



JURIDISKA FAKULTETEN  
vid Lunds universitet

Sofia Ingelberg

## Flexicurity och företagshemligheter

*En motsättning kring arbetstagarens möjlighet  
att byta anställning?*

LAGF03 Rättsvetenskaplig uppsats

Kandidatuppsats på juristprogrammet  
15 högskolepoäng

Handledare: Johan Adestam

Termin: HT 2016

# Innehåll

<b>SUMMARY</b>	<b>1</b>
<b>SAMMANFATTNING</b>	<b>2</b>
<b>FÖRKORTNINGAR</b>	<b>3</b>
<b>1 INLEDNING</b>	<b>4</b>
1.1 Bakgrund	4
1.2 Syfte	5
1.3 Frågeställning	5
1.4 Metod och perspektiv	5
1.5 Material	6
1.6 Avgränsning	7
1.7 Forskningsläge	7
1.8 Disposition	8
<b>2 FLEXICURITY</b>	<b>9</b>
2.1 Inledning	9
2.2 Innebörd	9
2.3 Gemensamma principer för flexicurity	10
2.3.1 Balans	10
2.3.2 Intern och extern flexicurity	11
2.3.3 Utpräglat förtroende	11
2.4 Flexicurity i Sverige	11
<b>3 GÄLLANDE RÄTT</b>	<b>13</b>
3.1 Internationell rätt	13
3.2 Nationell rätt	14
3.2.1 Definition av begreppet företagshemlighet	14
3.2.1.1 Information	14
3.2.1.2 Affärs- eller driftsförhållande i näringsidkarens rörelse	15
3.2.1.3 Hemlighållande	16
3.2.1.4 Skada i konkurrenshänseende	17
3.2.2 Obehörigt angrepp	18
3.2.3 Uppsåtligt eller oaktsamt utnyttjande eller röjande av en företagshemlighet	18
3.2.4 Lojalitetsplikt	20

<b>4</b>	<b>KOMMANDE REGLERING</b>	<b>23</b>
4.1	Bakgrund	23
4.2	Allmänna bestämmelser	23
4.3	Definitionen av företagshemlighet	24
4.4	Krav på obehörigt anskaffande	25
<b>5</b>	<b>ANALYS</b>	<b>27</b>
5.1	Direktivets inverkan på svensk rätt	27
5.1.1	Anknytningsreksivitet	27
5.1.2	Kravet på hemlighållande	28
5.1.3	Fritt meningsutbyte	29
5.1.4	Sammanfattning	29
5.2	Rättsläget i förhållande till principen om flexicurity	30
5.2.1	Inledning	30
5.2.2	Balans	30
5.2.3	Utpräglat förtroende	31
5.2.4	Intern och extern flexicurity	32
<b>6</b>	<b>SLUTSATS OCH AVSLUTANDE DISKUSSION</b>	<b>33</b>
	<b>KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING</b>	<b>34</b>
	<b>Källor</b>	<b>34</b>
	Offentligt tryck	34
	Artiklar	34
	Elektroniska källor	34
	Lagkommentarer	35
	EU-rätt	35
	<b>Litteratur</b>	<b>36</b>
	<b>RÄTTSFALLSFÖRTECKNING</b>	<b>37</b>
	<b>Högsta domstolen</b>	<b>37</b>
	<b>Hovrätten</b>	<b>37</b>
	<b>Arbetsdomstolen</b>	<b>37</b>

# Summary

The knowledge that workers possess is one of the primary assets of a business. The divisions between which information that belongs to the employer, and which information an employee can bring into a new employment become relevant when the employment terminates. In the late spring of 2016 the European Commission and the European Council approved a directive about the protection for trade secrets to harmonize the legislation within the European Union.

The directive points out the importance not to limit wage earners flexibility at the labor market, but at the same time does the commission adopt a broader definition of information. Sweden shall implement the directive to national law before 2018. This implementing will cause a reform to the current legislation. The employer will get a better protection for trade secrets when the employment has terminated. The directive also provide that the wage earners shall be able to keep such skills which he in an honourable way, acquired in the exercise of his work and not restrict his mobility in the labour market.

This essay discusses the reform in Swedish legislation for the protection of trade secrets and how this will affect the work with flexicurity on the Swedish labour market.

# Sammanfattning

Den kunskap en arbetstagare har utgör en av de primära tillgångarna i en näringsverksamhet. Uppdelningen mellan vilken information som tillfaller arbetsgivaren och vilken information som utgör personligt kunnande blir framförallt aktuell då en anställning upphör. Situationen att arbetstagaren byter arbete till en anställning inom samma verksamhetsområde är mer regel än undantag. Det är viktigt för båda parterna i ett anställningsförhållande att det står klart vilken information som utgör en företagshemlighet. Lag (1990:409) om skydd för företagshemligheter skyddar otillåtet röjande av sådan information. Våren 2016 antog europeiska kommissionen och rådet ett direktiv i syfte att harmonisera medlemsstaternas skydd för olagligt anskaffad, utnyttjad och röjd företagsinformation.

Direktivet belyser vikten av att inte begränsa arbetstagarens rörlighet på arbetsmarknaden, men utvidgar samtidigt begreppet företagshemlighet. En implementering av direktivet i svensk rätt kommer att medföra vissa förändringar i FHL. Arbetsgivarens skydd för företagshemligheter kommer att stärkas efter en anställning. Direktivet stadgar även att arbetstagare utan hinder ska få medföra de erfarenheter och färdigheter vilka denne på ett hedersamt sätt skaffat sig i utövandet av sitt arbete. Direktivet ger begreppet företagshemlighet en vidare definition vilket innebär att arbetsgivaren kan definiera mer information inom verksamheten som en företagshemlighet än vad som tidigare varit möjligt genom bestämmelserna i FHL.

Det uppstår en intressekonflikt mellan arbetsgivarens skydd för företagshemligheter och arbetstagarens mobilitet. Principen om flexicurity stadgar att arbetsmarknaden ska präglas av flexibilitet och trygghet. Direktivet kommer ge begreppet företagshemlighet en bredare definition, förändra arbetsgivarens möjlighet till konkurrensbegränsning efter anställningen utanför vad som kommer att stadgas i lagen och på så sätt verka positivt för arbetstagarnas mobilitet. Direktivet är på så sätt förenligt med principen om flexicurity.

# Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
EESK	Europeiska ekonomiska och sociala kommittén
FHL	Lag (1990:409) om skydd för företagshemligheter
OECD	Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling
Prop.	Proposition
SOU	Statens offentliga utredningar
TRIPS	Agreement on Trade-Related Aspects of Intellectual Property Rights
WTO	World Trade Organization
YGL	Yttrandefrihetsgrundlag (1991:1469)

# 1 Inledning

## 1.1 Bakgrund

Skyddet för företagshemligheter i svensk rätt regleras i lag (1990:409) om skydd för företagshemligheter, FHL. Lagen gäller endast obehöriga angrepp på företagshemligheter. Att Sverige har en specifik lag som reglerar skyddet för företagshemligheter är unikt inom EU. Skyddet avseende företagshemligheter ser olika ut i alla medlemsstater och definitionerna avseende vilken information som innefattas i begreppet företagshemlighet och vilka civilrättsliga sanktioner som finns skiljer sig åt mellan medlemsstaterna. Kunskapen om skyddets omfattning är därför svår-tillgänglig och hindrar en öppen inre marknad. Processen att harmonisera lagstiftningen gällande skyddet för företagshemligheter har varit aktuell under flera år. I juni 2016 antog Europaparlamentet och rådet slutligen ett direktiv<sup>1</sup> i syfte att harmonisera medlemsstaternas skydd för företagshemligheter.

Frågan om vad som utgör en företagshemlighet blir extra viktig när en arbetstagare avslutar sin anställning. Vikten för ett företag att hålla viss information hemlig ställs mot att inte begränsa arbetstagarens rörlighet på arbetsmarknaden.<sup>2</sup> Inom EU-rätten finns en arbetsrättslig strategi som syftar till att skapa en högre sysselsättningsgrad på arbetsmarknaden genom att öka flexibiliteten och tryggheten för parterna på arbetsmarknaden. Detta synsätt bottnar i principen om flexicurity.<sup>3</sup>

Inom en tvåårsperiod ska Sverige implementera EU:s direktiv gällande företagshemligheter. Det är därför av intresse att utreda hur skyddet kring företagshemligheter, ställt mot arbetstagarens rörlighet på arbetsmarknaden, förhåller sig till varandra utifrån principen om flexicurity.

