

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

- Ärende: Överenskommelse om avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal, avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar, samt skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister.
- Parter: Svenskt Näringsliv
Förhandlings- och samverkansrådet PTK (PTK)
- Närvarande:
- För Svenskt Näringsliv Anders Weihe, Jonas Stenmo, Lars Gellner, Sverker Rudeberg, Mattias Dahl, Dennis Lager, Marcus Dahlsten, Malin Erasmie, Ari Kirvesniemi, Andreas Edenman, Roine Johansson och Johan Wijk.
- För PTK Martin Wästfelt, Niklas Hjert, Camilla Frankelius, Helena Hedlund, Johan Lif, Mathias Åström och Hans Sköld.

A. Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal

- § 1 Svenskt Näringsliv och PTK är överens om ett nytt avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal. Avtalet ersätter överenskommelsen från 1969, mellan Svenska Arbetsgivareföreningen och SIF/SALF/CF angående begränsning av användningsområdet för och innehållet i s.k. konkurrensklausuler i tjänsteavtal, som sagts upp till omförhandling av Svenskt Näringsliv.
- § 2 Parterna är överens om att avtalet om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal har den lydelse som framgår av bilaga, [bilaga 1](#). Avtalet ska betraktas som ett nytt kollektivavtal och inte enbart som ändringar av 1969 års överenskommelse. Den exempelklausul som finns bilagd avtalet utgör inte ett kollektivavtal.
- § 3 Parterna är överens om följande övergångsregler.

Konkurrensklausul i ett anställningsavtal där överenskommelsen om konkurrensklausul träffats före den 1 december 2015 ska bedömas enligt de regler i lag eller kollektivavtal som gällde vid den tidpunkt överenskommelsen ingicks. Konkurrensklausuler som överenskommit den 1 december 2015 eller senare ska prövas enligt det nya avtalet om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal för förbund som antagit avtalet.

För förbund som varit bundna av 1969 års överenskommelse är parterna överens om att det kollektivavtalet har efterverkan till dess att det nya avtalet om användning av konkurrensklausuler den 1 december 2015 trätt i kraft genom antagande på avtalsområdet. Även för förbund som eventuellt inte antar det nya avtalet upphör efterverkan den 1 december 2015.

I fråga om forum och processuella regler gäller följande. I tvist gällande konkurrensklausul som överenskommit före den 1 december 2015 tillämpas de regler för förhandlingar och slutlig prövning som gällde vid den tidpunkt överenskommelsen om konkurrensklausul träffades. För parter som varit bundna av 1969 års överenskommelse gäller emellertid att skiljeförfarande ska ske enligt de nya skiljedomsreglerna under C för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister i samtliga tvister om konkurrensklausuler om påkallandet skett efter den 1 december 2015. I samtliga tvister gällande konkurrensklausul

som överenskommit den 1 december 2015 eller senare tillämpas de nya skiljedomsreglerna under C för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister, för förbund som antagit det nya avtalet om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal.

- § 4 Parterna är överens om att en partsgemensam avtalskommentar ska utarbetas. Kommentaren ska färdigställas så snart som möjligt, men senast den 15 september 2015.

B. Avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar

- § 5 Svenskt Näringsliv och PTK är överens om ändringar av avtalet angående rätten till arbetstagares uppfinningar. Ändringarna har skett på det sättet att parterna utformat en ny fullständig avtalstext. Avtalet ersätter överenskommelsen från 1994, mellan Svenska Arbetsgivareföreningen och PTK om ändring av avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar, som sagts upp till omförhandling av PTK.

- § 6 Parterna är överens om att avtalet angående rätten till arbetstagares uppfinningar har den lydelse som framgår av bilaga, [bilaga 2](#).

- § 7 Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp i enlighet med vad som anges i [bilaga 3](#).

- § 8 Parterna är överens om följande övergångsregler.

