

Rätten till arbetstagarens kunskap och information

Arbetsgivarens rätt att begränsa arbetstagarens informations- och kunskapsanvändning efter avslutad anställning

Författare

Ida Redander och Matilda Andersson

Kandidatuppsats i arbetsrätt

HARH16

HT 2015

Handledare

Anna-Maria Westregård



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Innehållsförteckning

1. Inledning	9
1.1 Bakgrund	9
1.2 Syfte och frågeställning.....	10
1.3 Metod och material.....	11
1.4 Avgränsning.....	13
1.5 Disposition	14
2. Anställningsförhållandet och dess intressekonflikter	14
2.1 Lojalitetsplikt	14
2.2 Upphovsrätt i anställningen.....	15
2.3 Parternas intressekonflikt	16
2.4 Sammanfattning	17
3. Företagshemligheter	18
3.1 Begreppet företagshemlighet	19
3.2 Krav på hemlighållande.....	20
3.3 Begränsad personkrets.....	20
3.4 Skada i konkurrenshänseende.....	21
3.5 Obehörigt angrepp	21
3.6 Synnerliga skäl.....	22
3.7 Personliga kvalifikationer	23
3.8 Sammanfattning	24
4. Know How	24
4.1 Definition av begreppet	25
4.1.1 Tvådelat begrepp.....	26
4.1.2 Dynamiskt begrepp	27
4.2 Internationell problematik	27
4.3 Skillnaden mellan know how och företagshemligheter	28
4.4 Sammanfattning	28
5. Konkurrens- och sekretessklausuler	29
5.1 Konkurrensklausuler	29
5.2 Sekretessklausuler	30

5.3 Normerande kollektivavtal	30
5.3.1 1969 års överenskommelse.....	30
5.3.2 Det nya avtalet.....	31
5.4 Skälighetsbegreppet	32
5.5 Tillämplighetsområde.....	33
5.6 Sammanfattning	34
6. Debatt	35
6.1 Åsikter om dagens reglering och dess konsekvenser	36
6.1.1 Missbruk.....	36
6.1.2 Förtroendeskadligt.....	37
6.1.3 Tillväxthämmande	37
6.2 Förändringsförslag.....	38
6.3 Sammanfattning	39
7. Analys	39
7.1 Begränsningar genom lagstiftning.....	40
7.2 Begränsningar genom avtal.....	41
7.3 Det internationella samspelet	43
8. Slutkommentar	44
9. Källförteckning.....	46

Sammanfattning

Samhället har genomgått en markant utveckling. Vi har lämnat industrisamhället och startat övergången mot ett allt mer kunskapsbaserat sådant. Detta får stora konsekvenser för arbetsmarknaden. Företagens nya krav på kunskap sätter varje enskild individs kunnande i fokus, vilket ofta är företagets viktigaste resurs. Maktförhållandet mellan parterna har förändrats och arbetsgivaren är inte längre den som med självklarhet har övertaget.

Under anställningen föreligger en lojalitetsplikt vilket betyder att arbetstagaren måste vara lojal mot sin arbetsgivare och därför inte kan bedriva konkurrerande verksamhet eller utföra andra illojala handlingar. När anställningen avslutas upphör även enligt huvudregeln lojalitetsplikten och arbetstagaren är fri att nyttja sin kunskap hur denne vill. Här uppstår problematik, eftersom kunskap är en viktig ekonomisk tillgång för arbetsgivaren och om kunskapen sprids till konkurrenter kan skadan bli stor. Det är ett problematiskt område att reglera i lag eftersom en konkret och allmänt delad definition av vad är skyddsobjektet inte existerar. Komplexiteten ökar ytterligare eftersom begreppet är kontextberoende och en definition blir därför svår att enas kring. Lagen om skydd för företagshemligheter definierar en företagshemlighet som information i en näringsidkares affärs- eller driftförhållanden som denne avser att hålla hemlig. Den definitionen är utgångspunkten för vad som får skyddas, vilket även återfinns i det nya avtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK.

Företagens skyddsobjekt - kunskap - är en immateriell tillgång men berör även andra rättsområden såsom arbetsrätten och konkurrensrätten. Rättsområdena bygger på kolliderande intresseavvägningar. Arbetsrätten avser exempelvis att skydda den enskilda arbetstagaren medan konkurrensrätten främst skyddar arbetsgivaren och dess position på marknaden. I gränslandet uppstår det därför ofta problematik.

Ett samlingsbegrepp som ofta används för att beskriva företagsintern kunskap är know how. Begreppets definition är vid och skiftar beroende på vem som frågas. Internationella försök för

att få till en gemensam definition har gjorts men med föga framgång vilket även återfinns i EU:s försök till reglering kring detsamma. I dagens globaliserade samhälle är en sådan gemensam definition en viktig faktor ur konkurrenshänseende.

Vår rapport syftar till att utreda de rättsliga förhållandena och besvara vad för slags kunskap en arbetsgivare i Sverige har rätt att begränsa hos en tidigare anställd. Samt, hur detta kan påverka individens utvecklingsmöjligheter och hur arbetsmarknaden kan komma att påverkas. För att kunna besvara syftet krävs redogörelse av gällande rätt men en del i uppsatsen ägnas åt att presentera den rådande samhällsdebatten.

Nyckelord: Företagshemligheter, konkurrensklausuler, know how, kunskap, kunskapssamhälle.

Abstract

The society has been through a radical change. We have left the industrial society and started the transit to a knowledge based one. This influences the market in many different ways. The companies' new demands put the individual knowledge in focus, which now usually is the companies' most important resource. The power configuration between the employer and the employee has changed and it is now not obvious that it is the employer who has the upper hand.

During the employment lies an obligation to be loyal, which means that the employee cannot practise a rivalling business or exercise other disloyal actions. According to the main rule, the duty to be loyal ends when the employment relationship ends and the employee is free to use its information and knowledge. This is problematic because of the fact that knowledge is an important economic asset for the employer and if valuable knowledge is made available to rivals the damage can become big. Because there neither exists a concrete nor general accepted definition of exactly what the protective area is, this becomes a difficult area to regulate in law. The complexity of it all becomes greater due to the fact that the protective area differs heavily on the basis of its context and a specific definition is therefore problematic to agree upon. The law concerning protection for company secrets defines a company secret as information in an employers business that the employer wants to be kept secret. That definition is the base of what an employer can protect, which also can be found in the new agreement between Svenskt Näringsliv and PTK.

The protective area – knowledge – is an immaterial asset but concern more legal areas, like the labour law and the competition law. The legal areas are based upon colliding weighing of interests. For example, the labour law wants to protect the individual worker while the competition law mostly protects the employer and its position on the market. It is the demarcation between these areas that is challenging.

A generic term that often is used to describe intercompany knowledge is know how. The definition of the term is broad and shifting. There have been made international attempts to

establish a general definition but none have been successful, which can be seen in the European Unions try to regulate the area. In todays globalized society a definition of the protective area is an important factor concerning the competition on the market.

Our report aims to investigate the legal relations and to answer the question on what kind of knowledge and information the employer can delimit the employee to use after the end of the employment relationship. As well as how the above can influence the individual's possibility to evolve and how the labour market can be affected. To be able to answer these questions a review regarding the legal areas is needed but one part of the essay is also dedicated to present the current debate.

Key words: Company secrets, non-competition clause, know how, knowledge, knowledge society

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AvtL	Lag om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område
CF	Civilingenjörsförbundet (numera Sveriges Ingenjörer)
DS	Departementsserien
FHL	Lagen om skydd för företagshemligheter
MBL	Lag om medbestämmande i arbetslivet
NJA	Nytt juridiskt arkiv
Prop.	Proposition
SAF	Sveriges arbetsgivarförbund (numera Svenskt näringsliv)
SALF	Sveriges arbetsledareförbund (numera Ledarna)
SIF	Svenska industritjänstemannaförbundet (del i Unionen)
SkL	Skadeståndslag
SOU	Statens offentliga utredningar
TRIP	Trade-Related Aspects of Intellectual Property Rights (”Avtal om handelsrelaterade aspekter av immaterialrätter”, som är ett avtal inom ramen för Världshandelsorganisationen, WTO)

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Den tredje industriella revolutionen har föranlett en snabb förändringstakt inom arbetslivet. Denna utveckling brukar beskrivas med att humankapitalet fått en allt större betydelse för företagen. I och med övergången från industri- till tjänstesamhälle har förändrade krav på kompetens föranletts.¹ Samlingsbegreppet "ökad flexibilitet" används ofta som benämning för de nya kraven som växt fram i de mer individuellt styrda företagen eftersom den tidigare standardiserade modellen för detta i de flesta fall inte längre är framgångsrik.²

De immaterialrättsliga tillgångarna är idag, till skillnad från i det tidigare industrisamhället, många gånger de allra viktigaste tillgångarna för ett företag och har ökat kraftigt i takt med samhällsutvecklingen. Största fokus ligger nu på att skapa kunskap och kompetens inom det enskilda området. De stora förändringarna inom teknik och industri har krävt investeringar gällande utbildningar för förändrade metoder och resurser i företag. Att helt förändra något så fundamentalt som ett företags arbetssätt kräver en stor insats. Investeringarna har som mål att producera arbetsresultat och därför vill företagen bibehålla och få ensamrätt till dessa immaterialrättsliga resultat eftersom de får ett ekonomiskt värde. Upphovsrätten har därav kommit att betyda mycket i en kunskapsintensiv ekonomi som den svenska.³ Detta, eftersom det är de anställda som innehar kunskap om avgörande metoder och så kallad know how i företagen. Idag är det oftast denna typ av kunskap som är företagets största tillgång, lämnar en arbetstagare sin anställning mister även företaget vanligen betydande delar av sina tillgångar.⁴ Genom detta skifte på arbetsmarknaden har beroendeförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare delvis förändrats. Arbetstagare har idag, på den kunskapsintensiva marknaden, en betydligt starkare ställning då det nu är arbetstagarnas kunskap som är avgörande för arbetsgivarens framgång.⁵ Arbetstagarnas ställning stärks ytterligare av den globala konkurrensen eftersom kunskapen

¹ SOU 1999:69 s.27-31

² SOU 1999:69 s.35

³ Volk, *Arbetstagares immaterialrätter: rätten till datorprogram, design och uppfinningar m.m.* s. 19

⁴ Ds 2002:56 s. 309

⁵ Helgesson, *Juridisk tidskrift* 1995/96 nr 2 s. 514

efterfrågas på fler marknader. EU-rätten reglerar konkurrens inom unionen i artikel 101 och 102 i EU-fördraget, vilket Sverige har implementerat i 2008-års konkurrenslag. Men, idag finns ingen EU-lagstiftning som berör vår frågeställning. Ett förslag till nytt direktiv rörande företagshemligheter och know how togs fram 2013. Implementeras direktivet skulle det innebära förändringar i rådande svensk lagstiftning, men idag 2015 har besluts ännu inte tagits.⁶

Inom den svenska arbetsrätten finns det ingen legal definition av varken kunskap, kompetens eller kvalifikationer. Men, flertalet försök till att få tillstånd en mer precis definition har skett vilket i så fall skulle möjliggöra en mer konkret och enhetlig tolkning av lagstiftningen på området.⁷ Dagens regelsystem saknar detta och är därför inte anpassat till 2000-talets företag vilket beror på att regleringen grundar sig på 1950-talets arbetsliv. Heltidsanställningar och livslånga anställningar hos samma arbetsgivare är inte längre den självklara normen på arbetsmarknaden.⁸

1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med föreliggande studie är att ta reda på arbetstagarens rätt att nyttja immaterialrättsliga objekt efter avslutad anställning samt arbetsgivarens rätt att begränsa densamma. Vilka möjligheter har arbetsgivaren att tillgodoräkna sig arbetstagarens kunskaper och prestationer? Vilken rätt har arbetsgivaren att begränsa arbetstagarens användning av kunskapen i efterföljande anställning? Patent och rätten till uppfinningar utgör tydliga gränsdragningar om vem som ska stå som ägare av ett resultat. Vid kunskap och know how är denna gränsdragning inte lika uppenbar. Vi gör ett försök till att reda ut det rättsliga läget och har valt att utgå från följande frågeställningar:

- Vad har arbetsgivaren för rätt att begränsa arbetstagarens användning av information och kunskap från anställningen efter att denne slutat?

⁶ KOM(2013)813

⁷ Edström, *Anställningsskydd och förändrade kvalifikationskrav i kunskapssamhället: en undersökning av rättens funktion för kärnarbetskraftens etablering, särskilt tillämpningen av regeln om tillräckliga kvalifikationer i LAS 22 § vid uppsägningar pga arbetsbrist* s.20-21

⁸ SOU 1999:69 s.191

- Hur kan den rätten påverka individens möjligheter i framtida anställning och arbetsmarknaden i stort?