---

<sup>1</sup> Europaparlamentets och rådet direktiv 2016/943/EU av den 8 juni 2016 om skydd mot att icke röjd know-how och företagsinformation (företagshemligheter) olagligen anskaffas, utnyttjas och röjs, art. 19.

<sup>2</sup> Domeij, s. 186.

<sup>3</sup> KOM (2007) 359, s 5.

## 1.2 Syfte

Syftet med denna rättsvetenskapliga uppsats är att, med bakgrund av principen om flexicurity, utvärdera den nya regleringen gällande företagshemligheter, med särskilt fokus på arbetstagarens möjlighet att byta anställning.

## 1.3 Frågeställning

För att besvara syftet lyder frågeställningen:

- Vilka rättsregler reglerar skyddet för företagshemligheter?
- Vad innebär en implementering av direktiv 2016/943/EU för svensk rätt?
- Hur förhåller sig principen om flexicurity till bestämmelserna om företagshemligheter?

## 1.4 Metod och perspektiv

I denna uppsats har en rättsdogmatisk metod använts varför de allmänt accepterade rättskällorna så som lagstiftning, rättspraxis och doktrin legat till grund för uppsatsen.<sup>4</sup> Med hjälp av den rättsdogmatiska metoden utreds gällande rätt kring begreppet företagshemlighet. Då den rättsdogmatiska metoden lämpar sig väl för tolkning och analys av gällande rätt har denna metod använts vid arbetet med första delen av uppsatsen. Då oklarheter uppstått kring tolkningen av rättskällorna har en teleologisk tolkning använts. Det innebär att en ändamålstolkning av bestämmelserna gjorts vid behov. Vid arbetet med gällande rätt har, utöver svensk rätt, internationell rätt granskats.

I uppsatsens femte kapitel sker en analys av den kommande regleringen gällande företagshemligheter som regleras genom direktiv 2016/943/EU och principen om flexicurity. Kapitlet avser att analysera förhållandet mellan

---

<sup>4</sup> Kleinman, s. 21 ff.



dessa två komponenter och se om de är förenliga med varandra. Vid arbetet med denna analys har direktivets bestämmelser först ställts mot regleringen i svensk gällande rätt för att utreda vilka eventuella förändringar som kan komma att ske.

Vid arbetet med analysen har ett flexicurity-perspektiv tillämpats för att utreda hur förändringen i svensk rätt står sig i förhållande med principen om flexicurity. Perspektivet har valts då skyddet för företagshemligheter ska respektera både arbetstagarens rörlighet på arbetsmarknaden och arbetsgivarens skydd för företagshemligheter. Regleringen har analyserats mot tre av de gemensamma principer som kommissionen tagit fram i syfte att undersöka om direktivet bidrar till en mer flexibel och trygg arbetsmarknad och på så sätt förenklar för arbetstagare att byta anställning.

## 1.5 Material

För att utreda gällande rätt avseende skyddet för företagshemligheter har FHL använts. Vid arbetet har utöver FHL förarbeten, doktrin och praxis använts. Den praxis som använts kommer huvudsakligen från Arbetsdomstolen, men även från Högsta domstolen och hovrätten. För att på ett tydligt sätt belysa den intresseavvägning som görs mellan arbetsgivarens och arbetstagarens rätt till viss information då en anställning avslutas har praxis lämpat sig väl.

Förutom svensk rätt har även EU-rätt använts för att besvara syfte samt frågeställning. Direktiv 2016/943/EU om skydd mot att icke röjd know-how och företagsinformation (företagshemligheter) olagligen anskaffas, utnyttjas och röjs har legat till grund för att presentera kommande reglering. Utöver detta har ett kommissionsmeddelande gällande flexicurity samt en rapport avseende arbetet med flexicurity i medlemsstaterna använts.

*Lagen om skydd för företagshemligheter – en kommentar och rättsöversikt* har utgjort den primära källan vid arbetet med denna uppsats. Även boken *Från anställd till konkurrent – lojalitetsplikt, företagshemligheter och konkurrensklausuler* och *Företagshemligheter – en*

*introduktion* har varit till stor hjälp för att få en övergripande blick över ämnet.

## 1.6 Avgränsning

Den frågeställning som ska besvaras i uppsatsen fokuserar på att utreda rättsläget med utgångspunkt i arbetstagarens mobilitet efter anställningen. Arbetstagarbegreppet utgår från FHL:s definition vilken omfattar alla anställda oavsett ställning inom verksamheten.<sup>5</sup> Uppsatsen kommer inte att beröra situationen kring uppdragstagare då det inte på ett relevant sätt går att inkludera dessa för att besvara frågeställningen. Inte heller styrelseledamöters ansvar gällande företagshemligheter kommer att belysas. Bestämmelserna kring företagsspioneri, samt sanktionssystemet enligt FHL kommer inte att beröras i denna uppsats.

## 1.7 Forskningsläge

Förhållandet mellan regleringen kring företagshemligheter och principen om flexicurity med fokus på arbetstagarens rörlighet på arbetsmarknaden har inte uppmärksamats inom den juridiska forskningen tidigare. Regleringen kring företagshemligheter har dock diskuterats utifrån flera juridiska områden så som arbetsrätt och immaterialrätt där Reinhold Fahlbeck och Bengt Domeij är två framstående professorer. Då denna uppsats till stor del fokuserar på ett direktiv från 2016 har det inte hunnit komma någon forskning gällande detta i skrivande stund. Direktivet kommer att implementeras i svensk rätt och då det saknas tidigare forskning kring den aktuella frågan ger det denna uppsats ett nyhetsvärde.

---

<sup>5</sup> Fahlbeck, s. 446.

## 1.8 Disposition

Framställningen inleds med en genomgång av principen om flexicurity. I uppsatsens tredje kapitel presenteras gällande rätt. Kapitlet inleds med en presentation av internationell rätt för att förklara bakgrunden till FHL. Efter detta presenteras definitionen av begreppet företagshemlighet, en förklaring av vad som utgör illojal konkurrens i anställningsförhållandet samt vad lojalitetsplikten innebär.

I det fjärde kapitlet sker en genomgång av hur den kommande regleringen ser ut, då med utgångspunkt i direktiv 2016/943/EU.

Inför det femte kapitlet har grundläggande information presenterats vilken krävs för att följa med i analysen. I det femte kapitlet analyseras bestämmelserna i FHL mot direktivet för att ta reda på vilka eventuella förändringar direktivet innebär för svensk rätt. Detta analyseras sedan mot principen av flexicurity för att avslutas i en slutsats vilken på ett tydligt sätt ska ge svar på syfte samt frågeställning.

## 2 Flexicurity

### 2.1 Inledning

Flexicurity är en integrerad strategi inom den europeiska arbetsrätten gällande utvecklingen av sysselsättningen på arbetsmarknaden. Ordet flexicurity är en sammanslagning av de två engelska orden flexibility och security. Flexibilitet och trygghet på arbetsmarknaden behöver inte utgöra varandras motsats. Nya former av flexibilitet och trygghet krävs för att främja individers anställbarhet och mobilitet på arbetsmarknaden.<sup>6</sup> 2007 publicerade kommissionen ett meddelande om gemensamma principer för EU:s medlemsstater gällande flexicurity i syfte att främja arbetet kring flexibilitet och trygghet på arbetsmarknaden.<sup>7</sup>

### 2.2 Innebörd

Begreppets två beståndsdelar, flexibilitet och trygghet, som utgör stommen i principen har skilda innebörder. Flexibiliteten syftar till att det ska finnas en rörlighet i anställningsförhållandet. Det innebär att arbetstagare på ett smidigt sätt ska kunna byta anställning och ha möjlighet att utvecklas inom sitt verksamhetsområde. Trygghet syftar istället till att arbetstagare ska känna en trygghet gällande sin anställning och att människor ska ges en möjlighet att utbilda sig. Trygghetsdelen avser även att hjälpa de personer som blivit av med sitt arbete att komma tillbaka till arbetsmarknaden. Slutligen ska det finnas en trygghet gällande att förse de som befinner sig på arbetsmarknaden med fortbildning och fortsatt kunskap.<sup>8</sup>

Flexicurity går att beskriva som en modell bestående av fyra komponenter vilka tillsammans ska skapa ökad sysselsättning på arbetsmarknaden. Dessa komponenter är: (1) flexibla och tillförlitliga

---

<sup>6</sup> Fakta-PM om EU-förslag 2006/07:FPM113.

