



JURIDISKA FAKULTETEN

VID LUNDS UNIVERSITET

Emma Koppe-Flodin

Visselblåsning och företagshemligheter

En studie av gällande rätt och rättsregler som kompromissverktyg

JURM02 Examensarbete

Examensarbete på juristprogrammet

30 högskolepoäng

Handledare: Mia Rönnmar

Termin: Hösttermin 2023

Innehåll

Summary	4
Sammanfattning	5
Förord.....	6
Förkortningar	7
1 Inledning	8
1.1 Bakgrund	8
1.2 Syfte, frågeställningar och avgränsningar	9
1.3 Metod, teori och material	10
1.3.1 Rättsdogmatisk metod.....	10
1.3.2 EU-rättslig och Europarättslig metod	12
1.3.3 Teori.....	13
1.3.4 Material.....	15
1.4 Begrepp.....	16
1.5 Forskningsläge.....	17
1.6 Disposition.....	19
2 Rättsligt ramverk för visselblåsning och tystnadsplikt.....	20
2.1 Kritikrätt och lojalitetsplikt	20
2.2 Yttrandefrihet och meddelarfrihet	21
2.3 Tystnadsplikt genom lag och avtal	23
3 Skydd för visselblåsning.....	26
3.1 Bakgrund	26
3.2 Visselblåsardirektivet	27
3.3 Den nya visselblåsarlagen	29
3.3.1 Inledande bestämmelser.....	29
3.3.2 Förutsättningar för att omfattas av skyddet	30
3.3.3 Skydd i form av ansvarsfrihet.....	31
3.3.4 Skydd mot hindrande åtgärder och repressalier.....	33
3.4 Intresset för skydd för visselblåsare i förarbeten och EU-direktiv 34	
3.4.1 Allmänintresset	34
3.4.2 Efterlevnad av EU-rätt och Europarätt	38
4 Skydd för företagshemligheter	41
4.1 Bakgrund	41
4.2 Företagshemlighetsdirektivet	41
4.3 Lagen om företagshemligheter	42
4.3.1 Inledande bestämmelser.....	42

4.3.2	Vad är en företagshemlighet?	43
4.3.3	Obehöriga angrepp på företagshemligheter	44
4.4	Intresset för skydd för företagshemligheter i förarbeten och EU-direktiv	46
5	Intressekonflikt och kompromiss mellan visselblåsning och sekretessavtal.....	51
5.1	Intressekonflikten mellan intresset för skydd för visselblåsning och intresset för skydd för företagshemligheter.....	51
5.2	Kompromissen mellan intresset för skydd för visselblåsning och intresset för skydd för företagshemligheter	52
6	Slutsatser och förslag på fortsatt forskning	57
	Käll- och litteraturförteckning.....	59

Summary

In this essay, I have examined how legislation on whistle blowing and trade secrets and the ways in which it has resulted in a compromise between two different interests. Based on this purpose, the following questions have been answered. How are whistleblowing and whistleblowers protected by current law? What are the fundamental interests that motivates the protection of whistleblowing and how are these reflected in preparatory work and EU directives? How is the protection of trade secrets regulated in current law? What are the fundamental interests that motivates the protection of trade secrets and how are these reflected in legislative history and EU directives? What is the conflict of interest that arise between the protection of whistle blowing and the protection of trade secrets, and what does it look like? What compromises are made between the interests protected by the Swedish Whistleblower Act (Lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden) and the Swedish Trade secrets Act (Lag (2018:558) om företagshemligheter)?

Using legal doctrinal method, EU legal method, European legal method, and a sociological theory of law, I have firstly determined the applicable law, and secondly, I have analysed the conflict of interest and the compromise between the underlying interests of the Whistleblower Act and the Trade Secrets Act.

As material this essay mainly relies on sources such as legislation, legislative history, precedents, and doctrine. Both EU law and European law have greatly influenced legislation regarding the employees' right to criticize their employers. Therefore, a significant part of the material used in this thesis consists of legal text and precedents the EU and Council of Europe.

Based on the review conducted of the conflicting interests that underlie legislation protecting whistleblowing and trade secrets respectively, as they appear in legislative history and EU directive, I have demonstrated the existence of a conflict between the two interests. As a final conclusion I have argued that when a compromise is made between the two, the protection of trade secrets must be restricted in favour to the protection of whistleblowing.

Sammanfattning

I denna uppsats har jag undersökt hur regleringen kring visselblåsning och företagshemligheter har inneburit en kompromiss mellan två olika intressen. Utifrån detta har följande frågor besvarats. Hur skyddas visselblåsning/visselblåsare i gällande rätt? Vilka intressen ligger bakom skyddet för visselblåsning och hur återges dessa i förarbeten och EU-direktiv? Hur regleras skyddet för företagshemligheter i förhållande till arbetstagare i gällande rätt? Vilka intressen ligger bakom skyddet för företagshemligheter och hur återges dessa i förarbeten och EU-direktiv? Hur ser intressekonflikten ut mellan skyddet för visselblåsning och skyddet för företagshemligheter? Hur ser kompromissen ut mellan visselblåsarlagens och lagen om företagshemligheters bakomliggande intressen?

Med hjälp av rättsdogmatisk metod, EU-rättslig metod, Europarättslig metod och en rättssociologisk teori om lagstiftning som kompromissverktyg har jag fastställt gällande rätt och analyserat intressekonflikten och kompromissen mellan visselblåsarlagens och lagen om företagshemligheters bakomliggande intressen.

Materialet i denna uppsats har i huvudsak utgjorts av lagstiftning, förarbeten, praxis och doktrin. Både EU-rätt och Europarätt har ett stort inflytande när det kommer till arbetstagares kritikrätt, därför utgörs en betydande del av materialet av lagtext och praxis från dessa.

För att besvara frågan om gällande rätt avseende skyddet för visselblåsning och företagshemligheter har jag återgett skyddet i visselblåsarlagen och lagen om företagshemligheter och det skydd som ges i annan lagstiftning, praxis och genom allmänna principer.

Utifrån en genomgång av intressena för skyddet av visselblåsning och företagshemligheter i förarbeten och EU-direktiv har jag visat att det finns en intressekonflikt och att skyddet för företagshemligheter får stå tillbaka för skyddet för visselblåsning i kompromissen mellan dem.

Förord

Jag vill rikta ett stort tack till min handledare, Mia Rönmar, för hennes outhärliga handledning och tröstande ord när jag behövt det.

Jag vill även tacka mina vänner för pepp och förståelse under uppsatsperioden. Ett särskilt tack vill jag rikta till min favoritjurist, Alise, vars genomläsning av uppsatsen jag inte hade klarat mig utan.

Tack!

Förkortningar

Art.	Artikel
EKMR	Europakonventionen för mänskliga rättigheter
EU	Europeiska unionen
Europadomstolen	Den europeiska domstolen för de mänskliga rättigheterna
RF	Regeringsformen
Prop.	Proposition
YGL	Yttrandefrihetsgrundlagen
TF	Tryckfrihetsförordningen

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Kan lagstiftning användas för att lösa konflikter och skapa kompromisser mellan olika samhällsintressen? Att rättsregler löser konflikter är knappast ett kontroversiellt påstående, men hur fungerar det som verktyg för att skapa kompromisser?

I en dom från Arbetsdomstolen år 1994 prövades hurvida en arbetstagarare skadat sin arbetsgivares företagshemligheter genom att överskrida sin kritikrätt. Arbetstagararen hade i en arbetsplatstidning, genom uttalanden i en kommunfullmäktigedebatt, genom uttalanden i ett radioprogram och i skrivelser till olika myndigheter uttryckt skarp kritik mot både sin arbetsgivare och arbetsplatsen. I domen prövades om arbetstagararen brutit mot den lojalitetsplikt han ska visa sin arbetsgivare eller om han hade agerat inom sin kritikrätt. Vid tiden när målet skulle avgöras fanns det varken särskilt mycket praxis eller lagar att grunda domen på. Rätten kunde konstatera att det arbetstagararen offentliggjort till stor del utgjordes av information som var av allmänintresse och att arbetsgivaren därför fick tåla viss kritik.¹

Det domen ovan ger uttryck för är den genomgående konflikten mellan två starka intressen som finns inom arbetsrätten. På den ena sidan har vi arbetstagararens rätt att både offentligt och internt kritisera sin arbetsgivare för missförhållanden på arbetsplatsen. På den andra sidan finns arbetsgivarens rätt att förvänta sig lojalitet från sina anställda. Domen är snart 30 år gammal och det har hänt mycket i lagstiftningen sedan dess. År 2021 kom en ny lag till skydd för visselblåsare² och 2017 en ny lag till skydd för företagshemligheter³. Båda lagarna har tagits fram till följd av direktiv från EU.⁴

¹ AD 1994 nr 79.

² Lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden.

³ Lag (2018:558) om företagshemligheter.

⁴ Europarlamentets och rådets direktiv (EU) 2016/943 av den 8 juni 2016 om skydd mot icke röjd know-how och företagsinformation (företagshemligheter) olagligen anskaffas, utnyttjas och röjs; Europarlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1936 av den 23 oktober 2019 om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten.

Frågan som följer är hur lagarnas bakomliggande intressen för skydd för vis-
selblåsning och skydd för företagshemligheter förhåller sig till varandra.
Finns det en intressekonflikt och om svaret på den frågan är jakande; hur ser
kompromissen ut?

1.2 Syfte, frågeställningar och avgränsningar

Uppsatsen syftar till att undersöka hur regleringen kring visselblåsning och
företagshemligheter har inneburit en kompromiss mellan två olika intressen.
Jag vill i denna uppsats bygga vidare på tidigare studier⁵ av gränsdragningen
mellan arbetsrättens lojalitetsplikt och kritikrätt genom att undersöka hur lag-
stiftning används som verktyg för att skapa en kompromiss mellan skyddet
för visselblåsning och skyddet för företagshemligheter. Eftersom skyddet för
visselblåsare och skyddet för företagshemligheter företräder två olika sam-
hällsintressen är denna gränsdragning ett bra område för att bena ut hur lag-
stiftning kan fungera som ett kompromissverktyg.

Uppsatsens frågeställningar är:

- Hur skyddas visselblåsning/visselblåsare i gällande rätt?
- Vilka intressen ligger bakom skyddet för visselblåsning och hur åter-
ges dessa i förarbeten och EU-direktiv?
- Hur regleras skyddet för företagshemligheter i förhållande till arbets-
tagare i gällande rätt?
- Vilka intressen ligger bakom skyddet för företagshemligheter och hur
återges dessa i förarbeten och EU-direktiv?

⁵ Jag har tidigare under mina studier i juridik undersökt visselblåsning, kritikrätt och lo-
jalitetsplikt närmare i två olika arbeten. I kursen Individuell arbetsrätt (JUCN20) skrev jag
en promemoria, *Skälig anledning att anta: Innebär den nya visselblåsarlagen ett förstärkt
skydd för visselblåsare?* (2023), som undersökte gränsdragningen mellan kritikrätt och loja-
litetsplikt i förhållande till visselblåsarlagens krav på kunskap om det missförhållande som
rapporteras. I kursen Teman i rättshistoria (JUFN13) sökte jag i en kortare uppsats, *Kritik-
rättens uppkomst* (2023), kartlägga kritikrättens uppkomst i svensk rätt.

- Hur ser intressekonflikten ut mellan skyddet visselblåsning och skyddet för företagshemligheter?
- Hur ser kompromissen ut mellan visselblåsarlagens och lagen om företagshemligheters bakomliggande intressen?

Avseende visselblåsarlagens bestämmelser är fokus för uppsatsen skyddet för arbetstagare, trots att visselblåsarlagens skydd sträcker sig längre än så. Denna avgränsning beror främst på att intressekonflikten som traditionellt finns inom arbetsrätten är mellan arbetstagare och arbetsgivare. Att se till andra skyddsobjekt för lagstiftningen faller därför utanför uppsatsens syfte.

Även skyddet för företagshemligheter berör fler parter än endast arbetsgivare och arbetstagare. Uppsatsens undersökning och analys är därför avgränsad till det rättsliga förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Reglering och kompromisskapande kan ske både innan och efter en lag trätt i kraft. Jag har valt att undersöka hur kompromisskapandet ser ut före lagen trätt i kraft. Detta innebär att praxis inte utgör en betydande del av mitt material. Jag behöver fortfarande gå in på praxis för att kunna fastställa gällande rätt, men i förhållande till övriga frågeställningar utgår jag från förarbeten och direktiv.

1.3 Metod, teori och material

1.3.1 Rättsdogmatisk metod

För att fastställa gällande rätt och på så vis kunna redogöra för skyddet för visselblåsning och skyddet för företagshemligheter använder jag rättsdogmatisk metod. Metoden används nedan för att klarlägga gällande rätt och motivet bakom. Den rättsdogmatiska metoden kan ge svar på frågor om gällande rätt och syftet bakom för att besvara frågan om hur lagen ska tolkas.

Jan Kleineman skriver att den rättsdogmatiska metodens syfte oftast beskrivs gå ut på att rekonstruera en rättsregel eller finna lösningen på ett rättsligt

problem.⁶ Nils Jareborg menar att rättsdogmatiken som forskning snarare är ett syfte än en metod. Enligt honom finns det två vis att bedriva forskning på, antingen genom vetenskapliga metoder eller i vetenskapligt syfte. Rättsdogmatiken tillhör det sistnämnda. Han menar att använda en viss metod inte per automatik innebär att verket man skapar blir vetenskapligt. Att ta sin utgångspunkt i lagstiftning, rättspraxis, lagförarbeten och doktrin, som man gör enligt klassisk rättsdogmatisk metod innebär således inte att texten blir vetenskaplig, det vetenskapliga arbetet har inte ens börjat.⁷ En vetenskaplig rättsdogmatisk metod innebär alltså ett visst förhållningssätt till källorna och materialet men framför allt ett perspektiv och en inställning ”att inte sluta fråga ’Varför?’ förrän man för tillfället är nöjd eller inte har tid att hålla på längre.”⁸ Efter att jag har besvarat frågorna om hur visseblåsare skyddas och hur skyddet för företagshemligheter regleras i gällande rätt går jag vidare i min fråga om ”varför?”. Jag frågar materialet hur intresset för skydd för visseblåsning och företagshemligheter återges i förarbeten och direktiv från EU och hur dessa intressen förhåller sig till varandra.

Enligt Jareborg är rättsdogmatik en rekonstruktion av rättssystem, och förknippas främst med rekonstruktionen av gällande rätt.⁹ Genom en rättsdogmatisk analys konstrueras ett normativt system som ger mening åt lagarna och domarna på vilka analysen bygger.¹⁰ I en rättsdogmatisk analys speglas innehållet i gällande rätt genom en analys av rättskällevärdens olika beståndsdelar.¹¹

Jag utgår i min undersökning och analys från att rättsdogmatisk metod är en integrerad metod och för att återge gällande rätt måste de olika rättskällorna vägas samman utan att delas upp. Det innebär att jag i följande undersökning inte undersöker gällande rätt för skyddet för visseblåsning och

⁶ Se Kleineman, Jan. Rättsdogmatisk metod. I Juridisk metodlära. Maria Nääv och Mauro Zamboni (red.), ss. 21–46. Lund: Studentlitteratur AB, 2018, s. 21.

⁷ Se Jareborg, Nils. ”Rättsdogmatik som rättsvetenskap”. *Svensk Juristtidning*, 2004. s. 5–8.

⁸ Jareborg (2004) s. 8.

⁹ Se Jareborg (2004) s. 4.

¹⁰ Se Jareborg (2004) s. 4.

¹¹ Se Kleineman (2018) s. 26.

företagshemligheter i var rättskälla för sig utan genom en sammanvägning av samtliga rättskällor.