För att svara på ovanstående frågor krävs en utredning i vad som kan utgöra ett immaterialrättsligt objekt och när vem eller vilka kan tillgodoräkna sig respektive begränsa den kunskapen. Hur ser lagstiftningen ut och när tillfaller skyddet vem? Studien avser att redogöra för gällande rätt och samhällsdebatten kring sakfrågan och eventuellt se mönster för framtida utveckling. Inkorporering av rådande samhällsdebatt kan leda till begränsade konkreta slutsatser men vi anser det vara av betydelse för att framställa frågan i dess rätta och nutida perspektiv.

1.3 Metod och material

I den här studien har traditionell rättsdogmatisk metod använts. Det är via metoden med hjälp av materialet ett påstående kan presenteras.⁹ Rättsdogmatiskt arbete avser tolkning och systematisering av rättsreglerna¹⁰ och användandet av, och förankringen i, de allmänt accepterade rättskällorna. För att kunna presentera en heltäckande bild av rättsläget bör alla rättskällor beaktas.¹¹ I studien kommer lagtext, rättspraxis, propositioner, SOU-rapporter och utskottsutlåtanden att tolkas och analyseras. Vi har kritiskt granskat våra litteraturval och använt betrodda författare som är välkända inom sitt område.

Vi har i studien även valt att redogöra för 1969 års överenskommelse om konkurrensklausuler samt det nya, från 2015, efterföljande avtalet. Det äldre avtalet har i praxis och förarbeten tillskrivits stor betydelse. Avtal räknas som en rättskälla för avtalsparterna. I kollektivavtal kan vissa regler komma att bli normerande för hela arbetsmarknaden och därmed påverka även de som inte är bundna av avtalet. Inom arbetsrätten har en stor del av regleringarna lämnats till

⁹ Sandgren *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare* s.39

¹⁰ Peczenik *Juridikens metodproblem* s.9

¹¹ Samulesson, Melander *Tolkning och tillämpning* s.50-51

arbetsmarknadens parter och kollektivavtal får därför avgörande betydelse.¹² Vid implementering av EU direktiv ses regleringar i kollektivavtal inte som tillräckliga utan det krävs lagstiftning. Det förutsatt att kollektivavtalet inte är allmängiltigförklarat, något kollektivavtal inte är i Sverige. Därför anser EU indirekt att kollektivavtal inte är att betrakta som en självklar rättskälla.¹³ För vår frågeställning har, 1969 års överenskommelse med normerande verkan lagt grunden för den lagstiftning som tillämpas och är således, en viktig rättskälla.

Rättskällevärdet är en central del av den juridiska metoden¹⁴ och en analys av de olika elementen leder till ett resultat som skildrar gällande rätt. Således, hur den givna rättsregeln ska tolkas i en given situation¹⁵, vilket i den här studien blir efter avslutad anställning. I uppsatsen utreder vi vad för information och kunskap som kan utgöra ett immaterialrättsligt objekt, på vilket sätt och när spridningen av densamma kan begränsas. Doktrinens begreppsdefinition har för studien varit avgörande eftersom legala definitioner av flera centrala begrepp är ytterst begränsad. För att kunna göra det har vi använt oss av de allmänt accepterade rättskällorna och undersökt, tolkat och värderat dem. Värderingen av det insamlade materialet är en central del i uppsatsskrivande och avser fyra olika aspekter. Vi har således identifierat material som vi har värderat utifrån dess relevans, tillförlitlighet, autenticitet och kvalitet.¹⁶

Rättsdogmatik som vetenskap står på egna ben med relativt stränga villkor. Samhällsvetenskapliga och sociologiska metoder som med empiri och statistik försöker ta reda på hur en lagregel ter sig i praktiken är långt ifrån den rättsdogmatiska. Främst eftersom den juridiska metoden starkt bygger sin grund i de accepterade rättskällorna.¹⁷ Den rättsdogmatiska metodens blandning av yrkesmetod och vetenskaplig inriktning har lett till mycket kritik men

¹² Samuelsson, Melander *Tolkning och tillämpning*, s.47

¹³ Nyström, *EU och arbetsrätten* s.59

¹⁴ Lehrberg *Praktisk juridisk metod* s.89

¹⁵ Korling, Zamboni *Juridisk Metodlära* s.21-29

¹⁶ Sandgren *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare* s.34-36

¹⁷ Korling, Zamboni *Juridisk metodlära* 27-44

metoden har ett praktiskt syfte och har stor påverkan på rättsutvecklingen¹⁸, vilket exempelvis går att utläsa i förarbeten där det både förs en rättslägesanalys samt en samhällsanalys.

Den juridiska verkligheten influeras av samhällets utveckling. Vi har i uppsatsen därför lagt stor vikt vid hur det rättsliga perspektivet om hur arbetstagaren begränsas i användandet av sitt kunnande och sin information. Både ur ett arbetstagar- arbetsmarknads- och samhällsekonomiskt perspektiv samt, hur det i sin tur påverkar samhällets utveckling och tillväxt.¹⁹ Vi kommer att presentera delar från den debatt som förs kring sakfrågan och har valt att främst använda oss av tidskriften *Lag & Avtal* eftersom den är väletablerad och respekterad i ämnet.

1.4 Avgränsning

Sakfrågan kan behandlas utifrån olika perspektiv då den berör ett flertal rättsområden. Vi har valt att belysa problematiken utifrån det arbetsrättsliga perspektivet. Självklart, kommer de centrala delarna från andra rättsområdena att kortfattat presenteras. Eftersom arbetet utgår ifrån det arbetsrättsliga perspektivet kommer inte patent, uppfinningar, know how licensavtal eller andra överlåtelseavtal att behandlas.

Studien avser att belysa gällande rätt på den privata sektorn och där, förhållandet mellan en enskild arbetsgivare och en enskild arbetstagarare. Vilket betyder att uppdragstagare som t.ex. konsultverksamhet eller förhållandet mellan två enskilda näringsidkare inte kommer att behandlas. Vi kommer att börja vid anställningens avslut och alltså inte beröra de rättigheter och skyldigheter som föreligger under ett pågående anställningsförhållande.

EU-rätten kommer inte att presenteras eftersom det inte existerar några gällande bestämmelser kring sakfrågan och vårt syfte är att skildra den svenska arbetsmarknaden. Viss information om

¹⁸ Korling, Zamboni, *Juridisk Metodlära* s.27-44

¹⁹ Kellgren, Holm, *Att skriva uppsats i rättsvetenskap: råd och reflektioner* s.30-32

läget på den internationella marknaden är nödvändig för att presentera en helhetsbild av den svenska arbetsmarknaden i dagens globala samhälle. Däremot kommer studien inte att beröra den internationella marknaden på ett djupare plan.

1.5 Disposition

Uppsatsen består av åtta kapitel. Det första av dessa innehåller bakgrunden till ämnet, syftet, metoden och avgränsningen för det arbete som följer. Det andra kapitlet beskriver anställningsförhållandet och de grundläggande intressekonflikter som är betydande för att svara på frågeställningen. Lojalitetsplikten, upphovsrätten och övergången från industri- till kunskapssamhälle beskrivs översiktligt. I tredje kapitlet behandlas utförligt den del av lagen om företagshemligheter som ger arbetsgivaren rätt att begränsa arbetstagares kunskap och information. Lagens innehåll och restriktioner redogörs för, samt förhållandet till andra rättsområden. I efterföljande kapitel beskrivs begreppet know how och dess vidsträckta innebörd. Konkurrens- och sekretessklausulers uppbyggnad, skälighet och påverkan redogörs för i kapitel fem och vidare skildras samhällsdebatten kring konkurrens- och sekretessklausuler i kapitel sex. Uppsatsens analysdel presenteras i kapitel sju. Där beskrivs bland annat vad för slags information en arbetsgivare kan begränsa, hur regleringen på området kan påverka både arbetstagare och arbetsmarknaden i stort samt hur den internationella arbetsmarknaden påverkar nationell lagstiftning. Det avslutande kapitlet är en sammanfattning av hela det presenterade arbetet.

2. Anställningsförhållandet och dess intressekonflikter

2.1 Lojalitetsplikt

Lojalitetsplikten finns inte reglerad i lag, det handlar således om oskriven rätt. Den anses vara en allmän rättsgrundsats och är skapad av sedvana på arbetsmarknaden som sedan tillämpats av domstolen och återfinns även i vissa kollektivavtal.²⁰ Kravet på lojalitet är en av de mest

²⁰ Fahllbeck *Lagen om skydd för företagshemligheter: en kommentar och rättsöversikter* s.129

grundläggande aspekterna i förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och gäller under anställningen.²¹ Den rör båda parter och bygger på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Det är dock arbetstagaren som åläggs de mest betydande förpliktelserna.²² Lojalitetsplikten innehåller flertalet element, främst aspekter kring arbetstagarens konkurrerande verksamhet, kritikrätt och tystnadsplikt.²³ Studien kommer fortsättningsvis att fokusera på den möjliga förlängningen av lojalitetsplikten genom konkurrens- och sekretessklausuler, och således inte fokusera på lojalitetsplikten i anställningsförhållandet.

2.2 Upphovsrätt i anställningen

Den största delen av immaterialrättsliga arbetsresultat skapas i anställningsförhållandet och arbetsgivarens rätt till dessa återfinns i både arbetsrätten och immaterialrätten. Dessa två rättsområden står i stor del i konflikt med varandra då de utgår från olika grundläggande principer. Arbetsrättens utgångspunkt är att det som arbetstagaren skapar på sin arbetstid tillhör arbetsgivaren eftersom arbetstagarens kompensation i anställningsförhållandet är lön och andra avtalade förmåner. Detta utgör en viktig rättsgrundsats inom arbetsrätten. I motsats, är utgångspunkten för immaterialrätten den fysiska personen. Det immaterialrättsliga ägandet utgår från personen som skapat den intellektuella prestationen. Ovanstående är emellertid endast en utgångspunkt. Arbetstagarens ensamrätt till arbetsresultatet är beroende av sambandet mellan anställningen och det immaterialrättsliga resultatet. Den avgörande faktorn till vem materialet tillfaller ligger främst i avtal. Det krävs således en separat överenskommelse, genom exempelvis anställningsavtal, kollektivavtal eller arbetsinstruktioner, som genom sitt innehåll avgör hur stor andel som tillfaller respektive part. I gränslandet mellan arbetsrätten och immaterialrätten kan det därför uppstå meningsskiljaktigheter gällande rätten till objektet.²⁴ Även om det skulle te sig självklart i frågan om vilket rättsområde som bör tillämpas är det ett vanligt förekommande problem, på dagens arbetsmarknad, när flera personer tillsammans bidrar till samma arbetsresultat. Om var anställds insats inte går att separera från resterande, tillfaller det

²¹ Glavå *Arbetsrätt* s. 591

²² Fahlbeck *Lagen om skydd för företagshemligheter: en kommentar och rättsöversikter* s. 127-128

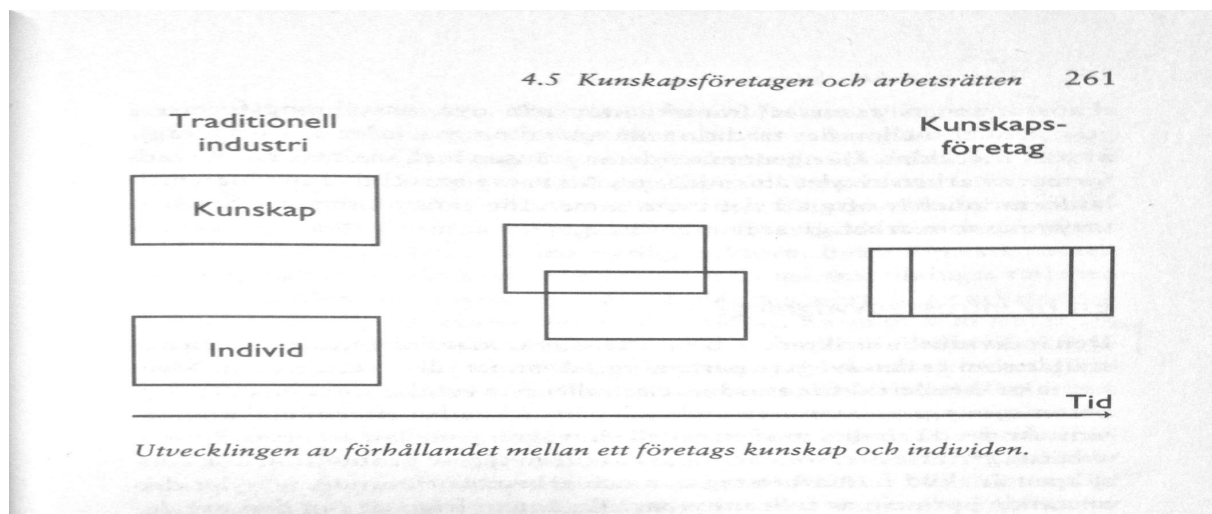
²³ Glavå *Arbetsrätt* s.591

²⁴ Wolk *Arbetstagares immaterialrätter: rätten till datorprogram, design och uppfinningar m.m. i anställningsförhållanden* s.21-22

immaterialrättsliga objektet samtliga som varit delaktiga i arbetsprocessen.²⁵ Eftersom arbetsgivaren har arbetsledningsrätt är det möjligt för denne att styra i detalj över arbetstagarnas fördelning av arbete och hur resultatet ska bli. Detta innebär en ökad risk för att upphovsrätten till materialet kan tillfalla andra än den som under vanliga omständigheter hade räknats som upphovsman. Sådana personer kan bland annat vara kollegor, överordnade chefer eller arbetsgivaren själv. Arbetsrättens reglering gör det dock inte självklart att exempelvis arbetsgivaren direkt blir upphovsman till materialet. Att en person har rätt att utföra uppgifter som leder till ett resultat är inte samma sak som direkt upphovsrätt till detsamma. Det är när den rätten praktiskt har utövats som det möjligen kan leda till ett upphovsmannaskap.²⁶