<sup>7</sup> KOM(2007) 359.

<sup>8</sup> Ibid s. 5.

anställningsavtal, (2) övergripande strategier för livslångt lärande, (3) effektiva arbetsmarknadsåtgärder och (4) moderna sociala trygghetssystem. Det är med hjälp av dessa komponenter som medlemsstaterna ska utveckla reformer och andra verktyg för att skapa trygghet, tillväxt och flexibilitet på arbetsmarknaden.<sup>9</sup> OECD anser att de strategier och principer flexicurity uppmuntrar är ett bra sätt för medlemsstaterna att öka sysselsättningen på arbetsmarknaden. Vidare anser organisationen att en måttlig grad av de fyra komponenterna skapar en välavvägd modell för att nå en arbetsmarknad präglad av både flexibilitet och trygghet.<sup>10</sup>

## 2.3 Gemensamma principer för flexicurity

Kommissionen har tagit fram gemensamma principer vilka ska fungera som en referensram vid arbetet med flexicurity. De gemensamma principerna ska hjälpa medlemsstaterna att utveckla en strategi på nationell nivå för att uppnå en arbetsmarknad präglad av flexicurity.<sup>11</sup> Nedan presenteras tre utav dessa principer vilka kommer att analyseras mot bestämmelserna kring företags-hemligheter längre fram i uppsatsen.

### 2.3.1 Balans

Det ska råda en balans mellan rätt- och skyldigheter för arbetstagare och arbetsgivare. Uppnås denna balans innebär det att flexicurity är uppnått i detta avseende. Av det följer att arbetstagarnas rättigheter gällande trygghet ska vara i balans med arbetsgivarens skyldigheter avseende denna trygghet, och vice versa. Vidare följer att arbetstagarens rättigheter avseende rörlighet ska ligga i balans med de skyldigheter arbetsgivaren har i samma fråga.<sup>12</sup>

---

<sup>9</sup> KOM(2007) 359, s. 5.

<sup>10</sup> OECD, *Boosting Jobs and Incomes, Policy Lessons from Reassessing the OECD Jobs Strategy*, s 12 f.

<sup>11</sup> Dir. 2016/934/EU, s. 9 f.

<sup>12</sup> Ibid, jfr princip 2.

### **2.3.2 Intern och extern flexicurity**

Med intern flexicurity avses flexibilitet inom anställningen. Det innebär att arbetstagare ska ges möjlighet att utvecklas och utbildas inom sin anställning.<sup>13</sup> Extern flexicurity avser istället flexibilitet mellan olika företag och att arbetstagaren ska följas av en trygg omställning när denne byter arbete.<sup>14</sup>

### **2.3.3 Utpräglat förtroende**

Utöver ovan nämnda principer ska det finnas ett förtroende mellan de parter som finns på arbetsmarknaden. Samtliga parter ska vara beredda att ta sitt ansvar för att komma fram till en förändring och utarbeta lösningar för en hållbar arbetsmarknad.<sup>15</sup>

## **2.4 Flexicurity i Sverige**

Flexicurity syftar som ovan beskrivits till att öka sysselsättningen på arbetsmarknaden genom att öka flexibiliteten och tryggheten för arbetsmarknadens parter. Utifrån de fyra komponenter som flexicurity-modellen kan sägas bygga på ska medlemsstaterna utforma och genomföra de åtgärder som krävs för att nå upp till målen med flexicurity.<sup>16</sup> För att möjliggöra en mätning av medlemsstaternas prestationer avseende detta togs en förteckning med indikatorer fram.<sup>17</sup> Rapporten presenterades år 2013 och mätningarna startade efter kommissionsmeddelandet gällande flexicurity som presenterades 2007.<sup>18</sup> Utifrån en bedömning av dessa indikatorer placerade sig Sverige över medelsnittet gällande tre av fyra komponenter. Det var

---

<sup>13</sup> Dir. 2016/934/EU, s.15.

<sup>14</sup> Ibid, jfr princip 5.

<sup>15</sup> Ibid, jfr princip 7.

<sup>16</sup> Ibid.

<sup>17</sup> Flexicurity in Europe, Administrative Agreement, Final Report, s. 37 ff.

<sup>18</sup> Ibid, s. 13 ff.

endast gällande Sveriges genomförande kring moderna sociala trygghetssystem som Sverige placerade sig under medelsnittet.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> Flexicurity in Europe, Administrative Agreement, Final Report, s. 65 f.

## 3 Gällande rätt

### 3.1 Internationell rätt

Pariskonventionen för industriellt rättsskydd och TRIPS-avtalet reglerar skyddet för företagshemligheter på internationell nivå. Pariskonventionen stadgar i art. 10bis(3) ett förbud mot otillbörlig konkurrens. Artikeln har tolkats som en skyldighet för de anslutna staterna till Pariskonventionen att införa ett skydd gällande illojal konkurrens.<sup>20</sup> Konventionen sägs vara det äldsta skyddet för industriellt rättsskydd och skrevs under i Paris redan i slutet av 1800-talet och omfattar idag omkring 170 länder, däribland Sverige.<sup>21</sup> Det är främst patent, varumärkesrätt och andra immaterialrättsliga rättigheter som skyddas genom konventionsbestämmelserna, men även ett skydd kring illojal konkurrens finns. Konventionens huvudprincip är den om nationell behandling vilken innebär att alla medlemsstater ska erbjudas samma skydd. Skyddet får inte vara starkare för nationella företag än för utländska.<sup>22</sup>

Det var först genom TRIPS-avtalet som företagshemligheter uttryckligen uppmärksammades inom internationell rätt. Genom avtalet stadgades att ett skydd gällande företagshemligheter var viktigt för handeln samt för själva näringsverksamheten. Art. 39.2 i avtalet stadgar att det ska finnas en laglig möjlighet att skydda information inom en verksamhet om den uppfyller kraven i art. 39.2 (a)-(c). Det innebär att det ska handla om hemlig information vilken inte är lättillgänglig för obehöriga. Informationen ska dessutom ha ett kommersiellt värde i och med att den hålls hemlig. Slutligen ska näringsidkaren vidtagit rimliga åtgärder för att hålla informationen hemlig.<sup>23</sup> Sverige är ansluten till WTO sedan 1995 och därför bunden av bestämmelserna i TRIPS-avtalet.<sup>24</sup>

---

<sup>20</sup> Domeij, s. 76.

<sup>21</sup> WIPO, Administered Treaties, Contracting Parties, Paris Convention, <[http://www.wipo.int/treaties/en/ShowResults.jsp?lang=en&treaty\\_id=2](http://www.wipo.int/treaties/en/ShowResults.jsp?lang=en&treaty_id=2)>, besökt 2016-11-09.

<sup>22</sup> Domeij, s. 76 f.

<sup>23</sup> Ibid, s. 78.

<sup>24</sup> Prop. 1994/95:35, s. 12.



Pariskonventionen, men framförallt TRIPS-avtalet, stadgar att de anslutna staterna ska anta ett skydd gällande företagshemligheter på nationell nivå. Bestämmelserna stadgar inte hur detta skydd ska se ut, varför skyddet för företagshemligheter skiljer sig åt mellan olika stater. Dessutom är det endast stater som anslutit sig till avtalen som omfattas av detta.<sup>25</sup> Sverige anser sig ha uppfyllt dessa krav genom instiftandet av FHL.<sup>26</sup>

## **3.2 Nationell rätt**

Lag (1990:409) om skydd för företagshemligheter ersatte den tidigare lagen (1931:152) med vissa bestämmelser om illojal konkurrens. Syftet med införandet av FHL var att uppfylla de internationella krav som fanns på området avseende skydd för företagshemligheter.<sup>27</sup>

### **3.2.1 Definition av begreppet företagshemlighet**

Enligt gällande svensk rätt definieras begreppet företagshemlighet i 1 § FHL. Det ska gälla information i en näringsidkares rörelse som är hemlig och om denna information röjs ska det innebära en skada för näringsidkaren i konkurrenshänseende. För att förstå innebörden av begreppet företagshemlighet måste det först konstateras vilken information som omfattas av 1 § FHL. När detta är konstaterat ska kravet på anknytning, kravet på hemlighållande och slutligen skaderekvisitet förklaras vilka i tur och ordning kommer att presenteras i den följande texten.

