



JURIDISKA FAKULTETEN
vid Lunds universitet

Mikaela Wedbäck Pizevska

Arbetsgivarens hemlighet, arbetstagarens skyldighet

En undersökning av arbetstagarens lojalitetsplikt och civilrättsliga ansvar enligt lag (1990:406) om skydd för företagshemligheter

LAGF03 Rättsvetenskaplig uppsats

Uppsats på juristprogrammet
15 högskolepoäng

Handledare: Marie Göransson

Termin: HT 2015

Innehåll

SUMMARY	1
SAMMANFATTNING	2
FÖRKORTNINGAR	3
1 INLEDNING	4
1.1 Bakgrund	4
1.2 Syfte	5
1.3 Frågeställningar	5
1.4 Avgränsningar	5
1.5 Begrepp	6
1.6 Metod, perspektiv och material	6
1.7 Forskningsläge	7
1.8 Uppsatens disposition	7
2 ARBETSGIVARENS SKYDD FÖR FÖRETAGSHEMLIGHETER	8
2.1 Skyddsvärd information	8
2.2 Lojalitetsplikt	8
2.3 Lag om skydd för företagshemligheter	10
2.3.1 FHL:s innehåll	10
2.3.2 FHL:s tillämpningsområde	10
3 SKYDD FÖR ARBETSGIVARENS FÖRETAGSHEMLIGHETER UNDER ANSTÄLLNINGEN	12
3.1 Lojalitetsplikt	12
3.1.1 Arbetstagares ansvar vid brott mot lojalitets- och tystnadsplikt	13
3.1.1.1 Förutsättningar för ansvar	13
3.1.1.2 Skadeståndsbestämmelser och arbetsrättsliga påföljder	13
3.1.2 Undantag från tystnadsplikt	14
3.2 Lag om skydd för företagshemligheter	14
3.2.1 Arbetstagares ansvar vid brott mot FHL	15
3.2.1.1 Förutsättningar för ansvar	15
3.2.1.2 Skadeståndsbestämmelser	16
3.2.2 Krav som ställs på arbetsgivaren	16

3.2.3	Behöriga angrepp	17
3.3	Jämförande diskussion	18
4	SKYDD FÖR ARBETSGIVARENS FÖRETAGSHEMLIGHETER EFTER ANSTÄLLNINGEN	20
4.1	Lojalitetsplikt	20
4.2	Lag om skydd för företagshemligheter	20
4.2.1	Arbetstagares ansvar vid brott mot FHL	21
4.2.1.1	Förutsättningar för ansvar – <i>synnerliga skäl</i>	21
4.2.1.2	Anställningens upphörande	22
4.2.1.3	Skadeståndsbestämmelser	22
4.3	Jämförande diskussion	22
5	ANALYS	24
5.1	Arbetsgivarens skydd för företagshemligheter under och efter anställningen	24
5.2	En sammanfallande reglering	25
5.3	En kompletterande relation	25
5.4	Ett utrymme för förbättring	26
	KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING	28
	RÄTTSFALLSFÖRTECKNING	30

Summary

It is undisputed that employees gain access to classified information from their employer, and that spreading such information may harm the employer. This thesis investigates the protection of trade secrets using the duty of loyalty deriving from labour law and the liability of the employee according to FHL as a starting point. In order to analyse how these rules coincide and complement each other, the protection of trade secrets during the course of the employment and after the employment has terminated will be reviewed from the employer's perspective.

Employees have a duty of loyalty to the employer that is in force during the duration of the employment. The duty of loyalty contains a duty to observe silence. Violating the duty of loyalty may entail liability for damages to the employer as well as sanctions available under the labour law regime. Should the employee violate the duty to observe silence, the employee is liable according to 7 § FHL. While the duty of loyalty and the duty to observe silence, which it entails, only are applicable during the course of the employment, the employee may still be liable after the termination of employment if there are extraordinary reasons motivating it.

In conclusion, the responsibility of the employee according to FHL is contingent upon the principles regulated in labour law concerning loyalty and the obligation to observe silence. The duty to observe silence is limited by the provisions of FHL concerning trade secrets and unauthorized attacks, at the same time as it is the basis of liability according to 7 § FHL. The duty of loyalty is more encompassing than the provisions protecting trade secrets since it encompasses several types of disloyal behaviour.

The provisions are complementing rather than coinciding. Depending on whose interests is prioritized, there are advantages and disadvantages to the current legislation. The employer is not sufficiently protected, whereas the employee to a large extent is free to use her knowledge, experiences and skills after the termination of employment. This freedom is more encompassing than what would have been the case without the current legislation. The ability to agree through contract will often provide the protection the employer seeks for.

Sammanfattning

Det är obestridligt att arbetstagare i större utsträckning än andra kommer i kontakt med hemlig information på arbetsplatsen, som vid en spridning kan medföra skada för arbetsgivaren. Denna uppsats undersöker arbetsgivarens skydd för företagshemligheter med utgångspunkt i den arbetsrättsliga lojalitetsplikten och det civilrättsliga ansvaret för arbetstagare enligt FHL. Skyddet under och efter anställningen behandlas, för att därefter kunna beskriva på vilket sätt dessa regleringar sammanfaller och kompletterar varandra, huvudsakligen sett ur ett arbetsgivarperspektiv. Vidare undersöks utrymmet för förbättring mot bakgrund av relevanta intressen.

Arbetstagare har till följd av anställningen en skyldighet att under en bestående anställning vara lojala. Kravet på lojalitet innefattar en tystnadsplikt. Ett brott mot lojalitetsplikten kan föranleda skadeståndsansvar och arbetsrättsliga påföljder för en arbetstagare. Är det fråga om brott mot tystnadsplikten kan ansvar enligt 7 § FHL utkrävas. Medan lojalitetsplikten och den inkluderade tystnadsplikten endast gäller under bestående anställning, kan ansvar efter anställningen fortfarande utkrävas om det föreligger synnerliga.

Den slutsats som kan dras är att arbetstagarens civilrättsliga ansvar i FHL är beroende av de självständiga arbetsrättsliga principerna om lojalitet och tystnad. Tystnadsplikten begränsas ytterst av bestämmelserna i FHL om företagshemligheter och obehöriga angrepp, samtidigt som den ligger till grund för ansvar i 7 § FHL. Lojalitetspliktens omfattning är större och omfattar många typer av illojalt beteende från arbetstagarens sida.

Regleringarna kan inte beskrivas som fullt sammanfallande, utan snarare som kompletterande i förhållande till varandra. Detta har sina för- och nackdelar, beroende på vems intresse som beaktas. Det finns brister i arbetsgivarens skydd för företagshemligheter enligt dagens lagstiftning, men arbetstagaren får ett större mått av frihet att utnyttja kunskap, erfarenhet och skicklighet efter anställningens upphörande än vad som annars hade varit fallet. Möjligheten att avtala torde många gånger ge det skydd som arbetsgivaren önskar.

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
Bet.	Utskottsbetänkande
Ds.	Departementsserie
EKMR	Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna
FHL	Lag (1990:409) om skydd för företagshemligheter
JT	Juridisk Tidskrift
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
NJA	Nytt juridiskt arkiv
Prop.	Proposition
SkL	Skadeståndslag (1972:207)
SOU	Statens offentliga utredningar
SvJT	Svensk Juristtidning

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Under en anställning kan en arbetstagare få ta del av information som på ett eller annat sätt utgör en affärsnärlig tillgång och som vid ett röjande eller utnyttjande kan medföra skada för arbetsgivaren. Den tekniska utvecklingen har lett till att det blivit mycket enklare för personer som har lovlig tillgång till information att snabbt kopiera och sprida ett företags hemligheter. Förhållandet att arbetsmarknaden är rörligare i dag än tidigare innebär också en större omflyttning av arbetstagare, vilket ökar risken för spridning. Arbetsgivarens intresse av att förhindra angrepp på viss information är därför stort.¹

Det är obestridligt att arbetstagare i större utsträckning än andra kommer i kontakt med hemlig information på arbetsplatsen, vilket uppmärksammades i förarbeten till dagens lag (1990:409) om skydd för företagshemligheter.^{2,3} Ett viktigt skydd för arbetsgivarens företagshemligheter ger den arbetsrättsliga lojalitetsplikten som följer av anställningsavtalet, som inkluderar en underförstådd tystnadsplikt. De civilrättsliga ansvarsreglerna för arbetstagare i FHL knyter an till denna lojalitetsplikt.⁴

Skyddet för ett företags företagshemligheter är många gånger lika viktigt som skyddet för dess materiella och immateriella tillgångar, inte minst eftersom den information det är fråga om kan ha betydelse för företagets konkurrensförmåga. Ett fungerande skydd är inte viktigt bara för företaget, utan också i ett större samhällsekonomiskt sammanhang. Samtidigt har arbetstagare ett intresse av möjligheten till ett brett och fritt kunskapsutbyte och av att fritt kunna utnyttja sin erfarenhet och utveckla sitt kunnande efter anställningens upphörande.⁵

Relationen mellan den arbetsrättsliga lojalitetsplikten och arbetstagares civilrättsliga ansvar enligt FHL är av särskilt intresse. Hur förhåller sig egentligen dessa rättsliga komplex till varandra? Är skyddet tillfredställande för arbetsgivaren i dagens samhälle?