Uppfinning för vilken anmälan till arbetsgivaren gjorts före den 1 december 2015 ska prövas enligt överenskommelsen från 1994 angående rätten till arbetstagares uppfinningar.

Uppfinning för vilken uppfinningsanmälan till arbetsgivaren gjorts den 1 december 2015 eller senare ska prövas enligt det nya avtalet om rätten till arbetstagares uppfinningar, vilket bl.a. innebär att fristen att påkalla skiljeförfarande normalt räknas från den dag ansökan om patent skett. I det undantagsfallet att tvisten gäller uppfinning som inte patentsökts gäller att fristen räknas från dagen för uppfinningsanmälan.

I samtliga tvister där skiljeförfarande påkallas efter den 1 december 2015 sker skiljeförfarandet enligt skiljedomsreglerna under C för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister.

C. Skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister

- § 9 Svenskt Näringsliv och PTK är överens om skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister. Reglerna ska gälla för den skiljenämnd som enligt avtalet om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal respektive avtalet angående rätten till arbetstagares uppfinningar är behörig att slutligt pröva tvister enligt dessa avtal.
- § 10 Parterna är överens om de skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister som framgår av [bilaga 4](#).
- § 11 Svenskt Näringsliv och PTK ska upplysa tvistande parter i enskilda fall om möjligheten att träffa överenskommelse om att skiljenämnden är behörig att pröva tvister mellan samma parter rörande konkurrensklausuler, tvister rörande lagen om skydd för företagshemligheter, lojalitetsplikt och därmed sammanhängande frågor, dvs. att sammanläggning (kumulation) av sådana rättstvister kan ske.
- § 12 Parterna är överens om att till ordförande i skiljenämnden ska utses justitieråd, f.d. justitieråd eller motsvarande.

- § 13 Vad gäller arbetsgivare som inte är medlem i något av Svenskt Näringslivs medlemsförbund är parterna överens om följande. PTK och dess medlemsorganisationer är medvetna om att varken tjänstemannaorganisation eller arbetsgivare till följd av hänvisning i eventuella hängavtal kan göra anspråk på att skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister ska vara forum för tvistelösning. Om en uppfinnar- eller konkurrensklausulstvist ska kunna prövas i en sådan situation i skiljenämnden, krävs att Svenskt Näringsliv godkänner det i det enskilda fallet och att de tvistande parterna själva svarar för hela kostnaden för skiljeförfarandet, dvs. även för kostnader som enligt skiljedomsreglerna ska bäras av Svenskt Näringsliv och PTK gemensamt.

D. Antagande på avtalsområde

- § 14 Avtalet om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal, avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar, samt skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister blir inte gällande förrän de senast den 1 december 2015 antagits på respektive avtalsområde. Avtalen ska, oavsett datum för antagande, inte tillämpas förrän den 1 december 2015. Svenskt Näringsliv och PTK rekommenderar respektive förbund att anta samtliga nu nämnda avtal.

Vid protokollet

Lars Gellner, Jonas Stenmo, Anders Weihe och Johan Wijk



Justeras

Stockholm den 2 juli 2015



Christer Ågren

Svenskt Näringsliv



Niklas Hjert

PTK

Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal

mellan Svenskt Näringsliv och PTK

Parterna är överens om att det i samtliga typer av företag kan finnas företagshemligheter som är av stor betydelse för verksamheten. Utvecklingen går mot att företagshemligheter får större betydelse i konkurrenshänseende.

Det är av vikt för företagen och deras anställda att företagshemligheterna kan behållas i verksamheten och inte används i konkurrerande verksamhet. Detta gäller särskilt, när företagshemligheterna inte kan skyddas genom patent eller liknande registreringsförfaranden.

För vissa företag utgör bestämmelserna om lojalitet och diskretion i kollektivavtalen om allmänna anställningsvillkor ett tillräckligt skydd för företagshemligheter. I vissa fall anser sig dock ett företag behöva kräva lojalitet och tystnadsplikt av en arbetstagare även under viss tid efter anställningens upphörande genom en konkurrensklausul.