#### **3.2.1.1 Information**

Begreppet information i FHL har samma betydelse som i vanligt språkbruk.<sup>28</sup> Den information som avses inkluderar alla typer av uppgifter oberoende på

---

<sup>25</sup> Wainikka, *Företagshemligheter – en introduktion*, s.14.

<sup>26</sup> Domeij, s. 77.

<sup>27</sup> Prop. 1987/88:155, s.1.

<sup>28</sup> Aspegren, [lag (1990:409) om skydd för företagshemligheter, kommentaren till 1 §, not 1].

komplexitet.<sup>29</sup> Det är dock endast information som går att kommunicera som omfattas. För att FHL ska skydda informationen krävs det att den röjs varför informationen måste gå att kommunicera för att möjliggöra detta. Vidare talas det om tre typer av information: kommersiell, administrativ samt teknisk information.<sup>30</sup> Det finns inget formkrav på informationen för att utgöra en företagshemlighet i lagens mening.

### **3.2.1.2 Affärs- eller driftsförhållande i näringsidkarens rörelse**

Viktigt vid bedömningen av vad som utgör en företagshemlighet är att informationen som näringsidkaren vill hålla hemlig, och därmed skydda genom FHL, ska ha en koppling till näringsverksamheten. Det innebär att det ska finnas en anknytning mellan informationen och näringsverksamheten i det specifika företaget.<sup>31</sup> Frågan huruvida information rör personligt kunnande, eller näringsidkarens drift- eller affärsförhållande får en avgörande betydelse rörande tillämpligheten av FHL. Erfarenhet från hederligt arbete anses inte ha sådan anknytning till näringsverksamheten som lagen kräver.

I praxis har *JAHAB-målet* belyst frågan i FHL gällande kravet på att informationen ska gälla affärs- eller driftsförhållandet.<sup>32</sup> Det konstaterades i rättsfallet att anknytningsfrågan ska bedömas i enlighet med förarbetena och att anknytningskravet ställs relativt lågt. Informationen ska på ett eller annat sätt ha en koppling till näringsverksamheten för att rekvisitet ska anses uppfyllt. Att kravet ställs lågt innebär att mer information omfattas. Likväl idéer som mer konkret information gällande näringsverksamheten kan utgöra en företagshemlighet i lagens mening.<sup>33</sup> Avgörande för frågan är därför, i enlighet med både förarbeten och praxis, att det finns en anknytning mellan den aktuella information och arbetsgivaren.<sup>34</sup>

---

<sup>29</sup> Prop. 1987/88:155, s. 34.

<sup>30</sup> Wainikka, s. 20 ff.

<sup>31</sup> Prop. 1987/88:155 s. 34.

<sup>32</sup> NJA 1998 s. 633.

<sup>33</sup> Prop. 1987/88:155 s. 34 f.

<sup>34</sup> Fahlbeck, s. 307 f.

### 3.2.1.3 Hemlighållande

Utöver information vilken har en koppling till den bestämda verksamheten krävs att informationen hålls hemlig. Var gränsen kring det vidsträckta begreppet information dras, avgörs med hjälp av paragrafens övriga rekvisit. Anledningen till det är att det inte enbart genom att klassa något som information går att avgöra huruvida FHL är tillämplig eller ej. Syftet med detta är att på ett objektivt sätt avgöra vilken information som är skyddsvärd. Avgörande för huruvida viss information utgör en företagshemlighet eller inte bedöms utifrån det enskilda fallet, baserat på de kriterier 1 § FHL ställer upp. Kravet på att bedöma informationen i det enskilda fallet för att fastställa huruvida det utgör en företagshemlighet bekräftas även i praxis.<sup>35</sup> Viktigt att påpeka är att skyddet för att hålla viss information hemlig gäller utan tidsbegränsning.<sup>36</sup>

Kravet att informationen ska hållas hemlig har en relativ innebörd.<sup>37</sup> Kravet innebär att informationen ska stanna inom en begränsad och sluten krets. Huruvida denna krets utgörs av alla anställda på ett mindre företag, eller delas mellan flera näringsidkare har ingen avgörande betydelse.<sup>38</sup> Näringsidkaren kan själv påverka vilken information som ska anses utgöra en företagshemlighet i dennes verksamhet. Observera dock att någon presumtion att informationen utgör en företagshemlighet, baserat på att den hålls hemlig, inte ska dras.<sup>39</sup>

Ett ytterligare krav enligt 1 § FHL är att näringsidkaren aktivt ska försöka hålla informationen hemlig. Detta aktiva handlande ska ses både ur ett objektivt och ett subjektivt perspektiv. Detta innebär utifrån den subjektiva bilden att näringsidkaren avser att hålla informationen hemlig. Det objektiva rekvisitet avser däremot att det står klart för arbetstagarna att det finns ett intresse av att hålla informationen hemlig. Något specifikt krav på att arbetsgivaren ska vidta specifika åtgärder för att tydliggöra detta för arbetstagarna saknas. Det bör ligga i näringsidkarens intresse att det objektiva

---

<sup>35</sup> Fahlbeck, s. 299 ff.

<sup>36</sup> Ibid. s. 316.

<sup>37</sup> Prop. 1987/88:155, s. 35.

<sup>38</sup> Fahlbeck, s. 317 f.

<sup>39</sup> Ibid, s. 315.

rekvisitet är uppfyllt och att det står klart för arbetstagaren vad som gäller. Det är arbetsgivaren som orsakas skada om det objektiva rekvisitet inte står klart och företagshemligheten sprids.<sup>40</sup>

Kravet på näringsidkarens ambition att hålla informationen hemlig ställs ändå relativt lågt. Detta tydliggörs genom praxis där domstolen gång på gång konstaterat att det inte finns något formkrav för hur näringsidkaren ska meddela att informationen ska hållas hemlig.<sup>41</sup> Näringsidkarens rätt till en företagshemlighet förfaller då informationen blir allmänt känd.<sup>42</sup>

### **3.2.1.4 Skada i konkurrenshänseende**

Ovan har konstaterats att det för att utgöra en företagshemlighet i enlighet med 1 § FHL ska röra sig om information, vilken har en koppling till näringsverksamheten och att denna information ska hållas hemlig. Utöver vad som presenterats ovan ska ett röjande av den företagsspecifika informationen medföra skada för näringsidkaren. Med skada avses här skada i konkurrenshänseende och därmed vad som typiskt sett ämnar skada en verksamhet. Det innebär att informationen måste ha ett värde för näringsidkaren. Något krav på ytterligare skada i det enskilda fallet finns inte.<sup>43</sup> Skadan ska innebära att verksamhetens konkurrensförmåga försämras. Syftet är att FHL endast ska skydda sådan information som har betydelse för näringsidkaren när denne konkurrerar på marknaden.<sup>44</sup> Viktigt att tillägga är att det endast är sådan konkurrens vilken är förenlig med en sund konkurrens på marknaden som avses i lagen.<sup>45</sup> Information som utgör personligt kunnande faller utanför FHL. Det betyder att personligt kunnande inte klassas som en företagshemlighet och därför inte faller under det lagstadgade skyddet för företagshemligheter.<sup>46</sup> Det kan vara svårt att dra en gräns mellan

---

<sup>40</sup> Fahlbeck, s. 323.

<sup>41</sup> RH 2002:11.

<sup>42</sup> Prop. 1987/88/155, s. 35.

<sup>43</sup> Ibid, s. 36ff.

<sup>44</sup> Aspegren [lag (1990:409) om företagshemligheter, kommentaren till 1 §, not 6].

<sup>45</sup> Fahlbeck, s. 329.

