



SVENSKT NÄRINGSLIV

PTK

**Avtal om användning
av konkurrensklausuler
i anställningsavtal**

**Avtal om skiljedomsregler för
skiljenämnden i uppfinnar- och
konkurrensklausulstvister**

**Träffade 2015 mellan Svenskt Näringsliv och
Förhandlings- och samverkansrådet PTK**

Förord

Sedan lång tid har det på den privata sektorn funnits avtal mellan huvudorganisationerna om arbetstagares uppfinningar och om användning av konkurrensklausuler.

Under 2014 sade Svenskt Näringsliv upp avtalet om användning av konkurrensklausuler (från 1969) och Förhandlings- och samverkansrådet PTK sade upp avtalet om arbetstagares uppfinningar (från 1994).

Efter förhandlingar har Svenskt Näringsliv och Förhandlings- och samverkansrådet PTK den 2 juli 2015 enats om ett nytt avtal om användning av konkurrensklausuler och om ändringar av 1995 års avtal om arbetstagares uppfinningar. Till avtalet om konkurrensklausuler finns bifogad en exempelklausul. Parterna har också kommit överens om en utvecklad, partsgemensam kommentar till avtalet om användning av konkurrensklausuler.

Parterna enades vidare om inrättandet av en skiljenämnd, gemensam för de båda avtalen.

Avtalen har tryckts i två broschyrer, en med avtalet om arbetstagares uppfinningar och en med avtalet om användning av konkurrensklausuler. I varje broschyr finns, förutom förhandlingsprotokollet, respektive avtal med och utan partsgemensamma kommentarer samt avtalet om skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister.

FÖRHANDLINGS PROTOKOLL

- 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 innehåller 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.

2015-07-02

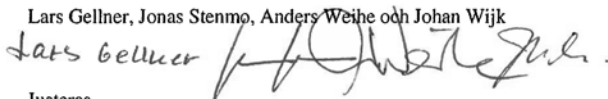
- § 13 Vad gäller arbetsgivare som inte är medlem i något av Svenskt Näringslivs medlemsförbund är parterna är överens om följande. PTK och dess medlemsorganisationer är medvetna om att varken tjänstemannaorganisation eller arbetsgivare till följd av hänvisning i eventuella hängavtal kan göra anspråk på att skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister ska vara forum för tvistlösning. 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, till exempel 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, med mera.

4 Tillämpningsundantag

- 4.1 Konkurrensklausul kan inte göras gällande när anställningen upphört på grund av 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 konkurrens-hänseende 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, bland annat 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 (perdurande) vite, det vill säga vite avseende viss tidsperiod, till exempel 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 intermistiskt 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, bland annat 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 arbetstare 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, till exempel 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 oskäliga 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 från och med 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 överenskommits 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 överenskommits 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 skiljedomregler som finns i bilaga 1 i samtliga tvister om konkurrensklausuler om påkallandet skett den 1 december 2015 eller därefter.

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 uppräknings 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 uppräknings 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 självant 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

Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal mellan Svenskt Näringsliv och PTK med partsgemensamma kommentarer

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.

Kommentar

Användningen av konkurrensklausuler i anställningsavtal har sedan 1969 reglerats i överenskommelsen mellan SAF och SIF/SALF/CF angående begränsning av användningsområdet för och innehållet i så kallade konkurrensklausuler i tjänsteavtal. 1969 års avtal hade förhållandena i industrin som utgångspunkt vilket gjorde att tillämpningsområdet framför allt gällde uppgifter om teknisk utveckling. Under lång tid har det funnits behov av en förändrad reglering. I första hand gällde förändringsbehovet tillämpningsområdet som i 1969 års överenskommelse var alltför snävt eftersom det i princip kan finnas behov av skydd mot konkurrens i alla typer av verksamhet.

Mot den bakgrunden knyts tillämpningsområdet i det nya avtalet till begreppet företagshemligheter. Det ligger i såväl företagens som arbetstagarnas intresse att konkurrensklausuler kan användas för att skydda företagshemligheter. Det behovet och intresset gäller i alla olika typer av privat näringsverksamhet.

Företagshemligheter kan finnas i alla typer av verksamheter. Utvidgningen av tillämpningsområdet för konkurrensklausuler innebär emellertid inte ett förändrat synsätt i frågan om att konkurrensklausuler ska användas restriktivt. Avtalet ska alltså inte uppfattas på det sättet att en vid personkrets inom ett företag bör ha en konkurrensklausul i det enskilda anställningsavtalet. Som vi återkommer till ska företagets behov av skydd bedömas i förhållande till den enskilda arbetstagaren när man överväger att införa en konkurrensklausul i det enskilda anställningsavtalet. Det krävs naturligtvis att arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om en konkurrensklausul för att en sådan ska gälla i det enskilda anställningsförhållandet.

Eftersom förändringen av tillämpningsområdet är en väsentlig fråga och då den förändringen aktualiserat ett behov av bestämmelser som definierar den nyss nämnda personkretsen, är parterna överens om att det nya avtalet inte ska tolkas enbart som en ändring av 1969 års överenskommelse, utan att tolkning och tillämpning ska ske med utgångspunkten att detta avtal är ett nytt kollektivavtal.

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.

Kommentar till 1.1

En av parternas avsikter med det nya avtalet har varit att uppnå en enhetlig tillämpning rörande såväl organiserade som oorganiserade arbetstagare, samt rörande arbetstagare som är organiserade i arbetstagarorganisation som inte är part i kollektivavtal som är tillämpligt på anställningen. Som en samlingsbeteckning för arbetstagare som inte är bundna av avtalet genom sitt medlemskap i en kollektivavtalsbunden tjänstemannaorganisation, enligt ovan, används begreppet utanförstående.

- 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.

Kommentar till 1.2

Avtalets tillämpningsområde har i bestämmelsen begränsats till konkurrensklausuler som utgör en del av anställningsavtal, enligt närmare angivna kriterier. Avtalet reglerar således enbart konkurrensklausuler som införs i anställningsavtal i samband med anställningens ingående eller under bestående anställning och som innebär på visst sätt

utformat förbud att bedriva eller på annat sätt delta i konkurrerande verksamhet när förbudet är sanktionerat på det sätt som föreskrivs i avtalet. Det avgörande är emellertid att avtalet enbart är tillämpligt vad avser förbud att konkurrera med arbetsgivaren efter anställningen, det vill säga en förlängning av det konkurrensförbud som ligger i lojalitetsplikten enligt anställningsavtalet.

Det förekommer andra typer av avtal som delvis syftar till att ge arbetsgivaren skydd mot vad som kan uppfattas som illojala beteenden. Det kan till exempel vara fråga om förbud att värva den tidigare arbetsgivarens anställda och kunder eller avtal som tillåter konkurrens men som ålägger den tidigare arbetstagaren att under viss tid ersätta den tidigare arbetsgivaren med en del av inkomsten/vinsten från den del av verksamheten som riktar sig till den tidigare arbetsgivarens kunder. Sådana enskilda avtal ska, till exempel vad gäller skäligheten, inte bedömas enligt detta avtal utan enligt allmänna avtalsrättsliga principer.

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

Kommentar till 1.3

Arbetstagare i företagsledande eller därmed jämförlig ställning ska inte omfattas av detta avtal. Tillämpningsområdet har därför begränsats enligt samma formulering som 1 § lagen om anställningsskydd vad avser arbetstagare i företagsledande ställning. Tillämpningen av undantaget kan således ske enligt den etablerade rättspraxis som finns.

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, till exempel 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.

Kommentar till 2.1

Som en förutsättning för att avtala om en konkurrensklausul med en arbetstagare gäller att det i arbetsgivarens verksamhet finns företagshemligheter.

Begreppet företagshemligheter har samma innebörd som i lagen om skydd för företagshemligheter. Begreppet omfattar sådan information om affärs- eller driftförhållanden i en näringsidkares rörelse som näringsidkaren håller hemlig och vars röjande är ägnat att medföra skada för honom.

Informationen kan vara både sådana uppgifter som har dokumenterats i någon form och enskilda personers kännedom om uppgifter, kunskaper och vetande även om dessa inte har dokumenterats på något särskilt sätt. Informationen ska röra affärs- eller driftförhållanden i verksamheten och kan röra tekniska och kommersiella förhållanden men också information om affärshändelser av mer allmänt slag, till exempel marknadsundersökningar, marknadsplanering, kundregister, prissättningskalkyler och planer rörande reklamkampanjer.

