



SVENSKT NÄRINGSLIV

PTK

**Avtal angående rätten till
arbetstagares uppfinningar**

**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.

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

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

A. Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal

- § 1 Svenskt Näringsliv och PTK är överens om ett nytt avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal. Avtalet ersätter överenskommelsen från 1969, mellan Svenska Arbetsgivareföreningen och SIF/SALF/CF angående begränsning av användningsområdet för och 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

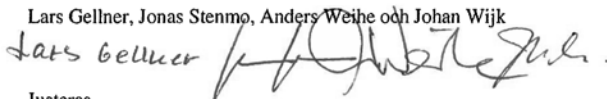
- § 13 Vad gäller arbetsgivare som inte är medlem i något av Svenskt Näringslivs medlemsförbund är parterna är överens om följande. PTK och dess medlemsorganisationer är medvetna om att varken tjänstemannaorganisation eller arbetsgivare till följd av hänvisning i eventuella hängavtal kan göra anspråk 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 angående rätten till arbetstagarers uppfinningar mellan Svenskt Näringsliv och PTK

En hög materiell standard i Sverige förutsätter tekniska framsteg, produkt- och tjänsteutveckling och ständigt höjd produktivitet. Uppfinnare bidrar till dessa framsteg och under årens lopp har ett mycket stort antal företag baserats på en eller flera uppfinningar.

Kraven på näringslivet avseende fortsatt snabb utveckling, kommersialisering och produktivitetshöjning är utomordentligt hårda. För att företagen ska vara konkurrenskraftiga är en snabb teknisk utveckling helt nödvändig. Företagen lägger ned stora kostnader i fråga om produkt-, tjänste- och metodutveckling. Utvecklingsarbetet, som ofta äger rum under medverkan av anställda forskare, konstruktörer och andra arbetstagare kan leda fram till patenterbara uppfinningar.

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

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

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

§ 1 Kategoriindelning av arbetstagares uppfinningar m m

I detta avtal förstås med

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

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

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

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

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

§ 2 Arbetstagares skyldighet att anmäla uppfinningar m m

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

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

Arbetsgivaren ska inom fyra månader från det anmälan om uppfinning gjordes lämna anmälares skriftligt besked rörande kategori, till vilken uppfinningen enligt arbetsgivarens uppfattning ska hänföras.

För den händelse arbetstagaren till arbetsgivaren lämnar meddelande om sin uppfattning rörande kategori till vilken uppfinningen är att hänföra, blir meddelandet gällande gentemot arbetsgivaren, om inte arbetsgivaren inom fyra månader från det att arbetsgivaren fick del av meddelandet lämnar arbetstagaren besked om annat.

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

A-uppfinningar

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

B-uppfinningar

Anmälan om B-uppfinning enligt § 2 ska anses innefatta ett erbjudande till arbetsgivaren att förvärva uppfinningen. Arbetsgivaren avgör med för anmälaren bindande verkan, om och i vilken utsträckning rätten till uppfinningen ska övergå till arbetsgivaren. Upphovsman till B-uppfinning ska härefter skriftligen bekräfta arbetsgivarens förvärv av rätt till uppfinningen, om detta i ärende rörande patentansökan med mera är erforderligt med hänsyn till lagstiftning i respektive länder.

Arbetstagare som gjort B-uppfinning, får själv söka patent på densamma, sedan fyra månader förflutit från det arbetstagaren anmält uppfinningen enligt § 2, om inte arbetsgivaren dessförinnan meddelat, att arbetsgivaren vill förvärva uppfinningen. Upphovsman till B-uppfinning, som själv önskar söka patent på uppfinningen, ska samråda med arbetsgivaren om patentansökans utformning.

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

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

C-uppfinningar

Arbetsstagare, som gjort C-uppfinning, har rätt att fritt förfoga över denna.