¹ SOU 2008:63 s. 62.

² Citeras FHL.

³ SOU 1983:52 s. 19.

⁴ Prop. 1987/88:155 s. 19.

⁵ Ibid s. 9.

1.2 Syfte

Fokus för denna uppsats är det skydd för företagshemligheter som en arbetsgivare åtnjuter i förhållande till sina arbetstagare. Uppsatsen syftar till att utreda förhållandet mellan arbetstagarens ansvar enligt den arbetsrättsliga lojalitetsplikten och arbetstagarens civilrättsliga ansvar enligt FHL, såväl under som efter anställningen. Detta ska ske genom att identifiera dels i vad mån regleringarna sammanfaller, dels i vad mån regleringarna kompletterar varandra.

1.3 Frågeställningar

De frågeställningar som ska besvaras för att syftet ska uppnås är:

1. Hur skyddar lojalitetsplikten respektive FHL arbetsgivarens företagshemligheter under anställningsförhållandet?
2. Hur skyddar lojalitetsplikten respektive FHL arbetsgivarens företagshemligheter efter anställningsförhållandet?
3. I vad mån sammanfaller regleringarna?
4. Utgör regleringarna ett kompletterande skydd för företagshemligheter i förhållande till varandra?
5. Med utgångspunkt i tidigare frågeställningar och hänsyn till relevanta intressen; finns det utrymme för förbättring vad gäller skyddet för företagshemligheter i anställningsförhållandet?

1.4 Avgränsningar

Uppsatsens begränsade omfång föranleder begränsningar i vad som kommer att behandlas. Jag har valt att avgränsa uppsatsen till relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare. Det är ansvaret för angrepp på företagshemligheter till följd av denna relation som ska undersökas, med utgångspunkt i den arbetsrättsrättsliga lojalitetsplikten och arbetstagarens civilrättsliga ansvar enligt FHL, ur ett svenskt perspektiv. Det immaterialrättsliga och straffrättsliga ansvaret kommer huvudsakligen att lämnas därhän.

Offentlig sektor måste till följd av utrymmesskäl lämnas utanför. Framställningen tar inte sikte på visselblåsare eller meddelar- och yttrandefrihet för privatanställda. Arbetstagares kritikerätt kommer som ytligast beröras. Vad som är av intresse, men trots det lämnas utanför, är arbetstagarens illojala agerande i samband med konkurrerande verksamhet och konkurrensklausuler. Möjligheten att avtala om sekretessklausuler

kommer att ytligt behandlas endast för att ge en bättre helhetsbild och förståelse för tillämpliga skadeståndsbestämmelser.

1.5 Begrepp

Arbetstagarbegreppet som sådant är inte enhetligt i svensk rätt.⁶ I denna uppsats är *arbetstagaren* den person som befinner sig i ett anställningsförhållande med en näringsidkare. Näringsidkaren är av naturliga skäl den som avses när det talas om *arbetsgivaren*. Uppdragstagare faller utanför mitt arbetstagarbegrepp. Vidare kommer bemanningsanställda inte att behandlas, eftersom relationen mellan ett inhyrande företag och bemanningsanställda inte är av intresse. Vidare används begreppet *företagshemligheter* i denna uppsats som liktydigt med legaldefinitionen av företagshemligheter i FHL. *Hemlig information* ska förstås som information som en arbetsgivare på affärsmässiga grunder önskar att hålla hemlig.⁷

1.6 Metod, perspektiv och material

Val av metod är av grundläggande betydelse för ett bra resultat. Såväl ämne som material måste beaktas vid val av metod.⁸ Avsikten med denna uppsats är att på ett opartiskt sätt beskriva gällande rätt samt att systematisera och analysera den. Detta har jag försökt uppnå genom att använda mig av en rättsdogmatisk metod, vilket innebär att jag med utgångspunkt i de allmänt accepterade rättskällorna försökt systematisera rätten genom att identifiera samband, likheter och principer utifrån beskrivningen av gällande rätt.⁹

För att på bästa sätt besvara uppsatsens frågeställningar har jag analyserat gällande rätt i ljuset av uppsatsens syfte, huvudsakligen sett från ett arbetsgivarperspektiv. Jag har vidare anlagt ett genomgående kritiskt perspektiv på min beskrivning, systematisering och analysering, genom att förhålla mig till arbetstagarens och samhällets intressen. Eventuella brister och rum för förbättring har uppmärksammats.

Relevant källmaterial utgörs av lag, förarbeten, praxis och rättsvetenskaplig litteratur, vilket överensstämmer med mitt val av metod.¹⁰ Juridiken påverkas i stort av vårt föränderliga samhälle, och för att fånga det levande elementet i juridiken har praxis studerats i stor utsträckning; framförallt domar från arbetsdomstolen. Samtidigt har förarbeten fått stort utrymme,

⁶ Sigeman, Sjödin 2013, s. 27.

⁷ Jfr Helgesson 2000, s. 28.

⁸ Sandgren 2015, s. 39.

⁹ Ibid s. 43.

¹⁰ Ibid.

eftersom de utgör det fundamentala grundarbetet för den lagstiftning vi har idag. Eftersom FHL trädde ikraft 1990 kommer i huvudsak rättsvetenskaplig litteratur och praxis som tillkommit efter lagens ikraftträdande att användas. Det är först då källmaterialet kommenterar beröringspunkten mellan den arbetsrättsliga lojalitetsplikten och arbetstagarens civilrättsliga ansvar enligt FHL.

Rättsvetenskaplig litteratur har använts för att fånga upp de nyanser och tolkningar som gjorts av praxis och förarbeten samt de tolkningar som gjorts av den arbetsrättsliga lojalitetsplikten och FHL. Särskilt har standardverket och kommentaren till FHL av Reinhold Fahlbeck, professor emeritus vid Lund Universitet, använts.¹¹ Den har använts som en språngbräda för att finna annan litteratur och praxis. Jag har vid mitt val av källor och litteratur källkritisk granskat materialet, och har därvid uteslutit, i detta sammanhang, irrelevant material.

1.7 Forskningsläge

Den arbetsrättsliga lojalitetsplikten har undersökts och kommenterats i arbetsrättslig litteratur.¹² Skyddet för företagshemligheter har likaså behandlats i stor utsträckning.¹³ I flertalet fall går det att finna avsnitt i litteratur som berör förhållandet mellan arbetstagarens lojalitetsplikt respektive civilrättsliga ansvar i FHL. Jag har inte funnit någon litteratur där dessa två komplex faktiskt undersökts i förhållande till varandra så som har gjorts i denna uppsats.

1.8 Uppsatsens disposition

Uppsatsens avhandlande del inleds med kapitel två, där arbetsgivarens skydd för företagshemligheter enligt den arbetsrättsliga lojalitetsplikten respektive FHL behandlas. Kapitel tre beskriver skyddet under anställningen enligt lojalitetsplikten respektive arbetstagarens civilrättsliga ansvar enligt FHL samt gällande skadeståndsbestämmelser. Kapitel fyra tar sikte på skyddet efter anställningen och följer samma grundmönster som kapitel tre. I anslutning till kapitel tre och fyra jämförs och diskuteras vissa skärningspunkter, likheter och skillnader mellan den arbetsrättsliga lojalitetsplikten å ena sidan och arbetstagarens civilrättsliga ansvar enligt FHL å andra sidan. Avslutningsvis besvarar jag mina frågeställningar och analyserar vad jag kommit fram till i kapitel fem.

¹¹ Töllborg, SvJT 1993, s. 538.

¹² Exempelvis Siegeman och Sjödin 2013, Källström och Malmberg 2013, Adlercreutz och Mulder 2007 och Schmidt 1994.

¹³ Exempelvis Fahlbeck 2013, Wainikka 2010 och Helgesson 2000.

2 Arbetsgivarens skydd för företagshemligheter

I detta kapitel görs en kort redogörelse för skyddsvärd information. Därefter behandlas skyddet för en arbetsgivares företagshemligheter enligt den arbetsrättsliga lojalitetsplikten och FHL.