Det är samtidigt viktigt att värna om den fria konkurrensen i näringslivet, samt att möjliggöra för enskilda individer att kunna utnyttja sina yrkeskunskaper och sitt personliga kunnande på hela arbetsmarknaden. En god rörlighet på arbetsmarknaden är viktig för både arbetsgivare och arbetstagare. Införande av en konkurrensklausul i ett anställningsavtal ska därför ske efter prövning av behovet i det enskilda fallet och parterna är medvetna om att gällande rätt innebär en restriktiv hållning till konkurrensklausuler.

Anm. 1

Begreppet företagshemligheter används i samma betydelse som begreppet idag har i lagen (1990:409) om skydd för företagshemligheter. Eventuella lagändringar ska inte innebära att avtalets begrepp ändras.

Anm. 2

Begreppet utanförstående används i betydelsen oorganiserade och andra tjänstemän som inte är bundna av avtalet genom medlemskap i en kollektivavtalsbunden tjänstemannaorganisation.

Anm. 3

I de fall skriftligt besked föreskrivs ska det förstås som en ordningsregel och inte ett formkrav.

1. Tillämpningsområde

- 1.1. Detta avtal är tillämpligt för medlemmar av arbetsgivarorganisationer som antagit avtalet, samt för medlemmar av tjänstemannaorganisationer som antagit avtalet. Avtalet är även tillämpligt för utanförstående arbetstagare hos företag som är bundna av avtalet.
- 1.2. Detta avtal är tillämpligt på sådana konkurrensklausuler som införs i anställningsavtal i samband med anställningens ingående eller under bestående anställning och som innebär ett förbud mot att ta anställning i eller på annat sätt bedriva eller ta befattning med konkurrerande verksamhet.

Parterna är medvetna om att det förekommer andra typer av avtal som syftar till att ge arbetsgivaren ett skydd mot konkurrerande verksamhet och är ense om att detta avtal inte har tillämpning på andra typer av avtal än de som anges i första stycket.

- 1.3. Arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning är undantagna från avtalets tillämpning.

2. Införande av en konkurrensklausul i ett anställningsavtal

- 2.1. Som förutsättning för att avtala om en konkurrensklausul med en arbetstagare gäller att det i arbetsgivarens verksamhet finns företagshemligheter samt att
- det föreligger en risk att arbetsgivaren skulle lida skada i konkurrenshänseende om företagshemligheterna skulle röjas och användas i konkurrerande verksamhet och att
 - arbetstagaren i anställningen har tillgång till eller får kännedom om företagshemligheter, samt att arbetstagaren genom utbildning eller erfarenhet har möjlighet att använda företagshemligheterna på ett sätt som medför skada i konkurrenshänseende.

Konkurrensklausuler ska alltså användas restriktivt och inte för arbetstagare som inte själva har kunskap och förmåga att använda företagshemligheterna. Någon begränsning föreligger inte i förhållande till en specifik yrkeskategori i och för sig, utan en bedömning av behov och skälighet ska göras i det enskilda fallet.

En konkurrensklausul kan normalt inte träffas med en arbetstagare vars anställning gäller för viss tid.

Anm.

Parterna är överens om att det i undantagsfall kan vara befogat med en konkurrensklausul även i anställning för viss tid, t.ex. för anställda som fortsätter att vara anställda efter att de har fyllt 67 år. En annan situation där det kan vara befogat är för anställda med särskilda expertkunskaper och där alternativet till en visstidsanställning kan vara ett uppdragsavtal, i vilket regler om konkurrensförbud kan gälla. I de fall ett avtal om visstidsanställning innehåller en konkurrensklausul, ska regeln om att en konkurrensklausul inte kan göras gällande om en anställning upphör efter uppsägning på grund av arbetsbrist inte tillämpas i det fallet att visstidsanställningen upphör vid den avtalade tiden och inte följs av en ny anställning.