<sup>46</sup> Ibid, s. 311.

personligt kunnande och företagsspecifik information och vad som därför faller inom respektive utanför FHL.<sup>47</sup>

Sammantaget går det att konstatera att definitionen av företagshemlighet i svensk rätt är ett vidsträckt begrepp, varför gränsen kring vad som är personligt kunnande och en företagshemlighet inte alltid är enkel att dra.<sup>48</sup>

### **3.2.2 Obehörigt angrepp**

För att det ska vara fråga om angrepp i FHL:s mening krävs det att det är ett angrepp som faller in under ansvarsreglerna i lagen, dvs. det ska utgöra ett obehörigt angrepp vilket stadgas 2 § 1 st. FHL. Det är omdiskuterat i den juridiska litteraturen huruvida 2 § FHL ska anses utgöra en generalklausul eller inte, men slutsatsen tros bli att det inte utgör en sådan.<sup>49</sup> Angrepp i lagens mening omfattar tre begrepp: anskaffar, utnyttjar och röjer. Utöver kravet att det ska gälla ett angrepp krävs det att det är ett obehörigt sådant. Ett obehörigt angrepp innebär att samtycke att angripa informationen saknas från arbetsgivaren. Syftet med paragrafen är att förtydliga att FHL inte ska stå i vägen för yttrandefrihet och en fri debatt.<sup>50</sup>

### **3.2.3 Uppsåtligt eller oaktsamt utnyttjande eller röjande av en företagshemlighet**

I 7 § FHL regleras situationen om en arbetstagare avslöjar en företagshemlighet under eller efter sin anställning. Vad som gäller under en anställning regleras i 7 § 1 st. FHL. När en anställning upphört och det istället är fråga om en tidigare arbetstagare blir 7 § 2 st. tillämpligt. Efter anställningen tillkommer ett krav på att synnerliga skäl ska föreligga.<sup>51</sup> Reglerna om skydd för företagshemligheter finns till för att skydda en sårbar arbetsgivare, men också för att tydliggöra vilken rätt arbetstagare har till viss

---

<sup>47</sup> SOU 2008:63, s. 90.

<sup>48</sup> Wainikka, s 46f.

<sup>49</sup> Jfr. Fahlbeck, s. 330 f; Wainikka, s. 43.

<sup>50</sup> Aspegren [lag (1990:409) om skydd för företagshemligheter, kommentaren till 2 § 1 st., not 8].

<sup>51</sup> Domeij, s. 150 ff.

information.<sup>52</sup> Under pågående anställning kommer arbetstagare dagligen i kontakt med information på företaget. Bestämmelsen i 7 § stadgar att det är information vilken arbetstagaren kommit i kontakt med genom sitt arbete, vilken denne ska ha insett, eller bort inse, att den inte fick avslöjas.<sup>53</sup>

Efter anställningen förändras läget mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Arbetstagaren har rätt att behålla all information som utgör personligt kunnande, men ska ”lämna kvar” den information vilken arbetsgivaren anser utgör en företagshemlighet och vilken därför tillhör näringsverksamheten. Arbetstagaren får endast ta med sig memorerad kunskap ut från företaget. Nedtecknad information eller sammanställningar av annan information är inte tillåten att ta med sig. Bryter arbetstagaren mot detta förbud har arbetstagaren även brutit mot sin lojalitetsplikt.<sup>54</sup>

Den information som arbetstagaren besitter utgör en av de viktigaste delarna i arbetsgivarens näringsverksamhet. Denna tillgång utgör samtidigt det största hotet mot verksamheten i och med att det är arbetstagaren som kan sprida denna hemliga information utanför verksamheten. Information som på ett otillåtet sätt lämnar verksamheten kan vändas i konkurrens mot arbetsgivaren. Det är endast om informationen lämnar näringsverksamheten på ett otillbörligt sätt arbetsgivaren kan skyddas genom FHL.<sup>55</sup>

Situationen då en arbetstagare lämnar sin anställning och frågan om situationen utgjort ett brott mot FHL belyses framförallt i två rättsfall från Arbetsdomstolen.<sup>56</sup> I det första fallet konstaterade AD att det utgjorde ett brott mot FHL då arbetstagaren startat ett eget bolag inom samma bransch som sin tidigare arbetsgivare och skickat information om detta till den tidigare arbetsgivarens kunder. Arbetstagaren hade på så sätt utnyttjat de kundregister som denne haft tillgång till i sin tidigare anställning. Situationen klassades som ett uppsåtligt utnyttjande av den tidigare arbetsgivarens företagshemlighet (kundregistret). Den målsägande dömdes pga. detta till

---

<sup>52</sup> Wainikka, s. 52.

<sup>53</sup> Aspegren [lag (1990:409) om skydd för företagshemligheter, kommentaren till 7 § 1 st. not 19].

<sup>54</sup> Fahlbeck, s. 314.

<sup>55</sup> Ibid.

<sup>56</sup> AD 2010 nr 27, AD 2013 nr 24.

skadestånd för röjande av företagshemlighet. AD fann att rekvisiten i 7 § 1st. samt 7 § 2 st. var uppfyllda.<sup>57</sup>

I det andra rättsfallet, *Factoring-målet*, var det fråga om en konkurrensklausul vilken gällde i ett år efter avslutad anställning. Under tiden då klausulen gällde var den tidigare arbetstagaren förhindrad att ta anställning eller starta en verksamhet vilken kunde komma att konkurrera med den tidigare arbetsgivarens verksamhet. Arbetsdomstolen konstaterade i målet att det var av stor vikt för arbetsgivaren att skydda sina kundkontakter, men att konkurrensklausulen i det aktuella målet gick långt utöver detta skydd. Klausulen ansågs hindra en marknadskonkurrens då arbetstagaren var bunden av konkurrensklausulen under ett års tid. AD konstaterade att kundregistret utgjorde en företagshemlighet i enlighet med FHL även i detta mål.<sup>58</sup>

Viktigt att poängtera vid en bedömning av praxis är att det är omständigheterna i det enskilda fallet som avgör huruvida FHL är tillämplig eller ej. Just kundlistor är ett typiskt exempel i praxis som ofta klassas som en företagshemlighet då listorna innehåller information kopplad till näringsverksamheten. Samtliga rekvisit i 1 § FHL måste vara uppfyllda och bedömdas utifrån det enskilda fallet för att kunna avgöra hur kundlistorna ska bedömas.<sup>59</sup>

### 3.2.4 Lojalitetsplikt

Det är endast obehöriga angrepp på företagshemligheter som omfattas av FHL vilket stadgas i lagens andra paragraf. Är det fråga om ett behörigt angrepp inträder en ansvarsfrihet in för den som avslöjat informationen samt den som eventuellt spridit uppgifterna vidare. Det är av stor vikt för arbetsgivaren samt arbetstagaren att veta i vilka situationer det är tillåtet att sprida sådan hemlig information samt vilka regler som gäller i anställningsförhållandet både under och efter anställningen. Det är här lojalitetsplikten träder in.<sup>60</sup>

---

<sup>57</sup> AD 2010 nr 27.

<sup>58</sup> AD 2013 nr 24.

<sup>59</sup> Fahlbeck, s. 301–304.

<sup>60</sup> Nicander, JT 1995–96 s. 38 ff.

Huvudregeln är att en arbetstagare ska visa lojalitet till sin arbetsgivare. Detta följer som en allmän arbetsrättslig princip vilken har fastställts i arbetsdomstolen. Domstolen har konstaterat att arbetstagarens position inom företaget har en avgörande roll för hur långtgående lojalitetsplikten ska vara.<sup>61</sup> Desto högre position arbetstagaren har, desto högre krav på lojalitetsplikt kan arbetsgivaren ställa och förvänta sig.

Mellan parterna i ett anställningsförhållande råder en ömsesidig lojalitetsplikt. Lojalitetsplikten regleras genom anställningsavtal, vilket Arbetsdomstolen fastställt i två domar 2003.<sup>62</sup> Av lojalitetsplikten följer en tystnadsplikt, en upplysningsplikt och ett förbud att konkurrera med arbetsgivaren.<sup>63</sup> Arbetstagaren är skyldig att visa lojalitet till sin arbetsgivare och sätta dennes intressen framför sina egna i vissa situationer. Huruvida någon bryter mot denna lojalitetsplikt måste bedömas i det enskilda fallet.<sup>64</sup>

Under anställningen lyder arbetstagaren under tystnadsplikt, vilken oftast regleras genom kollektivavtal och anställningsavtal som en följd av lojalitetsplikten. Tystnadsplikten innebär att arbetstagaren inte ska avslöja information som hålls hemlig inom företaget. Mot denna tystnadsplikt ställs ofta den grundlagsskyddade yttrandefriheten.<sup>65</sup> Trots att tystnadsplikten är av stor vikt för bevarandet av företagshemligheter reglerar FHL inte närmare något om tystnadsplikt. När anställningen avslutas upphör som huvudregel lojalitetsplikten enligt 7 § 2st. FHL. Arbetsgivaren kan fortsatt avtala om lojalitetsplikt och efterföljande tystnadsplikt efter anställningens upphörande genom konkurrensklausuler och liknande.