1.3.2 EU-rättslig och Europarättslig metod

Eftersom en stor del av materialet till undersökningen av gällande rätt och analysen av kompromissen mellan intresset av skydd för visselblåsning och intresset av skydd för företagshemligheter till en betydande del utgörs av EU-rätt använder jag som komplement till den rättsdogmatiska metoden EU-rättslig metod. EU-rätten utgör en ”rättsordning inom folkrätten som är grundad på rättsstatsprincipen, *rule of law*,”¹² och EU-fördraget tillhandahåller mekanismer som kontrollerar och driver igenom EU-rätten.¹³ EU:s konstruktion utgörs av en rättsordning i två nivåer som innebär att det finns en europeisk nivå och 27 nationella rättsordningar.¹⁴ För att EU-rätten ska få ett effektivt och uniformt genomslag i medlemsstaterna har fokus legat på utvecklingen av tolkningsprinciper och hanteringsregler.¹⁵ I vissa fall kan EU-rättsliga regler tillämpas med direkt effekt i medlemsstaterna. Detta förutsätter som regel att bestämmelsen är tillräckligt tydlig, precis och ovillkorlig. Direktiv implementeras i två steg. Direktivet antas först av EU-lagstiftaren och sedan av varje medlemsstat i deras respektive rättsordning. Direktiven har inte horisontell direkt effekt. Detta innebär dock inte att de inte kan användas som tolkningsunderlag.¹⁶ EU:s stadga om grundläggande rättigheter är i enlighet med art. 6(1) Unionsfördraget bindande för EU:s medlemsstater och utgör gällande primärrätt.¹⁷ Detta innebär att lagstiftning, både på nationell- och EU-nivå, inte får strida mot stadgan.¹⁸ I art. 6(2) Unionsfördraget binds unionen att agera i enlighet med Europakonventionen för mänskliga rättigheter (EKMR). Unionen *ska* alltså handla utifrån EKMR, den erbjuds inte enbart

¹² Reichel, Jane. *EU-rättslig metod*. I *Juridisk metodlära*. Maria Nääv och Mauro Zamboni (red.), ss. 21–46. Lund: Studentlitteratur AB, 2018, s. 122.

¹³ Se Reichel (2018) s. 121-122.

¹⁴ Se Reichel (2018) s. 122. I Reichels kapitel har hon skrivit att EU har 28 medlemsstater men efter Brexit stämmer inte längre detta.

¹⁵ Se Reichel (2018) s. 122.

¹⁶ Se Reichel (2018) s. 123-124.

¹⁷ Se Åhman, Karin. *Grundläggande rättigheter och juridisk metod. 2 kap. RF, Europakonventionen och EU:s stadga och deras tillämpning*. Polen: Drukar-*nia* WDS Sandomierz, 2022, s. 36-39.

¹⁸ Se Åhman (2022) s. 73.

en möjlighet att göra det.¹⁹ EKMR gäller indirekt i EU eftersom den ger uttryck för allmänna principer som ska gälla inom EU. Detta innebär således att medlemsstaterna ansvarar för att EKMR:s bestämmelser är uppfyllda i nationell rätt, även inom de rättsområden där EU har beslutskompetens.²⁰

I uppsatsen utgår jag därför även från EKMR. Nationell lagstiftning ska stiftas i enlighet med konventionen.²¹ Genom att konventionen har inkorporerats i nationell rätt bryter den igenom den nationella rätten och blir en del av den.²²

Att använda en EU-rättslig metod i denna uppsats innebär att jag utgår från att EU-rätt även utgör nationell rätt och att dessa två inte enkelt kan särskiljas från varandra utan behöver vägas samman för att kunna fastställa gällande rätt. Liksom EU-rättens betydelse i denna uppsats har EKMR en viktig roll att spela vid fastställandet av gällande rätt eftersom den är en del utav den, även i en nationell kontext.

1.3.3 Teori

Enligt Jan Kleineman är det viktigt att skilja mellan ett rättsdogmatiskt och samhällsvetenskapligt argument vid analyser av juridiskt material.²³ Rättssociologen använder sig av teorier om rätten och rättsdogmatikern skapar kunskap i rätten, hur rätten ska tillämpas och hur den byggs upp.²⁴

Rättssociologen Håkan Hydén skriver att rätten i vissa avseenden kan betraktas som ”standardiserad politik”. Med detta menar Hydén att ”politikerna genom lagstiftning slagit fast hur man ser på en viss fråga.”²⁵ Eftersom man redan har reglerat problemet behöver man inte i varje enskilt fall ta ställning till det på nytt. På så vis bidrar rätten till att ”upprätthålla den beslutande

¹⁹ Se Hettne, Jörgen & Otken Eriksson, Ida (red.). *EU-rättslig metod. Teori och genomslag i svensk rättstillämpning*. Vällingby: Elanders Sverige AB, 2011, s. 136-137.

²⁰ Se Bernitz, Ulf & Kjellgren, Anders. *Europarättens grunder*. Polen: Drukarnia WDS Sandomierz, 2022, s. 163-164.

²¹ Se Åhman (2022) s. 59-63.

²² Se Larsson, Per. *Skyddet för visseblåsare i arbetslivet – en konstitutionell och arbetsrättslig studie*. Stockholm: Elanders, 2015, s. 27.

²³ Se Kleineman (2018) s. 38.

²⁴ Se Hydén, Håkan. *Normvetenskap*. Lund: Sociologiska institutionen, Univ, 2002, s. 129.

²⁵ Se Hydén (2002) s. 134.

politiska ordningen.”²⁶ Den rättsdogmatiska metoden kan ställa många frågor till materialet men dess interaktion med samhället ryms sällan inom metoden. Genom en rättssociologisk teori kan jag undersöka frågan om hur lagen fungerar som ett verktyg för att skapa en kompromiss mellan två olika intressen och få svar på frågan om hur lagen används som verktyg för att styra eller lösa problem. Hydén menar att rättsvetenskapen [till vilken den rättsdogmatiska metoden ansluter sig, egen anm.] är normativ, vilket innebär att man kan söka ett ”rätt svar” på frågan om gällande rätt. Till skillnad från rättsdogmatiken är rättssociologins fokus att undersöka rättsreglernas tillämpning utan att se till vad de faktiskt föreskriver. I denna mening är ett rättssociologiskt perspektiv förutsättningslöst och kan ställa materialet frågor som den rättsdogmatiska metoden inte kan svara på, så som vilken funktion rättsregler spelar i samhället, varför vi behöver dem och om vi överhuvudtaget behöver dem.²⁷

Det finns alltså en tydlig skillnad mellan rättssociologiska perspektiv och rättsdogmatiska. Det kan innebära en viss balansgång att inom samma uppsats röra sig mellan de två. Hydén refererar till Kaarlo Tuori som menar att det juridiska perspektivet på rättsordningen som ett normativt fenomen och samhällsvetaren ser rättsordningen som en ”empirisk företeelse som praktiseras inom ramen för samhällseliga institutioner.”²⁸ Hydén utvecklar Tuoris teori och förtydligar att ”juristen ska vara opartisk och neutral [...] medan det är ’tillåtet’ för samhällsvetaren att bidra till en utveckling av kompetens som framstår som partisk, men som på sikt kan gagna hela samhället.”²⁹

Utifrån en rättssociologisk teori kan således resultatet från genomgången av gällande rätt analyseras för att undersöka hur lagstiftningen har använts för att skapa kompromisser mellan kritikrätten och lojalitetsplikten. Hydén skriver om rätten och lagstiftning som ett verktyg för att skapa kompromisser mellan olika samhällseliga intressen. Han ger exempel som yrkesfarelagen

²⁶ Se Hydén (2002) s. 134.

²⁷ Se Hydén, Håkan. *Rättssociologi: om att undersöka relationen mellan rätt och samhälle*. I *Juridisk metodlära*. Maria Nääv och Mauro Zamboni (red.), ss. 209–240. Lund: Studentlitteratur AB, 2018, s. 210–211.

²⁸ Hydén (2018) s. 228.

²⁹ Hydén (2018) s. 228.

från 1889 där lagstiftaren skapade kompromisser mellan positiva och negativa effekter som uppkommer av en verksamhet. Han menar också att det finns ett flertal sådana exempel inom arbetsrätten i form av arbetstid, arbetsmiljö och anställningsskydd, för att nämna några. Genom lagstiftning representeras ett ”allmänintresse som står mot det egenintresse som om det drivs för långt kan ge upphov till negativa effekter.”³⁰

Med utgångspunkt i teorin om lagstiftning för att skapa kompromisser analyserar jag de bakomliggande intressena bakom skyddet för visseblåsare och skyddet för företagshemligheter för att se hur avvägningen görs mellan intressena. Detta gör jag genom att analysera förarbeten, direktiv och förslag till direktiv.

1.3.4 Material

Materialet i denna uppsats utgörs i huvudsak av lagstiftning, förarbeten, praxis och doktrin. Både EU-rätt och Europarätt har ett stort inflytande när det kommer till arbetstagares kritikrätt, därför utgörs en betydande del av materialet av lagtext och praxis från dessa. Jag använder mig främst av EU-direktiv.

Förförarbeten är även extra viktiga när det kommer till att undersöka processen fram till slutprodukten, lagstiftningen. För att kunna analysera de kompromisser som gjorts längs vägen blir det viktigt att se till förarbetena.

Doktrinen har som bekant en högst sekundär ställning som rättskälla men enligt Kleineman kan rättsdogmatiska undersökningar, om de är väl utförda, öka ”rättssäkerheten och förutsebarheten i rättslivet, och även om doktrinen saknar självständig auktoritet och därmed inte kan beskyllas för att konkurrera med demokratiskt förankrade rättskällor och ökar därmed de övriga rättskällornas demokratiska legitimitet.”³¹ Mitt material utgörs därför till viss mån av just doktrin. Doktrinen är mycket användbar för att förklara vad de andra rättskällorna avser. Doktrinen när det kommer till den svenska

³⁰ Hydén (2018) s. 213.

³¹ Kleineman (2018) s. 27.

visselblåsarlagen är mer begränsad. Jag har därför i den rättsliga undersökningen av visselblåsarskyddet enligt visselblåsarlagen använt mig av Tommy Ieskogs och Sören Ömans lagkommentarer.³²

1.4 Begrepp

Genomgående i uppsatsen kommer jag att använda fem begrepp som kan behöva en närmare förklaring. Dessa begrepp är *visselblåsare/visselblåsning*, *missförhållanden*, *repressalier*, *företagshemligheter* och *allmänintresse*.

Det finns ingen legaldefinition i svensk rätt av *visselblåsare*. Europarådet har dock definierat begreppet ”whistleblower” som en person som rapporterar eller ”discloses” information om hot eller skada mot det allmänna intresset i kontexten av en arbetsbaserad relation, oavsett om det sker inom offentlig eller privat sektor.³³ Per Larsson förtydligar i sin avhandling att en visselblåsare kan slå larm både internt och externt, samt är en visselblåsares bakomliggande motiv inte avgörande för huruvida något är att anses som visselblåsning, det kan alltså handla om hämnd eller ha ekonomiska motiv, det är fortfarande fråga om en visselblåsare. Dock kan hen i sådana fall anses vara mindre skyddsvärd.³⁴

Missförhållanden används som ett rättsligt begrepp som avser förhållanden som är olagliga, farliga eller oetiska.³⁵ Ett missförhållande kan bero på både uppsåtligt och oaktsamt agerande.³⁶

Med *repressalier* avses sanktioner eller vedergällningar för att en person har agerat eller handlat på ett visst sätt (i denna uppsats utgörs agerandet av att rapportera missförhållanden, det vill säga, visselblåsa).³⁷ En repressalie kan

³² Ieskog, Tommy. *Nya visselblåsarlagen*. Stockholm: IJK Förlag, 2021; Öman, Sören. *Visselblåsarlagen. En kommentar till lagen om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden*. Polen:Sowa Sp. Z o.o, 2021.

³³ Se Council of Europe Recommendation CM/Rec(2014)7 on the protection of whistleblowers.

³⁴ Se Larsson (2014) s. 22-23.

³⁵ Se Larsson (2014) s. 23.

³⁶ Se Öman (2021) s. 25.

³⁷ Se Larsson (2014) s. 23.

utgöras av en direkt eller indirekt handling. Även underlåtenhet kan utgöra en repressalie.³⁸

Företagshemlighet avser information som utgör det objekt som skyddas i enlighet med lagen om företagshemligheter. Begreppets innebörd är svår-fångat och det går inte att enkelt peka ut vad som utgör en företagshemlighet.³⁹ Reinhold Fahlbeck menar i sin kommentar till lagstiftningen att valet av begreppet inte var det bästa. Han anser att lämpligare termer vore *affärshemlighet* eller *näringshemlighet*.⁴⁰

Allmänintresse, kan även kallas *samhällsintresse*, används för att beskriva ”de generella intressen och behov som berör alla medborgare.”⁴¹

1.5 Forskningsläge

Forskningsfältet jag skriver in mig i är en aning spretigt. Det rör sig mellan nationell lagstiftning där man närmare undersökt lagen om företagshemligheter till mer internationell prägel där forskare undersöker arbetstagares yttrandefrihet i förhållande till sin arbetsgivare i Europarättsliga konventioner och EU-rättsliga bestämmelser.

Både Susanne Fransson och Larsson undersöker skyddet för visselblåsare innan den första visselblåsarlagstiftningen kommit på plats. Detta innebär att de utförligt undersöker den yttrandefrihet som ges genom nationell och Europarättslig lagstiftning.⁴² I verken visar de att EKMR är en del av nationell lagstiftning och att visselblåsare skyddas genom dess art. 10 och genom praxis från Europadomstolen. Visselblåsare skyddas även genom praxis och allmänna rättsliga principer i svensk rätt. Vidare har Fahlbeck och Selberg

³⁸ Se Öman (2021) s. 68-69.

³⁹ Se Wainikka, Christina. *Lagen om företagshemligheter. En kommentar*. Skarpnäck: Lasertryck.se, 2023, s .29.

⁴⁰ Se Fahlbeck, Reinhold. *Lagen om företagshemligheter. En kommentar och rätt-söversikter*. Turenki, Finland: Hansaprint Oy, 2019. s. 385-387.

⁴¹ *Nationalencyklopedin*, allmänintresse, [u.å.]. <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/allmänintresse> (hämtad 2024-01-02).

⁴² Se Fransson, Susanne. *Yttrandefrihet och whistleblowing. Om gränserna för anställdas kritikrätt*. Falun: ScandBook AB, 2013; Larsson (2015).

tillsammans med Sjödin undersökt lojalitetspliktens yttersta gräns dragen mot kritikrätten.⁴³

Det finns en rad verk som inte kan bedömas vara vetenskapliga men som ändå bidrar till kunskapsläget avseende visselblåsarlagen och lagen om företagshemligheter. En närmare undersökning av skyddet för företagshemligheter ger Fahlbeck i en gedigen genomgång av yttrandefrihet och lagkommentar till lagen om företagshemligheter.⁴⁴ Christina Wainikka har skrivit en kortare mer lättillgänglig kommentar till lagen.⁴⁵ Även till visselblåsarlagen saknas i dagsläget forskning men Iseskog och Öman har båda gett ut varsin kommentar till den nya lagen.⁴⁶

I Sverige saknas en debatt kring förhållandet mellan skyddet för visselblåsare och skyddet för företagshemligheter inom akademien men på EU-rättslig nivå förs en problematiserande diskussion. Vigjilencja Abazi har skrivit två verk i vilka han ställer skyddet för företagshemligheter⁴⁷ mot skyddet för visselblåsare inom EU-rätt.⁴⁸ Även Fabian Maximilian Teichmann och Chiara Wittmann ifrågasätter i en artikel implementeringen av visselblåsardirektivet och vilka konsekvenser det kan få för skyddet för företagshemligheter.⁴⁹

⁴³ Se Fahlbeck, Reinhold. "Employee Loyalty in Sweden." *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 20, no. 2, Winter 1999, pp. 297–320. HeinOnline; Selberg, Niklas & Sjödin, Erik. "Anställningsavtal, lojalitetsplikt och mänskliga fri- och rättigheter. Ny rättspraxis om yttrandefrihet på Internet ur arbetsrättslig synvinkel – i offentlig respektive privat anställning". *Juridisk tidskrift*. Nr 4 2016/17.

⁴⁴ Se Fahlbeck (2019).

⁴⁵ Se Wainikka (2023).