3. Intresseavvägning

Vid bedömning i enskilt fall kring lämpligheten och skäligheten i att ta in en konkurrensklausul i ett anställningsavtal ska arbetsgivarens intresse av att företagshemligheterna kan behållas i verksamheten och inte komma till användning utanför densamma vägas mot arbetstagarens intresse av att fritt kunna utnyttja sina kunskaper och sin förmåga och den olägenhet som en konkurrensklausul därmed

innebär. I intresseavvägningen ska beaktas arbetsgivarens verksamhetsområde och bransch samt arbetstagarens arbetsuppgifter, utbildning och erfarenhet, ansvarsområde, ställning, m.m.

4. Tillämpningsundantag

- 4.1. Konkurrensklausul kan inte göras gällande när anställningen upphört p.g.a. att arbetsgivaren sagt upp anställningsavtalet på grund av arbetsbrist, att arbetsgivaren valt att upplösa anställningsförhållandet enligt 39 § anställningsskyddslagen, eller att arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren med verkan att arbetstagaren haft grundad anledning att frånträda anställningen.
- 4.2. Konkurrensklausul för arbetstagare som vid anställningstillfället är nyutexaminerad bör utformas på så vis att klausulen inte kan göras gällande tidigare än sex månader efter anställningstillfället, såvida inte särskilda skäl talar för annat.

5. Klausulens utformning

Konkurrensklausul ska vara skälig. Vid bedömning av skälighet ska tas i beaktande vad som sägs i 5.1 - 5.2.

5.1. *Bindningstid*

En konkurrensklausul ska inte ha längre bindningstid än som svarar mot arbetsgivarens behov. Med beaktande av den intresseavvägning som måste göras bör bindningstiden inte överstiga 9 månader, om tiden under vilken det finns risk för att företagshemligheterna utgör fara i konkurrenshänseende är kort. I andra fall ska bindningstiden inte överstiga 18 månader, om det inte finns särskilda skäl för detta.

5.2. *Ekonomisk ersättning*

- 5.2.1. Arbetsgivaren ska kompensera arbetstagaren, om arbetstagaren är förhindrad att ta anställning i eller på annat sätt bedriva eller ta befattning med annan verksamhet på grund av konkurrensförbud.
- 5.2.2. Om en konkurrensklausul gäller och anställningen upphört på annan grund än pensionering, är arbetsgivaren skyldig att under den tid då konkurrensförbudet är i kraft till arbetstagaren per månad utbetala skillnaden mellan arbetstagarens arbetsinkomst hos arbetsgivaren vid anställningens upphörande och den (lägre) inkomst som arbetstagaren har eller kunde ha haft i annan verksamhet. Den ersättning som den tidigare arbetsgivaren betalar ska dock inte överstiga 60 % av den tidigare månadsinkomsten vid tiden för anställningens upphörande.

Månadsinkomsten beräknas som ett genomsnitt av de belopp som arbetstagaren har haft som fast lön, provision, bonus, etc. under det senaste anställningsåret. Hänsyn ska endast tas till tid under vilken arbetstagaren utfört arbete i normal omfattning enligt gällande anställningsavtal.

- 5.2.3. Vid bedömningen av arbetsgivarens ersättningsskyldighet ska beaktas om det finns ett orsakssamband mellan konkurrensklausulen och den lägre inkomst som arbetstagaren har eller kunde ha haft. Arbetsgivaren är inte ersättningsskyldig om det kan visas att den lägre inkomsten inte beror på konkurrensklausulen. Arbetstagaren ska, i den mån det är skäligt, begränsa den inkomstförlust som kan följa av konkurrensförbudets tillämpning.
- 5.2.4. Arbetstagaren är på begäran skyldig att i skälig utsträckning lämna de uppgifter, bl.a. om storleken av sina inkomster i ny förvärvsverksamhet, som arbetsgivaren behöver för att bedöma vilken ersättning som ska betalas.
- 5.2.5. Om anställningsavtalet upphört att gälla efter avskedande kan arbetsgivaren, efter det att frågan tagits upp till överläggning med berörd arbetsgivarorganisation samt den tjänstemannaorganisation som arbetstagaren är medlem i eller, för oorganiserad, skulle ha varit medlem i, helt eller delvis dra in ersättningen.