Många av de företagshemligheter som finns inom en näringsverksamhet har utvecklats eller uppkommit genom de anställda. Av detta följer att arbetsgivaren inte alltid känner till viss information som bör utgöra en företagshemlighet. Propositionen till FHL föreskriver att arbetsgivaren som huvudregel har rätt till information som arbetstagaren tar fram i sin anställning oavsett om arbetsgivaren känner till informationen till en början eller inte. Avgörande för situationen är att arbetsgivaren på något sätt

---

<sup>61</sup> AD 1977 nr. 223.

<sup>62</sup> AD 2003 nr 21, AD 2003 nr. 84.

<sup>63</sup> Fahlbeck, s. 129.

<sup>64</sup> Wolk, 176 ff.

<sup>65</sup> Domeij, s. 25.



tydliggjort att information av ett visst slag ska hållas inom den slutna gruppen.<sup>66</sup> Informationen som avses här kan vara allt från marknadsföringsstrategier till ny kunskap vilken en forskningsavdelning tagit fram.<sup>67</sup>

---

<sup>66</sup> Prop. 1987/88:155, s. 36.

<sup>67</sup> Fahlbeck, s. 313.

## 4 Kommande reglering

### 4.1 Bakgrund

Det finns skillnader mellan medlemsstaternas lagstiftning gällande företagshemligheter, bl.a. med anledning av de internationella regler som finns på området. Samtliga medlemsstater är anslutna till TRIPS-avtalet.<sup>68</sup> Skyddets omfattning är olika strängt och definitionen av vilken information som utgör en företagshemlighet ser olika ut i medlemsstaterna. Det saknas dessutom en gemensam reglering vid olagligt anskaffande, utnyttjande eller röjande av sådan information.<sup>69</sup> Unionsbestämmelser avseende detta anses lämpligt då det skulle säkerställa en tillräcklig och enhetlig möjlighet till civilrättslig prövning.<sup>70</sup>

Ett förslag från EU-kommissionen att skapa en harmoniserad lagstiftning gällande företagshemligheter kom redan 2013. Förslaget fick dock mycket stark kritik med anledning av att många frågor inte ansågs lösta. Förslaget ändrades och i april 2016 röstade kommissionen ja till ett antagande av ett direktiv gällande företagshemligheter.<sup>71</sup> Medlemsstaterna ska införliva detta direktiv i sin lagstiftning senast den 9 juni 2018 varför bland annat Sverige kan komma att behöva uppdatera skyddet gällande företagshemligheter.<sup>72</sup>

### 4.2 Allmänna bestämmelser

Syftet med harmoniseringen är skapa ett större och ett gemensamt skydd för röjande av företagshemligheter. Direktivet syftar till att minska osäkerheten som många företag upplever med anledning av att skyddet skiljer sig åt

---

<sup>68</sup> Direktiv 2016/943/EU, preambel (5).

<sup>69</sup> Ibid., preambel (6).

<sup>70</sup> Ibid., preambel (10).

<sup>71</sup> Domeij, s. 79–80.

<sup>72</sup> Direktiv 2016/943/EU, art. 19.

mellan medlemsstaterna.<sup>73</sup> Vidare ska direktivet inte inskränka människors rätt till yttrandefrihet vilken utgör en grundlagsskyddad rättighet i svensk lag som regleras genom YGL.<sup>74</sup> Art. 1(3) i direktivet föreskriver att ingenting i direktivet ska utgöra en grund för att begränsa arbetstagares rörlighet på arbetsmarknaden. Vidare anføres att arbetstagaren ska få använda sådan information som inte klassas som företagshemlighet i enlighet med direktivet, arbetstagaren ska få använda sådan erfarenhet och sådana färdigheter som denne skaffat sig under sin anställning och direktivet ska inte ligga till grund för att hindra detta. Av direktivet framgår slutligen att direktivet inte ska ligga till grund för ytterligare begränsningar i anställningsavtal avseende arbetstagarens rörlighet, utöver vad som redan framgår av unions- eller nationell rätt.<sup>75</sup>

### 4.3 Definitionen av företagshemlighet

I direktiv 2016/943/EU regleras definitionen av företagshemligheter i art. 2(1) vilken fastslår att en företagshemlighet är en sådan om den uppfyller samtliga rekvisit i art. 2(1). Det innebär att företagsinformationen ska vara hemlig, och att hemlighållandet ska bidra till att informationen har ett kommersiellt värde samt att det vidtagits rimliga åtgärder för att hålla den hemlig. Företagsinformationen når därmed inte upp till direktivets krav om informationen är allmänt känd eller lättillgänglig för personer inom de kretsar som normalt hanterar sådan information.

Den information som avses i direktivet är endast information av betydelse för verksamheten. Information vilken arbetstagare skaffar sig genom erfarenhet och utövande av sitt arbete faller inte in under definitionen i art. 2(1). Kravet på att informationen ska hållas hemlig innebär såldes att

---

<sup>73</sup> Se Europeiska kommissionen, Trade secrets <[https://ec.europa.eu/growth/industry/intellectual-property/trade-secrets\\_sv](https://ec.europa.eu/growth/industry/intellectual-property/trade-secrets_sv)>, besökt 2016-12-20.

<sup>74</sup> Ibid.

<sup>75</sup> Dir. 2016/943/EU, art. 1(3) a-c.

informationen inte ska vara allmänt känd eller lättillgänglig för personer som normalt hanterar sådan information.<sup>76</sup>

Det andra rekvisitet säger att informationen ska ha ett kommersiellt värde på grund av att den hålls hemlig. Detta är viktigt för näringsverksamheten i konkurrenshänseende.<sup>77</sup> Hemlighållandet används som ett verktyg av företagets konkurrenskraft på marknaden.<sup>78</sup> Information av kommersiellt värde omfattar kundinformation, teknisk kunskap och annan information som rör det affärsmässiga. Syftet med att hålla sådan information hemlig följer av näringsverksamhetens möjlighet att vara konkurrenskraftig på marknaden. Både stora och små företag värdesätter information med ett kommersiellt värde och för en mindre verksamhet är det än viktigare att sådan information inte sprids utanför den slutna kretsen. Företagshemligheterna utgör därför en avgörande del för verksamhetens konkurrenskraft på marknaden.<sup>79</sup>

Direktivet ställer slutligen krav på att näringsidkaren ska vidta rimliga åtgärder för att hålla informationen hemlig. Detta framgår av art. 2(1)(c) i direktivet. Kravet kan tolkas som att arbetsgivaren måste ha vidtagit juridiska eller tekniska åtgärder för att hålla informationen hemlig. Det bör tolkas som ett objektiva rekvisit att rimliga åtgärder ska ha utförts. Det innebär att det ska framgå för arbetstagaren att den specifika informationen ska hållas inom den slutna gruppen.<sup>80</sup>

## 4.4 Krav på obehörigt anskaffande

Lagligt anskaffande av företagshemligheter utgör inte något brott i direktivets mening, se art. 3. Anskaffandet ska anses lagligt om det skett i enlighet med ett av direktivets uppräknade alternativ. Olagligt anskaffande, utnyttjande och röjande av företagshemligheter regleras i art. 4. Bestämmelsen stadgar att medlemsstaterna ska se till att den som innehar en företagshemlighet ska ges rätten att ansöka om åtgärder för att förhindra eller få ersättning för att

---

<sup>76</sup> Direktiv 2016/943/EU, preambel (14), jfr art. 2(1)(a).

<sup>77</sup> Ibid.

<sup>78</sup> Ibid, preambel (2).

<sup>79</sup> Ibid.

<sup>80</sup> Domeij, s. 125.

informationen olagligen anskaffas, utnyttjas eller röjs.<sup>81</sup> Samtliga bestämmelser i art. 4 anger att det ska saknas samtycke från den som innehar informationen att någon anskaffar, utnyttjar eller röjer informationen för att det ska anses otillåtet.

