



JURIDISKA FAKULTETEN
vid Lunds universitet

Nada Savic

Arbetstagarens illojalitet som
saklig grund för uppsägning
respektive laga grund för
avskedande

– med fokus på illojal konkurrens och brott mot
tystnadsplikten

Examensarbete
30 högskolepoäng

Handledare
Jur. Dr Per Norberg

Arbetsrätt

VT-08

Innehåll

SUMMARY	1
SAMMANFATTNING	2
FÖRORD	3
FÖRKORTNINGAR	4
1 INLEDNING	5
1.1 Bakgrund	5
1.2 Syfte och frågeställningar	7
1.3 Metod, material och avgränsningar	7
1.4 Disposition	8
2 LAS-REGLERING	9
2.1 Uppsägning respektive avskedande	9
2.2 Uppsägning på grund av personliga skäl	9
2.2.1 Begreppet saklig grund	9
2.2.2 Intresseavvägning	10
2.2.3 Omplacering	10
2.2.4 Varning	11
2.3 Avskedande	12
2.4 Avstängning	12
2.5 Underrättelse, varsel, överläggning	13
2.6 Tvåmånadersregeln	13
2.7 Tvister och sanktioner	14
3 LOJALITETSPLIKTEN, DESS INNEHÅLL OCH BROTT MOT LOJALITETSPLIKTEN	16
3.1 Allmänt om lojalitetsplikten	16

3.2	Arbetstagarens allmänna upplysningsplikt	17
3.3	Arbetstagarens brottslighet i samband med tjänsten	18
3.4	Arbetstagarens lojalitetsplikt utsträcker sig även till fritiden	19
3.5	Något om lojalitet efter anställningens upphörande	21
3.6	Sammanfattning	22
4	ILLOJAL KONKURRENS	23
4.1	Allmänt om konkurrerande verksamhet	23
4.2	Verksamheternas art och likhet	24
4.3	Konkurrerande verksamhetens omfattning och beskaffenhet	25
4.4	Skada eller risk för skada	26
4.5	Arbetstagarens ställning och arbetsuppgifternas art	28
4.6	Särskilt om planer och förberedelser för konkurrerande verksamhet	30
4.7	Övriga faktorer	32
5	ARBETSTAGARENS TYSTNADSPLIKT	34
5.1	Allmänt om arbetstagarens tystnadsplikt	34
5.2	Tystnadsplikt för offentliganställda	35
5.3	Tystnadsplikt för privatanställda	36
5.4	Företagshemligheter	38
5.4.1	Företagshemlighetslagen	38
5.4.2	Yppande av företagshemligheter som grund för uppsägning eller avskedande	39
5.4.3	Särskilt om sambandet mellan konkurrerande verksamhet och företagshemligheter	40
5.5	Arbetstagarens kritikerätt	40
5.5.1	Arbetstagarens ställning och uppdrag	41
5.5.2	Bakgrunden till och syftet med kritiken m.m.	42
5.5.3	Frågan av allmänt intresse	43
5.5.4	Särskilt om offentlig sektor	44
6	ANALYS	46

6.1	Den allmänna lojalitetsplikten i förhållande till konkurrensförbudet och tystnadsplikten	46
6.2	Anställningsskyddet vid illojalitet	47
	KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING	52
	RÄTTSFALLSFÖRTECKNING	54

Summary

The purpose of this paper is to examine when an employee's disloyalty such as disloyal competition and a breach of confidentiality constitutes an objective ground for notice of termination and a legal ground for summary dismissal. An objective ground is required for a notice of termination. For summary dismissal an employee must have been grossly negligent in his or her duties to the employer. Notice of termination on the grounds of the employee's disloyalty entails a series of loyalty obligations for the employer that he must fulfil before taking a decision to give notice of termination. Disloyal competition is not always a ground for notice of termination or for summary dismissal, but the preliminary works to the legislation already underlined that disloyal competition is one of the more flagrant breaches of the duty of loyalty and, in line with this pronouncement, the Swedish Labour Court has, in its case-law, taken a very severe view of the conduct of competing operations. Even plans and preparations to start competing operations constitute serious breaches of the duty of loyalty that entitle the employer to give the employee notice of termination or dismiss him summarily. A summary of case-law in the area leads to the conclusion that the Labour Court makes an overall assessment of the special circumstances in each case when assessing the degree of disloyalty. The Labour Court takes a severe view of competing operations conducted by an employee who has a pronounced position of trust. But employees in more junior positions are also covered by the ban on competition and can be summarily dismissed if they conduct operations in competition with their employer. The requirement of harm (or the risk of harm) is generally applicable for the competing operations to be deemed to be a breach of the employment contract. As regards breaches of the Trade Secrets Act as a ground for notice of termination or summary dismissal, it can be noted that the question has not been considered by the Labour Court. If the attack on trade secrets does not lead to a liability for damages there is probably not an objective ground for notice of termination either. In legal terms the employee's duty of confidentiality and right to express criticism take different forms for public and private employees. A duty of confidentiality cannot be imposed on public employees through an agreement and the employing authority is not considered to be entitled to give an employee notice of termination or summarily dismiss the employee because the employee has made use of his freedom of expression or freedom to communicate information. However, these freedoms cannot be invoked in relation to a private employer. If an employee discloses internal company information in order to harm his employer, he may be guilty of a breach of his loyalty-based duty of confidentiality and can therefore be given notice of termination or summarily dismissed. The Labour Court takes account of all the circumstances in the individual case. The same applies to cases of criticism. If the purpose of the employee's criticism is to harm the employer or is otherwise to be regarded as disloyal, this can constitute grounds for notice of termination or summary dismissal.

Sammanfattning

Syftet med denna uppsats är att undersöka när arbetstagarens illojalitet såsom illojal konkurrens och brott mot tystnadsplikten utgör saklig grund för uppsägning respektive laga grund för avskedande. För uppsägning enligt 7 § LAS krävs att det föreligger saklig grund. För att vidta ett avskedande krävs att arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Uppsägningen med arbetstagarens lojalitetsbrott som grund medför en rad lojalitetsplikter för arbetsgivaren som denne måste uppfylla innan ett beslut om uppsägning fattas.

Illojal konkurrens utgör inte alltid grund för uppsägning respektive avskedande, men redan i förarbetena har markerats att illojal konkurrens utgör ett av de mera flagranta brotten mot lojalitetsplikten och AD har i enighet med detta uttalande sett mycket strängt på utövande av konkurrerande verksamhet i sin praxis. Redan planer och förberedelser i syfte att starta konkurrerande verksamhet utgör ett allvarligt brott mot lojalitetsplikten som berättigar arbetsgivaren att säga upp respektive avskeda arbetstagaren. Om man sammanfattar rättspraxis inom området kan det konstateras att AD gör en helhetsbedömning av de särskilda omständigheterna i det enskilda fallet när graden av illojalitet bedöms. AD har en sträng syn när det gäller konkurrerande verksamhet som bedrivs av arbetstagare med en utpräglad förtroendeställning. Men även arbetstagare i lägre position omfattas av konkurrensförbudet och kan avskedas om de bedriver en med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet. Kravet på skada (eller risken för skada) gäller generellt för att den konkurrerande verksamheten skall anses utgöra ett brott mot anställningsavtalet.

Vad gäller brott mot FHL som grund för uppsägning eller avskedande kan det konstateras att detta inte varit föremål för AD:s bedömning. Om angreppet på företagshemligheterna inte medför skadeståndsskyldighet enligt FHL torde inte heller saklig grund för uppsägning föreligga.

I rättsligt hänseende gestaltar sig arbetstagarens tystnadsplikt och kritikrätt olika för offentligt och privat anställda. Offentligt anställda kan inte åläggas tystnadsplikt genom avtal och anställningsmyndigheten anses inte ha rätt att säga upp eller avskeda en arbetstagare på grund att denne har använt sin yttrande- eller meddelarfrihet. Dessa friheter kan dock inte åberopas mot en privat arbetsgivare. Om en arbetstagare avslöjar företagsinterna uppgifter i syfte att skada arbetsgivaren kan denne göra sig skyldig till ett brott mot den lojalitetsbaserade tystnadsplikten och därmed sägas upp eller avskedas. Liksom i övriga anställningstvister tar AD hänsyn till samtliga omständigheter i det enskilda fallet. Detsamma gäller vid bedömningen av kritikfall. Om syftet med arbetstagarens kritik är att skada arbetsgivaren eller annars är att anse som illojalt kan detta utgöra grund för uppsägning eller avskedande.

Förord

Jag vill tacka min familj för stöd och uppmuntran jag fått under hela min utbildning. Jag vill även passa på att tacka min handledare Per Norberg för de värdefulla synpunkter jag fått under uppsatsskrivandet.

Malmö i maj 2008

Nada Savic

Förkortningar

AB	Allmänna bestämmelser
AD	Arbetsdomstolen
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
AvtL	Lagen (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område
BrB	Brottsbalken (1962:700)
CF	Civilingenjörskörbundet
Ds	Departementsserien
FHL	Lagen (1990:409) om skydd för företagshemligheter
LAS	Lagen (1982:80) om anställningsskydd
LOA	Lagen (1994:260) om offentlig anställning
LU	Lagutskottet
MBL	Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop.	Proposition
RB	Rättegångsbalken
RF	Regeringsformen (1974:152)
SAF	Svenska Arbetsgivarförbundet, numera Svensk Näringsliv
SekrL	Sekretesslagen (1980:100)
SOU	Statens offentliga utredningar
TF	Tryckfrihetsförordningen (1949:105)
YGL	Yttrandefrihetsgrundlagen (1991:1469)

1 Inledning

1.1 Bakgrund

I ett anställningsförhållande anses det allmänt ingå en skyldighet för arbetstagaren att vara lojal mot sin arbetsgivare. Denna lojalitetsplikt anses ha sitt ursprung i det forna arbetsförhållandet som betecknades som ett statusförhållande. Mellan husbonden och tjänstehjonet uppkom en relation med regler som nära anknyter till det förhållandet som fanns inom familj.¹ Det arbetsrättsliga förhållandet präglades av en klar uppdelning av parterna i över- och underordnade. Detta synsätt kom till uttryck i tjänstehjons- och legostadgor som tid efter annan avlöste varandra. Den första legostadgan utfärdades år 1664 och gällde främst i lantbruks- och husligt arbete.² Tanken bakom de allmänna reglerna i dessa stadgor var bland annat att de styrande sökt skapa sig fasta anställningsförhållanden.³ Möjligheter att fritt byta anställning var begränsade och det rådde således ett statusförhållande mellan husbonde och tjänstehjon. Den sista legostadgan som utfärdades år 1833 präglades av ett likartat synsätt. Enligt stadgan ägde husbonden rätt att aga de tjänstehjon som arbetade hos denne. I sitt förhållande skulle tjänstehjonet vara flitigt, troget och lydligt.⁴ Uppsägningen fick enbart ske under viss tid av året. Om uppsägningen inte skedde inom föreskriven tid, gällde avtalet för ett nytt tjänsteår. För att förhindra att tjänstehjonet avskedas och därmed komma till last för det allmänna, ålågs husbonden skyldighet att bland annat sköta och vårda ett tjänstehjon vid sjukdom. I övrigt präglades anställningsförhållandet av tjänstehjonets underordnande ställning. I anslutning till legostadgorna reglerades också tjänstetvånget som upphävdes år 1885. Legostadgan avskaffades år 1926.⁵

Enligt det moderna synsättet som från mitten av 1800-tals tagit fäste inom det arbetsrättsliga området, grundas ett anställningsförhållande på ett avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare.⁶ De liberala idéer som alltmera tog över gav upphov till store handlingsfrihet. I praktiken innebar det att arbetsgivare och arbetstagare kunde ingå vilket avtal de önskade samt att anställningen kunde upphöra när som helst och utan föregående uppsägningstid. Under första hälften av 1900-talet utarbetades fyra förslag till lag om arbetsavtal. Förslagen försköt det personliga förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren i bakgrunden och betecknade anställningsavtalet som ett rent ekonomiskt avtal. Uppsägningen fick enligt

¹ Fahlbeck, Reinhold, Företagshemligheter, konkurrensklausuler och yttrandefrihet. En kommentar, 1992, s. 95 f.

² Svensäter, Lennart, Anställning och upphovsrätt, 1991, s. 31.

³ Schmidt, Folke, Löntagarrätt, 1994, s. 153.

⁴ Svensäter, 1991, s. 30 f.

⁵ Schmidt, 1994, s. 153 f.

⁶ Schmidt, 1994, s. 13.

förslagen ske utan att arbetsgivaren eller arbetstagaren angav något skäl. Inget av förslagen ledde till lagstiftning.⁷

I praktiken bestämde således arbetsgivaren villkoren. Enligt dansk förebild infördes i SAF:s stadgar en klausul § 23 (senare § 32) med innebörden att i alla kollektivavtal skulle införas ett förbehåll om arbetsgivarens rätt att dela och fördela arbetet samt att fritt antaga och avskeda arbetstagare. I den så kallade decemberkompromissen som träffades mellan SIF och LO år 1906 fastslogs således arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet fast, en rätt som också innefattade rätten att fritt säga upp respektive avskeda arbetstagaren. År 1932 fastslog AD som en allmän rättsgrundsats att den fria uppsägningsrätten var ömsesidig och att det tillkom såväl arbetsgivaren som arbetstagaren. Principen om den fria uppsägningsrätten ingick enligt AD i kollektivavtal som en dold klausul.⁸ Arbetsgivarens rättigheter som härstammade från § 32 kunde dock inskränkas genom kollektivavtal. Stora grupper kom att erhålla ett visst skydd mot obefogade uppsägningar genom 1938 års huvudavtal mellan SAF och LO. Arbetsgivaren blev skyldig att uppge skälet för en uppsägning, och uppsägningar kunde bli föremål för centrala och lokala förhandlingar. Den fria uppsägningsrätten begränsades ytterligare år 1964 genom den så kallade apriluppgörelsen mellan samma parter. Inom den offentliga sektorn fanns regler avseende begränsningar i arbetsgivarens uppsägningsrätt i stats- och kommunaltjänstemannalagen och genom förhandlingsreformen år 1965 blev det tillåtet att träffa kollektivavtal även på det offentliga området.⁹

I motiven till 1974 års anställningsskyddslag uttalades ”att principen om arbetsgivarens fria uppsägningsrätt i stigande grad upplevs som ett uttryck för en föråldrad auktoritär uppfattning om arbetsgivarens rätt att förfoga över arbetskraften och som ett hinder för den trygghet i anställningen som arbetstagarna bör kunna kräva i dagens samhälle.”¹⁰ Genom LAS infördes långtgående regler om anställningsskyddet. Med denna lag var arbetsgivarens rätt att fritt säga upp respektive avskeda arbetstagare upphävd. En ny anställningsskyddslag som gav arbetsgivaren utökade befogenheter att anställa arbetstagaren på begränsad tid trädde i kraft år 1982.¹¹ Sedan dess, och framförallt under 1990-talet utsattes den svenska arbetsmarknaden med den nya informationsteknologiska utvecklingen i förgrunden för förändringar i form av en växande flexibilisering¹² vilket medförde att gruppen av tidsbegränsad anställda ökade i såväl antal som andel av arbetskraften.¹³ Den utvecklingen som sker inom arbetsrättens område innebär således större avtalsfrihet för arbetsmarknadsparter, dock minskat anställningsskydd för arbetstagare.

⁷ Svensäter, 1991, s. 35 f.

⁸ Schmidt, 1994, s. 155 f.

⁹ Prop. 1973:129 s. 118 f.

¹⁰ Prop. 1973:129 s. 119.

¹¹ Bylund, Bo, m.fl., Anställningsskyddslagen med kommentarer, 2004, s. 12.

¹² Angående arbetslivets flexibilisering, se Numhauser-Henning, Ann, Den framtida arbetsrättens förutsättningar, Arbetsliv och Arbetsmarknad, årg. 3 nr. 2, 1997, s. 97-108.

¹³ Ds 2002:56 s. 88 f. samt 197 ff.

