sådana resultat som uppkommer i samband med projektet (»projektresultat«). Modellavtalet tar också upp ett antal undantag från hemlighållande, såsom att det inte är fråga om företagshemligheter eller att informationen på annat sätt har blivit allmänt känd.

I modellavtalet från Luleå tekniska universitet finns en omfattande klausul. Här ägnas stort utrymme åt att definiera vilken typ av information som ska omfattas av konfidentialitet. Det rör sig om i princip all information som samverkanspartnern överlämnar till LTU, förutsatt att det markerats att det är fråga om konfidentiell information. Undantag görs till exempel för information som redan var känd för LTU eller som

blir allmänt känd utan att LTU bryter mot sina förpliktelser. Liknande skrivningar finns i modellavtalen från Lunds universitet och Malmö universitet. Här avses med konfidentiell information all information som tydligt identifierats som sådan av den överlämnande parten. Genom avtalet förbinder sig parterna att inte avslöja konfidentiell information för någon utomstående, och att endast använda konfidentiell information för ändamål som är »i enlighet med detta avtal«. Parterna ska »vidta skäliga åtgärder för att säkerställa« att konfidentialiteten inte äventyras, att sådan information endast sprids till dem »som behöver informationen för att utföra sitt arbete« enligt avtalet, och tar ansvar för att deras anställda följer konfidentialitetsåtagandet. Därefter följer en lista över undantag, som huvudsakligen hänvisar till situationer där informationen blivit känd på annat sätt eller måste avslöjas enligt lag eller domstolsbeslut. Även enligt UmU1 från Umeå universitet ska konfidentiell information identifieras som sådan genom märkning.

I det längre avtalsexemplet från Mälardalens universitet åtar sig parterna att iaktta konfidentialitet avseende information och data som erhållits från den andra parten, och som antingen identifierats som konfidentiell eller skäligen kan antas vara konfidentiell. Den sistnämnda formuleringen sätter ur juridisk synvinkel en mycket låg tröskel för vad som ska anses vara konfidentiell information; såväl ordet »skäligen« som ordet »anta« hör till de ord som markerar lägsta tänkbara tröskel.

Modellavtalet UmU2 från Umeå universitet har en mycket omfattande klausul om konfidentialitet med exemplifiering av konfidentiell information. Den inkluderar alla former av information och uppgifter som identifierats som konfidentiell information genom tydlig märkning eller annan anvisning, eller som någon till exempel råkat få se under ett besök men som inte märkts som konfidentiellt. Parterna åtar sig att visa omsorg om den andra partens konfidentiella information under projektiden och under sju år därefter. Konfidentiell information ska endast användas för avtalets ändamål och ska hållas hemlig för utomstående, inklusive anställda som inte är inblandade i samarbetet. Konfidentialitetsåtagandet har emellertid ett antal undantag, sammanfattningsvis då informationen blivit känd på annat sätt eller då universitetet måste lämna ut den enligt lag eller beslut av domstol eller myndighet. Parterna ska hålla varandra informerade om eventuella intrång i konfidentiell information. De ska också returnera konfidentiell information då samarbetet upphör, det senare dock med undantag för

universitetets arkiveringsskyldigheter enligt lag. En liknande skrivning om återlämnande av handlingar med undantag för arkiveringsskyldighet finns hos Linnéuniversitetet.

Sammanfattningsvis finns stor variation i skrivningarna om konfidentialitet i de avtalstexter vi tagit del av. Vi har konstaterat att det kan finnas ett värde i att erinra om offentlighetsprincipen i avtal, även om 24 kap. 5 § OSL tillåter sekretess om den varit en förutsättning för att samarbetet skulle komma till stånd. En sådan erinran visar samverkanspartnern att den behöver markera vilken information som är konfidentiell. Flera av avtalen kräver också uttryckligen sådan märkning. I vissa avtal finns dock andra skrivningar, såsom att också information som »skäligen kan antas vara konfidentiell« ska anses vara konfidentiell. Det finns en poäng med sådana skrivningar, för att ett mänskligt misstag inte ska få förödande konsekvenser för parternas verksamhet. Vi skulle ändå föredra en skrivning som är något strängare mot partnern och skapar mer förutsebarhet för lärosätet och dess anställda. En möjlig skrivning vore att begreppet konfidentiell information, förutom sådan information som märkts som konfidentiell, också ska innefatta information som lärosätets medarbetare måste inse att företaget håller hemlig. En sådan skrivning ansluter till formuleringen i FHL.

När det gäller undantag från konfidentialitet framstår det som lämpligt att några sådana sker explicit i avtalet, till exempel för situationer där informationen blivit känd på annat sätt eller måste avslöjas enligt lag eller domstolsbeslut. Det kan vid behov också vara lämpligt att erinra om gränsen vid tio års sekretess i 24 kap. 5 § OSL.

3.3.2 HUR LÄNGE GÄLLER KONFIDENTIALITET?

Flera dokument innefattar ett utsträckande av konfidentialitetsåtagandet i tiden, bortom den punkt där samverkan upphört. Den information som ska skyddas har vanligen en viss, begränsad »livslängd« under vilken det finns ett kommersiellt intresse av att skydda den. Självklart sammanfaller inte denna »livslängd« med just den period då samverkansprojektet pågår, vilket leder till ett intresse av att sträcka ut den i tiden bortom projektperioden. Den kan dock inte sträckas ut hur långt som helst, utan parterna måste enas om någon schablonperiod som förefaller rimlig. Hur den perioden fastställs är mycket olika.