Principen är att en företagshemlighet kan vara all slags information i verksamheten som en arbetstagare med adekvat utbildning kan omsätta i praktiskt resultat till skada i konkurrens hänseende. För att information om affärs- eller driftförhållanden i en näringsidkares rörelse ska kunna vara en företagshemlighet krävs också att näringsidkaren håller informationen hemlig. Begreppet hemlig innebär inte att det krävs fysiskt skydd eller motsvarande utan bedömningen sker med beaktande av samtliga omständigheter. Informationen ska betraktas som hemlig om det är klart att företaget sett till att den inte är tillgänglig för vem som helst som kan ha ett intresse av att ta del av den. Det får inte vara information som är allmänt känd.

Slutligen måste informationen ha ett värde för att kunna utgöra en företagshemlighet. Det fordras alltså att det medför skada eller risk för skada om informationen röjs.

Som nyss beskrivits måste det finnas företagshemligheter i verksamheten för att arbetsgivaren och arbetstagaren ska kunna komma överens om en konkurrensklausul i det enskilda anställningsavtalet. Som en ytterligare förutsättning i det enskilda fallet gäller att arbetstagaren har tillgång till eller får kännedom om företagshemligheter i anställningen samt dessutom att arbetstagaren själv kan utnyttja företagshemligheterna på ett sätt som medför skada i konkurrens hänseende. Det krävs inte att arbetsgivaren kan visa

konkret risk i förhållande till den enskilde arbetstagaren, det vill säga man måste inte visa eller göra sannolikt att arbetstagaren verkligen kommer att använda företagshemligheterna till skada för den tidigare arbetsgivaren.

En arbetstagare inom ett företag som inte har relevant utbildning eller erfarenhet inom ett visst område ska således inte bindas av en konkurrensklausul enbart av den anledningen att han eller hon skulle kunna komma över företagshemligheter. Om en sådan arbetstagare exempelvis olovligen skulle skaffa sig tillgång till företagshemligheter för att sälja till en konkurrent, aktualiseras en tillämpning av lojalitetsplikten i anställningen samt bestämmelserna i lagen om skydd för företagshemligheter. Arbetsgivarens möjligheter till rättsliga åtgärder i en sådan situation är därför att åberopa brott mot lojalitetsplikten i det enskilda anställningsavtalet eller brott mot lagen om skydd för företagshemligheter. Konkurrensklausuler ska alltså inte användas för att skydda verksamheten mot sådana obehöriga angrepp på företagshemligheter som täcks av lojalitetsplikten i det enskilda anställningsavtalet eller lagen om skydd för företagshemligheter.

En konkurrensklausul kan normalt inte komma i fråga för visstidsanställningar. Men i vissa undantagssituationer kan det vara motiverat. I anmärkningen anges exempel på situationer då en konkurrensklausul kan vara befogad i ett anställningsavtal för viss tid. Den ena är fallet att en arbetstagare fortsätter att vara anställd efter det att han eller hon fyllt 67 år. Parterna är överens om att det finns anledning att se positivt på att tjänstemän kommer överens med sin arbetsgivare om att fortsätta arbeta även efter 67 års ålder. Många gånger sker en fortsatt anställning i form av successiva visstidsanställningar eftersom bägge parter vill undvika den situationen att arbetsgivaren tvingas säga upp en arbetstagare som arbetat i företaget mycket länge till exempel på grund av bristande prestationsförmåga. Om det handlar om en arbetstagare som innehaft en utpräglad

förtroendeposition är det möjligt att arbetsgivaren inte vill utsätta sig för risken att vara utan konkurrensklausul och därför väljer att inte låta arbetstagaren fortsätta att vara anställd genom en visstidsanställning. I en sådan situation kan det vara befogat att låta även en visstidsanställning omfattas av en konkurrensklausul.

Den andra situationen som parterna diskuterat är då en expert på hög nivå anlitas för ett uppdrag under en begränsad tid, exempelvis för ett forskningsuppdrag. Ett sådant uppdrag kan utföras antingen som ett konsultuppdrag, det vill säga ett uppdrag som inte regleras som en anställning, eller inom ramen för en visstidsanställning. I det första fallet kan uppdragsavtalet innehålla regler om ett på visst sätt utformat konkurrensförbud. Det framstår då som helt omotiverat om arbetsgivaren inte på motsvarande sätt kan skydda sig i konkurrenshänseende i det fallet att det i stället blir fråga om en visstidsanställning. Vidare kan en tidigare ägare och företagsledare arbeta kvar efter en överlåtelse av rörelsen, vilket ofta sker i form av en visstidsanställning. Även i det fallet kan helt omotiverade verkningar uppstå om det inte vore möjligt att låta en konkurrensklausul ingå i ett visstidsanställningsavtal. Om konkurrensförbudet tas in i avtalet om aktieöverlåtelse är det tillåtet och det bör således vara tillåtet också att ta in motsvarande förbud i avtalet om visstidsanställning.

Som framgår finns alltså undantagsfall där det är befogat med konkurrensklausuler inom ramen för en visstidsanställning. I de fall den möjligheten utnyttjas är parterna överens om följande. Regeln att en konkurrensklausul inte kan göras gällande vid arbetsbrist ska inte tillämpas när en visstidsanställning upphör vid den avtalade tiden och inte följs av en ny anställning.

Huvudregeln är dock att konkurrensklausuler i normalfallet inte bör komma ifråga för visstidsanställningar.

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, med mera.

Kommentar till 3

I bestämmelsen beskrivs den intresseavvägning som ska ske när det gäller frågan om att införa en konkurrensklausul i ett enskilt anställningsavtal. Det ligger i både arbetsgivarens och arbetstagarens intresse att bedömningen görs noggrant. Rättsläget är sådant att bedömningen ska ske restriktivt.

4 Tillämpningsundantag

- 4.1 Konkurrensklausul kan inte göras gällande när anställningen upphört på grund av 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 fråntäda anställningen.

Kommentar till 4.1

Förutom att en konkurrensklausul inte kan göras gällande när anställningen upphör efter uppsägning på grund av arbetsbrist, har det i avtalet klargjorts att en konkurrensklausul inte kan göras gällande i en situation då arbetsgivaren väljer att upplösa anställningsförhållandet enligt

39 § lagen om anställningsskydd. Det innebär att en konkurrensklausul inte kan göras gällande om arbetsgivaren väljer att upplösa anställningsförhållandet efter en dom där en uppsägning på grund av personliga skäl eller ett avskedande ogiltigförklarats. I avskedandefallet fordras naturligtvis att domstolen funnit att avskedandet skett utan att det ens funnits saklig grund för uppsägning på grund av personliga skäl. En motsatt reglering skulle innebära att arbetsgivaren skulle kunna skilja arbetstagaren från anställningen av vilket skäl som helst och ändå hävda konkurrensförbudet. Det skulle stå i strid mot principerna för konkurrensklausuler.

Syftet med en konkurrensklausul är att skydda arbetsgivaren mot att arbetstagaren väljer att lämna verksamheten för att bedriva verksamhet i konkurrens med arbetsgivaren. Om arbetsgivaren själv väljer att upplösa anställningsförhållandet utan att det beror på arbetstagarens kontraktsbrott föreligger inte det skyddsintresset. Inte heller kan konkurrensklausulen göras gällande i en situation när arbetstagaren korrekt frånträder anställningen på grund av arbetsgivarens grova avtalsbrott enligt 4 § lagen om anställningsskydd.

Att arbetsgivaren inte kan kräva att arbetstagaren iakttar ett konkurrensförbud när arbetsgivaren valt att upplösa anställningsförhållandet och det inte beror på att arbetstagaren brutit mot anställningsavtalet följer av allmänna avtalsrättsliga principer och rimlighetsöverväganden. Detsamma gäller när arbetsgivaren så grovt brutit mot anställningsavtalet att arbetstagaren har rätt att frånträda anställningen. Det är en parallell till att arbetsgivaren helt eller delvis kan dra in ersättningen, efter ett hörande av berörda organisationer, när arbetstagaren gett arbetsgivaren grundad anledning att verkställa ett avsked (se kommentaren till 5.2.5). Att grova avtalsbrott som endera parten kan göra sig skyldig till får nu angivna konsekvenser följer av allmänna avtalsrättsliga principer och rimlighetsöverväganden.