5.3. **Normerat skadestånd**

- 5.3.1. Normerat skadestånd vid arbetstagarens brott mot konkurrensklausulen ska vara satt i rimlig relation till arbetstagarens lön. Normalt bör ett skadeståndsbelopp, för varje avtalsbrott, motsvarande sex genomsnittliga månadsinkomster, beräknat på samma sätt som i 5.2.2., utgöra tillräckligt skydd för konkurrensförbudet.

Anm.

Att behålla en konkurrerande anställning eller att fortsätta en konkurrerande verksamhet ska inte betraktas som ett nytt avtalsbrott. För dessa fall ska i stället bestämmelsen i 5.4 tillämpas.

- 5.3.2. Skadeståndsbeloppet kan jämkas, om det är skäligt med hänsyn till omständigheterna.

5.4. **Återkommande vite**

- 5.4.1. Om arbetstagaren tagit en enligt konkurrensklausulen otillåten anställning eller på annat sätt, direkt eller indirekt, bedriver otillåten konkurrerande verksamhet, och fortsätter eller återupptar den konkurrerande verksamheten sedan brottet mot klausulen påtalats, ska den i punkten 9 angivna skiljenämnden kunna besluta om återkommande (perdurerande) vite, d.v.s. vite avseende viss tidsperiod, t.ex. för varje dag, vecka, eller månad som brottet fortgår.
- 5.4.2. Skiljenämnden ska kunna besluta om vitet i syfte att konkurrensen ska upphöra. Vid utformning och bestämmande av återkommande viten ska beaktas att syftet med konkurrensklausuler är att förhindra konkurrerande verksamhet, och att arbetsgivaren därmed har ett berättigat intresse av att få den konkurrerande verksamheten att upphöra.

- 5.4.3. Återkommande vite i syfte att få en otillåten konkurrerande verksamhet att upphöra kan bestämmas såväl slutligt som genom interimistiskt beslut. Prövning av ett interimistiskt yrkande kan tas upp av den i punkten 9 angivna skiljenämnden även om arbetsgivaren inte fullgjort förhandlingskraven enligt gällande förhandlingsordning, eller beträffande utanförstående arbetstagare, erbjudit överläggning. För att arbetsgivarens yrkande om interimistiskt beslut ska bifallas fordras att arbetsgivaren visar sannolika skäl att det kan befaras att arbetstagaren bryter mot konkurrensklausulen på sätt som sägs i 5.4.1.
- 5.4.4. Beträffande prövning av yrkande om vite gäller i övrigt 15 kap rättegångsbalken i tillämpliga delar. Beträffande beslut av skiljenämnden rörande återkommande vite tillämpas 17 kap 14 § Rättegångsbalken.

6. Besked om giltighet och upphävande

- 6.1. Arbetstagare som är bunden av en konkurrensklausul och anser att det inte längre finns behov av klausulen ska ta upp frågeställningen med sin arbetsgivare. En arbetsgivare ska också överväga om det kvarstår behov av en konkurrensklausul och kan under anställningen ensidigt begränsa eller upphäva en konkurrensklausul. I diskussionen mellan parterna ska det seriöst övervägas vilka behov som finns av konkurrensklausulen.

En arbetsgivare som begränsar eller upphäver en konkurrensklausul ska skriftligen underrätta arbetstagaren om förändringen.