Chalmers riktlinjer för samverkan med näringslivet säger att konfidentialitet bör gälla efter projektet i fem år för bakgrundskunskap

och i tre år för projektresultat. I avtalet från Högskolan i Gävle har konfidentialitetsperioden bestämts till två år efter projektperiodens slut. I dokumenten från Karlstads universitet, Lunds universitet och Malmö universitet har den bestämts till tre år efter projektperiodens slut, dock högst sammanlagt tio år. Detta betyder att om ett samarbete varar i mer än tio år kan konfidentialiteten brytas under pågående samarbete när tio år förflutit från den tidpunkt då den delades. Åtagandena av Luleå tekniska universitet ska gälla under avtalstiden samt i tre år därefter, med undantag för vad som kan följa »av gällande lagstiftning om offentlighet och sekretess« samt doktorandens rätt att publicera sina forskningsresultat. Modellavtalet från Linköpings universitet talar också om tre år efter projektperiodens slut, medan deras policydokument, som är bredare än samverkan kring en doktorand, säger maximalt fem år efter avslutat samverkansprojekt. I det längre modellavtalet från Linnéuniversitetet samt i UmUI från Umeå universitet utsträcks konfidentialiteten, så långt möjligt med hänsyn till OSL, i fem år från det att informationen mottagits.

I den här delen är det svårt att ge rekommendationer, eftersom skyddstiden för konfidentiell information är beroende av det närmare sammanhanget. Vi noterar dock att det är vanligt med en skyddstid som utsträcks till två-tre år efter projektperiodens slut.

3.3.3 VEM SKA IAKTTA KONFIDENTIALITET?

Det kan också finnas intresse av att specificera vem som omfattas av konfidentialitet. Vi påminner igen om att när doktoranden är anställd av högskolans samverkanspartner medför själva anställningsförhållandet att doktoranden omfattas av samma åligganden enligt FHL (samt anställningsavtal och företagspolicies) som andra anställda. Detta poängteras bland annat i modellavtalet från Luleå tekniska universitet.

I det längre modellavtalet från Linnéuniversitetet ges ytterligare detaljer om parternas skyldigheter att hålla konfidentiell information inom en begränsad krets av anställda, och att utomstående bara kan få del av konfidentiell information om (1) de behöver det för att de ska delta i projektet, (2) båda parterna har samtyckt, och (3) det funnits tillfälle att ingå särskilt avtal om konfidentialitet med personen.

Luleå tekniska universitet åtar sig i sitt modellavtal att inte använda sin samverkanspartners konfidentiella information »för andra ändamål än för genomförande av forskarutbildningen« och det projekt som

doktoranden är delaktig i, samt att begränsa tillgången till samma information till sådana personer »som behöver tillgång till denna för genomförandet av forskarutbildningen« och projektet. LTU ska också se till att de berörda personerna gör motsvarande konfidentialitetsåtaganden.

Det förefaller lämpligt att kretsen av personer som får tillgång till konfidentiell information begränsas, men vi måste också påminna om att sådana begränsningar kan komma i konflikt med möjligheten att publicera vetenskapliga resultat. Parterna måste alltså noga fundera över om dessa båda intressen kan hamna i konflikt.

3.3.4 KAN KONFIDENTIALITET HINDRA PUBLICERING OCH ANNAN SPRIDNING AV VETENSKAPLIGA RESULTAT?

Bland avtalstexterna vi tagit del av är det mycket vanligt att det preciseras en viss frist för samverkanspartnern att granska utkast till vetenskapliga publikationer, för att kontrollera att de inte röjer information som partnern vill hålla hemlig. Detta är alltså en annan fråga än att fördröja publicering för att under tiden erhålla immaterialrättsligt skydd, vilket berörts ovan.

Modellavtalen från Luleå tekniska universitet och Malmö universitet säger, i fråga om doktorandens publikationer, att företaget ges en frist om högst 30 dagar för granskning inom vilken de har möjlighet att återropa konfidentialitet. En frist om 30 dagar för att granska utkast finns också i modellavtalet från Karlstads universitet, men den berör inte bara doktoranders vetenskapliga publikationer utan också andra texter samt anföranden vid konferenser och dylikt. Det är dock lite oklart vad som händer när konfidentialitet återropas.

I modellavtalet från Chalmers sägs mer konkret, avseende publicering av vetenskapliga resultat, att företaget ges möjlighet att inom en granskningstid om en månad bedöma om en publikation innefattar uppgifter av företagshemlig natur. Om företaget identifierar sådana uppgifter i texten ska företaget kunna begära att de utelämnas, »såvida inte utelämnandet inskränker det vetenskapliga värdet« eller minskar möjligheterna till publicering. Skrivningar med i princip samma innebörd finns i samtliga avtalstexter från Linköpings universitet och i UmU1 från Umeå universitet, liksom i UmU2 men där med en granskningsfrist om 60 dagar. En omvänd variant hittar vi i modellavtalet från Lunds universitet, enligt vilket företaget kan begära att

konfidentiell information undantas från ett manuskript »i den omfattning publicering eller offentliggörande skulle strida mot Företagets väsentliga affärsintressen«. Det är emellertid oklart hur parterna ska lösa eventuella meningsskiljaktigheter kring de avvägningar som ska göras enligt de här avtalstexterna. Vad händer om man till exempel har olika uppfattningar kring om utelämnandet av en uppgift inskränker det vetenskapliga värdet eller minskar möjligheterna till publicering? Här finns kanske en risk för stora spänningar om saken skulle ställas på sin spets. För att motverka detta hade man till exempel kunnat skriva något om vem som har tolkningsföreträde i sådana frågor.