- 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.

Kommentar till 4.2

Tidigare referens till ålder i en situation med nyutexaminerad arbetstagare har bytts ut mot en konstruktion enligt vilken en konkurrensklausul bör utformas så att den inte kan göras gällande tidigare än sex månader efter anställningstillfället av en nyutexaminerad arbetstagare såvida inte särskilda skäl talar för annat. Motsvarande bestämmelse i 1969 års överenskommelse avsåg nyanställningssituationen i förhållande till oerfarna unga personer. Den innebörden har bibehållits. Vad parterna i första hand avser med särskilda skäl är situationen då en arbetstagare som redan har yrkeserfarenhet anställs som nyutexaminerad, ev. efter en av arbetsgivaren betald utbildning. Det kan till exempel röra sig om en individ som tidigare varit anställd hos arbetsgivaren, som efter en vidareutbildning eller slutförande av tidigare bedrivna studier återigen anställs som "nyutexaminerad". Undantaget för särskilda skäl har införts för att undvika att bestämmelsen får till följd att inte någon nyutexaminerad under de första sex månaderna kan bindas av en konkurrensklausul, vilket som beskrivits skulle kunna leda till oönskade konsekvenser.

5 Klausulens utformning

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

Kommentar till 5

Som en allmän utgångspunkt gäller att en konkurrensklausul ska vara skälig för att kunna göras gällande. Till ledning för bedömning av skäligheten har ställts upp en rad kriterier, som bör vara uppfyllda för att en skälig klausul ska anses föreligga.

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 konkurrens-hänseende är kort. I andra fall ska bindningstiden inte överstiga 18 månader, om det inte finns särskilda skäl för detta.

Kommentar till 5.1

Angående bindningstiden gäller som utgångspunkt att den inte ska vara längre än vad som svarar mot arbetsgivarens behov. Parterna har med det uttrycket sökt markera vikten av att arbetsgivaren och arbetstagaren noggrant överväger vilken bindningstid som är rimlig för att skyddsintresset i verksamheten ska vara uppfyllt. Behovet varierar naturligtvis mellan olika verksamhetsområden och branscher. I en verksamhet med långa produktcykler, till exempel utveckling av militär utrustning, kan en längre bindningstid vara nödvändig. I andra fall kan det vara befogat med en kortare bindningstid. Ett sådant exempel kan vara verksamheter med utveckling av teknik inriktad mot privatkonsumenter om det är fråga om en snabb produktutveckling med korta produktcykler.

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 arbets-

tagaren 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, bland annat 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.

Kommentar till 5.2

Arbetsgivaren ska kompensera arbetstagaren för den ekonomiska förlust som arbetstagaren lider av att iaktta konkurrensklausulen. Detta gäller inte om anställningen upphör på grund av pensionering. I pensioneringsfallet gäller konkurrensförbudet, men ersättning utöver pensionen utgår inte. Som vi återkommer till är det ofta angeläget att arbets-

givaren och den arbetstagare som går i pension diskuterar behovet av och tillämpningen av konkurrensförbudet efter pensioneringen eftersom det troligen kommer att bli vanligt att arbetstagare vill fortsätta arbeta även efter pensionering, till exempel på konsultbasis. Parterna är ense om att det finns anledning att se positivt på en sådan utveckling.

Kravet på orsakssamband och allmänna principer vad gäller ersättning för inkomstförlust innebär att arbetstagaren är skyldig att begränsa inkomstförlusten inom ramen för vad som är skäligt. Det kan ske till exempel genom att han eller hon tar en anställning som inte står i konflikt med konkurrensförbudet. En arbetsgivare kan också välja att erbjuda arbetstagaren annat arbete inom arbetsgivarens verksamhet där arbetstagaren inte har tillgång till information som är känslig ur konkurrenssynpunkt. Om arbetsgivaren lämnar ett sådant erbjudande under tiden för konkurrensförbudet begränsar det naturligtvis skadan. Arbetstagaren måste normalt acceptera ett sådant erbjudande och om det avvisas får det direkt betydelse för arbetsgivarens ersättningskyldighet.

En annan effekt av kravet på orsakssamband mellan konkurrensklausulen och den lägre inkomsten är att det inte finns rätt till ersättning om arbetstagaren som slutat sin anställning inte har för avsikt att ta anställning hos en konkurrent som omfattas av förbudet i konkurrensklausulen. Om arbetstagaren har för avsikt att ägna sig åt en annan verksamhet som inte konkurrerar med arbetsgivarens föreligger inget orsakssamband mellan konkurrensklausulen och en eventuellt lägre inkomst. Saknas orsakssamband är arbetsgivaren naturligtvis inte skyldig att ersätta någon inkomstförlust.

Med hänsyn till principerna om att begränsa skadan samt om krav på orsakssamband kan en konkurrensklausul inte tolkas så att arbetstagaren under bindningstiden har en ovillkorlig rätt till betald ledighet.

Vad gäller storleken på kompensationen gäller samma nivå som enligt tidigare avtal. Dock ska endast hänsyn tas till tid under vilken arbetstagaren utfört arbete i normal omfattning enligt gällande anställningsavtal. Med detta avses att undvika oskäligen effekter för arbetstagare som är tjänstlediga, exempelvis föräldralediga, och som annars skulle drabbas av en lägre genomsnittlig inkomst på grund av bortavaro från arbetet.

Ersättning för inkomstförlust under det att en konkurrensklausul gäller är inte pensionsgrundande. En arbetstagare som omfattas av tjänstepension enligt ITP 1 och som överenskommer om en konkurrensklausul med sin arbetsgivare bör vara medveten om att i det fall klausulen faktiskt kommer i tillämpning kan det få en viss inverkan på arbetstagarens pension. Den situationen uppstår enbart om arbetsgivaren gör gällande konkurrensklausulen när arbetstagaren slutar och arbetstagaren faktiskt gör en inkomstförlust under den period då klausulen är i kraft. Ersättningen till arbetstagaren för olägenheten att inte ta viss konkurrerande anställning är som sagts inte pensionsgrundande. För arbetstagare som omfattas av ITP 2 saknar den frågan många gånger intresse i och med att arbetstagaren ofta tar anställning hos en ny arbetsgivare som omfattas av ITP-planen. Arbetstagaren anmäls då i de flesta fall till ITP 2 även hos den nya arbetsgivaren och den nya arbetsgivarens premiebetalning anpassas till intjänandet av den förmånsbaserade pensionen. Om arbetstagaren byter anställning till en arbetsgivare som inte omfattas av ITP-planen eller inte omfattas av ITP 2 är det ett övervägande som ligger helt på arbetstagaren att göra. Inom ramen för ITP 1, som är ett premiebaserat regelverk, finns inte den "automatik" som finns i ITP 2.

Den nu behandlade pensionsfrågan uppstår inte i och med överenskommelsen om det nya avtalet om konkurrensklausuler utan hänger samman med hur ITP-planen är konstruerad. Det är alltså i princip inte en fråga som parterna i det

här sammanhanget har att överväga men vi har ändå valt att i informationssyfte uppmärksamma saken i den gemensamma kommentaren. Parterna är överens om att arbetstagaren får ta upp diskussionen om eventuella effekter på arbetstagarens slutliga pension med sin arbetsgivare vid överenskommelsen om konkurrensklausul. Ett alternativ är då att arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om hur frågan ska hanteras om konkurrensklausulen faktiskt kommer i tillämpning, kanske efter att ha kontaktat Collectum för att få besked om huruvida frågan är beaktansvärd eller inte. Ett annat alternativ är att arbetstagaren tar upp frågan vid diskussionen med den nya arbetsgivaren om det är fråga om ett byte av anställning. På exakt samma sätt som idag måste arbetstagaren på eget ansvar beakta pensionsfrågan om han eller hon byter anställning till en arbetsgivare som inte tillämpar ITP-planen eller om arbetstagaren startar egen verksamhet.