2.3 Parternas intressekonflikt

När företag avser att skydda den typ av kunskap som finns materialiserad i realkapital är kunskapen skild från den arbetstagar som utför arbetet och därför lätt att kontrollera. När den skyddsvärda kunskapen sedan övergår till att bli personbunden uppstår en markant konflikt mellan arbetsgivarens och arbetstagarrens intressen. Utvecklingen beskrivs i figuren nedan.²⁷



(Källa: Sandgren Claes Kunskapsföretaget i ett rättsligt perspektiv s.260-266)

²⁵ Wolk *Arbetstagares immaterialrätter: rätten till datorprogram, design och uppfinningar m.m. i anställningsförhållanden* s.25-

²⁶

²⁶ Svensäter *Anställning och Upphovsrätt* s.267-268

²⁷ Sandgren Claes *Kunskapsföretaget i ett rättsligt perspektiv* s.260-266

I ett kunskapsföretag är det arbetstagarna som besitter företagets huvudsakliga resurs, kunskap. Det uppstår därför en konflikt mellan den lagstiftning som avser att skydda arbetsgivaren respektive den som syftar till att skydda arbetstagaren. Att skydda sig mot eventuella förluster av vital kunskap genom personalförluster är centralt för arbetsgivaren då det kan innebära stora störningar i verksamheten.²⁸

Arbetsrätten utgår ifrån att arbetstagaren är den svaga parten men på dagens kunskapsintensiva arbetsmarknad, där arbetstagarens kunskap alltmer står i fokus är frågan om den intresseavvägningen fortfarande är aktuell. Avvägningen mellan arbetsgivar- och arbetstagarintresset skapades när kunskapen i företag huvudsak var skild från den enskilda arbetstagaren. Lagstiftningen som avser att skydda arbetsgivaren har utvidgats men är fortfarande inte fullständig. Det är för arbetsgivaren en risk att utveckla kunskapen hos sina anställda, samtidigt som utvecklingsmöjligheter kan ses som ett viktigt medel för att behålla personal. En förändring i synen på arbetstagaren som den svaga parten i förhållandet skulle bland annat kunna leda till en allmänt mer positiv inställning till konkurrensklausuler och förlänga tiden för dess verkan. Samtidigt, betyder ett stärkt skydd för kunskap i arbetsgivarintresset en begränsning av utveckling och rörlighet på arbetsmarknaden för arbetstagaren. Det finns således skäl för att argumentera för att arbetstagaren inte kan ses som den starkaste parten, exempelvis då efterfrågan av speciell kunskap är skiftande.²⁹

2.4 Sammanfattning

Lojalitetsplikten kan förlängas genom konkurrens- och sekretessklausuler, vilket förlänger arbetstagarens skyldigheter gentemot arbetsgivaren efter avslutad anställning. Rätten till ett arbetsresultat påverkas främst av vilket rättsområde som ska tillämpas på det enskilda fallet och den avgörande faktorn ligger främst i avtal. Hur arbetsgivaren har utövat sin arbetsledningsrätt och vilka som bidragit till resultatet påverkar även det vem upphovsrätten tillfaller. Komplexitet

²⁸ Sandgren Claes Kunskapsföretaget i ett rättsligt perspektiv s.260-266

²⁹ Ibid

har uppstått gällande den intresseavvägning som görs mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eftersom den kunskap som arbetstagaren besitter många gånger är företagets viktigaste tillgång.

3. Företagshemligheter

Genom TRIP-avtalet är Sverige förpliktigt att tillhandahålla rättsligt skydd för företagshemligheter. Lagen bygger främst på konkurrensrätt men kompletteras ofta avtalsmässig väg genom exempelvis konkurrensklausuler och lojalitetsplikt i anställningsavtal.³⁰ Lagen om företagshemligheter har som sitt huvudsakliga syfte att påverka konkurrensen på den svenska marknaden. Grundregeln är att information och kunskap ska vara fri och tillgänglig. Lagen ger därför inte ett allomfattande skydd.³¹ Objektet som skyddas i lagen är hemligheter i företagen. Dessa har en direkt koppling till marknadsekonomi eftersom det är marknaden som ger hemlighållandet sitt värde.³²

Lagen kan betraktas som tydlig men behandlar bland annat både yttrandefriheten, marknadsekonomi, konkurrensrätten och arbetsrätten. Lagen har därav flertalet motstridiga intressen, både öppna och dolda, och beröringspunkter med olika rättsområden. Förståelsen för samspelet är därför vital eftersom utgångspunkten påverkar tolkningen av lagen. Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare som grupp behandlas i princip inte, utan ligger utanför lagen. Det som är av intresse är den enskilda arbetstagarens rättigheter gentemot den enskilda arbetsgivaren.³³ Lagen om företagshemligheter ger inte upphov till någon immateriell ensamrätt, den är till för att skydda angrepp på betrodde kunskap och information. Om en utomstående når samma information eller slutsats på egen hand eller tillämpar så kallad reverse engineering³⁴ tillhandahåller lagen ingen rättsligt skydd.³⁵ Genom de samhällsförändringarna som har skett från det att lagen kom till och idag har lett till att företagen på dagens arbetsmarknad upplever ett

³⁰ Bernitz mfl *Immaterialrätt och otillbörlig konkurrens* s. 362-363

³¹ SOU 1983:52 s.268-271

³² SOU 1983:52 s.284-285

³³ Fahlbeck *Lagen om skydd för företagshemligheter: en kommentar och rättsöversikter* s.26-34

³⁴ Fastställandet av ett objekts egenskaper genom att förvärva och analysera materialet.

³⁵ Bernitz mfl. *Immaterialrätt och otillbörlig konkurrens: [upphovsrätt, patent, mönster, varumärken, namn, firma, otillbörlig konkurrens]* s.363-364

större skyddsbehov än vad lagen ger. En av orsakerna till intresset av ökat skydd är globaliseringen och den tätande internationella konkurrensen.³⁶ Lagens definition anses av arbetsmarknadsparterna vara lämplig och flexibel och väl passande i dagens informationssamhälle. LO framförde en önskan om en mer objektiv utformning av definitionen. Syftet med en sådan förändring skulle vara att begränsa arbetsgivarens rätt att bestämma över vilken information som ska hållas hemlig med argumentet att det i annat fall kan leda till okynneshemlighållande.³⁷

3.1 Begreppet företagshemlighet

Lagens första paragraf behandlar begreppet företagshemlighet och definierar det som information om affärs- eller driftförhållanden i en näringsidkares rörelse.³⁸ Hemligheten är immateriell, det är dock inte ovanligt att den är materialiserad i någon form och kan likväl handla om minneskunskap hos individer. Hemligheten existerar således oavsett om den givits en yttre form eller inte. Hemligheten är av antingen teknisk eller kommersiell karaktär och kan vara produkter under utveckling eller marknadskalkyler.³⁹ Avgörande är att informationen är specifik för den enskilda näringsidkaren, men det finns inget krav på att den ska vara betydelsefull.⁴⁰ Kunskap och kunnande ska ej ses som synonyma. Termen kunnande antyder att det är en form av organiserad eller sammansatt kunskap. Sådan typ av information kan givetvis skyddas av lagen men det finns inget uppsatt kvalitetskrav.⁴¹

I utredningen till lagen om skydd för företagshemligheter användes begreppet kunskap för att definiera vad en företagshemlighet är, vilket har kritiserats i propositionen. Kritiken riktar sig mot att ordet kan ge en felaktig föreställning av vad det är som lagen avser att skydda eftersom det varken finns krav på kvalitet eller originalitet för att något ska kunna klassas som en

³⁶ SOU 2008:63 s.62

³⁷ SOU 2008:63 s.89

³⁸ 1§ Lag om skydd för företagshemligheter

³⁹ SOU 1983:52 s.284-288

⁴⁰ Fahlbeck *Lagen om skydd för företagshemligheter: en kommentar och rättsöversikter* s.32

⁴¹ SOU 1983:52 s.371-374

företagshemlighet. Därför, förespråkades det i propositionen att information vore ett mer passande begrepp att använda i sammanhanget, vilket sedan skedde.⁴² Begreppet information har en vidsträckt innebörd och innefattar, i detta sammanhang, alla typer av uppgifter. Det betyder att i princip alla uppgifter i en verksamhet, oavsett komplexitet, kan innefattas av lagen.⁴³

3.2 Krav på hemlighållande

Om kunskapen är allmänt känd kan den inte klassas som en företagshemlighet, det finns därmed ett krav på hemlighållande av arbetsgivaren.⁴⁴ Om information märks med exempelvis "sekretess" torde det vara självklart att arbetsgivaren avser att hålla informationen hemlig, men att något hemligstämplas gör inte informationen automatiskt till en företagshemlighet. Viktigt att belysa är att en arbetsgivare måste iaktta försiktighet vid tillämpningen av hemlighetsstämpling. Om de anställda får instruktioner om att hemligstämpla all information som utgör en företagshemlighet finns det risk för att den information som inte har hemligstämplas inte heller kommer att kunna räknas som en del av företagshemligheten.⁴⁵

3.3 Begränsad personkrets

Kunskapen ska hållas inom en begränsad och definierbar personkrets⁴⁶, att flertalet personer eller företag känner till kunskapen diskvalificerar inte kunskapen som en företagshemlighet i sig. Det får dock inte gå så långt att spridningen är okontrollerad eller att den kan klassas som allmänt känd. Det finns således en tidsaspekt att beakta. Om kunskapen blir för känd, förlorar den sin karaktär som hemlighet. Eftersom alla hemligheter har olika livslängd ska en avvägning kring tidsaspekten ske.⁴⁷ Kravet på hemlighållande avtunnas på grund av de allmänna rättsprinciperna i

⁴² Prop. 1987/88:155

⁴³ Fahlbeck *Lagen om skydd för företagshemligheter: en kommentar och rättsöversikter* s.183

⁴⁴ SOU 1983:52 s.374-375

⁴⁵ Karnov internet not 35

⁴⁶ Fahlbeck *Lagen om skydd för företagshemligheter: en kommentar och rättsöversikter* s.32

⁴⁷ SOU 1983:52 s.374-375

avtalsförhållanden⁴⁸ och i Jahab-målet fastställer högsta domstolen att kravet på hemlighållande inte ska tolkas alltför snävt.⁴⁹

3.4 Skada i konkurrenshänseende

För att information ska kunna utgöra en företagshemlighet enligt rekvisiten i 1§ anges att röjandet ska vara ägnat att medföra skada i konkurrenshänseende. Detta hänför sig till syftet med lagen som är att upprätthålla en sund konkurrens på marknaden.⁵⁰ Det krävs inte att en reell ekonomisk skada har uppkommit för att rekvisitet ska anses vara uppfyllt. Skadan, eller skaderisken ska däremot ha koppling till näringsidkarens konkurrenssituation på marknaden.⁵¹ Genom kravet på skada kan det således inte vara vilken information som helst, den måste ha något värde för att kunna påverka företagets konkurrenssituation.⁵²

3.5 Obehörigt angrepp

Enligt 2§ i lagen om skydd för företagshemligheter skyddas endast en företagshemlighet vid ett obehörigt angrepp. En precisering av begreppet obehörigt angrepp anges inte i lagen men ska innebära ett angrepp där anskaffaren insåg eller borde ha insett att informationen var en företagshemlighet.⁵³ Detta subjektiva rekvisit bedöms av domstolen enligt sedvanlig culpabedömning och behandlas i bland annat Boghammar-målet där svaranden borde ha haft kännedom om att informationen var hemlig.⁵⁴

Eftersom det finns obehöriga angrepp finns det således även behöriga angrepp. I 2§ 2st anges det att det inte kan anses obehörigt att röja eller offentliggöra en företagshemlighet i syfte att avslöja

⁴⁸ Fahlbeck *Lagen om skydd för företagshemligheter: en kommentar och rättsöversikter* s.32