§ 4 Arbetstagares rätt till ersättning

Arbetsgivare, vars rätt till A-uppfinning konstaterats eller som förvärvat rätt till B-uppfinning, ska utge skälig ersättning till arbetstagaren för detta. Vid ersättningens bestämmande ska särskild hänsyn tas till

- uppfinningens värde,
- omfattningen av den rätt till uppfinningen, som arbetsgivaren övertagit inom och utom Sverige,
- den betydelse som anställningen kan ha haft för uppfinningens tillkomst, samt, i fråga om A-uppfinning,
- arbetstagarens tjänsteställning samt lön och övriga anställningsförmåner.

På förhand bestämt schablonbelopp bör utgå till arbetstagaren. Beloppet kan utgå i ett eller flera steg, till exempel i samband med uppfinningsanmälan och/eller patentansökans ingivande och/eller beviljande av patent. Regler för utbetalning av schablonersättning ska bestämmas på företagsnivå. Schablonbelopp till en arbetstagare bör, oavsett om utbetalat i ett eller flera steg, uppgå till ett halvt prisbasbelopp eller ett högre belopp enligt beslut på företagsnivå. Om uppfinningen bedöms ha ett betydande värde i verksamheten bör schablonbeloppet uppgå till ett prisbasbelopp.

Dessutom gäller följande:

- a. Om värdet av A-uppfinning väsentligen överstiger vad som med hänsyn till arbetstagarens tjänsteställning samt lön, utbetalat schablonbelopp och övriga anställningsförmåner kunnat förutsättas ska ytterligare ersättning utgå. Har arbetstagaren haft kostnader för uppfinningen, ska arbetstagaren erhålla skälig ersättning för dessa.
- b. Om arbetsgivaren övertagit rätten till B-uppfinning ska utöver utbetalat schablonbelopp, ytterligare ersättning utgå, om inte uppfinningen enbart har ett ringa värde.

Att arbetsgivaren i visst fall av särskilda skäl inte önskar patentsöka uppfinningen ska i och för sig inte påverka arbetstagarens rätt till ersättning enligt denna paragraf. Som en förutsättning för rätt till ersättning gäller dock i samtliga fall att patenterbarhet föreligger.

Bestämmelsen om skälig ersättning är tvingande. Ensidiga beslut från arbetsgivaren att betala schablonersättning eller högre ersättning innebär alltså inte att arbetstagaren saknar rätt att begära ytterligare ersättning. Om arbetsgivaren beslutat att betala ersättning utöver lön och andra anställningsförmåner, till exempel schablonersättning eller annan ersättning, ska detta vägas in i bedömningen av om arbetstagaren har rätt till ytterligare ersättning.

§ 5 Patentansökan efter anställningens upphörande

Om en arbetstagare inom sex månader efter det att anställningen upphört söker patent på uppfinning, som – om anställningen alltså hade bestått – skulle ha varit att anse som A-uppfinning, ska uppfinningen anses ha gjorts under anställningen. Detta gäller dock inte om arbetstagaren kan göra sannolikt att uppfinningen tillkommit efter anställningens upphörande.

§ 6 Handläggning av tvister

Frågor om tolkning och tillämpning av detta avtal, främst gäller det ersättningsfrågorna, ska i första hand diskuteras mellan arbetsgivaren

och arbetstägaren. Målsättningen ska vara att frågorna löses genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstägaren.

Kan arbetsgivaren och arbetstägaren inte nå en överenskommelse kan tvisten på endera partens begäran behandlas vid lokal förhandling och därefter, om enighet inte uppnås i den lokala förhandlingen, vid central förhandling.

Central förhandling ska påkallas inom två månader från det att den lokala förhandlingen avslutades. I annat fall är anspråket preskriberat.

Som avslutningsdag ska anses den dag, då berörda parter i protokoll eller på annat sätt enats om att förklara förhandlingen avslutad. Har parterna inte enats om avslutande, gäller som avslutningsdag den dag då endera parten gett motparten skriftligt besked om att parten anser förhandlingen avslutad.

Uppnås inte heller vid central förhandling enighet, kan part påkalla skiljedomsprövning enligt § 7.

