



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

The Swedish Food Federation

Cirkulär

Arbetsgivarfrågor
Nr 6, Oktober 2015

Nya avtal om konkurrens- klausurer och uppfinningar

Svenskt Näringsliv och Förhandlings- och samverkansrådet PTK har träffat följande tre avtal:

- Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal,
- Avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar, och
- Avtal om skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausultvister

Livsmedelsföretagen tar tecknat de tre avtalen med våra tre motparter på tjänstemannasidan, dvs Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna.

Avtalet om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal ersätter 1969 års avtal om konkurrensklausuler i tjänsteavtal. Avtalet gäller för konkurrensklausuler som överenskommit från och med 1 december 2015 eller senare.

Avtalet om rätten till arbetstagares uppfinningar ersätter 1994 års avtal om rätten till arbetstagares uppfinningar. Avtalet gäller uppfinningar som anmälts till arbetsgivaren från och med den 1 december 2015 eller senare.

Avtalet om skiljedomsregler är helt nytt. En tvist om en konkurrensklausul ska prövas enligt avtalet om konkurrensklausulen träffats den 1 december 2015 eller senare.

Skiljedomsavtalet ska tillämpas om påkallande av skiljeförfarande skett efter den 1 december 2015. En tvist om arbetstagares uppfinning ska prövas enligt avtalet om påkallandet av skiljeförfarande skett efter den 1 december 2015.

Avtalen om konkurrensklausuler och om arbetstagares uppfinningar gäller tillsvidare med ett års uppsägningstid. Förhandlingsprotokollet och de tre avtalen finns på vår webbplats: livsmedelsforetagen.se, som bilagor till detta cirkulär.

Förslagsverksamhet

Livsmedelsföretagen sade den 18 november 2014 upp Avtalet om förslagsverksamhet gentemot samtliga motparter (Livsmedelsarbetareförbundet, Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna). Avtalet löpte med tre månaders uppsägningstid och upphörde således 18 februari 2015. Motsvarande uppsägningar av avtalet har gjorts av andra förbund inom industrin.

1. Avtalet om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal

1969 års avtal om konkurrensklausuler gällde i princip endast teknisk utveckling inom industrin. Det nya avtalet har ett vidare tillämpningsområde och gäller alla företag där det finns företagshemligheter. Utgångspunkten är dock fortfarande att konkurrensklausuler ska användas restriktivt och efter en noggrann intresseavvägning i det enskilda fallet.

Vad är en konkurrensklausul?

Med en konkurrensklausul avses ett förbud intaget i ett anställningsavtal som innebär att arbetstagaren efter anställningens upphörande inte får ta anställning i, eller på annat sätt bedriva eller ta befattning med, konkurrerande verksamhet. Klausulen kan ha skrivits in i anställningsavtalet vid anställningens ingående eller senare under anställningen. Klausuler med annat innehåll, exempelvis förbud mot att värva arbetsgivarens kunder efter anställningens upphörande, omfattas inte av detta avtal.

Företagshemligheter

För att konkurrensklausuler ska kunna användas krävs att det finns företagshemligheter i företaget. Med företagshemligheter avses information om affärs- eller driftförhållanden i en näringsidkares rörelse som näringsidkaren håller hemlig och som skulle kunna skada näringsidkaren i konkurrenshänseende om den sprids.

Personkretsen

Den personkrets inom företaget som kan bli föremål för en konkurrensklausul är begränsad. Som förutsättning för att en arbetsgivare ska kunna komma överens med en anställd om en konkurrensklausul gäller dels 1) att det finns risk att arbetsgivaren skulle lida skada i konkurrenshänseende om företagshemligheter används i en konkurrerande verksamhet, dels 2) att arbetstagaren genom utbildning eller erfarenhet har möjlighet att använda företagshemligheterna på ett sätt som medför sådan skada.

Arbetstagare i företagsledande eller därmed jämförlig ställning omfattas inte av avtalet. Vidare gäller att en konkurrensklausul som huvudregel inte bör träda i kraft tidigare än sex månader efter anställningstillfället om arbetstagaren är nyutexaminerad vid anställningstillfället.