2.1 Skyddsvärd information

Dagens samhälle är ett informationssamhälle. Vad som egentligen utgör information, och vad som gör en viss information skyddsvärd, varierar.¹⁴ Det som gör viss information skyddsvärd inom ramen för en näringsverksamhet är vanligen det värde den bedöms ha för näringsverksamheten. Informationen utgör många gånger en konkurrensfördel.¹⁵ Den tekniska utvecklingen har lett till att det är lättare att såväl ta del av, som att sprida information.¹⁶ Det är ett faktum att en arbetsgivare måste dela med sig av information till sina arbetstagare. Det innebär en risk för att informationen sprids och att en sådan spridning kan medföra skada för arbetsgivaren.¹⁷

Det är emellertid inte bara arbetsgivaren som har ett intresse av att viss information hålls skyddad – samhället i stort kan gynnas. Ett bristfälligt skydd för företagshemligheter kan hämma investeringsvilja, försvåra samarbete mellan företag och förhindra förvärv av betydelsefull information från andra företag.¹⁸ Ett effektivt skydd bidrar till att upprätthålla konkurrensen på marknaden.¹⁹

2.2 Lojalitetsplikt

Avtalsparter ska vara lojala mot varandra. Särskilt framträdande är denna plikt i varaktiga relationer som bygger på ett personligt förtroende.²⁰ Ett anställningsförhållande består inte bara av ett utbyte av förmögenhetsrättsliga prestationer, utan skapar ett personligt förhållande mellan parterna. Under sådana långvariga avtalsrelationer, som ett

¹⁴ Helgesson, SvJT 1997, s. 29f.

¹⁵ Helgesson 2000, s. 28f.

¹⁶ Arbrandt, Eriksson, Ny Juridik 2:09, s. 24.

¹⁷ Prop. 1987/88:155 s. 18f.

¹⁸ Ibid s. 9.

¹⁹ Helgesson 2000, s. 29.

²⁰ Ds. 2002:56 s. 289ff.

anställningsförhållande typiskt sett är, får en mer långtgående lojalitetsplikt än annars anses gälla.²¹ Av anställningsförhållandet följer således en ömsesidig lojalitetsplikt för arbetsgivare och arbetstagare.²²

Lojalitetsplikten utgör oskriven rätt som bygger på sedvänjor, allmänna grundsatser och praxis. Avsaknad på lagreglering vad gäller förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare är inte ovanligt i svensk rätt. Regler om lojalitet kan dock återfinnas i anställnings- och kollektivavtal samt i vissa lagar för särskilda arbetsgrupper.²³

Arbetstagarens lojalitetsplikt kan beskrivas som ett knippe av varierande förpliktelser som kan sammanfattas som en skyldighet för arbetstagaren ”att sätta arbetsgivarens intresse framför sitt eget samt undvika lägen, där [arbetstagaren] kan komma i plikt-kollision”.²⁴ Arbetstagaren ska därför iaktta arbetsgivarens intressen vid utförandet av sina arbetsuppgifter, men också agera lojalt utanför tjänsten.²⁵

Den närmare innebörden av lojalitetsplikten är svår att fastställa. Den kan uttryckas som en plikt för arbetstagaren att inte agera på ett sätt som kan innebära skada eller på annat sätt försvåra verksamheten för arbetsgivaren.²⁶ Av lojalitetsplikten följer en tämligen vidsträckt tystnadsplikt.²⁷ Arbetstagaren ska iaktta tystnad och diskretion om sådant inom företaget, som vid en spridning skulle kunna medföra skada för arbetsgivaren.²⁸

Vilka krav på lojalitet som kan ställas påverkas bland annat av förhållandena inom branschen, den aktuella verksamhetens beskaffenhet, arbetsuppgifternas art och om arbetstagaren på något sätt äventyrat arbetsgivarens kundrelationer.²⁹ Kravet på lojalitet ökar simultant med den grad av förtroende en arbetstagare har i sin anställning.³⁰ Förtroendet kan visa sig genom att arbetstagaren innehar en chefsposition eller annars har viss frihet i arbetet.³¹ Lojalitetsplikten upphör att gälla efter anställningsförhållandets slut, men förlängning genom avtal är möjlig.³²

²¹ Ibid; Schmidt 1994, s. 257; Nicander, JT 1995/96 s. 31f.

²² Prop. 1987/88:155 s. 19; Källström, Malmberg 2013, s. 77f.

²³ Fahlbeck 2013, s. 129ff.

²⁴ Schmidt 1994, s. 257f; AD 1993 nr 18; AD 2015 nr 35.

²⁵ Adlercreutz, Mulder 2007, s. 234.

²⁶ Wainikka 2010, s. 58.

²⁷ Bet. 1988/89:LU30 s. 110.

²⁸ Adlercreutz, Mulder 2007, s. 235; AD 1994 nr 79.

²⁹ SOU 2008:63 s. 83.

³⁰ Wainikka 2010, s. 58.

³¹ AD 2003 nr 61.

³² Källström, Malmberg 2013, s. 255; SOU 2014:31 s. 88.

2.3 Lag om skydd för företagshemligheter

2.3.1 FHL:s innehåll

Ett viktigt skydd för arbetsgivarens företagshemligheter ger ansvarsreglerna i FHL. Vid tiden för ikraftträdandet av FHL konstaterades det att tidigare lagstiftning³³ på området var föråldrad och bristfällig. Syftet med tillkomsten av FHL var därför att tillmötesgå behovet av en ny och effektivare lagstiftning.³⁴ Intressen som beaktades vid tillkomsten var bland annat marknadsekonomi, konkurrensrätten, strävan efter en sund och lojal konkurrens samt arbetstagarnas intresse av att kunna utnyttja kunskaper och erfarenheter.³⁵

FHL innehåller huvudsakligen bestämmelser om straff, skadestånd och vite vid angrepp på företagshemligheter och bygger på tystnadsplikt som följer av andra lagar eller avtal.³⁶ Straffansvar aktualiseras när någon olovligen berett sig tillgång till företagshemligheter (företagsspioneri eller olovlig befattning med en företagshemlighet). Skadestånd kan utkrävas från den som i en affärsförbindelse, anställningsförhållande eller i övrigt utnyttjar eller röjer en företagshemlighet i strid med FHL.³⁷ Skadeståndsansvar för arbetstagare som utnyttjar eller röjer en företagshemlighet hos en arbetsgivare, som hen lovligt fått del av i sin anställning, regleras särskilt i 7 § FHL.³⁸

2.3.2 FHL:s tillämpningsområde

En grundläggande förutsättning för att FHL ska vara tillämplig är att den skyddsvärda informationen har karaktären av en företagshemlighet. En legaldefinition återfinns i 1 § FHL. Bestämmelsen föreskriver att ”information om affärs- eller driftförhållanden i en näringsidkares rörelse som näringsidkare håller hemlig och vars röjande är ägnat att medföra skada för [näringsidkaren] i konkurrenshänseende” utgör en företagshemlighet.³⁹

³³ Se lag (1931:152) med vissa bestämmelser mot illojal konkurrens.

³⁴ Prop. 1987/88:155 s. 9.

³⁵ Fahlbeck 2013, s. 31.

³⁶ Undantag 7 § 2 st. (se nedan) samt 8 § FHL.

³⁷ Fahlbeck 2013, s. 31ff.

³⁸ Prop. 1987/88:155 s. 44; En arbetstagare som olovligen bereder sig tillgång till företagshemligheter kan ådra sig ett straffrättsligt ansvar. Framförallt då arbetstagaren bereder sig tillgång till information som klart ligger utanför ramen för arbetstagarens arbetsuppgifter, se NJA 2001 s. 362.

³⁹ För bestämmelsen i sin helhet se 1 § FHL.

En företagshemlighets värde avgörs inte av dess form, varför både dokumenterad och odokumenterad information kan vara av värde.⁴⁰

Dokumenterad information kan vara ritningar, modeller och andra tekniska förebilder. Såväl teknisk som kommersiell information om administration, planering, försäljning, finansiering och liknande omfattas.⁴¹ Med företagshemlighet förstås inte personlig skicklighet, erfarenhet och kunskap.⁴² Informationen måste vara företagsspecifik.⁴³ Vanligast är angrepp på diverse kundrelaterad information.⁴⁴ I praxis har kundregister och kunddatabaser många gånger bedömts utgöra företagshemligheter.⁴⁵

FHL gäller endast vid obehöriga angrepp på företagshemligheter enligt 2 § FHL. Uteslutande de angrepp som FHL uttryckligen sanktionerat utgör obehöriga angrepp. Följden av detta är att det många gånger är fråga om angrepp som varken föranleder straffrättsligt eller civilrättsligt ansvar enligt lagen.⁴⁶ Till skillnad från FHL:s övriga dispositiva bestämmelser, är 1-2 §§ FHL tvingade och får således inte avtalas bort.⁴⁷

⁴⁰ Prop. 1987/88:155 s. 20.

⁴¹ Ibid s. 12.

⁴² Fahlbeck 2013, s. 451.

⁴³ Sigeman, Sjödin 2013, s. 163.

⁴⁴ Bengtsson, Kahn, Ny juridik 4:02, s. 13.

⁴⁵ Se exempelvis AD 1998 nr 80; NJA 2001 s. 362; AD 2013 nr 24.

⁴⁶ Wainikka 2010, s. 43.

⁴⁷ Fahlbeck 2013, s. 292.

