



**LUNDS**  
UNIVERSITET

Ekonomihögskolan  
Institutionen för handelsrätt  
Department of business law  
HARH16 Kandidatuppsats i arbetsrätt  
15 högskolepoäng

HT 2011

## Din kunskap, Min hemlighet

---

En uppsats om problematiken kring företagshemligheter och  
konkurrensklausuler

Handledare: Reinhold Fahlbeck  
Författare: Linnea Hansson

# Innehåll

SAMMANFATTNING	4
ABSTRACT	5
FÖRORD	6
FÖRKORTNINGAR	7
1. Inledning	8
1.1 Bakgrund	8
1.2 Syfte	9
1.3 Metod och material	9
1.4 Avgränsning	9
1.5 Disposition	9
2. Företagshemligheter	10
2.1 Begreppet företagshemlighet	10
2.2 Lagen (1990:409) om skydd för företagshemligheter (FHL)	11
2.3 Betydande paragrafers lydelse	12
2.4 Viktiga avgörande	14
3. Anställning följs av förpliktelser	15
3.1 Lojalitetsplikten	15
3.2 Under anställning	16
3.2.1 Tystnadsplikten	16
3.2.1.1 Kritik rätt samt arbetstagarens skyldighet att inte överskrida denna	18
3.2.2 Konkurrensförbud	19
4. Konkurrens- och sekretessklausuler	21
4.1 Vad är konkurrens- och sekretessklausuler?	21
4.2 1969 års överenskommelse	23
4.2.1 Bakgrund	23

4.2.2 Överenskommelsen	23
4.2.3 Intresseavvägning och giltighet	24
4.3 Konkurrensklausulers förhållande till FHL	25
4.4 Arbetsdomstolens tolkning och praxis	26
4.4.1 Inom 1969 års överenskommelse	26
4.4.2 Utanför 1969 års överenskommelse	27
4.5 Klausulmissbruk	29
5. Sammanfattning och analys	30
Slutkommentar	36
KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING	37
RÄTTSFALLSFÖRTECKNING	39

## Sammanfattning

Utvecklingen som skett i Sverige de senaste decennierna, där vi har gått från industrisamhälle till kunskapssamhälle, från hierarki till platta organisationer och från maskin till hjärna har medfört ett ökat behov av skydd för arbetsgivare. Större ansvar, närmre relation med kunder samt indirekt kontroll från ledning och styrelse har vidgat arbetstagares utrymme i arbetslivet till att bli att fatta viktiga beslut åt företag. För effektivt och drivande arbete görs information och hemliga dokument tillgängligt för de arbetstagare som har detta ansvar. Därav har kretsen som känner till företagshemligheter ökat i många organisationer. Ökad insyn i företag, kombinerat med individuell kunskap och lärdom kan lätt bli ett orosmoment för arbetsgivaren vid en, för arbetstagaren, avslutad anställning. Värdefull kunskap kan för arbetsgivaren gå förlorad. Arbetstagaren kan enkelt ta med sig hemlig information från företaget, om inte i dokument så i sin kunskap. En individuell kunskap som till synes kan vara helt okänd för arbetsgivaren. Lagen (1990:409) om skydd för företagshemligheter tillkom för arbetsgivarens skull i början av 1990-talet. Frågan är om lagen i tillräcklig utsträckning är tillämpad för kunskapssamhället.

Under anställning skyddas arbetsgivaren mot risk för spridning av hemligheter genom den s k lojalitetsplikten. Lojalitetsplikten är en djupt rotad och allmänt accepterad plikt och den är av stor vikt när det kommer till arbetsgivares och arbetstagares relation. Arbetsgivaren har ansvar och skyldighet att se till att arbetsmiljön är trivsamt och säkert, att utbildning erbjuds och rehabilitering sköts för behövande. För arbetstagaren handlar det om att tillgodose arbetsgivarens intressen samt undvika att hamna i plikt-kollision. I denna uppsats kommer de tyngsta förpliktelserna för arbetstagaren belysas, nämligen tystnadsplikten och konkurrensförbudet. Dessa förpliktelser gäller bara *under* anställningen. Efter avslutad anställning är arbetstagaren fri att nyttja sin personliga kunskap, erfarenhet och skicklighet, inkluderat den företagsspecifika information som tagits del av i anställning. Detta är något som arbetsgivare många gånger vill förhindra. För att förlänga lojalitetsplikten för arbetstagare införs s k konkurrensklausuler i anställningsavtal. En konkurrensklausul innehåller normalt även en sekretessklausul. Med kunskapssamhällets framfart har behovet av konkurrensklausuler ökat och idag närmast missbrukas de. Regler hur konkurrensklausuler får användas och tolkas är inte självklart för de olärda. Den privata sektorn genomsyras av avtalsfrihet vilket påverkar användningen av konkurrensklausuler. Med arbetsmarknadens förändring har den privata sektorn påverkats. Allt fler organisationer och företag privatiseras och avtalsfriheten blir tillgänglig för allt fler parter. Detta ökar behovet av en klarare och tydligare reglering om vad som gäller vid användning av konkurrens- och sekretessklausuler.

Nyckelord: företagshemligheter, lojalitetsplikt, konkurrensklausuler, avtalsfrihet, kunskapssamhälle.

## Abstract

Sweden's business-market has change a lot during the recent decades, where the society have gone from being industrialbased to knowledgebased, where organizations has gone from hierarchy to "flat" and now we use brains instead of machines. This has led to an increasing need of protection for employers. Greater responsibility, closer customer relationships and indirect control from management has extended the span of workers to, among other things, take important decisions for the company. To make work effective for workers with this responsibility, management makes sure that the employee has all information needed, including secret documents. Hence, the number of employees that knows about business secrets has increased in many organizations. Increased control and insight into the company combined with individual knowledge can easily become a concern for the employer ones the employee ends the employment. Valuable knowledge can be lost since the employee easily can take confidential information with him, if not in document then in pure knowledge. Act (1990:409) on the protection of trade secrets was added to employers' sake in the early 1990. The question now is if the law is equally applicable to the knowledge society as is was to the industrial.

During the employment the employer is protected against the risk of employees spreading secrets outside the company through their duty of loyalty. The duty of loyalty is a deeply rooted and widely accepted duty and it is of great importance when it comes to the employers and the employees' relationship. The employer has a responsibility and an obligation to ensure a pleasant and safe working environment and to offer training and rehabilitation for needy employees. The employees have in their return a responsibility to put the employer's interest above their own and to avoid a duty collision. In this paper, the two most important obligations have been highlighted, namely the duty to keep a secret and competition ban. These obligations are only active under the employment. After an ended employment, the employee is free to use personal knowledge, experiences and skills including secret information from the company. Most of the time employers want to prevent this from happening. To extend the duty of loyalty, a so-called non-competition clause is included in the employees' contract. With the knowledge society improvement, the need for this kind of clauses has increased and today they are used more than ever. Knowledge about when the clause is alright to use and under what conditions is not obvious to all employees. The private sector is ruled by freedom of contract which affects the use of clauses. Especially this sector has been affected by the change on the business-market. More companies are crossing over to the private sector and freedom of contract is available for more employers and employees. This increases the need for a clearer regulation concerning clauses.

Keywords: business secrets, duty of loyalty, non-competition clauses, freedom of contract, knowledge society.

## **Förord**

Jag vill tacka juristerna på Mannheimer Swartling för att de fick upp mina ögon för detta ämne. Jag fick nyttig information och värdefull erfarenhet av min tid hos dem.

Jag vill även uttrycka mitt tack till min handledare, professor Reinhold Fahlbeck, för hans otroliga engagemang och intresse för min uppsats och för hans goda råd längs vägen.

Denna uppsats har jag valt att tillägna min morfar som väckte min nyfikenhet och törst efter kunskap och utveckling. Dessvärre gick han bort under arbetets gång. Jag har honom att tacka för mycket.

## Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
BrB	Brottsbalken
CF	Civilingenjörsförbund, numera Sveriges Ingenjörer
Ds	Departementsserien
FHL	Lag (1990:409) om skydd för företagshemligheter
HD	Högsta domstolen
IKL	Lag (1931:152) med vissa bestämmelser mot illojal konkurrens
KA	Kollektivavtal
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
NJA	Nytt juridiskt arkiv
PM	Promemoria
Prop	Proposition
RF	Regeringsformen
SAF	Svenska Arbetsgivarföreningen, numera SN
SALF	Sveriges Arbetsledarförbund, numera Ledarna
SIF	Svenska Industritjänstemannaförbundet, numera Unionen
SN	Svenskt Näringsliv
SOU	Statens offentliga utredning
TF	Tryckfrihetsförordningen
YGL	Yttrandefrihetsgrundlagen

# 1. Inledning

## 1.1 Bakgrund

Den här uppsatsen skulle egentligen handla om religiös diskriminering, alternativt könsdiskriminering. Så blev inte fallet. Efter en kort men otroligt givande praktik på Mannheimer Swartling i juni 2011 fick jag upp ögonen för ett helt annat, aktuellt ämne, företagshemligheter och lojalitetsplikt samt konkurrensklausuler.

Arbetsmarknaden och tillhörande arbetsliv har under de senaste decennierna genomgått en stor förändring. Allt fler företag har gått från tayloristiska organisationer med hierarkisk kontroll till ”platta” organisationer. Detta har medfört att arbetstagare har en bredare kompetens i företag eftersom arbete ofta utförs inom team och i olika projekt. Sverige har utvecklats till ett kunskapsamhälle, vilket orsakat vissa svårigheter för arbetsgivare när det kommer till kontroll. Arbetstagare blir mer intresserade av att lära och utbilda sig. Ökat välstånd leder för den enskilde till större självständighet.<sup>1</sup> I Sverige är vi idag mer fria och flexibla jämfört med tidigare. Vi söker ständigt nya utmaningar för att utvecklas. Detta påverkar arbetsgivarens möjligheter att ”kontrollera” sina tillgångar, sina medarbetare och deras kompetens. På grund av detta har allt fler arbetsgivare börjat införa konkurrensklausuler i anställningsavtal. Dessvärre har detta lett till ett missbruk från arbetsgivarnas sida som i värsta fall kan leda till att arbetstagares möjligheter att försörja sig begränsas.<sup>2</sup>

Mycket av den information som används och den kunskap som framställs i företag ses som företagshemligheter. För att ge skydd åt arbetsgivarna infördes lagen (1990:409) om skydd för företagshemligheter (FHL). FHL har en speciell rättslig konstruktion som kan betraktas från många olika håll och den är inte lätt att kategorisera. I lagboken är FHL placerad efter BrB tionde kapitel. Anledningen anses vara att lagen är att betrakta som specialstraffrättslig. FHL kan även ses som en del av immaterialrätten eftersom många hemligheter utgörs av kunskap som är just icke-materiell. Arbetsrätten reglerar förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. FHL ingriper i detta interna förhållande genom regler om rätten för arbetstagaren att offentliggöra vad arbetsgivaren kan vilja hålla hemligt. FHL har därför ett nära samband med arbetsrätten. Arbetsgivare måste delge hemligheter till arbetstagare för att arbete ska kunna utföras. I lika stor utsträckning producerar arbetstagarna ny kunskap i företag som lagen skyddar. Emellertid innehåller FHL inte någon paragraf om tystnadsplikt. Lagen lutar

---

<sup>1</sup> Fahlbeck, Juridisk Tidskrift 1997/1998 s 1018 f.

<sup>2</sup> Lag & Avtal 2009:3 s 14 ff.



sig på arbetsrätten där tystnadsplikt regleras i lagar och avtal. FHL reglerar inte heller något förbud för arbetstagaren att konkurrera med arbetsgivaren, även dessa regler finner man i arbetsrätten. Mot bakgrund i ovan beskrivit är det i stor utsträckning arbetsrätten som ger det konkreta innehållet åt ansvarsreglerna i FHL. Det är också den arbetsrättsliga delen jag kommer att lägga fokus på i min uppsats.