- 6.2. Arbetstagare som är bunden av en konkurrensklausul bör meddela arbetsgivaren för det fall arbetstagaren avser att sluta sin anställning. Syftet är att parterna ska överlägga om konkurrensklausulens tillämpning. Inför och under överläggningen är arbetstagaren skyldig att till arbetsgivaren lämna de uppgifter som behövs för att överläggningen ska bli meningsfull och för arbetsgivarens bedömning, bl.a. i vad mån arbetstagaren överväger att ta anställning i eller på annat sätt direkt eller indirekt bedriva verksamhet som avses med konkurrensklausulen.

Även en arbetstagare som säger upp anställningen utan att dessförinnan meddela arbetsgivaren, är skyldig att på begäran överlägga med arbetsgivaren på samma sätt som sägs i första stycket.

Arbetsgivaren ska på arbetstagarens begäran meddela om arbetsgivaren vill att konkurrensklausulen ska gälla eller inte. Arbetsgivaren kan begränsa konkurrensklausulen vad gäller förbudets omfattning och bindningstiden. Arbetsgivaren ska lämna skriftligt besked till arbetstagaren rörande konkurrensklausulen snarast, men senast inom två veckor från det att arbetstagaren lämnat de uppgifter arbetsgivaren behöver. Arbetsgivaren kan inte ensidigt ändra sitt besked.

För en arbetstagare som sagt upp sin anställning utan att dessförinnan meddela arbetsgivaren enligt andra stycket gäller följande. Om arbetstagaren kan visa att han eller hon inrättat sig efter konkurrensklausulen vad avser omfattning och bindningstid och anser arbetstagaren att arbetsgivarens besked, att konkurrensförbudets

omfattning och bindningstid begränsas, skapar väsentlig olägenhet kan arbetstagaren yrka jämkning av klausulen, t.ex. vad gäller arbetstagarens rätt till ersättning. Det ska beaktas om parterna har behandlat frågeställningen om behovet av klausulen enligt punkten 6.1, samt om inskränkningen av konkurrensklausulen medför oskäligen effekter för arbetstagaren. Jämkningsfrågan ska bedömas med utgångspunkt i detta avtals syften.

Anm.

Punkten 6 ska tillämpas även när en anställning upphör på grund av pensionering.

7. Exempelklausul

- 7.1. Till vägledning hur en konkurrensklausul kan utformas biläggs en exempelklausul till denna överenskommelse (se Bilaga 1 till avtalet). Texten i exempelklausulen utgör inte en del av kollektivavtalet.

8. Förhandlingsordning

- 8.1. Tvist rörande tolkning och tillämpning av detta avtal eller av konkurrensklausul som träffas med stöd av detta avtal ska behandlas i enlighet med den på aktuellt förbundsområde gällande förhandlingsordningen.
- 8.2. Efter central förhandling kan part hänskjuta tvisten till den skiljenämnd som regleras i punkt 9 för avgörande. Tvisten ska hänskjutas till nämnden inom den tid som anges i tillämplig förhandlingsordning. I annat fall har part förlorat sin talan.
- 8.3. Uppstår tvist rörande tolkning och tillämpning av detta avtal eller konkurrensklausul som träffas med stöd av detta avtal i förhållande till en utanförstående arbetstagare ska arbetsgivaren skriftligen erbjuda arbetstagaren att begära överläggning. Den utanförstående arbetstagaren kan då begära överläggning inom två veckor. Hålls överläggning, men leder överläggningen inte till enighet, kan part föra tvisten till den skiljenämnd som regleras i punkt 9 för avgörande inom tre månader från den dag sammanträde för överläggning avslutades. I annat fall har part förlorat sin talan. Om överläggning inte hålls räknas fristen att påkalla skiljeförfarande från utgången av den tid inom vilken arbetstagaren haft möjlighet att begära överläggning.

Att erbjudande om överläggning inte lämnats innebär inte i sig att part förlorat sin talan.

9. Skiljenämnd

För den i punkt 8 ovan nämnda skiljenämnden gäller de regler som framgår av Bilaga 2, samt i tillämpliga delar lagen om skiljeförfarande.

10. Överenskommelsens giltighetstid m.m.