I det fall en arbetstagare avskedas kan arbetsgivaren besluta att helt eller delvis dra in ersättningen för inkomstförlust under tiden för konkurrensförbudet. Arbetsgivarens beslut att helt eller delvis dra in ersättningen fattas efter det att frågan tagits upp till överläggning med berörd arbetsgivarorganisation samt den tjänstemannaorganisation som arbetstagaren är medlem i eller, för oorganiserad, den organisation som är kollektivavtalsbärare för det arbete som arbetstagaren utför. Det bör observeras att överläggningskyldigheten är en lämplighets- och ordningsregel samt att varken arbetstagaren eller arbetsgivaren är bunden av organisationernas uppfattningar. En arbetstagare vars ersättning helt eller delvis dragits in kan alltså väcka talan i skiljenämnden även om organisationerna varit eniga om att avskedandet skulle få effekten av indragen ersättning. Trots att bundenhet inte uppstår finns självfallet ändå anledning att utgå från att överläggningens resultat påverkar både arbetsgivarens beslut och utgången i en eventuell skiljetvist om ersättningen.

Anledningen till att ersättningen till en avskedad arbetstagare helt eller delvis kan dras in är att det skulle vara direkt stötande om en arbetstagare som grovt åsidosätter vad som gäller för anställningen skulle kunna få ersättning för att iakttä konkurrensförbudet. Kravet för ett avskedande har beträffande enstaka utlösande faktorer av Arbetsdomstolen formulerats på det sättet att arbetstagaren betett sig på ett sätt som inte ska behöva tålas i något rättsförhållande. Som tidigare har nämnts finns en motsvarighet till den här regeln på arbetsgivarsidan i det att arbetsgivaren inte kan hävda konkurrensförbudet om arbetsgivaren betar sig på ett sätt som ger arbetstagaren rätt att frånträda anställningen. Att en förpliktelse av skyddskaraktär kan ligga kvar på en part som gett motparten hävningsrätt utan att den felande parten har rätt till ersättning följer också av allmänna principer.

Det är självklart att en arbetsgivare inte kan undgå ersättningskyldighet genom att ogrundat avskeda arbetstagaren. Är avskedandet felaktigt kan två olika rättsföljder uppkomma. Den ena är att arbetsgivaren inte kan hävda konkurrensförbudet eftersom arbetsgivaren felaktigt avskedat arbetstagaren, utan att det ens förelegat saklig grund för uppsägning på grund av personliga skäl, och den andra är att arbetsgivaren är skyldig att betala ersättning för inkomstförlust enligt avtalet om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal om arbetstagaren följer konkurrensförbudet oavsett att avskedandet inte var rättsligt korrekt. Regeln ska emellertid inte förstås på det sättet att endera part måste utverka ett laga kraftvunnet avgörande rörande om avskedandet är lagligen grundat eller inte.

Avskedandefrågan blir en del av prövningen i ett eventuellt skiljeförfarande om arbetsgivarens ersättningskyldighet. Normalt kommer frågan att vara av prejudiciell art men det är möjligt för parterna att komma överens om att skiljenämnden är behörig att pröva anställningsskyddsfrågan med rättsverkan för anställningens bestånd och/eller skadeståndsfrågan enligt anställningsskyddslagen. Processuellt

finns anledning att uppmärksamma följande. Om en arbetstare har avskedats och han eller hon väljer att i domstol driva talan om ogiltighet av avskedandet mot arbetsgivaren kommer arbetstarens vara skyldig att under den tid tvisten pågår inte bedriva eller delta i verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens. Det följer redan av att arbetstarens talan går ut på att hans eller hennes anställning ska bestå. En sådan talan kan självfallet inte kombineras med ett agerande i praktiken som innebär att arbetstarens grovt åsidosätter sin lojalitetsplikt mot arbetsgivaren. Om arbetstarens i en sådan process får bifall till ett yrkande om interimistiskt beslut av innebörd att anställningen ska bestå, innebär beslutet att rättigheter och skyldigheter i anställningen ska iakttas, till exempel skyldigheten att betala lön och att iakttä lojalitetsplikten.

Om å andra sidan arbetstarens enbart driver en skadeståndstalan, det vill säga accepterar att anställningen har upphört, är det tänkbart att arbetstarens väljer att inte följa konkurrensförbudet. Det sker i så fall på egen risk att bli skadeståndsskyldig gentemot arbetsgivaren. En mera realistisk situation är därför att arbetstarens väljer att följa konkurrensförbudet men kombinerar skadeståndstalan med att begära ersättning enligt konkurrensklausulen på den grunden att arbetstarens anser att avskedandet inte är lagligt grundat. Skulle arbetstarens välja att inte följa konkurrensförbudet i konkurrensklausulen har arbetsgivaren naturligtvis möjlighet att påkalla prövning av den saken, även interimistisk, i skiljenämnden.

Om frågan om konkurrensförbudet och avskedandet handläggs i olika processer, den första i skiljenämnd och den andra i domstol, är det rimligt att förvänta sig att skiljenämnden avvaktar att frågan om avskedandet rättskraftigt har avgjorts. Det bör dock observeras att parterna pekat på möjligheten att låta bägge rättsfrågorna avgöras i skiljenämnden. I skiljedomsreglerna finns angivet att parter som tvistar om en konkurrensklausul kan träffa avtal om att

skiljenämnden är behörig att pröva även tvister rörande därmed sammanhängande frågor, till exempel angående lagen om skydd för företagshemligheter och lojalitetsplikt. Om den möjligheten utnyttjas undviker parterna de olägenheter i fråga om tidsutdräkt och extra höga kostnader som alltid är förknippade med att driva dubbla processer som gäller samma rätts- och bevisfrågor.

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.

Kommentar till 5.3.1

Innebörden av bestämmelsen framgår av ordalydelsen. I det fall ett normerat skadestånd bestäms ska det vara satt i rimlig relation till arbetstagarens lön. Arbetstagarens ekonomiska förhållanden vid sidan av anställningen saknar alltså betydelse, det vill säga nivån på det normerade skadeståndet ska inte påverkas av om arbetstagaren är välbeställd eller inte. Begreppet normerat skadestånd innebär att det inte krävs att arbetsgivaren för bevisning om den verkliga skadan för att det normerade skadeståndet ska kunna dömas ut av skiljenämnden. Det räcker att ett avtalsbrott kan konstateras. I anmärkningen klargörs att skadeståndet och vitet har olika syften. Skadeståndet är en sanktion för avtalsbrottet medan vitet, som vi återkommer till strax, syftar till att arbetsgivaren ska kunna se till att arbetstagaren upphör att bryta mot konkurrensförbudet. Som framgår av anmärkningen ska det inte betraktas som ett nytt avtalsbrott

om arbetstagaren fortsätter en konkurrerande anställning eller en konkurrerande verksamhet. Att fortsätta ett förbjudet beteende ska anses vara ett och samma avtalsbrott men det kan bli kännbara konsekvenser eftersom frågan om återkommande vite kan aktualiseras (jfr 5.4). Det är dock fråga om ett nytt avtalsbrott om arbetstagaren efter att ha begått ett avtalsbrott tar en ny anställning i konkurrerande verksamhet eller påbörjar en ny konkurrerande verksamhet.

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

Kommentar till 5.3.2

Det finns en motsvarighet till bestämmelsen om jämkning i 1969 års överenskommelse. Att uttömmande ange i vilka situationer det kan komma i fråga med en jämkning av skadeståndet är inte möjligt. Tillämpningen ska ske i enlighet med allmänna principer för jämkning av skadestånd. Det har naturligtvis betydelse om arbetstagarens avtalsbrott skett uppsåtligt eller av oaktsamhet och i så fall med vilken grad av oaktsamhet. En situation där jämkning skulle kunna komma i fråga är om arbetstagaren frågat arbetsgivaren om en viss verksamhet kan anses tillåten. Om arbetsgivaren då ger besked om att verksamheten inte är tillåten men beskedet i delar är dunkelt och arbetstagaren därför missuppfattar beskedet skulle jämkning kunna vara motiverad på grund av att arbetstagaren gjort ett ursäktligt misstag.

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, det vill säga vite avseende viss tidsperiod, till exempel 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.

Kommentar till 5.4

Återkommande (perdurerande) vite kan dömas ut av den skiljenämnd som har att handlägga tvister rörande avtalet. Sådant vite ska kunna dömas ut i situationer då en arbetstagare brutit mot ett konkurrensförbud till exempel genom att ta anställning i en konkurrerande verksamhet, om arbetstagaren fortsätter den konkurrerande verksamheten efter att arbetsgivaren har påtalat brottet mot konkurrensklausulen.