1.2 Syfte och frågeställningar

Illojalitet är en samlingsbeteckning för företeelser som i olika avseende innebär att arbetstagaren kommer i konflikt med det grundläggande momentet i anställningsavtalet, nämligen att det förutsätts att arbetstagaren skall vara lojal mot sin arbetsgivare. I arbetstagarens lojalitetsförpliktelser inryms bland annat ett förbud att konkurrera med arbetsgivaren, tystnads- och upplysningsplikt samt ett förbud att överskrida sin kritikrätt. Lojalitetsförpliktelsen är också skyldighet att prestera en fullgod arbetsinsats, skyldighet att visa omsorg och aktsamhet samt skyldighet att iaktta krav på vandel. Se nedan i kapitel 3. Lojalitetsplikten kan under vissa omständigheter utsträcka sig även till att gälla efter anställningens upphörande.¹⁴ Uppsatsen tar enbart sikte på lojalitetsplikten under anställningens bestånd.

Syftet med denna uppsats är att undersöka när arbetstagarens illojalitet utgör saklig grund för uppsägning respektive laga grund för avskedande. Fokus ligger dock på illojal konkurrens samt brott mot tystnadsplikten. Att jag har valt att just fokusera på dessa lojalitetsbrott har sin bakgrund i det faktum att konkurrensförbudet i princip förekommer i praktiken med en annan lojalitetsförpliktelse, tystnadsplikten. Tystnadsplikten utgör dock en del av lojalitetsplikten och behandlas därför som ett särskilt område i sammanhanget. De grundläggande frågeställningar är följande. Vad ingår i arbetstagarens lojalitetsförpliktelse? Hur ser anställningsskyddet ut vid arbetstagarens illojala konkurrens? Föreligger det någon skillnad i anställningsskyddet om arbetstagaren istället gjort sig skyldig till ett annat brott mot lojalitetsplikten, nämligen att denne har yppat företagshemligheter? Huruvida ett brott mot tystnadsplikten utgör ett sådant handlande som medför att arbetsgivaren har rätt att säga upp eller avskeda arbetstagaren?

1.3 Metod, material och avgränsningar

Jag har använt mig av den traditionella rättsdogmatiska metoden i den här uppsatsen. Det material som använts till uppsatsen är såldes sedvanliga rättskällor inom området såsom lagstiftning, förarbeten, rättsfall och doktrin. Uppsatsen består till största delen av ett utredande avsnitt där jag redogör för den rättsliga regleringen och rättspraxis i samband med arbetstagarens lojalitetsbrott. I utredningen ligger fokus på illojal konkurrens och brott mot tystnadsplikten som begåtts under anställningen. Jag har också valt att redogöra för de mest dokumenterade lojalitetsförpliktelserna för att ge arbetstagarens illojala konkurrens och brott mot tystnadsplikten en tydligare kontext. Lojalitetsplikten är inte lagreglerad och rättspraxis har då fått stor betydelse, eftersom denna preciserar lojalitetspliktens innehåll. Doktrinen

¹⁴Angående lojalitet efter anställningens upphörande, se Lagergréen, Caroline, Skydd av know how efter att anställningsavtal respektive franchisesevtal löpt ut, Juridiska fakulteten, Lund, 2007, (examensarbetet).

har också använts för att utröna lojalitetspliktens ursprung, innehåll och omfattning.

Vidare ligger tyngdpunkten på de allmänna reglerna på arbetsmarknaden och de allmänna principerna som lag och rättspraxis uppställer. Frågor avseende avtalsfrihetens gräns behandlas inte i denna uppsats. Långtgående avtal med extra skyldigheter utesluts helt. Ibland förekommer klausuler om lojalitet i kollektivavtal och enskilda avtal, men dessa klausuler har legat nära det dispositiva rättsläget och således uttryckt erkännande av den allmänna lojalitetsplikten som annars gäller för arbetstagare.

1.4 Disposition

Denna uppsats är totalt uppdelat i 6 kapitel. Kapitel 1 är disponerat med en historisk bakgrund till den svenska arbetsrätten med lojalitetsplikten och arbetsrättsliga åtgärder såsom uppsägning respektive avskedande i fokus. Vidare behandlas där uppsatsens syfte, avgränsningar och metod.

I kapitel 2 redogörs allmänt för LAS. Syftet är att läsaren får möjligheter att se vad som gäller vid brott mot lojalitetsplikten. Den fungerar även som bakgrund till kapitel 3, 4 och 5. För att ge läsaren en djupare förståelse om illojal konkurrens och brott mot tystnadsplikten redogör jag i kapitel 3 för de biförpliktelser som bygger upp lojalitetsplikten.

Kapitel 4 handlar om illojal konkurrens som grund för uppsägning eller avskedande. I detta kapitel uppmärksammas särskilt de faktorer som AD tagit hänsyn till vid bedömningen av huruvida illojal konkurrens föranlett saklig grund för uppsägning respektive laga grund för avskedande.

Kapitel 5 inleds med en allmän redogörelse för arbetstagarens tystnadsplikt. Av avsevärd vikt för tystnadsplikten är arbetsmarknadens uppdelning i en offentlig och en privat sektor. Efter att ha redogjort för denna reglering övergår jag sedan till att undersöka när yppande av företagshemligheter utgör grund för uppsägning respektive avskedande. I detta sammanhang berörs FHL, dock endast i den mån det behövs för att klargöra arbetsrättsliga förhållanden. Kritikrätten inryms även i detta kapitel.

Uppsatsen avslutas med en analys där jag analyserar rättsläget utifrån det material som förebringats i uppsatsens deskriptiva del och tar upp mina egna slutsatser, kapitel 6.

2 LAS-reglering

2.1 Uppsägning respektive avskedande

Av anställningsskyddslagens uppbyggnad följer att arbetsgivaren kan skilja arbetstagaren från dennes anställning på två sätt, nämligen genom uppsägning och genom avskedande. En uppsägning kvalificeras antingen som en uppsägning på grund av personliga skäl eller som en uppsägning på grund av arbetsbrist. För att vidta uppsägning av en arbetstagare krävs att arbetsgivaren har saklig grund för sitt beslut.¹⁵ Enligt AD:s praxis¹⁶ utgör uppsägningsskäl vilka hänför sig till arbetsbrist saklig grund för uppsägning. I förarbetena till LAS uttalas att det i princip inte är ändamålsmässigt att domstolen överprövar det lämpliga i arbetsgivarens bedömningar i företagsledningsfrågor.¹⁷ Vid uppsägning på grund av personliga skäl kan domstolen alltid pröva sakligheten i arbetsgivarens skäl för uppsägningen. För att en arbetsgivare skall kunna avskeda en arbetstagare är kraven ännu strängare. För avskedande krävs således att arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren, 18 § LAS.

I praktiken har någon skarp gräns mellan när uppsägning respektive avskedande kan äga rum inte upprätthållits. Den enda fastställda distinktionen som kan göras är att avskedande endast kan komma ifråga vid personliga förhållanden.¹⁸

2.2 Uppsägning på grund av personliga skäl

2.2.1 Begreppet saklig grund

Enligt 7 § 1 st. LAS skall uppsägning från arbetsgivarens sida vara sakligt grundad. Vad som skall anses utgöra saklig grund anges inte uttryckligen i lagen, men vissa riktlinjer finns i förarbetena. Där säger man att saklig grund föreligger vid till exempel bristande lämplighet och dokumenterad misskötsamhet. Att begreppet saklig grund inte preciseras har sin förklaring i att situationer inom arbetslivet växlar i stor utsträckning beroende bland annat på förhållandena i branschen, på arbetsplatsen eller på vad för slags anställning som det är fråga om. Vad som i ett fall anses utgöra saklig grund för en uppsägning behöver inte i andra fall godtas som en sådan grund. Uppsägningsfallen är alltför olika och förhållandena på arbetsplatsen så

¹⁵ Se 7 och 8 §§ LAS

¹⁶ Se t.ex. AD 1993:101.

¹⁷ Prop. 1973:129 s. 123 f.

¹⁸ Glavå, Mats, Arbetsrätt, 2001, s. 349 f.

varierande att det inte har ansetts möjligt att generellt slå fast vad som kan betraktas som saklig grund. Det är dock alltid nödvändigt att ta hänsyn till de särskilda omständigheterna i det enskilda fallet. I förarbetena till LAS framhölls också att precisering av begreppet saklig grund skulle riskera att binda rättsutvecklingen på ett olyckligt sätt.¹⁹ Tanken med de uttalanden som gjordes i förarbetena var att en närmare innebörd av saklig grund skulle efterhand utvecklas i rättspraxis med uttalandena som ledning.²⁰ Så har skett. Innebörden av begreppet saklig grund har belysts i ett mycket stort antal rättsfall.

2.2.2 Intresseavvägning

Bedömningen av huruvida en uppsägning på grund av arbetstagarens personliga förhållanden är sakligt grundad innefattar alltid att en avvägning görs mellan arbetstagarens intresse av att behålla anställningen och arbetsgivarens intresse av att upplösa anställningen. Som viktiga faktorer vid intresseavvägningen anses bland annat anställningstiden hos arbetsgivaren, enstaka eller upprepade förseelser, om arbetstagaren tidigare har misskött sig, arbetstagarens ansvarsställning etc.²¹ Risken för framtida kontraktsbrott eller en prognos för hur arbetstagaren kan komma att fungera vid fortsatt anställning är också ett betydande inslag i prövningen om sakligt grund föreligger.²² En uppsägning skall dock inte vidtas förrän andra alternativa möjligheter har prövats. Man kan tala om att arbetsgivaren har en lojalitetsplikt i uppsägningssituationer.²³ I motivuttalanden till LAS har det uttryckts på följande sätt:

”[...] uppsägning på grund av en arbetstages personliga förhållanden skall komma i fråga bara när det finns starka skäl för det och när andra tillgängliga möjligheter att råda bot på uppkomna svårigheter har prövats. [...] ett uppsägningsbeslut [skall] föregås av samråd mellan arbetsgivaren och den berörda arbetstagarorganisationen. Möjligheterna att lösa situationen utan uppsägning, genom omplacering eller på annat sätt skall utredas och omprövas. Arbetstagen skall själv underrättas i förhand och göras medveten om hur situationen ter sig för arbetsgivaren.”²⁴

En uppsägning anses endast sakligt grundad om arbetsgivarens skäl för att upplösa anställningen är tungt vägande och det dessutom har blivit klarlagt att problemen inte kan lösas med andra tillgängliga möjligheter än genom uppsägning.²⁵

2.2.3 Omplacering

Av 7 § 2 st. LAS framgår att saklig grund inte föreligger om det är skälig att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagen annat arbete hos sig. En

¹⁹ Prop. 1973:129 s. 120 f.

²⁰ Prop. 1981/82:71 s. 66.

²¹ Åhnberg, Lars, LAS-handboken, Lagtext, kommentarer och AD-domar, 2004, s. 169.

²² Schmidt, 1994, s. 190 f.

²³ Källström, Kent och Malmberg, Jonas, Anställningsförhållandet, 2006, s. 136 f.

²⁴ Prop. 1981/82:71 s. 68.

²⁵ Se t.ex. AD 1984:9.

förutsättning för omplaceringsskyldigheten är att det finns möjlighet till omplacering. Att det skall var möjligt innebär att i arbetsgivarens verksamhet skall finnas något ledigt arbete tillgängligt. Dessutom anses arbetsgivaren i princip inte vara skyldig att vidta organisatoriska åtgärder för att skapa omplaceringsskyldigheter. Arbetstagaren har inte rätt till en omplacering som leder till att någon annan måste friställas. För att omplaceringsskyldigheten skall föreligga krävs att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det nya arbetet. Arbetstagaren behöver dock inte behärska de nya arbetsuppgifterna redan första dagen utan en viss upplärningstid, som vid nyrekrytering, är vanlig.²⁶ Enligt AD:s rättspraxis²⁷ åligger det arbetsgivaren att göra en noggrann utredning i omplaceringsfrågan. Anser AD att den inte är tillräckligt utredd föreligger i många fall inte saklig grund för uppsägning.²⁸

Det bör tilläggas att det inte är skäligt att kräva att arbetsgivaren skall omplacera arbetstagaren om de förseelser denne läggs till last är så allvarliga att de närmar sig vad som krävs för att grund för avsked skall föreligga.²⁹

2.2.4 Varning

Arbetsgivaren anses ha en skyldighet att varna arbetstagare som riskerar att bli uppsagda till följd av ett visst beteende. Anledningen till detta förhållningssätt är att arbetstagaren skall få en chans att ändra sitt uppförande innan beslutet om uppsägning fattas. Detta kan utgöras av enklare tillsägelser om att rättelse måste ske till skarpa uttalanden om att uppsägning eller avsked kan ske om inte arbetstagaren ändrar sitt beteende.³⁰ Det finns dock exempel på fall där AD funnit att situationen varit sådan att kravet på en varning fick anses ha varit överspelat. I AD 2002:79 vilket avsåg en arbetstagare som vid fyra tillfällen misskött tidsrapportering, uttalade AD att det inte framstod som rimligt att arbetsgivaren genom tillsägelser eller erinringar skulle ha berett henne tillfälle att förbättra sitt beteende innan avskedandet vidtogs.

Om däremot varningen ingår som ett led i ett mera formaliserad påföljdssystem kan den komma att betraktas som en särskild bestraffning jämförd med t.ex. suspension och löneavdrag. Rätt att tillgripa en sådan disciplinpåföljd följer inte av arbetsgivarens allmänna arbetsledningsrätt utan kräver stöd i lag eller kollektivavtal.³¹

²⁶ Prop. 1973:129 s. 121 f., Glavå, 2001, s. 306 f.

²⁷ Se t.ex. AD 1981:51, AD 2002:75.

²⁸ Se t.ex. AD 2001:60.

²⁹ Glavå, 2001, 307., se t.ex. AD 2004:56.

³⁰ Prop. 1973:129 s. 125., Lunning, Lars och Toijer, Gudmund, Kommentarer till anställningsskyddslagen, 2006, s. 338 f.

³¹ Se 62 § MBL, Källström och Malmberg, 2006, s. 54 f.

2.3 Avskedande

En arbetstagare som grovt åsidosätter sina åligganden mot arbetsgivaren kan avskedas, det vill säga omedelbart skiljas från anställningen utan uppsägningstid, 18 § LAS³² Enligt förarbetena begränsas avskedanden till de flagranta fallen. Det är fråga om avsiktliga eller grovt vårdslösa förfaranden som inte skall behöva tålas i något rättsförhållande. Som exempel nämns uppsåtliga brott som riktar sig mot arbetsgivaren samt illojal konkurrens och annat illojalt handlande av allvarlig natur, till exempel yppande av yrkeshemligheter i syfte att skada arbetsgivaren. Även brott utom tjänsten kan i vissa fall anföras som skäl för ett avskedande, om brottet är ägnat att allvarligt skada förtroendet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.³³ Bedömningen av om avskedandegrund föreligger innefattar i allmänheten en värdering av arbetstagarens ställning, tjänstens beskaffenhet, arbetstagarens personliga förhållande m.m.³⁴ Har arbetstagaren gjort sig skyldig till ett sådant allvarligt förfarande som faller under 18 § saknar det normalt betydelse om den anställde är äldre eller yngre, har längre eller kortare anställningstid, är handikappad etc.³⁵

2.4 Avstängning

Allmänt gäller att en arbetstagare kan avstängas från arbetet antingen som ett led i förberedelse för avsked eller uppsägning eller i samband med beslut om uppsägning. När arbetsgivaren misstänker att en arbetstagare begår brott i arbetet kan det bli nödvändigt att arbetstagaren hålls borta från arbetsplatsen i syfte att utreda vad det är som har hänt. Skälen till avstängningen kan vara att se till att det brottsliga beteendet upphör från arbetstagarens sida eller att bevisning kan säkras. Utredningen kan vara aktuell även i fall då någon utgör fara på arbetsplatsen, till exempel uppträder berusad eller våldsamt på arbetsplatsen. Trots avsaknad av LAS-regler vad gäller avstängning under utredningstiden, det vill säga innan dess att arbetsgivaren fattat beslut om uppsägning eller avskedande, får en arbetsgivare i enighet med arbetsledningsrätten när skäl därtill föreligger försätta en arbetstagare ur tjänstgöring. Det skall då röra sig om en akut situation och avstängningen skall inte fortgå längre än vad som är nödvändigt.³⁶

Under uppsägningstiden får dock arbetsgivaren inte avstänga arbetstagaren från arbetet på grund av de omständigheter som föranlett uppsägningen, om det inte finns särskilda skäl, 34 § 2 st. LAS. Bestämmelsen syftar till att arbetsgivaren inte skall få underhålla arbetstagaren arbetsuppgifter med hänvisning till det beteende från arbetstagaren som arbetsgivaren har lagt till

³² I praktiken tar det även lite tid att genomföra avskedandet.