Denna överenskommelse gäller mellan Svenskt Näringsliv och PTK fr.o.m. den 2 juli 2015 och tills vidare med ett års uppsägningstid.

Konkurrensklausul i ett anställningsavtal där överenskommelsen om konkurrensklausul träffats före den 1 december 2015 ska bedömas enligt de regler i lag eller kollektivavtal som gällde vid den tidpunkt överenskommelsen ingicks.

Konkurrensklausuler som överenskommit den 1 december 2015 eller senare ska prövas enligt det nya avtalet om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal för förbund som antagit avtalet.

För förbund som varit bundna av 1969 års överenskommelse är parterna överens om att det kollektivavtalet har efterverkan till dess att det nya avtalet om användning av konkurrensklausuler trätt i kraft genom antagande på avtalsområdet. Även för förbund som eventuellt inte antar det nya avtalet upphör efterverkan den 1 december 2015.

I fråga om forum och processuella regler gäller följande. I tvist gällande konkurrensklausul som överenskommit före den 1 december 2015 tillämpas de regler för förhandlingar och slutlig prövning som gällde vid den tidpunkt överenskommelsen om konkurrensklausul träffades. För parter som varit bundna av 1969 års överenskommelse och som antagit det nya avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal gäller emellertid att skiljeförfarande ska ske enligt de skiljedomsregler som finns i bilaga 1 i samtliga tvister om konkurrensklausuler om påkallandet skett den 1 december 2015 eller därefter.

Stockholm den 2 juli 2015



Christer Ågren

Svenskt Näringsliv



Niklas Hjert

PTK

Bilaga 1 till avtalet om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal

Exempelklausul

Konkurrensförbud i anställningsavtal, träffat i enlighet med avtalet om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal

1. Tjänstemannen XX och Aktiebolaget YY är överens om att XX har tillgång till eller får kännedom om företagshemligheter som finns i verksamheten och att XX har möjlighet att använda företagshemligheterna på ett sätt som kan medföra skada i konkurrenshänseende.

(Det kan finnas anledning att ange vad slags företagshemligheter det främst är fråga om. Det bör dock uppmärksammas att konkurrensklausuler oftast är avsedda att gälla under lång tid och att det därför är olämpligt att försöka att uttömmande ange vad slags information det gäller. En uppräkningslista ska alltså i normalfallet vara exemplifierande.)

2. Mot den här bakgrunden gäller att XX under en tid av ... månader, räknat från anställningens upphörande inte får,
 - a. ta anställning hos företag som bedriver verksamhet i konkurrens med arbetsgivaren
 - b. på annat sätt direkt eller indirekt bedriva eller medverka i verksamhet som konkurrerar med verksamheten i YY

(Om möjligt bör det i konkurrensklausulen anges exempel på vad slags verksamhet som YY anser vara konkurrerande verksamhet. En sådan uppräkningslista bör av samma skäl som nyss nämnts alltid vara exemplifierande.)

Om XX bryter mot konkurrensförbudet ska XX betala normerat skadestånd motsvarande x gånger XX månadsinkomst för varje nytt avtalsbrott. Månadsinkomsten beräknas som ett genomsnitt av de belopp som XX haft som fast lön, provision, bonus, etc. under det senaste anställningsåret.

(Observera att hänsyn ska tas endast till tid under vilken arbetstagaren utfört arbete i normal omfattning enligt gällande anställningsavtal.)

XX är medveten om att YY i händelse av avtalsbrott kan begära att skiljenämnden bestämmer återkommande vite för det fall XX inte självantagligen upphör att bryta mot konkurrensförbudet.

3. YY är medvetet om att konkurrensförbudet inte gäller om XX sägs upp på grund av arbetsbrist.

4. Vad gäller ersättning under tid då XX efter anställningen inte får bedriva konkurrens samt andra regler för tillämpningen av konkurrensklausulen mellan XX och YY är parterna överens om att tillämpa de regler som anges i avtalet om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal.

Xstad, dag, månad, år

XX

YY