⁴⁹ NJA 1998 s.633

⁵⁰ Wainikka *Företagshemligheter: en introduktion* s.42

⁵¹ Fahlbeck *Lagen om skydd för företagshemligheter: en kommentar och rättsöversikter* s.32

⁵² Wainikka *Företagshemligheter: en introduktion* s.42

⁵³ Källenfors *Skyddet för företagshemligheter: det nya rättsläget* s.10

⁵⁴ Karnov internet not 35

skäligen misstänkta brott eller allvarliga missförhållanden i rörelsen. Gällande brott ska det således vara en typ av handling som kan leda till fängelsestraff och röjandet ska ske inför behörig myndighet eller annat behörigt organ.⁵⁵ Paragrafens andra stycke utgör därför en avvägning mellan sekretess och offentlighet. Det råder delade meningar gällande vad som faktiskt kan innebära ett obehörigt angrepp. Fahlbeck menar att 2§ 1st har karaktär av en generalklausul, vilket även framgår av AD 2003 nr 21. Det betyder att reglerna i andra och tredje stycket endast är exempel på när röjandet kan klassas som behörigt. Vidare, att termen angrepp innefattar varje olovligt anskaffande eller röjande oavsett om det är straffbart eller skadeståndsgrundande enligt lagen eller inte.⁵⁶ I motsats, menar Wainikka att 2§ 1st inte kan klassas som en generalklausul och således att de angrepp lagen har sanktioner mot är de enda angrepp som skyddas av lagen. Att ansvarsreglerna är så snävt definierade har mött mycket kritik. Det finns många möjliga angrepp på företagshemligheter som inte går att utdöma något rättsligt ansvar för.⁵⁷

3.6 Synnerliga skäl

Vid tidpunkten för anställningens avslut upphör även de förpliktelser gällande lojalitetsplikt som följt av anställningsavtalet. En anställd kan fritt använda alla typ av information och kunnande denne tillägnat sig under sin tid hos arbetsgivaren. Det finns ett undantag i 7§ 2st som kan leda till en kvardröjande lojalitetsplikt om det finns "synnerliga skäl".⁵⁸ Synnerliga skäl anses föreligga om handlingen ifråga kan anses vara ohederlig, rekvisitet i lagen om skydd för företagshemligheter är detsamma som anges i 4 kap. 1§ SkL.⁵⁹ Exempel på synnerliga skäl är insamling av information med syfte att i annat sammanhang utnyttja den eller om den tidigare arbetstagaren hade en särskild förtroendeställning på företaget.⁶⁰ Regeln har ett brett tillämpningsområde och med utgångspunkt i de rättsfall som finns är den avgörande faktorn på vilket sätt angreppet har förberetts. Det är en balans mellan både arbetsgivarens skyddsintresse och arbetstagarens intresse av att kunna byta jobb. Om arbetstagaren av misstag har röjt en

⁵⁵ Wainikka *Företagshemligheter: en introduktion* s.43-45

⁵⁶ Fahlbeck *Lagen om skydd för företagshemligheter: en kommentar och rättsöversikter* s.32-33

⁵⁷ Wainikka *Företagshemligheter: en introduktion* s.43

⁵⁸ Källenfors *Skyddet för företagshemligheter: det nya rättsläget* s.19

⁵⁹ Karnov internet not 35

⁶⁰ Källenfors *Skyddet för företagshemligheter: det nya rättsläget* s.19

företagshemlighet i en ny anställning finns inget skadeståndsansvar. För att arbetstagaren ska bli skadeståndsskyldig krävs att denne har planerat angreppet på arbetsgivarens företagshemligheter sedan tidigare.⁶¹

3.7 Personliga kvalifikationer

Den kunskap som kan hänföras till de anställdas egna kvalifikationer kan inte klassas som en företagshemlighet. Det dras en skiljelinje mellan sådan typ av information som rör näringsidkarens rörelse och sådan som hör till arbetstagarens personliga kvalifikationer. Kvalifikationerna utgörs av skicklighet, erfarenhet och kunskap hos den anställda. Om en person utan relevant utbildning i sammanhanget kan omsätta informationen till praktiskt handlande kan den inte ses som individens personliga kvalifikationer, vilket framgår av AD 1984 nr 20. Informationen ses då som tillhörande näringsidkarens verksamhet.⁶² Efter avslutad anställning får arbetstagare fritt nyttja all den kunskap som denne har tillgodoräknat sig under sin anställning.⁶³ För att uppnå sund och lojal konkurrens på marknaden reglerar lagen om skydd för företagshemligheter 7§ den skadeståndsskyldighet som kan uppstå för arbetstagaren efter avslutad anställning om det föreligger synnerliga skäl.⁶⁴ Gränsdragningen är viktig för intresseavvägningen mellan företagets intresse av att skydda sina företagshemligheter och individens intresse av att kunna byta anställning. Om läget hade varit det omvända och tvivelaktighet skulle ge arbetsgivare företräde till informationen skulle det påverka arbetsmarknadens rörlighet.⁶⁵ Lagrådet menade gällande 7§ 2st erfarenhet, skicklighet och kunskaper som tillhör individen utan en nära anknytning till det som anses vara företagsspecifikt inte kan räknas som en företagshemlighet.⁶⁶ Även i AD 1984 nr 20 dras slutsatsen att anställdas personliga skicklighet, personliga kunskaper och personliga erfarenheter inte kan räknas som

⁶¹ Wainikka, *Företagshemligheter – en introduktion* s. 56-57

⁶² Falbeck *Lagen om skydd för företagshemligheter: en kommentar och rättsöversikter* s.185

⁶³ SOU 1983:52 s.374-375

⁶⁴ Falbeck *Lagen om skydd för företagshemligheter: en kommentar och rättsöversikter* s. 34-35

⁶⁵ Wainikka, *Företagshemligheter – en introduktion* s. 18

⁶⁶ SOU 2008:63 s.68

företagshemlighet och därför inte kan begränsas rättigheterna att använda dessa i konkurrensklausuler.⁶⁷

3.8 Sammanfattning

Lagen om företagshemligheter reglerar ingen immateriell ensamrätt, utan skyddar obehöriga angrepp på betrodd information. Skyddsobjektet ska vara företagsspecifikt men behöver inte uppnå viss kvalitet. Informationen får inte vara allmänt känd och det ska handla om ett obehörigt angrepp som kan komma att skada eller har skadat företaget i konkurrenshänseende. Om en arbetstagare har handlat ohederligt så som att ha samlat på sig information för att nyttja vid senare tillfälle eller har haft en förtroendeställning på företaget och sedan röjer en företagshemlighet kan arbetstagaren bli skadeståndsskyldig gentemot arbetsgivaren. En avvägning mellan företagets intresse av att skydda sina hemligheter och en individs intresse av att byta anställning görs genom att personliga kvalifikationer inte kan ses som en företagshemlighet och dessa är därför fria för arbetstagaren att nyttja efter avslutad anställning.

4. Know How

Sveriges näringspolitiska målsättning är att fri konkurrens ska råda mellan företag, inom de ramar som sätts av regeringen och riksdagen. Ramarna utgör begränsningar för att främja näringslivets effektivitet och utveckling samt gynna konsumenterna.⁶⁸ Sveriges lagstiftning för att begränsa konkurrens är således selektiv, endast de delar som anses skadliga mot samhället regleras.⁶⁹ Begreppet know how har ingen legal status i Sverige.⁷⁰ Den oprecisa definitionen är opassande i lagstiftning och förekommer därför sällan i praxis eller i lagstiftningsammanhang.⁷¹ På grund av definitionsproblemet är det inte möjligt att upprätta varken rättigheter eller

⁶⁷ AD 1984:20

⁶⁸ SOU 1983:52 s. 90 samt prop. 1981/82:165 s.10

⁶⁹ SOU 1983:52 s.90

⁷⁰ Ståhlros *Företagshemligheter - know how* s.27

⁷¹ SOU 1983:52 s.296

skyldigheter för innehavaren av know how.⁷² De tillfällen då know how likställs med företagshemligheter skyddas det i lagen om skydd för företagshemligheter. Inget rättssystem har lyckats skapa en heltäckande modell för skydd av det svårhanterliga material som know how är.⁷³ För att få tillstånd en mer heltäckande lagstiftning, fastställdes det redan i SOU 1983:52, att en ny terminologi krävs för området. Detta var inte aktuellt under lagstiftningsärendet och har ännu inte genomförts vid tid för denna rapport.⁷⁴

Det finns flera skäl för att skydd av know how är viktigt, en är den snabba tekniska utvecklingen som just nu råder i vårt samhälle och kräver en stor del know how. Eftersom det nu är en avgörande faktor för att nå framgång på dagens arbetsmarknad utgör den, även en viktig ekonomisk tillgång.⁷⁵ Know how tillhör det immaterialrättsliga området men begränsning av begreppets innehåll och hantering återfinns i avtals- konkurrens- och arbetsrättslig lagstiftning.⁷⁶

4.1 Definition av begreppet

Termen är en internationell benämning för sådant kunnande som kan vara värdefullt för ett företag i konkurrenshänseende. Den säregna formen är ett viktigt kriterium för att information eller kunskap ska klassas som know how. Kravet uppfylls genom att kunskapen återfinns hos endast ett eller ett begränsat antal företag. Innehållet behöver inte bestå av hemligt material.⁷⁷

Den svenska definitionen avser information eller kunskap om förfaranden som inte är allmänt tillgängliga och som ofta har ett försäljningsvärde.⁷⁸ Kunskap som en fackman besitter efter allmän utbildning utgör inte know how, eftersom den ska vara mer specifik och bearbetad.⁷⁹

⁷² SOU 1983:52 s.295

⁷³ Ståhlros *Företagshemligheter - know how* s.17

⁷⁴ SOU 1983:52 s.296

⁷⁵ SOU 1983:52 s.256-257

⁷⁶ Ståhlros *Företagshemligheter - know how* s.26

⁷⁷ Ståhlros *Företagshemligheter - know how* s.28

⁷⁸ Ståhlros *Företagshemligheter - know how* s.39

⁷⁹ Levin *Lärobok i immaterialrätt: upphovsrätt, patenträtt, mönsterrätt, känneteckensrätt i Sverige, EU och internationellt* s.255

Know how behöver nödvändigtvis inte bestå av ny kunskap utan kan utgöras av tidigare känd fakta.⁸⁰ Någon precis, allmänt accepterad definition existerar inte. Flera försök har gjorts vilket har resulterat i både vida och smala definitioner.⁸¹ Uppfinningar och patent samt all den kunskap och erfarenhet som krävs för att driva näringsverksamheten framåt är en av de bredare presenterade definitionerna.⁸² De smalare definitionerna exkluderar all den kunskap som inte är hemlig.⁸³ En tredje definition av know how innefattar allt det vetande och kunnande som faller utanför den legala definitionen av en företagshemlighet.⁸⁴

Redan 1966 konstaterades det i statens offentliga utredning att know how och företagshemligheter är snarlika samt att en distinkt uppdelning inte kan upprättas.⁸⁵ Know how blir lätt ett ”restbegrepp” då allt det som inte täcks i lagstiftning benämns som know how. Det råder en allmän samstämmighet om begreppets kontextstyrda karaktär vilket leder till att begreppet endast kan beskrivas i det enskilda sammanhanget det existerar.⁸⁶

4.1.1 Tvådelat begrepp

Begreppet delas vanligen upp i en teknisk och en ekonomisk del⁸⁷ men kan vara av både tekniskt, kommersiellt, administrativt och finansiellt slag. Tillsammans skapar delarna värdefull know how.⁸⁸ Teknisk know how ses ofta som ett komplement till patent och överlåts i form av know how-licensavtal, men kan även utgöra ett kunnande som kan stå ensamt.⁸⁹ Den ekonomiska delen har fått ett allt större utrymme och betydelse i vårt samhälle dock finns det motståndare till detta som hävdar att know how inte kan ha en ekonomisk karaktär.⁹⁰

⁸⁰ SOU 1983:52 s. 257

⁸¹ SOU 1983:52 s.295

⁸² SOU 1966:71 s.119

⁸³ SOU 1983:52 s.295

⁸⁴ SOU 1966:71 s.119

⁸⁵ SOU 1966:71 s.119

⁸⁶ SOU 1983:52 s.295

⁸⁷ Ståhlros *Företagshemligheter - know how* s.17

⁸⁸ SOU 1983:52 s.257

⁸⁹ Ståhlros *Företagshemligheter - know how* s.17

⁹⁰ Ståhlros *Företagshemligheter - know how* s.48

4.1.2 Dynamiskt begrepp

Know how är ett dynamiskt begrepp. Värdet minskar om informationen sprids eller om utvecklingen hos konkurrenter når upp till samma nivå. Den hemliga know how'n är således den mest värdefulla eftersom den ger innehavaren monopol på kunskapen. Inom de flesta områden krävs det konstant utveckling för att bibehålla ett högt marknadsvärde, då detta inte är bestående. Generellt är det ekonomiska värdet svårt att uppskatta, vilket ytterligare försvåras av know how's dynamiska karaktär.⁹¹