3 Skydd för arbetsgivarens företagshemligheter under anställningen

Som tidigare redogjorts för erbjuder den arbetsrättsliga lojalitetsplikten och FHL ett skydd för arbetsgivarens företagshemligheter på arbetsplatsen. I detta kapitel behandlas skyddet under anställningen.

3.1 Lojalitetsplikt

Under anställningstiden ska en arbetstagare vara lojal gentemot sin arbetsgivare.⁴⁸ Tystnadsplikten är till följd av lojalitetsplikten en naturlig del av ett anställningsavtal.⁴⁹ Arbetstagaren är skyldig att visa diskretion samt att inte lämna ut uppgifter, om utlämnandet kan skada arbetsgivaren.⁵⁰ Tystnadsplikten gäller alla arbetstagare under anställningen och gäller oberoende av arbetstagarens egna arbetsuppgifter.⁵¹

Vid tillkomsten av FHL uttalade lagrådet i anledning av lojalitetsplikten, att lojalitetsplikten är en följd av den grundläggande principen om att en kontraktspart inte får handla på ett sätt som är ägnat att orsaka sin motpart skada. En uttrycklig reglering av tystnadsplikten är därför inte nödvändig.⁵²

Reglering av tystnadsplikt sker inte sällan i kollektivavtal.⁵³ Vidare är det förekommande att bestämmelser om tystnadsplikt återfinns i ordningsföreskrifter utfärdade av arbetsgivaren eller direkt i den enskildes anställningsavtal.⁵⁴ En tystnadsplikt finns i vissa fall reglerade i lag för privatanställda.⁵⁵ Många gånger saknas dock uttrycklig reglering. I dessa fall är tystnadsplikten ett underförstått inslag i anställningsavtalet, vilket följer av arbetstagarens lojalitetsåtagande gentemot arbetsgivaren.⁵⁶

⁴⁸ Sigeman, Sjödin 2013, s. 163.

⁴⁹ Ileskog 1990, s. 42; Schmidt 1994, s. 261.

⁵⁰ Sigeman, Sjödin 2013, s. 164.

⁵¹ Prop. 1987/88:155 s. 19.

⁵² Bet. 1988/89:LU30 s. 110.

⁵³ Exempel på kollektivavtal är det allmänna tjänstemannaavtalet och överenskommelse 1969 om konkurrensklausuler.

⁵⁴ Fahlbeck 2013, s. 134f.

⁵⁵ Källström, Malmberg 2013, s. 245.

⁵⁶ Ileskog 1990, s. 42.

3.1.1 Arbetstagares ansvar vid brott mot lojalitets- och tystnadsplikt

3.1.1.1 Förutsättningar för ansvar

Källström, professor i civilrätt vid Stockholms universitet, och Malmberg, ordförande i arbetsdomstolen, menar att ansvar för brott mot tystnadsplikten förutsätter att det rör sig om ett uppsåtligt angrepp på företagsinterna uppgifter. Detta ska ske på ett sådant sätt som skapar en uppenbar risk för att andra än egna arbetstagare kan ta del av informationen och att angreppet kan medföra skada för arbetsgivaren i ett konkurrenshänseende. Om röjandet inte har varit ägnat att skada arbetsgivare, torde det inte utgöra ett brott mot tystnadsplikten.⁵⁷ Stöd för detta återfinns på andra håll i litteraturen, där det uttalats att tystnadspliktens omfattning kan variera, men i vart fall omfattar information vars röjande är ägnat att skada arbetsgivaren.⁵⁸ Omfattningen hänger ihop med arbetstagarens befattning. Av praxis framgår att ju högre befattning en arbetstagare har, desto högre krav kan ställas på arbetstagaren.⁵⁹

Det är uppenbart att en arbetstagare inte får föra vidare information som arbetsgivaren uttryckligen förbjudit spridning av. Lojalitetsplikten innebär dessutom att en arbetstagare inte får föra vidare information, oavsett om arbetsgivaren uttryckligen klargjort att den är hemlig, om spridningen skulle innebära skada för arbetsgivaren.⁶⁰ Vidare kan redan ett försök eller förberedelse till ett brott mot tystnadsplikten föranleda ansvar för arbetstagaren. Det är då fråga om brott mot lojalitetsplikten. Ett exempel på detta är att utan goda skäl kopiera ett kundregister.⁶¹

3.1.1.2 Skadeståndsbestämmelser och arbetsrättsliga påföljder

Ett brott mot lojalitetsplikten är ett brott mot anställningsavtalet, vilket kan föranleda skadeståndsansvar och arbetsrättsliga påföljder.⁶²

Skadeståndslagen (1972:207)⁶³ och allmänna kontraktsrättsliga principer tillämpas när reglering i kollektivavtal saknas.⁶⁴ En arbetstagare kan falla under 4 kap. 1 § SkL vid fel och försummelse i tjänsten om synnerliga skäl

⁵⁷ Källström, Malmberg 2013, s. 255.

⁵⁸ Nicander, JT 1995/96, s. 39.

⁵⁹ AD 1977 nr 223; AD 1982 nr 10; AD 2004 nr 90.

⁶⁰ Prop. 1987/88:155 s. 19.

⁶¹ AD 2010 nr 90.

⁶² AD 2006 nr 103; AD 2011 nr 11.

⁶³ Citeras SkL.

⁶⁴ AD 2009 nr 38; AD 2011 nr 11.

föreligger. Endast ett ekonomiskt skadestånd kan dömas ut.⁶⁵ Skulle lojalitets- eller tystnadsplikt regleras i kollektivavtal ska lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet⁶⁶ tillämpas. Ekonomiskt och allmänt skadestånd kan dömas ut enligt MBL.⁶⁷

Vidare kan arbetsrättsliga påföljder aktualiseras. De mest ingripande åtgärderna vid brott mot lojalitetsplikten är uppsägning och avskedande. Uppsägning kan ske antingen på grund av arbetsbrist eller personliga skäl.⁶⁸ Vid brott mot lojalitetsplikten ligger personliga skäl närmast till hands. Ett avskedande kan aktualiseras vid grovt åsidosättande av arbetstagarens åliggande, vilket ett angrepp på företagshemligheter kan utgöra.⁶⁹ I övrigt kan disciplinpåföljder göras gällande, om det finns stöd för sådana i kollektivavtal.⁷⁰

3.1.2 Undantag från tystnadsplikt

Tystnadsplikten är inte undantagslös. Arbetstagare åtnjuter den grundlagsskyddade yttrandefriheten enligt grundlagarna och europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna⁷¹. Viktigt att komma ihåg är att den arbetsrättsliga tystnadsplikten i princip har företräde, men den får ge vika för yttrandefrihet med stöd av EKMR. Vidare får 1-2 §§ FHL om företagshemligheter samt obehöriga respektive behöriga angrepp anses begränsa tystnadspliktens omfattning. Ytterligare ett undantag utgörs av den med lojalitetsplikten parallella kritikrätten som arbetstagare har enligt praxis. Innebörden av kritikrätten är att arbetstagare har rätt att offentligt kritisera arbetsgivaren och förhållanden på arbetsplatsen.⁷²

3.2 Lag om skydd för företagshemligheter

En arbetstagare kan under anställningen ådra sig ett civilrättsligt ansvar för angrepp på företagshemligheter enligt 7 § 1 st. FHL. Bestämmelsen innehåller inte en legal tystnadsplikt, utan är beroende av andra lagar, avtal och allmänna rättsgrundsatser inom arbetsrätten som reglerar tystnadsplikt i ett anställningsförhållande.⁷³

⁶⁵ SOU 2008:63 s. 133.

⁶⁶ Citeras MBL.

⁶⁷ Prop. 1987/88:155 s. 44.

⁶⁸ SOU 2008:63 s. 132f.

⁶⁹ Wainikka 2010, s. 59ff.

⁷⁰ Fahlbeck 2013, s. 473.

⁷¹ Citeras EKMR.

⁷² Ibid s. 136f.

⁷³ Ibid s. 132.