Konkurrensklausuler kan normalt användas endast i förhållande till tillsvidareanställda. I vissa fall kan konkurrensklausuler dock användas också beträffande tidsbegränsat anställda, exempelvis om en anställd fortsätter att vara anställd efter fyllda 67 år men då som tidsbegränsat anställd eller om företaget tillfälligt anlitar en expert på hög nivå.

Bindningstid

Den tid efter anställningens upphörande under vilken konkurrensförbudet gäller kallas bindningstid. Denna bindningstid ska inte vara längre än vad arbetsgivaren behöver. Är tiden för skyddsbehovet kort bör bindningstiden inte överstiga nio månader. I övriga fall ska bindningstiden inte överstiga 18 månader såvida det inte finns särskilda skäl för en längre bindningstid. Sådana särskilda skäl kan finnas om produktcykeln är lång (som kan vara fallet inom exempelvis försvarsindustrin).

Kompensation

Under bindningstiden ska arbetsgivaren utge kompensation till arbetstagaren för ekonomisk förlust om arbetstagaren på grund av konkurrensklausulen hindras att ta ny anställning eller annars att bedriva eller ta befattning med annan verksamhet. Kompensationen ska motsvara skillnaden mellan arbetstagarens månadslön vid anställningens upphörande och den (lägre) inkomst arbetstagaren har eller kunde ha haft i annan verksamhet. Ersättningen ska dock inte överstiga 60 procent av den månadsinkomst som arbetstagaren hade vid anställningens upphörande. Går arbetstagaren i pension gäller konkurrensförbudet men någon kompensation ska inte utges.

Finns det inget samband mellan en konkurrensklausul och en lägre eller utebliven inkomst ska arbetsgivaren inte utge någon kompensation. Om arbetsgivaren har avskedat arbetstagaren, och det funnits grund för avskedandet, kan arbetsgivaren besluta att helt eller delvis dra in kompensationen.

Skadestånd och vite

Konkurrensklausulen bör innehålla en regel om normerat skadestånd för den situationen att arbetstagaren bryter mot klausulen. Detta skadestånd bör normalt motsvara sex genomsnittliga månadslöner. Att skadeståndet är normerat betyder att arbetsgivaren inte behöver bevisa någon uppkommen skada utan skadeståndsskyldigheten inträder i och med avtalsbrottet.

Om arbetstagaren sedan ett brott mot konkurrensklausulen påtalats fortsätter med, eller återupptar, sin konkurrerande verksamhet kan skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister utdöma återkommande viten i syfte att förmå arbetstagaren att upphöra med den konkurrerande verksamheten.

Situationer då en konkurrensklausul inte kan åberopas

En konkurrensklausul kan inte åberopas av arbetsgivaren om denne;

- 1) sagt upp en tillsvidareanställning på grund av arbetsbrist,
- 2) upplöst en anställning enligt 39 § lagen om anställningsskydd eller
- 3) brutit mot anställningsavtalet i sådan grad att arbetstagaren har rätt att frånträda/häva anställningen.

Omprövning, överläggning och meddelande

Under anställningen kan det fortsatta behovet av en överenskommen klausul tas upp till prövning på arbetstagarens initiativ. Arbetsgivaren har rätt att under anställningen ensidigt begränsa eller upphäva en överenskommen klausul.

Avser arbetstagaren att sluta sin anställning bör denne meddela detta till arbetsgivaren. Detta gäller även om anställningen upphör på grund av pensionering. Parterna bör överlägga om konkurrensklausulens fortsatta tillämpning och arbetstagaren ska lämna erforderlig information till arbetsgivaren, bl a om omständigheterna i den verksamhet som arbetstagaren avser att engagera sig i.

Har arbetstagaren sagt upp sin anställning utan att i förväg ha meddelat arbetsgivaren detta, ska arbetstagaren på motsvarande sätt överlägga med arbetsgivaren, om arbetsgivaren begär det.

Om arbetstagaren begär det ska arbetsgivaren senast inom två veckor efter det att arbetsgivaren erhållit information från arbetstagaren 1) om att arbetstagaren slutar sin anställning samt 2) de uppgifter arbetsgivaren behöver bl a om arbetstagarens nya verksamhet/anställ-

ning, skriftligen meddela om klausulen ska gälla helt, delvis eller inte alls. Detta besked kan arbetsgivaren sedan inte ensidigt ändra.