## **1.2 Syfte**

Syftet med denna uppsats är att redogöra för de brister och den problematik som har uppstått rörande FHL och användandet av konkurrensklausuler på den moderna arbetsmarknaden i kunskapssamhället.

## **1.3 Metod och material**

För att nå mitt syfte måste fakta om företagshemligheter, lojalitetsplikten och konkurrensklausuler redogöras. I dessa kapitel har jag använt mig av sedvanlig juridisk metod. Min intention är att göra en deskriptiv och opartisk utredning av ämnet. Uppsatsen utgår från en klassiskt rättsdogmatisk metod vilket innebär att jag har studerat lagar, förarbeten, betänkanden och doktrin. För ytterligare och djupare förståelse har ett antal rättsfall från Arbetsdomstolen och Högsta domstolen granskats. Vid litteraturval har jag använt mig av välkända författare inom sin profession som presenterat arbetsrätten på ett trovärdigt sätt. Jag har källkritiskt granskat allt material jag använt mig av. I det avslutande kapitlet har jag analyserat samlade fakta utifrån relevanta rättskällor.

## **1.4 Avgränsning**

Denna uppsats berör flera olika områden inom arbetsrätten såsom t ex avtalsfriheten och lojalitetsplikten. Avtalslagen har en betydelsefull roll i fråga om konkurrensklausuler och lojalitetsplikten och belyses därför ofta i uppsatsen. Jag behandlar bara de delar av lagarna som är aktuella för min ämnesbegränsning. I avtalslagen berörs endast 36 § och 38 §. Vid beskrivning av FHL berörs endast de paragrafer som har betydelse för min fortsatta skrivning i uppsatsen.

Jag behandlar endast svensk rätt. Jag har även valt att begränsa uppsatsen till den privata sektorn där avtalsfrihet nyttjas i stor utsträckning och därför är ett intressant område.

## **1.5 Disposition**

Uppsatsen består av fem kapitel varav det första är inledningen. Vidare följer kapitel två om företagshemligheter. I kapitlet behandlas definitioner och tillämpningsområde. För intressets skull och för en djupare kunskap finns ett kort historiskt avsnitt om lagen. Paragrafer från

FHL som har betydelse för fortsatt redogörelse beskrivs ytligt. Kapitel tre berör lojalitetsplikten och två, i uppsatsens ämnesbegränsning, betydelsefulla förpliktelser, tystnadsplikt och konkurrensförbud. Sista avsnittet leder in i kapitel fyra som behandlar konkurrensklausuler grundligt, från hur de får användas för vissa medarbetare till hur de missbrukas. Jag styrker i behövande avsnitt litteraturens resonemang med relevanta rättsfall från främst Arbetsdomstolen. Uppsatsen avslutas med kapitel fem där jag sammanfattar fakta och analyserar texten utifrån intressanta, aktuella infallsvinklar. Mitt syfte med uppsatsen blir främst synligt i analysen där jag belyser mina tre delområden utifrån både arbetsgivarens och arbetstagarens perspektiv. Jag kommer sammanfatta allt i ett kapitel då delområdena enligt min mening kräver att analyseras tillsammans. Det kommer dock finnas en hyfsat tydlig uppdelning där jag följer ämnesområdena, precis som i uppsatsen.

## **2. Företagshemligheter**

### **2.1 Begreppet företagshemlighet**

Företagshemligheter är ett relativt nytt begrepp inom arbetslivet och innebörden är inte helt självklar. Det är näringsidkaren själv som avgör vad som utgör företagshemlighet och därmed varierar innebörden mellan olika företag och branscher. Enkelt sett är begreppet uppbyggt i två led. Ett första led som anger att det handlar om information som en arbetsgivare vill hålla hemlig för utomstående och ett andra led som innebär att ett röjande skulle medföra skada för företaget.

FHL ger skydd åt arbetsgivares företagsspecifika information. Lagen skyddar endast information som kan kommuniceras och dokumenteras, vilket är en förutsättning för att information skall kunna röjas. Underförstått berörs även ritningar och symboler. Det centrala i lagen är att informationen skall vara möjlig att dokumentera, det finns inget krav på att det faktiskt har skett. Likadant gäller med kommunikationen – informationen behöver inte ha blivit kommunicerad när FHL åberopas.<sup>3</sup>

I litteraturen beskrivs tre olika typer av information som kan utgöra företagshemlighet: kommersiell, administrativ och teknisk. Kommersiell information berör företagets relation till marknaden såsom kundlistor, koncept, strategier bakom relationsskapande samt utveckling av affärer. Administrativ information berör det egna företaget t ex uppbyggnad av verksamheten, affärsmodeller och distributionssystem. Vad gäller teknisk information omfattas tekniska

---

<sup>3</sup> SOU 2008:63 s 66

lösningar, patenträtt och licensmöjligheter.<sup>4</sup> Det enda faktiska kravet som ställs på företagshemligheter är att informationen är företagsspecifik. Kriminella handlingar och misskötta affärer är inte företagshemligheter i lagens mening. Personlig skicklighet, kunskap och erfarenhet hos en arbetstagare som inte har någon närmare anknytning med något som kan sägas vara specifikt för företaget faller också utanför begreppet.<sup>5</sup>

I AD 2000 nr 3 beskriver domstolen begreppet på följande vis:

”Med företagshemlighet avses enligt 1 § första stycket sådan information om affärs- eller driftförhållanden i en näringsidkares rörelse som näringsidkaren håller hemlig och vars röjande är ägnat att medföra skada för honom i konkurrenshänseende. Med information förstås enligt paragrafens andra stycke både sådana uppgifter som har dokumenterats i någon form, inbegripet ritningar, modeller och andra liknande tekniska förebilder, och enskilda personers kännedom om ett visst förhållande, även om det inte har dokumenterats på något särskilt sätt. I lagens förarbeten uttalas att begreppet information i detta sammanhang har en vid innebörd. Begreppet omfattar inte bara kommersiella uppgifter om enskilda affärshändelser. Som exempel på sådan information anges i förarbetena uppgifter om enskilda affärshändelser samt information om affärshändelser av mer allmänt slag, såsom marknadsundersökningar, marknadsplanering, prissättningsklausuler och planer rörande reklamkampanjer (se prop 1987/88:155 s. 34 f). Ett företags kundregister innehåller typiskt sett information som har karaktären av företagshemligheter (se domen 1998 nr 80).”<sup>6</sup>

Idag är situationen för arbetsgivaren mer komplicerad än vad den var för några årtionden sen. Då handlade företagshemligheter om maskiner och dokument. Med arbetsmarknadens utveckling är företagshemligheter numera individuell kunskap, vilket är betydligt svårare för arbetsgivare att skydda. I vissa fall kan de till och med vara fråga om viktigt information för företaget som arbetsgivare inte ens vet om.

## **2.2 Lagen (1990:409) om skydd för företagshemligheter (FHL)**

FHL trädde i kraft den 1 juli 1990. Det fanns en föregångare i lagen (1931:152) med vissa bestämmelser mot illojal konkurrens (IKL). Där reglerades bl a att arbetstagare kunde straffas

---

<sup>4</sup> SOU 2008:63 s 67

<sup>5</sup> SOU 2008:63 s 68

<sup>6</sup> Glavå s 598 f, AD 2000 nr 3.

eller bli skadeståndsskyldig om företagshemligheter lämnades till konkurrenter. Däremot reglerades inte innebörden av företagshemlighet.<sup>7</sup>

Vägen fram till färdig ny lag var inte helt okomplicerad. 1979 tillsattes en utredning med uppdrag att utreda frågorna kring företagshemligheter. 1983 lade utredningen fram betänkandet Företagshemligheter (SOU 1983:52). Utredningen lades till grund för en regeringsproposition (prop 1987/88:155) som i riksdagen blev utsatt för en omfattande och långvarig behandling. Detta berodde på att lagen ansågs tvivelaktig utifrån yttrandefrihetens vinkel, i folkmun kallad ”munkavlelag”. Efter granskningar av lagutskott och lagråd lades ett nytt betänkande fram (1988/89: LU30). Med hänvisning till 2:12 3 st RF begärdes betänkandet av riksdagen till tolv månaders vila. Enligt detta lagrum tillförsäkras varje svensk medborgare bl a yttrande- och informationsfrihet och eftersom lagförslaget inskränkte yttrandefriheten gällde ett särskilt agerande vid antagande av lagförslaget. Vid förnyad omröstning uppnåddes inte majoritet i riksdagen och förslaget återförvisades till vila i minst tolv månader, räknat från den 3 maj 1989. Ett år senare återkom lagutskottet med ett identiskt förslag (1989/90: LU37) som antogs med stor majoritet. Under 1980-talet förekom ett antal uppmärksammade incidenter som tydde på försök till industrispionage. Kanhända medförde detta att lagen till sist antogs. Incidenterna pekade i alla fall på behovet av en modernare lagstiftning i Sverige.<sup>8</sup>

Under åren som betänkandet behandlades pågick en mycket uppmärksam debatt i ämnet. Den rörde svensk vapenexport och Bofors AB där avslöjande om otillåtna vapenaffärer ägt rum. Avslöjandena kom från ingenjören Ingvar Bratt år 1984. Frågor om rättsligt ansvar för befattningshavare vid Bofors AB uppstod. Även frågor om ansvar för Ingvar Bratt togs upp i debatten. Det gjordes gällande att det rörde sig om företagshemligheter i den förslagna lagens mening och om lagen då hade trätt i kraft hade Bratt kunnat bli bestraffad. Därför har FHL kommit att kallas för ”lex Bratt”.<sup>9</sup>

### **2.3 Betydande paragrafers lydelse**

FHL är en relativt liten lag men med stor betydelse. 14 paragrafer sammanfattar lagen men jag kommer i detta avsnitt endast redogöra för de paragrafer som är av vikt i min uppsats.

---

<sup>7</sup> Ståhlros s 311, Fahlbeck s 17.

<sup>8</sup> Fahlbeck s 17 f.

<sup>9</sup> Fahlbeck s 19 f. Detta var dock felaktigt, uppger Fahlbeck i sin bok. Uppgifterna utgjorde inte företagshemligheter i regeringsförslagets mening.

I 1 § FHL regleras vad som menas med företagshemlighet, vilket jag behandlat i avsnitt 2.1. Det skall här understrykas att begreppet är vidsträckt och omfattar uppgifter oberoende av om de är enkla och okomplicerade eller unika och komplexa.<sup>10</sup> Det ställs inget krav på att informationen skall vara betydelsefull. Uppgifter som berör brottslig verksamhet och missförhållanden faller dock utanför lagens tillämpningsområde och klassas inte som företagshemlighet. För att understryka att lagen inte behandlar kriminella hemligheter har det införts en paragraf, 2 §, som anger att lagen bara gäller *obehöriga* angrepp på företagshemligheter. 2 § har karaktär av generalklausul<sup>11</sup> och därför innehåller 2 § 2 och 3 stycket bara exempel på vad som inte är obehöriga angrepp.<sup>12</sup> Således måste 1 § och 2 § läsas tillsammans för att lagens tillämpningsområde skall bli helt klart för användaren.