³³ Prop. 1973:129 s 149 f. och 254 f., SOU 1993:32 s. 358.

³⁴ Ds 2002:56 s. 158.

³⁵ Prop. 1973:129 s. 255.

³⁶ Lunning och Toijer, 2006, s. 390, 690 f.

grund för uppsägning.³⁷ Det är i sådana fall då företag på grund av arbetstagarens beteende eller anställningens särskilda beskaffenhet har legitimt behov av att omedelbart kunna stänga av arbetstagare från tjänsten eller att det annars framstår som mer eller mindre uppenbart att uppsägningen är sakligt grundad.³⁸ AD 1994:79 ansågs avstängningen strida mot 34 § i och med att det inte finns saklig grund för uppsägning av en arbetstagare som skiljts från sin anställning på grund av att denne brutit mot sin tystnadsplikt samt överskridit sin kritikrätt.

Särskilda skäl kan även föreligga när arbetstagaren utgör en fara på arbetsplatsen eller när arbetstagaren intar en sådan ställning att ett olämpligt uppträdande inverkar skadligt på förtroendet mellan arbetsgivaren och kundkretsen. Vid bedömningen kan också vara av betydelse om arbetstagaren har en utpräglad förtroendeställning.³⁹ Omplacering av arbetstagaren till helt andra arbetsuppgifter kan likställas med avstängning.⁴⁰

Vad gäller avstängning i samband med beslut om avsked är rättsläget det motsatta. I sådana fall får avstängningen äga rum utom i fall när arbetstagaren blivit avskedad under omständigheter som inte ens skulle ha räckt till en giltig uppsägning, 35 § 3 st. LAS.

2.5 Underrättelse, varsel, överläggning

En arbetsgivare som avser att avskeda eller säga upp en arbetstagare på grund av personliga skäl har att iaktta reglerna i 30 § LAS om underrättelse till arbetstagaren och varsel till den lokala arbetstagarorganisationen som arbetstagaren tillhör. Arbetstagaren och den lokala organisationen har därefter rätt till överläggning med arbetsgivaren om den åtgärd som underrättelsen och varsel avser. Överläggning måste dock begäras inom en vecka från det att man fick del av varslet eller underrättelse. Efter överläggning kan arbetsgivaren besluta om uppsägning eller avskedande.

2.6 Tvåmånadersregeln

Tvåmånadersregeln innebär att arbetsgivaren inte får grunda uppsägningen respektive avskedandet enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till i mer än två månader innan denne lämnade underrättelse om den tilltänkta åtgärden, 7 § 4 st. och 18 § 2 st. LAS. Grundtanken bakom bestämmelsen är att en arbetstagare inte ska behöva ha hotet om uppsägning vilande över sig under en längre tid än nödvändigt.⁴¹ Något hinder mot att även åberopa äldre händelser föreligger dock inte och det som inträffat inom

³⁷ AD 2006:118.

³⁸ Lunning och Toijer, 2006, s. 390 f.

³⁹ AD 1989:11.

⁴⁰ AD 1976:72, AD 2000:76.

⁴¹ Prop. 1993/94:67 s. 39., se även AD 1999:146.

fristen behöver således inte i sig självt utgöra saklig grund.⁴² Tvåmånadersregeln tillämpas inte om uppsägningsgrunden har en fortlöpande karaktär, som till exempel svår alkoholism, bristande lämplighet och oförmåga att samarbeta. I sådana fall är det tillräckligt att uppsägningsgrunden bestått under de två månaderna.⁴³ Vid förnekad brottslighet räknas fristen från att arbetsgivaren får kännedom om att det föreligger en lagakraftvunnen brottmålsdom. Om arbetstagaren erkänner brottet eller det i övrigt står klart att denne är skyldig börjar fristen att löpa när arbetsgivaren får kännedom om detta.⁴⁴

2.7 Tvister och sanktioner

Det är arbetsgivaren som har bevisbördan för de omständigheter som läggs till grund för en uppsägning eller ett avskedande. Detta innebär att arbetsgivaren som säger upp eller avskedar arbetstagaren under åberopande av att denne har till exempel bedrivit konkurrerade verksamhet eller överskridit sin kritikrätt har att fullt ut styrka dessa omständigheter. Den bevisskyldighet som åvilar arbetsgivaren medför således att brister i bevisningen om vad som faktiskt har inträffat går ut över arbetsgivaren.⁴⁵ Vad gäller arbetstagarens brottslighet som grund för uppsägning respektive avskedande bör noteras att i sådana fall är beviskravet mycket högt och att det inte kan ställas lägre än i motsvarande brottmål samt att brottmålsdomen anses ha en betydande bevisverkan i arbetstvisten.⁴⁶

En uppsägning som inte är sakligt grundad kan på talan av arbetstagaren förklaras ogiltig. Uppkommer tvist om en uppsägnings giltighet, upphör ej anställningen förrän tvisten har slutligt avgjorts, till exempel genom lagakraftvunnen dom. Dock kan arbetsgivaren begära att domstolen interimistiskt skall besluta att anställningen skall upphöra vid uppsägningstidens utgång eller vid annan tidpunkt. Ett sådant beslut fattas om domstolen bedömer det som uppenbart att uppsägningen är sakligt grundad.⁴⁷ Ogiltighetsförklaring kan även komma ifråga vid avskedanden. En förutsättning är dock att de åberopade förhållandena inte ens utgör saklig grund för uppsägning. Ett yrkande om ogiltigförklaring innebär inte att anställningen består. På arbetstagarens begäran kan dock domstolen interimistiskt besluta om att anställningen skall bestå, 35 § LAS. Vid sidan av yrkanden om ogiltighet är arbetstagaren berättigad till skadestånd enligt 38 § LAS. Skadeståndet kan utgå oberoende om arbetstagaren begär talan om ogiltighet eller inte och omfattar såväl ekonomiskt som allmänt skadestånd. Om arbetstagaren får uppsägning respektive avskedande ogiltigförklarat fortsätter anställningen. Den anses då bestått hela tiden fram

⁴² Se t.ex. AD 1999:13, se även Källström och Malmberg, 2006, s. 156 f.

⁴³ Se t.ex. AD 1977:18.

⁴⁴ SOU 1993:32 s. 365 f., se även AD 1999:146.

⁴⁵ Se t.ex. AD 2006:66, AD 1999:20, se även Källström och Malmberg, 2006, s. 134.

⁴⁶ Lunning och Toijer, 2006, s. 385.

⁴⁷ Se 34 § LAS, prop. 1973:129 s. 278 f.

till domen. Arbetstagaren har därmed rätt till den lön han skulle ha haft för denna tid, oavsett om han arbetat eller inte.⁴⁸

⁴⁸ Se 34 -35 §§, 38 § LAS.

3 Lojalitetsplikten, dess innehåll och brott mot lojalitetsplikten

3.1 Allmänt om lojalitetsplikten

Det föreligger inte någon generellt lagfäst lojalitetsplikt. I stället gäller den som en allmän rättsgrundsats och anses ingå som ett led i anställningsavtalet, även utan explicit åberopande därom.⁴⁹ Lojalitetsplikten grundar sig på tanken att anställningsavtalet inte enbart består i utbyte av vanliga förmögenhetsrättsliga prestationen, utan att det också skapar ett personligt förhållande mellan parterna. Anställningsavtalet grundlägger således förpliktelser som sträcker sig längre än som är normalt för kontraktförhållandet i allmänhet. Detta innebär att lojalitetsplikten är en så kallad biförpliktelse till skillnad från själva arbetsprestation som utgör huvudförpliktelsen.⁵⁰

Allmänt betraktat innebär arbetstagarens lojalitetsplikt en skyldighet att sätta arbetsgivarens intresse framför sitt eget samt undvika lägen, där denne kan komma i plikt-kollision.⁵¹ Den grundläggande är dock att arbetstagaren inte får vidta åtgärder som är ägnade att skada eller på annat sätt försvåra arbetsgivarens verksamhet.⁵²

Någon motsvarande lojalitetsplikt för arbetsgivaren har inte ansetts föreligga, vilket motiveras bland annat med att de krav som ställs på arbetsgivarens lojalitet inte motsvarar de krav som ställs på arbetstagaren.⁵³ I Ds 2002:56 har utredarna bland annat med hänvisning till den lagstadgade informations- och samrådsskyldighet som finns i MBL föreslagit till och med lagregler i LAS om en ömsesidig lojalitetsplikt.⁵⁴ Utredarna försökte således jämställa arbetsgivarens lojalitetsplikt med de ovan nämnda skyldigheterna och därmed påstå att dessa även finns under bestående anställning i samband med att arbetsgivaren tar ett arbetsledningsbeslut.⁵⁵ Föreslaget har dock inte lett till lagstiftning.

Arbetstagarens lojalitetsförpliktelser innebär ett förbud att konkurrera med arbetsgivaren, tystnads- och upplysningsplikt samt ett förbud att överskrida sin kritikrätt. I lojalitetsplikten ingår också skyldigheter för arbetstagaren att

⁴⁹ Ds 2002:56 s. 292.

⁵⁰ Schmidt, 1994, s. 257., se även AD 1994:79.

⁵¹ Schmidt, 1994, s. 257.

⁵² AD 1993:18.

⁵³ Nicander, Hans, Lojalitetsplikten före, under och efter avtalsförhållanden, 1995-96, s. 39.

⁵⁴ Ds 2002:56 s. 362 f, s. 414 f.

⁵⁵ Ds 2002:56 s. 413 f.

utföra fullgod arbetsinsats, att ta hand och vårda anförtrodd egendom samt iakttä krav på vandel.⁵⁶ Det bör noteras att en sådan beskrivning av lojalitetsplikten, nämligen som en samling avgränsningsbara förpliktelser, löper risk att inte ge en fullständig bild om förhållandena och den följande framställningen bör därför ses med detta förbehåll.⁵⁷ Den fortsatta framställningen i detta kapitel innefattar en genomgång av de mest dokumenterade lojalitetsbaserade biförpliktelserna. Syftet är att ge läsaren möjlighet att se huruvida ett lojalitetsbrott avseende förpliktelser av skilda slag utgör saklig grund för uppsägning eller avskedande, för att sedan kunna dra slutsatser om likheter och skillnader med illojal konkurrens samt brott mot tystnadsplikten specifikt. Kritikrätten utgör ett undantag från tystnadsplikten och därmed placeras i kapitel 5.

3.2 Arbetstagarens allmänna upplysningsplikt

Arbetstagarens upplysningsplikt anses vara grundad i det allmänna lojalitetskravet att fullgöra en arbetsinsats som tillgodoser arbetsgivarens intresse.⁵⁸ Arbetstagaren anses ha en skyldighet att självmant informera arbetsgivaren om till exempel störningar i produktioner, brottsliga handlingar eller annat som kan skada arbetsgivaren. I vilken mån arbetstagaren är skyldig att lämna information anses dock vara beroende av arbetstagarens ställning hos arbetsgivaren och de arbetsuppgifter som denne utför.⁵⁹

Ett särskilt spørsmål är i vilken utsträckning arbetstagare är skyldig att till arbetsgivaren rapportera brottslig verksamhet eller andra allvarliga missförhållanden på arbetsplatsen. Det är av allmän uppfattning att arbetstagarens skyldighet att rapportera brott sträcker sig längre än regeln i BrB 23:6, enligt vilken enskild inte är skyldig att anmäla eller ingripa mot brott utom i vissa särskilt angivna fall. För arbetstagare som tillhör företags- och arbetsledande ställning gäller en skyldighet att rapportera brottslighet samt också att ingripa för att förhindra skada.⁶⁰

I AD 1981:163 hade en förbundsordförande sagts upp på grund av att han under en följd av år underlåtit att ingripa mot skattefusk i förbundet. AD kom fram att det inte rådte någon tvekan om att förbundsordföranden när som helst kunde ha gjort slut på det lagstridiga förfarandet. Vidare framhöll AD att förbundsordförandens underlåtenhet att ingripa hade medfört betydande skadan för förbundet när förfarandet kom till allmänhetens kännedom. Dessutom ansågs arbetstagaren ha förverkat förbundets förtroende. Saklig grund för uppsägning förelåg därför. I AD 1991:16

⁵⁶ Ds 2002:56 s. 302 f.

⁵⁷ Svensäter, 1991, s. 118.

⁵⁸ Nicander, 1995-96, s. 39.

⁵⁹ Schmidt, 1994, s. 260 f., AD 2002:31, Ds 2002:56 s. 304 f.

⁶⁰ Schmidt, 1994, s. 260 f., Ds 2002:56 s. 305 f.

handlade det om en datachef som avskedats sedan han bland annat vid upprepade tillfällen förtigit en närmare kännedom om en viss affärstransaktion. AD ansåg inte det styrkt att datachefen haft anledning att tro att någon brottsligt förfarandet mot arbetsgivaren förekommit, varför saklig grund för uppsägning inte förelåg.

Att även arbetstagare som inte intar företags- eller arbetsledande ställning hos arbetsgivaren har en viss skyldighet att rapportera brottsligt verksamhet, framgår av AD 1981:144. Fallet avsåg en lastbilschaufför som avskedats sedan han underlåtit att ingripa när arbetskamrater tillgrep gods ur bolagets lastbilar. AD ansåg att chauffören borde ha underrättat företrädare för arbetsgivaren om en arbetskamrats stöld, även om godsets värde ansågs obetydligt. Å andra sidan menade AD att det i viss mån var förståeligt att han drog sig för att ange en arbetskamrat för stöld. Därför ansåg AD att arbetstagarens underlåtenhet att rapportera vad som inträffat till arbetsledningen inte ensamt kunde utgöra grund för uppsägning. Dock hade chauffören vid ett annat tillfälle i viss mån underlättat för arbetskamrats stöld, varför uppsägningen, men inte avskedandet ansågs befogat.

Vad som i övrigt omfattas av arbetstagarens upplysningsplikt är inte klarlagt. Allmänt betraktat torde den omfatta omständigheter med direkt koppling till arbetet, och kan som utgångspunkt inte innefatta uppgifter om arbetstagarens personliga förhållanden.⁶¹

Arbetsmiljölagen (AML) innehåller bestämmelser som innebär att arbetstagaren under vissa omständigheter kan ha upplysningsplikt avseende faror eller skador i verksamheten, 3 § AML. Upplysningsplikten kan också vara reglerad i kollektivavtal.

3.3 Arbetstagarens brottslighet i samband med tjänsten

En aspekt av arbetstagarens allmänna lojalitetsplikt är att denne skall avhålla sig från brottsliga förfaranden. Brottsliga gärningar som begås i samband med tjänsten bedöms som betydligt allvarigare än brott utom tjänsten när det gäller frågan om uppsägning eller avskedande. Vad gäller brottslighet inom tjänsten har AD i åtskilliga mål åberopat motiven till LAS där följande sägs.