Sådana varianter finns i texterna från Linnéuniversitetet. I båda modellavtalen ges företaget 30 dagars granskningsfrist, men här regleras dessutom hur parterna ska lösa situationer där företaget vill göra justeringar i texten. I det kortare modellavtalet sägs att företaget har bevisbördan för att det kan lida »påtaglig risk för (...) skada om publiceringen sker«. Om detta visas ska man göra justeringar i samråd och justeringarna ska vara så små som möjligt. I det längre modellavtalet sägs att den som gör konfidentialitetsinvändningar ska precisera vad i texten som anses vara konfidentiell information, och lämna ett motiverat önskemål om ändringar. Vid behov ska parterna förhandla om lämpliga justeringar så att publicering kan ske »i så oförändrad form som möjligt och på tilltänkt datum«.

En annan, mycket företagsvänlig lösning finns i avtalsexemplen från Mälardalens universitet. I det första och lite kortare exemplet ges en granskningsfrist på högst 60 dagar för att kontrollera att manuskript för publicering inte åsidosätter företagets »behov av sekretess«. Företaget ges här en närmast ovillkorlig rätt att efter eget gottfinnande göra justeringar i manuskriptet med hänvisning till detta behov. I det längre avtalsexemplet får samverkanspartnern också möjlighet att granska varje tänkt publikation och mycket långtgående möjligheter att redigera och under 30 dagar fördröja publikationen. Dessa möjligheter inkluderar att »redigera och/eller radera eventuella företagshemligheter eller annan hemlig information«, och företaget ges rätt att i varje enskilt fall bedöma vilken information som är av sådant slag. Det kan problematiseras vad detta medför för det vetenskapliga värdet av publikationen.

Ingen granskningsfrist specificeras i vare sig modellavtalet UmU3 från Umeå universitet eller modellavtalet från Uppsala universitet, men

det sägs angående doktorandens publikationer att samverkanspartnerns »rätt till skydd av företagshemlighet ska (...) iakttas«. Örebro universitets modellavtal säger närmast lakoniskt att det är samverkanspartnerns ansvar att tillse att doktoranden iakttar konfidentialitet i sina publikationer. På sätt och vis har detta goda skäl för sig, eftersom det är samverkanspartnern som är doktorandens arbetsgivare och därför kan anses ha bäst möjlighet att ge direktiv till doktoranden. Med den här skrivningen får samverkanspartnern också incitament att ta del av doktorandens utkast till publikationer.

Sammanfattningsvis förefaller det vara kutym att samverkanspartnern ges en frist på 30 dagar för att se till att doktorandens utkast till vetenskapliga publikationer inte medför att konfidentiell information röjs. Avtalen är dock mycket olika i detaljer kring hur en eventuell redigering ska genomföras när en sådan påkallats. Här förefaller Linnéuniversitetets lösningar vara föredömliga i fråga om konstruktivitet i kombination med värnande av det vetenskapliga innehållet i publikationen.

3.3.5 FINNS SKRIVNINGAR OM DATASKYDDSFRÅGOR?

De flesta av de dokument vi tagit del av saknar skrivningar om dataskydd och hur dataskyddsansvar ska fördelas mellan parterna. Så är fallet med modellavtalen från Chalmers, Linnéuniversitetet, Luleå tekniska universitet, Lunds universitet, Malmö universitet, Mälardalens universitet, Umeå universitet, Uppsala universitet och Örebro universitet. Detta kan hypotetiskt förklaras av att det i bakgrunden finns en separat överenskommelse om detta som inte ingår i vårt underlag och som vi därför inte känner till.

Lathunden och checklisten från Lunds universitet nämner dataskydd som en aspekt som ska beaktas inom ramen för samverkan. Lathunden erinrar särskilt om GDPR och standardavtalet vid dataöverföring till tredje land.

Modellavtalen från Karlstads universitet och Linköpings universitet innehåller, till skillnad från de övriga, en särskild punkt om personuppgifter med två alternativa utformningar som båda syftar till att fördela dataskyddsansvaret mellan dem.

Frågor om ansvar för dataskydd tycks alltså lämnas utanför avtalen, kanske för att hanteras i ett separat dokument. Enligt en jurist som intervjuats för den här studien anses det bättre att hantera dataskyddsfrågor separat, om de blir aktuella.

4. Reflektioner från intervjuer och fokusgrupper

I samtal med olika aktörer om deras respektive roller i samverkansprojekt som involverar företagsdoktorander har vi skapat en bredare bild av i vilket sammanhang avtalen ska förstås, och hur processerna kring avtalsteckning ser ut. Det är tydligt att processerna som leder fram till överenskommelser är komplicerade. De beskrivs ofta som »snirkliga« och kräver både tid och engagemang från flera aktörer på båda sidor. Här beskrivs några av de reflektioner och synpunkter som lyfts i våra samtal, och som har relevans för hur vi ska förstå och tolka slutsatserna från avtalsanalysen.

4.1 Förutsättningar för samverkan

Det finns olika förutsättningar för samverkan som påverkar utfallet av processen att nå fram, eller inte nå fram, till ett avtal för företagsdoktorander. Både lärosätets och företags/motpartens förutsättningar och erfarenheter spelar roll. På lärosätessidan påtalas ofta olika traditioner vid olika lärosäten, och vilken övergripande syn eller strategi för samverkan som finns på lärosätet. De breda universiteten pekar ibland på en grundläggande motsättning, eller åtminstone en upplevelse av motsättning, mellan samverkan och grundforskning, där den senare länge har haft prioritet. Yngre lärosäten har istället påtalat att de har ett närmast inbyggt uppdrag att samverka, och har långa relationer med företag och industrier i sin lokala kontext som ofta upplevs underlätta avtalsdiskussioner.