Straffbestämmelser regleras i 3 – 4 §§. Det rör *företagsspioneri* och *olovlig befattning med företagshemlighet*. Enligt FHL är det själva det olovliga anskaffandet som är kriminaliserat. Hur aktiviteten är genomförd saknar juridisk betydelse. I subjektivt avseende krävs uppsåt, medan anledningen till varför informationen hämtats saknar betydelse. Företagsspioneri kan inte förekomma om inte anskaffandet är obehörigt enligt 2 §. Vidare kan inte olovligt befattning förekomma om inte företagsspioneri har genomförts. Brottet sägs ha hälerikaraktär.<sup>13</sup>

Bestämmelserna i 5 – 10 §§ innehåller en specialreglering om skadeståndsregler som gäller framför allmänna regler, s k *lex specialis*. Reglerna skall inom sitt område tillämpas framför andra skadeståndsregler, som t ex dem i skadeståndslagen.<sup>14</sup> Arbetstagare som uppsåtligt eller av oaktsamhet utnyttjar eller röjer en företagshemlighet, som denne fått del av i sin anställning under sådana förhållanden att denne insåg eller bort inse att informationen inte fick röjas, skall ersätta den skada som uppkommit för arbetsgivaren.<sup>15</sup>

---

<sup>10</sup> Prop 1987/88:155 s 34.

<sup>11</sup> Lagbestämmelse som ger den tillämpande myndigheten endast vissa generella riktlinjer för en bedömning. Sådana bestämmelser finns i bl.a. avtalslagen. De gör det möjligt att i vissa fall helt eller delvis befria en part från bundenheten till ett löfte eller ett avtal, när det skulle strida mot tro och heder eller vara oskäligt att åberopa löftet eller bestämmelser i avtalet. Hänvisning till nätversionen av Nationalencyklopedin.

<sup>12</sup> Fahlbeck s 27 f.

<sup>13</sup> Oredlighetsbrott som består i att befatta sig med något som är frånhänt annan genom brott, dvs. att ett föregående brott har förövats. Hänvisning till nätversionen av Nationalencyklopedin.

<sup>14</sup> Fahlbeck s 29.

<sup>15</sup> Svensson s 93.

## 2.4 Viktigt avgörande

Högsta domstolen anförde 1998 en för ämnet mycket viktig dom, JAHAB-fallet (NJA 1998 s 633). Domen handlar om en konsult som hade utarbetat en affärsplan som skulle främja användningen av datorer som pedagogiskt hjälpmedel i skolan. Konsulten presenterade planen för tänkbara partners. En av dessa bildade en egen verksamhet angående affärsplanen utan varken konsultens godkännande eller deltagande. HD fann agerandet skadeståndsgrundat och dömde personen att betala två miljoner kronor till konsulten. Domen ses som ett prejudikat som tingsrätter och hovrätter kommer snegla på i framtiden i fall om företagshemligheter. I domen fastställs att begreppet *företagshemlighet* har en vid betydelse. HD fastslår att för att hålla information hemlig ska den inte bli föremål för ”allmän och okontrollerad spridning” och att FHL ger ett reellt skydd för den som använder hemlig information på ett ”normalt” sätt.<sup>16</sup>

I NJA 2001 s 362, det s k Andreas-fallet, fastslog HD att FHL endast omfattar obehöriga angrepp. Anställds kopiering av kunddatabas, som utgjort företagshemlighet men som den anställde haft lovlig tillgång till i sitt arbete, ansågs inte vara företagsspioneri när uppgifterna efter avslutad anställning togs med hem. Det kunde heller inte dömas som olovligt förfogande.<sup>17</sup>

Ericsson-domen (Svea hovrätts dom mål B 5221-03) är en i högsta grad intressant dom i ämnet. Svea Hovrätt frikände 2003 en arbetstagare som på uppdrag av tidigare anställd lämnat ut hemlig information till denne, som i sin tur lämnade dokumenten vidare till rysk underrättelsetjänst. Eftersom arbetstagaren hade tillgång till den hemliga informationen i sin anställning hade denne inte olovligen berett sig tillgång till dokumenten och kunde därför inte i lagens lydelse straffas för företagsspioneri, ej heller medverka till företagsspioneri. Som skäl anförde hovrätten lagstiftarens klara uttalanden om att anställdas utnyttjande och röjande av företagshemligheter som de har tillgång till i arbetet inte kan straffsanktioneras.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> Svensson s 96.

<sup>17</sup> Fahlbeck Juridisk Tidskrift 2001/2002 s 387 ff.

<sup>18</sup> SOU 2008:63 s 371 ff.

### 3. Anställning följs av förpliktelser

#### 3.1 Lojalitetsplikten

I den privata sektorn råder i stor utsträckning avtalsfrihet mellan parterna. Avtalsfriheten är emellertid inte helt obegränsad. Avtalslagen, allmänna rättsprinciper på arbetsrättens område (t ex god sed på arbetsmarknaden), FHL samt YGL är begränsningar som det måste tas hänsyn till. T ex kan avtal jämkas eller lämnas utan avseende om ett avtal är ”oskäligt” enligt generalklausulen i 36 § avtalslagen. Här, som i övriga fall, gäller principen att avtal ska hållas, *Pacta sunt servanda*.<sup>19</sup> Praxis är dock att även i avsaknad av avtal gäller lojalitetsplikten vidsträckt.

Anställda och medarbetare är arbetsgivares främsta tillgång i ett kunskapssamhälle. Eftersom personalen och deras kunskap är dyrbar är det nödvändigt för en arbetsgivare att känna de anställdas lojalitet, vilket förutsätter en motprestation från företagets sida. Det talas om ömsesidig lojalitet.<sup>20</sup> Samverkan och samarbete i en verksamhet ställer krav på hänsyn och förtroende. Den ömsesidiga lojalitetsplikten motverkar själviskt beteende och betonar vikten av förtroende för varandra. Lojalitetsplikten innebär i korthet att beakta motpartens intressen.<sup>21</sup>

Arbetsgivaren har en skyldighet att ansvara för rehabilitering och kompetensutveckling samt att eftersträva jämställdhet och en god arbetsmiljö för arbetstagarna. Vidare belyses skyldighet att ansvara för utbildning och rehabilitering. Lagregler, kollektivavtal och rättspraxis är fulla med exempel där arbetsgivares skyldighet att informera och samråda med arbetstagaren och i övrigt beakta och ta hänsyn till dennes intressen fastställs.<sup>22</sup>

Arbetstagaren har å sin sida en mer vidsträckt lojalitetsplikt gentemot arbetsgivaren. Lojalitetsplikten finns inte generellt lagreglerad men Arbetsdomstolens praxis framhåller att lojalitetsplikten ingår som ett led i anställningsavtalet och att det är en plikt som berör alla arbetstagare (AD 2003 nr 21 samt 2003 nr 84). Lojalitetsplikten består av en samling förpliktelser och innebär bland annat ett förbud för arbetstagaren att konkurrera med sin arbetsgivare. Vidare är lojalitetsplikten knuten till en allmän tystnadsplikt, en skyldighet att visa integritet d v s inte ta emot eller erbjuda mutor, skyldighet att visa aktsamhet och omsorg samt att prestera en fullgod arbetsinsats. Sammanfattningsvis innebär lojalitetsplikten att

---

<sup>19</sup> Fahlbeck s 116 f.

<sup>20</sup> Svensson s 77.

<sup>21</sup> Ds 2002:56 s 287.

<sup>22</sup> Ds 2002:56 s 285, s 351.

arbetstagaren skall sätta arbetsgivarens intressen framför egna samt undvika lägen där denne kan komma i plikt-kollision.<sup>23</sup>

Ett anställningsförhållande är inte bara ett utbyte av prestation och lön, det ses även som ett personligt förhållande. Detta fastställdes i AD 2009 nr 38 genom domstolens följande utlåtande: ”i ett anställningsförhållande krävs av arbetstagaren att denne är lojal mot arbetsgivaren. Anställningsavtalet består inte enbart i utbyte av de vanliga förmögenhetsrättsliga prestationerna, utan skapar ett personligt förhållande mellan parterna. Anställningen grundar förpliktelser som går längre än vad som gäller i kontraktsförhållanden i allmänhet. Arbetstagaren får inte skada arbetsgivaren. Arbetstagaren är skyldig att sätta arbetsgivarens intressen framför sitt eget och att undvika lägen där han kan komma i en plikt-kollision. ... Frågan om ett visst handlande utgör illojal och otillåten konkurrens skall besvaras efter en helhetsbedömning, varvid arbetstagarens ställning i företaget är av betydelse”.<sup>24</sup>

## **3.2 Under anställning**

### **3.2.1 Tystnadsplikten**

Tystnadsplikten är knuten till lojalitetsplikten och är en del av denna. Varje arbetstagare i den privata sektorn är förpliktad att följa denna lydelse. Det finns dock ett visst samband mellan tystnadsplikt och arbetstagares innehavande befattning. Desto högre position en arbetstagare har desto större krav ställs på visad lojalitet och där inräknad tystnadsplikt. Detta hänger samman med att högre befattningshavare har mer insyn i företag och större tillgång till företagshemligheter. I förarbetena till FHL anges att ’den anställde i princip är förhindrad att lämna ut uppgifter som kan skada arbetsgivaren ... även om tystnadsplikten inte är uttryckligt avtalad’.<sup>25</sup> Lagrådet som granskade det PM som lagutskottet lade fram om förslag till FHL framställde följande:

Det förhåller sig utan tvekan så att den lojalitetsförpliktelse som följer av anställningsavtal inom den privata sektorn också innefattar en tämligen vidsträckt tystnadsplikt för arbetstagaren. Egentligen är detta en följd av grundsatsen att en kontraktspart inte får inom ramen för kontraktsförhållandet handla på ett sätt som är ägnat att orsaka skada för motparten. Det är därför inte nödvändigt att i ett anställningsavtal uttryckligen reglera tystnadsplikten;

---

<sup>23</sup> Fahlbeck s 109 f.

<sup>24</sup> AD 2009 nr 38.

<sup>25</sup> Fahlbeck s 113.



den gäller ändå som en bland flera grundläggande regler i avtalsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.<sup>26</sup>

Detta konstaterade också Arbetsdomstolen i AD 1994 nr 79, Värö Bruk-domen, där domstolen uttryckte ”att det även utan uttrycklig reglering i avtal föreligger en tystnadsplikt som har sin grund i den ... allmänna lojalitetsplikten som anses vara förenad med anställningsförhållande”.<sup>27</sup> Fallet rörde en arbetstagare som sagts upp från sin anställning efter att ha brutit mot tystnadsplikten och överskridit sin rätt att kritisera arbetsgivaren. Avtalsgrundad tystnadsplikt har företräde framför opinionsfriheter på den privata arbetsmarknaden. Detta innebär i stora drag att tystnadsavtal lägger en ”munkavle” på arbetstagarna som inte har möjlighet att åberopa reglerna om meddelarskydd samt anskaffar- och tryck/yttrandefrihet i TF och YGL.<sup>28</sup> Arbetsdomstolen anförde i domen att TF och YGL inte kan anses som hinder mot arbetsrättsliga åtgärder när arbetstagare bryter mot den tystnadsplikt som är förenad med anställningen på den privata marknaden. Domstolen anförde vidare att det inte är deras område att införa rättspraxis rörande privatanställdas meddelarrätt.<sup>29</sup>

Förutom avtalad tystnadsplikt finnes regler även i kollektivavtalsform, där tjänstemannaavtalet är det viktigaste exemplet. Däri stadgas i 3 § 1 mom:

”Förhållandet mellan arbetsgivare och tjänstemän grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Tjänsteman ska iaktta diskretion rörande företagets angelägenheter, såsom prissättningar, konstruktioner, experiment och undersökningar, driftsförhållanden, affärsangelägenheter o dyl.”<sup>30</sup>

Brott mot tystnadsplikten angrips enligt FHL och med arbetsrättsliga sanktioner. Om kollektivavtal finns blir påföljderna skadestånd eller disciplinpåföljd enligt 62 § MBL. Uppsägning och avsked följer reglerna i LAS.<sup>31</sup> Av arbetsrättsligt intresse är särskilt 7 § FHL som innehåller bestämmelsen att arbetstagare som utnyttjar eller röjer en företagshemlighet skall ersätta arbetsgivaren den skada som uppkommer genom förfarandet. Det förutsätts att agerandet skett med uppsåt eller oaktsamhet från arbetstagarens sida. Har situationen inträffat

---

<sup>26</sup> Citerat efter Fahlbeck s 113 f.