”I fråga om tillgrepp och andra förmögenhetsbrott eller brottsliga förfarande i övrigt, närmare bestämt brott som begås inom tjänsten eller som annars riktas mot arbetsgivaren eller begås på arbetsplatsen anser jag att det finns anledning att tillämpa ett strängt betraktelsesätt över hela arbetsmarknaden. [...] Inte heller våld eller hot hör hemma i arbetsmiljön. Det är ett synsätt som har stöd hos det större flertalet arbetstagare. Att man även i dessa sammanhang bör ta hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet är i och för sig naturligt. Men utgångspunkten måste vara att det ska

⁶¹ Ds 2002:56 s. 306.

krävas att arbetstagarna inte gör sig skyldiga till handlingar av detta slag.”⁶²

Mot bakgrund av dessa uttalanden har AD i sin rättspraxis sett allvarligt på våld eller hot om våld på arbetsplatsen eller med anknytning till arbetet.⁶³ En arbetstagare som gör sig skyldig till sådan brottslighet anses regelmässigt grovt åsidosätta sina åligganden mot arbetsgivaren och kan sägas upp och ofta till och med avskedas. Detta gäller i synnerhet om våldet eller hoten riktas mot personer i arbetsledande ställning.⁶⁴ En sträng attityd har AD intagit även när det gäller tillgrepp och andra förmögenhetsbrott. AD har uttalat att det är principiellt oförenligt med anställningsavtalet att arbetstagaren gör sig skyldig till ett mot arbetsgivaren riktat förmögenhetsbrott.⁶⁵ Vid prövningen om saklig grund föreligger anses det ha betydelse om arbetstagaren intagit en förtroendeställning, om det är fråga om engångsföreteelse eller en upprepad förseelse, värdet på det som brottet avser, om brottet varit planlagt eller skett av en ingivelse samt vilka omplaceringsmöjligheter finns.⁶⁶ När det gäller förmögenhetsbrott, där förtroendeaspekten kommit i fokus, har även relativt ringa förseelser utgjort grund för avskedande.⁶⁷ Frågan huruvida narkotikabrott utgör grund för uppsägning eller avskedande har prövats av AD i ett antal fall. I detta sammanhang har AD markerat sitt avståndstagande mot narkotikabrott, men ändå i tillämpningen visat på en nyanserad bedömning. Särskilt betydelsefulla faktorer är enligt vad domstolen uttalat, den aktuella arbetsplatsens och arbetsmiljöns beskaffenhet, hur narkotikahandlingen har yttrat sig, vilken missbruksituation som råder vid företaget eller på orten samt arbetstagarens personliga förhållanden.⁶⁸

3.4 Arbetstagarens lojalitetsplikt utsträcker sig även till fritiden

Utgångspunkten är att arbetstagaren äger rätt att disponera sin fritid på det sätt denne själv önskar, så länge arbetstagaren inte eftersätter sina arbetsuppgifter eller på annat sätt sätter arbetsgivarens intresse i andra hand.⁶⁹ Vad arbetstagaren företar utanför arbetet kan dock inverka på dennes förhållande till arbetsgivaren och medföra att lojalitetsplikten åsidosatts. AD har uttalat att man inte kan dra en skarp gräns mellan arbete och fritid och därmed tillåta arbetstagaren att helt fritt förfoga över sin fritid. De skyldigheter som följer med anställningen kan i vissa fall vara sådana att de begränsar arbetstagarens möjligheter att förfoga över sin fritid.⁷⁰ Huruvida en arbetstagare drabbas av sanktioner i sin anställning på grund av

⁶² Prop. 1981/82:71 s. 72.

⁶³ Se t.ex. AD 2000:24 (hot och våld mot en arbetskollega).

⁶⁴ Se t.ex. AD 1982:67 (hot och våld mot en förman).

⁶⁵ AD 1990:39.

⁶⁶ Bylund, Bo, m.fl., Anställningsskyddslagen med kommentar, 2004, s. 102.

⁶⁷ AD 1998:25.

⁶⁸ Se t.ex. AD 1999:4, AD 2007:33.

⁶⁹ Schmidt, 1994, s. 265.

⁷⁰ Svensäter, 1991, s. 114., se även AD 1982:29.

sådant som inträffat vid sidan utanför arbetet bedöms med utgångspunkt i om arbetsgivarens agerande är ägnat att allvarligt rubba arbetsgivarens förtroende eller annars medför att arbetsgivarens verksamhet kommer i dålig dager. I övrigt sker bedömningen med hänsyn till arbetstagarens arbetsuppgifter och position samt beteendets effekt på anställningsförhållandet.⁷¹

Begreppet vandel brukar användas för att beskriva de förhållningsregler som arbetstagaren har att iaktta utan direkt samband med anställningen. Med kravet på vandel sammankopplas brott som begåtts utanför anställningen.⁷² Utgångspunkten är att brott som begåtts utom arbetet inte utgör ett brott mot anställningsavtalet. I vissa fall kan även brott begångna utom arbetet föranleda till och med avskedande om brottet är ägnat att allvarligt skada förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.⁷³ Bedömningen av om sådan brottlighet är ägnat att allvarligt skada förtroendet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren är i första hand avhängigt av arbetstagarens ställning. Brottsliga handlingar som saknar anknytning till anställningen har bedömts som särskilt allvarliga när gärningsmannen har varit domare, polis eller präst och således innehaft en ställning där brist på förtroende från arbetsgivaren inger starka betänkligheter.⁷⁴ Detta synsätt präglar såväl vålds-⁷⁵ och förmögenhetsbrott⁷⁶ som narkotikabrott.⁷⁷ Vad gäller trafikonykterhetsbrott blir domstolens bedömningssätt något annorlunda. I sådana fall tas hänsyn till rehabiliteringsinsatser och därmed underkänns uppsägning eller avskedande, även om brott begåtts av vissa grupper offentligt anställda.⁷⁸ Detta förutsätter dock att det inte är fråga om återfall i brott sedan arbetstagaren fått allvaret i sin situation klart för sig.⁷⁹ I övrigt är utrymme att avskeda arbetstagaren på grund av brott som begåtts utom arbetet begränsat. Detta framgår tydligt av rättspraxis från den privata delen av arbetsmarknaden.⁸⁰ I stället är det uppsägningar som aktualiseras i dessa situationer med omplaceringsmöjligheter i fokus.⁸¹

Som redan nämnts är utgångspunkten att arbetstagaren har rätt att disponera sin fritid som denne vill och således också få utöva bisysslor. Med bisyssla förstås i princip varje syssla eller verksamhet som en arbetstagare innehar vid sidan av sin anställning och som inte är hänförlig till privatlivet.⁸²

Det finns åtminstone tre kategorier av otillåtna bisysslor: förtroendeskadliga, arbetshindrande och konkurrensbisysslor. För statligt,

⁷¹ Ds 2002:56 s. 342 f.

⁷² Ds 2002:56 s. 341 f.

⁷³ Prop. 1973:129 s. 150.

⁷⁴ Se t.ex. AD 1992:51 (domare), AD 2005:71 (polis), AD 1995:7 (präst).

⁷⁵ Se t.ex. AD 2005:71, AD 1995:7.

⁷⁶ Se t.ex. AD 1989:69, AD 2005:78.

⁷⁷ Se t.ex. AD 2005:86.

⁷⁸ Ds 2002:56 s. 343 f.

⁷⁹ AD 1992:51 (domare).

⁸⁰ Se t.ex. AD 1993:127, AD 2006:52.

⁸¹ Se t.ex. AD 2001:60.

⁸² Prop. 2000/01:147, s. 8 f., SOU 2000:80 s. 86 f., se även AD 1985:69.

kommunalt och landingskommunalt anställda regleras de förtroendeskyldiga bisysslorna i lagen om offentligt anställda (LOA). Av 7 § framgår att en arbetstagare inte får ”ha någon anställning eller något uppdrag eller utöva någon verksamhet som kan rubba förtroendet för hans eller någon annan arbetstagarens opartiskhet i arbetet eller som kan skada myndighetens anseende”. Vidare innehåller lagen regler om att vissa förfarandet skall iaktas av arbetsgivare och arbetstagare. Enligt 7 a § skall arbetsgivaren informera arbetstagarna om vilka bisysslor som är att anse som otillåtna enligt 7 §. På arbetsgivarens begäran skall arbetstagaren i enighet med 7 b § lämna de uppgifter som behövs för att arbetsgivaren skall kunna bedöma arbetstagarens bisysslor. För ordinarie domare och chefer för myndigheter som lyder direkt under regeringen gäller emellertid en skyldighet att på eget initiativ till arbetsgivaren anmäla vilka typer av bisysslor de har, 7 d § LOA. Vid sidan av denna lagfästa reglering gäller att arbetshindrande bisysslor och konkurrensbisysslor regleras i kollektivavtal.⁸³

Inom den privata sektorn innehåller de privata tjänstemannaavtalen regler om bisyssla. I sådana avtal förekommer i princip alla tre kategorier av bisysslor inordnade in i en generalklausulslignande formulering. Det sägs att den anställde inte får åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet som kan inverka menligt på tjänsten samt att innan den anställde åtar sig mera omfattande bisysslan bör denne först samråda med arbetsgivaren. Inom den privata sektorn kan frågan också vara reglerad genom en generell hänvisning till de allmänna reglerna om lojalitetsplikten i anställningsförhållanden.⁸⁴

3.5 Något om lojalitet efter anställningens upphörande

I samband med att en anställning avslutas upphör i princip arbetstagarens lojalitetsplikt mot sin arbetsgivare.⁸⁵ En arbetsgivare kan dock ha stort intresse av att begränsa den tidigare arbetstagarens möjligheter att yppa eller använda sina erfarenheter och kunskaper om arbetsgivarens verksamhet och produktion. I praktiken är det vanligt med avtal eller klausuler varigenom den anställde förbinder sig att under viss tid efter anställningen inte ta ställning hos en konkurrent till arbetsgivaren eller att själv bedriva verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens. Sådana överenskommelser, så kallade konkurrensklausuler kan vara utformade på olika sätt. Ofta innefattar de även ett förbud mot att yppa hemlig information och är i regel sanktionerade med vite.⁸⁶

⁸³ Se ALFA 1 kap. 15-16 §§, AB 05 § 8

⁸⁴ SOU 2000:80 s. 102., se t.ex. Teknikavtalet SIF/CIF/Ledarna § 4

⁸⁵ I AD 1998:101 konstaterade AD att arbetsgivaren inte kunde ställa något krav på lojalitet från arbetstagarens sida sedan anställningen upphört.

⁸⁶ Fahlbeck, 1992, s. 104 f., Svensäter, 1991, s. 192 f., Ds 2002:56, s. 329 f.

Sett ur arbetstagarens perspektiv gynnas däremot inte dennes intresse på grund av att användningen av ”know how” begränsas.⁸⁷ Om anställningsavtalet innehåller en konkurrensklausul och denna skulle visa sig oskälig kan klausulen jämkas eller åsidosättas enligt 38 § avtalslagen (AvtL). Vid skälighetsbedömningen tas hänsyn till 1969 års överenskommelse mellan SAF och SIF, SALF och CF, som reglerar användning av konkurrensklausuler och ger således uttryck för vad som är skäligt i sammanhanget.⁸⁸ Avtalet är relativt restriktivt beträffande användningen av konkurrensklausuler.⁸⁹ I fråga om till konkurrensklausuler kopplade vitesklausuler är 36 § AvtL tillämplig.⁹⁰

Det faller dock utanför ramen för detta arbete att närmare diskutera AD:s praxis och rättsläget avseende konkurrensklausulernas innebörd och giltighet i detta sammanhang.⁹¹

3.6 Sammanfattning

Sammanfattningsvis kan man konstatera att AD vid bedömningen av huruvida ett illojalt handlande utgör ett brott mot anställningsavtalet som berättigar arbetsgivaren att tillgripa uppsägning eller avskedande tar hänsyn till ett antal faktorer beroende på vilket lojalitetsbrott det är fråga om. Det finns dock vissa faktorer som är gemensamma för alla typer av lojalitetsbrott. Dessa är arbetstagarens ställning hos arbetsgivaren och arbetsgivarens skada. Ju lägre arbetstagarens ställning är, desto mindre är riskerna för att arbetsgivaren tillfogas skadan.

Innebörden av lojalitetsplikten kan också sammanfattningsvis uttryckas som en skyldighet för arbetstagaren att sätta arbetsgivarens intresse framför sitt eget samt att undvika lägen där denne kan komma i en plikt-kollision. I lojalitetsplikten inryms också en skyldighet för arbetstagaren att denne inte får vidta åtgärder som är ägnade att skada eller på annat sätt försvåra arbetsgivarens verksamhet.

⁸⁷ Schmidt, 1994, s. 268., med know how avses värdefullt kunnande inom arbetslivet.

⁸⁸ Ds 2002:56 s. 329 ff., Glavå, 2004, s. 384.

⁸⁹ Glavå, 2004, s. 384.

⁹⁰ Ds 2002:56 s. 340 f., Fahlbeck, 1992, s. 105.

⁹¹ Se vidare Lagergréen, Caroline, Skydd av know how efter att anställningsavtal respektive franschiseavtal löpt ut, Juridiska fakulteten, Lund, 2007, (examensarbetet).

4 Illojal konkurrens

4.1 Allmänt om konkurrerande verksamhet

En av lojalitetspliktens viktigaste moment i anställningsförhållanden är konkurrensförbudet. Redan i förarbetena till 1915 års avtalslag uttalade obligationsrättskommittén att en arbetstagare inte får med arbetsgivaren driva konkurrerande verksamhet under anställningen.⁹² Vad som åsyftas med konkurrensförbud framgår främst av rättspraxis. I AD 1977:118 gör AD för första gången principiella uttalande som ger uttryck för en tämligen kategorisk regel om konkurrensförbudet. I domen uttalar AD att det är oomtvistligt att en anställd i allmänheten på ett allvarligt sätt bryter mot det lojalitetskrav som följer av anställningsavtalet, om denne medan anställningen ännu består, bedriver en med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet. Som konkurrerande verksamhet torde det enligt domstolen få räknas att delta i anbudstävlan med arbetsgivaren i syfte att om anbudet antas, lämna anställningen och övergå till egen verksamhet.⁹³ Som nedan kommer att framgå har AD i sin senare praxis vidhållit detta ställningstagande och dessutom i AD 1980:82 preciserat regels innebörd så, att därmed avses sådan direkt konkurrens som måste antas vara ägnad att tillfoga arbetsgivaren en mera påtaglig skada eller annars uppfattas som illojal. Förbudet avser både konkurrens där arbetstagaren utnyttjar arbetsgivarens företagshemligheter och konkurrens där arbetstagaren använder personlig skicklighet, erfarenhet och kunskap, som inte faller inom vad som definieras såsom företagshemlighet.⁹⁴

Även om förpliktelsen avseende konkurrensförbudet normalt anses underförstådd, förekommer den uttryckligt i såväl kollektivavtal som enskilda avtal. I exempelvis avtalet mellan VF och SIF/Ledarna/CF, § 4 sägs det att ”en tjänsteman inte får utföra arbete eller direkt eller indirekt bedriva ekonomisk verksamhet för ett företag, som konkurrerar med arbetsgivaren”.

Den med anställningsavtalet förknippade konkurrensförbudet omfattar principiellt alla arbetstagare och består under anställningstiden, inbegripet uppsägningstiden.⁹⁵

För det fall en arbetstagare bryter mot konkurrensförbudet är det således oomtvistligt att denne gör sig skyldig till ett lojalitetsbrott. Men alla typer av konkurrens ger inte arbetsgivaren rätt att vidta sanktioner såsom uppsägning

⁹² Schmidt, 1994, s. 267.

⁹³ AD 1977:118.

⁹⁴ Fahlbeck, 1992, s. 94 f.

⁹⁵ Ds 2002:56 s. 321 f.

eller avskedande. För att fastställa om den konkurrerande verksamheten verkligen utgör ett brott mot lojalitetsplikten gör AD, liksom i övriga anställningstvister, en helhetsbedömning ”med beaktande av de särskilda omständigheterna i det enskilda fallet”.⁹⁶ I AD 1999:144 redogör AD för de faktorer som haft betydelse vid bedömningen i samband med uppsägning eller avskedande med illojal konkurrens som grund.

”Arbetsdomstolen har ansett att bland annat följande faktorer är av vikt vid bedömningen: Beskaffenhet av den verksamhet med vilken konkurrens sker, arbetstagarens ställning i företaget, arbetstagarens möjligheter att i konkurrensen utnyttja företagshemligheter och annat intern material hos arbetsgivaren, samt risken i övrigt för skada i något avseende för arbetsgivaren.”⁹⁷

Det faktum att AD gör en totalbedömning av omständigheterna i varje enskilt fall innebär således att ingen faktor allena är utslagsgivande. För att ge läsaren djupare förståelse om huruvida arbetstagarens illojala konkurrens utgör ett sådant handlande som ger arbetsgivaren rätt att säga upp eller avskeda arbetstagaren, redogör jag nedan för de olika faktorer som AD beaktat i sin rättspraxis.

4.2 Verksamheternas art och likhet

För att fastställa huruvida den verksamhet som arbetstagaren bedriver konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet gör AD i princip först en bedömning av verksamheternas art. AD således beaktar om arbetstagarens verksamhet helt eller delvis sammanfaller med arbetsgivarens verksamhet. I fall då verksamheterna helt sammanfaller är det uppenbart att dessa konkurrerar med varandra.⁹⁸ Om verksamheterna sammanfaller delvis innebär det att konkurrens endast uppkommer i viss utsträckning om samma uppdrag. Det har i AD ansetts tillräckligt att den anställdes verksamhet endast delvis sammanfaller med arbetsgivarens, för att betraktas såsom ett lojalitetsbrott. I AD 1996:15 godtogs avskedande av en arbetstagare vid ett bildelsföretag som hade bedrivit egen fritidsverksamhet, vilken åtminstone delvis konkurrerade med arbetsgivarens verksamhet. Den anställda hade genom anställningen kontakter med och tillgång till leverantörs- och kundregister. I anställningen hade han också uppmanat arbetsgivarens kunder som sökte personbilsdelar att istället ringa honom senare efter arbetstidens slut. AD kom fram till att det i vart fall kunde uppstå viss konkurrens mellan företagen om samma kunder och att det förelåg en uppenbar risk för att konkurrensen kunde komma att skada arbetsgivaren. Detta ansågs av domstolen vara tillräckligt för att verksamheten skulle betraktas såsom illojalt varför avskedandet ansågs befogat. Samma utgång blev det i domen AD 1993:142 som gällde en maskinförare som avskedats från sin anställning i företaget då det uppgivits att maskinföraren vid några tillfällen till företagets kunder erbjudit sig att med egen grävmaskin utföra

⁹⁶ AD 1977:118.