⁴⁶ Se Iseskog (2021); Öman (2021).

⁴⁷ Abaziz artikel är skriven på engelska i vilken han använder uttrycket "trade secrets" som jag har valt att översätta till "företagshemligheter" eftersom detta begrepp tycks vara den mest vedertagna översättningen.

⁴⁸ Se Abazi, Vigjilencja. 'Trade Secrets and Whistleblower Protection in the European Union' (2016) *European Papers 1*; Abazi, Vigjilencja. (2020), "The European Union whistleblower directive: a 'game changer' for whistleblowing protection?", *Industrial Law Journal*, Vol. 49 No. 4, s. 640-656.

⁴⁹ Teichmann, Fabian Maximilian & Wittmann, Chiara. (2022), "Whistleblowing: Procedural and dogmatic problems in the implementation of directive (E.U.) 2019/1937", *Journal of Financial Regulation and Compliance*, doi: 10.1108/JFRC-12-2021-0118.

1.6 Disposition

Uppsatsen inleds med ett kapitel som presenterar bakgrund genom en presentation av uppsatsämnet. Syfte, frågeställningar och avvägningar har hamnat under samma rubrik. De tre metoderna jag har valt att använda mig av samt teori och material presenteras under rubriken *Metod, teori och material*. Därefter följer en beskrivning av de begrepp jag använder mig genomgående av i undersökningen och analysen. Kapitlet avslutas med en kortare genomgång av forskningsläget för att beskriva det forskningsfält jag skriver in mig i, samt denna disposition.

Efter det inledande kapitlet kommer ett kortare kapitel där jag har valt att översiktligt ge läsaren en inblick i hur den rättsliga uppbyggnaden ser ut kring visselblåsning och skydd för röjande av företagshemligheter. Detta är för att området är stort och för att fullt ut kunna tillgodogöra sig hur skyddet för visselblåsning och företagshemligheter faktiskt fungerar behövs en insyn i hur frågor kring kritikrätt, lojalitetsplikt, yttrandefrihet och tystnadsplikt ser ut.

Kapitel tre och fyra återger den rättsdogmatiska undersökningen och analysen av materialet. I kapitel tre presenteras gällande rätt avseende visselblåsning och lagstiftningens bakomliggande syfte. I kapitel fyra ges resultatet av undersökningen av hur företagshemligheter skyddas i lagen om företagshemligheter. Lagarnas respektive bakomliggande intressen återges i kronologisk ordning.

I kapitel fem presenteras analysen av de bakomliggande intressena utifrån teorin som presenterats ovan. Kapitlet är uppdelat under två rubriker i vilken den första återger intressekonflikten och den andra hur kompromissen ser ut mellan de olika intressena.

Uppsatsen avslutas i kapitel sex där jag redogör för mina slutsatser och ger förslag på fortsatt forskning.

Sist presenterar jag mina källor under rubriken *Källförteckning*.

2 Rättsligt ramverk för visselblåsning och tystnadsplikt

2.1 Kritik rätt och lojalitetsplikt

Kritikrätten är en arbetsrättslig princip som regleras genom praxis. Rätten innebär att arbetstagare offentligt eller internt ska kunna kritisera sin arbetsgivare utan att drabbas av repressalier från arbetsgivaren. Som begrepp återfinns kritikrätten först i en dom från arbetsdomstolen i mitten av 80-talet. I domen slog Arbetsdomstolen fast att arbetstagare och fackliga organisationer har rätt att kritisera arbetsgivaren. Denna rätt är enligt domstolen viktig för att kunna säkra goda arbetsförhållanden och i förlängningen goda resultat av arbetet.⁵⁰ Rätten till skydd vid visselblåsning är en del av kritikrätten och regleras i visselblåsarlagen. Rätten att kritisera innebär inte att det är fritt fram för den rapporterade att rapportera vad som helst med vilket syfte som helst. Arbetsdomstolen har slagit fast att det som rapporteras måste vara av allmänt intresse. Den rapporterade arbetstagaren får inte heller ha som syfte med kritiken att hämnas eller skada arbetsgivaren.⁵¹ Även arbetstagarens position inom verksamheten spelar roll. Kritikrätten blir mindre och förväntningarna på lojalitet blir större i förhållande till hur högt uppsatt arbetstagaren är inom organisationen.⁵² Det har ansetts av Arbetsdomstolen mindre allvarligt att vända sig till statliga institutioner med kritik snarare än till media.⁵³

Arbetsdomstolen har kommit fram till att förpliktelserna för en arbetstagare sträcker sig längre än vad anställningsavtalet anger. Lojalitetsplikten är en biförpliktelse till arbetsprestationen och en arbetstagare blir därför skyldig att undvika plikt-kollision och att sätta arbetsgivarens intressen framför sina egna.⁵⁴ Lojalitetsplikten är alltså ett icke lagstadgat åtagande som rör arbetstagaren. En arbetstagare kan således överträda en lagstadgad tystnadsplikt, avtalad tystnadsplikt eller röja företagshemligheter enligt lagen om företagshemligheter. Att överträda sin kritikrätt och bryta mot lojalitetsplikten innebär

⁵⁰ Se AD 1982 nr 110.

⁵¹ Se Fahlbeck (1999) s. 302.

⁵² Se AD 1988 nr 67.

⁵³ Se Fahlbeck (1999) s. 302–303.

⁵⁴ Se AD 1993 nr 18.

att arbetsgivaren kan ha saklig grund att säga upp arbetstagaren.⁵⁵ Lojalitetsplikten förutsätter att arbetstagaren sätter arbetsgivarens intressen framför sina egna och inte åsamkar arbetsgivaren, eller verksamheten, skada.⁵⁶ Sekretess är en viktig del av lojalitetsplikten. Vad som inom verksamheten utgör en del av sekretessen är upp till arbetsgivaren att bestämma.⁵⁷ På så vis blir lojalitetsplikten en yttersta gräns för kritikrätten. Lojalitetspliktens yttersta gräns är, förutom kritikrätten, anställningsavtalet. Lojalitetsplikten kan endast göras gällande om den är nödvändig för anställningsförhållandet. Om anställningsförhållandet upphör, upphör således också lojalitetsplikten.⁵⁸

2.2 Yttrandefrihet och meddelarfrihet

Yttrandefriheten är en grundlagsstadgad rättighet som återfinns i RF 2 kap. 1 §. Denna rättighet innebär att den enskilda åtnjuter ett skydd mot repressalier från staten. Eftersom förbudet mot repressalier gäller staten skyddas enbart offentliganställda och inte arbetstagare anställda inom privat sektor.⁵⁹ Detta förbud inskränker arbetsgivarens rätt att leda arbetet och denne får således inte ingripa mot en arbetstagare som utnyttjar sin kritikrätt.⁶⁰ Arbetsgivarens intresse av sekretess är alltså mer skyddat inom privat sektor.⁶¹

Inom EU-rätten finns det inte en särskild reglering av offentlighet och yttrandefrihet. Däremot fastställs yttrandefriheten och mediernas frihet i artikel 11 i EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna. Som nämnts ovan är EKMR en del av EU-rätten.⁶²

Trots att RF 2 kap. 1 § enbart skyddar offentliganställda har både offentliganställda och privatanställda rätt till yttrandefrihet i enlighet med art. 10 i EKMR. I artikeln finns även rätten till åsiktsfrihet och frihet att ta emot och sprida uppgifter och tankar utan inblandning av offentliga myndigheter.⁶³

⁵⁵ Se AD 1994 nr 79.

⁵⁶ Se Fahlbeck (1999) s. 279–298.

⁵⁷ Se Fahlbeck (1999) s. 300.

⁵⁸ Se Larsson (2015) s. 180.

⁵⁹ Se Fransson (2013) s. 60–61.

⁶⁰ Se Fransson s. 70–73.

⁶¹ Se Fahlbeck (1999) s. 301.

⁶² Se Fahlbeck (2019) s. 368.

⁶³ Art. 10(1) EKMR.

Denna rätt innebär ett skydd mot oproportionerliga sanktioner till följd av nyttjande av sin yttrandefrihet. Eftersom EKMR bryter igenom den nationella rätten blir den en del av den.⁶⁴

Att yttrandefriheten i enlighet med art. 10 i EKMR gäller för både arbetstagare inom offentlig såväl som privat sektor förtydligas i målet *Heinisch mot Tyskland*⁶⁵. I målet prövades om en privatanställd sjuksköterska hade rätt att kritisera sin arbetsgivare. Efter att i interna kanaler ha framfört kritik mot underbemanning och sedan en polisanmälan av grovt bedrägeri när sjuksköterskan insett att hennes arbetsgivare inte skulle agera blev hon uppsagd på grund av illojalt agerande.⁶⁶ Europadomstolen fastställer i målet att en stat har en positiv skyldighet att värna om alla arbetstagares yttrandefrihet. Detta gäller både offentligt anställda och privatanställda arbetstagare.⁶⁷ Ett allmänintresse av offentligt finansierad verksamhet (som vårdbolaget i målet var) innebär ett behov av skydd för den som rapporterar.⁶⁸

Yttrandefriheten för arbetstagare har självklart en gräns. I målet *Gawlik mot Lichtenstein*⁶⁹ ansågs staten inte ha brutit mot den positiva skyldighet den har att försäkra yttrandefrihet i enlighet med art. 10 EKMR. Målet gällde en läkare som blivit uppsagd efter att han anmält en kollega för att ha utfört aktiv dödshjälp på patienter. Den uppsagda läkaren hade väckt talan om osaklig uppsägning men inte fått bifall. Europadomstolen ansåg i målet att med yttrandefriheten följer skyldigheter och ansvar. En person som väljer att lämna ut information måste kontrollera att denna är korrekt och tillförlitlig. Skyldigheten blir än starkare om den som lämnar informationen har en ”diskretionsplikt och en lojalitetsplikt” gentemot sin arbetsgivare.⁷⁰ Eftersom den uppgiftslämnande läkaren inte hade tagit del av all information som fanns att tillgå instämde Europadomstolen i de inhemska domstolarnas bedömning att den information som lämnats var uppenbart felaktig.⁷¹ Eftersom

⁶⁴ Se Larsson (2014) s. 27.

⁶⁵ *Heinisch mot Tyskland*, nr. 28274/08, 21 juli 2011.

⁶⁶ Se *Heinisch mot Tyskland*, p. 7–26.

⁶⁷ Se *Heinisch mot Tyskland*, p. 44.

⁶⁸ Se *Heinisch mot Tyskland*, p. 71.

⁶⁹ *Gawlik mot Lichtenstein*, nr 23922/19, 16 februari 2021.

⁷⁰ Se *Gawlik mot Lichtenstein*, p. 68.

⁷¹ Se *Gawlik mot Lichtenstein*, p. 74

ytrandefriheten ska nyttjas på ett ansvarsfullt sätt ställer det krav på informationslämnaren. Är denne högt uppsatt inom organisationen ställs högre krav på både lojalitetsplikt och omdömesplikt.⁷² Europadomstolen förtydligar dock att information som lämnats i god tro omfattas av ytrandefriheten även om den skulle visa sig vara felaktig.⁷³

Det som framkommer av en genomgång av mål från Europadomstolen rörande ytrandefrihet i förhållande till kritik av arbetsgivaren framgår två faktorer som är viktiga för den kritiserade arbetstagaren att uppfylla. Den första är allmänintresset. Den andra är riktigheten i informationen som publiceras.⁷⁴

Rätten för offentliganställda att kritisera sin arbetsgivare i media kallas för *meddelarfriheten*. Denna regleras i TF 1 kap. 1 § och YGL 1 kap. 2 §. Skyddet tillåter, men innebär inte en skyldighet, för offentliganställda att kritisera arbetsgivaren i media.⁷⁵ I lagen (2017:151) om meddelarskydd i vissa enskilda verksamheter ges anställda, uppdragstagare och andra som på liknande sätt är del i enskild verksamhet finns även ett meddelarskydd för personer som är anställda, uppdragstagare eller på liknande grund deltar i verksamheter inom skola, vård eller omsorg som till någon del är offentligt finansierad. Dessa personer har en rätt som motsvarar offentliganställdas rätt att till medier lämna uppgifter om den verksamhet de jobbar på eller är en del av.

2.3 Tystnadsplikt genom lag och avtal

Området för tystnadsplikt, sekretessavtal och företagshemligheter mellan arbetsgivare och arbetstagare är spretigt och sträcker sig över principer och praxis till EU-lagstiftning och olika lagstiftningar från olika rättsområden. Genom 2 kap. 20 § RF inskränks ytrandefriheten genom tystnadsplikt för offentliganställda och andra med tjänsteplikt.⁷⁶ För privatanställda finns det fler bestämmelser som innebär tystnadsplikt. Enligt arbetsrättsliga principer har arbetsgivaren rätt att bestämma hur mycket insyn verksamheten klarar av.

⁷² Se Gawlik mot Lichtenstein, p. 77.

⁷³ Se Gawlik mot Lichtenstein, p. 75.

⁷⁴ Se Rainey, Bernadette, McCormick, Pamela & Ovey, Clare. *Jacobs, White and Ovey: the European convention on human rights*. Glasgow: Bell & Bain Ltd, 2021, s. 517.

⁷⁵ Se Fransson s. 64–69.

⁷⁶ Se Iseskog s. 27.

I kollektivavtal och individuella anställningsavtal kan tystnadsplikten ytterligare regleras men den kan inte stäckas hur långt som helst, det framgår av avtalslagen och lagen om företagshemligheter (jag skriver mer utförligt om detta i kapitel 4 nedan).⁷⁷

Som ovan beskrivits är en arbetsgivare redan genom sin anställning skyldig till viss sekretess gentemot sin arbetsgivare till följd av lojalitetsplikten och vad som inom verksamheten omfattas av sekretessen är upp till arbetsgivaren att bestämma.⁷⁸ Det finns en rad lagar och regler som reglerar sekretess för anställda. Lagen om företagshemligheter är tillämplig för både privat som offentlig verksamhet. Inom offentlig verksamhet är informationen som skyddas mycket mer omfattande än inom privat verksamhet.⁷⁹ Tystnadsplikten för offentliganställda regleras vidare i offentlighetsrättsliga regelverk. För offentliganställda råder som huvudregel offentlighet.⁸⁰ Denna begränsas främst i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400).⁸¹ Vissa privatanställda omfattas också av lagstadgad tystnadsplikt i ett stort antal lagar, som exempel kan patientsäkerhetslagen (2010:659) nämnas.⁸²

Trots att tystnadsplikt följer av lojalitetsplikten kan det ibland finnas anledning att närmare avtala om tystnadsplikt. Mellan arbetstagare och arbetsgivare råder det i stort avtalsfrihet.⁸³ Det finns ingen särskild lag som reglerar avtal om tystnadsplikt, eller sekretessavtal. Det är främst avtal om tystnadsplikt som inom den privata sektorn reglerar vad som får yppas eller ej.⁸⁴ Inte heller finns det rättspraxis som har avgjort gränserna för avtal om tystnadsplikt eller sekretess.⁸⁵ Därför är det avtalslagens (1915:218) bestämmelser som blir tillämpliga och det råder som utgångspunkt avtalsfrihet, särskilt § 36 som reglerar avtalsfrihetens begränsningar.⁸⁶ Om sekretessklausulen eller

⁷⁷ Se Kjällström, Kent & Malmberg, Jonas. *Anställningsförhållandet*. Polen: Dimograf, 2022, s. 258–259.

⁷⁸ Se Fahlbeck (2019) s. 300.

⁷⁹ Se Fahlbeck (2019) s. 571.

⁸⁰ 2 kap. 1 § RF; Fahlbeck (2019) s. 171.

⁸¹ Se Fahlbeck (2019) s. 71-72.

⁸² Se Kjällström & Malmberg (2022) s. 280.

⁸³ Se Fahlbeck (2019) s. 171.

⁸⁴ Se Fahlbeck (2019) s. 91.

⁸⁵ Se Kjällström & Malmberg (2022) s 281.