Förhandlingar och därefter skiljedomsprövning kan ske även om patent ännu inte sökts eller beviljats med avseende på uppfinningen.

Om det uppstår tvist rörande tolkning och tillämpning av detta avtal mellan arbetsgivaren och en arbetstägare som är utanförstående och tvisten inte kan lösas genom diskussioner och överenskommelse dem emellan, ska arbetsgivaren skriftligen erbjuda den utanförstående arbetstägaren att begära överläggning. Att sådant erbjudande inte lämnats eller att överläggning inte begärs innebär inte att någon av parterna förlorat sin talan. Även i en sådan tvist kan talan väckas genom påkallande av skiljedomsprövning enligt § 7.

Talan i skiljenämnden ska väckas genom påkallande av skiljedom. Påkallandet ska göras inom tio år från den dag då patentansökan avseende uppfinningen gjordes. Om arbetsgivaren valt att inte patentansöka uppfinningen räknas i stället fristen från den dag då arbetstägaren enligt § 2 anmälde uppfinningen till arbetsgivaren. Väcks inte talan genom påkallande inom den tioåriga fristen är

anspråket preskriberat. För arbetsgivaren och för en arbetstagare som är organiserad är det en processförutsättning att lokal och central förhandling har genomförts och avslutats.

§ 7 Skiljenämnd

Talan rörande fråga, som inte enligt § 6 kunnat lösas vid central förhandling eller en överenskommelse med utanförstående arbetstagare, ska föras inför en särskild inrättad skiljenämnd, enligt bilaga 1.

Parter inför nämnden är på arbetsgivarsidan företaget och dess arbetsgivarförbund samt på arbetstagersidan arbetstagaren och berörd tjänstemannaorganisation, samt gällande utanförstående arbetstagare, på arbetsgivarsidan företaget och dess arbetsgivarförbund samt på arbetstagersidan arbetstagaren.

Med undantag för utanförstående arbetstagare får talan inte på någon sida föras utan medverkan av berörd organisation, såvida det inte visas, att organisationen avstår från att föra talan.

Anm. Enligt § 20 i skiljedomsreglerna kan ett skiljeförfarande på parts begäran vilandeförklaras i högst fyra år, under förutsättning att parten kan visa att det skulle gynna utredningen av en omtvistad uppfinnings värde.

§ 8 Avtalets giltighetstid

Mellan Svenskt Näringsliv och PTK gäller detta avtal från och med den 2 juli 2015 och tillsvidare med ett års uppsägning.

Uppfinning för vilken uppfinningsanmälan till arbetsgivaren gjorts den 1 december 2015 eller senare ska prövas enligt detta avtal.

§ 7 i dess nya lydelse gäller beträffande samtliga tvister där påkallande av skiljeförfarande skett den 1 december 2015 och därefter.

Avtal angående rätten till arbetstagarers uppfinningar mellan Svenskt Näringsliv och PTK med partsgemensamma kommentarer

En hög materiell standard i Sverige förutsätter tekniska framsteg, produkt- och tjänsteutveckling och ständigt höjd produktivitet. Uppfinnare bidrar till dessa framsteg och under årens lopp har ett mycket stort antal företag baserats på en eller flera uppfinningar.

Kraven på näringslivet avseende fortsatt snabb utveckling, kommersialisering och produktivitetshöjning är utomordentligt hårda. För att företagen ska vara konkurrenskraftiga är en snabb teknisk utveckling helt nödvändig. Företagen lägger ned stora kostnader i fråga om produkt-, tjänste- och metodutveckling. Utvecklingsarbetet, som ofta äger rum under medverkan av anställda forskare, konstruktörer och andra arbetstagare kan leda fram till patenterbara uppfinningar.