3.2.1 Arbetstagares ansvar vid brott mot FHL

3.2.1.1 Förutsättningar för ansvar

Arbetstagaren ska ha fått del av företagshemligheten i sin anställning. Hemligheten ska ha ett direkt samband med anställningen på ett sådant sätt att den omfattas av den lojalitetsplikt som följer av anställningsförhållandet.⁷⁴ Vidare omfattas överskottsinformation, det vill säga information som inte har med det egna arbetet att göra, i den mån det finns ett samband mellan informationen och arbetet.⁷⁵ Arbetsgivaren behöver inte uttryckligen delgett arbetstagaren informationen. Det räcker med att arbetstagare stöter på den, till exempel i ett samtal med kollegor på arbetsplatsen.⁷⁶

Arbetstagaren skulle ha insett eller borde ha insett att informationen inte får röjas eller utnyttjas. Insikten ska finnas redan vid tidpunkten då arbetstagaren får ta del av informationen.⁷⁷ Insikt hänger ihop med hur tydlig tystnadsplikten är. Är tystnadsplikten uttryckligen reglerad i avtal är insikt hos arbetstagaren lättare att visa.⁷⁸ När det ges uttryckliga instruktioner om att viss information är hemlig, råder det ingen tvekan om att insikt föreligger. Vanligt är dock att en arbetstagare får del av information i förbigående, utan att särskilda instruktioner lämnas.⁷⁹

Kravet på insikt hänger ihop med kravet på uppsåt eller oaktsamhet. Kan arbetstagaren visas ha insett att det är fråga om hemlig information, har arbetstagaren i vart fall varit oaktsam när informationen röjts eller utnyttjats.⁸⁰ Uppsåt eller oaktsamhet ska täcka såväl angreppet, som att det är en företagshemlighet.⁸¹

Ett angrepp ska medföra skada. Informationen ska vara så väsentlig att ett röjande eller utnyttjande påverkar verksamhetens konkurrensförmåga i negativ riktning och medför skada. Det är således inte varje uppgift som en arbetsgivare vill hålla hemlig som åtnjuter skydd.⁸² Skadebegreppet i FHL är brett – såväl ekonomisk som ideell skada omfattas.⁸³

⁷⁴ AD 2010 nr 7.

⁷⁵ Fahlbeck 2013, s. 452.

⁷⁶ Prop. 1987/88:155 s. 44.

⁷⁷ Fahlbeck 2013, s. 458.

⁷⁸ Iseskog 1990, s. 46.

⁷⁹ Prop. 1987/88:155 s. 13.

⁸⁰ Iseskog 1990, s. 46.

⁸¹ Fahlbeck 2013, s. 459.

⁸² Prop. 1987/88:155 s. 13.

⁸³ Fahlbeck 2013, s. 459.

3.2.1.2 Skadeståndsbestämmelser

Tanken bakom FHL:s bestämmelser om skadeståndsansvar är att det aldrig ska vara ekonomiskt lönsamt att göra angrepp på företagshemligheter.⁸⁴ Skadeståndsreglerna i FHL skapar en samlad reglering för skadeståndsansvar när företagshemligheter angrips i strid med en tystnadsplikt i ett anställningsförhållande. Såväl ekonomiskt som allmänt skadestånd kan dömas ut.⁸⁵ Utformningen av skadeståndsansvaret i FHL innebär att skadeståndsansvaret blir tydligare och mer förutsebart.⁸⁶

En förutsättning för att ekonomiskt skadestånd ska dömas ut är att arbetsgivaren kan visa att hen lidit ekonomisk skada, vilket kan vara svårt.⁸⁷ Kan arbetsgivaren inte visa ekonomisk skada, krävs det att arbetsgivaren framställt ett särskilt yrkande om allmänt skadestånd för ideell skada.⁸⁸

Regleringen av skadeståndsansvar i FHL är dock inte fullständig. SkL och allmänna kontraktsrättsliga principer ska tillämpas i den mån regleringen inte är heltäckande.⁸⁹ Är det fråga om brott mot tystnadsplikt i kollektivavtal har MBL företräde. MBL innehåller en fullständig reglering av skadeståndsansvar och ska tillämpas exklusivt.⁹⁰ Skadeståndets storlek påverkas inte av om bedömning sker enligt FHL eller MBL.⁹¹

3.2.2 Krav som ställs på arbetsgivaren

Arbetsgivaren förväntas vidta åtgärder för att manifesteras att viss information är hemlig. I propositionen uttalas att åtgärder som vidtas till skydd för företagshemligheter, påverkar arbetstagarens insikt. Det ska på ett tydligt sätt framgå att informationen i fråga är hemlig.⁹² Har arbetsgivaren klargjort att viss information inte får spridas utanför en krets anses kravet som ställs på arbetsgivaren vara uppfyllt.⁹³

Det är av stor vikt att arbetsgivaren agerar preventivt. Genom etablering av rutiner för aktivt hemlighållande av information ökar möjligheten att framgångsrikt agera mot en arbetstagare som gjort angrepp på företagshemligheter.⁹⁴ Finns det särskilda arbetsrutiner,

⁸⁴ Prop. 1987/88:155 s. 26.

⁸⁵ Bet. 1988/89 LU 30 s. 39.

⁸⁶ Lagrådsremiss 2013-12-12 s. 31f.

⁸⁷ AD 2008 nr 59.

⁸⁸ AD 2011 nr 11.

⁸⁹ SOU 2008:63 s. 188.

⁹⁰ Prop. 1987/88:155 s. 44; AD 2003 nr 61.

⁹¹ AD 2003 nr 61.

⁹² Prop. 1987/88:155 s. 13.

⁹³ Ibid s. 35; NJA 1998 s. 633.

⁹⁴ Arbrandt, Eriksson, Ny Juridik 2:09, s. 41.

säkerhetsinstruktioner och liknande som utformats på ett sätt som skapar eller borde skapa insikt hos arbetstagaren, föreligger ett skadeståndsansvar vid ett angrepp.⁹⁵ Kraven som ställs på arbetsgivaren är inte särskilt stränga, särskilt eftersom arbetstagaren har en omfattande lojalitetsplikt till följd av anställningen. Lojalitetsplikten gäller emellertid oavsett om arbetsgivaren vidtagit åtgärder eller inte, och FHL har inte inneburit en ändring av det arbetsrättsliga läget.⁹⁶

Ett angrepp ska bevisas av arbetsgivaren.⁹⁷ Många gånger är det förenat med stora svårigheter att bevisa vad som faktiskt har hänt.⁹⁸ Vanliga anledningar till att en talan som grundar sig på FHL ogillas är att det inte kan visas att informationen hemlighållits eller att den som angripit informationen insett eller borde ha insett att det varit fråga om företagshemligheter.⁹⁹

I AD 2015 nr 35 kunde arbetsgivaren inte visa ett angrepp. Arbetstagaren hade efter anställningens upphörande kontaktat tidigare kunder, men inte genom att ha skrivit ned eller bevarat kundregistret, utan genom att försöka minnas vilka kunder hon kommit i kontakt med. Domstolen uttalade ”att hon som utgångspunkt använt uppgifterna ur sitt eget minne inte kan avfärdas som uppenbart oriktigt” och att ”det inte [kan] anses styrkt att hon tillgodogjort sig uppgifter ur bolagets kundregister”.¹⁰⁰ Något ansvar kunde inte utkrävas.

3.2.3 Behöriga angrepp

Har arbetsgivaren medgivit ett utnyttjande eller röjande är angreppet inte obehörigt.¹⁰¹ Företagshemligheter får angripas om det är ett behörigt angrepp. Så är fallet om det sker i syfte att avslöja brott eller andra allvarliga missförhållanden. Det kan vara fråga om en anmälan till polis, länsstyrelse eller andra organ, så som ett skyddsombud på arbetsplatsen. Det är vidare ett behörigt angrepp om någon utnyttjar eller röjer en företagshemlighet i god tro. Det är därför desto viktigare för arbetsgivaren att minimera riskerna för att arbetstagare handskas med information på fel sätt.¹⁰²

⁹⁵ Prop. 1987/88:155 s. 45.

⁹⁶ Fahlbeck s. 456f.

⁹⁷ AD 2009 nr 63.

⁹⁸ AD 1998 nr 80.

⁹⁹ Bengtsson, Kahn, Ny juridik 4:02, s. 39.

¹⁰⁰ AD 2015 nr 35.

¹⁰¹ SOU 2008:63 s. 192. Det finns bestämmelser som bryter tystnadsplikten, till exempel 36 kap. 6 § rättegångsbalken om vittnesplikt och 22 § MBL.

¹⁰² Wainikka 2010 s. 43ff.

3.3 Jämförande diskussion

Det finns ett mycket starkt samband mellan den arbetsrättsliga lojalitetsplikten och 7 § FHL. Sambandet reflekteras av det beroende FHL har av den oberoende arbetsrättsliga regleringen.¹⁰³ Det är arbetsrätten som ger 7 § FHL det konkreta innehållet.¹⁰⁴ I samband med FHL:s tillkomst uttryckte utredningen att en regel om skydd mot arbetstagares missbruk av företagshemligheter skulle utgå från den arbetsrättsliga lojalitetsplikten, och att ansvarsregeln för arbetstagare i själva verket skulle lagfästa en viktig del av lojalitetsplikten.¹⁰⁵

7 § FHL bygger på den avtalade eller underförstådda tystnadsplikten som följer av lojalitetsplikten, en förbindelse vilken arbetsrättsexperten Iseskog formulerar på följande vis:

”[D]en som bryter mot lojalitetsplikten och i detta utnyttjar eller röjer en företagshemlighet på ett obehörighet sätt [...] löper risk att bli skadeståndsskyldig enligt 7 § lagen om skydd för företagshemligheter.”¹⁰⁶

Annorlunda uttryckt, ett brott mot lojalitetsplikten kan under vissa omständigheter innefatta ett brott mot 7 § FHL. Lojalitetspliktens omfattning kan därför anses vara vidare än det skydd för arbetsgivarens företagshemligheter som följer av 7 § 1 st. FHL och den underförstådda tystnadsplikten.