⁸⁶ Se SOU 2008:63, *Försträkt skydd för företagshemligheter*, s. 200.

sekretessavtalet är oskäligt kan det jämkas eller lämnas utan verkan.⁸⁷ Eftersom förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare i regel är ojämnt borde det finnas visst utrymme för att anse att avtalade sekretessvillkor är oskäliga.⁸⁸ Arbetsdomstolen har konstaterat att när ett sekretessavtal är ingånget mellan privat arbetsgivare och arbetstagare har den sistnämnde inte längre möjlighet att offentliggöra företagshemligheter med hänvisning till yttrandefrihetsbestämmelserna i meddelarskyddet, TF eller YGL.⁸⁹ Eftersom det för offentliganställda gäller offentlighet som huvudregel har ett sekretessavtal mellan en offentliganställd arbetstagare och hans arbetsgivare ingen verkan.⁹⁰

⁸⁷ 36 § Avtl.

⁸⁸ Se Larsson (2015) s. 182.

⁸⁹ Se prop. 2017/18:200, *En ny lag om företagshemligheter*, s. 50-51.

⁹⁰ Se Fahlbeck (2019) s. 71.

3 Skydd för visselblåsning

3.1 Bakgrund

År 2004 konstaterade Europadomstolen att arbetstagare ofta är de som först upptäcker eller misstänker fel inom en organisation.⁹¹ När riksdagen under våren 2011 gav i uppdrag till regeringen att se över den lagstiftning som fanns till skydd för arbetstagare som slår larm vid korruption och andra oegentligheter kunde man konstatera att det inom svensk rätt inte fanns någon särskild skyddsreglering på plats.⁹²

År 2014 antog Europarådet en rekommendation i vilken medlemsstaterna uppmanades att skydda visselblåsare från repressalier genom nationella lagar, institutionella regler samt kollektivavtal.⁹³ Under 2014 presenterades även en mer omfattande utredning som visade att det behövdes ett bättre skydd mot repressalier för arbetstagare som ”rapporterar om allvarliga missförhållanden”.⁹⁴ Efter SOU:n följde propositionen där man kunde konstatera att visselblåsande arbetstagare inom det offentliga redan åtnjöt ett relativt starkt skydd till följd av den grundlagsskyddade yttrandefriheten men att förbudet mot repressalier kunde förbättras.⁹⁵ Propositionen resulterade i Sveriges första visselblåsarlag som trädde i kraft 1 januari 2017. Lagen, som nu upphävts genom den nya visselblåsarlagen, syftade till att skydda arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden i arbetsgivarens verksamhet från repressalier.⁹⁶ Till skillnad från tidigare lagreglerat skydd gällde den gamla visselblåsarlagens skydd även arbetstagare anställda inom privat sektor.

Redan två år efter den första visselblåsarlagen i Sverige antog Europarådet och Europaparlamentet 2019 ett EU-direktiv som syftade till att skydda

⁹¹ Se Guja mot Moldavien, nr. 14277/04, 12 februari 2008.

⁹² Se dir. 2013:16, *Stärkt skydd för arbetstagare som slår larm*.

⁹³ Recommendation CM/Rec(2014)7 and explanatory memorandum.

⁹⁴ Se SOU 2014:31, *Visselblåsare – Stärkt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden*.

⁹⁵ Se prop. 2015/16:128, *Ett särskilt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden*, s. 11-15.

⁹⁶ 1 § lagen (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden (gamla visselblåsarlagen).

personer som rapporterar om överträdelser av EU-rätt.⁹⁷ Direktivet har senare kommit att kallas för *visselblåsardirektivet*. I maj 2019 tillsatte den svenska regeringen en utredning för att få svar på hur EU-direktivet behövde införas i svensk lag.⁹⁸ I juni 2021 överlämnade regeringen till riksdagen propositionen⁹⁹ till den nya visselblåsarlagen, eller, lagen (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden.¹⁰⁰

3.2 Visselblåsardirektivet

Europaparlamentet antog i oktober 2019 direktivet om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten, också kallat *visselblåsardirektivet*. I direktivet återfinns ingen definition av vad visselblåsning eller visselblåsare är. I stället har man valt att uttrycka det som *rapporterande personer*.¹⁰¹ De som skyddas i direktivet är personer som rapporterar om överträdelser av EU-rätt. Syftet med visselblåsardirektivet är att säkerställa att unionsrätt och unionspolitik på särskilda områden efterlevs. Att skydda arbetstagare eller säkra deras yttrandefrihet är alltså inte direktivets centrala syfte utan det är att stärka EU-rätten.¹⁰²

Visselblåsardirektivets bestämmelser är minimibestämmelser som utgör minsta godkända skydd för visselblåsare. Medlemsstaterna får besluta om att utvidga skyddet i nationell lagstiftning till andra områden om det sker i syfte att säkerställa skyddet för visselblåsare.¹⁰³ Direktivets skydd gäller för rapporterande personer som arbetar i antingen privat eller offentlig sektor och som i ett arbetsrelaterat sammanhang har förvärvat information om överträdelser av EU-rätt.¹⁰⁴ Skyddet gäller även efter att anställningen har avslutats och redan innan den har påbörjats.¹⁰⁵ För att omfattas av skyddet behöver den visselblåsande vid tidpunkten för rapporteringen ha haft rimliga skäl att tro att informationen var sann och omfattades av visselblåsardirektivets

⁹⁷ Se dir. 2019/1936, preambeln.

⁹⁸ Se SOU 2020:38, *Ökad trygghet för visselblåsare*, s. 26.

⁹⁹ Proposition 2020/21:193, *genomförande av visselblåsardirektivet*.

¹⁰⁰ Se prop. 2020/21:193, s. 31.

¹⁰¹ Art. 4(1) dir. 2019/1936.

¹⁰² Se Abazi s. 645-646.

¹⁰³ Se dir. 2019/1936, 5 p preambeln.

¹⁰⁴ Se art 4(1) dir. 2019/1936.

¹⁰⁵ Se art 4(2-3) dir. 2019/1936.

tillämpningsområde. Rapporteringen ska även ha skett internt, externt eller genom offentliggörande i enlighet med direktivets bestämmelser.¹⁰⁶

I direktivet återfinns bestämmelser för hur olika rapporteringskanaler ska upprättas för att underlätta visselblåsningen. Rapporteringen ska i främsta hand komma dit problemet så fort som möjligt kan åtgärdas. Därför ska rapportering i interna kanaler inom verksamheten uppmuntras.¹⁰⁷ Medlemsstaterna ska utse myndigheter som ska vara behöriga att ta emot, lämna återkoppling och följa upp rapportering, det vill säga upprätta externa rapporteringskanaler.¹⁰⁸

Genom direktivet åläggs medlemsstaterna att få på plats lagstiftning som förbjuder repressalier.¹⁰⁹ Sådana repressalier kan exempelvis vara avstängning, permittering, uppsägning eller motsvarande, utebliven befordran, ändrade arbetsuppgifter, lönesänkning eller underlåtenhet att förnya anställningsavtal.¹¹⁰

Innan direktivet kunde visselblåsare skyddas genom nationell lagstiftning i EU:s medlemsstater. Det nationella skyddet i medlemsstaterna såg olika ut i olika stater. Vissa skyddade enbart anställda inom det offentliga och andra enbart viss typ av rapporterad information. Denna typ av fragmenterad lagstiftning är vad EU vill undvika och genom direktivet kan den nationella lagstiftningen harmoniseras.¹¹¹ Det återstår att se hur EU-domstolen kommer att döma i förhållande till det nya regelverket. Det kan tänkas att domstolen dömer i linje med Europadomstolens och EKMR:s artikel om yttrandefrihet.¹¹²

¹⁰⁶ Art 6(1) a-b dir. 2019/1936.

¹⁰⁷ Art 7(2) dir. 2019/1936.

¹⁰⁸ Art 11 dir. 2019/1936.

¹⁰⁹ Art. 19 och 21 dir. 2019/1936.

¹¹⁰ Art. 19 dir. 2019/1936.

¹¹¹ Se Abazi s. 643.

¹¹² Se Abazi s. 651.

3.3 Den nya visselblåsarlagen

3.3.1 Inledande bestämmelser

För att kunna förstå visselblåsarlagens funktion och systematik kan det vara bra att ha en inblick i dess uppbyggnad. Lagen börjar med ett kapitel med inledande bestämmelser. I kapitlet regleras lagens tillämpningsområde, dess förhållande till annan lagstiftning, avvikelser från lagen genom avtal och kollektivavtal, samt definitioner av ord och uttryck som används i lagen. I kapitel två regleras den visselblåsandes ansvarsfrihet.

I kapitel tre regleras den visselblåsandes skydd mot hindrande åtgärder och repressalier från arbetsgivare. I kapitlet återfinns förbud mot att vidta hindrande åtgärder och repressalier, undantag, skadestånd vid brott mot kapitlets bestämmelser, bevisregel och bestämmelser om skiljeförfarande och rättegång.

I det fjärde kapitlet återges förutsättningarna för att som visselblåsare kunna omfattas av lagens skyddsbestämmelser. Här regleras var missförhållanden förekommer och vilket krav som ställs på den visselblåsandes kunskap om informationen som rapporteras. I kapitlet redogör lagstiftaren också för skyddet vid intern och extern rapportering samt vid offentliggörande.

I lagens femte och sjätte kapitel regleras de interna och externa visselblåsarfunktionerna. I kapitlen återfinns reglerna kring vilken arbetsgivare som är skyldig att upprätta interna rapporteringskanaler och vilken myndighet som är behörig att upprätta externa rapporteringskanaler. Den som rapporterar, visselblåser, om missförhållanden på arbetsplatsen ska kunna göra detta både i externa och interna rapporteringskanaler eller genom offentliggörande av informationen.¹¹³ Verksamheter, både offentliga och privata, med minst 50 arbetstagare ska ha interna rapporteringskanaler och förfaranden för rapportering och uppföljning.¹¹⁴ Arbetstagare som har deltidsanställning och tidsbegränsad anställning ska räknas såväl som arbetstagare som är lediga.¹¹⁵ Den

¹¹³ 4 kap. 4–9 §§ visselblåsarlagen.

¹¹⁴ 5 kap. 2 § visselblåsarlagen.

¹¹⁵ Se Öman (2021) s. 111.

som är del i ett anställningsavtal och inte är arbetsgivare är arbetstagare.¹¹⁶ Verksamhetsutövare som driver privat verksamhet har möjlighet att dela interna rapporteringskanaler med andra verksamhetsutövare.¹¹⁷ Även kommunen kan dela interna rapporteringskanaler.¹¹⁸ Externa rapporteringskanaler upprättas av myndigheter som har utsetts av regeringen.¹¹⁹

I lagens resterande kapitel, kapitel sju till tio, återfinns bestämmelser om hur personuppgifter ska behandlas, hur rapporter ska dokumenteras, bevaras och när de ska rensas, tystnadsplikt och slutligen tillsyn.

Lagen verkar parallellt med andra bestämmelser och inskränker inte det skydd rapporterade personer åtnjuter i andra lagar, förordningar, allmänna principer eller praxis.¹²⁰

3.3.2 Förutsättningar för att omfattas av skyddet

I likhet med direktivet innehåller inte heller den nya visselblåsarlagen någon definition av *visselblåsare*. I stället omnämns visselblåsare, får man utläsa, som *rapporterande person*. Personkretsen består av arbetstagare, personer som söker arbete, volontärer, praktikanter eller personer som söker sådana tjänster, samt personer som i annat fall står till förfogande att utföra arbete under verksamhetsutövarens kontroll och ledning.¹²¹ Även personer som bistår visselblåsaren vid rapportering, exempelvis förtroendevalda eller skyddsombud, omfattas av lagens skydd. Skyddas genom lagen görs också anhörig, kollega eller en juridisk person som visselblåsaren äger, arbetar för eller har någon annan koppling.¹²²

Missförhållanden är i visselblåsarlagen definierade som handlanden, underlåtenheter eller olycksfall. För att göra sig skyldig till ett missförhållande finns varken krav på uppsåt eller vårdslöshet.¹²³ Missförhållandet ska ha

¹¹⁶ Se Öman (2021) s. 112.

¹¹⁷ 5 kap. 3 § visselblåsarlagen.

¹¹⁸ 5 kap. 4 § visselblåsarlagen.

¹¹⁹ 6 kap. 1 § visselblåsarlagen.

¹²⁰ 1 kap. 4 § visselblåsarlagen; se Iseskog, s. 45.

¹²¹ 1 kap. 8 § visselblåsarlagen.

¹²² 3 kap. 1 § 2 visselblåsarlagen.

¹²³ Se Öman (2021) s. 25.

uppstått eller högst sannolikt kommer att uppstå i en verksamhet där den rapporterade har varit, eller kan komma att bli verksam, i, eller verksamhet som hen är eller har varit i kontakt med genom sitt arbete.¹²⁴ Även ett försök att dölja missförhållanden kan i sig utgöra ett missförhållande.¹²⁵ Den svenska visselblåsarlagen har genom kravet på missförhållanden ett vidare tillämpningsområde än visselblåsardirektivet som enbart gäller vid överträdelse av unionsrätt. Kravet om missförhållanden förutsätter ett allmänintresse.¹²⁶

Visselblåsaren ska även ha haft skälig anledning att anta att den rapporterade informationen om missförhållandena var sann.¹²⁷ Om informationen bygger på rykten eller hörsägen, även om de senare skulle visa sig stämma, gäller inte skyddet för visselblåsaren.¹²⁸ Visselblåsaren behöver alltså vid tidpunkten för rapporteringen besitta ett visst kunskapsunderlag. Detta förutsätter dock inte att hen innehar faktiska bevis.¹²⁹ Enligt Öman kan det krävas en säkrare grund för den rapporterade informationen om det handlar om mer allvarliga eller mer osannolika missförhållanden för att skälig anledning att anta ska anses föreligga.¹³⁰ I direktivet framgår det att uppgifterna som rapporteras inte får vara falska eller påhittade. Lagstiftaren har ändrat formuleringen i den nya visselblåsarlagen i förhållande till den gamla från ”fog för påståendet” till ”skälig anledning att anta” eftersom den senare formuleringen är närmare den som finns i direktivet. I sak har det inte skett någon förändring.¹³¹

3.3.3 Skydd i form av ansvarsfrihet

En visselblåsare kan genom skydd av visselblåsarlagen åsidosätta sin tystnadsplikt vid rapportering av missförhållanden enligt lagen utan att hållas till svars.¹³² Den rapporterandes tystnadsplikt innefattar all sådan tystnadsplikt som kommer av lag, avtal, praxis eller av principer så som arbetsgivarens ledningsrätt.¹³³ För att ansvarsfriheten ska träda in får det inte finnas ett annat

¹²⁴ 4 kap. 2 § visselblåsarlagen.

¹²⁵ Se Öman (2021) s. 38.

¹²⁶ 1 kap. 2 § visselblåsarlagen.

¹²⁷ 4 kap. 1 § 2 p. och 4 kap. 3 § visselblåsarlagen.

¹²⁸ Se Öman (2021) s. 90-92.

¹²⁹ Se Öman (2021) s. 91.

¹³⁰ Se Öman (2021) s. 91.

¹³¹ Se prop. 2020/21:193 s. 193.

¹³² 2 kap. 1 § visselblåsarlagen.