⁹⁷ AD 1999:144.

⁹⁸ Ds 2002:56 s. 322 f.

grävningsarbeten. AD fann att maskinföraren därigenom grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren och grund för avsked förelåg därmed.

För att arbetstagarens handlande skall anses utgöra grund för uppsägning eller avskedande behöver inte nödvändigtvis den verksamhet som arbetstagaren bedriver innebära direkt konkurrens med just arbetsgivarens verksamhet. I AD 1993:56 hade en verkställande direktör i ett bolag i en mindre koncern kunnat avskedas sedan denne med en kompanjon bildat eget bolag för tillverkning av gjutjärnsspisar, som tillverkades i ett annat bolag i koncern. Verkställande direktörens engagemang i bolagets verksamhet bedömdes som oförenligt med dennes anställning och den därav följande lojalitetsplikten. AD slog fast att VD:n hade förverkat det förtroende som arbetsgivare och dess ägare måste kunna hysa för innehavare av en sådan befattning, att bolaget haft rätt att avskeda honom.

4.3 Konkurrerande verksamhetens omfattning och beskaffenhet

AD beaktar även omfattningen av arbetstagarens verksamhet vid avgörandet av frågan huruvida arbetstagarens handlande skall anses berättiga arbetsgivaren att säga upp eller avskeda arbetstagaren. AD 1980:82 avsåg en man som arbetade på en bilvårdsanläggning, där verksamheten delvis bestod i uthyrningen av husvagnar. På fritiden bedrev den anställde egen rörelse med försäljning av husvagnar. I den förvarande domen konstaterade AD att det förelåg en viss konkurrens som inte kunde lämnas helt utan avseende. Dock ansågs omfattningen av konkurrens mycket uttunnad och ledde tillsammans med beaktandet av andra omständigheter till att uppsägningen inte ansågs sakligt grundad. I AD 1983:159 godtogs däremot avskedande av en symaskinförsäljare som engagerat sig som återförsäljare åt en arbetsgivarens konkurrent. Det långtgående engagemanget från arbetstagarens sida föranledde inte en annan bedömning än att arbetstagaren hade rätt att med omedelbar verkan skilja arbetsgivaren från anställningen. Ett likartat synsätt kommer till uttryck i AD 1983:93 vilket gällde en civilingenjör vid ett dataföretag som hade försökt sälja ett med företaget konkurrerande datasystem till företagets kunder och konkurrenter. I sin bedömning tog domstolen bland annat hänsyn till att ingenjörens engagemang hos företaget hade varit långtgående samt att hans insatser varit av central betydelse för det konkurrerande projektets genomförande och grund för avskedande förelåg därmed.

Vid bedömning av om arbetstagarens handlande skall anses illojalt, beaktas även beskaffenhet av den verksamhet med vilken konkurrensen sker. Med uttrycket ”verksamhetens beskaffenhet” åsyftas företagets egen näringsinriktning. Förhållandena i vissa branscher anses således vara sådana att arbetsgivare får ställa högre krav på sina arbetstagare än annars. I AD 1999:144⁹⁹ gällde till exempel ett företag i säkerhetsbranschen. I den

⁹⁹ Fallet refereras i kapitel 4.6 s. 30.

förevarande domen framhöll AD att redan verksamhet i den branschen gav arbetsgivaren viss rätt att ställa särskilt höga krav på lojalitet hos sina arbetstagare.¹⁰⁰

4.4 Skada eller risk för skada

En förutsättning för att arbetstagarens handlande skall anses som illojalt är att den verksamhet som arbetstagaren bedriver tillfogar eller är ägnat att tillfoga arbetsgivaren påtaglig skada. Skaderekvisit anses ha en betydande vikt vid lojalitetsbedömningen.¹⁰¹

AD 1977:118 gällde två elektriker som i konkurrens med arbetsgivaren lämnat in anbud på ett installationsarbete och sedan fått arbetet. Därefter sade de upp sig med en kort uppsägningstid. Trots detta avskedades de av arbetsgivaren. Under beaktande särskilt av den omständigheten att arbetsgivaren tillfogats skada av endast relativt omfattning fann AD att det inte förelåg tillräckligt grund för avsked.

AD 1980:82 vilket avsåg en anställd vid en bilvårdsanläggning som på sin fritid hade sålt bland annat husvagnar, uttalade AD att förutsättningen för att arbetstagaren skall anses bryta mot anställningsavtalet är att dennes verksamhet är ägnad att tillfoga arbetsgivaren en mera påtaglig skada eller som annars sker under sådana omständigheter att den bör uppfattas som illojal. I det förevarande målet konstaterades viss konkurrens, dock ansågs omfattningen av konkurrensen mycket uttunnad och den skada som arbetstagaren kunde tänkas orsaka arbetsgivaren antogs vara av synnerligen ringa omfattning. Den anställde hade inte någon förtroendeställning eller påtaglig möjlighet att i sin tjänst förvärva kunder till sin egen verksamhet och han lät inte heller näringsverksamheten inkräkta på arbetet vid bilvårdsanläggningen. Uppsägningen av arbetstagaren befanns således sakna saklig grund.

I AD 1986:146 som gällde avskedande av en försäljare hos fastighetsförmedlare som hade erbjudit arbetsgivarens konkurrenter att köpa en tomt som han hade, gjorde AD viktiga allmänna uttalande. Domstolen sade att det inte kan föreligga något hinder för en arbetstagare att under pågående anställning söka annat arbete, även om detta är inom samma bransch som arbetsgivarens. Däremot utgör det enligt domstolen ett allvarligt brott mot anställningsavtalet, om arbetsgivaren under pågående anställning också utför tjänster åt en konkurrent och kanske därvid använder kundkontakter som han har knutit i den första anställningen. Därefter konstaterades att det är särskilt allvarligt om förfarandet är ägnat att tillfoga den ursprunglige arbetsgivaren mer betydande skada eller medför att dennes affärsförbindelser äventyras. I det aktuella fallet fann AD att arbetstagaren hade gett bolaget tillfälle att köpa tomten, men fått avböjande svar samt att det inte kunde i vart fall anses illojalt av arbetstagaren att bjuda ut och

¹⁰⁰ Se kapitel 4.5 s. 28.

¹⁰¹ Schmidt, 1994, s. 267., Ds 2002:56 s. 324.

försälja tomten till annan. Någon omständighet som tyder på att bolaget hade erbjudits sämre villkor eller på annat sätt missgynnats i förhållande till andra intressenter hade inte visats. Mot denna bakgrund fann AD att det inte ens saklig grund för uppsägning förelåg.

Att skaderekvisit har en stor betydelse vid bedömningen av om en arbetstagarens handlande skall anses som illojalt, framgår också av AD 1981:161. Målet avsåg en maskinskötare vid ett företag som hade avskedats på grund av att han som delägare i ett nybildat handelsbolag lämnade anbud på returpapper i konkurrens med arbetsgivaren. I målet var ostridigt att saklig grund för uppsägning förelåg. AD fann att arbetsgivaren också haft tillräckliga skäl för avskedande. Domstolen framförde att handelsbolagets verksamhet, i den mån den fullföljdes enligt planerna, var ägnad att medföra konkurrens med arbetsgivarbolaget i dess ansträngningar att tillförsäkra sig billigt returpapper, att engagemanget i handelsbolaget medfört att en kommun dragit sig ur ett påbörjat samarbete med arbetsgivaren, samt att maskinskötaren, trots anmodan, vägrat att avstå från den konkurrerande verksamheten eller själv lämnat sin anställning. Det förhållandet att handelsbolagets framtida utsikter var ovissa beaktades inte av domstolen som framhöll att vad som var avgörande i målet var situation vid tiden för avskedandet.

En konkurrerande handling kan leda till uppsägning eller avsked inte bara när någon skada faktiskt har inträffat utan också, som AD konstaterat i ett antal avgörande, som om det förelåg ”en uppenbar risk för skada” eller liknande. I AD 1982:42 ansågs bland annat arbetstagarens planer på egen verksamhet innebära sådan omedelbar risk för den av arbetsgivaren bedrivna verksamheten att denne kunde avskedas. I AD 1993:12 rädde det inget tvivel om att arbetstagarens planer på konkurrerande färjelinje skulle skada arbetsgivarens planerade färjetrafik och grund för avsked förelåg därmed. Samma utgång blev det i målet AD 1996:15 där det ansågs föreligga en uppenbar risk för att viss konkurrens mellan företagen om samma kunder kunde komma att skada arbetsgivaren. I AD 1999:144 underströk domstolen att kravet på skada redan med hänsyn till omständigheterna ibland kan vara ganska uttunnad i det att redan risken för skada kan tillmätas betydelse i sammanhanget.

I fall då arbetsgivaren inte drabbats av skada, eller det inte förelegat risk för skada, bedöms arbetstagarens handlande i regel inte som illojalt. I AD 1989:90 hade en distriktschef hos ett grossistföretag i videobranschen sagts upp från sin anställning på grund av illojalitet mot arbetsgivaren genom att han inträtt i styrelsen hos ett kundföretag i detaljistledet. AD ansåg att arbetstagarens ställning i detaljistbolaget, som drevs av hans hustru, enbart var av formell natur, att det inte visats att arbetsgivarens övriga kundrelationer äventyrats därav, samt att arbetstagaren efter påpekande från arbetsgivaren lämnat sina uppdrag. Även om AD inte klart uttryckte det framgår av fallet att någon skada inte kunde anses ha drabbat arbetsgivaren. Uppsägningen ansågs inte vara sakligt grundad. Samma utgång blev det i rättsfallet AD 1982:39 vilket gällde en anställd som vidtagit förberedelser

för att bilda ett personalägt företag som skulle driva med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet. AD fann bland annat att arbetsgivaren drabbats av viss skada, men ansåg inte att arbetstagaren kunde lastas för skadorna.

I rättsfallet AD 1983:159 vilket gällde en försäljare som åtagit sig att vara återförsäljare för en konkurrent, var däremot den faktiska skadan till synes ganska liten, men föranledde ändå avsked. Samma utgång blev det i målet AD 1999:61 vilket avsåg en konsult i databranschen som sade upp anställningen med en månads uppsägningstid och samtidigt lämnade anbud på ett arbete hos en uppdragsgivare till arbetsgivaren. Att anbudet accepterades medförde, enligt domstolen, en betydande skada för arbetsgivaren och grund för avsked förelåg därav.

4.5 Arbetstagarens ställning och arbetsuppgifternas art

Arbetstagarens ställning i arbetsgivarföretaget, liksom arbetsuppgifternas art, har stor betydelse vid bedömningen om illojal konkurrens föreligger. Ju högre ställning en arbetstagare har inom ett företag, desto större krav på lojalitet har arbetsgivaren att ställa och tvärtom.¹⁰² Ju mera alldagliga arbetsuppgifterna är och ju lägre arbetstagarens ställning är, desto mindre är således risken för att arbetsgivaren tillfogas skada.¹⁰³

Om arbetstagaren som intagit en utpräglad förtroendeställning hos arbetsgivaren och således haft insyn i och tillgång till företagshemligheter, liksom kunskap om kundstocken och kundernas preferens och behov, bedriver den med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet, utgör detta ett allvarligt brott mot lojalitetsplikten och bedöms således strängt i saklig grundsammanhang.¹⁰⁴ AD 1975:67 och AD 1982:42 är exempel på fall där avskedandegrund ansetts föreligga beträffande arbetstagare med förtroendeställning, nämligen försäljningschefen respektive försäljaren som planerade konkurrerande verksamhet och försökte förmå vissa av arbetsgivarens avtalsparter att istället inleda affärsförbindelser med de planerade verksamheterna. Även i AD 1993:12 godtogs avskedandena av befälhavare och överstyrmän som deltagit i förberedelserna för att starta en med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet. Vid prövning om illojalt handlande som avskedandegrund tog domstolen i det förevarande fallet bland annat hänsyn till den omständigheten att arbetstagarna innehade höga befattningar. I AD 1993:56 ansågs en verkställande direktör i förhållande till koncerns ägare ha haft en särskild förtroendeställning. Genom att vid sidan av sin anställning hos bolaget bilda eget hade VD:n i hög grad förverkat det förtroende som arbetsgivaren och dess ägare måste hysa för honom och avskedandet ansågs befogat. I AD 1999:61 ansågs en arbetstagare som utförde ett kvalificerat programmeringsarbete ha haft möjligheter att utnyttja sin ställning i bolaget för att inhämta uppgifter som gav honom

¹⁰² Ds 2002:56 s. 326 f.

¹⁰³ Fahlbeck, 1992, s. 103.

¹⁰⁴ Ds 2002:56 s. 326 f.

konkurrensfördelar när han senare bildade en egen konkurrerande verksamhet. På samma sätt resonerade AD i AD 1999:144. Även här tog således domstolen hänsyn till den omständigheten att arbetstagaren i egenskap av försäljare hos säkerhetsföretaget haft insyn i och tillgång till företagshemligheter och även kunskap om hos kunderna befintliga säkerhetssystem. AD 2007:62 gällde en supportsavdelningschef vid ett bolag som avskedats sedan han uppträtt illojalt gentemot arbetsgivaren genom att inregistrera en med bolaget konkurrerande verksamhet samt ladda ner pornografi i bolagets dator. Vad gäller inregistrering av den konkurrerande verksamhet konstaterade AD att det bara handlade om en förberedande åtgärd, som i sig kanske inte faktiskt ledde till någon allvarigare skada för bolaget. AD tog dock särskilt hänsyn till det faktum att arbetstagaren hade en befattning som chef i bolaget. Detta tillsammans med beaktandet av andra omständigheter ledde till att avskedandet ansågs befogat.

Ett likartat synsätt kommer till uttryck beträffande arbetstagare som anförtrotts särskilda uppgifter eller uppdrag. I AD 1983:93 godtogs avskedande av en ingenjör vid ett dataföretag som försökt sälja ett med företaget konkurrerande datasystem till företagets kunder och konkurrenter. I målet markerade AD att kravet på lojalitet får anses vara särskilt framträdande när det är fråga om en specialist som anförtrotts särskilda uppgifter av stor betydelse för arbetsgivaren.

Det faktum att arbetstagaren inte intog förtroendeställning hos arbetsgivaren beaktades särskilt i AD 1977:118 som skäl för att inte anse arbetstagarens handlande i sådan grad illojalt att arbetsgivaren hade fog för att avskeda arbetstagaren. På samma sätt resonerade AD i AD 1980:82. I den förevarande domen betonade AD att arbetstagaren som inte intog förtroendeställning inte hade några påtagliga möjligheter att i tjänsten förvärva kunder för sin egen verksamhet och uppsägningen ansågs bland annat med hänsyn till detta inte sakligt grundad.

Att även arbetstagare i lägre position omfattas av konkurrensförbudet och riskerar uppsägning eller avsked framgår av AD 1993:18. I målet handlade det om en frisör, som för egen del utfört klippningar av bland annat f.d. kunder på sin fritid. I kollektivavtalet för branschen fanns bestämmelsen, i vilket sägs att den anställde inte äger rätt att under semester eller annan fritid utföra arbete inom yrket. Förbudet omfattade inte klippning av den anställdes familjemedlemmar. Med beaktande av arbetstagarens ställning och de bestämmelser som fanns samt att den anställde dessutom hade blivit varnad, ansågs det således finnas skäl för en uppsägning, däremot inte för ett avskedande.