Som huvudregel ska skadeståndet i punkten 5.3 anses som tillräcklig sanktion för brott mot konkurrensklausulen. I praktiken har det visat sig att den nya arbetsgivaren i vissa fall ersätter arbetstagaren för skadestånd som arbetstagaren är skyldig att betala till sin förra arbetsgivare. Skyddet

som konkurrensförbudet är tänkt att ge blir då mycket urvattnat, då ett maximalt skadestånd om sex månadslöner för ett företag, åtminstone ett större, inte har en tillräckligt avskräckande effekt. Som vi tidigare redovisat har vi även i det nya avtalet behållit den logiska konstruktionen att det inte ska anses vara ett nytt avtalsbrott att till exempel fortsätta en konkurrerande anställning. Det fordras därför att den arbetsgivaren i förhållande till vilken arbetstagarens avtalsbrott är begånget har en annan möjlighet att åstadkomma att det otillåtna beteendet upphör.

Skiljenämnden ska därför i en tvist kunna besluta om ett återkommande vite i syfte att den konkurrerande verksamheten ska upphöra. Vitets storlek och hur återkommande det ska vara, får bedömas av nämnden med beaktande av parternas yrkanden och de omständigheter som anförs. Utgångspunkten är att nämnden ska bestämma vitet till en sådan nivå att konkurrensen ska upphöra. Den arbetsgivare som drabbas av den otillåtna konkurrensen kan också yrka att det beslutade vitet höjs eller förfaller till betalning vid tätare intervall, för det fall det vite som nämnden tidigare beslutat inte visar sig räcka för att den otillåtna konkurrensen ska upphöra.

Återkommande vite kan bestämmas både interimistiskt och slutligt. För att en arbetsgivare ska kunna framställa yrkande om interimistiskt beslut behöver inte förhandlingskravet enligt gällande förhandlingsordning vara uppfyllt. Skiljenämnden kan alltså besluta om återkommande vite före eller under pågående förhandlingar om arbetsgivaren kan presentera tillräcklig utredning så att kraven för ett bifall till yrkandet är uppfyllda. Syftet med detta är att en arbetsgivare som drabbas av otillåten konkurrens ska kunna agera snabbt för att få konkurrensen att upphöra, och inte behöva invänta slutförandet av förhandlingar. Vid en tidsutdräkt på bara någon eller några månader kan arbetsgivaren orsakas irreparabel skada i konkurrenshänseende.

Bestämmelserna om återkommande vite hänvisar i övrigt till 15 kap. Rättegångsbalken vilket bland annat innebär att skiljenämnden kan förordna att arbetsgivaren ska ställa säkerhet för den skada som kan följa av beslutet att den konkurrerande verksamheten vid äventyr av vite ska upphöra.

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.

Kommentar till 6.1

Utgångspunkten i resonemangen kring upphävande och begränsningar av konkurrensklausuler som är i kraft, det vill säga som är del av ett individuellt anställningsavtal, är att en konkurrensklausul är en begränsning för den enskilda individen. Ett upphävande eller en begränsning av en konkurrensklausul är således typiskt sett att anse som positivt för individen. Utgångspunkten är alltså att arbetsgivaren har en ensidig rätt att begränsa eller upphäva konkurrensklausulen till dess anställningen upphört.

Anser en arbetstagare som är bunden av en konkurrensklausul att han eller hon inte borde vara det eller i vart fall att klausulens omfattning eller bindningstid borde begränsas, ska arbetstagaren ta upp detta med arbetsgivaren. En anledning till att behovet av konkurrensklausulen inte längre är

detsamma kan exempelvis vara att arbetstagaren har en annan tjänst än när konkurrensklausulen infördes i anställningsavtalet. Ett annat exempel är att arbetsgivarens eller konkurrerande bolags verksamhet har förändrats på ett sådant sätt att det påverkar behovet av konkurrensklausulen.

Även arbetsgivaren ska på eget initiativ överväga om det finns ett behov av de konkurrensklausuler som finns med anställda i företaget. Arbetsgivaren har inte någon fördel av att det ligger kvar konkurrensklausuler som inte längre är motiverade. Arbetsgivaren har, som sagts, möjlighet att ensidigt begränsa (exempelvis genom att korta bindningstiden, snäva in tillämpningsområdet vad avser konkurrerande verksamheter eller geografiskt område) eller att helt upphäva klausulen. Arbetsgivaren ska underrätta arbetstagaren om förändringen. Underrättelseskyldigheten är en ordningsregel och inte ett formkrav.

- 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, bland annat 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, till exempel 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 oskäliga 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.

Kommentar till 6.2

En arbetstagare som är bunden av en konkurrensklausul och som avser att sluta sin anställning ska som huvudregel meddela arbetsgivaren detta. Skälet är att arbetsgivaren och arbetstagaren slutligen ska överlägga om konkurrensklausulens tillämpning och då noggrant överväga om konkurrensförbudet över huvud taget behövs och i så fall vilket omfång och vilken bindningstid som är lämplig. I många fall kan frågor om en konkurrensklausuls tillämpning lösas i sådana överläggningar. Det är tänkbart att arbetsgivaren gör bedömningen att den arbetsgivare hos vilken arbetstagaren överväger att ta anställning, eller den verksamhet som arbetstagaren överväger att starta, inte är en sådan konkurrerande verksamhet som omfattas av konkurrensförbudet, eller är en verksamhet som arbetsgivaren inte har några synpunkter på att arbetstagaren engagerar sig i.

Det är även tänkbart att verksamheten är konkurrerande, men att konkurrensklausulen kan begränsas, exempelvis till att avse en kortare tidsperiod än den på förhand i konkurrensklausulen avtalade. Ofta går det i överläggningen att komma fram till konstruktiva lösningar som tillgodoser bägge parterns intressen.

En arbetstagare som säger upp sin anställning utan att först meddela sin arbetsgivare har också en skyldighet att komma till överläggning, för det fall arbetsgivaren begär det. Tanken är att även en arbetstagare som av någon anledning inte velat ta upp en diskussion med arbetsgivaren, till exempel för att relationen parterna emellan är ansträngd, ska komma till en överläggning i syfte att undvika tvister och få till stånd en rimlig tillämpning av konkurrensklausulen.

Det ligger en informationsplikt på arbetstagaren som bland annat avser detaljerna kring den verksamhet som arbetstagaren planerar att engagera sig i.

Begär arbetstagaren besked från arbetsgivaren om klausulen ska tillämpas eller inte ska arbetsgivaren lämna sådant besked. Beskedet ska lämnas inom två veckor från det att arbetsgivaren fått den information som behövs för att kunna göra bedömningen.

En speciell situation är den som behandlas i sista stycket, då en arbetstagare har sagt upp sin anställning utan att ha meddelat arbetsgivaren, och har inrättat sig efter klausulen i den form som den avtalats med arbetsgivaren, till exempel avseende viss bindningstid. PTK har anfört det exemplet att arbetstagaren har avtalat om en ny anställning med en ny arbetsgivare med tillträde först efter det att konkurrensförbudets bindningstid har löpt ut och att arbetstagaren under tiden fram till tillträdesdatumet trots ansträngningar inte kunnat få annan anställning eller enbart en anställning med klart lägre lön än tidigare. Om arbetsgivaren i ett sådant fall meddelar arbetstagaren att arbetsgivaren kortar

bindningstiden väsentligt, alternativt att klausulen inte ska göras gällande över huvud taget, kan det skapa betydande olägenheter för arbetstagaren om det visar sig att arbetstagaren inte får tillträda den kommande anställningen tidigare. I den undantagssituationen kan arbetstagaren begära att få klausulen jämkad. Ett villkor är att arbetstagaren kan visa att arbetsgivarens besked om upphävandelförkortad bindningstid orsakar väsentlig olägenhet. Arbetstagaren måste alltså visa att han eller hon inrättat sig efter klausulen, att arbetstagaren inte kan förmå sin kommande arbetsgivare att ändra på tillträdesdatum, och att arbetstagaren lider ekonomisk skada på grund av arbetsgivarens beslut att begränsa klausulen. Vid bedömningen av jämkningsfrågan ska det beaktas om arbetstagaren tagit upp frågan om behovet av konkurrensklausulen med arbetsgivaren på det sätt som avses i punkten 6.1, det vill säga om arbetstagaren gjort försök att komma till rätta med problematiken kring behovet av konkurrensklausulen.