¹³³ Se Iseskog (2021) s. 58.

sätt att avslöja missförhållanden annat än att bryta mot tystnadsplikten. Det finns alltså ett *nödvändighetskriterium*.¹³⁴ Som kvalificerad tystnadsplikt räknas tystnadsplikt som fås genom offentlighet- och sekretesslagen eller lagen (1971:1078) om försvarsuppfinningar. Ansvarsfrihet gäller inte för en visselblåsare som åsidosätter kvalificerad tystnadsplikt.¹³⁵

Redan överträdelse av inhämtandet av information kan ge ansvarsfrihet om personen hade skälig anledning att anta att inhämtandet var nödvändigt för att kunna avslöja ett missförhållande.¹³⁶ Detta innebär att den inhämtade informationen inte behöver rapporteras i slutända, om det skulle visa sig att den inte var relevant.¹³⁷ För ansvarsfrihet vid både överträdelse vid tystnadsplikt och inhämtande av information krävs att alla visselblåsarlagens bestämmelser för tillämpning är uppfyllda.¹³⁸

Vid offentliggörande görs den rapporterade informationen tillgänglig för allmänheten, exempelvis genom att lämnas till journalist för publicering. Visselblåsaren kan även själv publicera informationen i ett medium som är tillgängligt för allmänheten.¹³⁹ Ansvarsfrihet vid offentliggörande kräver att den rapporterade personen har rapporterat externt utan att mottagaren av informationen har vidtagit skäliga uppföljningsåtgärder eller utan att mottagaren har lämnat återkoppling efter tre månader eller, vid särskilda skäl, efter sex månader. Den rapporterade ska även ha haft skälig anledning att anta att missförhållandet utgör uppenbar fara eller risk för liv, hälsa, säkerhet eller omfattande miljöförstöring eller annan befogad anledning. Den rapporterade ska också ha haft skälig anledning att anta att missförhållandena inte skulle avhjälpas på ett effektivt sätt.¹⁴⁰ En allmän rapportering som inte har en unionsrättslig anknytning måste utgöra allmänintresse för att lagens skydd ska omfatta den rapporterade.¹⁴¹

¹³⁴ Se Iseskog (2021) s. 59.

¹³⁵ 2 kap. 1 § 2 st. visselblåsarlagen; se Iseskog (2021) s. 59-60.

¹³⁶ 2 kap. 3 § visselblåsarlagen.

¹³⁷ Se Öman (2021) s. 53-55.

¹³⁸ Se prop. 2020/21:193 s. 79.

¹³⁹ Se Öman (2021) s. 104-105.

¹⁴⁰ 4 kap. 9 § visselblåsarlagen.

¹⁴¹ Se Öman (2021) s. 104-105.

3.3.4 Skydd mot hindrande åtgärder och repressalier

En arbetsgivare får inte som ett svar på visselblåsning, eller påbörjad visselblåsning, vidta repressalier eller hindrande åtgärder gentemot visselblåsaren.¹⁴² Vad som utgör repressalier är inte definierat i lagen. Detta är på grund av att begreppet ska kunna följa samhälls- och rättsutvecklingen. I stället är det tänkt att innehållet i begreppet regleras i förarbeten och praxis.¹⁴³ En repressalie är en åtgärd, eller underlåtenhet, som en arbetsgivare vidtar på grund av rapportering eller offentliggörande. Repressalieförbudet gäller oavsett om rapporteringen slutförts eller precis påbörjats.¹⁴⁴ När en arbetsgivare hindrar, eller försöker hindra, en visselblåsare från att rapportera om missförhållanden utför denne hindrande åtgärder. En hindrande åtgärd kan vara att en arbetsgivare inte upplyser om de rapporteringskanaler som finns.¹⁴⁵

En arbetsgivare som bryter mot ovanstående förbud kan komma att få betala skadestånd, samt kränkingsersättning, till visselblåsaren.¹⁴⁶ Allmän domstol eller Arbetsdomstolen kan utdöma skadestånd efter rättslig prövning.¹⁴⁷

Den som vid inhämtning av information eller vid rapportering gör sig skyldig till ett brott skyddas inte av repressalieförbudet.¹⁴⁸ Hindrande åtgärder får fortfarande inte vidtas, även vid brottslig handling. En visselblåsare har inte heller rätt till skadestånd om hen utsatt för repressalier efter att ha begått ett brott.¹⁴⁹

¹⁴² 3 kap. 1 § visselblåsarlagen.

¹⁴³ Se prop. 2020/21:193, s. 87-88.

¹⁴⁴ Se prop. 2020/21:193, s. 88.

¹⁴⁵ Se Iseskog s. 64.

¹⁴⁶ 3 kap. 4 § visselblåsarlagen.

¹⁴⁷ 3 kap. 7 § visselblåsarlagen; se Öman (2021) s. 80-81.

¹⁴⁸ 3 kap. 3 § visselblåsarlagen.

¹⁴⁹ Se Öman (2021) s. 71-72.

3.4 Intresset för skydd för visselblåsare i förarbeten och EU-direktiv

3.4.1 Allmänintresset

Propositionen inför den äldre visselblåsarlagen

I propositionen inför den äldre visselblåsarlagen påpekas det faktum att offentliganställda och privatanställda visselblåsare hade olika skydd i svensk rätt och att det behövde åtgärdas. Visselblåsning pekas ut som en viktig funktion i samhället eftersom arbetstagare oftast har en ”särskild möjlighet att upptäcka och rapportera om missförhållanden i verksamheten.”¹⁵⁰ Propositionen tar även stöd mot Europadomstolens avgöranden där man har understrukt att det ofta är just arbetstagarna som är först med att upptäcka, eller misstänka, att det förekommer oegentligheter. Därför har visselblåsning i flera fall kunnat leda till viktiga avslöjanden.¹⁵¹ Att missförhållanden inom myndigheter, företag och organisationer avslöjas och således kan åtgärdas är ett allmänintresse. Om oegentligheter eller missförhållanden inom den offentliga sektorn, även för privata utförare i en offentligt finansierad verksamhet, uppdragas och åtgärdas kan det bidra till att det allmännas medel används på ett effektivare sätt. Även arbetsgivare inom privat sektor borde ha ett intresse av att organisationens resurser kan användas på ett effektivt sätt.¹⁵² I motsats till det allmännas intresse menar lagstiftaren även att det kan vara av stor betydelse för enskilda individer att missförhållanden inom en verksamhet synliggörs för att sedan kunna avhjälpas. Som exempel nämns i propositionen arbetstagare som efter att missförhållande kommit fram och åtgärdats inte längre behöver vara utsatt för arbetsrelaterade risker och att vårdtagare inte utsätts för vanvård eller andra individer som inte längre behöver riskera att brister i en verksamhet de tar del av drabbar dem.¹⁵³ Regeringen framhåller i propositionen att det är oacceptabelt att arbetstagare som visselblåser måste riskera att drabbas av repressalier när de utgör en viktig samhällsfunktion och egentligen är än mer skyddsvärda.¹⁵⁴

¹⁵⁰ Prop. 2015/16:128, s. 10.

¹⁵¹ Se prop. 2015/16:128, s. 10.

¹⁵² Se prop. 2015/16:128, s. 10-11.

¹⁵³ Se prop. 2015/16:128, s. 11.

¹⁵⁴ Se prop. 2015/16:128, s. 11.

Regeringen menar i propositionen att det skydd som finns i lagstiftning, praxis och principer inte är tillräckligt omfattande för att skydda arbetstagare som slår larm om missförhållanden på arbetsplatsen och att detta skydd därför borde förstärkas.¹⁵⁵ I propositionen diskuteras att arbetstagare genom lagen (1982:80) om anställningsskydd är skyddade mot uppsägning på osaklig grund men att det inte finns ett lika starkt skydd i den arbetsrättsliga lagstiftningen för att skydda den visselblåsande arbetstagaren från mindre ingripande åtgärder så som trakasserier, uteblivna löneökningar, omplacering eller dylikt. I praxis finns visst skydd i form av bastubadarprincipen som slogs fast i AD 1978 nr 89 där Arbetsdomstolen bedömde att en arbetstagare har rätt att få prövat om en omplacering var godtagbar efter att ha rapporterat om missförhållanden.¹⁵⁶ I propositionen konstateras att inom offentlig sektor har arbetstagare större möjligheter att få skadestånd på grund av mindre ingripande åtgärder från arbetsgivaren vid visselblåsning. Exempelvis kan anställda inom offentlig sektor få skadestånd om deras rättigheter enligt EKMR kränkts. Dock, konstaterar lagstiftaren, borde möjligheter till sådant skadestånd i praktiken vara tämligen begränsad eftersom grunden för sådan ersättning varken är klar eller enkel. Därför finns det ett behov av förstärkt skydd mot repressalier lika mycket för privatanställda så som offentliganställda.¹⁵⁷ Det påtalas att vad gäller mindre ingripande åtgärder från arbetsgivare i samband med visselblåsning anses skyddet för privatanställda arbetstagare vara särskilt svagt. Därför behöver skyddet för arbetstagare mot repressalier förstärkas.¹⁵⁸

I propositionen understryks det att utvecklingen de senaste decennierna ser ut att gå mot att allt fler offentligt finansierade verksamheter privatiseras och att skyddet mot repressalier då blir extra viktigt eftersom anställda inom privat regi inte har något meddelarskydd i förhållande till sin arbetsgivare. Genom avtal kan den privatanställda arbetstagarens möjligheter att yttra sig i medier och dylikt ytterligare begränsas. Om en kommun eller ett landsting beslutar att överlåta en offentlig verksamhet till privat utförare får detta konsekvenser

¹⁵⁵ Se prop. 2015/16:128, s. 15.

¹⁵⁶ Se prop. 2015/16:128, s. 11.

¹⁵⁷ Se prop. 2015/16:128, s. 12.

¹⁵⁸ Se prop. 2015/16:128, s. 11-12.

för de anställdas möjligheter att rapportera om missförhållanden i verksamheten utan att utsättas för repressalier.¹⁵⁹

Det finns i propositionen flera förväntningar på positiva effekter av en visselblåsarlagstiftning. Till följd av lagstiftningen förväntas arbetsgivare bli mindre benägna att vidta repressalier mot visselblåsare. Detta förväntas också leda till att arbetstagare inte behöver oroa sig för att utsättas för repressalier om de skulle behöva visselblåsa och det kan förväntas att fler under sådana förutsättningar kommer att våga rapportera om missförhållanden på arbetsplatsen.¹⁶⁰ I propositionen finns även förhoppningen att skyddet för visselblåsare kan ändra klimatet på arbetsplatserna så pass att det blir mer naturligt för arbetstagare att påpeka om de upptäcker missförhållanden. Skyddet för visselblåsare antas därför också kunna bidra till en större öppenhet på arbetsplatserna. Enligt de studier som utredningen inför propositionen hänvisar till är öppenhet en viktig faktor för att kunna möjliggöra insyn och medial granskning.¹⁶¹

Vidare diskuteras det grundligt att visselblåsare har ett svagare skydd än andra arbetstagare som påpekar oegentligheter i verksamheten eller i förhållande till deras anställning. I propositionen skriver man att det inom andra delar av arbetsrätten finns möjligheter, om än begränsade, att angripa mindre ingripande åtgärder som strider mot vad som får anses vara god sed. Som exempel har arbetstagare som blivit utsatta för diskriminerande särbehandling mycket större möjligheter att använda arbetsrättens verktyg än visselblåsare som har utsatts för liknande åtgärder men på grund av att de visselblåst om missförhållanden på arbetsplatsen. Denna diskrepans borde innebära att det finns ett behov för lagstiftning som ger visselblåsare verktyg att angripa de repressalier som kan följa av att de slagit larm om missförhållanden inom verksamheten. Arbetsdomstolen delade regeringens åsikt att sådan lagstiftning är nödvändig för att skydda visselblåsare från mindre ingripande åtgärder i anställningen.¹⁶² Vissa arbetstagare är extra utsatta och därför i ett extra

¹⁵⁹ Se prop. 2015/16:128, s. 12-13.

¹⁶⁰ Se prop. 2015/16:128, s. 15.

¹⁶¹ Se prop. 2015/16:128, s. 15.

¹⁶² Se prop. 2015/16:128, s. 11-12.

starkt behov av förstärkt skydd mot repressalier. Som exempel på sådana arbetstagare nämns personer med anställningar som är tidsbegränsade i förhållande till det starkare skydd tillsvidareanställda åtnjuter. En provanställning som avslutas eller inte övergår i en tillsvidareanställning kan prövas på vissa grunder, bland annat på grund av misstänkt diskriminering, men en visselblåsare som fått sin provanställning avbruten till följd av att hen har rapporterat om missförhållanden på arbetsplatsen har inte möjlighet att få denna grund prövad.¹⁶³ Även personer i företagsledande ställning, eller i liknande ställning inom en verksamhet, samt arbetstagare som tillhör arbetsgivarens hushåll eller som har ett särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller i en utvecklingsanställning, är enligt propositionen också i ett behov av förstärkt skydd mot repressalier.¹⁶⁴

Visselblåsardirektivet och dess förslag

I förslaget till visselblåsardirektivet förkunnas att de som arbetar eller på annat arbetsrelaterat sätt har kontakt med en verksamhet ofta är de första som upptäcker korruption, bedrägerier, oegentligheter eller försummelser.¹⁶⁵

I förslaget inför visselblåsardirektivet problematiseras att bristen på effektivt skydd för visselblåsare inte bara påverkar de visselblåsande som riskerar att utsättas för repressalier utan även att det får negativa verkningar för yttrandefriheten och mediernas frihet. Visselblåsare som informationskällor till journalister måste skyddas om journalisterna ska kunna fullfölja sitt uppdrag som samhällsbevakare.¹⁶⁶ Det fragmenterade skydd som fanns i EU avseende visselblåsare antas i förslaget till visselblåsardirektivet innebära att det i flera situationer inte finns något effektivt skydd vid visselblåsning och att potentiella visselblåsare inte skulle våga rapportera eller offentliggöra information och att det skulle leda till underrapportering av överträdelser av unionsrätten och slutligen medföra allvarlig skada för allmänintresset.¹⁶⁷

¹⁶³ Se prop. 2015/16:128, s. 13.

¹⁶⁴ Se prop. 2015/16:128, s. 13.

¹⁶⁵ Se Förslag till Europaparlamentets och Rådets direktiv om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten. KOM(2018) 218 slutlig, s. 2.

¹⁶⁶ Se Förslag till Europaparlamentets och Rådets direktiv om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten, s. 2.

¹⁶⁷ Se Förslag till Europaparlamentets och Rådets direktiv om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten, s. 2-3.

Det är oftast de som arbetar i verksamheten som är de första att få vetskap om något i verksamheter utgör ett hot mot eller skada för allmänintresset. Visselblåsare som rapporterar om överträdelser av unionsrätt har därför en viktig funktion vid avslöjandet och förhindrandet av sådana överträdelser. Genom att stärka skyddet kan visselblåsare känna sig tryggare eftersom de inte behöver oroa sig för repressalier i samband med rapporteringen vilket innebär att fler kommer våga rapportera. Av detta skäl är därför ett balanserat och effektivt skydd viktigt både på nationell nivå och inom EU.¹⁶⁸

Propositionen inför den nya visselblåsarlagen

Liksom i propositionen inför den gamla visselblåsarlagen återfinns argumentet för allmänintresset även inför framtagandet av den nya visselblåsarlagen. I utredningen konstaterar man att skyddet som kommer av direktivet ska utvidgas i svensk lag och gälla all rapportering som har ett allmänintresse.¹⁶⁹

3.4.2 Efterlevnad av EU-rätt och Europarätt Propositionen inför den äldre visselblåsarlagen

I propositionen framhålls att ett ökat fokus på skydd för visselblåsare ligger i linje med den internationella utvecklingen och att det finns olika uppmaningar och rekommendationer som berör Sverige. Det finns således starka skäl att få på plats en lagstiftning som skyddar visselblåsare.¹⁷⁰

I propositionen inför den gamla visselblåsarlagen lyfts också internationell rätt i form av Europarådets rekommendation om skydd för visselblåsare. På så vis har skyddet för visselblåsare kommit att konkretiseras allt mer. Genom att Europadomstolen slagit fast att visselblåsare både i offentlig och privat sektor omfattas av artikel 10 i EKMR har skyddet för visselblåsare ytterligare förstärkts och tydliggjorts och det kan enligt propositionen förväntas att vikten av skydd för visselblåsare kommer att fortsätta betonas.¹⁷¹ Vidare diskuteras i propositionen att trots att Sverige uppfyller de krav som ställs på skydd mot repressalier i internationell rätt håller svensk lagstiftning väldigt små marginaler i förhållande till skyddet för visselblåsare, speciellt för

¹⁶⁸ Se dir. 2019/1936, 1 p preambeln.

¹⁶⁹ Se SOU 2020:38, s. 621-622.

¹⁷⁰ Se prop. 2015/16:128, s. 15.