4.6 Särskilt om planer och förberedelser för konkurrerande verksamhet

Inte endast konkurrerande verksamhet utan också planer och förberedelser i syfte att starta en sådan verksamhet kan, under vissa omständigheter, betraktas som sådant illojalt beteende som gör att arbetsgivaren anses ha rätt att skilja arbetstagaren från dennes anställning. För att planering och förberedelse av konkurrerande verksamhet skall anses utgöra ett lojalitetsbrott krävs i regel att planerna är allvarligt menade eller framskridna.¹⁰⁵

I AD 1975:67 godtogs avskedande av en tjänsteman med självständig ställning och ansvar för marknadsföring och försäljning som försökte att intressera arbetsgivarens kunder för verksamhet som skulle konkurrera med arbetsgivarens. Tjänstemannen ansågs därigenom grovt ha åsidosatt sina åligganden mot bolaget. Samma utgång blev det i domen AD 1982:42 som gällde en försäljningsingenjör i ett elektronikföretag som under pågående anställning hade planerat att starta en egen med företaget konkurrerande verksamhet. I anställningskontraktet fanns det en s.k. konkurrensklausul, där det stod bland annat att han förband sig att lojalt följa företagets intentioner och att, om anställningen upphörde, inte överföra agenturer till annat företag eller företag där han kunde ha intressen inom ett år efter anställningstidens upphörande. Försäljningsingenjörens kontakter med arbetsgivarens leverantörer och kunder ansågs ha inneburit en sådan brist på lojalitet mot företaget och utgjort en sådan omedelbar risk för den av företaget bedrivna verksamheten att avskedandet var befogat. I AD 1982:39 underkändes däremot uppsägningen av en byggnadsarbetare med fackliga uppdrag som påbörjat vissa utredningsarbeten angående möjligheterna för de anställda att bilda ett personalägt företag. AD fann att arbetsgivaren drabbats av viss skada men ansåg inte att arbetstagaren kunde lastas för skadorna. Vidare menade domstolen att arbetstagarens handlande kunde kritiseras främst för att han inte underrättade arbetsgivaren innan han kontaktade en konsult i utredningsarbetet. Men uppsägningen var inte sakligt grundad.

Att redan planer och förberedelser i syfte att ägna sig åt framtida konkurrens betraktas såsom ett lojalitetsbrott som AD ser mycket strängt på framgår också av AD 1993:12. Målet gällde avskedande av fyra befattningshavare i chefställning hos ett färjerederi som hade planerat och förberett en med arbetsgivaren konkurrerande färjelinje. AD menade att deras projekt var långt gånget när de avskedades. Dessutom kände de anställda till arbetsgivarens planer på en egen färjelinje och det rådde inget tvivel om att deras färjelinje skulle skada rederiets planerade färjetrafik. Trots att vare sig de fyras färjelinje eller rederiets ännu inte blivit verklighet vid tidpunkten för avskedandet och att deras engagemang inte hade lett till mer än begränsad skada, utgjorde de fyras åtgärder ett så allvarligt brott att rederiet hade haft grund för att avskeda dem. Det kunde således inte krävas att

¹⁰⁵ Ds 2002:56 s. 324 f.

arbetsgivaren skulle behålla dem i tjänst under uppsägningstiden. I sin bedömning tog domstolen också hänsyn till att de fyra arbetstagarna innehade höga befattningar.

Att det också anses illojalt att lägga ett anbud i konkurrens med sin arbetsgivare framgår av AD 1999:61. I målet godtogs avskedande av en konsult i databranschen som sade upp anställningen med en månads uppsägningstid och samtidigt lämnade anbud på ett arbete hos en uppdragsgivare till arbetsgivaren och sammantaget tillfogade denne betydande skada. Samma utgång blev det i domen AD 1993:142 vilket gällde en maskinförare som avskedats från anställning i företaget då det uppgivits att maskinföraren vid några tillfällen till företagets kunder erbjudit sig att med egen grävmaskin utföra grävningsarbeten. AD fann att maskinföraren därigenom grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren och grund för avskedande förelåg därmed.

AD 1999:144 avsåg en försäljare vid säkerhetsföretag som under pågående anställning tillsammans med en installationstekniker registrerat ett handelsbolag med en verksamhetsinriktning som delvis sammanföll med arbetsgivarens. Försäljaren påbörjade dock ingen verksamhet i handelsbolaget under anställningen. I målet markerade AD att redan planer på konkurrerande verksamhet kan under vissa omständigheter utgöra brott mot lojalitetskravet. I det förevarande fallet ansågs företaget redan med hänsyn till beskaffenheten av företagets verksamhet inom säkerhetsbranschen ha haft fog för att ställa särskilt höga krav på lojalitet hos arbetstagarna. AD uttalade också att den anställde i egenskap av försäljare hos säkerhetsföretaget haft insyn i och tillgång till företagshemligheter och även kunskap om hos kunderna befintliga säkerhetssystem. Den av honom planerade verksamhet ansågs ha inneburit en uppenbar risk för påtaglig skada hos företaget i form av förlorat förtroende hos både kunder och tillståndsgivande myndigheter. För att skydda kunderna var det viktigt i ett företag av denna typ med ett snabbt och resolut handlande, menade domstolen. Skäl för avsked förelåg därför.

Tre rättsfall från 2000-talet bör också nämnas. I AD 2002:115¹⁰⁶ handlade det om en arbetstagare vid en redovisningsbyrå som från sin arbetsplats hade planerat konkurrerande verksamhet. Det förelåg inte grund för avsked med hänsyn till pågående förhandlingar mellan henne och arbetsgivaren.¹⁰⁷ I AD 2003:21 och AD 2006:49 var uppsägningsfrågan inte aktuell, i och med att de anställda själva hade sagt upp sig. Rättsfallen behandlar bland annat förberedelser för konkurrerande verksamhet under anställningstiden. Den första domen avsåg en verksamhetsledare som under anställningstiden tänkte starta en konkurrerande verksamhet som entreprenör inom vårdsektorn. AD kom fram till att verksamhetsledaren som dessutom underlåtit att informera sin arbetsgivare om att drygt två tredjedelar av dennes kunder på kort tid sagt upp sina avtal, hade åsidosatt sin

¹⁰⁶I målet uppkom också frågor avseende verkningarna av en konkurrensklausul i anslutning till anställningen.

¹⁰⁷ Se Öman, Sören, Anställningsskyddspraxis, 2006, s. 215.

lojalitetsplikt.¹⁰⁸ AD 2006:49 gällde en arbetstagare vid ett personaluthyrningsföretag som under anställningen hade förberett en med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet. AD ansåg att arbetstagaren redan under anställningen hos bolaget åsidosatt sin lojalitetsplikt enligt anställningsavtalet samt missbrukat företagshemligheter.

4.7 Övriga faktorer

Vid bedömningen om en arbetstagares handlande skall anses som illojalt eller ej, beaktar AD om och i vilken utsträckning arbetsgivaren och arbetstagaren har informerat varandra om sina planer, samt samrått med och lyssnat på varandra. Utgångspunkten är att arbetstagaren inte får bedriva konkurrerande verksamhet som följaktligen innebär att arbetsgivaren inte behöver framhålla detta för arbetstagaren för att dennes handlande skall kunna berättiga arbetsgivaren att vidta åtgärder såsom uppsägning eller avsked. Om arbetsgivaren har gett tillåtelse till verksamheten eller annars kan anses godtagit den torde arbetstagarens handlande således inte anses illojalt.¹⁰⁹ Det finns exempel på fall där AD bedömt arbetstagarens handlande som i hög grad illojalt då domstolen beaktat den omständighet att arbetsgivaren förklarat för arbetstagaren att verksamheten inte godtas, men arbetstagaren vägrat att avstå från denna.

I AD 1981:161 och AD 1993:56 hade en maskinskötare respektive en verkställande direktör inte upphört med de konkurrerande verksamheterna trots att arbetsgivarbolagen informerat dem att någon konkurrerande verksamhet under anställningstiden inte kunde bedrivas. AD fann bland annat med hänsyn härtill att avskedandena var befogade. På samma sätt resonerade domstolen i AD 1993:18. I domen markerade AD att det efter ett samtal med arbetsgivaren och ett personalmöte, måste ha stått klart för arbetsgivaren att denne i försättningen inte fick klippa andra än familjemedlemmar på fritiden. I AD 1989:90 hade däremot en arbetstagare efter tillsägelse avstått från den konkurrerade verksamheten. Detta ansågs alltså som en betydande omständighet som tillsammans med beaktandet av andra omständigheter ledde till att uppsägningen inte ansågs sakligt grundad. I AD 1993:12 beaktade dessutom AD den omständighet att arbetsgivaren inte medverkat till att ge arbetsgivaren information om den konkurrerande verksamhet som en försvårande omständighet i saklig grundsammanhang. Även i AD 2007:62 tog AD hänsyn till det faktum att inregistreringen av en med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet skedde utan att information om detta lämnades till bolaget.

Vid avgörandet av frågan huruvida arbetstagarens konkurrerande handlande skall anses berättiga arbetsgivaren att säga upp eller avskeda arbetstagaren beaktar AD även den omständighet att arbetstagaren försöker begränsa skada genom att säga upp sig själv. I AD 1977:118 hade två arbetstagare, sedan anbud på ett arbete de lämnat i konkurrens med arbetsgivaren

¹⁰⁸ Det förelåg tvekan om vilka lagregler som var tillämpliga (skadeståndslagen).

¹⁰⁹ Ds 2002:56 s. 327 f.

accepterats, sagt upp sig med omedelbar verkan. AD:s majoritet anförde att anställningen inte kunde bestå under någon längre tid sedan det stod klart att konkurrens skulle komma att bedrivas. En i majoriteten ansåg att avskedsanledning förelåg om inte arbetstagarna själva sagt upp sig. I AD 1981:61 bedömdes däremot ett avskedande av en maskinskötare, som planerat och påbörjat med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet, motiverat bland annat med hänsyn till att arbetstagaren inte sade upp sig själv trots att arbetsgivaren förklarat för honom att någon verksamhet inte kunde bedrivas medan han var anställd.

5 Arbetstagarens tystnadsplikt

5.1 Allmänt om arbetstagarens tystnadsplikt

I praktiken verkar konkurrensförbudet ofta tillsammans med en annan lojalitetsförpliktelse, tystnadsplikten.¹¹⁰ Syftet med såväl konkurrensförbudet som tystnadsplikten är att på olika sätt skydda arbetsgivarens legitima intressen i allmänhet och konkurrensintresset i synnerhet.¹¹¹

Tystnadsplikten avser alla arbetstagare, men högre krav ställs på höga befattningshavare.¹¹² Vidare omfattar tystnadsplikten inte bara företagshemligheter utan även all information vars röjande är ägnat att skada arbetsgivaren. I AD 1961:27, det vill säga långt före den första anställningsskyddslagen 1974, godtogs avskedade av en arbetstagare sedan han offentliggjort information som medfört skada för arbetsgivaren. Kravet på skada (eller risken för skada) för arbetsgivaren hänger således samman med vad som allmänt anses gälla om innebörden i arbetstagarens lojalitetsplikt.¹¹³

Tystnadsplikt för arbetstagare kan också följa dels av lag, dels av avtal. Med avtal förstås antingen kollektivavtal eller det enskilda avtalet.¹¹⁴ Arbetstagare som bryter mot sin lagstadgade tystnadsplikt kan dömas för brott mot tystnadsplikt i enighet med BrB 20:3.

Till frågan om arbetstagares tystnadsplikt hör också individens yttrandefrihet. Yttrandefriheten, som en del i den grundlagsfästa rättighetskatalogen i RF 2:1, innebär att varje medborgare är tillförsäkrad frihet att i tal, skrift, bild eller på annat sätt meddela upplysningar samt uttrycka tankar, åsikter och känslor. Den gäller dock endast i förhållande till det allmänna. Med det allmänna åsyftas dels det allmännas verkställande organ som domstolar, andra myndigheter och privaträttsliga subjekt som sysslar med myndighetsutövning, och dels de normgivande organen som exempelvis riksdagen, när dessa beslutar om betungande offentligrättsliga föreskrifter för enskilda.¹¹⁵ Yttrandefriheten är i fråga om tryckfriheten, det vill säga rätten att yttra sig i tryckt skrift, närmare reglerad i TF och i fråga

¹¹⁰ Se t.ex. AD 1998:80, Svensäter, 1991, s. 144.

¹¹¹ Holm, Anders, Den avtalsgrundande lojalitetsplikten – en allmän rättsprincip, 2004, s. 143.

¹¹² AD 1982:110, Nicander, 1995-96, s. 39.

¹¹³ Fahlbeck, Holm, Lagen om skydd för företagshemligheter, En kommentar och rättsöversikter, 2004 s. 116 f., AD 1994:79.

¹¹⁴ Ds 2002:56 s. 308., Schmidt, 1994, s. 261.

¹¹⁵ Ds 2001:9 s. 17.

om motsvarande frihet att yttra sig i vissa andra medier, exempelvis radio, TV samt olika typer av inspelningar reglerad i YGL.¹¹⁶

Generellt sett har en arbetstagare vidsträckta rättigheter när det gäller yttrandefriheten, men endast i förhållande till en allmän arbetsgivare. Rätten till yttrandefrihet kan således inte åberopas mot en privat arbetsgivare.¹¹⁷ I rättsligt hänseende gestaltar sig arbetstagarens tystnadsplikt olika för offentligt och privat anställda.¹¹⁸ Detta beror på, som ovannämnts, att arbetstagarens tystnadsplikt regleras antingen genom lag eller genom avtal. Beroende på sektorn är dessutom tystnadsplikten mer eller mindre omfattande.

5.2 Tystnadsplikt för offentliganställda

Som ovannämnts har arbetstagare inom den offentliga sektorn en vidsträckt grundlagskyddad frihet för att uttrycka sig. Den får begränsas med hänsyn till rikets säkerhet, folkförsörjningen, allmän ordning och säkerhet, enskilda anseende, privatlivets helgd eller förebyggande eller beivrande av brott, RF 2:13. En sådan begränsning måste framgå av lag,¹¹⁹ vilket i sin tur innebär att avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare, inom den offentliga sektorn, om tystnadsplikt, saknar verkan.

Förutom yttrandefrihet har offentliganställda också rätt till meddelarfrihet, nämligen rätt att lämna uppgifter till offentliggörande, exempelvis till författare eller redaktörer på tidningar eller andra media. Offentliganställda har vidare rätt till anskaffarfrihet, vilket innebär att de har rätt att anskaffa uppgifter för att utnyttja yttrande- och meddelarfriheten.¹²⁰ Det är inte tillåtet för arbetsgivarmyndigheten att vidta någon åtgärd som medför negativa konsekvenser för arbetstagaren, för att denne utnyttjat någon av dessa grundlagsfästa friheter. Arbetstagaren får således inte drabbas av åtgärder såsom uppsägning, avskedande, disciplinpåföljd eller tillsägelser.¹²¹ Även en omplacering av en arbetstagare som utnyttjat sina grundlagsskyddade fri- och rättigheter har ansetts strida mot lag och goda seder.¹²² Det bör noteras att reglerna om meddelarfrihet gäller även för en del verksamhet som bedrivs i privaträttsliga former, exempelvis kommunala eller landstingsägda bolag, stiftelser och ekonomiska föreningar, men också privata företag i den mån de har myndighetsutövande uppgifter.¹²³ Syftet med denna reglering är bland annat att de anställda skall skyddas mot arbetsrättsliga åtgärder såsom uppsägning eller avskedande.¹²⁴ Undantaget

¹¹⁶ Ds 2001:9 s. 18.

¹¹⁷ Ds 2002:56 s. 308.

¹¹⁸ Schmidt, 1994, s. 261.

¹¹⁹ Se RF 2:12.

¹²⁰ Se TF 1:1, YGL 1:2, se även Ds 2001:9 s. 18.

¹²¹ Ds 2001:9 s. 19, SOU 2004:75 s. 152.

¹²² AD 1991:106, AD 2003:51.

¹²³ SekrL 1:3, 1:8-9, 1:9a.