4.2 Internationell problematik

Internationellt råder det stora skillnader gällande det rättsliga skyddet för know how, vilket har bidragit till osäkerhet. Att regleringen inte är tydlig tros bero på oklarheter i vad det avser att skydda. Begreppet bör preciseras, först då kan en explicit bild av skyddsobjektet skapa förutsättningar för en tydlig lagstiftning på området. I nuläget anas trender med ökad efterfrågan på ett mer omfattande skydd på den internationella marknaden.⁹²

Länders olika definitioner av begreppet ställer till problem på den internationella marknaden. Know how får sin mening efter de språkliga sammanhang det sätts i, vilket omöjliggör en exakt definition. Syftet måste vara samstämmigt för att det ska kunna gå att konkretisera begreppet. Internationella diskussioner förs på ett övergripande plan, vilket har öppnat upp för samarbete mellan länder trots skilda uppfattningar. Diskussionerna har inte resulterat i något av större vikt ur definitionshänseende.⁹³ I USA likställs know how med företagshemligheter, en åsikt som till stor del inte delas med Europa.⁹⁴ Meningskiljaktigheterna leder till ett osäkert skydd på den nationella såväl som på den internationella marknaden.⁹⁵ Försök till en mer samstämmig

⁹¹ Ståhlros *Företagshemligheter - know how* s.34

⁹² Ståhlros *Företagshemligheter - know how* s. 17

⁹³ SOU 1983:52 s.295

⁹⁴ Ståhlros *Företagshemligheter - know how* s.27

⁹⁵ Ståhlros *Företagshemligheter - know how* s.17

definition på internationell basis förekommer bland annat genom organisationer som AIPPI, The International Association for the Protection of Intellectual Property.⁹⁶

4.3 Skillnaden mellan know how och företagshemligheter

Den grundläggande skillnaden mellan företagshemligheter och know how är att det endast är företagshemligheter som skyddas i lag. Företagshemligheter är ett innehållsmässigt mer begränsat begrepp och utgör en del i det mer vidsträckta begreppet know how som inte behöver innehålla enbart viktig information ur konkurrenshänseende. Med detta sagt, är det svårt att urskilja de precisa skillnaderna mellan begreppen, någon direkt särskiljning går inte att göra eftersom det råder skiljaktiga meningar om huruvida begreppen kan likställas eller ej. En del anser att en företagshemlighet är en specifik företeelse och know how är en mer komplex sådan. Know how kan därför innefatta hela tillverkningsförfarandet och inte, som en företagshemlighet, bara utgöra en del av processen.⁹⁷

4.4 Sammanfattning

Begreppets komplexitet samt problematiken med en precis definition skapar oenigheter i vad som utgör det egentliga skyddsobjektet. Den know how som inte skyddas av lagen om företagshemligheter eller patentlagstiftning förblir oreglerad om inte avtal ingås. Know how utgör idag en allt större del i företagets kapital, utan klarhet i vad som ska skyddas saknas förutsättningar för lagstiftning och reglering på området. Vårt globala samhälle öppnar för arbete även utanför landets gränser. Avsaknaden av en gemensam internationell definition och en samstämmig lagstiftning skapar ett osäkert skydd på dagens arbetsmarknad.

⁹⁶ www.aippi.org

⁹⁷ SOU 1966:71 s.120

5. Konkurrens- och sekretessklausuler

Vid träffande av avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare samt näringsidkare emellan är det vanligt att inkorporera klausuler. Avtalets innehåll och utformning avgör vilken typ av klausul som är mest lämplig.⁹⁸ Nedan följer en redogörelse för konkurrens- och sekretessklausuler. Det är främst dessa som kan påverka arbetsgivarens möjlighet till att begränsa arbetstagarens användande av information och kunskap efter anställningens avslut.

5.1 Konkurrensklausuler

Konkurrensklausuler är en möjlighet till förlängning av den lojalitetsplikt som föreligger i anställningsförhållandet. Klausulerna kan skrivas in i anställningsavtal för att avgörande kunskap inte ska spridas till konkurrerande verksamhet.⁹⁹ Huvudregeln är att den anställdes förpliktelser upphör vid anställningens avslut.¹⁰⁰ Syftet med konkurrensklausuler är att skydda den information och kunskap som inte går att skydda genom patent- eller företagshemlighetslagstiftning.¹⁰¹ Detta gör det möjligt för företag att bevara dess kundkrets, skydda företagshemligheter och att behålla nyckelpersoner inom företaget.¹⁰² Zethräus menar, med hänvisning till AD 1991 nr 38 att ett sådant bindande av nyckelpersoner genom en konkurrensklausul inte kan anses skäligt om den enda anledningen är att binda personen i fråga.¹⁰³ Konkurrensklausulerna ska vara inskrivna i de individuella anställningsavtalen för att kunna göras gällande och kan därför inte skrivas in i efterhand.¹⁰⁴

⁹⁸ Fahlbeck, *Lagen om skydd för företagshemligheter* s. 100-103

⁹⁹ Glavå, *Arbetsrätt* s. 596-597

¹⁰⁰ SOU 1983:52 s.103

¹⁰¹ Fahlbeck, *Lagen om skydd för företagshemligheter* s.149

¹⁰² Adlercreutz, Flodgren, *Om konkurrensklausuler i anställningsavtal och vid företagsöverlåtelse* s.15-16

¹⁰³ Zethraeus, Sten, *Konkurrensklausuler i anställningsavtal – särskilt vid kunskapsföretag; ett försök till rättslägesbeskrivning*, ur: Festskrift till Hans Stark s.402

¹⁰⁴ Fahlbeck, *Lagen om skydd för företagshemligheter*, s.151

5.2 Skretessklausuler

Skretessklausuler ingår vanligen som en del i en konkurrensklausul, men kan likväl finnas i fristående form.¹⁰⁵ Klausulen inkluderar inte något förbud mot att ta anställning eller starta eget företag med konkurrerande verksamhet.¹⁰⁶ Däremot ålägger sekretessklausuler arbetstagaren tystnadsplikt efter avslutad anställning.¹⁰⁷ Någon generell lagstiftning om sekretessklausuler förekommer inte i svensk rätt¹⁰⁸, regleringar kan emellertid återfinnas i föreskrifter eller avtal på företag.¹⁰⁹ Det finns möjlighet att i kollektivavtal reglera sekretessen men den möjligheten utnyttjas ytterst sällan.¹¹⁰

5.3 Normerande kollektivavtal

5.3.1 1969 års överenskommelse

År 1969 slöts en överenskommelse, som kom att få juridisk kollektivavtalsrättsligställning, mellan SAF, SIF, SALF, och CF. Syftet med överenskommelsen var att begränsa förekomsten av konkurrensklausuler i tjänsteavtal.¹¹¹ I överenskommelsens ingress lyfts parternas motstridiga intressen fram, arbetstagarnas rätt att använda sin kunskap och att fritt välja arbete, mot arbetsgivarnas vilja att skydda framstående produkttekniska kunskaper från marknaden och konkurrensrätten i sin helhet.¹¹²

Avtalet kom att ha stor inverkan på andra sektorer och var vägledande i utformningen av 38§ i AvtL.¹¹³ Redan i AD 1991 nr 38 fastslog domstolen att överenskommelsen skulle vara normerande för hela arbetsmarknaden, samt att konkurrensklausuler som inte används i samma syfte som avtalet bör undvikas. Om särskilda omständigheter föreligger, öppnade AD 1992 nr 99

¹⁰⁵ Fahlbeck, *Lagen om skydd för företagshemligheter* s.146

¹⁰⁶ SOU 1983:52 s.94

¹⁰⁷ Fahlbeck, *Lagen om skydd för företagshemligheter* s.146

¹⁰⁸ Fahlbeck, *Lagen om skydd för företagshemligheter* s.182

¹⁰⁹ Fahlbeck, *Lagen om skydd för företagshemligheter* s.75

¹¹⁰ Fahlbeck, *Lagen om skydd för företagshemligheter* s.183

¹¹¹ Fahlbeck, *Lagen om skydd för företagshemligheter* s.148-149 samt bilaga 3

¹¹² Fahlbeck, *Lagen om skydd för företagshemligheter* bilaga 3

¹¹³ Fahlbeck, *Lagen om skydd för företagshemligheter* s.148-149 samt bilaga 3

upp för användande av konkurrensklausuler även utanför 1969-års överenskommelse. Under 2002 genomfördes en statlig utredning med syfte att undersöka rättsläget för att skapa lagstiftning. Såväl arbetstagar- som arbetsgivar sidan förespråkade kollektivavtal som lösning och frågan lämnades fortsättningsvis oförändrad.¹¹⁴ Svenskt Näringsliv har sagt upp 1696 års avtal för omförhandling.¹¹⁵

5.3.2 Det nya avtalet

Svenskt Näringsliv och PTK har nyligen slutit ett nytt avtal, med första tillämpningsdatum första december. Syftet är att möjliggöra för arbetsgivare, när det krävs, att ålägga arbetstagare med tystnads- och lojalitetsplikt även efter avslutad anställning samt att skydda arbetstagarens rätt att utnyttja sin kunskap. Samhället är uppbyggt kring fri konkurrens och är beroende av en rörlig arbetsmarknad. Som i tidigare avtal är konkurrensklausuler till för att reglera det som inte täcks in av patent- eller annan registreringslagstiftning. Av vad som går att utläsa i det nya avtalet är skillnaderna i förhållande till det äldre begränsade. Texten har förtydligats och blivit något språkligt enklare men syftet är detsamma. En stor skillnad är däremot, att skyddsobjektet har utvidgats och är nu mer i linje med AD:s praxis. Begreppet företagshemlighet har blivit styrande vilket medför att avtalet nu omfattar mer än den tekniska utvecklingen som tidigare endast skyddadats.¹¹⁶ Avtal om konkurrensklausuler som ingås efter 1:a december 2015 ska bedömas enligt den nya överenskommelsen, klausuler som inkorporerats i anställningsavtal tidigare ska prövas mot dåvarande avtal.¹¹⁷

Innehållets juridiska betydelse kan inte avgöras då uttalande och domstolsprövning inte genomförts. Det nya avtalet poängterar att restriktivitet ska företas i samband med användandet av konkurrensklausuler. Bindningstiden har förkortats från 12 till 9 månader då en företagshemlighet utgör fara i konkurrenshänseende på kort sikt och 24 till 18 månader om det gäller lång sikt. Anställning av nyexaminerad innehöll tidigare en åldersgräns på 27 år vilket nu

¹¹⁴ Fahlbeck, *Lagen om skydd för företagshemligheter* s.147

¹¹⁵ Förhandlingsprotokoll Svenskt Näringsliv och PTK

¹¹⁶ Avtal samt tillhörande kommentar 2015 s.18

¹¹⁷ Förhandlingsprotokoll Svenskt Näringsliv och PTK s.2

har plockats bort men, kravet på 6 månaders anställning innan en konkurrensklausul kan göras gällande kvarstår. Det är svårt att utläsa mer än små detaljer som skiljer innan avtalet används och testas. Först då kan skillnader i restriktiviteten och i skälighetsbegreppet uppdagas.

5.4 Skälighetsbegreppet

En konkurrensklausul kan anses skälig i de fall där egenutvecklad kunskap hos arbetsgivaren kan orsaka skada av betydelse för företaget då den kommer till andras vetskap.¹¹⁸

I lagen om företagshemligheter regleras inte användandet av konkurrensklausuler. Huvudregeln återfinns i 7§ 1st, om hemligheter avslöjats med uppsåt eller oaktsamhet och personen har insett eller borde ha insett att informationen var hemlig ska skadan ersättas. 7§ 2st begränsar ovan nämnda vid avslutad anställning till att omfatta då det finns synnerliga skäl.¹¹⁹ Här uttrycks enligt Fahlbeck en förlängning av lojalitetsplikten.¹²⁰ Utförligare beskrivning återfinns i kap 4.