Diskussioner kring samarbeten och avtal upplevs till viss del också vara personberoende, då förtroende och erfarenhet är viktiga. Genom

att ha långvariga relationer lär man sig förstå motparten och bygga förtroende, och man kan då enklare nå överenskommelser och få till avtal. Flera av dem vi talat med ser att en utveckling mot avtal kring företagsdoktorander allt oftare är en del i större samverkansprojekt och partnerskap, och att lärosäten börjar arbeta mer strategiskt och riktat med att välja dessa samarbeten. Avtal för enskilda doktorander betraktas som mer riskfyllda än när dessa ingår i ett större samverkansprojekt.

Processen att skriva avtal för företagsdoktorander visar också ibland att det finns faktorer hos motparten, företaget, som påverkar möjligheten att få till stånd en samverkan. När det gäller synen på forskning har näringslivet visserligen inte någon negativ syn på grundforskning. Tvärtom visar en rapport från Vetenskapsrådet att företag som engagerar sig i samverkan anser att satsningar på grundforskning är betydelsefulla och skapar en viktig länk till akademien. Samtidigt är grundforskning »oftast inte i fokus för företagens investeringar«. ⁴² När det gäller att komma fram till ett avtal finns det också en upplevd skillnad mellan små och stora företag. De senare har oftare erfarenheter och/eller en utsedd person som hanterar förhandlingen, vilket kan underlätta. Å andra sidan kan de stora företagen vara mer benägna att vilja använda sina egna standardavtal, vilket kan försvåra processen. Tidigare samverkanserfarenhet kan också påverka, liksom hög utbildningsnivå i företaget, vilket båda ger ökad förståelse för lärosätets villkor och förutsättningar.

4.2 Avtalens roll

Avtalen kring företagsdoktorander ingår ofta i större och ganska invecklade samverkansprojekt. Avtal om en doktorand menar många är »enklare«. De upplevs ha relativt okomplicerad grund, så länge de enbart gäller en ensam doktorand, medan samma frågor i den större samverkanskontexten blir mer komplicerade. Grunden för lärosätena i fråga om företagsdoktorander är i huvudsak att tillse att doktoranden har en rimlig arbetssituation och kan ges den anställningstrygghet som motsvarande lärosätetsanställda doktorander ges. Det är också viktigt att skydda lärosätet från alltför stor ekonomisk risk i de fall företaget av någon anledning inte kan uppfylla sina skyldigheter avseende anställning för doktoranden.

42. Vetenskapsrådet (2022) s 57.

Såväl lärosäten som företag kan ha modellavtal att arbeta utifrån i konkreta förhandlingssituationer. Ibland upplevs detta som ett »battle of forms«, där olika modellavtal och standardförfaranden ställs mot varandra. Detta uppfattas av flera försvåra möjligheten att komma överens. I avtalsanalysen kunde vi dock notera att i de fall lärosätena har tagit fram modellavtal så har dessa varit mycket lika de specifika avtal vi tagit del av. Det innebär att modellavtalen tycks ha stor betydelse för lärosätenas möjligheter att påverka de slutliga avtalen. Arbete kring gemensamma modellavtal skulle därmed kunna vara ett sätt för lärosätena att arbeta tillsammans för att stärka de delar i avtalen som är viktigast ur ett lärosätesperspektiv. Flera har noterat att det pågår diskussioner och viss kunskapsöverföring mellan lärosäten och inom sektorn, men att dessa är svåra att föra framåt mot helt gemensamma avtal eller riktlinjer för avtal och samverkan.

4.3 Organisation och ledningsfrågor

Flera lärosäten påtalar att de har börjat arbeta mer fokuserat och koncentrerat med samverkan, genom att fokusera på vissa relationer, att bygga partnerskap eller att koncentrera sig på strategiskt valda ämnen/teman för samverkan. Detta gör det lättare att prioritera och att stödja samverkansfrågor. Det har skett samtidigt som stödet blivit mer centraliserat, framför allt vid de större lärosätena. Detta ger större möjligheter till kvalificerat stöd, men upplevs samtidigt också skapa ökad distans till verksamheten som ibland kan försvåra avtalsprocesserna. Eftersom beslut om avtal om företagsdoktorander ofta tas lokalt av verksamhetsansvarig chef, ofta prefekt eller motsvarande, kan avståndet leda till ökad osäkerhet och lägre riskbenägenhet.

Flera upplever att det finns en brist på en större, mer övergripande diskussion om samverkan och företagsdoktorandavtal, som handlar om vad lärosätet faktiskt vill med dessa och vilken roll man vill att de ska spela i verksamheten. Vilken nytta söker man, och vilken inställning ska man ha till avtalen och till ramarna för samverkan? En sådan diskussion skulle, menar man, underlätta för den juridiska kompetensen att stötta processerna på rätt sätt, och på grunder som är satta av lärosätet självt. Här har universitetsledningarna en viktig roll att fylla.

Processen att nå fram till avtal är lika viktig som avtalet i sig självt. Problemen kan uppkomma långt innan det är fråga om att skriva avtal.