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

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

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

§ 1 Kategoriindelning av arbetstagares uppfinningar m m

I detta avtal förstås med

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

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

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

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

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

Kommentar till § 1

Kategoriindelning av uppfinningar

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

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

Med B-uppfinning menas en uppfinning, som visserligen faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde men som tillkommit under andra betingelser än de ovan angivna. Arbetstagaren kan exempelvis ha kommit fram till en uppfinning genom att på eget initiativ intressera sig för en fråga, som sorterar under en annan sektion inom företaget eller som i varje fall inte ligger inom arbetstagarens normala arbetsuppgifter. Att arbetstagaren som en indirekt följd av sitt eget arbete måhända kommit att uppmärksamma problemställningen berövar inte uppfinningen dess karaktär av B-uppfinning.

Den omständigheten att arbetstagaren arbetar på konstruktionsavdelning eller laboratorium behöver inte nödvändigtvis innebära att en uppfinning är att betrakta som A-uppfinning.

Till belysning av detta kan följande exempel anföras:

1. En konstruktör är anställd på utvecklingsavdelningen vid ett företag som tillverkar släpvagnar till långtradare, inbegripet kopplingsanordningar mellan långtradare och släpvagnar. Konstruktören åstadkommer en patenterbar uppfinning, som berör en sådan konstruktion. Uppfinningen är att klassificera som A-uppfinning.
2. Ett större företag ägnar sig åt verksamhet med industrirobotar, elektriska motorer, transformatorer, högspänd kraftöverföring, traverser, elektronik, licensfrågor med mera. En arbetstagare inom elektronikavdelningen gör – vid sidan av sina normala arbetsuppgifter – en mekanisk uppfinning, som gäller lyftanordning för travers. Uppfinningen är att klassificera som B-uppfinning.
3. En kemiingenjör, anställd vid i föregående exempel nämnt företag, arbetar med frågor som rör isolationsmetoder. Han gör därvid vissa rön, som han på sin fritid arbetar vidare på, och kommer då fram till en patenterbar uppfinning avseende tvättmedel. Uppfinningen är att klassificera som C-uppfinning.

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

Flera uppfinnare

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

§ 2 Arbetstagares skyldighet att anmäla uppfinningar m m

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

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

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

Kommentar till § 2

Av paragrafen framgår, att anmälan om uppfinning skall utvisa de väsentligaste momenten i uppfinningen. Normalt ska anmälan vara skriftlig. Med ”därmed jämförbar redogörelse” avses exempelvis det

fallet, att en arbetstagare i stället för ritning(ar) med teknisk beskrivning till arbetsgivaren överlämnar fungerande provexemplar av apparat, som uppfinningen ingår i.

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

A-uppfinningar

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

B-uppfinningar

Anmälan om B-uppfinning enligt § 2 ska anses innefatta ett erbjudande till arbetsgivaren att förvärva uppfinningen. Arbetsgivaren avgör med för anmälaren bindande verkan, om och i vilken utsträckning rätten till uppfinningen ska övergå till arbetsgivaren. Upphovsman till B-uppfinning ska härefter skriftligen bekräfta arbetsgivarens förvärv av rätt till uppfinningen, om detta i ärende rörande patentansökan med mera är erforderligt med hänsyn till lagstiftning i respektive länder.

Arbetstagare som gjort B-uppfinning, får själv söka patent på densamma, sedan fyra månader förflutit från det arbetstagaren anmält uppfinningen enligt § 2, om inte arbetsgivaren dessförinnan meddelat, att arbetsgivaren vill förvärva uppfinningen. Upphovsman till B-uppfinning, som själv önskar söka patent på uppfinningen, ska samråda med arbetsgivaren om patentansökans utformning.

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

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

C-uppfinningar

Arbetstagare, som gjort C-uppfinning, har rätt att fritt förfoga över denna.

Kommentar till § 3

Det framstår som angeläget, att arbetsgivaren så snart som möjligt efter det att patentansökan ingivits i Sverige underrättar arbetstagaren om i vilka övriga länder arbetsgivaren avser att söka patent samt att arbetsgivaren håller arbetstagaren informerad om handläggningen av patentansökan.