Ett brott mot 7 § FHL innefattar ett brott mot lojalitetsplikten, vilket innebär att såväl skadestånd som arbetsrättsliga påföljder aktualiseras. Ett angrepp på företagshemligheter enligt FHL är ett förfarande som gör att arbetstagarens lojalitet kan ifrågasättas på ett sådant sätt att i vart fall saklig grund för uppsägning kan anses föreligga.¹⁰⁷ Kombinationen av skadestånd och arbetsrättsliga påföljder har i förarbetena uttalats utgöra en tillräcklig sanktionsform.¹⁰⁸ Vidare är skadeståndsreglerna enligt FHL fördelaktigare för arbetsgivaren, eftersom såväl ekonomiskt som allmänt skadestånd kan dömas ut. Enligt SkL och allmänna kontraktsrättsliga principer kan endast ekonomiskt skadestånd dömas ut.¹⁰⁹

¹⁰³ Fahlbeck 2013, s. 444f.

¹⁰⁴ Ibid s. 131.

¹⁰⁵ SOU 1983:52 s. 19 och s. 313.

¹⁰⁶ Iseskog 1990, s. 45.

¹⁰⁷ SOU 2008:63 s. 133.

¹⁰⁸ Prop. 1987/88:155 s. 18.

¹⁰⁹ Fahlbeck 2013, s. 241f.

En spridning av information som inte utgör företagshemligheter, men innebär skada för arbetsgivaren, utgör ett brott mot lojalitetsplikten.¹¹⁰ Arbetstagaren har en skyldighet att visa diskretion vad gäller arbetsgivarens angelägenheter oberoende av om informationen i fråga är en företagshemlighet i FHL:s mening. Stöd för detta finns i Fahlbecks uttalande om att sekretess enligt arbetsrättsliga regler borde gälla inte bara för sådan information som skyddas av FHL, utan även sådan information som har karaktären av ”delikatessinformation”.¹¹¹

Skyddet som följer av lojalitetsplikten och FHL kan beskrivas som ett automatiskt skydd. Det är sällan tillräckligt, varför det finns skäl att avtala om en mer långtgående tystnadsplikt.¹¹² Vidare är det till arbetsgivarens fördel att vid en eventuell tvist ha en avtalad tystnadsplikt för att få bättre förutsättningar att nå framgång med sin talan mot en arbetstagare som brutit mot tystnadsplikten.¹¹³

Det råder avtalsfrihet mellan arbetstagare och arbetsgivare vad gäller tystnadsplikten.¹¹⁴ Arbetstagare och arbetsgivare kan avtala om en tystnadsplikt som är mer långtgående än den som följer av lojalitetsplikten, med reservation för sådan information som inte utgör företagshemligheter och angrepp som inte är obehöriga.¹¹⁵ Denna möjlighet torde spela stor roll vad gäller tystnadsplikt efter anställningens upphörande.¹¹⁶

¹¹⁰ SOU 2008:63 s. 191; AD 2008 nr 59; Fahlbeck 2013, s. 452.

¹¹¹ Fahlbeck 2013, s. 293.

¹¹² Arbrandt, Eriksson, Ny Juridik 2:09, s. 24.

¹¹³ Ibid s. 41.

¹¹⁴ Fahlbeck 2013, s. 133.

¹¹⁵ Ibid s. 137.

¹¹⁶ Prop. 1987/88:155 s. 44.

4 Skydd för arbetsgivarens företagshemligheter efter anställningen

När anställningen upphört ser skyddet för arbetsgivarens företagshemligheter annorlunda ut. I detta kapitel behandlas skyddet efter anställningens upphörande.

4.1 Lojalitetsplikt

De förpliktelser som följer av lojalitetsplikten upphör efter anställningsförhållandets slut. Det har i praxis uttryckts att en arbetsgivare efter anställningen inte längre kan ställa några krav på lojalitet från arbetstagarens sida.¹¹⁷ Arbetstagaren är inte längre skyldig att iaktta någon tystnadsplikt.¹¹⁸ Detta förutsatt att en avtalad eller lagstadgad tystnadsplikt saknas.¹¹⁹ Som huvudregel kan arbetstagaren fritt använda den erfarenhet, yrkesskicklighet och kunnskap som införskaffats under tidigare anställning.¹²⁰ Ett motiv till detta är att underlätta rörlighet på arbetsmarknaden.¹²¹

En kvardröjande lojalitets- och tystnadsplikt kan uppnås genom att ett villkor om tystnadsplikt efter anställningens upphörande införs i anställnings- eller kollektivavtal. Ett sådant villkor kallas ofta för en sekretessklausul. Avtalsfriheten begränsas av 36 § avtalslagen (1915:218). Ett oskäligt villkor om tystnadsplikt i ett anställningsavtal kan således jämkas.¹²² För det fall en avtalsreglerad tystnadsplikt finns tillämpas SkL eller MBL vid fråga om skadestånd. Det är även vanligt att i avtala om vite.¹²³

4.2 Lag om skydd för företagshemligheter

Bestämmelsen 7 § 2 st. FHL utgör en lagfäst tystnadsplikt. Ansvar förutsätter dels att rekvisiten för ansvar i 7 § 1 st. FHL är uppfyllda (se 3.2),

¹¹⁷ AD 1998 nr 101.

¹¹⁸ Fahlbeck 2013, s. 142f.

¹¹⁹ Sigeman, Sjödin 2013, s. 163.

¹²⁰ Prop. 1987/88:155 s. 19.

¹²¹ SOU 1983:52 s. 20.

¹²² Tystnadsplikt kan regleras som en del av konkurrensklausuler, se SOU 2008:63 s. 194f.

¹²³ Fahlbeck 2013, s. 246.

dels att det föreligger synnerliga skäl. Sedan anställningen upphört har kravet på lojalitet och därmed tystnadsplikt upphört.¹²⁴ Kravet på att synnerliga skäl ska föreligga ger uttryck för en inskränkning av principen (se 4.1) att arbetstagare som huvudregel är fria att utnyttja skicklighet, kunskap och erfarenhet efter avslutad anställning.¹²⁵ Vad som talar för en dylik inskränkning är arbetsgivarens intresse av att få skydd för sina företagshemligheter.¹²⁶

4.2.1 Arbetstagares ansvar vid brott mot FHL

4.2.1.1 Förutsättningar för ansvar – *synnerliga skäl*

Förutsättningen för att hålla arbetstagaren ansvarig efter att anställningen upphört är att det föreligger synnerliga skäl. Med uttrycket synnerliga skäl har lagstiftaren önskat markera att det handlar om ytterst ovanliga undantagssituationer.¹²⁷ Sådana situationer som avses är då arbetstagaren på ett stötande sätt missbrukat det förtroende som följer av anställningen.¹²⁸ Vad som många gånger har varit avgörande för huruvida synnerliga skäl har förelegat eller inte, har varit det sätt på vilket ett röjande eller utnyttjande förberetts.¹²⁹ Förberedelsesättets betydelse har bland annat belysts i propositionen.¹³⁰

Det kan föreligga synnerliga skäl när en arbetstagare tagit anställning enbart i syfte att komma över hemlig information eller då en arbetstagare förberett uppstarten av en konkurrerande verksamhet genom att förbereda en överföring av hemlig information. Det faktum att en arbetstagare innehar en särskild förtroendeställning, till exempel en chefsposition, kan bidra till att det är fråga om synnerliga skäl. Vad som kan tala emot synnerliga skäl är att arbetstagaren själv utvecklat hemligheten hos arbetsgivaren.¹³¹

I AD 1998 nr 80 bedömdes synnerliga skäl för ansvar föreligga. Domstolen motiverade detta med att arbetstagarna under anställningen planerat och systematiskt genomfört angrepp på arbetsgivarens företagshemligheter. Motiveringen ligger i linje med uttalandet i propositionen.

Det är aldrig fråga om synnerliga skäl när det gäller sådan kunskap och erfarenhet som faller utanför begreppet företagshemlighet. Det gäller rent

¹²⁴ Ibid s. 462f.

¹²⁵ Prop. 1987/88:155 s. 46; AD 2015 nr 35.

¹²⁶ Wainikka 2010, s. 57.

¹²⁷ Iseskog 1990, s. 52.

¹²⁸ Prop. 1987/88:155 s. 46.

¹²⁹ Wainikka 2010, s. 57.

¹³⁰ Prop. 1987/88:155 s. 20.