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.

Kommentar till 7

En exempelklausul har bilagts avtalet. Exempelklausulen ska ses som vägledning till hur en klausul kan utformas och kan underlätta tillämpningen av avtalet och minimera risker för att det tillämpas felaktigt. Det är inte parternas avsikt att en klausul som avviker från exempelklausulens utformning skulle vara ogiltig. Avvikelser i materiellt hänseende kan emellertid få effekter vid bedömningen av klausulens skälighet och därmed klausulens giltighet.

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 arbetstagarare ska arbetsgivaren skriftligen erbjuda arbetstagararen att begära överläggning. Den utanförstående arbetstagararen 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 arbetstagararen haft möjlighet att begära överläggning.

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

Kommentar till 8

Tvistlösningsreglernas innebörd framgår tydligt av avtalstexten och behöver inte närmare kommenteras.

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.

Kommentar till 9

För den skiljenämnd som är behörig att pröva tvister på avtalets område gäller ett skiljedomsreglemente som bilagts avtalet. Procedurreglerna syftar till en rättssäker, effektiv och snabb process.

10 Överenskommelsens giltighetstid m m

Denna överenskommelse gäller mellan Svenskt Näringsliv och PTK från och med 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.

Skiljedomregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister

Innehåll

Skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister.....	50
§ 1 Om skiljenämnden.....	50
Inledande av skiljeförfarande.....	51
§ 2 Påkallelsekrift	51
§ 3 Inledande av skiljeförfarande	51
§ 4 Svar på påkallelsekriften.....	51
§ 5 Begäran om komplettering.....	52
§ 6 Tidsfrister	52
§ 7 Översändande av handlingar.....	52
§ 8 Avvisning.....	53
§ 9 Sammanläggning.....	53
Skiljenämndens sammansättning.....	54
§ 10 Skiljenämndens sammansättning.....	54
§ 11 Utseende av ordförande	54
§ 12 Utseende av övriga skiljemän (tresits)	55
§ 13 Jävsinvändningar.....	55
Förfarandet inför skiljenämnden.....	56
§ 14 Handläggningen av skiljeförfarandet	56
§ 15 Skiljeförfarandets säte	56
§ 16 Preliminär tidsplan	56
§ 17 Skriftliga inlagor	56
§ 18 Ändring av talan	57
§ 19 Förhandlingar.....	57
§ 20 Vilandeförklaring.....	58
§ 21 Beslut om återkommande (perdurerande) vite.....	58
§ 22 Utevaro och annan underlåtenhet	59
§ 23 Preklusion.....	59
§ 24 Handläggningens avslutande	59

Om bevisning	60
§ 25 Bevisning	60
§ 26 Vittnen	60
§ 27 Sakkunniga utsedda av skiljenämnden	60
Skiljedomar och beslut	62
§ 28 Skiljedomar och beslut	62
§ 29 Meddelande av skiljedom	62
§ 30 Särskild skiljedom	62
§ 31 Förlikning eller andra skäl till att avsluta skiljeförfarandet ..	63
§ 32 Skiljedomens verkan	63
§ 33 Domsreferat	63
Kostnader för skiljeförfarandet	64
§ 34 Kostnader för skiljeförfarandet	64
§ 35 Parts kostnader	64
Generalklausuler	65
§ 36 Utfyllande regler	65
§ 37 Sekretess	65
§ 38 Verkställighet	65

Skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister

§ 1 Om skiljenämnden

Skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister (“skiljenämnden”) avgör tvister enligt reglerna i avtalet angående rätten till arbetstagares uppfinningar, samt enligt reglerna i avtalet om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal; båda mellan Svenskt Näringsliv och PTK.

Om det i en tvist rörande tolkning och tillämpning av avtalet om konkurrensklausuler mellan samma parter även finns tvist rörande lagen om skydd för företagshemligheter, lojalitetsplikt och därmed sammanhängande frågor, kan de tvistande parterna träffa avtal om att skiljenämnden är behörig att pröva samtliga sådana rättstvister mellan parterna.

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

Inledande av skiljeförfarande

§ 2 Påkallelseskrift

- (1) En påkallelseskrift ska innehålla
 - (i) uppgifter om parternas namn, adresser, telefonnummer samt e-postadresser,
 - (ii) såvitt känt, parternas ombuds namn, adresser, telefonnummer samt e-postadresser,
 - (iii) en sammanfattning av tvisten,
 - (iv) preliminära uppgifter om kärandens yrkanden,
 - (v) namn, adress, telefonnummer samt e-postadress till den skiljeman som käranden har utsett.
- (2) Påkallelseskrift ska skickas till motpart samt till Svenskt Näringsliv och PTK.
- (3) Svenskt Näringsliv och PTK ska skicka påkallelseskriften till den ordförande som enligt § 11 ska vara ordförande i skiljeförfarandet.

§ 3 Inledande av skiljeförfarande

Skiljeförfarandet anses vara inlett den dag då Svenskt Näringsliv såväl som PTK mottagit påkallelseskriften.

§ 4 Svar på påkallelseskriften

- (1) Ordföranden ska ange en tid inom vilken svaranden ska inge ett svar på påkallelseskriften till skiljenämnden. Om inte särskilda omständigheter talar för en längre tid, bör tiden inom vilken svaranden ska inge ett svar bestämmas till högst tre veckor. Svaret ska innehålla
 - (i) medgivande eller bestridande av de yrkanden som framställts i påkallelseskriften,

- (ii) preliminära uppgifter om eventuellt genkärsmål, kvittningsyrkande eller kvittningsinvändning,
 - (iii) namn, adress, telefonnummer samt e-postadress till den skiljeman som svaranden har utsett.
- (2) Ordföranden ska skicka svaret till kändanden. Kändanden ska beredas tillfälle att yttra sig över svaret.
- (3) Underlåtenhet av svaranden att inge ett svar utgör inte hinder för skiljeförfarandets fortsatta handläggning.

§ 5 Begäran om komplettering

Ordföranden får begära att en part kompletterar någon av sina skriftliga inlagor som ingivits till skiljenämnden. Om kändanden underlåter att följa en sådan begäran, får skiljenämnden avvisa målet. Om svaranden underlåter att följa sådan begäran avseende ett genkärsmål, ett kvittningsyrkande eller en kvittningsinvändning, får skiljenämnden avvisa genkärsmålet, kvittningsyrkandet eller kvittningsinvändningen. Underlåter svaranden att i något annat hänseende följa en begäran om komplettering utgör det inte heller hinder för skiljeförfarandets fortsatta handläggning.

§ 6 Tidsfrister

Ordföranden får, på begäran av en part eller på eget initiativ, förlänga en tidsfrist som en part har fått för att uppfylla en viss begäran.

§ 7 Översändande av handlingar

- (1) Handlingar från skiljenämnden ska skickas till adressatens senast kända adress.
- (2) Handlingar ska i den utsträckning det är möjligt skickas med e-post. Handlingar kan även skickas med bud, rekommenderat brev, eller på annat lämpligt sätt.

- (3) En handling som har skickats enligt andra stycket ska anses ha kommit adressaten tillhanda den dag som den normalt skulle ha mottagits med det valda kommunikationssättet.

§ 8 Avisning

Skiljenämnden ska avvisa målet, helt eller delvis, om det är uppenbart att skiljenämnden saknar behörighet att befatta sig med tvisten.

§ 9 Sammanläggning

Påkallas flera skiljeförfaranden rörande avtalet angående rätten till arbetstagares uppfinningar mellan samma arbetsgivare och arbetstagare rörande flera olika uppfinningar eller mellan samma arbetsgivare och flera arbetstagare rörande samma uppfinning, får skiljenämnden besluta att skiljeförfarandena får sammanläggas. Ett sådant beslut får endast fattas efter samråd med parterna.