En fråga som berörts av flera är när i processen som juridisk kompetens ska komma in. Här går åsikterna isär. Vissa vill ha juristerna med tidigt för att det ger dem en kontext och en möjlighet att styra i viktiga frågor tidigt, och på så sätt möjligen motverka att problem uppstår senare. Andra hävdar att det är viktigt att kunna etablera en samsyn och en gemensam grund för betydelsen och den gemensamma nyttan av samverkan först, så att man inte direkt fastnar i juridiska detaljer eller onödiga motsättningar.

En mer generell fråga som uppkommit är i vilken utsträckning avtalen ska skydda enskilda forskares rättigheter, och respektera deras önskemål, och i vilken mån de behöver utformas för att skydda bredare akademiska värden och principer. Ett exempel gäller lärarundantaget. Vissa forskare kan vara villiga att förhandla bort lärarundantaget, och därmed ge upp sina egna rättigheter. Det kan dock finnas ett behov av att i ett längre perspektiv skydda undantaget för att på så sätt bevara akademiens särställning och grundläggande funktion. Detta blir en särskilt svår fråga i samband med större samverkansprojekt, där avtalen inte bara kan förväntas gälla enskilda doktorander utan hela forskargrupper. Här upplevs att inställningen varierar mellan olika lärosäten.

En aspekt som påtalats av många, är att det är stor variation i inställningen till den juridiska rådgivning man får i samband med avtal och avtalsskrivande. En del menar att det är lätt att se juridisk rådgivning som beslutande, och att en avrådan innebär ett förbud. Med andra ord uppfattas juristernas besked som ett avgörande ja eller nej till samverkansprojektets utformning. Istället behöver man se juristernas roll som just råd och rådgivande, och att det i slutändan handlar om riskbedömning och ett avvägt beslut kring vad man vill uppnå och hur mycket man är beredd att riskera för att nå det. Här har ledningen en viktig roll att spela, och den övergripande diskussionen om samverkans roll och villkor behöver sätta ramar för de juridiska bedömningarna. Om en forskare eller prefekt ska gå emot juristernas rekommendation krävs stöd i organisationen för ett sådant beslut. Det är därför viktigt att det förs diskussioner där ledningens prioriteringar tydliggörs.

5. Kan samverkan underlättas?

Utifrån resultaten ovan konstaterar vi att rättsliga frågor kan skapa hinder för samverkan. Ibland är dessa hinder väl motiverade. Det kan finnas goda skäl att inte inleda ett samverkansprojekt, till exempel kring en företagsdoktorand, eftersom de krav som samverkanspartnern ställer inte är förenliga med lärosätets och/eller doktorandens centrala intressen. Vår uppfattning är dock att det förekommer hinder som kan undvikas, så att givande och samhällsnyttiga samverkansprojekt inte hejdas i onödan utan verkligen kommer till stånd. I det följande tar vi upp de frågor som vi anser vara de viktigaste att uppmärksamma samt ger rekommendationer kring hur de kan hanteras.

Våra rekommendationer och deras adressater i översikt:

Tabell 4.

| Adressat | Rekommendation |
|------------------------------------|--|
| Lärosätetsledningar | Förtydliga och delta aktivt i lärosätetsövergripande diskussion om ansvar, roller och ambitioner inom samverkan. |
| Lärosätetsjurister (via ledningen) | Skapa gemensamma, rikstäckande forum för samarbete och erfarenhetsutbyte, inklusive upprättande av gemensamma modellavtal. |
| Lagstiftaren | Ta initiativ till lagstiftning kring samägande av immateriella rättigheter, som skapar tydliga dispositiva regler. |

Vi har valt att inte rikta någon rekommendation till näringslivet eller andra samverkanspartners, eftersom vi inte har genomfört intervjuer med representanter för dem. Samtidigt vill vi påpeka att det i undersökningen har framkommit att samarbetssvårigheter kan uppstå när

samverkanspartnern är ovan vid samverkan med lärosäten. Missförstånd kan uppstå kring flera av de aspekter vi tagit upp i rapporten, till exempel kring offentlighetsprincipens innebörd eller möjligheten att använda standardavtal som kan tillämpas mellan kommersiella företag men passar sämre mellan företag och myndigheter. Observationerna kan sammanfattas i den generella observationen att parterna behöver diskutera sina respektive syften med samverkan, i synnerhet det aktuella doktorandprojektet, och ta sig tid att förstå varandras förutsättningar.

5.1 Rekommendationer till lärosätesledningar

Frågor om betydelsen av och formerna för samverkan är centrala för lärosätena, och har även fått en mer framträdande roll för våra lärosätesledningar över tid. Merparten av processer kring just företagsdoktorander och de avtal som är knutna till dessa sker ute i verksamheten, tillsammans med handledare och andra berörda forskare och med stöd av personer i ledningsfunktion (prefekt eller motsvarande, i vissa fall ledningspersoner med särskilt samverkansuppdrag). Även om den centrala ledningen inte är huvudaktörer i de här processerna, har det framkommit att en lärosätesövergripande diskussion om ansvar, roller och ambitioner med samverkan, skulle kunna bidra till de specifika förhandlingarna, och positivt påverka möjligheterna att komma till avtal med externa parter.

Vi rekommenderar lärosätena att skapa forum och strukturerade former för en sådan mer övergripande diskussion, och ledningarna att delta aktivt i diskussionen för att till exempel synliggöra sina prioriteringar i samverkansfrågor. Här kan också finansiärer bjudas in att delta och tydliggöra sina krav, till exempel om de kräver att avtal ska finnas på plats för att finansieringen ska falla ut. Detta kan bidra till att styra forskares incitament, förväntningar och mål med samverkan, samtidigt som det bidrar till att sprida kunskap och tydlighet i vilka frågor som prioriteras av olika lärosäten. Det kan ge tydligare vägledning in i förhandlingar och i olika samverkansprojekt. En övergripande lärosätesdiskussion kring samverkan kan också hjälpa stödfunktionerna, till exempel samverkanskanslier och juridiska avdelningar, att utforma stödstrukturer på ett sätt som verkligen blir till nytta för forskarna. Stödstrukturerna kan både underlätta och tydligare stödja den övergripande inriktning och ambition som satts av den centrala ledningen.