¹⁷¹ Se prop. 2015/16:128, s. 14.

arbetstagare inom privat sektor som slår larm. Det rättsliga skyddet mellan privatanställda och offentliganställda har kommit att gå mer i riktning mot att bli jämlika om man ser till utvecklingen av den internationella rätten. Som ett exempel på detta tar man i propositionen upp att lagstiftningen inte gör någon principiell skillnad mellan skydd för arbetstagare inom det privata eller det offentliga i Europarådets civilrättsliga konvention om korruption.¹⁷²

Visselblåsardirektivet och dess förslag

I förslaget till visselblåsardirektivet lyfts det att efterlevnaden av EU-rätt kan skadas av bristen på effektivt skydd för de som visselblåser.¹⁷³ Visselblåsning är ”ett sätt att samla in information till system för efterlevnadskontroll och brottsbekämpning på nationell nivå och EU-nivå som leder till att överträdelser av unionsregler kan upptäckas, utredas och lagföras effektivt.”¹⁷⁴

Visselblåsardirektivets syfte är att säkra efterlevnaden av unionsrätten. Visselblåsare och visselblåsning anses spela en viktig roll för kontrollen av att unionsrätten efterlevs. Ett tryggt och effektivt sätt för visselblåsare att rapportera om missförhållanden förväntas alltså understödja syftet.¹⁷⁵ Förhoppningen som kan utläsas ur direktivets preambel är att det finns en rad andra EU-rättsliga bestämmelser som man hoppas ska komma att efterföljas i större utsträckning tack vare utökade möjligheter för personer att rapportera om missförhållanden under skydd av visselblåsardirektivet.¹⁷⁶ Eftersom visselblåsardirektivets första artikel förkunnar att direktivets syfte är att möjliggöra och underlätta för efterlevnaden av unionsrätt och unionspolitik i vissa avseenden kan frågan ställas om direktivet snarare är ett sätt att upprätthålla EU-lagstiftning än ett skydd för personer som uttalar sig angående missförhållanden på arbetsplatsen.¹⁷⁷ Målet med direktivet är att stärka unionsrätten och efterlevnaden av den. Detta eftersom överträdelser av unionsrätten antas

¹⁷² Se prop. 2015/16:128, s. 14-15.

¹⁷³ Se Förslag till Europaparlamentets och Rådets direktiv om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten, s. 2.

¹⁷⁴ Förslag till Europaparlamentets och Rådets direktiv om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten, s. 2.

¹⁷⁵ Se dir. 2019/1936, 2-3 p preambeln.

¹⁷⁶ Se dir. 2019/1936, 8-17 p preambeln.

¹⁷⁷ Se Abazi s. 645-646.

skada allmänintresset allvarligt och det bästa sättet att uppnå ett effektivt skydd är genom gemensamma minimiregler inom unionen.¹⁷⁸

Förarbetena inför den nya visselblåsarlagen

Syftet med den nya visselblåsarlagen är att uppfylla kraven som ställs utav visselblåsdirektivet, det vill säga underlätta för kontroll av unionsrättens efterlevnad.¹⁷⁹ I propositionen inför den nya visselblåsarlagen konstateras att då gällande lagstiftning inte uppfyllde direktivets krav på skydd för visselblåsare. Den gamla visselblåsarlagen omfattade endast arbetstagare men direktivet gäller en mer omfattande personkrets. Det konstateras även att den grundlagsskyddade yttrandefriheten med medföljande repressalieförbud och skydd mot efterforskningsåtgärder inte gäller för visselblåsare kopplade till den privata sektorn. I förhållande till de krav som ställs i visselblåsdirektivet stod det klart att den gamla visselblåsarlagen inte hade det skydd som behövdes.¹⁸⁰ I propositionen konstateras även att nya bestämmelser för att reglera interna och externa rapporteringskanaler, förfarandet vid och uppföljning efter rapportering behövde införas i svensk rätt.¹⁸¹

¹⁷⁸ Se dir. 2019/1936, 108 p preambeln.

¹⁷⁹ Se SOU 2020:38, s. 147-148.

¹⁸⁰ Se prop. 2020/21:193, s. 29-30.

¹⁸¹ Se prop. 2020/21:193, s. 30.

4 Skydd för företagshemligheter

4.1 Bakgrund

Den svenska traditionen av rättsligt skydd för företagshemligheter är nästan 100 år gammal.¹⁸² 1990 kom lagen (1990:409) om skydd för företagshemligheter som ersatte lagen (1931:152) med vissa bestämmelser mot illojal konkurrens som reglerade skyddsåtgärder som syftade till att förhindra angrepp på företagshemligheter. Utredningen för lagen om skydd för företagshemligheter påbörjades redan i slutet av 70-talet för att, efter flera turer, fastställas i en proposition¹⁸³ 1987 och lag tre år senare.¹⁸⁴ På EU-nivå kan skyddet för företagshemligheter tyckas komma sent. I Europaparlamentets och rådets direktiv 2004/48 EG om säkerställande av skyddet för immateriella rättigheter kunde kommissionen konstatera att företagshemligheter faller utanför tillämpningsområdet för direktivet.¹⁸⁵ Först 2016 togs ett direktiv fram till skydd för företagshemligheter. Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2016/943 av den 8 juni 2016 om skydd mot att icke röjd know-how och företagsinformation (företagshemligheter) olagligen anskaffas, utnyttjas och röjs antogs för sju år sen. Eftersom direktivet behövde genomföras i svensk lagstiftning tillsattes en utredning 2016 som resulterade i SOU 2017:45 *Ny lag om företagshemligheter*. Regeringen la fram förslag till en ny lag om företagshemligheter i prop. 2017/18:200 och den 23 maj 2018 antogs lag (2018:558) om företagshemligheter.¹⁸⁶

4.2 Företagshemlighetsdirektivet

Direktivet syftar till att harmonisera medlemsstaternas lagstiftningar gällande skyddet av företagshemligheter.¹⁸⁷ Direktivets syfte är att skydda företagshemligheter mot att olagligen anskaffas, utnyttjas eller röjas.¹⁸⁸ Enligt direktivet är en företagshemlighet hemlig, har ett kommersiellt värde på grund av att den är hemlig och att det har vidtagits rimliga åtgärder för att hemlighålla

¹⁸² Se Fahlbeck (2019) s. 23.

¹⁸³ Proposition 1987/88:155 *om skydd för företagshemligheter*.

¹⁸⁴ Se prop. 2017/18:200 s. 20.

¹⁸⁵ Se Fahlbeck (2019) s. 365.

¹⁸⁶ Se Fahlbeck (2019) s. 29-31.

¹⁸⁷ Se Fahlbeck (2019) s. 29.

¹⁸⁸ Art. 1 dir. 2016/943.

den.¹⁸⁹ En företagshemligt är olagligt anskaffad om det skett utan innehavarens samtycke och genom att någon obehörigen berett sig tillgång till eller tillägnar sig den på ett sätt som anses bryta mot god affärssed.¹⁹⁰ Olagligt utnyttjande eller röjande förutsätter avsaknad av innehavarens samtycke och att den anskaffats olagligen eller genom avtalsbrott eller annan skyldighet att inte röja hemligheten.¹⁹¹

Medlemsstaterna är genom direktivet skyldiga att säkerställa möjligheten till civilrättslig prövning av ärenden om olagligt anskaffande, utnyttjande och röjande av företagshemligheter genom att föreskriva åtgärder, förfaranden och rättsmedel.¹⁹²

Direktivets bestämmelser påverkar inte tillämpningen av unionsbestämmelser eller nationella bestämmelser ”som kräver att information, inklusive företagshemligheter, ska röjas för allmänheten eller offentliga myndigheter.”¹⁹³ Arbetsmarknadens parter möjligheter att ingå kollektivavtal som reglerar hur företagshemligheter inte får röjas eller begränsningar av möjligheten att utnyttja dem och påföljderna vid övertramp begränsas inte av direktivet. Dock får kollektivavtalet inte begränsa direktivets undantag.¹⁹⁴

4.3 Lagen om företagshemligheter

4.3.1 Inledande bestämmelser

Lagen om företagshemligheter rör många olika rättsområden. Eftersom arbetstagare är de som får veta företagshemligheter, ibland skapar eller till och med kan påstås *vara* hemligheterna, genom sina kunskaper och insikter om arbetet, är arbetsrätten ett av de områden som lagen om företagshemligheter har en mycket stark anknytning till. Lagen om företagshemligheter bygger på principen om arbetstagares tystnadsplikt som kommer av lojalitetsplikten.¹⁹⁵

¹⁸⁹ Art. 2(1) dir. 2016/943.

¹⁹⁰ Art. 4(2) dir. 2016/943.

¹⁹¹ Art. 4(3) dir. 2016/943.

¹⁹² Art. 6 dir. 2016/943.

¹⁹³ Dir. 2016/943 preameln p. 11.

¹⁹⁴ Se dir. 2016/943 preameln p.12.

¹⁹⁵ Se Fahlbeck (2019) s. 49-50.

Andra lagar som reglerar tystnadsplikt har företräde framför lagen om företagshemligheter.¹⁹⁶

Lagen om företagshemligheter utgörs av 28 paragrafer som reglerar lagens begrepp, skyddet för företagshemligheter, skadeståndsansvar, skadestånd, vite, straff och förfarande vid rättegång.

4.3.2 Vad är en företagshemlighet?

För att information ska anses utgöra en företagshemlighet enligt lagen om företagshemligheter krävs att fyra rekvisit är uppfyllda.¹⁹⁷ Först ska informationen vara om affärs- eller driftsförhållanden i en näringsidkares rörelse eller i en forskningsinstitutions verksamhet. Informationen får inte som helhet eller i den form dess beståndsdelar ordnats och satts samman vara allmänt känd hos eller vara lättillgänglig för den som normalt har tillgång till information av det aktuella slaget. Innehavaren av informationen måste ha vidtagit rimliga åtgärder för att hemlighålla den och slutligen måste röjandet av informationen vara ägnat att medföra skada i konkurrenshänseende.¹⁹⁸ Det finns inget formkrav på informationen. Informationen kan vara negativ i det avseende att den innebär att något inte föreligger.¹⁹⁹ Näringsidkaren eller innehavaren ska ha ett ekonomiskt eller kommersiellt intresse av informationen.²⁰⁰ I varje enskilt fall måste en bedömning göras för att kunna avgöra om det rör sig om en företagshemlighet.²⁰¹ En avgörande faktor för om informationen kan anses utgöra en företagshemlighet är om näringsidkaren menar att den är det.²⁰² Dock anses inte all information vara en företagshemlighet bara för att en näringsidkare valt att hemlighålla den. Informationen behöver ha sådan dignitet att den blir skyddsvärd enligt lagen.²⁰³

¹⁹⁶ Se Fahlbeck (2019) s. 107.

¹⁹⁷ 2 § lagen om företagshemligheter.

¹⁹⁸ 2 § 1 st. 1-4 p. lagen om företagshemligheter.

¹⁹⁹ Se Fahlbeck (2019) s. 383.

²⁰⁰ Se Fahlbeck (2019) s. 443-444.

²⁰¹ Se Fahlbeck (2019) s. 388.

²⁰² Se Fahlbeck (2019) s. 383-384.

²⁰³ Se Fahlbeck (2019) s. 446.

En företagshemlighet utgörs inte av erfarenheter och färdigheter som en arbetstagare har fått vid normal yrkesutövning.²⁰⁴ Här görs en åtskillnad mellan information som finns i näringsidkarens rörelse om affärs- och driftsförhållanden och den anställdes skicklighet, erfarenhet och kunskap.²⁰⁵ Avtal mellan arbetstagare och arbetsgivare som förbjuder arbetstagaren att använda sin skicklighet, erfarenhet och kunskap bryter mot 2 § lagen om företagshemligheter och kan således ogiltigförklaras.²⁰⁶

En företagshemlighet utgörs inte heller av information om brott eller annat allvarligt missförhållande.²⁰⁷ Denna begränsning har en delvis konkurrensrättslig grund. Den utgår från att information som röjs enbart är en företagshemlighet om det medför skada avseende innehavarens sunda konkurrensförmåga.²⁰⁸ ”Brott” i bestämmelsen avser alla typer av brott som har begåtts, misstanke räcker inte, men det krävs inte att brottet är lagfört.²⁰⁹ ”Allvarligt missförhållande” avser icke kriminaliserat åsidosättande av regler men som kan få andra konsekvenser så som förskrifter och förbud.²¹⁰

4.3.3 Obehöriga angrepp på företagshemligheter

Om en arbetstagare av uppsåt eller oaktsamhet ”angriper en företagshemlighet” ska hen ersätta skadan som uppkommer. Detta kräver att arbetstagaren har tagit del av hemligheten i sin anställning på så vis att hen inser eller borde inse att hemligheten inte får avslöjas.²¹¹ Vid situationer då anställningen har upphört är den tidigare arbetstagaren ansvarig först om det finns synnerliga skäl.²¹² Skada behöver inte ha uppkommit med röjandet utan det räcker med att ett sådant röjande typiskt sett medför skada. Skadan behöver inte enbart vara ekonomisk.²¹³

²⁰⁴ 2 § 2 st. lagen om företagshemligheter.

²⁰⁵ Se Fahlbeck (2019) s. 449.

²⁰⁶ Se Fahlbeck (2019) s. 450.

²⁰⁷ 2 § 2 st. lagen om företagshemligheter.

²⁰⁸ Se Fahlbeck (2019) s. 454-455.

²⁰⁹ Se Fahlbeck (2019) s. 455.

²¹⁰ Se Fahlbeck (2019) s. 456.

²¹¹ 7 § 1 st. lagen om företagshemligheter.

²¹² 7 § 2 st. lagen om företagshemligheter.

²¹³ Se Fahlbeck (2019) s. 434-444

Vad som avses med angrepp på företagshemlighet är när en person utan samtycke anskaffar, utnyttjar eller röjer företagshemligheten.²¹⁴ Det är inte ett obehörigt angrepp när någon angriper en företagshemlighet genom att offentliggöra eller inför myndighet eller annat behörigt organ avslöjar något som kan utgöra brott med fängelse i straffskalan eller avslöjar annat missförhållande om det sker i syfte att skydda allmänintresset.²¹⁵ Detta innebär att ett angrepp på företagshemligheter således kan vara behörigt. Ett röjande av företagshemligheter som sker till följd av visselblåsning i enlighet med visselblåsarlagen är inte obehörigt. Arbetstagare gör sig inte heller skyldiga till obehöriga angrepp på företagshemligheter om de utnyttjar sin kritikrätt eller meddelanderätt vid påtalande av missförhållanden på arbetsplatsen. Det grundlagsstadgade och internationellt reglerade skyddet för yttrandefrihet går förelagen om företagshemligheter. Arbetstagare som således agerar enligt yttrande- och meddelarfriheten gör inte obehöriga angrepp på företagshemligheter.²¹⁶ Information, eller företagshemligheter, som skäligen kan misstänkas utgöra brott med fängelse i straffskalan omfattas principiellt av lagen om företagshemligheter men ett röjande av sådana uppgifter är inte obehörigt.²¹⁷

Annan information som principiellt omfattas av lagens skydd men inte medför obehörigt angripande vid röjande är om det föreligger samtycke från näringsidkaren, eller arbetsgivaren.²¹⁸ Enligt förarbetena ska situationer där den som röjer informationen, som av en slump fått reda på en företagshemlighet, inte anses vara ett obehörigt angrepp på företagshemligheter.²¹⁹ Arbetstagare som efter anställningen använder sig av memorerad kunskap ska inte anses göra sig skyldiga till obehörigt angrepp på företagshemlighet.²²⁰ En begränsning i skyddet av företagshemligheter är att en arbetstagare måste kunna använda sig av den erfarenhet och det kunnande som hen har samlat på sig eller

²¹⁴ Se 3 § 1 st. lagen om företagshemligheter.

²¹⁵ Se 4 § lagen om företagshemligheter.

²¹⁶ Se Fahlbeck (2019) s. 516-517.