¹³¹ Ibid s. 46.

personlig skicklighet, kunskap och erfarenhet som saknar en närmare eller mer specifik anknytning till anställningen. Efter avslutad anställning är arbetstagaren helt oförhindrad att använda sig av denna skicklighet, kunskap och erfarenhet.¹³² Förutsättningen är att det rör sig om memorerad kunskap, och inte nedtecknad eller på annat sätt förvarad och överförd information, till exempel ett nedskrivet kundregister.¹³³

4.2.1.2 Anställningens upphörande

Fram tills att uppsägningstiden löpt ut gäller den strängare regleringen i 7 § 1 st. FHL, oavsett om arbetstagaren faktiskt lämnat anställningen innan anställningsförhållandets upphörande.¹³⁴ Denna situation prövades i AD 1998 nr 80. Tre arbetstagare hade under uppsägningstiden lämnat anställningen för att bedriva konkurrerande verksamhet, bland annat genom att nyttja arbetsgivarens kundregister. Ansvar för angreppet på kundregistret, som bedömdes utgöra en företagshemlighet, dömdes ut enligt 7 § 1 st. FHL eftersom uppsägningstiden inte löpt ut.

4.2.1.3 Skadeståndsbestämmelser

Vad som redogjorts för under kapitel 3.2.1.2 gäller även här. Vanligt förekommande är att regler om tystnadsplikt efter anställningens upphörande återfinns i anställnings- eller kollektivavtal. I sådana fall tillämpas SkL, alternativt MBL. Saknas avtalsreglering tillämpas 7 § 2 st. FHL. Är det inte fråga om ett stötande, otillbörligt eller i vart fall klandervärt handlande som talar för att synnerliga skäl föreligger, kan ansvarsregeln inte tillämpas och något ansvar kan inte utkrävas.¹³⁵

4.3 Jämförande diskussion

Huvudprincipen efter anställningens upphörande är att handlingar som då vidtas av den tidigare arbetstagaren inte är ansvarsgrundande eftersom lojalitetsplikten har upphört. Visst skydd för arbetsgivarens företagshemligheter erbjuder emellertid 7 § 2 st. FHL. Som tidigare berörts (se 3.3) är möjligheten att avtala om en mer långtgående tystnadsplikt av stor vikt, särskilt vad gäller tiden efter anställningsförhållandet. Ett sätt för arbetsgivaren att förstärka sitt skydd för hemligheter är att avtala om det. Existensen av ett sådant avtal kan vidare bidra till att det är fråga om

¹³² Ibid s. 61.

¹³³ Fahlbeck 2013, s. 464.

¹³⁴ SOU 2008:63 s. 325.

¹³⁵ Fahlbeck 2013, s. 246.

synnerliga skäl vid angrepp på företagshemligheter efter anställningens upphörande.¹³⁶

Det är inte ovanligt att en arbetstagare vid anställningens upphörande tar med sig företagshemligheter, till exempel ett kundregister.¹³⁷ Förberedelse eller försök till brott mot tystnadsplikten innebär ett brott mot lojalitetsplikten, varför ett medförande av information kan föranleda ansvar enligt arbetsrättsliga regler. Frågan är om blott ett medförande efter anställningens upphörande kan föranleda ansvar enligt 7 § FHL. Enlig bestämmelsen krävs ett röjande eller utnyttjande av företagshemligheten. Endast ett medförande torde ej innefatta ett röjande eller utnyttjande.¹³⁸ Annorlunda ter det sig när förberedelse vidtagits under anställningen, företagshemligheten medförs vid anställningens upphörande, för att därefter röjas eller utnyttjas. Då talar omständigheterna för synnerliga skäl.¹³⁹

Resultatet av att anställningsavtal saknar efterverkning och att det enligt FHL krävs synnerliga skäl, är att en arbetstagare som av en slump eller misstag gör angrepp på en företagshemlighet efter anställningen varken kan hållas ansvarig för brott mot lojalitetsplikten eller för brott mot FHL. Detta uttalas bland annat i AD 2003 nr 110. Vidare gestaltar AD 2003 nr 110 ett tomrum som skapas mellan lojalitetspliktens upphörande och tröskeln för när det är fråga om synnerliga skäl. Målet gällde två arbetstagare som efter ett avskedande startat konkurrerande verksamhet. De hade förvisso utnyttjat sin tidigare arbetsgivares företagshemligheter, bland annat genom att ta över kunder, men inte på ett sådant sätt att det förelåg synnerliga skäl. Något ansvar kunde därför inte utkrävas.

¹³⁶ Arbrandt, Eriksson, Ny Juridik 2:09 s. 23.

¹³⁷ AD 2010 nr 90.

¹³⁸ Fahlbeck 2013, s. 467.

¹³⁹ Ibid s. 472.

5 Analys

I detta avslutande kapitel besvaras de inledande frågeställningarna. Mot bakgrund av frågeställningarna kommer gällande rätt att analyseras och i förekommande fall kritiseras.

5.1 Arbetsgivarens skydd för företagshemligheter under och efter anställningen

Den arbetsrättsliga lojalitetsplikten, enligt vilken ansvar för arbetstagaren kan utkrävas under anställningen, ligger i linje med arbetsgivarens intresse av att arbetstagaren inte ska agera på ett för arbetsgivaren skadligt sätt. 7 § FHL, enligt vilken ansvar för arbetstagare kan aktualiseras såväl under som efter anställningen, får anses vara ett försök till en kompromiss mellan flera intressen – arbetsgivarens, arbetstagarens och samhällets. I detta sammanhang kan rättens roll därför beskrivas som mångsidig.

Vad som kan konstateras är att om arbetsgivaren har en hemlighet, har arbetstagaren en skyldighet. Skyddet för företagshemligheter som arbetstagarens lojalitetsplikt respektive civilrättsliga ansvar enligt 7 § FHL erbjuder arbetsgivaren kan beskrivas på följande vis. Under anställningen lyder arbetstagaren under en tystnadsplikt, som ett resultat av anställningsförhållandet. 7 § FHL och tystnadsplikten skyddar företagshemligheter. En arbetstagare som angriper en företagshemlighet kan hållas ansvarig för brott mot tystnadsplikten enligt 7 § FHL. Efter avslutad anställning har tystnadsplikten upphört att gälla, med undantag för sådana angrepp där det går att tala om synnerliga skäl enligt 7 § 2 st. FHL.

Tystnadsplikten för arbetstagare omfattar företagsinterna uppgifter som vid en spridning medför skada i konkurrenshänseende för arbetsgivaren, enligt Källström och Malmberg. Vid avtalsreglering begränsas tystnadsplikten ytterst av legaldefinitionen av företagshemligheter och bestämmelsen om obehöriga angrepp i FHL. Lojalitetsplikten som sådan ger ett vidare skydd för vad som kan betecknas som hemlig information. Angriper arbetstagaren information under anställningen som inte utgör en företagshemlighet, men trots det skadar arbetsgivaren, har arbetstagaren begått ett brott mot lojalitetsplikten. Det får anses följa av den generella förpliktelsen att arbetstagaren inte får agera på ett för arbetsgivaren skadligt sätt.

Arbetsgivarens egna åtgärder har betydelse för skyddet av företagshemligheter enligt FHL. Hemlighållandet har betydelse för frågan om insikt och frågan om tystnadspliktens omfattning. Brister arbetsgivaren i att hemlighålla information kan arbetstagaren på grund av god tro slippa undan ansvar. Viktigt är alltså att arbetsgivaren agerar preventivt för att ta tillvara på det automatiska skyddsnet som FHL i kombination med tystnadsplikten kan erbjuda. Observera att ansvar vid brott mot lojalitetsplikten inte är beroende av arbetsgivarens egna åtgärder i samma utsträckning.

5.2 En sammanfallande reglering

Kopplingen mellan den arbetsrättsliga lojalitetsplikten och arbetstagarens civilrättsliga ansvar enligt FHL har kommenterats i förarbeten, praxis och rättsvetenskaplig litteratur. Lojalitetsplikten kan beskrivas som självständig, till skillnad från 7 § FHL som till stora delar behöver lojalitetsplikten, och den inkluderade tystnadsplikten, för att få ett konkret innehåll. Förhållandet kan beskrivas som att 7 § FHL erbjuder en särskild ansvarsregel för en situation som egentligen redan fångats upp av lojalitetsplikten. Denna särskilda ansvarsregel skapar ett tydligare och mer förutsägbart ansvar för arbetstagaren, men också tydligare och mer förutsägbart skydd för arbetsgivaren. Lojalitetsplikten och 7 § FHL kan således inte beskrivas som sammanfallande. 7 § FHL skulle ha saknat innehåll utan lojalitetsplikten och annan utfyllande reglering i form av lagreglerad eller avtalsreglerad tystnadsplikt.

Krav som ställs på den information som skyddas av den snävare tystnadsplikten respektive FHL måste emellertid sägas sammanfalla. Det ska i båda fallen röra sig om företagsintern information som vid uppsåtligt angrepp medför skada för arbetsgivaren. Vad som slutligen avgör om ansvar kan utkrävas enligt 7 § FHL eller för brott mot lojalitetsplikten torde ligga i huruvida angreppet är obehörigt eller inte enligt FHL.