Skiljenämndens sammansättning

§ 10 Skiljenämndens sammansättning

- (1) Skiljenämnden består av en eller flera fasta ordföranden. Ordföranden eller ordförandena ska utse sekreterare.
- (2) Skiljenämnden i ett enskilt skiljeförfarande består som huvudregel av en ordförande och två partsutsedda skiljemän (tresits).
- (3) Parterna kan komma överens om att tvisten ska avgöras enbart av en ordförande (ensits), vilket i så fall ska ske om inte ordföranden finner att det är uppenbart olämpligt.
- (4) En utanförstående arbetstagare kan i en tvist rörande avtalet om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal begära att tvisten ska avgöras i ensits.

§ 11 Utseende av ordförande

- (1) Ordföranden eller ordförandena utses av Svenskt Näringsliv och PTK med treårsförordnanden. Ordförandens behörighet gäller dock alltid till dess att ett påbörjat skiljeförfarande slutförts.
- (2) Finns flera ordföranden utsedda, ska till ordförande i visst skiljeförfarande utses en av dessa. Utseende till ordförande sker i turordning. Ordförandena har möjlighet att sinsemellan överenskomma om avvikelse från denna regel i ett enskilt skiljeförfarande. Avvikelse påverkar emellertid inte turordningen för kommande skiljeförfaranden.
- (3) Skulle det visa sig att behov av fler än två ordföranden finns, kan Svenskt Näringsliv och PTK bestämma att viss eller vissa ordförande enbart ska handha skiljeförfaranden av en speciell typ.

§ 12 Utseende av övriga skiljemän (tresits)

- (1) Skiljenämnden består förutom av ordförande av partsutsedda skiljemän, vilka utses inom ramen för varje enskilt skiljeförfarande.
- (2) Berörda arbetsgivar- respektive arbetstagarförbund utser vardera en skiljeman. Det gäller även i tvister där en eller båda organisationerna förklarat att förbundet avstår från att föra medlemmens talan inför skiljenämnden.
- (3) I tvist med utanförstående arbetstagare utses skiljeman som huvudregel av arbetstagaren varvid berört arbetsgivarförbund utser den andra skiljemannen.

Den utanförstående arbetstagaren har dock alternativet att begära att Svenskt Näringsliv respektive PTK ska utse vardera en skiljeman i tvisten. Svenskt Näringslivs respektive PTKs val av skiljeman ska ske i samråd med arbetsgivar- respektive arbetstagarförbund inom berört avtalsområde.

- (4) Om part i en enskild tvist underlåter att utse en skiljeman, ska Svenskt Näringsliv respektive PTK utse skiljeman för parten; Svenskt Näringsliv om underlåtenheten ligger hos arbetsgivarparten, samt PTK om underlåtenheten ligger hos arbetstagarparten.

§ 13 Jävsinvändningar

I tvist mellan organiserad arbetsgivare och organiserad arbetstagare som företräds av sina respektive organisationer ska parterna i tvisten sinsemellan hantera frågor om de partsutsedda skiljemännen som lämplighetsfrågor. Det förutsätts att parterna kan komma överens och att frågor om entledigande av skiljeman på grund av bristande förtroende för skiljemans opartiskhet inte uppkommer.

Förfarandet inför skiljenämnden

§ 14 Handläggningen av skiljeförfarandet

Skiljenämnden ska alltid handlägga skiljeförfarandet på ett opartiskt, ändamålsenligt och snabbt sätt som ger parterna lika möjligheter att i skäligen omfattning utföra sin talan.

§ 15 Skiljeförfarandets säte

- (1) Skiljeförfarandet ska ha sitt säte i Stockholm.
- (2) Skiljenämnden får, efter samråd med parterna, hålla förhandlingar på den plats den anser är lämplig. Skiljenämnden får träffas och hålla överläggningar på den plats som den anser är lämplig.
- (3) Skiljedomen ska anses vara meddelad i Stockholm.

§ 16 Preliminär tidsplan

Skiljenämnden ska omgående efter det att skiljeförfarande inletts samråda med parterna i syfte att fastställa en preliminär tidsplan för handläggningen av skiljeförfarandet. Skiljenämnden ska skicka den preliminära tidsplanen till parterna.

§ 17 Skriftliga inlagor

- (1) Käranden ska inom den tid som ordföranden bestämmer inge ett käromål. Om inte särskilda omständigheter talar för en längre tid, bör tiden inom vilken käranden ska inge käromål bestämmas till högst tre veckor. Käromålet ska, om sådana uppgifter inte redan har lämnats, innehålla
 - (i) preciserade yrkanden,
 - (ii) de omständigheter som käranden åberopar och
 - (iii) de handlingar som käranden åberopar.
- (2) Svaranden ska inom den tid som ordföranden bestämmer inge ett svaromål. Om inte särskilda omständigheter talar för en

längre tid, bör tiden inom vilken svaranden ska inge svaromål bestämmas till högst tre veckor. Svaromålet ska, om sådana uppgifter inte redan har lämnats, innehålla

- (i) uppgift om och i vilken mån svaranden medger eller bestrider karendens yrkanden,
 - (ii) de omständigheter som svaranden åberopar,
 - (iii) eventuellt genkärsmål, kvittningsyrkande eller kvittningsinvändning och de grunder som åberopas till stöd för detta och
 - (iv) de handlingar som svaranden åberopar.
- (3) Skiljenämnden eller ordföranden får förelägga parterna att inkomma med ytterligare skriftliga inlagor. Om inte särskilda omständigheter talar för en längre tid, bör tiden inom vilken part ska inkomma med inlaga bestämmas till högst två veckor.

§ 18 Ändring av talan

När som helst fram till dess att handläggningen förklaras avslutad enligt § 24 får en part ändra eller komplettera sitt käromål, genkärsmål, kvittningsyrkande eller sin kvittningsinvändning, under förutsättning att skiljenämnden inte anser att det är olämpligt att tillåta ändringen eller tillägget med hänsyn till att ändringen eller tillägget görs sent, den olägenhet som detta innebär för motparten och övriga omständigheter.

§ 19 Förhandlingar

- (1) Förhandling ska hållas om en part begär det eller om skiljenämnden anser att det är lämpligt.
- (2) Skiljenämnden ska i samråd med parterna bestämma datum, tid och plats för förhandlingen och i skälig tid dessförinnan underätta parterna om detta.
- (3) Om parterna inte har kommit överens om annat ska förhandlingar äga rum bakom stängda dörrar.

§ 20 Vilandeförklaring

- (1) I tvist rörande avtalet angående rätten till arbetstagares uppfinningar kan en part begära vilandeförklaring av målet. En förutsättning för vilandeförklaring är att parten kan visa att det skulle gynna utredningen av en omtvistad uppfinnings värde.
- (2) Skiljenämnden kan fatta beslut om vilandeförklaring i högst fyra år.

§ 21 Beslut om återkommande (perdurande) vite

- (1) I tvist rörande avtalet om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal kan skiljenämnden besluta om återkommande (perdurande) vite.
- (2) Skiljenämnden kan besluta om återkommande vite om arbetstagaren som är föremål för tvist tagit en anställning som enligt en konkurrensklausul är otillåten eller på annat sätt, direkt eller indirekt, bedriver otillåten konkurrerande verksamhet, och fortsätter eller återupptar den konkurrerande verksamheten sedan brottet mot klausulen påtalats.
- (3) Vitet ska sättas avseende viss tidsperiod, till exempel för varje dag, vecka, eller månad som brottet fortgår, i syfte att konkurrensen ska upphöra. Vid utformning och bestämmande av återkommande vite 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.
- (4) Återkommande vite i syfte att få en otillåten konkurrerande verksamhet att upphöra kan bestämmas genom interimistiskt beslut. Skiljenämnden kan ta upp sådan prövning 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 för att det kan befaras att arbetstagaren bryter mot konkurrensklausulen på sätt som sägs i andra stycket.

- (5) Beträffande prövning av yrkande om vite gäller i övrigt 15 kap rättegångsbalken i tillämpliga delar. I fråga om verkställighet se § 38 andra punkten.

§ 22 Utevaro och annan underlåtenhet

- (1) Om käranden utan giltigt skäl underlåter att inge käromål enligt § 17 ska skiljenämnden, under förutsättning att svaranden inte har framställt ett genkärsmål, avsluta handläggningen av skiljeförfarandet.
- (2) Om en part utan giltigt skäl underlåter att inge svaromål eller något annat skriftligt yttrande enligt § 17, uteblir från en förhandling eller på annat sätt underlåter att ta tillvara sin rätt att utföra sin talan, får skiljenämnden fortsätta handläggningen av skiljeförfarandet och meddela en skiljedom.
- (3) Om en part utan giltigt skäl underlåter att följa någon föreskrift, något krav i dessa regler eller något processuellt beslut som skiljenämnden har meddelat får skiljenämnden dra de slutsatser som den anser är lämpliga.