Möjligen borde vår rekommendation tas ytterligare ett steg, så att vi uppmanade lärosätesledningarna att skapa dokumenterade prioriteringar och riktlinjer. Argumentet för tydligare styrning är att det underlättar för prefekter och andra som ska fatta beslut eller lämna rekommendationer i enskilda ärenden. Argumentet mot sådan styrning är att den kan hindra otypiska projekt som ändå kan behöva prioriteras. Vi väljer att stanna vid påpekandet att det kan finnas intresse av tydlig styrning, och att respektive ledning får välja sin linje i den frågan.

5.2 Rekommendationer till samarbete mellan lärosätesjurister

De avtalstexter vi fått se har vissa inbördes olikheter och inkonsekvenser som borde vara lätta att åtgärda genom att juristerna vid lärosätena utbyter modellklausuler och diskuterar den mest ändamålsenliga utformningen av dem. Naturligtvis är varje samverkanssituation unik i detaljer, vilket gör det omöjligt att identifiera en enda bästa utformning. Ibland kan också en jurist eller grupp jurister ha fastnat för en viss avtalslösning som de tycker är bra och inte gärna vill överge. Icke desto mindre bör några alternativa modellklausuler kunna tas fram för vissa typiska situationer. Vi föreslår däremot inte att det tas fram något sammanhållet modellavtal (som en parallell till det så kallade DESCА-avtalet⁴³), eftersom vi uppfattar det som mer konstruktivt att arbeta med enskilda klausuler för särskilda frågor.

Genom studien har identifierats vissa nyckelfrågor där samverkan skulle kunna underlättas om det fanns modellklausuler. Hit hör:

- › klausuler om transaktioner mellan lärosäte och samverkanspartner,
- › klausuler om hur parterna ska hantera en uppsägning av doktoranden, att doktoranden avslutar sin forskarutbildning, och att lärosätet drar in doktorandens resurser (jml. 6 kap. 30 § HF),
- › vilka andra än parterna och doktoranden som bör underteckna avtalet,
- › skrivningar om offentlighetsprincipen i förhållande till 24 kap.

43. Detta avtal används som utgångspunkt för samverkanskonsortier inom EU:s forskningsprogram Horizon. Se <https://www.desca-agreement.eu/desca-model-consortium-agreement/>.

5 § OSL, inklusive behovet av märkning av företagshemlig information och om undantag från sekretess för företagshemlig information,

- › skyddstiden för företagshemlig information,
- › förhållandet mellan sekretess enligt OSL, hemlighållande enligt FHL och/eller avtal, och publiceringsrättigheten för forskare, inklusive vilka lärosätessanställda som får del av företagshemlig information och tidsfrist för granskning av publikationer, och
- › förhållandet mellan konfidentialitet och doktorandens möjlighet att presentera och diskutera resultat eller preliminära resultat vid konferenser och seminarier.

Vissa av dessa frågor är sannolikt inte särskilt kontroversiella för lärosätet och samverkanspartnern. Vad det handlar om är i så fall att skapa tydlighet med hjälp av modellklausuler. Andra frågor är kanske svårare att hantera mellan parterna. I sådana situationer kan modellskrivningar göra nytta genom att tjäna som en utgångspunkt i förhandlingen.

Vi rekommenderar därför sammanfattningsvis lärosätena att skapa forum och strukturerade former för samarbete mellan sina jurister. Där kan de utbyta erfarenheter och upprätta gemensamma modeller för avtalsklausuler som kan passa, eller åtminstone tjäna som en referenspunkt, i typiska samverkansformer såsom avtal om företagsdoktorander. Detta är en ledningsfråga: Lärosätetsjuristerna har i dagsläget inte i uppdrag att samarbeta mellan myndigheterna utan behöver få ett sådant uppdrag från respektive ledning.

5.3 Rekommendationer till lagstiftaren

Genom studien har det framkommit att frågor kring fördelningen av immateriella rättigheter som uppkommer inom ramen för samverkan är svåra att hantera för parterna. Även om det står klart vilka som har andel i ett resultat kan det ändå vara svårt att rättsligt kvalificera, och därmed att hantera, de inbördes förhållandena mellan inblandade personer och organisationer.

I samband med immateriella rättigheter diskuteras ibland lärarundantaget. För klarhets skull ansluter vi oss till uppfattningen att det ur lärosätens och den fria forskningens perspektiv är mycket viktigt att värna lärarundantaget, som ger lärare och forskare de immateriella

rättigheterna till resultat som de har åstadkommit, antingen själva eller tillsammans med andra. Företagsdoktorander omfattas som utgångspunkt inte av detta, men deras handledare och andra i projektet kan omfattas. Vi föreslår alltså inte någon ändring i LAU, vare sig avseende lärarundantaget eller det faktum att företagsdoktorander inte omfattas av lärarundantaget.