§ 4 Arbetstagares rätt till ersättning

Arbetsgivare, vars rätt till A-uppfinning konstaterats eller som förvärvat rätt till B-uppfinning, ska utge skälig ersättning till arbetstagaren för detta. Vid ersättningens bestämmande ska särskild hänsyn tas till

- uppfinningens värde,
- omfattningen av den rätt till uppfinningen, som arbetsgivaren övertagit inom och utom Sverige,
- den betydelse som anställningen kan ha haft för uppfinningens tillkomst, samt, i fråga om A-uppfinning,
- arbetstagarens tjänsteställning samt lön och övriga anställningsförmåner.

På förhand bestämt schablonbelopp bör utgå till arbetstagaren. Beloppet kan utgå i ett eller flera steg, till exempel i samband med uppfinningsanmälan och/eller patentansökans ingivande och/eller

beviljande av patent. Regler för utbetalning av schablonersättning ska bestämmas på företagsnivå. Schablonbelopp till en arbetstagare bör, oavsett om utbetalat i ett eller flera steg, uppgå till ett halvt prisbasbelopp eller ett högre belopp enligt beslut på företagsnivå. Om uppfinningen bedöms ha ett betydande värde i verksamheten bör schablonbeloppet uppgå till ett prisbasbelopp.

Dessutom gäller följande:

- a. Om värdet av A-uppfinning väsentligen överstiger vad som med hänsyn till arbetstagarens tjänsteställning samt lön, utbetalat schablonbelopp och övriga anställningsförmåner kunnat förutsättas ska ytterligare ersättning utgå. Har arbetstagaren haft kostnader för uppfinningen, ska arbetstagaren erhålla skäligen ersättning för dessa.
- b. Om arbetsgivaren övertagit rätten till B-uppfinning ska utöver utbetalat schablonbelopp, ytterligare ersättning utgå, om inte uppfinningen enbart har ett ringa värde.

Att arbetsgivaren i visst fall av särskilda skäl inte önskar patentsöka uppfinningen ska i och för sig inte påverka arbetstagarens rätt till ersättning enligt denna paragraf. Som en förutsättning för rätt till ersättning gäller dock i samtliga fall att patenterbarhet föreligger.

Bestämmelsen om skäligen ersättning är tvingande. Ensidiga beslut från arbetsgivaren att betala schablonersättning eller högre ersättning innebär alltså inte att arbetstagaren saknar rätt att begära ytterligare ersättning. Om arbetsgivaren beslutat att betala ersättning utöver lön och andra anställningsförmåner, till exempel schablonersättning eller annan ersättning, ska detta vägas in i bedömningen av om arbetstagaren har rätt till ytterligare ersättning.

Kommentar till § 4

Schablonersättning

Regler om schablonersättning bör antas vid företag där det förekommer utvecklingsarbete som inte sällan leder till patenterbara uppfinningar. Med hänsyn till branscholikheter med mera kan reglerna behöva utformas på skilda sätt vid olika företag.

Ytterligare ersättning vid A-uppfinning

När det gäller frågan om vilken ersättning för en A-uppfinning som är skälig är utgångspunkten att lön och övriga anställningsförmåner samt i förekommande fall schablonersättningar och eventuella andra ersättningar, ska vara på en sådan nivå att dessa utgör tillräcklig ersättning för en uppfinning som faller inom ramen för arbetstagares tjänst eller särskilda uppdrag. När det gäller A-uppfinningar ska det således ske en bedömning av om lön och övriga anställningsförmåner, samt i förekommande fall schablonersättningar, ligger på en marknadsmässigt rimlig nivå. Detta ska ställas i relation till uppfinningens värde.