§ 23 Preklusion

En part som under skiljeförfarandet underlåter att utan dröjsmål invända mot att dessa regler eller andra regler som är tillämpliga på förfarandet inte har följts, ska anses ha avstått från rätten att åberopa en sådan avvikelse.

§ 24 Handläggningens avslutande

Skiljenämnden ska förklara att handläggningen av skiljeförfarandet är avslutad när den anser att parterna har beretts möjlighet att i skälig omfattning utföra sin talan. Innan en slutlig skiljedom har meddelats får skiljenämnden, på eget initiativ eller på ansökan av en part, återuppta handläggningen av skiljeförfarandet om synnerliga skäl föreligger.

Om bevisning

§ 25 Bevisning

- (1) Bevisningens tillåtlighet, relevans och bevisvärde ska bestämmas av skiljenämnden.
- (2) Skiljenämnden får förelägga en part att ange vilken skriftlig bevisning som den avser att åberopa och vilka omständigheter bevisningen är avsedd att styrka.
- (3) På begäran av en part får skiljenämnden förelägga en part att lämna ut de skriftliga handlingar eller andra bevis som kan vara av betydelse för utgången i målet.

§ 26 Vittnen

- (1) Inför en förhandling får skiljenämnden förelägga parterna att ange vilka vittnen eller sakkunniga som parten avser att kalla och vilka omständigheter förhören är avsedda att styrka.
- (2) Vittnesmål och utsagor av partsutsedda sakkunniga får inges som undertecknade skriftliga utsagor.
- (3) Vittnen eller sakkunniga, vars vittnesmål eller sakkunnigutsaga som en part åberopar, ska närvara vid förhandlingen så att de kan höras om inte parterna har kommit överens om annat.
- (4) Om en part vill att ett vittne eller en sakkunnig ska höras under ed eller en part höras under sanningsförsäkran, får parten efter tillstånd av skiljenämnden göra ansökan om det hos tingsrätten. Anser skiljenämnden att åtgärden är befogad med hänsyn till utredningen, ska de lämna tillstånd till ansökan.

§ 27 Sakkunniga utsedda av skiljenämnden

- (1) Efter samråd med parterna får skiljenämnden utse en eller flera sakkunniga för att uttala sig om specifika frågor som skriftligen angetts av skiljenämnden.

- (2) När ett utlåtande från en sakkunnig som utsetts av skiljenämnden mottas, ska skiljenämnden skicka utlåtandet till parterna och bereda parterna tillfälle att skriftligen yttra sig över det.
- (3) På begäran av en part ska parterna beredas tillfälle att höra sakkunniga som har utsetts av skiljenämnden vid en förhandling.

Skiljedomar och beslut

§ 28 Skiljedomar och beslut

- (1) Skiljedomar och skiljenämndens övriga beslut ska fattas av en majoritet av skiljemännen. Om en majoritet inte uppnås ska ordförandens mening gälla.
- (2) Skiljenämnden får besluta att ordföranden ensam får fatta beslut i handlägningsfrågor.

§ 29 Meddelande av skiljedom

- (1) Skiljenämnden ska meddela skiljedomen skriftligen och ska, om parterna inte har kommit överens om annat, ange domskäl.
- (2) Dagen då skiljedomen meddelas och skiljeförfarandets säte ska anges i skiljedomen.
- (3) En skiljedom ska vara undertecknad av skiljemännen. Om en skiljeman underlåter att underteckna skiljedomen får skiljedomen undertecknas av en majoritet av skiljemännen eller, om en majoritet inte kan uppnås, av ordföranden under förutsättning att skälet för att en underskrift saknas anges i skiljedomen.
- (4) Skiljenämnden ska utan dröjsmål skicka skiljedomen med motagningsbevis till parterna samt till Svenskt Näringsliv och PTK.
- (5) En skiljemans underlåtenhet att utan giltigt skäl delta i skiljenämndens överläggningar i en viss fråga utgör inte något hinder för övriga skiljemän att fatta beslut.

§ 30 Särskild skiljedom

Skiljenämnden får avgöra en särskild fråga eller en del av tvisten genom en särskild skiljedom.

§ 31 Förlikning eller andra skäl till att avsluta skiljeförfarandet

- (1) Om parterna träffar en förlikning innan en slutlig skiljedom meddelas får skiljenämnden på begäran av båda parterna fastställa förlikningen genom en skiljedom.
- (2) Om skiljeförfarandet av andra skäl avslutas innan en slutlig skiljedom meddelas ska skiljenämnden fastställa att skiljeförfarandet är avslutat genom en skiljedom.

§ 32 Skiljedomens verkan

En skiljedom är slutlig och bindande för parterna när den har meddelats. Parterna förbinder sig att rätta sig efter skiljedomens utan dröjsmål.

§ 33 Domsreferat

Ett domsreferat med en avidentifierad sammanfattning av tvisten ska upprättas inom tre månader från det att skiljedom meddelats. Domsreferatet ska upprättas med utgångspunkt i att belysa rättsfrågan och skiljenämndens bedömning av den, och utan att identiteter framgår. Inte heller ska företagshemligheter framgå. Skiljenämndens ordförande ansvarar för att domsreferat upprättas. Domsreferat publiceras i en för ändamålet avsedd publikation, efter det att Svenskt Näringsliv och PTK godkänt det slutliga domsreferatet. Syftet är att domsreferatet ska tjäna till ledning för tolkning av avtalet.

Kostnader för skiljeförfarandet

§ 34 Kostnader för skiljeförfarandet

- (1) Kostnaderna för skiljeförfarandet ska fördelas på så sätt att kostnaderna för ordföranden och av ordföranden utsedd sekreterare ska bäras till hälften av Svenskt Näringsliv och till hälften av PTK. Ordföranden ska till Svenskt Näringsliv och PTK skicka uppgift om dessa kostnader.
- (2) Övriga kostnader för skiljenämnden fördelas enligt de principer om fördelning av rättegångskostnader som framgår av Rättegångsbalken. I dessa kostnader ingår sådana skäligena omkostnader som skiljemannen har haft för utförande av uppdraget. Detsamma gäller kostnad för sakkunnig som har utsetts av skiljenämnden enligt § 27.
- (3) I tvist med utanförstående arbetstagare som begärt att Svenskt Näringsliv respektive PTK ska utse vardera en skiljeman, ska kostnaden för de partsutsedda skiljemännen bäras till hälften av Svenskt Näringsliv och till hälften av PTK. Ordföranden ska till Svenskt Näringsliv och PTK skicka uppgift om dessa kostnader.
- (4) I andra fall än de som regleras i punkten 3 ska skiljenämnden i den slutliga skiljedomen ange de fastställda kostnaderna för skiljeförfarandet och i förekommande fall specificera de enskilda posterna för var och en av de partsutsedda skiljemännen.

§ 35 Parts kostnader

På begäran av en part får skiljenämnden i den slutliga skiljedomen förplikta en part att betala skäligena kostnader som en annan part har haft för utförande av talan, inklusive ombudskostnader, med hänsyn till målets utgång och övriga relevanta omständigheter.

Generalklausuler

§ 36 Utfyllande regler

I frågor som inte bestämts i dessa skiljedomsregler tillämpas lagen om skiljeförfarande.

§ 37 Sekretess

- (1) Såvida inte parterna enas om annat ska parterna iaktta ömsesidig sekretess gällande skiljeförfarandet och den information och de uppgifter som aktualiseras i samband med skiljeförfarandet.
- (2) Skiljenämnden ska säkerställa att sekretess gäller för skiljeförfarandet och skiljedomen.

§ 38 Verkställighet

- (1) Beträffande alla frågor som inte uttryckligen omfattas av dessa regler ska skiljenämnden och parterna agera i dessa reglers anda och vidta varje skälig åtgärd för att säkerställa att alla beslut och skiljedomar kan verkställas.
- (2) Beträffande beslut av skiljenämnden rörande återkommande vite tillämpas 17 kap 14 § Rättegångsbalken.