

Centralt huvudavtal omfattar tvister om upphovsrätt och företagshemligheter

Arbetsdomstolen har funnit att förhandlingsordningen enligt Huvudavtalet mellan SAF och SIF som tidigare gällde enligt det s k Teknikavtalet mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen/Sveriges Ingenjörer/ Ledarna omfattar tvister avseende upphovsrättslagen och företagshemlighetslagen (AD 65/14).

Två arbetstagare slutade sina anställningar i bolaget C i oktober 2010. I januari 2011 polisanmälades arbetstagarna av bolaget C på grund av misstanke om brott mot upphovsrättslagen och företagshemlighetslagen. Polisen vidtog en förundersökning som överlämnades till bolaget i september 2011. Arbetstagarnas medlemskap i Unionen upphörde i juni 2011. Bolaget C var vid tidpunkten för tvistens uppkomst bundet av Teknikavtalet som vid denna tid hänvisade till förhandlingsordningen i Huvudavtalet. Enligt huvudavtalet ska tvisteförhandling påkallas inom fyra månader från kännedom om de förhållanden som anspråket hänförs till och inom två år från den tidpunkt anspråket uppkom.

Bolaget C stämde arbetstagarna och gjorde gällande att de skulle betala skadestånd för brott mot upphovsrättslagen och företagshemlighetslagen. Stämningen inkom till Helsingborgs tingsrätt den 11 juli 2011. Arbetstagarna gjorde gällande att talan skulle avvisas alternativt ogillas eftersom bolaget inte hade förhandlat anspråket enligt den nämnda förhandlingsordningen. Förhandling skulle enligt arbetstagarna ha påkallats senast i maj 2011, vilket är fyra månader efter att polisanmälan lämnades in av bolaget.

Bolaget C gjorde i sin tur gällande att texten i förhandlingsordningen inte innebär att rätten att föra talan i domstol går förlorad om part inte påkallar förhandling. Bolaget gjorde vidare gällande att förhandlingsordningen inte omfattar tvister avseende upphovsrättslagen och företagshemlighetslagen, då det inte avser rättsanspråk enligt kollektivavtal eller enskilt avtal. Kopieringen av bolagets filer hade inte skett i tjänsten eller med koppling till varken kollektivavtal eller enskilt avtal. Arbetstagarnas intrång hade därutöver skett efter att anställningarna upphörde och omfattades inte heller därför av förhandlingsordningen.

Arbetsdomstolen (AD) kom inledningsvis fram till att fullgjord förhandlingsskyldighet är en processförutsättning och att talan ska avvisas om förhandlingsskyldigheten inte har fullgjorts. AD slår vidare fast att Huvudavtalets förhandlingsordning omfattar alla ”arbetstvister”, vilket AD definierar som tvister som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Förhandlingsordningen omfattar således krav som grundar sig på upphovsrättslagen och företagshemlighetslagen.

AD slår även fast att skyldigheten för ett förbund att förhandla för en medlems räkning upphör när medlemmen utträder ur förbundet. Det

innebär att om en medlem utträder under den tid som en frist alltjämt löper så kan inte en utebliven förhandling utgöra processhinder.

AD:s slutsats är att även om bolaget polisanmälde arbetstagarna i januari 2011, så fick bolaget reda på de förhållanden som ligger till grund för bolagets anspråk först i september 2011, då bolaget fick ta del av förundersökningen. Bolagets förhandlingsskyldighet hade upphört när arbetstagarna utträdde ut Unionen i juni 2011. Detta medför således att den uteblivna förhandlingen inte utgjort ett processhinder.

AD avslag därför arbetstagarnas talan om att bolagets skadeståndskrav skulle avvisas eller ogillas.

Slutsatser:

Domen innebär att det är klarlagt att Huvudavtalets förhandlingsordning omfattar alla "arbetstvister". AD definierar begreppet "arbetstvister" som "tvister som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare".

Huvudavtalets förhandlingsordning finns fortfarande intagen i flera kollektivavtal. Teknikavtalet har en ny förhandlingsordning, men parterna är överens om att den inte ska innebära någon förändring i sak i förhållande till Huvudavtalets regler. Det är också troligt att domen kommer vara vägledande vid tolkning av förhandlingsordningar i andra kollektivavtal.

Domen innebär även att det är klarlagt att om en part stämmer utan att ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt huvudavtalet så ska talan avvisas. Det innebär att det inte blir ett slutgiltigt avgörande från en domstol, utan motparten kan fullgöra sin förhandlingsskyldighet och därefter stämma igen i samma fråga. Det är därför viktigt att göra en preskriptionsinvändning, om denna möjlighet finns, om lokal förhandling påkallas i samma fråga. Om vi inte gör det redan på lokal nivå har vi försuttit den möjligheten och motparten har då möjlighet att väcka talan i AD igen.

Läs domen i sin helhet här.

Länk till <http://www.arbetsdomstolen.se/upload/pdf/2014/65-14.pdf>