<sup>27</sup> Glavå s 600, AD 1994 nr 79.

<sup>28</sup> Fahlbeck s 113.

<sup>29</sup> SOU 2008:63 s 85 f.

<sup>30</sup> [http://publikationer.bygg.org/Images/Info/803/Tjanstemannaavtalen\\_2010\\_2012.pdf](http://publikationer.bygg.org/Images/Info/803/Tjanstemannaavtalen_2010_2012.pdf) 2011-09-09

<sup>31</sup> Fahlbeck s 116.

efter arbetstagarens anställning upphört kan denne bli skadeståndsskyldig endast om det finns synnerliga skäl.<sup>32</sup>

För arbetstagare finns två undantag från tystnadsplikten. I 1 och 2 §§ FHL anges att endast information som faller under begreppet företagshemlighet är skyddad enligt lag och att det endast gäller angrepp som är obehöriga. Således kan arbetstagare offentliggöra information som är brottslig eller samhällsfarlig. Information om allvarliga missförhållanden faller också utanför lagens skydd. Avtal om tystnadsplikt beträffande sådant som inte skyddas i FHL saknar rättslig verkan.<sup>33</sup> Det andra undantaget följer av arbetstagarens kritikrätt.

### **3.2.1.1 Kritikrätt samt arbetstagarens skyldighet att inte överskrida denna**

Kritikrätten är arbetstagarens rättsliga undantag från tystnadsplikten. Den innebär att arbetstagaren offentligt kan kritisera arbetsgivaren och upplevda förhållanden på arbetsplatsen. Rätten saknar stöd i lagstiftning men är fast förankrad i gällande praxis. I AD 1982 nr 110 blev en anställd uppsagd efter att ha kritiserat sin arbetsgivare och företaget. Arbetsdomstolen godkände uppsägningen men gjorde också klart i domen att ”utgångspunkten måste vara att arbetstagaren ... har en vidsträckt rätt att kritisera och ifrågasätta arbetsgivarens handlande. Detta följer redan av den medborgerliga yttrandefriheten, en av grundprinciperna för vårt samhällssystem”.<sup>34</sup> Samma åsikter har uttryckts i AD 1994 nr 79, Värö Bruk-domen (läs ovan) och AD 1997 nr 57, Samariten-domen (läs nedan), dock med hänsyn till vad som angetts i avsnitt 3.2.1 om att avtalad tystnadsplikt går före grundreglerna.

Trots att kritikrätten utgör ett undantag från tystnadsplikten finns det gränser som arbetstagaren är skyldig att hålla sig inom. En generell regel är att arbetstagaren i ett första skede måste vända sig till arbetsgivaren för att ge denne en chans att lösa situationen. Om arbetsgivaren inte fått del av kritiken först kan kritikrätten inte åberopas. Allvarliga och osanna beskyllningar samt kränkande kritik vars syfte är att skada arbetsgivaren omfattas inte. När kritik uttryckts görs en bedömning där ett antal faktorer måste beaktas. Det ses till vilken befattning arbetstagaren har då dennes position påverkar hur stora krav arbetsgivaren kan ställa. Vidare bedöms allvaret i vilken grad av publicitet som arbetstagaren givit sin kritik. Särskilt känsligt för arbetsgivaren är om information läcks till myndighet eller press.

---

<sup>32</sup> Ds 2002:56 s 309 f.

<sup>33</sup> Fahlbeck s 117.

<sup>34</sup> Fahlbeck s 117.

Synnerligen viktigt är att bedöma om kritiken är befogad eller inte. Hänsyn tas också till missförhållandets art, allvarligheten i kritiken, syftet med anmälan samt om uppgifter lämnas ”på ett sätt som får anses vittna om bristande hänsyn och lojalitet mot arbetsgivaren”. Skada eller olägenhet som drabbar arbetsgivaren tas också med i bedömning.<sup>35</sup> I AD 1997 nr 57 (Samariten-domen), sades tre ambulansförare upp efter att ha agerat illojalt och uttryckt kritik mot arbetsgivaren i tidning och TV. Arbetsdomstolen gjorde klart att ”allt beror på omständigheterna i det enskilda fallet”. Domstolen gjorde i fallet gällande att ”ju allvarligare missförhållanden det är frågan om, desto större frihet ges till arbetstagaren att agera utan hänsyn till arbetsgivaren. Arbetstagarens handlingsfrihet ökar ju större betydelse ett missförhållande har för arbetstagarens intresse rent allmänt, såsom i arbetsmiljöfrågor”.<sup>36</sup> I detta fall ogillades uppsägningen av domstolen som menade att arbetstagarna inte kunde stå inför rätta för vad tidningarna skrev.

Lojalitetsplikten för privat anställda kan sägas väga tyngre än rätten att få yttra sig fritt. Det gäller både under arbetstid och också fritid. Om kritik uttrycks anonymt har arbetsgivaren rätt att söka upp den person som uttryckt kritiken, till skillnad mot offentliga sektorn. Arbetsgivaren måste dock iakttaga viss försiktighet, god sed på arbetsmarknaden får inte överskridas.<sup>37</sup>

### 3.2.2 Konkurrensförbud

I Tjänstemannaavtalet stadgas även regler om konkurrensförbud. I KA sammanfattas i 3 § 2 mom att:

”... en tjänsteman får ej utföra arbete eller direkt eller indirekt bedriva ekonomisk verksamhet för ett företag som konkurrerar med arbetsgivaren. Tjänstemannen får ej heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet, som kan inverka menligt på hans arbete i tjänsten. Om en tjänsteman avser att åta sig uppdrag eller bisyssla av mera omfattande slag, bör han därför först samråda med arbetsgivaren”.<sup>38</sup>

Lojalitetsplikten innebär att arbetstagare skall avhålla sig allt som kan skada arbetsgivaren, ett centralt inslag är förbudet att konkurrera med arbetsgivaren. Förbudet utformas främst i avtal och inom privata sektorn kan avtal tänkas i olika former. Den ena ytterligheten utgörs av avtal som avser att skydda mot varje form av konkurrens, även när arbetstagaren ”endast” använder

---

<sup>35</sup> Fahlbeck s 117 f.

<sup>36</sup> SOU 2008:63 s 86 f.

<sup>37</sup> Fahlbeck s 43, Ds 2001:9 s 95.

<sup>38</sup> [http://publikationer.bygg.org/Images/Info/803/Tjanstemannaavtalen\\_2010\\_2012.pdf](http://publikationer.bygg.org/Images/Info/803/Tjanstemannaavtalen_2010_2012.pdf) 2011-09-12

sin personliga kunskap, erfarenhet och skicklighet. Avtal kan även formars för att skydda arbetsgivaren mot risker för brott mot tystnadsplikten rörande företagshemligheter som konkurrens för med sig.<sup>39</sup>

Alla arbetstagare omfattas av konkurrensförbudet. Bedömning om konkurrensförbudet överträtts av arbetstagare förekommer främst i Arbetsdomstolen då arbetstagaren för talan mot uppsägning eller avsked. Liksom i alla anställningstvister för Arbetsdomstolen en totalbedömning av varje enskilt fall. Av betydelse när det gäller konkurrensförbudet är arbetstagarens möjligheter att i konkurrens utnyttja företagshemligheter, beskaffenhet av den verksamhet varom konkurrens sker samt konkurrensåtgärdens betydelse för företaget. Arbetstagarens position i företaget har, precis som tystnadspliktens regler, väsentligt betydelse. Desto lägre position som innehas, desto mindre risker finns för arbetsgivaren att tillfogas skada. Detta innebär inte att arbetstagare i lägre position inte omfattas av konkurrensförbud, även de kan vid brott riskera arbetsrättsliga åtgärder.<sup>40</sup>

I fall där konkurrensförbud saknas i uttrycklig avtalsform anses det ändå finnas ett omfattande förbud. En allmän förutsättning är att konkurrensen, påbörjad eller bara planerad, utgör en ”direkt konkurrens som måste antas vara ägnad att tillfoga arbetsgivaren påtaglig skada ... eller som eljest sker under sådana omständigheter att den bör uppfattas som illojal.”<sup>41</sup> Detta fastställdes i Arbetsdomstolen mål AD 1980 nr 82. En anställd blev uppsagd för att ha sålt husvagnar vid sidan av sin anställning. Detta konkurrerade i viss mån med arbetsgivarens verksamhet. Arbetsdomstolen fann dock att arbetsgivaren inte ansetts berättigad att säga upp arbetstagaren då försäljning av husvagnar synes vara av mycket underordnad betydelse för företaget.

AD 1983 nr 93 gällde frågan om det fanns saklig grund att avskeda en ingenjör på ett dataföretag som handlat illojalt mot sin arbetsgivare genom att försöka sälja ett med företaget konkurrerande datasystem till företagets kunder och konkurrenter. Arbetsdomstolen gjorde gällande, med grund i tidigarelagd dom (AD 1977 nr 118), att ”det är oomtvistligt att en anställd i allmänhet på ett allvarligt sätt bryter mot det lojalitetskrav som följer av anställningsavtalet, om denne medan anställningen består driver med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet. Kravet på lojalitet får anses vara särskilt framträdande när det är fråga om en specialist som har anförtrotts särskilda uppgifter av stor betydelse för

---

<sup>39</sup> Fahlbeck s 119 f.

<sup>40</sup> Fahlbeck s 121.

<sup>41</sup> AD 1980 nr 82, Schmidt s 267.

arbetsgivaren”. Arbetsdomstolen ansåg att det mot denna bakgrund var ”ställt utom varje tvivel” att arbetsgivaren haft rätt att avskeda ingenjören.<sup>42</sup>

Lojalitetsplikten inom privata sektorn omfattar i viss mån även arbetstagarens fritid. Kravet på att göra en fullgod arbetsinsats är nära förknippat med reglerna som berör bisysslor. Så länge en anställd inte åsidosätter sina huvudsakliga uppgifter äger arbetstagaren rätten att disponera sin fritid som denne vill. Begreppet förtroendeskadliga bisysslor har dock aktualiserats i privata sektorn. I AD 1993 nr 56 behandlades frågan kring en verkställande direktör avsked. VD:n i ett dotterbolag tillhörande en koncern hade engagerat sig i en verksamhet vilken konkurrerade med en verksamhet som bedrevs av en stor och betydande kund till ett annat ingående bolag i samma koncern. Arbetsdomstolen fann att VD:n utnyttjat arbetsgivarens förtroende och betraktade avsked giltigt.<sup>43</sup> Avtal som på ett oskäligt sätt begränsar arbetstagaren gällande konkurrens kan jämkas av domstol med stöd av 36 § och 38 § avtalslagen.

Arbetsrätten och FHL:s utgångspunkt är att arbetstagare är lösta från lojalitetsplikten efter anställnings upphörande och har därefter rätten att fritt utnyttja sin yrkeserfarenhet och kunnighet som förvärvats i anställningen.<sup>44</sup> Detta gäller i princip också kunskaper om företagshemligheter.<sup>45</sup> Uppsägningstid är att se som anställningstid och därför följer lojalitetsplikten och FHL:s regler även under uppsägningstid. För att hindra arbetstagare från att utnyttja sin kunskap och företagshemligheter efter anställnings upphörande inför arbetsgivare s k *konkurrensklausuler* i anställningsavtal.

## **4. Konkurrens- och sekretessklausuler**

### **4.1 Vad är konkurrens- och sekretessklausul?**

Företag i dagens moderna Sverige är effektiva och framgångsrika. Arbetsgivare satsar mycket på sina medarbetare genom bland annat kompetensutveckling och utbildning. De vill i många avseenden knyta kunskapen till sin verksamhet och inte låta arbetstagaren utnyttja denna i andra sammanhang och verksamheter, därför införs konkurrensklausuler i anställningsavtal. I

---

<sup>42</sup> AD 1983 nr 93, Svensson s 78 f.