Ett företag har berättigade krav på att det arbete med forskning och utveckling som bedrivs inom företaget ger en god avkastning i bl.a. patenterbara uppfinningar. Det är alltså förutsatt att de som är anställda för att utföra sådant arbete är anställda på sådana villkor att anställningsavtalet reglerar samtliga frågor som rör ersättning för arbetsinsatsen. Det är alltså huvudregeln. Mot den här bakgrunden finns ett krav att värdet på en uppfinning väsentligen måste överstiga vad som kan förutsättas med hänsyn till arbetstagarens tjänsteställning samt lön, utbetalat schablonbelopp och övriga anställningsförmåner för att ytterligare ersättning ska betalas.

Sättet att bestämma ytterligare ersättning vid A- och B-uppfinning

Om man kommer fram till att det finns grund för anspråk på ytterligare ersättning uppkommer frågan om hur den ska beräknas och fastställas. Ofta finns önskemål om royaltyersättning från arbetstagarens sida. Det är emellertid sällsynt att uppfinningen i sig ger upphov till en produkt eller tjänst utan oftast ingår uppfinningen som en viss del av den tekniska lösningen. Undantagsvis kan det förekomma att uppfinningen är en förutsättning för produkten och att ensamrätten är så stark att det är möjligt att anse att det som säljs är liktydigt med uppfinningen. I ett sådant fall kan royalty vara det rimliga sättet att bestämma skälig ersättning. Vid licensiering av ett patent finns ett orsakssamband mellan uppfinningen och företagets licensintäkter och om grund för ytterligare ersättning föreligger kan det vara rimligt att fastställa att arbetstagaren är berättigad till viss andel av sådana intäkter.

§ 5 Patentansökan efter anställningens upphörande

Om en arbetstagare inom sex månader efter det att anställningen upphört söker patent på uppfinning, som – om anställningen alltså hade bestått – skulle ha varit att anse som A-uppfinning, ska uppfinningen anses ha gjorts under anställningen. Detta gäller dock inte om arbetstagaren kan göra sannolikt att uppfinningen tillkommit efter anställningens upphörande.

§ 6 Handläggning av tvister

Frågor om tolkning och tillämpning av detta avtal, främst gäller det ersättningsfrågorna, ska i första hand diskuteras mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Målsättningen ska vara att frågorna löses genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Kan arbetsgivaren och arbetstagaren inte nå en överenskommelse kan tvisten på endera partens begäran behandlas vid lokal förhandling och därefter, om enighet inte uppnås i den lokala förhandlingen, vid central förhandling.

Central förhandling ska påkallas inom två månader från det att den lokala förhandlingen avslutades. I annat fall är anspråket preskriberat.

Som avslutningsdag ska anses den dag, då berörda parter i protokoll eller på annat sätt enats om att förklara förhandlingen avslutad. Har parterna inte enats om avslutande, gäller som avslutningsdag den dag då endera parten gett motparten skriftligt besked om att parten anser förhandlingen avslutad.

Uppnås inte heller vid central förhandling enighet, kan part påkalla skiljedomsprövning enligt § 7.

Förhandlingar och därefter skiljedomsprövning kan ske även om patent ännu inte sökts eller beviljats med avseende på uppfinningen.

Om det uppstår tvist rörande tolkning och tillämpning av detta avtal mellan arbetsgivaren och en arbetstagare som är utanförstående

och tvisten inte kan lösas genom diskussioner och överenskommelse dem emellan, ska arbetsgivaren skriftligen erbjuda den utanförstående arbetstagaren att begära överläggning. Att sådant erbjudande inte lämnats eller att överläggning inte begärs innebär inte att någon av parterna förlorat sin talan. Även i en sådan tvist kan talan väckas genom påkallande av skiljedomsprövning enligt § 7.

Talan i skiljenämnden ska väckas genom påkallande av skiljedom. Påkallandet ska göras inom tio år från den dag då patentansökan avseende uppfinningen gjordes. Om arbetsgivaren valt att inte patentansöka uppfinningen räknas i stället fristen från den dag då arbetstagaren enligt § 2 anmälde uppfinningen till arbetsgivaren. Väcks inte talan genom påkallande inom den tioåriga fristen är anspråket preskriberat. För arbetsgivaren och för en arbetstagare som är organiserad är det en processförutsättning att lokal och central förhandling har genomförts och avslutats.