²¹⁷ Se Fahlbeck (2010) s. 532-535. Fahlbeck förtydligar att en sådan bedömning sker i två steg, först i 2 § 2 st. lagen om företagshemligheter där information som utgör ett bevisat brott eller allvarliga missförhållanden utesluts från vad som avses med företagshemlighet. Andra steget sker i 4 § utesluts information som principiellt är en företagshemlighet men till följd av lagrummet inte medför obehörigt angrepp vid röjande.

²¹⁸ Se Fahlbeck (2019) s. 517-518.

²¹⁹ Se Fahlbeck (2019) s. 519-520.

²²⁰ Se Fahlbeck (2019) s. 520-521.

utvecklat under anställningen, detta även om arbetstagaren skulle byta arbetsplats.²²¹ En arbetstagare har även rätt att till arbetstagarföreträdare förmedla företagshemligheter utan att detta ska ses som ett obehörigt angrepp.²²²

Vid vittnesplikt anses det inte heller utgöra ett obehörigt angrepp att röja en företagshemlighet.²²³

4.4 Intresset för skydd för företagshemligheter i förarbeten och EU-direktiv

Förfaranden inför den äldre lagen

År 1983 diskuterades arbetstagens tystnadsplikt i förhållande till lojalitetsplikten i en SOU som utredde införandet av lagstiftningen för skydd av företagshemligheter. I SOU:n omskrivs anställningsförhållandet som en möjlighet för arbetstagaren köpa sig en ”tryggad position” som innebär att hen ger upp sin ”suveränitet och solidariserar sig med arbetsgivaren.”²²⁴ I lojalitetsplikten ryms att arbetstagaren ska sätta arbetsgivarens intresse framför sitt eget. Arbetstagaren ska även undvika att hans intressen och arbetsgivarens intressen står på motsatta sidor. Arbetstagaren ska alltså undvika att hamna i en plikt-kollision med sin arbetsgivare. I diskussionen lyfts dock frågan om synen att arbetstagaren köper sig en tryggad position verkligen stämmer, och att det inte är så det uppfattas i förarbetena till medbestämmandelagen.²²⁵

I propositionen inför den äldre lagen om företagshemligheter konstateras det att Sverige den näst mest innovativa nationen i världen och att brister i skyddet för företagshemligheter kan indirekt minska viljan att investera i företag. För att kunna konkurrera på marknaden har företagets kunskaper fått allt större betydelse. Skyddet för företagshemligheter är ofta minst lika viktigt som möjligheten att skydda materiella tillgångar och immateriella ensamrätter.²²⁶ Vidare lyfts en samhällsekonomisk synpunkt fram där ”effektiv och sund konkurrens inom näringslivet” är viktig.²²⁷ För att ett företag ska kunna

²²¹ Se prop. 2017/18:200 s. 19-20.

²²² Se Fahlbeck (2019) s. 524-525.

²²³ Se Fahlbeck (2019) s. 523.

²²⁴ SOU 1983:52, *Företagshemligheter – Betänkande av utredningen om skydd för företagshemligheter*, s. 95.

²²⁵ Se SOU 1983:52 s. 95.

²²⁶ Se prop. 1987/88:155 s. 9.

²²⁷ Se prop. 1987/88:155 s. 8.

vara konkurrenskraftigt är det beroende av ”den samlade kunskapen inom företaget om produktion, utveckling och förnyelse, om branschförhållanden och affärsförbindelser, om marknadsföring, administration och liknande.”²²⁸

I propositionen skrivs att det finns ett behov av ny lagstiftning på området. Det fanns vid tiden en lag till skydd mot illojal konkurrens samt kompletterande bestämmelser i brottsbalken till skydd för företagshemligheter. Detta skydd anses i propositionen inte vara tillräckligt för att skydda företagshemligheter eftersom det inte täckte alla typer av angrepp som en företagshemlighet kan utsättas för. Remissinstanserna håller i propositionen med om att lagens skydd för företagshemligheter behövde moderniseras.²²⁹

I propositionen påkallas olika brister i dåvarande skydd för företagshemligheter. Ägaren av en företagshemlighet har inte möjlighet att på ett snabbt och effektivt sätt ingripa mot någon som på ett olagligt sätt utnyttjar hemligheten. En annan brist anses vara att sanktioner sällan träffar personer som tillgodosjort sig effekterna av intrång i annans företagshemlighet.²³⁰ Det finns i propositionen förväntningar på större genomslag för skyddet för företagshemligheter om regleringarna samlas i en särskild lag.²³¹

Förslag till direktivet

Både från näringslivshåll och från EU-parlamentariker har det inför direktivet framförts önskemål om att införa ett skydd för företagshemligheter på EU-nivå.²³² I förslaget inför direktivet fokuserar man på att ett skydd för företagshemligheter är viktigt för att stärka konkurrenskraften och uppmuntra till innovation. EU lyfts fram som framstående, och skulle kunna bli världsledande, inom vetenskap och innovation. Till skillnad från vissa handelsparterner, så som Förenta staterna och Japan, är företagens roll inom forskning och utveckling inte tillräckligt framträdande i EU. Detta resulterar i att företagen inte investerar optimalt i forskning och utveckling vilket i sin tur leder till att införandet av nya produkter, processer och tjänster och know-how påverkas

²²⁸ Prop. 1987/88:155 s. 9.

²²⁹ Se prop. 1987/88:155 s. 9.

²³⁰ Se prop. 1987/88:155 s. 9-10.

²³¹ Se prop. 1987/88:155 s. 11.

²³² Se Fahlbeck (2019) s. 364.

negativt. Därför är det, enligt förslaget, viktigt att skydda och förbättra villkoren för ”innovativ affärsverksamhet”. Gynnsamma villkor torde, enligt förslaget, innebära att näringsidkare vågar satsa mer på forskning och utveckling.²³³

I förslaget lyfts även fram att skyddet för företagshemligheter är viktigt för EU:s ekonomi. I förslaget förkunnas att ”[e]konomerna är överens om att företag, oberoende av storlek, värderar företagshemligheter minst lika högt som alla andra former av immateriella rättigheter”²³⁴ och att risken för stulna företagshemligheter kan komma att användas för tillverkning av intrångsgörande varor som kan konkurrera i EU ökar.²³⁵

Direktivet

Enligt direktivet är företagshemligheter viktigt för att skydda kunskapsutbytet mellan företag. Kunskapsutbyte och öppen innovation utgör en ”katalysator för nya idéer som tillgodoser konsumenternas behov och tar itu med samhällsutmaningar, och gör det möjligt för idéerna att nå fram till marknaden.”²³⁶ Det vanligaste sättet att skydda intellektuellt skapande och innovativ know-how är genom företagshemligheter.²³⁷

Innan harmoniseringen av lagstiftningen kring skyddet för företagshemligheter har unionens regelverk inneburit ett otillräckligt skydd ”mot andra parter olagliga anskaffande, utnyttjande eller röjande.”²³⁸ Med ökad globalisering, utkontraktering, längre leveranskedjor och användning av informations- och kommunikationsteknik har risken för innovativa företag att utsättas för angrepp på deras företagshemligheter ökat. Incitamenten att bedriva gränsoverskridande innovativ verksamhet skadas om det inte finns effektiva rättsliga medel att skydda verksamhetens företagshemligheter. Detta leder till att

²³³ Se 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, s. 2.

²³⁴ 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, s. 3.

²³⁵ Se 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, s. 3.

²³⁶ Dir. 2016/943 preambeln p. 3.

²³⁷ Se dir. 2016/943 preambeln p. 3.

²³⁸ Dir. 2016/943 preambeln p. 3.

innovation och skapande investeringar minskar, vilket skadar den inre marknadens ”tillväxtfrämjande potential” och ”smidiga funktion”.²³⁹ Enligt direktivet innebär avsaknaden av ett likvärdigt skydd för företagshemligheter bland EU:s medlemsstater en uppsplittring av den inre marknaden som försvagar den avskräckande effekt bestämmelserna bör ha.²⁴⁰ Med en ojämn skyddsnivå inom unionen blir risken högre för företag som är verksamma i medlemsstater med en lägre skyddsnivå där företagshemligheter lättare kan stjälas eller olagligt anskaffas. Följden av detta blir att verksamheter måste kompensera för det otillräckliga rättsliga skyddet genom att betala för säkerhetsåtgärder. Följden av det blir en mer ineffektiv inre marknad där kapital går till säkerhetsåtgärder i stället för innovation.²⁴¹

I direktivet kungörs att möjligheten att skydda företagshemligheter anses vara lika viktigt som patent och andra immateriella rättigheter, detta både av små och stora företag.²⁴²

Skydd för företagshemligheter är enligt direktivet viktigt eftersom en företagshemlighet som olagligen anskaffas, utnyttjas eller röjs kan få förödande effekt för innehavaren som efteråt inte kan återgå till den situation som förelåg innan.²⁴³

Propositionen inför nya lagen

I propositionen skrivs Sverige fram som en ”kreativ kunskapsnation med tekniska lösningar och varumärken i världsklass.”²⁴⁴ Lagstiftaren vill ge vårt land fortsatt möjlighet att vara en ”kunskapsekonomi” och för detta krävs att förutsättningarna förbättras. Skyddet för företagshemligheter skrivs fram som extra viktigt för företagen eftersom deras möjligheter att kunna skydda sina hemligheter kan ha en indirekt påverkan på viljan att investera.²⁴⁵

²³⁹ Se dir. 2016/943 preambeln p. 4.

²⁴⁰ Se dir. 2016/943 preambeln p. 8.

²⁴¹ Se dir. 2016/943 preambeln p. 9.

²⁴² Se dir. 2016/943 preambeln p. 2.

²⁴³ Se dir. 2016/943 preambeln p. 26.

²⁴⁴ Prop. 2017/18:200 s. 19.

²⁴⁵ Se prop. 2017/18:200 s. 19.

Trots att den dåvarande lagen gav ett förhållandevis heltäckande skydd för företagshemligheter anses det i propositionen att den svenska lagstiftningen behövde anpassas till direktivet. Genom ändringarna ska företagens konkurrenskraft stärkas ytterligare.²⁴⁶

²⁴⁶ Se prop. 2017/18:200 s. 21-22.

5 Intressekonflikt och kompromiss mellan visselblåsning och sekretessavtal

5.1 Intressekonflikten mellan intresset för skydd för visselblåsning och intresset för skydd för företagshemligheter

Som visats ovan är ett genomgående argument för skyddet för visselblåsare att det finns ett allmänintresse av visselblåsning. I förarbetena och direktivet understryks det att arbetstagare på verksamheter oftast är de första som får reda på, eller misstänker, korruption, bedrägerier, oegentligheter eller missförhållanden. Att sådana problem inom verksamheten kommer fram ligger i allmänintresset. Brist på ett effektivt skydd för visselblåsare antas även innebära negativa effekter på yttrandefriheten och mediernas frihet. Om visselblåsare får ett starkare skydd kommer arbetstagare att vara mer benägna att rapportera om problem inom verksamheten. Om skyddet inte är tillräckligt bra kommer arbetstagare inte våga visselblåsa och det kommer i sin tur leda till att det tar längre tid att upptäcka problem i verksamheter. Det ojämlika skyddet mellan privat- och offentligtanställda pekas också ut som ett stort problem. Inte minst i förhållande till att allt fler välfärdsverksamheter har börjat drivas i privat regi med hjälp av offentliga medel.²⁴⁷

Det andra stora argumentet är det för införandet av skydd för visselblåsare skulle främja efterlevnaden av EU-rätt och att följa rättsutvecklingen i EU och Europa. Främst bygger argumentet på viljan att harmonisera nationell lagstiftning inom EU för att säkerställa att unionsrätten efterlevs. Genom ett utökat skydd för visselblåsare förväntas arbetstagare i större utsträckning visselblåsa och på så vis hjälpa till att upprätthålla unionsrätten. Det finns även en vilja att följa utvecklingen i Europarätten där Europarådets rekommendation om skydd för visselblåsare och flertalet domar från Europadomstolen som förespråkar och fastställer vikten av skydd för visselblåsare.²⁴⁸

²⁴⁷ Detta utvecklas i kapitel 3.4.1 ovan.

²⁴⁸ Detta utvecklas i kapitel 3.4.2 och i 2.2 ovan.

Skyddet för företagshemligheter anses vara viktigt eftersom det skyddar innovativa verksamheter så att de kan fortsätta satsa på innovation och forskning. Detta anses i sin tur vara en viktig beståndsdel i ekonomin och för en fungerande inre marknad inom unionen. Det understryks att skyddet för företagshemligheter oftast är lika viktigt som skyddet för materiella tillgångar och immateriella rättigheter. Detta skydd är alltså viktigt för en sund konkurrens inom näringslivet både nationellt och inom EU. Att harmonisera lagstiftningen bland EU:s medlemsstater lyfts också fram som ett viktigt argument för lagstiftning till skydd för företagshemligheter. Med en ojämn skyddsnivå ökar risken att råka ut för stöld eller olagligt anskaffande av företagshemligheter för företag som är verksamma i medlemsstater med sämre skydd. Ett otillräckligt skydd förväntas hämma verksamhetens innovation och i stället leda till att resurser läggs på att skydda företagshemligheter vilket borde leda till en mindre effektiv inre marknad.²⁴⁹

Bakom visselblåsarlagen och lagen om företagshemligheter finns således två motstående intressen. Skydden är olika och inriktar sig på olika skyddsvärda intressen.

5.2 Kompromissen mellan intresset för skydd för visselblåsning och intresset för skydd för företagshemligheter

Av avsnittet ovan framgår det att det finns en intressekonflikt mellan det bakomliggande intresset till skydd för visselblåsning och det bakomliggande intresset till skydd för företagshemligheter.

Både förarbetena för visselblåsarlagen och lagen om företagshemligheter understryker att skyddet för visselblåsning kommer före skyddet för företagshemligheter. Dock förs det i propositionerna inför både den nya visselblåsarlagen och lagen om företagshemligheter diskussioner kring behovet av att skydda företagshemligheter och att upprätthålla arbetstagares lojalitetsplikt. I propositionen inför den gamla visselblåsarlagen problematiseras förstärkningen av visselblåsandes skydd mot repressalier. Det förstärkta skyddet kan

²⁴⁹ Detta utvecklas i kapitel 4.4 ovan.

tänkas få vissa negativa konsekvenser. Arbetsgivarens arbetsledningsrätt kan komma att inskränkas och i sin tur begränsa möjligheter att ställa krav på arbetstagarens lojalitet. Vidare återfinns farhågor för att ett företags goodwill och konkurrenskraft kan påverkas negativt av negativa uppgifters offentliggörande. Eftersom skyddet för visselblåsare kan komma i konflikt med andra legitima intressen skriver lagstiftaren att regeringen är medveten om problemet och måste ta det i beaktande i utformningen av visselblåsarlagen.²⁵⁰ I propositionen inför lagen om företagshemligheter konstateras även att domstolen vid en rättegång ska kunna besluta om sekretess i fråga om dokument som innehåller företagshemligheter.²⁵¹ Det fanns även en önskan bland några av EU:s medlemsstater i samband med utarbetandet av direktivet som ville att det skulle införas krav på intern rapportering som första led vid visselblåsning. Tyskland ville ha detta krav eftersom landet ville skydda arbetstagarens lojalitetsplikt. Därför ville Tyskland förhindra visselblåsare från att först vända sig till media och i stället först rapportera på arbetsplatsen.²⁵²

Trots diskussionen ovan är det tydligt att det i förarbetena och direktiven inför både visselblåsarlagen och lagen om företagshemligheter att skyddet för visselblåsning väger tyngst. Redan i propositionen inför den gamla lagen om företagshemligheter diskuteras vikten av fri opinionsbildning. I propositionen understryks det att ett brett och fritt kunskapsutbyte är viktigt ur en allmän synpunkt. Detta intresse står mot intresset av att effektiv konkurrens inom näringslivet. Lagen får inte skydda företagshemligheter så långt att den fria opinionsbildningen hotas.²⁵³ Vidare understryks det i företagshemlighetsdirektivet att utövandet av yttrandefrihet och informationsfrihet inte får begränsas i syfte att skydda företagshemligheter. Direktivet återkommer till att stadgans artikel 11 skyddar mediernas frihet och mångfald och att det är en grundläggande rättighet som inte ska begränsas utan att skyddet för undersökande journalistik och journalistiska källor ska bestå.²⁵⁴ Om allmänintresset tjänas vid en rapportering som innebär att en företagshemlighet avslöjas ska fallet

²⁵⁰ Se prop. 2015/16:128 s. 15-16.