<sup>43</sup> AD 1993 nr 56.

<sup>44</sup> SOU 2008:63 s 192.

<sup>45</sup> Fahlbeck s 313.

AD 1998 nr 101 uttryckte arbetsdomstolen att krav på lojalitet inte kan ställas efter avslutad anställning om ingen konkurrensklausul finns.<sup>46</sup>

Konkurrensklausuler anger ett förbud för arbetstagaren att på angivet sätt konkurrera med arbetsgivaren. Det innebär för arbetstagaren en skyldighet att underlåta sig att starta eget eller ta anställning hos konkurrent. Införande av klausul i avtal görs dock med olika syfte. De kan inriktas på företagets specifika marknad, information eller kunskap, var för sig eller tillsammans. Vanligtvis förenas konkurrensklausuler med en sekretessklausul och med en påföljd för överträdelse t ex normerat skadestånd eller vite. Konkurrensklausuler består således av tre komponenter: ett konkurrensförbud, en tystnadsplikt och en regel om påföljd. Dessa komponenter bör hållas isär då de bedöms på olika sätt. Det är i praktiken svårt att bedöma klausulerna isolerade från varandra och det är vanligt med en helhetsbedömning av avtal i domstol.<sup>47</sup>

Bestämmelsen i 38 § avtalslagen begränsar användningsområdet för konkurrensklausuler i alla typer av avtal. Där regleras att en arbetstagare inte är bunden av en klausul som sträcker sig längre än vad som kan anses skäligt. Vad som menas med skäligt ges ingen närmare förklaring men normalfallet anger att konkurrensklausuler inte bör överstiga 24 månader.<sup>48</sup> Bedömning om jämkning kan utfalla olika beträffande två villkor i samma avtal, t ex kan konkurrensklausulen bedömas som skäligt enligt 38 § avtalslagen och påföljden dömas som oskälig enligt 36 § samma lag. Några gränser för vitesbelopp finns inte. Domstol kan jämka avtalat belopp men inte döma ut högre. Normerat skadestånd sätts i förhållande till arbetstagarens lön. Tillräckligt skydd sägs utgöra skadeståndsbelopp om sex genomsnittliga månadsinkomster.<sup>49</sup>

En närliggande, men i arbetstagarens liv mindre ingripande klausul, är sekretessklausulen. Den är avsedd att hindra arbetstagaren från att röja vad denne fått kunskap om hos arbetsgivaren.<sup>50</sup> Häri avtalas om arbetstagarens tystnadsplikt efter anställningens upphörande. I regel som nämnts ingår en sekretessklausul i konkurrensklausulen medans sekretessklausuler kan förekomma utan samband med förbud mot konkurrens. Därav är det

---

<sup>46</sup> Glavå s 596, AD 1998 nr 101.

<sup>47</sup> Fahlbeck s 122 f.

<sup>48</sup> Svensson s 80 f, Schmidt s 269 f.

<sup>49</sup> Prop 1975/76:81 s 149, Fahlbeck s 123, s 154.

<sup>50</sup> Adlercreutz och Flodgren s 14.

viktigt att hålla de två klausulerna isär.<sup>51</sup> Enligt Reinhold Fahlbecks bok är kunskapen om sekretessklausuler magert, både rättsligt och praktiskt. Utredningen, SOU 2008:63, fastställer att det inte finns några lagregler som anger vad sekretessklausuler får innehålla. Utgångspunkten är att avtalsfrihet råder mellan parter, både när det gäller innehåll i klausulen och bindningstiden. Begränsning finns dock i 36 § avtalslagen.<sup>52</sup>

## **4.2 1969 års överenskommelse**

Typiskt för svensk rätt har frågan om konkurrensklausuler reglerats i ett centralt antaget kollektivavtal, *1969 års överenskommelse*. De centrala arbetsmarknadsorganisationerna antog ett avtal om klausulers tillåtlighet och giltighetsområde. Överenskommelse har i hög grad varit styrande för Arbetsdomstolen och rättspraxis på området.<sup>53</sup>

### **4.2.1 Bakgrund**

Den 14 december 1969 träffades överenskommelsen mellan å ena sidan SAF (nu SN) och å andra sidan SIF (nu Unionen), CF (nu Sveriges Ingenjörer) och SALF (nu Ledarna). Överenskommelsen anger begränsning av användningsområdet för och innehållet i konkurrensklausuler i tjänsteavtal. Överenskommelsen antogs som kollektivavtal av samtliga förbund inom SN och gäller därmed för de företag som är anslutna till dem i förhållande till anställda som är medlemmar i Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna. För att konkurrensklausuler ska kunna gälla för enskild krävs dock ett individuellt avtal. Ovan nämnt är gränserna för användningsområdet av överenskommelsen. Den har dock med tiden fått normerande verkan utöver det formella giltighetsområdet och används som en mall för reglering av konkurrensklausuler.<sup>54</sup> Lojalitetsplikten med dess krav på visad lojalitet och diskretion mot företag är överenskommelsens utgångspunkt. Lojalitetsplikten anses ge fullgott skydd under anställning men kan tiden efter en anställnings upphörande ibland anses inte vara tillräcklig för arbetsgivare och då är konkurrensklausuler ett hjälpmedel att binda arbetstagaren och dennes kunskap.<sup>55</sup>

### **4.2.2 Överenskommelsen**

Överenskommelsen föregås av en ingress där bakgrunden och intressekonflikten mellan arbetsgivare och arbetstagare redogörs. Ingressen kan ses som ett slags förarbete till

---

<sup>51</sup> Fahlbeck s 124.

<sup>52</sup> Fahlbeck s 146 ff, SOU 2008:63 s 199 f.

<sup>53</sup> Ds 2002:56 s 424.

<sup>54</sup> Adlercreutz och Flodgren s 55 ff, s 141, Fahlbeck s 126 f, Ds 2002:56 s 331.

<sup>55</sup> Fahlbeck s 127 f.

överenskommelsen som bl a ger anvisningar till hur avtalstexten ska tolkas. Ingressen framhåller att anledningen till att behovet av konkurrensklausuler ökade var kraven på ”snabb produktivitetshöjning och förbättrad marknadsföring”.<sup>56</sup> Utvecklingsarbete som detta leder till företagsspecifika kunskaper som arbetsgivare har intresse av att skydda.<sup>57</sup> Överenskommelsen anger att konkurrensklausuler ”bör ifrågasättas blott hos sådana arbetsgivare, som är beroende av självständig produkt- eller metodutveckling och som genom utvecklingsarbete av angivet slag skaffar sig tillverkningshemligheter eller därmed jämförbart företagsspecifikt kunnande, vars yppande för konkurrenter skulle kunna medföra påtagligt men. Lika med sådana arbetsgivare skall anses företag, som genom avtal förvärvat tillverkningshemligheter etc.”<sup>58</sup> Överenskommelsen följs därefter av avsnitt rörande användningsområde samt vad konkurrensklausuler får innehålla, underrättelse om konkurrensklausul till avtalsslutande fackföreningars lokala organisationer och om regelbunden genomgång av beståndet av konkurrensklausuler. Därefter följer avsnittet rörande regler om förhandling. Sedan överenskommelsen ingicks har MBL tillkommit vilken skall tillämpas jämte 1969 års överenskommelse. Den diskussionen är synnerligen intressant i sig själv men är inte av vikt i denna uppsats.<sup>59</sup>

#### 4.2.3 Intresseavvägning och giltighet

Införande av konkurrensklausul i avtal sker mot bakgrund i en avvägning mellan arbetsgivarens och arbetstagarens intresse. Vid avgörande av fråga samt fastställande av klausulens innehåll bör enligt överenskommelsen ”hänsyn tagas till å ena sidan vikten av det intresse, som arbetsgivaren önskar skydda, och å andra sidan arbetstagarens intresse av att fritt kunna utnyttja sin arbetskraft”.<sup>60</sup>

Överenskommelsen framhåller att ”konkurrensklausuler bör komma i fråga bara för arbetstagare, som under anställningen får kännedom om tillverkningshemligheter eller därmed jämförbart kunnande och som genom utbildning eller erfarenhet har möjlighet att göra bruk av denna kännedom.”<sup>61</sup> Konkurrensklausuler gäller således endast för relativt kvalificerade arbetstagare, i andra fall kan klausuler inte anses bindande. Hur en konkurrensklausul får binda en arbetstagare följer överenskommelsens uttalande i att ”den tid efter anställningens

---

<sup>56</sup> Fahlbeck s 127.

<sup>57</sup> Adlercreutz och Flodgren s 55 f, Fahlbeck s 127 ff.

<sup>58</sup> Ds 2002:56 s 331, Adlercreutz och Flodgren s 143.

<sup>59</sup> Fahlbeck s 128 ff.

<sup>60</sup> Adlercreutz och Flodgren s 143.

<sup>61</sup> Ds 2002:56 s 331 f.



upphörande, under vilken den anställde skall vara förhindrad att befatta sig med verksamhet, vilken konkurrerar med arbetsgivaren (bindningstid), skall ej vara längre än den beräknade livslängden för arbetsgivarens skyddsvärda know-how eller därmed jämförbara kunnande. Med hänsyn till arbetstagarens intresse av att fritt kunna disponera över sin arbetskraft bör dock bindningstiden i normalfallet ej överstiga 24 månader eller, om ovan nämnda livslängd är kort, 12 månader.”<sup>62</sup>

Förpliktiga part i konkurrensklausulsammanhang är berättigad ekonomisk kompensation. Ju längre tid en klausul sträcker sig desto mer skall ges i ersättning. Arbetsgivaren är skyldig att under den tid klausulen sträcker sig löpande betala ”skillnaden mellan den anställdes arbetsinkomst hos arbetsgivaren vid anställningens upphörande och den (lägre) inkomst, som den anställde därefter intjänar i ny förvärvsverksamhet”<sup>63</sup>, dock max till 60 %.<sup>64</sup>

Enligt formuläret som finns i 1969 års överenskommelse anges det att konkurrensklausuler inte görs gällande om anställning upphört genom följande angivna sätt: uppsägning av arbetsgivare annat än när den föranletts av avtalsbrott, vid uppsägning p g a arbetsbrist samt vid fall där arbetstagare säger upp sig då arbetsgivaren begått avtalsbrott. Avtalsbrott förstås som ”sådan åtgärd, som ger motparten rätt att häva anställningsavtalet med omedelbar verkan”.<sup>65</sup> Här följs regleringen i LAS.

### **4.3 Konkurrensklausulers förhållande till FHL**

Konkurrensklausuler har ett nära samband med FHL då lagen i sig inte reglerar tystnadsplikt eller konkurrensförbud. Ett undantag finns i 7 § som reglerar skadeståndskyldighet för den arbetstagare som avslöjar eller nyttjar företagshemlighet som denne fått del av i anställning under sådana förhållanden att denne insåg eller bord insett att det ej fick avslöjas. Av intresse vid granskning av konkurrens- och sekretessklausuler är 2 st i 7 §, där det anges: ”Har förfarandet ägt rum sedan anställningen upphört, tillämpas första stycket endast om det finns synnerliga skäl.” Lagrummet ger ett snävt utrymme för sanktioner mot spridande av företagshemligheter efter avslutad anställning och vad som ses som *synnerliga skäl* är inte helt självklart.<sup>66</sup> I förarbetena<sup>67</sup> till FHL finns uttalanden om vad som kan anses som synnerliga skäl. Följande stycke bygger på propositionens kommentarer. När det gäller

<sup>62</sup> Ds 2002:56 s 332, Adlercreutz och Flodgren s 143 f.

<sup>63</sup> Adlercreutz och Flodgren s 98 och 148.

<sup>64</sup> Adlercreutz och Flodgren s 61 f, 98 samt 148.