§ 7 Skiljenämnd

Talan rörande fråga, som inte enligt § 6 kunnat lösas vid central förhandling eller en överenskommelse med utanförstående arbetstagare, ska föras inför en särskild inrättad skiljenämnd, enligt bilaga 1.

Parter inför nämnden är på arbetsgivarsidan företaget och dess arbetsgivarförbund samt på arbetstagersidan arbetstagaren och berörd tjänstemannaorganisation, samt gällande utanförstående arbetstagare, på arbetsgivarsidan företaget och dess arbetsgivarförbund samt på arbetstagersidan arbetstagaren.

Med undantag för utanförstående arbetstagare får talan inte på någon sida föras utan medverkan av berörd organisation, såvida det inte visas, att organisationen avstår från att föra talan.

Anm. Enligt § 20 i skiljedomsreglerna kan ett skiljeförfarande på parts begäran vilandeförklaras i högst fyra år, under förutsättning att parten kan visa att det skulle gynna utredningen av en omtvistad uppfinnings värde.

§ 8 Avtalets giltighetstid

Mellan Svenskt Näringsliv och PTK gäller detta avtal från och med den 2 juli 2015 och tillsvidare med ett års uppsägning.

Uppfinning för vilken uppfinningsanmälan till arbetsgivaren gjorts den 1 december 2015 eller senare ska prövas enligt detta avtal.

§ 7 i dess nya lydelse gäller beträffande samtliga tvister där påkallande av skiljeförfarande skett den 1 december 2015 och därefter.

Skiljedomregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister

Innehåll

Skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausultvister	26
§ 1 Om skiljenämnden	26
Inledande av skiljeförfarande	27
§ 2 Påkallelseskrift	27
§ 3 Inledande av skiljeförfarande	27
§ 4 Svar på påkallelseskriften	27
§ 5 Begäran om komplettering	28
§ 6 Tidsfrister	28
§ 7 Översändande av handlingar	28
§ 8 Avvisning	29
§ 9 Sammanläggning	29
Skiljenämndens sammansättning	30
§ 10 Skiljenämndens sammansättning	30
§ 11 Utseende av ordförande	30
§ 12 Utseende av övriga skiljemän (tresits)	31
§ 13 Jävsinvändningar	31
Förfarandet inför skiljenämnden	32
§ 14 Handläggningen av skiljeförfarandet	32
§ 15 Skiljeförfarandets säte	32
§ 16 Preliminär tidsplan	32
§ 17 Skriftliga inlagor	32
§ 18 Ändring av talan	33
§ 19 Förhandlingar	33
§ 20 Vilandeförklaring	34
§ 21 Beslut om återkommande (perdurerande) vite	34
§ 22 Utevaro och annan underlåtenhet	35
§ 23 Preklusion	35
§ 24 Handläggningens avslutande	35

Om bevisning	36
§ 25 Bevisning.....	36
§ 26 Vittnen.....	36
§ 27 Sakkunniga utsedda av skiljenämnden.....	36
Skiljedomar och beslut.....	38
§ 28 Skiljedomar och beslut.....	38
§ 29 Meddelande av skiljedom	38
§ 30 Särskild skiljedom	38
§ 31 Förlikning eller andra skäl till att avsluta skiljeförfarandet...	39
§ 32 Skiljedomens verkan	39
§ 33 Domsreferat	39
Kostnader för skiljeförfarandet.....	40
§ 34 Kostnader för skiljeförfarandet.....	40
§ 35 Parts kostnader	40
Generalklausuler	41
§ 36 Utfyllande regler.....	41
§ 37 Sekretess.....	41
§ 38 Verkställighet.....	41

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 (perdurerande) vite

- (1) I tvist rörande avtalet om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal kan skiljenämnden besluta om återkommande (perdurerande) 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 handläggningsfrågor.

§ 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.