Anskaffande av företagsinformation är olagligt om personen obehörigen skaffar sig tillgång eller kopierar sådan information, alternativt skaffar sig informationen på annat sätt som anses strida mot god affärssed.<sup>82</sup> Utnyttjande eller röjande av sådan information som skyddas av direktivet måste uppfylla minst ett av villkoren i art. 4.3. Det ska röra sig om olagligt anskaffande, brott mot sekretessavtal och dylikt, eller brott mot utnyttjande av sådan information vilket regleras genom särskilt avtal.

---

<sup>81</sup> Dir. 2016/943/EU art. 4.1.

<sup>82</sup> Ibid, art. 4.2.

## 5 Analys

Ovan har uppsatsen definierat begreppet företagshemlighet i svensk respektive EU-rätt och redogjort för det rättsliga skyddet för företagshemligheter. Utöver det har det redogjorts för principen om flexicurity och syftet med den. Analysen inleds med att diskutera hur jag tror att direktivets effekt på svensk gällande rätt kommer att visa sig. När detta är fastställt analyseras förändringen mot tre utvalda principer som kommissionen fastställt för att guida medlemsstaterna i sitt arbete med flexicurity. Detta ska analyseras med bakgrund av hur direktivet kommer att inverka på arbetstagares möjlighet att byta anställning.

### 5.1 Direktivets inverkan på svensk rätt

Teknikutvecklingen kan ha bidragit till ökad lättillgänglighet för arbetstagare att utnyttja företagshemligheter. I samband med detta ökar arbetsgivarens sårbarhet. En ökad lättillgänglighet kring företagshemligheter leder till större risk för arbetsgivaren att dennes hemliga information sprids. Detta kan i sin tur skada verksamheten i konkurrenshänseende. FHL har funnits sedan början av 1990-talet och teknikens framsteg sedan dess har varit enorma, och trots detta har lagen i princip sett likadan ut sedan införandet. En implementering av direktivet kan därför komma att tvinga fram en uppdatering av FHL på ett sätt som anpassar bestämmelserna till det informationssamhälle vi lever i idag.

#### 5.1.1 Anknytningsreksivitet

FHL innehåller ett anknytningsrekvisit vilket innebär att endast sådan information som har en koppling till affärs- eller driftsförhållande skyddas av lagen. Direktivet föreskriver att information som uppfyller rekvisiten i art. 2(1) ska skyddas av direktivet. Direktivet anger att informationen ska ha ett kommersiellt värde. För att informationen ska ha ett kommersiellt värde för

verksamheten måste det finnas en koppling mellan informationen och företagets verksamhet. Både FHL och direktivet innehåller således ett krav på att det ska finnas en anknytning mellan den skyddsvärda informationen och verksamheten. Jag anser att direktivet med sin något otydliga ordalydelse i art. 2(1)(b) kan komma att innefatta mer information än den nuvarande definitionen i FHL. Frågan om var gränsen mellan företagsspecifik och därmed skyddsvärd information går i förhållande till kunskap en arbetstagare skaffat sig genom erfarenhet och utövande av sitt yrke kan bli mer svårtolkad än innan med anledning av direktivets krav på att informationen har kommersiellt värde istället för informationen ska gälla affärs- eller driftsförhållandet.

### **5.1.2 Kravet på hemlighållande**

Kravet på hemlighållande avseende företagshemligheter finns representerat i både FHL och direktivet. Ändamålet bakom bestämmelserna är desamma då både direktivet och FHL syftar till att uppfylla kraven avseende skydd för företagshemligheter som TRIPS-avtalet uppställer. Direktivet ställer högre krav på den som avser att hålla informationen hemlig genom att införa ordalydelsen från TRIPS-avtalet.

Direktivet inför att den som lagligen kontrollerar informationen ska vidta rimliga åtgärder för att hålla den hemlig. Kravet i FHL har endast varit att informationen ska hållas hemlig av näringsidkaren. Jag tror därmed att direktivet kommer att medföra strängare krav på den som avser att hålla informationen hemlig. Vidare anser jag att kravet att vidta rimliga åtgärder för att hålla viss information hemlig kan komma att medföra en större tydlighet avseende vilken information näringsidkaren faktiskt vill bevara inom näringsverksamheten. Idag saknas formkrav på hur detta ska göras varför ett strängare krav borde medföra tydligare handlande från näringsidkarens håll.

### 5.1.3 Fritt meningsutbyte

Vidare ska direktivet inte inskränka människors rätt till yttrandefrihet. Detta innebär att arbetstagare fortsatt ska ha en rättighet att avslöja brott och andra missförhållanden på arbetsplatsen, trots att det kan föreligga ett skydd gällande företagshemligheten. Sverige uttryckte redan i samband med ett förslag om införande av ett direktiv gällande företagshemligheter att ett skydd gällande företagshemligheter på EU-nivå inte får komma att inskränka den yttrandefrihet som finns.<sup>83</sup> Även i den utredning som ska presenteras i början av 2017 framgår vikten av att direktivet inte får inskränka på yttrandefriheten. Det framgår även att yttrandefriheten ska värderas högre än skyddet för företagshemligheter i vissa situationer. Med bakgrund av detta står det enligt mig klart att direktivet inte kommer att innebära någon förändring avseende yttrandefrihet utan istället uppmuntra till fortsatt fritt meningsutbyte.

### 5.1.4 Sammanfattning

Sammanfattningsvis konstateras att direktivet kommer att ge begreppet företagshemlighet en utvidgad innebörd och på så sätt omfatta mer information än vad som tidigare gjorts i FHL. Direktivet har fått kritik för att begreppet företagshemlighet är väldigt brett och för att det saknar bestämmelser som gynnar arbetstagaren att byta anställning. Det kommer att ställas högre krav på den som avser att hålla information hemlig jämfört med tidigare då direktivet inför en bestämmelse som säger att den som skyddar informationen ska vidta rimliga åtgärder för att hålla den hemlig. Utöver detta kommer direktivet inte att medföra några inskränkningar i yttrandefriheten. Skyddet för företagshemligheter kommer att bli tydligare och gynna både arbetsgivaren och arbetstagaren.

---

<sup>83</sup> Jfr avsnitt 4.2.



## **5.2 Rättsläget i förhållande till principen om flexicurity**

### **5.2.1 Inledning**

För att direktivets inverkan på svensk rätt ska vara förenlig med principen om flexicurity krävs det att rättsläget gynnar flexibilitet och trygghet för arbetsmarknadens parter. För att bedöma detta kommer rättsläget att analyseras mot bakgrund av tre av kommissionen framtagna principer som har beskrivits ovan. Analysen kommer sedan kortfattat att summera hur den kommande regleringen förhåller sig till principen om flexicurity.

### **5.2.2 Balans**

Direktivet kan i sin helhet innebära att svensk rätt konkretiseras och uppdateras i fråga om företagshemligheter. Arbetstagaren ges i direktivet en rätt att behålla sådan information denne skaffat sig genom sin anställning i fråga om erfarenhet och yrkesskicklighet, så kallat personligt kunnande. En sådan rätt aktualiseras först efter anställningens upphörande. I svensk rätt regleras skyddet mot uppsåtligt eller oaktsamt utnyttjandet eller röjande av en företagshemlighet efter anställningen i 7 § 2 st. Direktivet uppställer ett högre krav avseende skydd för arbetsgivarens företagshemligheter mot tidigare arbetstagare än vad FHL gör vilket beskrivits ovan.

Direktivet inför därmed ett högre krav på arbetsgivaren vilket kommer att underlätta för arbetstagaren då denne avslutar sin anställning. Idag finns det inga formkrav för hur arbetsgivaren ska hålla informationen hemlig. Direktivet medför större skyldigheter för arbetsgivaren avseende hemlighållandet av informationen. Högre krav på arbetsgivaren skapar också högre krav på arbetstagaren vilken i större omfattning borde inse vilken information arbetsgivaren avser att hålla hemlig. Förutsebarheten kommer därmed öka tryggheten för både arbetsgivaren och arbetstagaren efter anställningen då det kommer bli tydligare kring vilken information som hålls hemlig. Det ställs högre krav på arbetsgivaren vid en bedömning om

arbetstagaren insett, eller bort inse, vilken information arbetstagaren inte får avslöja. Det kommer därmed att uppstå en tydligare balans mellan parternas rätt- och skyldigheter.