¹²⁴ Prop. 2005/06:162 s. 9, 14, 19.

gäller emellertid för verkställande direktörer, vice verkställande direktörer, styrelseledamöter och styrelsesuppleanter.¹²⁵

Lagfästa regler om offentliganställdas tystnadsplikt finns framförallt i SekrL. Denna lag innehåller tvingande och uttömmande regler om tystnadsplikt i det allmännas verksamhet. Det går således inte att avtala om en mer eller mindre omfattande tystnadsplikt i förhållande till SekrL. I SekrL 16:1 regleras den så kallade kvalificerade tystnadsplikten. Där uppräknas samtliga fall då tystnadsplikt gäller framför meddelarfrihet enligt TF och YGL.¹²⁶ Brott mot den tystnadsplikt som är reglerad i SekrL kan också beivras straffrätligt enligt BrB 20:3.¹²⁷

Att bryta mot en lagstadgad tystnadsplikt kan utgöra saklig grund för uppsägning eller laga grund för avskedande. AD 2000:14 gällde en polisman som avskedats sedan han dömts för brott mot tystnadsplikt. Polismannen hade röjt sekretessbelagda uppgifter och förmedlat information till en häktad som belagts med restriktioner. Enligt polismannen var syftet med dessa handlingar att byta information med den häktade för att få mer uppgifter om ett kriminellt belastad mc-gäng. Polismannen hade inte heller informerat sin arbetsgivare om sin planerade taktik. AD kom fram till att även om polismannen inte kunde anses ha handlat i illojalt syfte gentemot arbetsgivaren hade han utövat sin tjänst på ett så självsvåldigt och omdömeslöst sätt att han grovt åsidosatt vad som ålegat honom i tjänsten och med hänsyn härtill ansågs avskedandet befogat.

5.3 Tystnadsplikt för privatanställda

På den privata arbetsmarknaden är utgångspunkten att dessa anställda inte omfattas av någon lagfast generell tystnadsplikt. Det finns dock vissa speciella fall där det finns en reglerad tystnadsplikt för privatanställda. Denna lagfästa tystnadsplikt gäller exempelvis privatpraktiserande advokater,¹²⁸ privatanställd hälso- och sjukvårdspersonal, skyddsombud samt ledamöter i skyddskommittéer m.fl.¹²⁹ Arbetstagarens tystnadsplikt kan också regleras i kollektivavtal eller genom enskilda avtal. I exempelvis tjänstemannaavtalen anges att tjänstemän skall iaktta full diskretion rörande företagets angelägenheter.¹³⁰ Det finns inte någon rättspraxis som sätter gränserna för möjligheten att avtala om tystnadsplikt. En yttersta gräns för avtalsfriheten utgörs dock av 36 § AvtL och reglerna om god sed på arbetsmarknaden. Vidare är avtal om tystnadsplikt rörande brottsligt och samhällsfarlig verksamhet inte tillåtna.¹³¹

¹²⁵ Lunning och Toijer, 2006, s. 374 f.

¹²⁶ Angående tryck- och yttrandefrihetsbrott se TF 7:3 och YGL 5:3.

¹²⁷ Schmidt, 1994, s. 261.

¹²⁸ RB 8:4.

¹²⁹ Ds 2002:56 s. 313 f.

¹³⁰ Se t.ex. Teknikavtalet SIF/CIF/Ledarna § 4 mom. 1.

¹³¹ Ds 2001:9 s. 28 f., Ds 2002:56 s. 314.

Även när anställningsavtalet inte uttryckligen innehåller regler om tystnadsplikt anses denna följa av att arbetstagarens lojalitetsplikt är en underförstådd del av anställningsavtalet.¹³² Det finns endast ett fåtal fall från AD som belyser överträdelse av den lojalitetsbaserade tystnadsplikten som grund för uppsägning eller avsked. AD 1994:79 gällde en processoperatör vid ett pappersbruk som sagts upp på grund av att han spridit uppgifter om kemikalimängder som arbetsgivaren ville hålla hemliga samt illojalt kritiserat arbetsgivaren. I målet konstaterar AD att TF och YGL inte gäller mellan arbetsgivare och arbetstagare på den privata arbetsmarknaden och att reglerna i dessa författningar inte utgör ett hinder mot uppsägning eller avskedande av en arbetstagare med anledning av brott mot tystnadsplikt som anses vara förenat med anställning på den privata arbetsmarknaden. I målet refereras också till ett yttrande¹³³ från lagrådet där det sägs att den lojalitetsförpliktelse som följer av anställningsavtalet inom den privata sektorn också innefattar en relativt vidsträckt tystnadsplikt för arbetstagaren. Detta anses som en följd av lojalitetspliktens grundläggande tanke, nämligen att den ene parten inte får skada den andre. Någon uttrycklig reglering behövs enligt lagrådet därför inte. AD ställde sig bakom detta ställningstagande.

Vad gäller frågan huruvida ett brott mot den lojalitetsbaserade tystnadsplikt utgör saklig grund för uppsägning eller avsked, gör AD i den förevarande domen följande allmänna uttalanden:

”För att man skall kunna tala om ett brott mot tystnadsplikt i sådana fall torde det krävas att det är fråga om yppande av sådana uppgifter som det ligger i arbetsgivarens intresse att inte ge spridning åt [så kallade företagsinterna uppgifter]. Den grundläggande synpunkten bakom lojalitetskravet har ju beskrivits så att arbetstagaren inte får skada arbetsgivaren. Ett yppande av uppgifter som är ägnat att skada arbetsgivaren kan i enlighet med detta betecknas som ett brott mot en sådan inte uttryckligen reglerad tystnadsplikt. Omvänt torde det gälla att ett yppande av uppgifter som inte är ägnat att skada arbetsgivaren inte kan betecknas som ett brott mot denna. Givetvis kan man dock, när det gäller att bedöma om ett visst yppande av uppgifter utgör saklig grund för uppsägning inte enbart se till om arbetstagarens handlande varit ägnat att skada arbetsgivaren. Liksom i andra fall måste man göra en nyanserad bedömning med beaktande av samtliga omständigheter.”¹³⁴

I det aktuella fallet fann AD att uppgifter som arbetstagaren spridit om kemikalimängder, genom publicering i en arbetsplatstidning, utgjorde ett brott mot den tystnadsplikt som ålåg arbetstagaren. Om dessa uppgifter kom till konkurrerande verksamhetens kännedom kunde de skada företaget. I sin bedömning tog AD bland annat hänsyn till den omständighet att arbetstagaren, sedan arbetsgivaren påtalat om det olämpliga i publiceringen, hade följt arbetsgivarens anmodan och inte därefter publicerat uppgifter av detta slag. Uppsägningen befanns sakna saklig grund.

¹³² Schmidt, 1994, s. 267.

¹³³ LU 1988/89:30 s. 110.

¹³⁴ AD 1994:79.

I AD 1997:57 hade tre ambulansförare sagts upp sedan de anmält arbetsgivaren till tillsynsmyndigheten och gjort kritiska uttalanden i massmedia. Arbetsgivaren hade i sin sammanfattning av inställningen i målet också angett att de tre arbetstagarna hade brutit mot sin tystnadsplikt. AD konstaterade att arbetsgivarens sakframställning inte innefattade några påståenden om att de tre, eller någon av dem, skulle ha lämnat ut några företagshemligheter eller liknade. Efter en helhetsbedömning av omständigheterna i målet ansågs uppsägningarna ej sakligt grundade.

Vid bedömningen av huruvida ett brott mot tystnadsplikten utgör ett sådant illojalt handlande som medför att arbetsgivaren har rätt att säga upp eller avskeda arbetstagaren, tar AD i allmänhet även hänsyn till arbetstagarens ställning och uppdrag, om arbetstagarens handlande kan försvaras, om arbetstagaren kan lastas för den skada som drabbar arbetsgivaren samt om arbetstagaren är öppen för arbetsgivarens kritik och är beredd att respektera arbetsgivarens önskemål.¹³⁵

Tystnadsplikt i AD 2006:118 avsåg både avtalsenlig och lagstadgad tystnadsplikt. Fallet gällde en behandlingsassistent vid ett privat behandlingshem som sagts upp sedan hon bland annat avslöjat personliga förhållanden om en patient som hon kommit i kontakt med i sitt arbete. AD konstaterade bland annat att röjandet skett av oaktsamhet, men att den anställde genom sitt agerande brustit i respekt för gällande tystnadspliktregler. Arbetsgivarens förtroende för arbetstagaren hade också rubbats på ett allvarligt sätt. Uppsägningen ansågs vara sakligt grundad.

5.4 Företagshemligheter

5.4.1 Företagshemlighetslagen

Reglerna avseende företagshemligheter återfinns i lag (1990:409) om företagshemligheter (FHL). Lagen ersatte 1931 års lag mot illojal konkurrens och är i princip tillämplig både inom privat och offentlig näringsverksamhet.¹³⁶ Inom det offentliga anger dock SekrL ytterst området för företagshemligheter.¹³⁷ Begreppet ”företagshemligheter” definieras i 1 § 1 st. FHL som ”sådan information om affärs- och driftförhållande i en näringsidkares rörelse som näringsidkaren håller hemlig och vars röjande är ägnat att medföra skada för honom i konkurrenshändelse.” Med information förstås både sådana uppgifter som har dokumenterats i någon form och enskilda personens kännedom om ett visst förhållande, även om det inte har dokumenterats på något särskilt sätt, 1 § 2 st. FHL. Begreppet information har i detta sammanhang en vid innebörd och avser utöver tekniska uppgifter även uppgifter av rent kommersiella eller administrativa förhållanden. Som

¹³⁵ Ds 2002:56 s. 315.

¹³⁶ Schmidt, s. 263 f.

¹³⁷ Fahlbeck, 2004, s. 57.

exempel på sådan information nämns uppgifter om enskilda affärshändelser samt information om affärshändelser av mer allmänt slag såsom marknadsundersökningar, marknadsplaneringar, planer rörande reklamkampanjer, prislistor och kundregister.¹³⁸ Lagen gäller endast obehöriga angrepp på företagshemligheter, 2 § 1 st. FHL. Av 2 st. framgår att det inte anses utgöra ett obehörigt angrepp ”att någon anskaffar, utnyttjar eller röjer en företagshemlighet hos en näringsidkare för att offentliggöra eller inför en myndighet eller annat behörigt organ avslöja något som skäligen kan minstänkas utgöra brott, på vilket kan följa fängelse, eller som kan anses utgöra annat allvarligt missförhållande i näringsidkares rörelse”.

FHL är närmast att hänföra till konkurrensrätten, men innehåller också regler avseende arbetstagare. Av 7 § 1 st. FHL framgår att en arbetstagare som uppsåtligen eller av oaktsamhet utnyttjar eller röjer en företagshemlighet hos arbetsgivaren som han har fått del av i sin anställning under sådana förhållanden att han insåg eller borde ha insett att han inte fick avslöja den skall ersätta den skada som uppkommer till följd av förfarandet. Om förfarandet ägt rum sedan anställningen upphört, krävs det enligt 2 st. synnerliga skäl för skadeståndsskyldighet. Synnerliga skäl kan föreligga bland annat då en arbetstagare under sin anställning har förberett ett överförande av en hemlig information till en konkurrerande verksamhet.¹³⁹ Skadeståndsskyldighet omfattar både ekonomiskt och allmänt skadestånd, 9 § FHL.

5.4.2 Yppande av företagshemligheter som grund för uppsägning eller avskedande

För frågor om uppsägning eller avskedande av arbetstagare som gjort sig skyldiga till brott mot FHL hänvisar man i utskottsbetänkandena¹⁴⁰ till LAS. Det finns inte någon rättspraxis som behandlar överträdelse av FHL som grund för uppsägning eller avskedande. Frågor som kan uppkomma i samband med uppsägning eller avskedande med brott mot FHL som grund sammanfattas i Ds 2002:56.

”En arbetstagare som avslöjar allvarlig brottslighet torde varken kunna sägas upp eller avskedas, om brottsligheten kan bevisas i efterhand. Sådan brottslighet omfattas ju inte av företagshemlighetsbegrepp. Detsamma torde gälla om avslöjandet skett under sådana former att avslöjandet är befogat enligt 2 § FHL (t.ex. därför att det har förelegat befogade misstankar om allvarliga missförhållanden). Det som inte föranleder skadeståndsskyldighet torde som regel inte heller kunna föranleda uppsägning eller avskedande”.¹⁴¹

¹³⁸ Prop. 1987/88:155 s. 34 f., se även t.ex. AD 2006:49.

¹³⁹ Prop. 1987/88:155 s. 46.

¹⁴⁰ LU 1988/89:30, LU 1989/90:37.

¹⁴¹ Ds 2002:56 s. 311.

5.4.3 Särskilt om sambandet mellan konkurrerande verksamhet och företagshemligheter

I samband med tvister med arbetstagare som bedrivit konkurrerande verksamhet är det även vanligt att det uppkommer frågor huruvida arbetstagaren begått brott mot FHL samt frågor avseende valet mellan olika skadeståndsregler. Rättsfallen AD 1998:80 och AD 2006:49 behandlar sådana ämnen.¹⁴² Den första domen avsåg tre arbetstagare vid ett personaluthyrningsföretag som hade lämnat sina anställningar för att starta ett konkurrerande företag. AD konstaterade att de tre arbetstagarna hade sagt upp sina anställningar med omedelbar verkan, trots att arbetsgivaren begärde att de skulle iaktta uppsägningstiden. Vidare framhöll AD att verksamheten i det konkurrerande företaget hade innefattat utnyttjande av den förre arbetsgivarens företagshemligheter. De förpliktades att utge ekonomiskt skadestånd med 1,5 miljoner kronor. I AD 2006:49 handlade det om en platschef som lämnat sin anställning hos ett personaluthyrningsföretag och därefter startat en verksamhet i konkurrens med arbetsgivaren. Platschefen hade under sin anställning hos personaluthyrningsföretaget vänt sig till de personer som varit uthyrda till ett annat bolag och informerade dem om det rådande avtalsförhållandet för att försöka forma dem att söka arbetet i hans eget företag. AD fann således att han hade åsidosatt sin lojalitetsplikt enligt anställningsavtalet samt missbrukat företagshemligheter. Dock ansåg inte AD att det var bevisat att arbetstagarens agerande orsakade att arbetsgivaren blev av med kunden. Därför ålåg honom att betala 150 000 kronor i allmänt skadestånd för utnyttjande av företagshemligheter.

5.5 Arbetstagarens kritikrätt

Ett undantag från den generella tystnadsplikten för arbetstagare avser arbetstagares kritikrätt. Kritikrätten bör hållas isär från frågan om arbetstagaren har åsidosatt sin tystnadsplikt och därmed avslöjat hemliga uppgifter.¹⁴³ Det finns inga lagbestämmelser som generellt reglerar frågan om arbetstagarens möjlighet att kritisera arbetsgivaren. Utgångspunkten i rättspraxis är att arbetstagaren har en vidsträckt rätt att kritisera och ifrågasätta arbetsgivarens handlande. Rätten att kritisera anses vara en viktig förutsättning för goda arbetsförhållanden, ett gott arbetsresultat och en effektiv facklig verksamhet. En arbetsgivare har också rätt att kritisera facket och arbetstagarna.¹⁴⁴ Vidare anses en arbetstagare ha rätt att delta i debatter rörande frågor av allmänt intresse samt att hos relevanta myndigheter göra anmälan eller påtala om missförhållandena som råder på

¹⁴² Se även AD 2002:38, AD 2003:21.

¹⁴³ Ds 2002:56 s. 315.

¹⁴⁴ AD 1982:110.

arbetsplatsen. Kritikrätten har dock gränser och dessa bestäms av den lojalitet mot arbetsgivaren som den anställde kan vara skyldig att iaktta.¹⁴⁵

Frågan om arbetstagaren överskridit sin kritikrätt och därmed berättigat arbetsgivaren att tillgripa uppsägning eller avskedande har prövats i ett antal fall. Som viktiga omständigheter vid bedömningen har ansetts bland annat arbetstagarens ställning och uppdrag, bakgrunden till och syftet med anmälan, missförhållandenas art samt samverkan mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.¹⁴⁶

5.5.1 Arbetstagarens ställning och uppdrag

I AD 1982:110 vilket gällde en högre tjänsteman som hade vid flera tillfällen framfört allvarlig kritik mot företagsledningen och vid ett möte uppmanat arbetstagare att byta arbete samt i ett brev framfört hotelser mot företagsledningen, utvecklar AD kritikrättens gränser. Gränser får enligt domstolen bestämmas med utgångspunkt i bland annat den befattning som arbetstagaren har och den lojalitetsplikt i förhållande till arbetsgivaren som följer med den befattningen. Ju högre en befattning arbetstagaren har, desto större krav på visad lojalitet anses arbetsgivaren ha rätt att ställa. Dessutom är arbetstagare med högre befattning enligt domstolen underkastade vissa begränsningar i fråga om rätten att kritisera ledningens beslut och åtgärder, såväl i förhållande till lägre befattningshavare som till personer utom företaget. Kritikrätten anses vidare begränsad i det avseendet att kritiken inte får övergå i hot om åtgärder som är till skada för arbetsgivaren. På grund av att arbetstagaren innehade en högre tjänstemansställning ansågs det i det aktuella fallet berättigat att ställa höga krav på hans lojalitet. Med hänsyn till de ovannämnda händelserna, arbetstagarens ställning samt hans bristande samarbetsvilja fann AD att det förelåg saklig grund för uppsägning. Även i AD 1987:22 godkände AD en uppsägning av en person i chefställning som riktat en öppen kritik mot företagsledningen.