5.3 En kompletterande relation

Den arbetsrättsliga lojalitetspliktens omfattning är många gånger svår att fastställa, likaså den snävare tystnadspliktens omfattning. Tillkomsten av 7 § FHL har skapat en ram för vad som föranleder ansvar och vilket ansvar som kan utkrävas från en arbetstagare som bryter mot tystnadsplikten genom att angripa företagshemligheter på ett obehörigt vis. Vidare är de ansvarsregler som gäller vid brott mot FHL tveklöst generösare för arbetsgivaren, än de ansvarsregler som annars tillämpas vid avtalsbrott.

Detta föranleder slutsatsen att den arbetsrättsliga lojalitetsplikten och ansvaret enligt 7 § FHL kompletterar varandra. Denna slutsats styrks av att såväl arbetsrättsliga påföljder som skadestånd enligt 7 § FHL kan aktualiseras i samband med angrepp för företagshemligheter.

Lojalitetsplikten kompletterar arbetsgivarens skydd för företagshemligheter på så sätt att den täcker in angrepp på både företagshemligheter och annan hemlig information. I praxis har situationen som snarast kan beskrivas som en förberedelse av angrepp på företagshemligheter bedömts som brott mot lojalitetsplikten och inte ett brott mot FHL, eftersom en sådan förberedelse inte utgör ett obehörigt angrepp enligt FHL. Det utgör ett bra exempel på hur arbetsrättsliga regler kompletterar det skydd som arbetsgivaren erhåller genom FHL. Vad som bör tilläggas är att lojalitetsplikten som helhet fångar upp fler situationer av angrepp på information, än vad 7 § FHL och tystnadsplikten gemensamt gör. Lojalitetsplikten kan emellertid beskrivas som subsidiär i förhållande till 7 § FHL, eftersom 7 § FHL har företräde vid fråga om ansvar.

Relationen mellan den arbetsrättsliga lojalitetsplikten och arbetstagarens civilrättsliga ansvar enligt FHL kan inte enbart beskrivas som kompletterande. Det finns ett ensidigt beroendeförhållande mellan FHL och lojalitetsplikten. Det syns bland annat vad gäller bedömning av huruvida en arbetstagare fått del av information inom ramen för anställningen. Dessutom krävs vid angrepp på företagshemligheter efter anställningens upphörande att angreppet är ett missbruk av det förtroende som följer av anställningsförhållandet. Grad av förtroende beror på befattning eller ställning på arbetsplatsen, och detta hänger direkt ihop med hur höga krav på lojalitet som kan ställas. Huruvida förtroende har missbrukats bör därför kunna bedömas med hänsyn till om arbetstagaren levt upp till kraven på lojalitet som ställts.

5.4 Ett utrymme för förbättring

Avgörande för frågan huruvida det finns utrymme för förbättring är vems intresse som beaktas. Den arbetsrättsliga lojalitetsplikten, 7 § FHL samt möjligheten att avtala om kvardröjande lojalitets- eller tystnadsplikt, kan liknas vid ett pussel. Tillsammans skapar de en helhet. Det kan konstateras att det finns luckor i helheten.

Endast ett begränsat antal angrepp efter anställningens upphörande föranleder ansvar. Detta utgör troligen en brist i skyddet sett från arbetsgivarens perspektiv. Denna företeelse har lagstiftaren bland annat motiverat med arbetstagarens intresse av frihet på arbetsmarknaden. Det kan

även tänkas att lagstiftaren inte har velat bryta mot trenden att förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare i stor utsträckning regleras genom avtal, och inte genom lag.

Vad som många gånger troligen skapar problem är när lojalitets- och tystnadsplikt inte regleras uttryckligen i avtal. Det är i det enskilda fallet svårt att avgöra plikternas omfattning. Kan inte plikternas omfattning i tillräcklig utsträckning klargöras, påverkas tillämpningen av 7 § FHL. Bedömningar av vilken information som har tillräckligt nära anknytning till anställningen och arbetstagarens insikt underlättas om tystnadsplikten finns uttryckligen reglerad. Arbetsgivarens möjlighet att utkräva ansvar efter anställningen ökar också om tystnadsplikten regleras uttryckligen i avtal. Mycket talar för att det finns skäl för arbetsgivaren att avtala om den närmare omfattningen av lojalitets- och tystnadsplikten, såväl under som efter anställningen.

En slutsats som kan dras är att dagens lagstiftning inte ger arbetsgivaren ett fullt tillfredställande skydd och att det från arbetsgivarens perspektiv finns utrymme för förbättring. Den praktiskt bästa lösningen i alla lägen torde vara att avtala om lojalitets- och tystnadspliktens omfattning. Även konkurrens på marknaden gynnas av ett fungerande skydd för företagshemligheter. Arbetstagarens intresse ska dock inte underskattas. En alltför långtgående tystnadsplikt kan tänkas slå hårt mot arbetstagaren.

Med tanke på det intresse som står mot arbetsgivarens intresse, är det inte nödvändigtvis något negativt att dagens automatiska skydd för företagshemligheter inte är fullt tillfredställande för arbetsgivaren. Det är viktigt att finna en balans mellan arbetsgivarens och arbetstagarens skilda intressen. Genom att överlämna en del av regleringen till avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare, finns det andra mekanismer som förhindrar oskäligen överenskommelser. Förbättring, för alla inblandande parter, kan således uppnås genom avtal.

Käll- och litteraturförteckning

Källor

Tryckta källor

Departementsserien

Ds 2002:56 Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv

Lagrådsremisser

Lagrådsremiss 2013-12-12 Ett bättre skydd för företagshemligheter

Propositioner

Prop. 1987/88:155 Om skydd för företagshemligheter

Statens offentliga utredningar

SOU 1983:52 Företagshemligheter

SOU 2008:63 Förstärkt skydd för företagshemligheter

SOU 2014:31 Visselblåsare – Stärkt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden

Utskottsbetänkande

Lagutskottets betänkande 1988/89:LU30 med anledning av proposition 1987/88:155 med förslag till lag om företagshemligheter

Litteratur

Adlercreutz, Axel & Mulder, Bernard Johann: *Svensk arbetsrätt*, 13:e upplaga, Norstedts Juridik, Stockholm 2007

Fahlbeck, Reinhold: *Lag om skydd för företagshemligheter – En kommentar och rättsöversikt*, 3:e upplaga, Norstedts Juridik, Stockholm 2013

Helgesson, Christina (2000): *Affärshemligheter i samtid och framtid*. Doktorsavhandling, Stockholms universitet, Juridiska institutionen

Iseskog, Tommy: *Skydd för företagshemligheter*, 1:e upplaga, Allmänna förlaget, Stockholm 1990

Källström, Kent & Malmberg, Jonas: *Anställningsförhållandet – Inledning till den individuella arbetsrätten*, 3:e upplaga, Iustus, Uppsala 2013

Sandgren, Claes: *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare – Ämne material, metod och argumentation*, 3:e upplaga, Nordstedts Juridik, Stockholm 2015

Schmidt, Folke: *Löntagarrätt*, reviderad upplaga, Juristförlaget, Stockholm 1994

Sigeman, Tore & Sjödin, Erik: *Arbetsrätten – En översikt*, 6:e upplaga, Norstedts Juridik, Stockholm 2013

Wainikka, Christina: *Företagshemligheter – En introduktion*, 1:e upplaga, Studentlitteratur, Lund 2010

Artiklar

Arbrandt, Elsa & Skoog Eriksson, Fredrika: ”Hur kan arbetsgivare skydda sina hemligheter?”. I: *Ny Juridik* 2009

Bengtsson, Henrik & Kahn, Johan: ”Företagshemligheter i domstolarnas praxis”. I: *Ny Juridik* 2002

Helgesson, Christina: ”Skyddet för affärshemligheter och de olika begreppen”. I: *Svensk Juristtidning* 1997

Nicander, Hans: ”Lojalitetsplikt före, under och efter avtalsförhållanden”. I: *Juridisk Tidskrift* 1995/96

Töllborg, Dennis: ”REINHOLD FAHLBECK, Företagshemligheter, konkurrensklausuler och yttrandefrihet. En kommentar (Norstedts Gula bibliotek, Norstedts Juridik 1992, 28 s.)”. I: *Svensk Juristtidning* 1993

Rättsfallsförteckning

Arbetsdomstolen

AD 1977 nr 223
AD 1982 nr 10
AD 1993 nr 18
AD 1994 nr 79
AD 1998 nr 80
AD 1998 nr 101
AD 2003 nr 61
AD 2003 nr 101
AD 2004 nr 90
AD 2006 nr 103
AD 2008 nr 59
AD 2009 nr 38
AD 2009 nr 63
AD 2010 nr 7
AD 2010 nr 90
AD 2011 nr 11
AD 2013 nr 24
AD 2015 nr 35

Högsta domstolen

NJA 1998 s. 63
NJA 2001 s. 362