Har arbetstagaren sagt upp sin anställning utan att först ha meddelat arbetsgivaren detta, kan arbetstagaren dock under vissa specifika förutsättningar få konkurrensklausulen jämkad. Detta gäller om arbetstagaren respekterat klausulen och visar att ett lämnat besked från arbetsgivaren om begränsning eller upphävande av konkurrensförbudet skulle skapa väsentlig olägenhet för arbetstagaren.

Exempelbilaga

I en bilaga till avtalet finns en exempelklausul. Bilagan utgör inte ett kollektivavtal.

Tvister

Tvist om avtalet eller om en konkurrensklausul ska handläggas enligt gällande förhandlingsordning och slutligt avgöras av skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister.

2. Avtalet angående rätten till arbetstagares uppfinningar

1994 års avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar har ändrats i några avseenden i det nya avtalet. Enligt avtalet delas en arbetstagares uppfinningar in i tre olika kategorier, A-, B- respektive C-uppfinningar. A-uppfinning faller inom ramen för arbetstagarens tjänst och tillhör arbetsgivaren. B-uppfinning faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde men inte inom arbetstagarens tjänst, varvid arbetsgivaren har rätt att förvärva uppfinningen. C-uppfinning faller varken inom arbetstagarens tjänst eller arbetsgivarens verksamhetsområde och tillhör arbetstagaren.

De väsentligaste nyheterna i avtalet angående rätten till arbetstagares uppfinningar är följande.

Bestämmelsen att arbetstagaren har rätt till skälig ersättning är tvingande. Har arbetsgivaren själv beslutat att betala schablonersättning eller högre ersättning innebär detta inte att arbetstagaren saknar rätt att begära ytterligare ersättning.

Schablonbeloppet bör uppgå till ett halvt prisbasbelopp (dvs 22 250 kronor för 2015) eller högre belopp enligt beslut på företagsnivå, oavsett om beloppet utges i ett eller flera steg. Om uppfinningen bedöms ha ett betydande värde i verksamheten bör schablonbeloppet uppgå till ett prisbasbelopp (44 500 kronor för 2015).

Utgångspunkten vid bedömningen av rätten till ersättning för A-uppfinningar är att lönen, övriga anställningsförmåner och i förekommande fall att schablonersättning är på en sådan nivå att dessa utgör en tillräcklig ersättning för sådan uppfinning. Ytterligare ersättning för A- eller B-uppfinning i form av royalty kan endast undantagsvis förekomma.

Uppstår tvist om en uppfinning ska frågan diskuteras mellan arbetsgivaren och arbetstagaren i syfte att nå en överenskommelse. Kan överenskommelse inte nås kan endera parten begära lokal förhandling och sedan central förhandling. Central förhandling ska påkallas inom två månader efter det att den lokala förhandlingen avslutats. I annat fall är anspråket preskriberat.

Även om tvisten gäller en utanförstående arbetstagare (dvs en oorganiserad arbetstagare

eller en arbetstagare som inte är bunden av avtalet genom medlemskap i ett kollektivavtalsbundet fackförbund) bör arbetsgivaren och arbetstagaren diskutera frågan sinsemellan. Kan tvisten inte lösas på detta sätt, ska arbetsgivaren skriftligen erbjuda arbetstagaren att begära överläggning. Ytterst ska tvisten lösas av skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister.

Talan i skiljenämnden ska väckas inom tio år från den dag då patentansökan gjordes. Har patentansökan inte gjorts ska talan väckas inom tio år från den dag då arbetstagaren anmälde uppfinningen till arbetsgivaren. Iakttagas inte fristen är anspråket preskriberat.

Avseende en arbetsgivare och en organiserad arbetstagare får talan inte väckas förrän lokal och central förhandling har genomförts och avslutats.

3. Avtalet om skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister

Avtalet om skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister är helt nytt och reglerar i huvudsak följande: inledande av skiljeförfarande, skiljenämndens sammansättning, förfarandet inför skiljenämnden, bevisning, skiljedomar och beslut samt kostnaderna för skiljeförfarandet.

Mycket kort gäller följande.