Avtalslagens 36 och 38§§ utgör en begränsning i användandet av konkurrensklausuler. Avtalslagen infördes år 1915 men ändringar av lydelsen för ovan nämnda paragrafer har genomförts senare. 36§ är en generalklausul och fastställer en oskälighetsgräns för tillåtna anställningsvillkor. Oskäligen villkor kan med hänvisning till paragrafen jämkas eller helt lämnas utan hänseende. Klausulen ger en möjlighet att undkomma oskäligen villkor i avtal och kan således få betydelse för konkurrensklausulers giltighet. 38§ är dock mer direkt riktad på konkurrens och betonar att skäligheten utgör gränsdragningen.¹²¹ I den nya lydelsen av AvtL skapas en innebördsmässig likställning av 36§ och 38§ skälig- och oskälighetsbegrepp. Begreppen kvarstår men med samstämmig innebörd.¹²² I samband med ändringen genomfördes definitionsmässiga närmanden mot 1969 års avtal och i propositionen påpekades en oro över att

¹¹⁸ Fahlbeck, *Lagen om skydd för företagshemligheter* Bilaga 3

¹¹⁹ Lag om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område, 1915:218

¹²⁰ Fahlbeck, *Lagen om skydd för företagshemligheter* s.143

¹²¹ Lag om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område, 1915:218

¹²² Fahlbeck, *Lagen om skydd för företagshemligheter* s.166

lagen inte följt den förändrade uppfattningen i samhället vid användande av konkurrensklausuler. Det beslutades att 38§ skulle kvarstå för att betona vikten av skälighetsförhållandet i konkurrensklausulformningen även då avsaknaden av den i realiteten inte skulle innebära någon skillnad.¹²³

Några av de faktorer som påverkar en konkurrensklausuls skälighet är personens ställning inom företaget, om ersättning betalas ut under perioden och om klausulen utformats i samförstånd mellan arbetsgivare och arbetstagare.¹²⁴ Syftet med den nya lydelsen av AvtL och skälighetsbegreppet generellt är att minimera risken för missbruk av avtalsfriheten.¹²⁵ En otrygg anställningsform eller en position med begränsad insyn i företagshemligheter som skulle kunna ge upphov till skada för arbetsgivaren ska påverka en konkurrensklausuls tillåtna omfattning.¹²⁶ I AD 2010 nr 27 redogör domstolen för att en konkurrensklausul anses skälig eftersom, den endast utgör en mindre inskränkning för möjligheten att fortsätta bedriva yrkesverksamhet som anställd eller som egenföretagare. Att skydda befintliga kundrelationer utgör ett intresse vilket legitimerar en konkurrensklausul dock, krävs skäliga begränsningar för det legitima intresset, helhetssyn är avgörande vilket syns i AD 2015:8.

5.5 Tillämplighetsområde

Konkurrensen ska ligga på en nivå som innebär frihet och effektivitet, vilket endast kan åstadkommas med avvägningar i det enskilda fallet.¹²⁷ För att upprätthålla balansen är tillämpligheten reglerad till att omfatta personer med tillgång till och kunskap om, hur informationen kan komma att användas i konkurrenshänseende. Tjänster med avsaknad av information eller annan kunskap som kan likställas med denna ska konkurrensklausuler och den förlängda lojalitetsplikten anses oskälig och därför inte tillämpas.¹²⁸ Avtalet skapades för att

¹²³ Fahlbeck, *Lagen om skydd för företagshemligheter* s.179

¹²⁴ Fahlbeck, *Lagen om skydd för företagshemligheter* s.179

¹²⁵ Fahlbeck, *Lagen om skydd för företagshemligheter* s.165

¹²⁶ AD 1985:138

¹²⁷ Källenfors, *Svensson skyddet för företagshemligheter – det nya rättsläget* s. 31

¹²⁸ Fahlbeck, *Lagen om skydd för företagshemligheter* Bilaga 3

skydda de företagshemligheter som inte går att skydda med patent eller liknande men det ska användas restriktivt och endast när det är nödvändigt.¹²⁹ Huruvida konkurrensen är tillåten eller otillåten ska fastställas utifrån en helhetsbedömning och inte endast grundas på generella faktorer.¹³⁰

1969 års överenskommelse och det nya avtalet mellan svenskt Näringsliv och PTK är juridiskt kollektivavtal. Som regleras i MBL binder avtalet undertecknade parter och inkluderar inte näringsidkares relationer till varandra. Bunden arbetsgivare är skyldig att tillämpa bestämmelserna även på anställda som inte är fackligt anslutna till avtalet.¹³¹ Således resulterar det här i en förhållandevis bred täckningsgrad på arbetsmarknaden. Genom förändringen av 36§ AvtL kom i stor utsträckning, samstämmiga villkor att omfatta hela den svenska arbetsmarknaden.¹³²

5.6 Sammanfattning

Konkurrens- och sekretessklausuler möjliggör en förlängning av lojalitetsplikten som föreligger under anställningen. Ramen för de sätter begränsningar för arbetstagarens rätta att använda sig av sin kunskap och blir således intressant för vår frågeställning. 1969 års överenskommelse har skapat normerande regler för området, ett instrument för hur intresseavvägningen av arbetstagarens frihet och arbetsgivarens rätt att begränsa denna ska balanseras. Det nya avtalet från 2015 har, liksom AD:s praxis, öppnat för en vidare innehållsmässig definition som inte endast innefattar produkttekniskt kunnande. Det restriktiva förhållningssättet för användandet av klausuler ska fortlöpa som tidigare.

¹²⁹ Fahlbeck, *Lagen om skydd för företagshemligheter* s.149

¹³⁰ AD 2009:63

¹³¹ Lag 1976:580 om medbestämmande i arbetslivet, 23, 25, 26, 27 §§

¹³² Prop. 1975/76:81 s.148-149

6. Debatt

Den nya arbetsmarknaden ställer andra krav på arbetstagaren. Det livslånga lärandet står i fokus och marknaden kräver att fler har med sig kunskap in i den nya anställningen som kan nyttjas och ytterligare utvecklas inom företaget.¹³³ Utmaningen blir att behålla den utgångspunkt som Sverige har haft sedan efterkrigstiden, där balans mellan individens behov och produktionens krav råder. Om den utgångspunkten ska fortsätta att råda krävs det anpassning till dagens flexibla samhälle.¹³⁴ Samhällets mål bör vara ett hållbart arbetsliv, vilket endast kan skapas genom trygghet i flexibiliteten. Tryggheten kan skapas genom att på ett modernt sätt ge arbetstagarna rätt och möjlighet att bibehålla och utveckla sina kunskaper och färdigheter. Utan den rätten, anser Monica Breidensjö från TCO, att trygghet inte kan skapas i det föränderliga arbetslivet. Genom avsaknad av kontinuerlig uppdatering av färdigheterna tappar arbetstagaren snabbt sin anställningsbarhet och sitt värde på dagens kunskapsbaserade arbetsmarknad.¹³⁵

Om ett kunskapsföretag ska förbli framgångsrikt måste nya marknadsandelar ständigt erövras. För att lyckas med det krävs investeringar och utveckling av företagets medarbetare. Att begränsa spridning av information och kunskap till konkurrenter blir därför en naturlig del i att skydda sina investeringar.¹³⁶

Grundprincipen om avtalsfrihet och bundenhet till ingångna avtal är inte längre självklar. Rättsläget gällande konkurrensklausuler kan snarare beskrivas bestå av presumptionen att klausulen är ogiltig om den inte är i enlighet med de normerande avtalen. Det har således skett inskränkningar i avtalsfriheten.¹³⁷ Åsikterna kring dagsläget och konkurrensklausulernas fördelar respektive nackdelar går isär. Nedan kommer en presentation från några av de främsta riktningarna inom området.

¹³³ SOU 1999:69 s. 166

¹³⁴ SOU 1999:69 s.167

¹³⁵ SOU 1999:69 s.175

¹³⁶ Zethraeus, Sten, *Konkurrensklausuler i anställningsavtal – särskilt vid kunskapsföretag; ett försök till rättslägesbeskrivning*, ur: Festskrift till Hans Stark s.402

¹³⁷ Zethraeus, Sten, *Konkurrensklausuler i anställningsavtal – särskilt vid kunskapsföretag; ett försök till rättslägesbeskrivning*, ur: Festskrift till Hans Stark s.402

6.1 Åsikter om dagens reglering och dess konsekvenser

Lagen om företagshemligheter drar en gräns mellan information och kunskap och syftar till att skydda den information som en arbetstagare tillgodogör sig i sin anställning hos arbetsgivaren. Problematik uppstår eftersom information kan bli kunskap. Lotta Wikman, forskare vid Uppsala Universitet, anser att lagstiftningen på området är föråldrad och bör anpassas till den nutida samhällsutvecklingen genom flertalet åtgärder.¹³⁸ Chefsjurist på Sveriges Ingenjörer, Jens Jacobsson, menar att 1969-års avtal i sin rätta tillämpning, ger ett tillräckligt skydd för båda parter, något som Juseks förbundsjurist bedömer finns i lagen om skydd för företagshemligheter.¹³⁹

6.1.1 Missbruk

Reinhold Fahlbeck, professor vid Lunds Universitet, tror att oskäliga konkurrensklausuler missbrukas i hög grad i anställningsavtal och att de mer eller mindre skrivs in på rutin av arbetsgivarna.¹⁴⁰ Det har uppskattas att så många som nio av tio konkurrensklausuler skulle anses oskäliga vid prövning i domstol.¹⁴¹ Fackliga företrädare från Jusek menar till och med att användningen av oskäliga konkurrensklausuler på det ovan nämnda sättet bagatelliserar innebörden av dem, vilket är en fara för arbetstagarna.¹⁴² Vid anställning är det i regel arbetstagaren som är i underläge och har ofta inget annat val än att skriva på avtalet om konkurrensklausul om denne vill ha jobbet. Detta, enligt Håkan Thorén, jurist på LO-Rättsskydd, eftersom arbetsgivaren ofta framställer klausulen som ett villkor för anställning.¹⁴³ I praktiken blir det ett yrkesförbud då arbetstagaren inte har rätt till att arbeta inom sin bransch.¹⁴⁴ Detta kan påverka arbetstagarens försörjningsmöjligheter vilket bör kompenseras, vilket inte alltid är fallet.

¹³⁸ Karlsson *Gärna konkurrensklausul - men dyr och kortvarig* Lag & Avtal 1999 nr 7 s. 24

¹³⁹ Davidsson *Kan du bevara en hemlighet?* Lag & Avtal 2009 nr 3 s. 14-15

¹⁴⁰ Davidsson *Möjligheten att försörja sig begränsas* Lag & Avtal 2009 nr 3 s.14

¹⁴¹ Vikström, *Dra nytta av din karantän*, Affärsvärlden 2006

¹⁴² Davidsson *Kan du bevara en hemlighet?* Lag & Avtal 2009 nr 3 s. 14-15

¹⁴³ Berg, *Konkurrensklausuler främst ett skydd för arbetsgivaren* Lag & avtal 1995

¹⁴⁴ Davidsson, *Möjligheten att försörja sig begränsas* Lag & Avtal 2009 nr 3 s.14

Advokat Raul Smith framhåller konkurrensklausulen som en möjlighet till ekonomisk trygghet mellan arbetstagarens anställningar.¹⁴⁵

6.1.2 Förtroendeskadligt

Christofer Sundberg, VD på Avalanche Studios, tar avstånd från att binda sina anställda med konkurrensklausuler. Det handlar om förtroende i anställningsrelationen och han ser därför inrättandet av konkurrensklausuler i anställningsavtal som skadligt. Det går inte att hindra en arbetstagare att ta en ny anställning på ett annat företag, vilket gör att klausulens värde kan ifrågasättas.¹⁴⁶ Före detta chef på Industrienheten på Sveriges industrier, Jan Nilsson, menar att konkurrensklausuler låser in kompetens och även han menar att dess användning kan likställas med ett yrkesförbud.¹⁴⁷

6.1.3 Tillväxthämmande

Klausulernas användning kan också ses som tillväxthämmande och försvårar utvecklingen av talangfulla individer, där speciellt unga drabbas.¹⁴⁸ Jan Nilsson sträcker sig så långt att det till och med kan bli döden för en bransch.¹⁴⁹ Konkurrensklausuler motarbetar även bildandet av nya företag och en fri kunskapsanvändning.¹⁵⁰ Genom att tillämpa dem i anställningsavtal låses såväl arbetstagarna som deras kompetens in. Det fenomenet borde vara överspelat eftersom inlåsningsen inte sätter stopp för den rörliga arbetsmarknaden som vi har idag. Att arbetstagare byter anställning tillhör normen och en ny trend som ersätter konkurrensklausulen skulle kunna vara värvningsförbud, vilket har ökat i användande. Sten Bauer menar att konkurrensklausulerna har blivit ett sätt att begränsa arbetstagaren då illojalitet är för svårt att bevisa i en rättslig prövning.¹⁵¹

¹⁴⁵ Vikström *Dra nytta av din karantän* Affärsvärlden 2006

¹⁴⁶ Davidsson *Kan du bevara en hemlighet?* Lag & Avtal 2009 nr 3 s.14-15

¹⁴⁷ Davidsson, *På sikt kan det vara döden för en bransch*, Lag & Avtal 2009 nr 3 s.14

¹⁴⁸ Viklund *Skydd för företagshemligheter känslig balansfråga för samhället* Lag & Avtal 1999 nr 7 s.8

¹⁴⁹ Davidsson, *På sikt kan det vara döden för en bransch*, Lag & Avtal 2009 nr 3 s.14

¹⁵⁰ Ekström, Malmborg *Dags för arbetsgivarna att tänka modernt* Lag & Avtal 2003 nr 9 s.6