Till frågan om immateriella rättigheter hör emellertid också den grundläggande frågan om tydlighet kring vem som äger andel i en immateriell rättighet och hur andelsägarna ska hantera sina inbördes förhållanden. Ur samverkanspartners perspektiv, vilket vanligen är ett kommersiellt perspektiv, är det mycket viktigt att få klarhet i sådana förhållanden. Det är visserligen möjligt att avtala om detta. Vi kan därför till att börja med hänvisa till vår rekommendation att lärosätena tar fram gemensamma förslag till modellklausuler, och notera att just de här frågorna bör uppmärksammas i det arbetet.

Samtidigt vill vi framhålla att avtal alltid bygger på frivillighet och konsensus mellan de inblandade personerna. Det kan därför finnas anledning att också reflektera kring om de dispositiva utgångspunkterna kan förtydligas i syfte att underlätta samverkan i Sverige, det vill säga vad som gäller om avtal inte kan träffas. Om det skapas tydliga rättsliga utgångspunkter i den delen kan det enligt vår uppfattning bidra till att underlätta samverkan i Sverige, vilket också bör ligga i näringslivets intresse.

Därför rekommenderar vi ett lagstiftningsinitiativ avseende frågor kring samägande av immateriella rättigheter, som skapar tydliga dispositiva regler kring förutsättningarna för samägande eller annat delat, gemensamt ägande av en immateriell rättighet. Initiativet bör också omfatta hur samägarna ska hantera sina inbördes förhållanden och hur de kan disponera sina rättigheter, till exempel genom att överlåta dem till andra.

Källförteckning

Offentligt tryck

Regeringens proposition 1979/80:2 med förslag till ny sekretesslag med mera.

Regeringens proposition 2006/07:91, »Sekretess vid forskningssamverkan«.

SOU 1956:25, »Upphovsmannarätt till litterära och konstnärliga verk«.

SOU 2019:6, »En långsiktig, samordnad och dialogbaserad styrning av högskolan«.

Rapporter och statistik

Sveriges universitets och högskoleförbund (SUHF) och Svenskt näringsliv, »Råd till lärare, forskare och företag vid samverkan inom utbildning & forskning«, Dnr/SUHF SU-850-0003-17 (2023-03-09).

Universitetskanslersämbetet, »Doktorander med bristande studieprestation: En kartläggning av omfattningen av doktorander som inte erbjuds fortsatt anställning« (UKÄ 2022:12).

Universitetskanslersämbetets webbsida »Högskolan i siffror«, <https://www.uka.se/vara-resultat/statistik/hogskolan-i-siffror>, (hämtad 9 juli 2024).

Vetenskapsrådet, »Företagen som finansiärer och utförare i det svenska forskningssystemet« (2022).

Litteratur

- Adamsson, Peter, m.fl., *Lagarna inom immaterialrätten* (2018, JUNO).
- Håstad, Torgny, m.fl., *Civilrättens grunder* (3 uppl, Iustus förlag 2022).
- Kleineman, Jan, »Rättsdogmatik« i Maria Nääv och Mauro Zamboni (red.), *Juridisk metodlära* (2 uppl, Studentlitteratur 2018).
- Källström, Kent och Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet: Inledning till den individuella arbetsrätten*, (6 uppl, Iustus förlag 2022).
- Reichel, Jane, »EU-rättslig metod« i Maria Nääv och Mauro Zamboni (red.), *Juridisk metodlära* (2 uppl, Studentlitteratur 2018).
- Torp, Eivind, »Vem äger rätten till doktoranders forskningsresultat?«, *Förvaltningsrättslig tidskrift* 2015 (1), s 143–154.
- Wibeck, Victoria, *Fokusgrupper: om fokuserade gruppintervjuer som undersökningsmetod* (Studentlitteratur 2010).
- Wolk, Sanna, *Arbetstagares immaterialrätter: Rätten till datorprogram, design och uppfinningar m.m. i anställningsförhållanden* (3 uppl, Norstedts Juridik 2023).

Appendix I. Sammanställning inkomna dokument, SNS-studie

| Lärosäte | Modellavtal | Avtalsexempel | Instruktionsdokument |
|-----------------------------------|-------------|---------------|----------------------|
| Chalmers tekniska högskola | Ja | Nej | Ja |
| Högskolan i Gävle | Saknas | Ja, 2 | Saknas |
| Karlstads universitet | Ja | Ja | Saknas |
| Kungliga tekniska högskolan (KTH) | Ja | Nej | Saknas |
| Linköpings universitet | Ja | Ja, 4 | Ja |
| Linnéuniversitetet | Ja, 2 | Nej | Saknas |
| Luleå tekniska universitet | Ja | Nej | Ja |
| Lunds universitet | Ja | Nej | Ja, se anmärkning |
| Malmö universitet | Ja | Nej | Saknas |
| Mälardalens universitet | Saknas | Ja, 2 | Saknas |
| Umeå universitet | Ja | Ja, 2 | Saknas |
| Uppsala universitet | Ja | Nej | Ja |
| Örebro universitet | Ja | Nej | Saknas |

Appendix 2. Sammanställning intervjupersoner och deltagare i fokusgrupp

INTERVJUER OCH SAMTAL OM SAMVERKANSFRÅGOR OCH FÖRETAGSDOKTORANDER

Therese Nordström, programansvarig på KK-stiftelsen

Curt Karlsson, tidigare universitetsdirektör vid Linköpings universitet

Michael Lögdlund, senior forskningskoordinator vid Linköpings universitet och engagerad i doktorandsamverkan inom WASP

Ann Fust, tidigare universitetsdirektör Uppsala universitet, ordförande i Vetenskap & Allmänhet

Marcus Lindahl, prodekan för samverkan vid teknisk-naturvetenskaplig fakultet, Uppsala universitet