<sup>65</sup> Fahlbeck s 129 f.

<sup>66</sup> Fahlbeck s 158.

<sup>67</sup> Prop 1987/88:155 s 46.

synnerliga skäl i FHL skall det vara ”fråga om fall då arbetstagaren på ett störande sätt har missbrukat det förtroende som följer av anställningsförhållandet.” Som exempel härtill ges när en arbetstagare tar anställning bara för att komma över hemlig information eller där denne under anställning har förberett ett överförande av företagshemligheter till konkurrerande verksamhet. När företagshemligheter missbrukats med hjälp av dokumentation talar det för att synnerliga skäl föreligger.

Överenskommelsen från 1969 skyddar företagsspecifikt kunnande genom konkurrens- och sekretessklausuler men inte enskilda utbildning, yrkeserfarenhet och specialkunskaper. FHL följer samma linje och skyddar endast företags speciella hemligheter, inte personlig erfarenhet, skicklighet och kunskap hos anställd. Det föreligger enligt ovan beskrivit en överensstämmelse mellan överenskommelsen och FHL vad gäller gränsdragningen mellan personligt kunnande och företagshemlighet.<sup>68</sup>

#### **4.4 Arbetsdomstolens tolkning och praxis**

##### **4.4.1 Inom 1969 års överenskommelse**

Praxis på konkurrensklausulområdet är omfattande. Arbetsdomstolens tolkningar tyder på att långt ifrån alla konkurrensklausuler, oavsett bransch eller företag, godkänns vid prövning enligt 38 § avtalslagen. I AD 2009 nr 63 sade tre personer upp sig från verksamhet A och startade egen verksamhet, B. A åberopa att de röjt och utnyttjat företagshemligheter, agerat illojalt samt brutit mot konkurrensklausuler i anställningsavtal. Konkurrensklausulerna förklarades oskäligen enligt 38 § avtalslagen för att de ingrep över ett för stort geografiskt område under för lång tid samt att arbetstagarna inte fick någon ekonomisk ersättning. Därav kunde arbetstagarna inte ha brutit mot klausulen som sådan. Illojalt beteende kunde inte enligt domstolens mening styrkas tillräckligt från As sida.

Allmänt kan sägas att praxis präglas av en starkt restriktiv syn på konkurrensklausuler i anställningsavtal.<sup>69</sup> AD 2010 nr 53 behandlar frågan om en uppsagd arbetstagare vars arbetsuppgifter rörde försäkringar och finansiella tjänster. Arbetsdomstolen lade vid bedömningen av konkurrensklausulen vikt vid innebörden av begreppet ”befintlig kund”. Arbetsgivaren hävdade att begreppet berörde även tillkomna kunder efter arbetstagarens avslutade anställning. Arbetsdomstolen dömde dock att ”befintlig kund” ansågs vara de kunder som fanns när avtal slöts. Av vikt i målet var även att företag som anlitar denna typ av

---

<sup>68</sup> Fahlbeck s 159.

<sup>69</sup> AD 2010 nr 53, Zethraeus s 402.

företag ofta vänder sig till många olika organisationer i den branschen, därför kunde det inte anses som illojalt när arbetstagaren senare arbetade med samma kunder i annat företag. Arbetsdomstolen bedömning var att avtalet i sin helhet var oskäligt. Förutom tvisten om innebörden av begreppet ”befintlig kund” gjorde klausulen även här ett alltför stort ingripande utan någon ekonomisk kompensation. Bedömning av vitesklausulen gjordes aldrig då det saknades anledning enligt 36 § avtalslagen.

Intresset för arbetsgivare att bevara sina kunder sätter en viss prägel på intressekonflikten mellan arbetsgivare och arbetstagare. Att genom en konkurrensklausul binda en arbetstagare till företaget bara för att denne är omtyckt av kunderna godkänns inte i domstol. Arbetsdomstolen gjorde i AD 1991 nr 38 gällande att ’man i varje fall numera inom näringslivet i princip inte godtar konkurrensklausuler som rättsligt bindande, om de syftar enbart till att kvarhålla arbetstagare med särskilda kunskaper och särskild kompetens i deras anställning’.<sup>70</sup>

#### **4.4.2 Utanför 1969 års överenskommelse**

Enligt Arbetsdomstolens många tolkningar på området har det framkommit att konkurrensklausuler som inte följer 1969 års överenskommelse och dess sakliga användningsområde inte kan anses bindande mellan parter.<sup>71</sup> Prövningen som genomgås i fall kan illustreras genom AD 2001 nr 91. Ett bolag bedrev verksamhet inom handel med försäljning av kopplingar och ventiler. De var inte bundna av 1969 års överenskommelse. En avdelningschef hade i sitt anställningsavtal en konkurrensklausul som hindrade denne att ta anställning i konkurrerande verksamhet under ett år framöver efter avslutad anställning. Arbetsdomstolen fann att bolaget, enligt 1969 års överenskommelse, inte tillhörde den kategori arbetsgivare som kan avtala om konkurrensklausuler. Bolagets syfte med klausulen ansågs inte heller vara inom överenskommelsens riktlinjer. Arbetstagaren förbjöds att arbeta i den bransch denne alltid varit verksam i och det gavs ingen ekonomisk kompensation. Arbetsdomstolen baserade sitt beslut, med hänsyn till den restriktivitet som bör präglade synen på konkurrensklausuler som ligger vid sidan av överenskommelsen, att klausulen inte var bindande för avdelningschefen.<sup>72</sup> Utgångspunkten är således att konkurrensklausuler som

---

<sup>70</sup> Adlercreutz och Mulder s 239.

<sup>71</sup> Ds 2002:56 s 335.

<sup>72</sup> AD 2001 nr 91.

faller utanför det sakliga användningsområdet och inte uppfyller överenskommelsens villkor, anses som oskäligen enligt 38 § avtalslagen.<sup>73</sup>

Trots den starka restriktiva syn som genomsyrar praxis finns det fall där konkurrensklausuler vunnit giltighet i Arbetsdomstolen, även då avtalet faller utanför 1969 års överenskommelse. I dessa fall anser Arbetsdomstolen att arbetsgivaren har ett *betydande eller berättigat intresse* av införande av konkurrensklausul. Främst är det kunskapsföretag såsom revisionsbyråer och konsultfirmor som anses ha betydande intresse. Ett centralt avgörande är AD 1977 nr 167. En arbetstagare var sedan 12 år anställd hos ett bolag som bedrev konsultverksamhet inom elektronik. Arbetstagaren var tvungen att acceptera en konkurrensklausul för att erhålla ställning som filialchef och få löneökning. Klausulen hindrade arbetstagaren att ta anställning hos konkurrent i två år. Klausulen berörde inte företagsspecifikt kunnande och sågs därför ligga utanför användningsområdet som anges i 1969 års överenskommelse. Några månader efter avslutad anställning tackade arbetstagaren ja till en filialtjänst hos ett företag i samma bransch. Arbetsdomstolen godkände konkurrensklausulen och angav: ”De för ett framgångsrikt bedrivande av konsultverksamhet avgörande kontakterna med kunderna sker i stor utsträckning med den som i egenskap av konsultföretagets chef är den i sista hand ansvarige för vad som presteras. Kundernas förtroende för konsultföretaget är också på ett särskilt sätt knutet till företagschefen personligen och inte till produkten som sådan. En följd av dessa förhållanden är att konsultföretaget är särskilt utsatt för konkurrens från tidigare anställda i chefsställning. Det är med hänsyn till det anförda tydligt att [arbetsgivaren] har haft ett betydande intresse av konkurrensklausulen.”<sup>74</sup> Hänsyn vid skälighetsbedömningen togs till att den berörda var nyckelperson, att konkurrensklausulen berörde ett begränsat område, tiden översteg inte det rimliga samt att det inte framkommit några omständigheter som ansågs betungande för arbetstagaren.

Arbetsdomstolen har dessutom på senare år börjat frångå den restriktiva synen angående konkurrensklausuler, även om fallen är för få för att kunna dra generella slutsatser. Fallen rör kunskapsföretagen. Traditionellt skyddar konkurrensklausuler som nämnt företagsspecifikt kunnande. Osäkerhet råder i viss mån hur den traditionella synen skall överföras på dagens moderna företag.<sup>75</sup> Att konkurrensfördelar följer av kvalificerad kunskap i kunskapsföretag är självklart och att arbetsgivare vill skydda denna kunskap är lika självklart. Sten Zethraeus

---

<sup>73</sup> Ds 2002:56 s 336.

<sup>74</sup> AD 1997 nr 167, Ds 2002:56 s 336 f.

<sup>75</sup> Ds 2002:56 s 425.

pekar i sin artikel<sup>76</sup> på ett antal domar från arbetsdomstolen och menar att även kunskapsföretag och konsultföretag, som inte är kollektivavtalsrättsligt bundna, omfattas av 1969 års överenskommelse och kan använda välavvägda konkurrensklausuler i anställningsavtal. Rättsfall som belyser argumenten är bl a AD 1977 nr 167 som beskrivits utförligt ovan samt AD 1992 nr 9. Fallet rör en revisor som i sitt avtal hade en konkurrensklausul som löd att om arbetstagaren efter avslutad anställning tog med sig klienter skulle ersättning ges under tre år till f d arbetsgivaren. När arbetstagaren avslutade anställningen och tog tjänst hos annan åberopade arbetsgivaren klausulen. Arbetstagaren uttryckte då att klausulen var oskälig då parterna inte var bundna av överenskommelsen från 1969. Arbetsdomstolen gjorde följande uttalande: ”I förarbetena till 38 § avtalslagen i dess nuvarande lydelse (prop 1975/76:81 s 148 f) framhålls förvisso bl a att det vid tillämpningen av bestämmelsen på konkurrensklausuler i tjänsteavtal ligger nära till hands att göra en jämförelse med innehållet i överenskommelser om konkurrensklausuler som har träffats i kollektivavtal. Det framhålls emellertid också att det när det gäller att lägga bestämmelser i kollektivavtal till grund för tillämpningen av 38 § avtalslagen måste beaktas att förhållandena på olika områden ofta skiljer sig avsevärt. Man kan alltså inte utan vidare utgå från att konkurrensklausuler i anställningsförhållanden som ligger helt vid sidan av tillämpningsområdet för träffade kollektivavtal om sådana klausuler ... kan fränkännas giltighet.”<sup>77</sup> Arbetstagarens talan avslogs och klausulen ansågs giltig. Fallet öppnar enligt Lars Vikslund<sup>78</sup> vägen för ökad användning av konkurrensklausuler. Det räcker enligt Arbetsdomstolens dom att klausulen har koppling till kundkretsen för att göras giltig.

#### **4.5 Klausulmissbruk**

I inledningen på detta kapitel konstaterades att konkurrensklausuler blev lösningen på problem som hemlighets spridning. Användandet av klausuler har dock resulterat i ett annat problem, nämligen att användandet av konkurrensklausul i anställningsavtal har blivit en självklarhet i många företag. Klausuler ”bäddas” in i avtal, innebörden ”bagatelliseras” och arbetstagare förs bakom ljuset då de inte får exakt insyn i vad som skrivs på. Arbetsgivare frångår regler om att t ex konkurrensklausuler endast får användas på nyckelpersoner och inom skäliga områden.<sup>79</sup>

---

<sup>76</sup> Zethraeus s 397 ff.

<sup>77</sup> AD 1992 nr 9.

<sup>78</sup> Lag & Avtal 1999:7 s 8.

<sup>79</sup> Lag&Avtal1995:5 s 8-10, 1999:7 s 8, 22, 24 samt 2009:3 s 14-19.