¹⁵¹ Torp, *Klausul mot raggning verkar avskräckande*, Lag & Avtal 2012 nr 6 s.12

6.2 Förändringsförslag

Förarbetena till lagen om skydd för företagshemligheter menar att en hemlighet som en arbetstagare har utvecklat hos sin arbetsgivare bör vara fri för arbetstagaren att nyttja på den öppna arbetsmarknaden. Som förändringsförslag förespråkar Lotta Wikman, att en högre kostnad ska krävas av arbetsgivaren för att undvika att konkurrensklausuler skrivs in utan eftertanke i anställningsavtal. Skyddsområdet bör vidgas, men endast vara tillämpligt på nyckelpersoner. Vidare, att tiden för konkurrensklausulens verkan bör ha kortare verkningstid eftersom klausulernas utformning många gånger kan likställas med ett långvarigt yrkesförbud för berörd arbetstagare.¹⁵² I regeringens tidigare förslag har lagrådet framfört kritik för att de straffbara grunderna är för otydliga och därför måste begränsas. Hänsyn måste även tas till de anställdas yttrandefrihet vilket inte genomförts i tillräckligt stor utsträckning.¹⁵³ Det förespråkas emellertid försiktighet vid utformning av ny lagstiftning på området. Detta eftersom lagstiftning ofta ger den ena parten ett överläge över den andre vid förhandling.¹⁵⁴

Anders Weihe, förhandlingschef på teknikföretagen, har en annan utgångspunkt i frågan om konkurrensklausulens nytta och påverkan då han menar att de inte har ökat i användning.¹⁵⁵ Vidare menar han att konkurrensklausuler är bra för båda parter och borde följa samhällets allt mer kunskapsbaserade marknad. Då ingen av parterna gagnas av att företagen förlorar värdefull information.¹⁵⁶ Weihe menar att skyddsområden bör utvidgas till att innefatta även företag som inte sysslar med strikt teknisk produktionsutveckling samt att bindningstider och ersättningstider ska bli mer flexibla än de är idag. Den starka motsättningen mot konkurrensklausuler som finns hos merparterna av de fackliga representanterna beskriver Anders Weihe som en ryggmärksreaktion. Då konkurrensklausulerna anses vara endast till arbetsgivarens fördel.¹⁵⁷ Som arbetsgivare bör dock viss försiktighet vidtas. Genom det utvidgade arbetsgivaransvaret kan

¹⁵² Karlsson *Gärna konkurrensklausuler men -dyr och kortvarig Lag & Avtal 1999 nr 7 s.24*

¹⁵³ Örnerborg *Företagen får vänta längre på skärpt skydd Lag & Avtal 2014*

¹⁵⁴ Ekström, Malmberg *Dags för arbetsgivarna att tänka modernt Lag & Avtal 2003 nr 9 s.6*

¹⁵⁵ Davidsson, *Kan du bevara en hemlighet? Lag & Avtal 2009 nr 3 s.14-15*

¹⁵⁶ Davidsson, *På sikt kan det vara döden för en bransch Lag & Avtal 2009 nr 3 s.14*

¹⁵⁷ Davidsson, *Kan du bevara en hemlighet? Lag & Avtal 2009 nr 3 s.14-15*

en arbetsgivare bli skadeståndsskyldiga om en nyanställd otillbörligen skulle använda sig av material från en tidigare anställning.¹⁵⁸

6.3 Sammanfattning

Det råder delade meningar om huruvida den lagstiftning som finns idag är tillräcklig eller inte och hur den i så fall skulle se ut istället. Klausulernas förekomst är vanlig och flera anser att innebörden och dess möjliga konsekvenser inte tas på allvar. Det kan leda till något som motsvarar ett långvarigt yrkesförbud och på så sätt hindrar utvecklingen på både individ- och samhällsnivå. I motsats, menar andra att användandet av klausulerna är bra för båda parter och en förutsättning för en kunskapsbaserad arbetsmarknad. Samhällsdebatten speglar den oklarhet som råder och skapar problematik vid lagstiftningssammanhang.

7. Analys

Arbetsgivaren har rätt att begränsa arbetstagarens nyttjande av inhämtad information och kunskap efter avslutad anställning på flertalet sätt. Genom rättigheter i lagen om företagshemligheter, genom konkurrens- eller sekretessklausuler alternativt andra avtal. Arbetsledningsrätten skapar möjligheter att styra arbetet och på så sätt avgöra vem eller vilka som har rätt till materialet, bland annat genom upphovsrätten. Arbetsgivaren har däremot ingen rätt att hindra arbetstagaren från att använda den kunskap som tillhör de personliga kvalifikationerna. Vilket bland annat skulle kunna tolkas som sådan kunskap som en arbetstagare tillgodogjort sig under tidigare anställningar, med förutsättningen att det inte handlar om redan skyddad information. Genom arbetsgivarens restriktioner begränsas arbetstagarens fria kunskapsanvändning och rätt att själv välja arbete vilket i sin tur riskerar att hämma den individuella utvecklingen. Detta påverkar även arbetsmarknaden då värdefull information och kunskap för samhällsutvecklingen uteblir, bland annat genom eventuell brist på önskade synergieffekter. Begränsningen av den fria rörligheten och kunskapsanvändningen kan då argumenteras för att inte längre följa EU:s grundläggande målsättning. Samhällets tillväxt och

¹⁵⁸ Norrby, *Företag fälls för ny anställds miss Lag & Avtal 2013* nr 4 s.11

den ekonomiska utvecklingen kan påverkas negativt när värdefull kunskap låses in. Samtidigt, är det svårt att skapa den balans samt sunda och lojala konkurrens som Sverige har som målsättning utan regleringar på området.

7.1 Begränsningar genom lagstiftning

Problematiken med att hitta en konkret allmänt accepterad definition kring kunskap och information har varit central i hela arbetet. FHL ter sig ganska klar och tydlig med vad den avser att skydda, men när lagen tillämpas i praktiken uppstår oklarheter. Detta, främst på grund av att alla rekvisit har getts en vidsträckt innebörd. Det finns både ett stort intresse och behov av reglering på området. Motsättningar uppkommer då parternas motstridiga intressen är svåra att förena, vilket skapar frågetecken kring vem, vad eller när något ska skyddas. De arbetsgivarna i huvudsak kan begränsa är det som behandlas i 1§ FHL. En faktor som gör det svårt att precisera en exakt innebörd är rekvisitens diffusa karaktär. Vidare, uppstår problematik eftersom skyddsobjektet är abstrakt och inte erhåller något krav på varken originalitet eller kvalitet. Samtidigt, bör informationen ha ett ekonomiskt värde vilket i sig utgör ett kvalitetskrav. Detta för att angreppet ska kunna medföra skada i konkurrenshänseende för att skyddas av FHL. Eftersom kravet är vagt uttryckt kan det uppstå svårigheter för arbetstagaren att veta om användandet av viss information kan vara ett brott mot FHL. Stor vikt läggs vid om angreppet har förberetts eller inte och på vilket sätt det har förberetts. Att den största vikten läggs vid angreppets avsikt kan bero på det grundläggande definitionsproblemet om vad som utgör skyddad information och kunskap. Vi anser att samma problem leder till en dominoeffekt och anslutande begrepp lätt får en oprecis innebörd. Klara skiljelinjer går inte att fastställa och rättsläget blir därför något oförutsägbart, vilket tydligt syns i praxis. Resultatet blir en svårtolkad bild av vad arbetsgivaren i praktiken har rätt att begränsa. Oklarheterna riskerar att leda till ofrivilliga övertramp men även en överdriven försiktighet bland arbetstagarna. Detta kan resultera i att kunskap som är fri att använda inte nyttjas vilket har negativ inverkan för både individ och arbetsmarknad.

Eftersom att FHL gränsar till flera olika rättsområden med olika skyddsintressen uppstår en kollision. Svårigheten ligger i de fall där det inte står klart vilket rättsområde som ska tillämpas och intresseavvägningen blir de gångerna svår att förutsäga. På grund av att vi har en kunskapsbaserad arbetsmarknad som präglas av hård konkurrens kan man argumentera för att området borde ha mer plats och en tydligare utformning och tillämpning. I dagsläget riskerar en arbetsgivare att bli skadeståndsskyldig om en anställd använder hemlig information från tidigare anställning. Det betyder att arbetsgivare måste iakttaga försiktighet vid nyanställning av personal som tidigare arbetat inom konkurrerande verksamhet. Problematiken påverkar arbetsgivaren på grund av den aktsamhet som kan uppstå i samband med rekrytering. Detta, eftersom den bäst lämpade kandidaten möjligtvis kan väljas bort på grund av att denne besitter värdefull information från en konkurrent. För individen såväl som arbetsmarknaden i stort skulle det innebära betydande hinder för rörligheten.

FHL ger inte ett heltäckande skydd och tillhandahåller rättsregler som givits en vidsträckt innebörd vilket skapar utrymme för tolkning, som krävs på dagens föränderliga arbetsmarknad. En alltför precis reglering kommer troligtvis därför att skapa behov av ständiga förändringar då lagen kanske inte längre skyddar de område som egentligen avses. Vid för stark reglering riskerar även förutsättningarna för den balans som råder mellan fri rörlighet och de begränsningar som får göras ur konkurrenshänseende att påverkas negativt.

7.2 Begränsningar genom avtal

Arbetsgivaren kan genom upphovsrätten och avtal styra arbetet på ett sådant sätt att rättigheterna tillfaller företaget. Arbetstagaren har då inte alltid rätt att nyttja sådan information som denne skapat i anställningsförhållandet. Detta, främst genom arbetsledningsrätten, anställningsavtal och andra avtal på arbetsplatsen. En arbetsgivare kan således tillgodoräkna sig ett resultat som är skapat av en arbetstagare. Det finns anledning att förmoda att det färdiga resultatet av en arbetsinsats inte alltid härstammar från den arbetsgivare som gör anspråk på materialet. Materialet kan vara en sammansättning av kunskap insamlad och bearbetad under en längre period, något att likställa med personliga kvalifikationer, men som först hos denna arbetsgivare utmynnar i ett resultat. Är det då skäligt att arbetsgivaren har rätten att begränsa användningen av

det? Här hade det möjligtvis varit lämpligt att know how hade legal status och därmed kunde utgöra det rättsliga skyddet i förmån för arbetstagaren.

Konkurrensklausuler utgör en central del gällande vilken information arbetsgivaren har rätt till att begränsa efter avslutad anställning. Eftersom det handlar om avtal och inte lagregel kan klausulerna komma att se väldigt olika ut. Användningen av dem kan leda till inlåsning av både personer och den kunskap som de besitter vilket kan ha negativ inverkan på samhällsutvecklingen i form av minskad tillväxt. För individen utgör detta ett hinder för den personliga utvecklingen i form av kompetens och möjligheten att fritt välja arbete. Arbetstagarens kunskap bidrar till landets totala tillväxt och påverkar således arbetsmarknaden.

Ett farligt mönster arbetsgivare tenderar att ha är att “för säkerhetsskull” väva in klausuler i anställningsavtalet även om deras praktiska innebörd kan ifrågasättas. Detta leder till en överanvändning som kan förringa betydelsen av en konkurrensklausuls faktiska konsekvenser. För individen kan det få ogynnsamma följder, både personligt och ekonomiskt. Dessutom, bidrar överanvändningen till en onödig inlåsning av kunskap som annars skulle kunna leda till synergieffekter på arbetsmarknaden.

1969-års avtal har haft stor betydelse för tillämpningen och skälighetsbedömningen av konkurrensklausuler och det återstår att se vilket inflytande 2015-års avtal kommer att få. Dagens arbetsmarknad har markant förändrats på de snart 50 åren och det nya avtalets tillkomst visar på ett intresse samt ett behov av förnyelse. Skillnaderna mellan de två avtalen är inte avsevärt stora, men genom 2015-års avtal har man närmast sig den praxis som skapats sedan första avtalet. Att skillnaderna mellan avtalen är små skulle kunna visa på områdets komplexitet. Parterna vill upprätta skydd på området samtidigt som de vill bevara flexibiliteten och avtalsfriheten vilket mynnar ut i breda definitioner och större möjligheter till skälighetsbedömningar i det enskilda fallet. Av den anledningen innehåller avtalet få detaljerade regler. Hade avtalet varit snävare skulle det kunna finnas en risk för att skyddsintresset sattes ur spel eftersom många uppkomna situationer skulle falla utanför avtalets ramar och således inte kunna skyddas. De avtal som

arbetsgivare och arbetstagare ingår samt kollektivavtal på området får således stor betydelse för vilken slags kunskap och information arbetsgivaren i praktiken har rätt att begränsa.