Lisa Thelin, samverkansansvarig Lunds universitet

DELTAGARE I FOKUSGRUPP KRING JURIDISKA FRÅGOR OCH EXEMPELAVTAL

Johan Asker, jurist, Uppsala universitet

Tomas Welin, jurist, Mälardalens universitet

Carl Pettersson, jurist, Lunds universitet

Appendix 3. Sammanställning, huvudpunkter i inkomna avtal, SNS-studie

| Lärosäte | Doktorand undertecknar | Handledare undertecknar | Immateriella rättigheter: Avsteg från dispositiv rätt sker genom avtalet | Immateriella rättigheter: Lärosätetsanställdas rättigheter ska påverkas | Immateriella rättigheter: Regel om ersättning till upphovsmän finns | Immateriella rättigheter: Nyttjanderätt för lärosätet | Immateriella rättigheter: Publikationer kan fördröjas |
|--|------------------------|-------------------------|--|---|---|---|---|
| Chalmers tekniska högskola: Modellavtal | x | x | x | x | x | x | x |
| Högskolan i Gävle: Avtalsexempel | - | - | - | - | - | x | x |
| Karlstads universitet: Modellavtal | x | - | x | x | x | x | x |
| Karlstads universitet: Avtalsexempel | x | - | - | - | x | x | x |
| Kungliga tekniska högskolan (KTH): Modellavtal | x | - | - | - | - | x | x |
| Linköpings universitet: Modellavtal | x | x | x | - | - | x | x |
| Linköpings universitet: Avtalsexempel 1 | x | x | x | - | - | x | x |
| Linköpings universitet: Avtalsexempel 2 | x | x | x | - | - | x | x |
| Linköpings universitet: Avtalsexempel 3 | x | x | x | - | - | x | x |
| Linköpings universitet: Avtalsexempel 4 | x | x | x | - | - | x | x |
| Linnéuniversitetet: Avtalsexempel 1 | x | - | - | - | - | x | - |
| Linnéuniversitetet: Avtalsexempel 2 | x | - | x | - | - | x | x |
| Luleå tekniska universitet: Modellavtal | x | x | x | x | - | x | x |
| Lunds universitet: Modellavtal | x | - | x | x | x | x | x |
| Malmö universitet: Modellavtal | x | - | - | - | - | x | x |
| Mälardalens universitet: Avtalsexempel 1 | - | - | - | - | - | - | - |
| Mälardalens universitet: Avtalsexempel 2 | - | - | x | - | - | x | x |
| Umeå universitet: Modellavtal 1 | x | x | x | - | x | x | x |
| Umeå universitet: Modellavtal 2 | - | - | - | - | - | - | x |
| Umeå universitet: Modellavtal 3 | x | x | - | - | - | x | x |
| Uppsala universitet: Modellavtal | x | x | - | - | - | x | x |
| Örebro universitet: Modellavtal | x | x | - | - | - | x | x |

| Icke skyddsbara rättigheter berörs | Företagshemligheter berörs uttryckligen | Konfidentialitet: Konfidentialitetsförbindelse ingår | Konfidentialitet: Konfidentialitetsförbindelsen utsträcks efter projektet | Konfidentialitet: Konfidentialitetens omfattning specificeras | Konfidentialitet: Lärosätessanställda berörs | Konfidentialitet: Publikationer ska förhandsgranskas | Dataskydd berörs |
|------------------------------------|---|--|---|---|--|--|------------------|
| X | X | X | X | - | X | X | - |
| - | - | X | X | - | - | - | X |
| - | - | X | X | X | - | - | X |
| - | - | - | - | - | - | - | - |
| - | - | - | - | - | - | - | - |
| - | - | X | X | - | - | X | X |
| - | - | X | X | - | - | X | X |
| - | - | X | X | - | - | X | X |
| - | - | X | X | - | - | X | X |
| - | - | X | X | - | - | X | - |
| - | - | X | X | - | X | X | - |
| X | - | X | X | X | X | X | - |
| - | - | X | X | X | X | X | - |
| - | - | X | X | X | X | X | - |
| - | - | X | - | - | - | X | - |
| - | - | X | - | - | - | X | - |
| - | - | X | X | - | - | X | - |
| X | X | X | X | X | X | X | - |
| - | X | X | - | - | - | X | - |
| - | X | X | - | - | - | X | - |
| - | - | - | - | - | - | - | - |

Samverkan mellan lärosäten och näringsliv är viktig för den långsiktiga kunskapsutvecklingen i samhället. I denna rapport behandlas frågor som rör samverkan mellan lärosäten och företag beträffande forskarutbildning, och vad som regleras i de avtal som styr samverkan kring doktorander. Analysen av avtalen fokuserar på tre områden: 1) doktorandens finansiering, anställning och förutsättningar för avtalets upphörande i förtid; 2) fördelning av kommersiellt intressanta immateriella rättigheter mellan de inblandade; samt 3) frågor kring företagshemligheter, konfidentialitet och forskarens publiceringsmöjligheter.

Avslutningsvis ges några rekommendationer till lärosätesledning och för samarbete mellan lärosätesjurister, samt rekommendationer för övervägande av lagstiftning.

Magnus Strand är docent i Europarätt och universitetslektor i handelsrätt vid Uppsala universitet, Linda Wedlin är professor i företagsekonomi vid Uppsala universitet och Thomas B. Schön är professor i artificiell intelligens vid Uppsala universitet.

Rapporten ingår i SNS treåriga forskningsprojekt *Högre utbildning och forskning*.