Skiljenämnden består av en eller flera fasta ordföranden som utses av Svenskt Näringsliv och PTK för en tid av tre år. Ordförande eller ordförandena ska utse sekreterare.

Normalt består skiljenämnden i en tvist av en ordförande och två partsutsedda skiljemän. Parterna kan dock komma överens om att en tvist ska avgöras enbart av ordföranden.

De två skiljemännen utses vanligtvis för varje mål av berört arbetsgivar- respektive arbetstagarförbund. Gäller tvisten en utanförstående arbetstagare har denne rätt att utse en skiljeman, varvid berört arbetsgivarförbund utser den andre skiljemannen. Den utanförstående kan dock avstå från att utse en skiljeman och i stället begära att Svenskt Näringsliv och PTK utser var sin skiljeman.

I en uppfinnartvist kan målet vilandeförklaras i högst fyra år under förutsättning att detta gynnar utredningen om uppfinningens värde.

Skiljenämnden är behörig att i tvist om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal besluta om återkommande vite.

Parter i en tvist om en konkurrensklausul kan komma överens om sammanläggning (kumulation) med annan rättstvist mellan parterna, exempelvis rörande lagen om företags-hemligheter. Detta innebär att skiljenämnden är behörig att pröva samtliga sådana rättstvister mellan parterna.

Svenskt Näringsliv och PTK svarar för kostnaderna för ordförande och sekreterare. Övriga kostnader för skiljenämnden fördelas enligt principerna i rättegångsbalken. Har en utan-

förstående arbetstagare begärt att Svenskt Näringsliv och PTK ska utse varsin skiljeman svarar dessa organisationer för kostnaderna för dessa skiljemän.

När en skiljedom har meddelats ska ordföranden inom tre månader därefter upprätta ett referat av skiljedomen. Referatet ska innehålla en oidentifierad sammanfattning av tvisten, utan angivande av företagshemligheter. Referatet ska publiceras på lämpligt sätt sedan Svenskt Näringsliv och PTK godkänt referatet.

4. Centrala Förslagsavtalet är uppsagt

Livsmedelsföretagen sade den 18 november 2014 upp Avtalet om förslagsverksamhet gentemot samtliga motparter (Livsmedelsarbetareförbundet, Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna). Avtalet löpte med tre månaders uppsägningstid och upphörde således 18 februari 2015. Motsvarande uppsägning av avtalet har gjorts av andra förbund inom industrin.

Förslagsavtalet träffades 1985 mellan SAF och LO/PTK och antogs därefter förbundsvis. Avtalet har byggt på principen att lokala tillämpningsavtal ska träffas. Det centrala avtalet har dock innehållit regler som även blivit tillämpliga lokalt, bland annat ersättningsreglerna. Avtalets regler har varit otidsenliga och inte uppfyllt sitt ursprungliga syfte. Efter uppsägningen ökar nu företagens möjligheter att skapa egna regler och policys.

Lokala avtal

Lokala avtal gäller fortsättningsvis om deras giltighet inte har knutits till, eller på annat sätt uttryckts vara beroende av, det centrala Förslagsavtalet. Uppsägningstiden för lokala avtal är normalt tre månader, om inget annat uttryckligen har överenskommit. Företag som inte säger upp sitt lokala avtal om förslagsverksamhet utan väljer att ha kvar det rekommenderas att se över avtalet för eventuellt behov av kompletterande regler mot bakgrund av att det centrala avtalet inte längre gäller.

Eventuella tvister avseende lokala avtal kommer att, efter genomförda förhandlingar, slutligt avgöras av Arbetsdomstolen (istället för skiljenämnd).

Notera att avseende patenterbara uppfinningar finns regler i avtalet om rätten till arbetstagares uppfinningar och lagen om arbetstagares rätt till uppfinningar.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

The Swedish Food Federation

Samtliga cirkulär finns på vår hemsida livsmedelsforetagen.se

Det finns möjlighet att få våra cirkulär i arbetsgivarfrågor snabbare via e-post.

Maila till medlem@li.se och meddela att du vill få del av cirkulären via mail och ange till vilken mailadress.



Med vänlig hälsning,

LIVSMEDELSFÖRETAGEN

Anna Nordin