### **5.2.3 Utpräglat förtroende**

De rättigheter respektive skyldigheter som kommer i fråga om företagshemligheter tydliggörs dessutom genom ett belysande av den lojalitetsplikt som följer av anställningen. Under anställningen kan denna balans sägas vara uppnådd, men hur förhåller sig detta efter anställningen? Finns det en jämvikt mellan arbetsgivarens och arbetstagarens rätt- och skyldigheter ökar också förtroendet mellan dem. Lojalitetsplikten faller med anställningens upphörande, men arbetsgivaren kan idag bibehålla en förlängd lojalitetsplikt med hjälp av konkurrensklausuler. Den förändring direktivet skapar genom att stärka skyddet för arbetsgivare efter anställningen borde kunna minska behovet av sådana och på så sätt skapa en större tilltro till lagen.

I ett av rättsfallen som det redogjorts för tidigare i uppsatsen var det fråga om en ett år lång konkurrensklausul. Konkurrensklausuler finns till för att skydda arbetsgivaren mot konkurrens med arbetstagaren. Klausulerna tyder på att det finns en låg grad av förtroende mellan parterna. Kan en minskning av användandet av konkurrensklausuler efter anställningen ske, på ett sådant sätt som direktivet borde medföra, kommer också ett utpräglat förtroende att växa fram mellan parterna. Parterna kommer att ha större tilltro till varandra och lita på att lagen skyddar dem båda genom att ge arbetsgivaren ett starkt skydd och uppmuntra arbetstagarens mobilitet.

Direktivet borde därför verka positivt för flexicurity på arbetsmarknaden i fråga om förtroendet mellan arbetsgivare och arbetstagare genom att minska användandet av konkurrensklausuler.

## 5.2.4 Intern och extern flexicurity

Intern flexicurity avser som ovan förklarat flexibilitet inom anställningen och företaget. Arbetstagaren ska ges möjlighet att inom företaget utbilda sig och skaffa sig mer relevant kunskap. Extern flexicurity rör istället flexibiliteten mellan olika företag, viken ska gynna en rörlig arbetsmarknad.<sup>84</sup> I fråga om företagshemligheter kan intern respektive extern flexicurity ställas mot varandra. Större inslag av intern flexicurity i arbetstagarens anställning bidrar till att arbetstagaren får tillgång till mer företagsspecifik information. En arbetstagare med mer kunskap utgör också ett större hot i fråga om avslöjande av företagshemligheter. Det innebär att intern flexicurity kan inskränka arbetstagarens rörlighet och därmed påverka extern flexicurity i fråga om företagshemligheter. Det måste hela tiden göras en avvägning mellan vad som gynnar respektive skyddar arbetstagaren och arbetsgivaren.

Med anledning av arbetsgivarens förstärkta skydd för företagshemligheter efter anställningen, uppstår en motsättning mellan detta skydd och arbetstagarens mobilitet på arbetsmarknaden som inte ska begränsas. Direktivet talar å ena sidan om att inte inskränka arbetstagarnas rörlighet på arbetsmarknaden, men samtidigt kommer direktivet att innebära en utvidgning av begreppet företagshemlighet och stärka skyddet kring företagshemligheter efter anställningens upphörande. Arbetstagarens möjlighet att byta arbete till en annan liknande verksamhet borde komma att inskränkas med anledning av detta. Genom att utvidga begreppet företagshemlighet kommer den information som kan klassas som erfarenhet och färdigheter från hedersamt yrkesutövande att minska. Samtidigt kommer en regleringen skapa en större förutsebarhet. Sammantaget kommer bestämmelserna i direktivet inte bidra till att intern flexicurity inverkar negativt på extern flexicurity och därmed arbetstagarens rörlighet på arbetsmarknaden.

---

<sup>84</sup> Jfr avsnitt 2.3.2 ovan.

## 6 Slutsats och avslutande diskussion

Utvärderingen av kommande rätt avseende företagshemligheter med fokus på arbetstagarens möjlighet att byta anställning, ställt mot principen om flexicurity har diskuterats ovan i analysen. En förändring av FHL kommer att ske med anledning av implementeringen av direktivet om skydd för företagshemligheter. Förutsebarheten avseende vilken information som utgör en företagshemlighet kommer att öka och på så sätt förenkla arbetstagarens steg över till en ny verksamhet. Trots att mer information kommer att omfattas av FHL ställs ett högre krav på arbetsgivaren att hålla informationen hemlig. Direktivet kommer att innebära en utvidgning av begreppet företagshemlighet, förändra arbetsgivarens möjlighet till konkurrensbegränsning efter en anställning och verka positivt för arbetstagarens rörlighet på arbetsmarknaden. De förändringar direktivet för med sig är därför positiva både sett utifrån trygghets- och flexibilitetsaspekten.

Av detta följer att ett införlivande av direktivet kommer att verka positivt för arbetstagarens möjlighet att byta anställning, sett utifrån principen om flexicurity.

# Käll- och litteraturförteckning

## Källor

### Offentligt tryck

Prop. 1987/88:155 – Förslag till lag om skydd för företagshemligheter.

Prop. 1994/95:35 – Sveriges anslutnings till Världshandelsorganisationen.

SOU 2008:63 – Förstärkt skydd för företagshemligheter.

Dir. 2016:38 – Skyddet för företagshemligheter.

Regeringskansliet Faktapromemoria 2013/14:FPM42, Direktivet om företagshemligheter (Justitiedepartementet).

Regeringskansliet Faktapromemoria 2006/07:FPM113, meddelande om flexicurity (Arbetsmarknadsdepartementet).

## Artiklar

Nicander, Hans, ”Lojalitetsplikt före, under och efter avtalsförhållanden”, i Juridisk Tidskrift 1995-96, s. 31.

## Elektroniska källor

WIPO-Administered Treaties, Contracting Parties, Paris Convention, <[http://www.wipo.int/treaties/en/ShowResults.jsp?lang=en&treaty\\_id=2](http://www.wipo.int/treaties/en/ShowResults.jsp?lang=en&treaty_id=2)>, besökt 2016-11-09.

Europeiska kommissionen, Trade secrets  
<[https://ec.europa.eu/growth/industry/intellectual-property/trade-secrets\\_sv](https://ec.europa.eu/growth/industry/intellectual-property/trade-secrets_sv)>,  
besökt 2016-12-20.

## Lagkommentarer

Aspegren, Jacob: [lag (1990:409) om företagshemligheter, kommentaren till 1 §, not 1], i Karnov, internet 2016-11-22.

Aspegren, Jacob: [lag (1990:409) om företagshemligheter, kommentaren till 1 §, not 6], i Karnov, internet 2016-11-22.

Aspegren, Jacob: [lag (1990:409) om företagshemligheter, kommentaren till 2 §, not 8], i Karnov, internet 2016-11-22.

Aspegren, Jacob: [lag (1990:409) om företagshemligheter, kommentaren till 7§ 1 st., not 19], i Karnov, internet 2016-11-24.

## EU-rätt

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, KOM (2013) 813 slutlig.

EUT C 226, 16.07.2014, Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén om ”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”.

European Commission, Flexicurity in Europe - Administrative Agreement, Final Report.

## Litteratur

Domeij, Bengt: *Från anställd till konkurrent: lojalitetsplikt, företagshemligheter och konkurrensklausuler*, Wolters Kluwer, 2016.

Fahlbeck, Reinhold: *Lagen om skydd för företagshemligheter – en kommentar och rättsöversikt*, Nordstedts Juridik, 2013, tredje upplagan.

Kleinman, Jan (2013), 'Rättsdogmatisk metod', i: Korling, Fredrik; Zamboni, Mauro: *Juridisk metodlära*, Studentlitteratur, 2013.

Wainikka, Christina: *Företagshemligheter – en introduktion*, Studentlitteratur, 2010.

Wolk, Sanna: *Arbetstagares immaterialrättigheter – rätten till datorprogram, design och uppfinningar m.m. i anställningsförhållanden*, Nordstedts Juridik, 2008, andra upplagan.

# Rättsfallsförteckning

## Högsta domstolen

NJA 1998 s. 633

## Hovrätten

RH 2002:11

## Arbetsdomstolen

AD 1977 nr 223

AD 2003 nr 21

AD 2003 nr 84

AD 2010 nr 27

AD 2013 nr 24