²⁵¹ Se prop. 2017/18:200 s. 21.

²⁵² Se Abazi s. 649-650.

²⁵³ Se prop. 1987/88:155 s. 9.

²⁵⁴ Se dir. 2016/943 preambeln p. 19.

inte omfattas av direktivet. Visselblåsare som avslöjar försummelser, oegentligheter eller olaglig verksamhet ska inte begränsas av direktivet. Direktivet ska inte heller hindra rättsliga myndigheter från, vid mål då svaranden handlade i god tro, att tillämpa undantag från direktivets bestämmelser.²⁵⁵ I propositionen inför den nya lagen om företagshemligheter anges en gräns för hur långt företagshemligheterna får skyddas. Skyddet för företagshemligheter får inte hota den fria opinionsbildningen eller åsidosätta andra angelägna intressen. Från allmän synpunkt är det viktigt med ett fritt och brett kunskapsutbyte och framför allt måste arbetstagare eller andra i liknande situation ha möjlighet att avslöja brottslig verksamhet och missförhållanden som sker på arbetsplatsen.²⁵⁶ Skyddet för allmänintresset innebär att om företagshemligheter har ”anskaffats, utnyttjats eller röjts för att avslöja fall av försummelser, oegentligheter eller olaglig verksamhet”²⁵⁷ får inte sanktioner eller åtgärder som föreskrivs i direktivet användas om den som avslöjade hemligheterna haft som syfte att skydda just allmänintresset. Undantaget från att utsättas för åtgärder eller sanktioner gäller även för den som utövat sin rätt till yttrande- och informationsfrihet i syfte att skydda ett annat legitimt intresse.²⁵⁸ Den nya lagen till skydd för företagshemligheter ska enligt propositionen inte innebära inskränkning av andra lagar som skyddar arbetstagares yttrandefrihet. Både i propositionen inför den nya såväl den gamla lagen om företagshemligheter understryks vikten av att det grundlagsskyddade meddelarskyddet inte åsidosätts.²⁵⁹ Propositionen inför den nya lagstiftningen hade alltså inte som syfte att begränsa ”enskildas och andras möjligheter att exempelvis lämna uppgifter till massmedia.”²⁶⁰ Meddelarskyddet påverkas således inte av den nya lagen om företagshemligheter och lagens skydd gäller således framför skyddet för företagshemligheter. Lagen om företagshemligheters begränsningar i hur och när uppgifter får spridas gäller inte om den som sprider eller vill sprida dem omfattas av meddelarskyddet.²⁶¹ I propositionen förkunnas det att den nya lagen om företagshemligheter inte påverkar möjligheten till skydd enligt

²⁵⁵ Se dir. 2016/943 preambeln p. 20.

²⁵⁶ Se prop. 2017/18:200 s. 19.

²⁵⁷ Prop. 2017/18:200 s. 21.

²⁵⁸ Se prop. 2017/18:200 s. 21.

²⁵⁹ Se prop. 2017/18:200 s. 22; prop. 1987/88:155 s. 9.

²⁶⁰ Prop. 2017/18:200 s. 22.

²⁶¹ Se prop. 2017/18:200 s. 22.

den gamla visselblåsarlagen, det vill säga att lagen inte innebär en inskränkning av personers rätt att visselblåsa.²⁶²

I visselblåsarlagdirektivet förs dock en diskussion kring hur mycket information som får rapporteras för att skyddet fortfarande ska kunna gälla den rapportörande. Skyddet för visselblåsare ska enligt direktivet inte gälla överflödiga information om det vid avslöjandet inte fanns rimliga skäl för att avslöja informationen. Informationen som röjs ska krävas för att kunna göra överträdelsen känd. Detta innebär att det under vissa förutsättningar inte ska vara möjligt att åberopa vissa fall av överträdelser av rättsliga eller avtalsenliga skyldigheter i form av sekretessavtal eller lojalitetsklausuler i avtal. Om direktivets villkor för skydd är uppfyllda är det inte möjligt att ålägga visselblåsande civil-, straff-, förvaltnings-, eller arbetsrättsligt ansvar.²⁶³ I propositionen inför den nya visselblåsarlagen tar lagstiftaren fasta på att det i direktivet föreskrivs att om en person rapporterar om eller offentliggör överträdelser och rapporteringen eller offentliggörandet även innefattar företagshemligheter ska det anses tillåtet och är i enlighet med direktivet om skydd för företagshemligheter.²⁶⁴ Regeringen valde att inte införa en reglering i visselblåsarlagen som reglerar dess förhållande till företagshemligheter. Anledningen till detta var att om en visselblåsare uppfyller visselblåsarlagens kriterier ska visselblåsarlagen gå före lagen om företagshemligheter. Detta är ett krav från direktivets art. 21(7) och lagen om företagshemligheter fastställer att ”brott mot allvarliga missförhållanden” inte omfattas av den.²⁶⁵ Om en visselblåsare uppfyller kraven som ställs i visselblåsarlagen ska lagens skydd gälla före skyddet för sekretess som regleras i lagen om företagshemligheter.²⁶⁶

Av det som anförts ovan är det tydligt att skyddet för företagshemligheter får stå tillbaka till förmån för skyddet för visselblåsare. Förarbetena inför båda lagstiftningar förhåller sig till bägge intressen, det är således uppenbart att det är viktiga intressen som behöver kunna samspela. Detta går i linje med det

²⁶² Se prop. 2017/18:200 s. 22.

²⁶³ Se dir. 2019/1936, 91 p preambeln.

²⁶⁴ Se prop. 2020/21:193, s. 67-68.

²⁶⁵ Se prop. 2020/21:193 s. 83.

²⁶⁶ Se prop. 2020/21:193 s. 83.

Larsson visar i sin avhandling att lojalitetsplikten ger vika mot motstående intressen som väger tynger. Sådana intressen kan vara arbetstagare som nyttjar sin kritikrätt eller arbetstagare som nyttjar sin yttrandefrihet enligt EKMR.²⁶⁷ I kompromissen mellan skyddet för visselblåsning och skyddet för företagshemligheter skapas en gränsdragning för att kunna bedöma när visselblåsningen har gått för långt. Här syns det hur lagstiftningen blir ett verktyg för att skapa kompromisser mellan olika samhällsliga intressen.²⁶⁸ Teichmann och Wittmann menar att det alltid är möjligt att i efterhand hävda att det fanns skälig anledning att anta att informationen som rapporterades var sann. Detta innebär, enligt dem, att väldigt få faktiskt kan åtalas för avslöjanden utan grund.²⁶⁹ Det kanske blir verklighet i praxis men utifrån lagstiftningsprocesserna står de två intressena mot varandra och har genom kompromissande dragit upp en gräns som främst skyddar visselblåsning men även företagshemligheter.

²⁶⁷ Se Larsson (2015) s. 180.

²⁶⁸ Se Hydén (c) s. 213.

²⁶⁹ Se Teichmann & Wittmann s. 562.

6 Slutsatser och förslag på fortsatt forskning

Syftet med denna uppsats har varit att undersöka hur regleringen kring visselblåsning och företagshemligheter har inneburit en kompromiss mellan två olika intressen. För att uppfylla syftet har jag besvarat sex frågeställningar.

Den första frågeställningen om hur visselblåsning och visselblåsare skyddas i gällande rätt besvaras i både kapitel 3 och 2 eftersom skyddet för visselblåsare sträcker sig över ett större rättsligt område än endast i visselblåsarlagen. Jag visar att detta skydd återfinns i svenska arbetsrättsliga principer och praxis, men även i grundlagsstiftning och i EU- och Europarättslig lagstiftning och praxis så väl som i det direktiv och den svenska lagstiftning som är framtagen för att specifikt skydda visselblåsare.

Den andra frågeställningen om vilka intressen som ligger bakom skyddet för visselblåsning och hur de återges i förarbeten och EU-direktiv besvaras i kapitel 3 under 3.4. I avsnittet visar jag att det finns ett genomgående argument som menar att visselblåsning är nödvändigt för allmänintresset. Det andra stora argumentet är det för införandet av skydd för visselblåsare är att det skulle främja efterlevnaden av EU-rätt och att följa rättsutvecklingen i EU och Europa.

Den tredje frågeställningen om hur skyddet för företagshemligheter regleras i gällande rätt besvaras i kapitel 4 och 2. Skyddet återfinns i lagen om företagshemligheter men företagshemligheter skyddas även genom arbetsrättsliga principer om lojalitetsplikt och tystnadsplikt samt genom avtal.

Den fjärde frågeställningen om vilka intressen som ligger bakom skyddet för företagshemligheter besvaras i kapitel 4 under 4.4. Skyddet anses viktigt eftersom det skyddar innovativa verksamheter så att de kan fortsätta satsa på innovation och forskning och för att skapa en konkurrenskraftig inre marknad. Skyddet för företagshemligheter är även en del av harmoniseringen av nationell rätt inom EU.

Den femte frågeställningen om hur intressekonflikten mellan skyddet för vis-
selblåsning och skyddet för företagshemligheter ser ut besvaras i kapitel 5
under 5.1. Jag visar att det bakom visselblåsarlagen och lagen om företags-
hemligheter finns två motstående intressen.

Den sjätte frågeställningen om hur kompromissen ser ut mellan visselblåsar-
lagens och lagen om företagshemligheters olika bakomliggande intressen be-
svaras i kapitel 5 under 5.2. I kapitlet visar jag att skyddet för företagshem-
ligheter får stå tillbaka till förmån för skyddet för visselblåsare och att i kom-
promissen mellan skyddet för visselblåsning och skyddet för företagshemlig-
heter skapas en gränsdragning för att kunna bedöma när visselblåsningen har
gått för långt till skydd för företagshemligheter.

Slutligen kan ett naturligt steg i den fortsatta forskningen kring skyddet för
visselblåsning och skyddet för företagshemligheter vara att se till vad som
skett efter lagstiftningen. Det vill säga undersöka hur konflikten löses i praxis.

Käll- och litteraturförteckning

Offentligt tryck

Propositioner

Proposition 1987/88:155 om skydd för företagshemligheter.

Proposition 2015/16:128 Ett särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden.

Proposition 2017/18:200 En ny lag om företagshemligheter.

Proposition 2020/21:193 genomförande av visselblåsardirektivet.

Statens offentliga utredningar

SOU 1983:52 Företagshemligheter – Betänkande av utredningen om skydd för företagshemligheter.

SOU 2008:63 Förstärkt skydd för företagshemligheter.

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

SOU 2017:45 Ny lag om företagshemligheter.

SOU 2020:38 Ökad trygghet för visselblåsare.

Direktiv

Dir. 2013:16 Stärkt skydd för arbetstagare som slår larm.

EU-rätt

Direktiv

Europaparlamentets och rådets direktiv av den 29 april 2004 om säkerställande av skyddet för immateriella rättigheter.

Europaparlamentets och Rådets direktiv (EU) 2016/943 av den 8 juni 2016 om skydd mot icke röjd know-how och företagsinformation (företagshemligheter) olagligen anskaffas, utnyttjas och röjs.

Europaparlamentets och Rådets direktiv (EU) 2019/1936 av den 23 oktober 2019 om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten.

Förslag

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.

Förslag till Europaparlamentets och Rådets direktiv om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten. KOM(2018) 218 slutlig.

Europarätt

Konventioner

Europakonventionen för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.

Rekommendationer

Recommendation CM/Rec(2014)7 and explanatory memorandum.

Rättspraxis

Europadomstolen

Heinisch mot Tyskland, nr. 28274/08, 21 juli 2011

Guja mot Moldavien, nr. 14277/04, 12 februari 2008.

Gawlik mot Lichtenstein, nr 23922/19, 16 februari 2021.

Arbetsdomstolen

AD 1961 nr 27.

AD 1982 nr 110.

AD 1988 nr 67.

AD 1993 nr 18.

AD 1994 nr 79.

Litteratur

Abazi, Vigjilenca. "Trade Secrets and Whistleblower Protection in the European Union". *European Papers 1*. 2016.

Abazi, Vigjilenca. "The European Union whistleblower directive: a 'game changer' for whistleblowing protection?", *Industrial Law Journal*, Vol. 49 No. 4, pp. 640-656. 2020.

Bernitz, Ulf & Kjellgren, Anders. *Europarättens grunder*. Polen: Drukarnia WDS Sandomierz, 2022.

Fahlbeck, Reinhold. "Employee Loyalty in Sweden." *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 20, no. 2, Winter 1999, pp. 297–320. HeinOnline.

Fahlbeck, Reinhold. *Lagen om företagshemligheter. En kommentar och rättsöversikter*. Turenki, Finland: Hansaprint Oy, 2019.

Fransson, Susanne. *Yttrandefrihet och whistleblowing. Om gränserna för anställdas kritikrätt*. Falun: ScandBook AB, 2013.

Hettne, Jörgen & Otken Eriksson, Ida (red.). *EU-rättslig metod. Teori och genomslag i svensk rättstillämpning*. Vällingby: Elanders Sverige AB, 2011.

Hydén, Håkan. *Normvetenskap*. Lund: Sociologiska institutionen, Univ, 2002.

Hydén, Håkan. Rättssociologi: om att undersöka relationen mellan rätt och samhälle. I *Juridisk metodlära*. Maria Nääv och Mauro Zamboni (red.), ss. 209–240. Lund: Studentlitteratur AB, 2018.

Iseskog, Tommy. *Nya visseblåsarlagen*. Stockholm: IJK Förlag, 2021.

Jareborg, Nils. ”Rättsdogmatik som rättsvetenskap”. *SvJT*, 2004 s. 1–10.

Kleineman, Jan. Rättsdogmatisk metod. I *Juridisk metodlära*. Maria Nääv och Mauro Zamboni (red.), ss. 21–46. Lund: Studentlitteratur AB, 2018.

Kjällström, Kent & Malmberg, Jonas. *Anställningsförhållandet*. Polen: Dimograf, 2022.

Larsson, Per. *Skyddet för visseblåsare i arbetslivet – en konstitutionell och arbetsrättslig studie*. Stockholm: Elanders, 2015.

Rainey, Bernadette, McCormick, Pamela & Ovey, Clare. *Jacobs, White and Ovey: the European convention on human rights*. Glasgow: Bell & Bain Ltd, 2021.

Reichel, Jane. EU-rättslig metod. I *Juridisk metodlära*. Maria Nääv och Mauro Zamboni (red.), ss. 21–46. Lund: Studentlitteratur AB, 2018.

Selberg, Niklas & Sjödin, Erik. ”Anställningsavtal, lojalitetsplikt och mänskliga fri- och rättigheter. Ny rättspraxis om yttrandefrihet på Internet ur arbetsrättslig synvinkel – i offentlig respektive privat anställning”. *Juridisk tidskrift*. Nr 4 2016/17.

Teichmann, Fabian Maximilian & Wittmann, Chiara. “Whistleblowing: Procedural and dogmatic problems in the implementation of directive (E.U.) 2019/1937”, *Journal of Financial Regulation and Compliance*, doi: 10.1108/JFRC-12-2021-0118. 2022.

Wainikka, Christina. *Lagen om företagshemligheter. En kommentar*. Skarpnäck: Lasertryck.se, 2023.

Åhman, Karin. *Grundläggande rättigheter och juridisk metod. 2 kap. RF, Europakonventionen och EU:s stadga och deras tillämpning*. Polen: Drukarnia WDS Sandomierz, 2022.

Öman, Sören. *Visselblåsarlagen. En kommentar till lagen om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden*. Polen:Sowa Sp. Z o.o, 2021.

Övrigt

Nationalencyklopedin, allmänintresse, [u.å.]. <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/allmänintresse> (hämtad 2024-01-02).