I en intervju med Lag & Avtal i mars 2009 delar professor Reinhold Fahlbeck med sig av sina tankar kring konkurrensklausuler. Fahlbeck anser att konkurrensklausuler bör prövas rättsligt i fler fall då de ofta är allt för stränga samt avviker från den normgivande överenskommelsen från 1969. Dessvärre är det en lång och dyr process för den enskilde att driva.<sup>80</sup> Inom samma genre finns flertalet artiklar.<sup>81</sup> Däri uttrycks missnöjet om att konkurrensklausuler främst är ett skydd för arbetsgivaren, att processen för ogiltigförklaring är för dyr och långdragen samt att klausuler hindrar effektiv och sund konkurrens. Andra pekar på att skyddet behövs men att klausulerna skall ha kortare bindningstid och det skall kosta arbetsgivaren mer. Detta för att understryka att det bara är nyckelpersoner som skall bindas. Andra påpekar att konkurrensklausuler grundar sig i att arbetsgivare inte litar på sina anställda och att detta är en dåligt grund att bygga en relation på. Håkan Torén uttryckte i Lag & Avtal 1995:5 att konkurrensklausuler alltid skall tas på största allvar. Arbetstagaren kan chansa. Eller avstå.

## 5. Sammanfattning och analys

FHL:s tillkomst 1990 tydde på ett behov av ett modernare skydd för arbetsgivare för företagshemligheter. Detta grundades i ett antal uppmärksammade angrepp på företag genom bl a spioneri. Lagen avser att skydda information som arbetsgivare vill hålla hemlig, som t ex dokument och företagsspecifikt kunnande. Begreppet företagshemlighet i 1 § FHL ges en vid tolkningsbas, näringsidkaren avgör själv vad som ska klassas som hemligt. Högsta domstolens tolkning av lagen tyder på att FHL uppfyller sitt syfte och skyddar mot angrepp på företagshemligheter som sker utifrån. I JAHAB-fallet, där en konsult fick 2 miljoner i skadestånd efter att angrepp skett mot dennes företagshemlighet, tolkas lagen som så att företag inte behöver utveckla sin affärsidé i egen regi för att det skall vara fråga om hemlig information i en näringsidkares rörelse. Detta gynnar privata egenföretagare som försöker etablera sig på arbetsmarknaden. Således uppfyller 1 § sin funktion med vid tolkningsbas. Däremot är det värt att ifrågasätta 2 § lydelse, *obehöriga angrepp*. I Andreas-fallet, där anställd kopierat kunddatabasen innan avslutad anställning, fastslog HD att arbetstagaren inte kunde dömas för företagsspioneri (3 § FHL) eftersom 2 § lydelse inte var uppfylld då arbetstagaren hade tillgång till databasen i sina arbetsuppgifter. Det finns en synnerligen intressant dom i Ericsson-fallet som med stor påverkan belyser innebörden av *obehöriga angrepp* på ett avgörande sätt. I fallet friades en anställd från sanktioner eftersom informationen som lämnats ut till rysk underrättelsetjänst var information denne hade tillgång

---

<sup>80</sup> Lag&Avtal 2009:3 s 15.

<sup>81</sup> Lag&Avtal1995:5 s 8-10, 1999:7 s 8, 22, 24 samt 2009:3 s 14-19.

till i sina arbetsuppgifter. Arbetstagaren hade inte, som lagen föreskriver, olovligt berett sig tillgång till informationen och kunde därför inte straffas i lagens mening. FHL:s uppbyggnad är att om inte rekvisiten i 1 – 2 §§ är uppfyllda kan inte övriga paragrafer åberopas. I Ericsson-fallet spreds företagshemligheter på ett föraktfullt sätt men källan till spridningen kunde inte straffas enligt FHL. Det är tänkvärt och jag anser därför att 2 § lydelse måste ses över och även beröra *behöriga angrepp*, dock med starkt restriktiv användning och tolkning av domstol. Med en sådan ändring skulle även sanktionsmöjligheter som regleras i FHL öppnas för angrepp som sker inom företag.

Det kan konstateras att FHL inte har utvecklats i samma takt som arbetsmarknaden och sålunda står lagen nu inför en prövning. Kunskapssamhället medför en ökad tillväxt av den ”platta” organisationen. I denna form av företag har fler anställda tillgång till större andel material, inkluderat företagshemligheter. Tillgången till material medför att medarbetare kan utföra ett bra och effektivt arbete som gör företag konkurrenskraftiga. För att understryka mitt argument om en förändrad lydelse i 2 § FHL kan anföras ovan framförda syn på arbetsmarknaden. Medarbetare är numera sällan *obehöriga* och med tanken på Ericsson-fallet är det möjligt att fler företag går samma dom till mötes. För större och mer etablerade företag, såsom Ericsson, behöver spridning inte innebära en lika stor förlust som det kan innebära hos ett mindre företag. I mindre företag är kunskapsspridningen inte lika omfattande och fler har insikt i företagshemligheter. Oavsett om angrepp inifrån sker på ett stort eller litet företag är det emellertid viktigt att lagen skall kunna tillämpas och främja sitt syfte. Att etablerade företag klarar sig bättre är en annan diskussion, inför lagen står företag lika.

FHL:s skydd har granskats i SOU 2008:63 där fokus riktats mot just denna fråga, om lagen i tillräcklig utsträckning möter kunskapsmarknadens speciella behov. Utifrån ovan av mig analyserat och med kunskap från Utredningen bör det uppmärksammas att så inte är fallet. Lagen behöver anpassas till det samhälle vi har, kunskapssamhället, och den arbetsmarknadsutveckling vi står inför, där fler medarbetare har tillgång till hemlig information. Angrepp utifrån skyddas idag fullt ut i lagens mening eftersom det då alltid är fråga om *obehörig tillgång*, det är angrepp inifrån som måste utvecklas i lagen. Aspekten om missförhållande på arbetsplatsen och misstanke om brott har inte beaktats i denna analys.

FHL:s innehåll, utöver ovan påpekat om 2 §, är sakligt och användbart. Jag har dock reagerat på avsaknad reglering om främst tystnadsplikt, men även konkurrensförbud, eftersom detta är den eftersträlvade poängen i lagen. Istället baseras FHL:s ansvarsregler på arbetsrätten där

avtalsfrihet råder i stor utsträckning mellan parterna på den privata arbetsmarknaden. Under anställning förstärks FHL:s regler av den s k lojalitetsplikten. Det är en ömsesidig plikt och skyldigheterna är väl balanserat mellan arbetsgivare och arbetstagare. Arbetsgivaren har ansvar och skyldighet att se till att bl a arbetsmiljön är trivsamt och säkert, att utbildning och kompetensutveckling erbjuds och att rehabilitering av arbetstagare sköts vid behov, för att nämna några få förpliktelser. Dessa ser jag som självklara måsten för att arbetstagare ska söka sig till företaget och vilja stanna där. Om en arbetsplats inte är trivsamt och säkert och om det inte finns möjlighet att utvecklas och växa har företag sällan en framtid. Arbetstagaren har å sin sida en skyldighet att sätta arbetsgivarens intresse framför sina egna och undvika att hamna i plikt-kollision. De två viktigaste förpliktelserna i denna uppsats har varit de som har närmast relation till FHL som nämndes ovan, tystnadsplikt och konkurrensförbud.

Tystnadsplikten innebär för arbetstagaren att denne inte får yttra eller röja det som arbetsgivaren vill hålla hemligt. Avtalad tystnadsplikt i privata sektorn är vidsträckt och går före arbetstagares rättigheter i TF och YGL. Reglerna i grundlagarna anses inte kunna utgöra hinder för den arbetsgivare som vill säga upp en arbetstagare som brutit mot tystnadsplikten, vilket fastslogs i Värö Bruk-domen. Uppsägningen i fallet ogiltigförklarades men domstolen har i domen fastslagit viktiga punkter rörande tystnadsplikten. Reglerna kan anses hårda eftersom varje medborgare är tillförsäkrad yttrandefrihet i grundlagen. Det gäller då att komma ihåg att tystnadsplikten endast rör det arbetsgivare vill hålla *hemligt*, allt annat fallet utanför plikten. Oavsett vad som avtalats finns det alltid en rätt för arbetstagaren att kritisera arbetsgivare, s k kritikrätt. Det innebär däremot inte att arbetstagaren får kritisera arbetsgivaren och arbetsplatsförhållanden hur som helst, det finns regler som begränsar rätten. Arbetstagaren har endast rätt att röja information om missförhållande på arbetsplatsen eller misstanke om brottslig verksamhet. Arbetsdomstolen har i bl a Samariten-domen gjort gällande att ju allvarigare missförhållanden det är frågan om på arbetsplatsen, desto större frihet ges till arbetstagaren att agera utan hänsyn till arbetsgivaren. Även om tystnadsplikten i viss mån sätter en munkavle på arbetstagaren får kritikrätten i min mening anses som tillräckligt bred för utrymme att uttrycka åsikter om arbetsgivare och upplevda förhållanden på arbetsplatsen.

Jag vill i fråga om tystnadsplikt och kritikrätt påstå att öppen kommunikation i verksamheter jämte nedskrivna regler och policys kan medföra förståelse och acceptans för tystnadsplikten. Framför allt i den moderna "platta" organisationen där chefer och medarbetare arbetar mer på samma nivå är det viktigt att alla är informerade om vad som krävs av dem och varför. Den



hierarkiska kontrollen är i sådana organisationer inte lika tydlig vilket bidrar till en (mer) öppen arbetsmiljö. Öppet klimat medför att kritik kan ges inom organisationen och problem lösas tillsammans, det finns inga mellanhänder där information försvinner eller ändras. Om kritik uttrycks utanför organisationer i den privata sektorn har arbetsgivare rätten på sin sida att söka upp den som brutit mot lojalitetsplikten. Det finns åsikter om att meddelarrätten, vilket bl a tar bort den privata arbetsgivarens rätt att söka upp anställd, borde utvecklas och gälla även för privat anställda. Detta torde enligt mig riskera att organisationspyramider växer igen. Arbetstagare som har möjlighet att uttrycka sig anonymt i svåra frågor gör (hellre) det än att föra en öppen dialog med chefer och medarbetare direkt. Samverkan och samarbete är utgångspunkten i en verksamhet som arbetar med kunskap och service. Detta ställer krav på hänsyn och förtroende. Om en öppen dialog inte förs så riskeras samarbete att förstöras och företaget blir mindre konkurrenskraftigt. Den öppna arbetsmiljön och de goda relationer påverkas om meddelarrätt införs då det riskeras att bli en ”mesigare” miljö där arbetstagare kan gå bakom ryggen på chef och företag. Öppen kritik inom företag hjälper verksamheter att komma längre och utvecklas vilket resulterar i konkurrenskraft på arbetsmarknaden. Jag finner det vara en medarbetares skyldighet att se till att driva företag framåt. I lika stor utsträckning ställer detta krav på arbetsgivaren att främja en öppen, kritikvänlig arbetsmiljö. Med detta sagt påstås inte att platta organisationer alltid är att föredra. Hierarki är i större/vissa organisationer ibland att anse bättre. Detta är dock en helt annan diskussion som inte berör mitt ämne.

Vidare förpliktigas konkurrensförbud inom lojalitetsplikten för en arbetstagare. Det innebär ett större ingripande i arbetstagarens karriär än tystnadsplikten, på så vis att denne inte får gå över till konkurrerande företag och ej heller starta egen konkurrerande verksamhet. Enligt praxis anges att konkurrensförbudet blir mer aktuellt för arbetstagare som har hög position och som ses som specialister inom verksamheten, jmf AD 1980 nr 82 och AD 1983 nr 93 beskrivna i avsnitt 3.2.2. Ett ökat krav på högre anställd bör inte ses som mer än rätt eftersom denne har en helt annan insikt i företag än den på en lägre position. Lönen är högre vilket innebär att bisysslor inte behöver utövas och konkurrensförbudet kan därför styrkas ytterligare. Reglerna inom lojalitetsplikten är tydliga, både vad gäller arbetsgivaren och arbetstagaren. Balans uppnås mellan parterna och det finner jag vara anledningen till att lojalitetsplikten blivit allmänt antagen och accepterad och i mångt och mycket styr anställningsförhållandet mellan parter.