Vi har reflekterat över konkurrensklausulers egentliga nytta. Skyddar de verkligen den information som en arbetsgivare avser att skydda? Vi tvivlar på att merparten av arbetsgivarna vill ställa sina tidigare anställda utanför branschen eller till och med arbetsmarknaden när det egentligen är arbetstagarens användande av företagsintern information de vill begränsa. Däremot är det otvivelaktigt varför arbetsgivare vill skydda hemlig information så som kundlistor och marknadskalkyler. Om det skulle bli tydligare när och i vilken utsträckning konkurrensklausuler är nödvändiga skulle troligen det påstådda överanvändandet av oskäligen konkurrensklausuler minska. När det har klargjorts, är frågan om det i många fall inte är bättre att använda sig utav sekretessklausuler.

7.3 Det internationella samspelet

Ovan diskuterade problematik går även att se i andra länder och det blir tydligt i de försök som har gjorts till lagstiftning på EU-nivå, både gällande företagshemligheter och know how. Definitionsproblemet på området har lett till att ett av EU:s främsta syften, att reglera konkurrensen, blir svårhanterligt. Det föreligger en intressekonflikt mellan värnandet om den fria rörligheten och fri kunskapsanvändning för arbetstagarna och företagets intresse av att skydda värdefull information för att bibehålla en stark konkurrensposition. Det har gjorts flera försök till en harmonisering av lagstiftning då frågan blir relevant för EU:s strävan mot en rörlig arbetsmarknad. Ansträngningarna resulterade 2013 i ett förslag till ett nytt direktiv kring hur företagshemligheter och know how ska skyddas. Direktivet har ännu inte antagits och det finns anledning att tro att svensk lagstiftning ställer sig avvaktande i väntan på det beslutet. Problematiken med den internationella marknadens föränderliga karaktär försvårar dock lagstiftning. Detta, bland annat på grund av länders olika språk, politik och rättssystem som i sig är föränderliga, i kombination med branschernas dynamiska och nu kunskapsbaserade uppbyggnad. Hur det internationella samspelet ter sig har stor påverkan på individuella arbetstagare. Alla länder inom unionen ska anpassa sig för att få en harmoniserad lagstiftning,

vilket kan förändra läget. Sveriges egen intresseavvägning kring vad en sund och lojal konkurrens innebär får mindre betydelse och vad unionens länder tillsammans anser skapa en balanserad marknad tar över. Ett praktiskt exempel på detta är att Sverige har tvingats att lagstifta på områden som tidigare reglerades mellan arbetsmarknadens parter, i huvudsak i kollektivavtal. I och med globaliseringen, är Sveriges arbetsmarknad inte längre begränsningen för arbetstagare i landet. Utvecklingen skapar möjlighet att se hela världen som en gemensam arbetsmarknad.

Detta påverkar både konkurrensen mellan såväl arbetsgivare som arbetstagare och den fria rörligheten blir en ännu viktigare fråga. Att arbeta hela sitt liv på en och samma plats och samma företag är idag inte normen. En gemensam definition och reglering kring know how och företagshemligheter skulle därför underlätta för arbetsmarknadens parter.

8. Slutkommentar

Lagen om företagshemligheter samt konkurrens- och sekretessklausuler infogade i arbetstagarens anställningsavtal kan begränsa arbetstagarens rätt att utnyttja sin fulla kunskap och information, vilket i många fall kan likställas med know how. Den information som skyddas av antingen FHL eller konkurrens- och sekretessklausuler är den information som en arbetsgivare direkt kan begränsa. FHL anger att det ska handla om företagsspecifik information i näringsidkares rörelse och att det ska vara tydligt att informationen är hemlig. Arbetsgivaren har således inte rätt att begränsa sådan information som klassas som arbetstagarens personliga kvalifikationer. 1969-års avtal om konkurrensklausuler satte tidigare gränsen för inom vilka företag och verksamheter klausulerna fick användas vilket nu har ersatts av ett nytt avtal med första tillämpningsdatum i december 2015. Det var i första hand AD som ansåg det skäligt att avtal med konkurrensklausuler fick ingås även inom andra verksamhetsområden än vilket 1969-års överenskommelse avsåg. 2015-års överenskommelse följer nu AD:s praxis gällande tillämpningsområdena. Ett restriktivt användande av klausulerna förespråkas i såväl avtalen som i praxis men används trots det i hög utsträckning. I flera artiklar antyder yrkesverksamma inom

området att arbetsgivare utnyttjar den oklara gränsen för när en klausul kan anses skälig, vilket leder till överanvändningen. Konkurrensklausulerna ses ofta som ett villkor för att få anställningen och en prövning av klausulernas skälighet är kostsam och genomförs därför sällan.

Vid ett överdrivet skydd av arbetsgivarens intresse av att hålla information hemlig eller begränsad till det egna företaget kan arbetstagarens individuella utveckling komma att begränsas. Liksom den generella tillväxten i samhället och möjligtvis stjäla den flexibilitet vi förespråkar i Sverige. Vår selektiva reglering som ska gynna fri konkurrens och flexibilitet kan vid fel tillämpning åstadkomma det motsatta. Flexibiliteten kan på så sätt komma att strypa sig själv. Parterna vill inte ha starkt reglerad lagstiftning på området för att kunna behålla flexibiliteten men de är samtidigt beroende av att trygghet råder i densamma. Osäkerhet här kan leda till en överdriven försiktighet vilket i själva verket kan komma att motverka rörligheten på arbetsmarknaden. Avsaknaden av en internationell och övergripande lagstiftning, skapar problem som troligen kommer att bli större då globaliseringen och arbetstagarnas rörlighet över landsgränserna ökar. Att lyckas med en gemensam definition kring kunskap och information samt en intresseavvägning mellan arbetsgivare och arbetstagare kan ses som en svår uppgift. Troligen kommer behovet av den öka i samma takt som globaliseringen och möjligen tillslut komma att krävas för en sund arbetsmarknad.

Källförteckning

Offentligt tryck

Departamentsskrivelser

Ds 2002:56 Hållfast arbetsrätt - för ett föränderligt arbetsliv

Propositioner

Prop. 1975/76:81

Prop. 1981/82:165

Prop. 1987/88:155

Betänkanden

SOU 1966:71

Utredningen om illojal konkurrens, *Otillbörlig konkurrens: betänkande*, Stockholm, 1966

SOU 1983:52

Utredningen om skydd för företagshemligheter, *Företagshemligheter: betänkande*, Liber/Allmänna förl., Stockholm, 1983

SOU 1999:69

Arbetslivsdelegationen, *Individen och arbetslivet: perspektiv på det samtida arbetslivet kring sekelskiftet 2000 : slutbetänkande från Arbetslivsdelegationen*, Fakta info direkt, Stockholm, 1999

SOU 2008:63

Sverige. Utredningen om skyddet för företagshemligheter, *Förstärkt skydd för företagshemligheter: betänkande*, Fritze, Stockholm, 2008

Avtal

Överenskommelse 1969 angående begränsning av användningsområdet för och innehållet i s.k. konkurrensklausuler i tjänsteavtal

Träffade 1969 mellan SAF, SIF, SALF och CF.

Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal

Avtal om skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister

Träffade 2015 mellan Svensk Näringsliv och Förhandlings och samverkansrådet PTK

Samt tillhörande kommentarer.

Förhandlingsprotokoll, *Överenskommelse om avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal, avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar samt skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister.* 2015-07-02

Europeiska unionen

KOM(2013) 813 Förslag till EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV om att skydda know how och företagsinformation (företagshemligheter) som inte har röjts från att olagligen anskaffas, utnyttjas och röjas.

Litteratur

Böcker

Adlercreutz, Axel & Flodgren, Boel, *Om konkurrensklausuler i anställningsavtal och vid företagsöverlåtelse*, Institutionen för handelsrätt, Univ., Lund, 1992

Bernitz, Ulf, *Immaterialrätt och otillbörlig konkurrens: [upphovsrätt, patent, mönster, varumärken, namn, firma, otillbörlig konkurrens]*, 13., omarb. uppl., Jure, Stockholm, 2013

Edström, Örjan, *Anställningsskydd och förändrade kvalifikationskrav i kunskapssamhället: en undersökning av rättens funktion för kärnarbetskraftens etablering, särskilt tillämpningen av regeln om tillräckliga kvalifikationer i LAS 22 § vid uppsägningar pga arbetsbrist*, Iustus, Uppsala, 2001

Eklund, Ronnie (red.), *Festskrift till Hans Stark*, 1. uppl., Jure [distributör], Stockholm, 2001
Zethraeus, Sten, *Konkurrensklausuler i anställningsavtal – särskilt vid kunskapsföretag; ett försök till rättslägesbeskrivning*, ur: *Festskrift till Hans Stark*, Jure, Stockholm, 2001.

Fahlbeck, Reinhold, *Lagen om skydd för företagshemligheter: en kommentar och rättsöversikter*, 3., [rev. och utök.] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2013

Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, 2., [uppdaterade] uppl., Studentlitteratur, Lund, 2011

Kellgren, Jan & Holm, Anders, *Att skriva uppsats i rättsvetenskap: råd och reflektioner*, Studentlitteratur, Lund, 2007

Korling, Fredric. & Zamboni, Mauro. (red.), *Juridisk metodlära*, MTM, Johanneshov, 2014

Källenfors, E. Peter & Svensson, Johan M., *Skyddet för företagshemligheter: det nya rättsläget*, Juristförl. [distributör], Stockholm, 1991

Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, 8. [uppdaterade och omarb.] uppl., Iusté, Uppsala, 2015

Levin, Marianne, *Lärobok i immaterialrätt: upphovsrätt, patenträtt, mönsterrätt*,

känneteckensrätt i Sverige, EU och internationellt, 10., [uppdaterade] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2011

Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, 4., omarb. uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2011

Peczenik, Alexander, *Juridikens metodproblem*, Almqvist & Wiksell Förlag AB, Stockholm, 1980

Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*, 3., [utök. och rev.] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2015

Sandgren, Claes & Andersson, Anderz (red.), *Kunskapsföretaget i ett rättsligt perspektiv: [bolagsrätt, arbetsrätt, familjerätt, immaterialrätt, avtalsrätt, köprätt, skadeståndsrätt, skatterätt]*, 1. uppl., Fritze, Stockholm, 1995

Samuelsson, Joel & Melander, Jan, *Tolkning och tillämpning*, 2., [utök.] uppl., Iustus, Uppsala, 2003

Ståhlros, Leif, *Företagshemligheter - know how*, Juristförl., Diss. Stockholm : Univ., Stockholm, 1986

Svensäter, Lennart, *Anställning och upphovsrätt*, Norstedts juridik, Stockholm, 1991

Wainikka, Christina, *Företagshemligheter: en introduktion*, 1. uppl., Studentlitteratur, Lund, 2010

Wolk, Sanna, *Arbetstagares immaterialrätter: rätten till datorprogram, design och uppfinningar m.m. i anställningsförhållanden*, 2., omarb. uppl., Norstedts Juridik, Stockholm, 2008

Tidsskrifter

Berg, Anna. Konkurrensklausuler främst ett skydd för arbetsgivaren. Lag & Avtal nr 5 1995 s.8-10

Davidsson, Mattias Kan du bevara en hemlighet? Lag & Avtal nr 3 2009 s. 14-15

Davidsson, Mattias Möjligheten att försörja sig begränsas Lag & Avtal nr 3 2009 s.14

Davidsson Mattias *På sikt kan det vara döden för en bransch* Lag & avtal 3 2009 s.14

Ekström Anna, Malmberg, Richard Dags för arbetsgivarna att tänka modernt Lag & Avtal nr 9 2003 s.6

Helgesson, Christina *Kunskapsföretaget i ett rättsligt perspektiv* (red) Sandgren Claes Juridisk tidsskrift nr 2 1995/96: 511

Karlsson, Ingmar. *Gärna konkurrensklausul – men dyr och kortvarig* Lag & Avtal nr 7 1999 s. 24

Norrby, *Företag fälls för ny anställds miss*, Lag & Avtal nr 4 2012 s.11

Viklund, Lars. *Skydd för företagshemligheter känslig balansfråga för samhället* Lag & Avtal nr 7 1999 s.8

Torp Elin *Klausul mot raggning verkar avskräckande* Lag & Avtal nr 6 2012 s. 12

Rättsfallsförteckning

Arbetsdomstolen

AD 1984:20

AD 1985:138

AD 1991:38

AD 1992:99

AD 2003:21

AD 2009:63

AD 2010:27

AD 2015:8

Högsta domstolen

NJA 1998

Övriga källor

Internetkällor

Vikström, Linda. *Dra nytta av din karantän*. Affärsvärlden 2006

<http://www.affarsvarlden.se/hem/nyheter/article2544287.ece> hämtat 17/11-2015

www.aippi.org hämtat 2015-11-06

Karnov internet, lag om skydd för företagshemligheter (1990:409) not 35 hämtat: 2015-11-25

Örnerborg, Elisabet *Företagen får vänta längre på skärpt skydd* Lag & Avtal 2014
<http://www.lag-avtal.se/nyheter/anstallning/anstallningsvillkor/article3826906.ece> hämtat: 2015-11-12