Som tydligt understrukits i uppsatsen så gäller lojalitetsplikten endast under anställningen. Efter avslutad anställning är arbetstagaren fri att utnyttja de kunskaper som förvärvats i anställningen, inklusive företagshemligheter. Arbetsgivare har därav ett intresse för att förlänga lojalitetsplikten genom så kallade konkurrensklausuler. Införande av sådana klausuler i anställningsavtal har ökat. Idag används de mer frekvent än tidigare vilket bör uppmärksammas. Till skillnad från balansen som uppnås inom lojalitetsplikten är frågan om konkurrensklausuler ojämn. Det är en angelägenhet för arbetsgivaren och en uppoffring för arbetstagaren.

1969 års överenskommelse ger ledande riktlinjer till hur konkurrensklausuler får användas i avtal samt hur dessa ska tolkas. Den gällde i grunden endast för de arbetsgivarrepresentanter och de arbetstagarrepresentanter som slöt avtalet. Med domstols tolkning och praxis har överenskommelsen emellertid gjorts betydande på fler områden och har med tiden överenskommelsen blivit normerande för alla typer av konkurrensklausuler. Tolkning i domstol har även tillåtit konkurrensklausuler *utanför* angivet och godkänt giltighetsområde, tolkning sker dock starkt restriktivt. Av Arbetsdomstolens praxis följer att arbetsgivare som anses ha ett *betydande eller berättigat intresse* ska ha möjlighet att införa konkurrensklausuler i anställningsavtal. Framst rör detta kunskapsföretag som konsultfirmor och revisionsbyråer. Det finns dock för få fall för att kunna göra generella slutsatser om konkurrensklausuler i avtal där parter faller utanför giltighetsområdet. Omständigheterna i det enskilda fallet får avgöra utfallet i domar. Lag säger emellertid att avtal är giltigt tills domstol förklarar motsatsen.

För att en konkurrensklausul skall godkännas av domstol måste den vara skälig enligt 38 § avtalslagen. Vad skäligt innebär är inte preciserat i lag men får enligt praxis på området anses vara en begränsning inom måttliga geografiska gränser, bundenhet under rimlig tid i förhållande till kunskapen samt med utgiven ekonomisk compensation. Normalfallet är max 24 månaders bindningstid. Detta kriterium skall framförallt belysas. På dagens arbetsmarknad finns många olika branscher som bör ha olika kriterier vad gäller tid för konkurrensklausul. För att förtydliga har jag valt att illustrera med två olika branscher som utgör ytterligheterna på marknaden där konkurrensklausuler förekommer.

Innovativa och högteknologiska företag bör ha kortare bindningstid i konkurrensklausuler. Inom denna bransch är, överdrivet uttryckt, ny kunskap idag, gammal imorgon vilket gör att en arbetstagare som tvingas från branschen under ett år eller två i princip helt kan utesluta att

ha kunskap nog att någonsin komma tillbaka. Den andra ytterligheten kan utgöras av forskningsbranschen. Det tar år att komma fram till eftersökt slutsats och att arbetstagare binds av klausul i ett till två år är bara rimligt. Kunskapen hinner inte gå förlorad för arbetstagaren men företaget där tidigare anställning funnits hinner komma en bit längre utan att riskera konkurrens från annat företag. Bindningstiden borde således anpassas mer till branscher och inte gälla generellt.

Ovan förda argument kan även styrkas utifrån ett marknadsekonomiskt perspektiv där rörlighet på kunskap efterfrågas och sund konkurrens eftersträvas. Inte heller här kan normalfallet anses rimligt. Med tanke på konjunkturläget och arbetslösheten i Sverige måste en jämnare balans hittas där arbetstagare ges möjlighet att ta med kunskap, eventuellt ha möjlighet att starta egen verksamhet utifrån sin kunskap. Detta måste dock balanseras upp så att arbetsgivare inte lämnas därhän. Perspektivet ställer krav på tydligare regler i FHL och mer specialiserade regler kring hur konkurrensklausuler får användas i olika branscher.

Att tydligare regler krävs är inte obefogat. För trots omfattande praxis, prejudikat, bestämmelser och 1969 års överenskommelse kvarstår svårigheter och oklarheter om hur konkurrensklausuler i praktiken får tillämpas, och hur de ska bedömas. Det kan konstateras att, oavsett vilka bestämmelser som åberopas för bedömning av en konkurrensklausuls giltighet, är det ingen som kan ge exakt svar på hur en bedömning ska gå till. Det sker från fall till fall och orsakar osäkerhet hos parter som berörs. Det framkommer med denna osäkerhet en enkelhet för arbetsgivare att "tvinga" på arbetstagare konkurrensklausuler. Diskussioner och ett större antal artiklar i tidningar talar för att konkurrensklausuler idag missbrukas genom att de används inom fel tillämpningsområde, med oskäliga villkor. Det har framkommit att arbetsgivare använder konkurrensklausuler i rent avskräckande syfte. Innebörden av klausulen bagatelliseras för arbetstagare och de "bakas in i" avtal utan direkt diskussion med arbetstagaren. I motsatts förekommer även införande av klausul av ren slentrian, utan att något egentligt behov finns för arbetsgivaren. I många fall tror jag varken den användande arbetsgivaren eller den förpliktigade arbetstagaren ens vet vad som skrivs på. 1969 års överenskommelse ger förvisso relativt klara riktlinjer för användarna, men frågan är om överenskommelsen är att se som aningen ålderdomlig, svårtolkad? Arbetsmarknaden har förändrats mycket på de 42 år som gått sen avtalet slöts och tolkningssätten är många. Min uppfattning är att framförallt arbetstagaren sällan har tillräckliga kunskaper om sina rättigheter beträffande klausuler. Även om arbetstagare anser att klausulen är oskälig och vill få den ogiltigförklarad är det en alltför lång och dyr process för enskild att genomföra i

domstol. Detta har medfört att få fall rörande klausuler kommer upp i domstol nuförtiden, vilket i sin tur påverkar att praxis på området är magert. Detta leder vidare till att klausuler kan missbrukas i ännu längre utsträckning då kunskapen om vilka klausuler som ses skäligen och oskäligen inte når fram till berörda.

Med detta i åtanke och med tanke på det faktum att tjänstesektorn och privata sektorn vuxit sig allt större i omfattning och att branscher skiljer sig åt, finner jag det rimligt att tydligare reglering beträffande konkurrensklausuler krävs. Avtalsfrihet är regleringen som genomsyrar svensk rätt och det ska enligt vårt samhälles uppbyggnad inte lagstiftas om saker i onödan. Ändrad reglering hade dock underlättat för arbetsgivaren som tolkar och tillämpar konkurrensklausuler och främst hade det skapat gynnsammare förutsättningar för arbetstagaren som behöver känna till sina rättigheter innan ett avtal skrivs på.

## **Slutkommentar**

Av ovan förda sammanfattning och analys har jag funnit två betydande brister kring FHL och konkurrensklausuler som bör uppmärksammas. Det bör vidare poängteras att mitt resonemang endast omfattar kunskapssamhället och dess organisationer. Min slutsats är således att reglerna i FHL bör utvecklas. Framför allt berörs 2 § lydelse som borde omfatta även *behöriga* angrepp. Mitt argument baseras på att organisationers utveckling, där medarbetare har större ansvar och bredare tillgång till företagshemligheter, kräver en förändring. FHL ger ett synnerligen bra skydd mot angrepp utifrån, men risken att hemligheter angrips även inifrån är lika stor och möjligen ännu skadligare för företaget som berörs. Denna risk kombinerat med arbetsmarknadens förändring har ökat användandet av konkurrensklausuler, i många fall på ogiltiga områden och med oskäligen villkor. Arbetsgivare har vag kunskap om när konkurrensklausuler får användas och hur dessa ska formuleras. I samma utsträckning har arbetstagare ingen bredare uppfattning om sina rättigheter. Jag vill fastslå att en modernare reglering angående konkurrensklausuler behövs. Den bör dessutom vara mer anpassad till olika behövande branscher, främst gällande hur länge det är skäligt att uppehålla en arbetstagare från arbetsmarknaden.

Med all den kunskap jag erhållit under de veckor då denna uppsats pågått vill jag framhålla att trots all negativ argumentation som förts anser jag att användandet av konkurrensklausuler är nödvändigt. Däremot krävs tydligare och modernare reglering som kan jämna ut obalansen mellan parterna. Det finns två sidor i alla relationer och användandet av konkurrensklausuler måste bli jämställt. Det är inte skäligt att arbetsgivarna ska ha det övertag som de har idag. Om detta inte ändras inom sinom tid finns det möjlighet att även jag ändrar min ståndpunkt.

# Käll- och litteraturförteckning

## Primärkällor

Ds 2001:9

Ds 2002:56

Proposition 1975/1976:81

Proposition 1987/1988:155

SOU 2008:63

## Litteratur

Adlercreutz, Axel; Mulder, Bernard Johann, *Svensk arbetsrätt*, 13 upplagan, Norstedts juridik, Vällingby 2007.

Adlercreutz, Axel; Flodgren, Boel, *Konkurrensklausuler i anställningsavtal och vid företagsöverlåtelse*, Institutionen för handelsrätt Lunds universitet, Lund 1992.

Fahlbeck, Reinhold, *Lagen om skydd för företagshemligheter, en kommentar och rättsöversikter*, 2 upplagan, Norstedts juridik, Norge 2004.

Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, 2 upplagan, Studentlitteratur, Lund 2001.

Schmidt, Folke, *Löntagar rätt*, Juristförlaget, Stockholm 1994.

Ståhlros, Leif, *Företagshemligheter - know how*, Juristförlaget, Stockholm 1986.

Svensson, Tommy, *Lönsam säkerhets juridik: för ansvariga i företag och förvaltning*, M I J media, Kristianstad 2003.

Zethraeus, Sten, *Konkurrensklausuler i anställningsavtal – särskilt vid kunskapsföretag; ett försök till rättslägesbeskrivning* (Festskrift till Hans Stark), 2001.

## Tidsskrifter

Juridisk Tidskrift

1997/1998 nr 4. Reinhold Fahlbeck, *Ett revolutionerat arbetsliv? Informationssamhället och arbetslivets omvandling*.

2001/2002 nr 2. Reinhold Fahlbeck, *Egenmäktigt förfarande, olovligt förfogande, olovligt brukande, företagsspioneri – eller vad?*

#### Lag & Avtal

1995:5 *Konkurrensklausuler – främst ett skydd för arbetsgivaren*

1999:7 Lars Viklund, *Skydd för företagshemligheter känslig balansfråga för samhället*  
Ingemar Karlsson, *Gärna konkurrensklausul – men dyr och kortvarig*

2009:3 Mattias Davidsson, *Kan du bevara en hemlighet?*

#### Internet

[http://publikationer.bygg.org/Images/Info/803/Tjanstemannaavtalen\\_2010\\_2012.pdf](http://publikationer.bygg.org/Images/Info/803/Tjanstemannaavtalen_2010_2012.pdf)

[www.infotorg.se](http://www.infotorg.se) (fall från Arbetsdomstolen)

#### Övrigt

Nationalencyklopedin

## Rättsfallsförteckning

Arbetsdomstolen:

AD 1977:118  
AD 1977:167  
AD 1980:82  
AD 1982:110  
AD 1983:93  
AD 1991:38  
AD 1992:9  
AD 1993:56  
AD 1994:79  
AD 1997:57  
AD 1998:101  
AD 2000:3  
AD 2001:91  
AD 2003:21  
AD 2003:84  
AD 2009:38  
AD 2010:53

Högsta domstolen:

NJA 1998 s 633  
NJA 2001 s 362

Svea hovrätt:

Mål B 5221-03