I AD 2006:103 hade en idrottskonsulent vid en idrottsförening avskedats sedan han skickat ut två mejl med kritik mot personer i föreningens styrelse. Båda mejlen hade nått till ett stort antal mottagare. AD fann bland annat att mejlens innehåll haft karaktären mera av angrepp på enskilda personer och beskyllningar än av saklig kritik samt att de har skadat föreningens anseende. Med hänsyn till dessa omständigheter samt det faktum att arbetstagaren intagit en förtroendeställning hos föreningen ansågs avskedandet befogat.

Det faktum att arbetstagaren inte intog en förtroendeställning hos arbetsgivaren beaktades särskilt i ett antal rättsfall. I AD 1982:9 hade en säljare förmått arbetssökande att inte ta ställning i företaget samt kritiserat företaget utan att ta hänsyn till arbetsgivarens intresse. AD kom fram till att kritiken inte utgjorde saklig grund för uppsägning eftersom arbetstagaren

¹⁴⁵ Ds 2002:56 s. 317.

¹⁴⁶ Ds 2002:56 s. 317 f.

inte intagit någon särskild förtroendeställning. Samma utgången blev det i domen AD 1987:5. I målet hade lokalvårdare uttalat sig kritisk om sin arbetsgivare i massmedia i samband med en olovlig konflikt. Med hänsyn till lokalvårdarnas ställning fann AD att kritiken inte kunde anses utgöra brott mot lojalitetskravet enligt anställningsavtalet.

Ytterligare en omständighet som AD tar hänsyn till är om arbetstagaren som kritiserar arbetsgivaren, har något speciellt uppdrag. I AD 1987:65 framhöll AD att en facklig förtroendeman har rätt att ge uttryck för från kritik mot arbetsgivaren. I AD 1988:162 handlade det om ett skyddsombud som sagts upp sedan denne i ett brev till ett kontrollorgan riktat anmärkningar mot arbeten som arbetsgivaren utfört. I domen uttalade AD att ett skyddsombud måste ges avsevärd frihet att kontakta myndigheter och motsvarande i frågor om arbetsmiljö och säkerhet utan att först diskutera det med arbetsgivaren. Ett likartat fall med samma utgång är AD 1997:57. Fallet avsåg bland annat en ambulanssjukvårdare som på sina arbetskamraters uppdrag påtalat missförhållanden hos arbetsgivaren till ett kontrollorgan och massmedia. Eftersom arbetstagaren framfört kritiken på personalgruppens uppdrag, kunde detta inte läggas denne till last. Uppsägningen av arbetstagaren befanns sakna saklig grund.

5.5.2 Bakgrunden till och syftet med kritiken m.m.

AD har vid bedömningen av huruvida arbetstagaren överskridit sin kritikrätt beaktat även omständigheter såsom bakgrunden till och syftet med arbetstagarens kritik och anmälan.

I AD 1986:95 hade två hotellreceptionister sagts upp på grund av att de anmält sin arbetsgivare till myndighet för brott mot utskänkingsbestämmelser och skattefusk. I domen fastslår AD att anställningsavtalet inte utgör något hinder för en arbetstagare att hos behörig myndighet påtala missförhållanden som råder i arbetsgivarens verksamhet. I vissa fall kan dock en anmälan utgöra lojalitetsbrott. Allt beror på omständigheterna i det enskilda fallet. Vidare markerar AD att bakgrunden till och syftet med en anmälan eller dylikt till myndighet från arbetstagarens sida måste beaktas. Ju allvarigare missförhållanden det är fråga om eller ju större betydelse missförhållandet har för arbetstagarna, desto större frihet torde arbetstagaren ha att agera obunden av hänsyn till arbetsgivaren. Avsevärd vikt måste fästas vid om arbetstagaren sökt åstadkomma rättelse genom att först vända sig till arbetsgivaren. I vart fall om det inte rör sig om mycket allvarliga regelöverträdelse eller missförhållanden i övrigt måste arbetsgivaren enligt domstolen normalt anses ha ett befogat anspråk¹⁴⁷ på att arbetstagaren hos arbetsgivaren på ett seriöst sätt försöker påtala problemen, innan arbetstagaren vänder sig till myndighet. Självfallet måste enligt domstolens uppfattning beaktas om verksamheten är tillståndsberoende och att en anmälan kan föranleda skada och olägenhet för arbetsgivaren. I detta

¹⁴⁷ Angående kravet på samråd se t.ex. AD 1997:57, AD 1980:110.

sammanhang är det enligt domstolen av mindre vikt om arbetstagaren gjort en riktig juridisk bedömning. Vidare menar AD att det är då av avgörande vikt om de lämnade uppgifterna saknar grund eller vittnar om bristande hänsyn eller lojalitet. I det aktuella fallet fann AD att receptionisterna inte före sin anmälan på ett försvarligt sätt försökt åstadkomma rättelse av de missförhållanden som de ansett sig kunna iaktta, att de inte kunde anses ha godtagbara skäl för uppgifterna i anmälan samt att det huvudsakliga syftet med anmälan varit att skapa svårigheter och skada bolaget och dess ledning, varför uppsägningarna ansågs sakligt grundade.

På samma sätt resonerade domstolen i AD 1988:67. Fallet avsåg en hovmästare vid ett hotell som sagts upp på grund av att han såväl till personer på arbetsplatsen som till utomstående framfört och spridit negativa uppgifter och omdömen om hotellet och dess ledning i syfte att skada arbetsgivaren. Under uppsägningstiden skickade han bland annat brev till myndigheter innehållande oriktiga påståenden om att ledningen i hotellet tvingade de kvinnliga hotellstäderskorna till prostitution. I det aktuella fallet fann AD att hovmästaren hade försatt sig i en direkt konfrontationsställning gentemot hotellets ledning och att han inte kunde visa några hållbara skäl som försvarade hans handlande, varför saklig grund för uppsägning ansågs föreligga.

Bakgrunden till den framförda kritiken hade också fått betydelse i AD 1982:159. I målet handlade det om en lärare vid en privatskola som avskedats sedan hon i ett brev uppmanat skolans styrelse att avgå. Dessutom hade hon sänt en kopia av brevet till elevernas föräldrar för att vinna deras stöd sedan hon varslats om avskedande. Slutligen hade läraren också vägrat att underteckna en lojalitetsförklaring som skolan avkrävt henne. Vid en samlad bedömning av dessa motiv till arbetstagarens handlande fann AD att det inte ens förelåg saklig grund för uppsägning.

5.5.3 Frågan av allmänt intresse

Vid bedömningen av om arbetstagaren överskridit sin kritikrätt tar AD även hänsyn till om kritiken har allmänt intresse. I AD 1994:79 hade en arbetstagare sagts upp sedan han dels till massmedia och myndigheter framfört kritiska uttalanden om säkerhets- och miljöfrågor och dels för att ha brutit mot tystnadsplikten.¹⁴⁸ I domen fastslår AD att anställningsavtalet i princip inte utgör något hinder för en arbetstagare att delta i debatter rörande frågor av allmänt intresse. Detta oavsett om arbetstagarens åsikter avviker från arbetsgivarens. I sådana frågor anses även arbetsgivaren ha rätt att delta i debatten för att klargöra och redovisa sin syn på saken. AD menar vidare att det finns begränsningar i arbetstagarens rätt att delta i debatter rörande frågor av allmänt intresse, till exempel på det sätt att arbetstagaren inte har rätt att framföra obefogat kritik mot arbetsgivaren i syfte att skada denne. Inte heller behöver arbetsgivaren enligt domstolen tolerera allvarliga osanna beskyllningar eller djup kränkande tillmälen från arbetstagaren. I det

¹⁴⁸ Fallet refereras i kapitel 5.3.

föreliggande fallet ansågs inte arbetsgivaren kunnat ha styrka att arbetstagarens uttalanden syftat till att skada bolaget på något sätt. Uppsägningen av arbetstagaren befanns sakna saklig grund.

5.5.4 Särskilt om offentlig sektor

Inom den offentliga sektorn sker bedömningen av huruvida arbetstagaren överskridit sin kritikrätt efter delvis andra kriterier. Som redan beskrivits i kapitel 5 kan offentligt anställda inte åläggas tystnadsplikt genom avtal. Dessutom kan en offentliganställd arbetstagare som kritiserar sin myndighet åberopa sin yttrandefrihet gentemot den allmänna.

Det finns endast ett fåtal rättsfall som behandlat kritik från offentligt anställda. AD 2003:51 gällde en kommunal hälsoskyddsinspektör som hade avskedats sedan han anmält kommunens miljöförvaltning för brott och otillbörliga åtgärder till åklagare och arbetsmiljöinspektion. AD ansåg att anmälningarna utgjorde ett sätt för arbetstagaren att i skrift meddela upplysningar samt att uttrycka tankar, åsikter och känslor. Med andra ord hade han endast använt sig av sin grundlagsskyddade yttrandefrihet. AD sammanfattade rättsläget enligt följande.

”En myndighet kan i regel inte ingripa mot en anställd vid myndigheten för att den anställde genom att utnyttja sina grundlagsfästa fri- och rättigheter förorsakat störningar i verksamheten eller skadat myndighetens anseende och allmänhetens förtroende för myndigheten. Annat kan måhända gälla om det är fråga om en arbetstagare med en utpräglad förtroendeställning och direkt ansvar för myndighetens beslut eller i andra ytterlighetssituationer. Ett utrymme finns för att vidta åtgärder med anledning av allvarliga samarbetssvårigheter, även om dessa ytterst i viss mån kan ha sin grund i att en arbetstagare utnyttjat sina grundlagsfästa fri- och rättigheter. Givetvis bör en myndighet också kunna ingripa mot en anställd som inte utför sina arbetsuppgifter på ett riktigt sätt.”¹⁴⁹

AD kom fram till att inspektören inte hade någon förtroendeställning eller något direkt ansvar för förvaltningens beslut samt att arbetsgivaren inte haft fog för att skilja inspektören från anställningen under hänvisning till att han genom anmälningarna skadat förvaltningens anseende och allmänhetens förtroende för förvaltningen.

Att offentligt anställda har en långtgående kritikrätt framgår också av AD 2007:20. I målet hade en polis avskedats på grund av innehållet i två mejl som han skickat till företrädare för Malmö stad. I båda mejlen framförde han kritik mot staden och dess företrädare för det sätt på vilket staden bedrev åldringsvård och använde skattemedel. Staten gjorde i målet bland annat gällande att polismannen i meddelandena uttryckt missaktning och förakt mot personen med annan etnisk bakgrund och på ett mycket gravt, nedlåtande, kränkande, otillbörligt och hotfullt sätt angripit en tjänsteman och en vald förtroendemans i staden samt att agerandet varit ägnat att på ett

¹⁴⁹ AD 2003:51.

mycket allvarligt sätt skada förtroendet för honom som polis och allmänhetens förtroende för polisen. AD kom fram till att den anställde hade genom att sända mejlen utnyttjat sin yttrandefrihet men att denne formulerat sig på ett sätt som varit klart olämplig. Genom formuleringarna hade polismannen uttryckt missaktning för personer med annan etnisk bakgrund och vänt sig till stadens företrädare i ordalag som är ovärdigt ett inlägg i en debatt. Vidare fastslog AD att staten inte gjort gällande att arbetstagarens agerande utgjort brottslig handling och att det skulle föreligga en risk för att han i sin tjänsteutövning skulle särbehandla personer med annat etniskt ursprung samt att det inträffade lett till samarbetssvårigheter på arbetsplatsen. Det förelåg inte något samband mellan agerandet och anställningen. Staten hade inte heller påstått att arbetstagaren avsåg eller insåg att meddelandena skulle få spridning. AD ansåg också att det inte fanns några som helst anmärkningar mot arbetstagarens sätt att utföra sina arbetsuppgifter. Mot denna bakgrund fann AD att det inte ens funnits fog för att säga upp arbetstagaren med hänvisning till att staten inte längre hade förtroende för honom som polis och inte heller med hänvisning till att allmänhetens förtroende för polisen krävde det.

I de ovan redovisade fallen hänvisade AD till domen AD 1991:106. Frågan i målet rörde rättsenligheten av en omplacering av en vårdare vid ett häkte sedan han gjort vissa uttalanden i ett par tidningsintervjuer, varvid han bland annat förklarat att han delar åsikter med två rasistiska organisationer. I domen gjorde AD följande principiella uttalanden.

”Att säga något allmängiltigt om hur en myndighet får och bör handla i olika tänkbara fall av denna art är knappast möjligt. Uppenbart är dock att den enskilde arbetstagarens grundlagsskyddade fri- och rättigheter måste respekteras och att de åtgärder som vidtas inte får ha karaktär av bestraffning eller något slags sanktion mot arbetstagaren för att han eller hon har utnyttjat sin rätt. Rimligen finns det likväl fall i vilka det med hänsyn till omständigheterna får anses godtagbart att arbetstagaren omplaceras till en annan arbetsplats eller andra arbetsuppgifter, åtminstone om arbetsförhållandena och anställningsvillkoren i övrigt inte förändras på något för arbetstagaren ingripande sätt. I andra fall kan de rättsliga förutsättningarna även för en sådan åtgärd saknas.”¹⁵⁰

AD fann att arbetsgivaren inte visat sig ha godtagbara skäl för sitt beslut att omplacera vårdaren och att beslutet framstod som ett ingripande mot vårdaren i anledning av att han hade utnyttjat sin grundlagsskyddade yttrande- och föreningsfrihet.

¹⁵⁰ AD 1991:106.

6 Analys

6.1 Den allmänna lojalitetsplikten i förhållande till konkurrensförbudet och tystnadsplikten

Till att börja med kan det konstateras att arbetstagarens lojalitetsplikt anses ha sin grund i det statusförhållandet som präglade förhållandet mellan husbonden och tjänstehjonet. Vissa författare anser dock att statusförhållandet lever kvar i det moderna samhället. Detta påstående styrkas med det faktum att anställningsavtalet hämtar normer ur rättspraxis och att det är endast arbetstagaren som har en allmän skyldighet att vara lojal. Trots försöket att kodifiera en ömsesidig lojalitetsplikt, anses arbetsgivaren inte ha en motsvarande lojalitetsplikt.

Lojalitetsförpliktelsen är framförallt ett förbud att inte konkurrera med sin arbetsgivare. Det är också upplysnings- och tystnadsplikt, skyldighet att inte överskrida sin kritikrätt, samt skyldighet att iaktta krav på vandel. Dessa biförpliktelser bygger således upp lojalitetsplikten.

I uppsägnings- och avskedandemål med lojalitetsbrott som grund gör domstolen en totalbedömning av de särskilda omständigheterna i det enskilda fallet. Det verkar finnas två faktorer som är gemensamma för alla typer av lojalitetsbrott, nämligen arbetstagarens ställning och arbetsgivarens skada. Ju högre ställning arbetstagaren har desto större krav på lojalitet kan arbetsgivaren att ställa och tvärtom. Ju större skadan tillfogas arbetsgivaren desto är större möjligheter att säga upp respektive avskeda arbetstagaren.

Tystnadsplikten och kritikrätten är särskilda aspekter av lojalitetsplikten. Företagets intresse av bland annat att andra inte skall få tillgång till know haw, skall vägas mot det allmänna intresset att det enskildes yttrandefrihet inte skall inskränkas. Begränsningar i kritikrätten skall också vägas mot den grundlagsskyddade yttrandefriheten.

Konkurrensförbudet ger också upphov till en intresseavvägning mellan det enskilda företagets intresse av att bland annat skydda och optimera användning av sina tillgångar mot samhällets intresse av att försöka begränsa konkurrensbegränsade åtgärder.

6.2 Anställningsskyddet vid illojalitet

Anställningsskyddet gäller även i fall då arbetstagaren uppträtt illojalt mot sin arbetsgivare. Detta framgår av kravet på saklig grund i 7 § LAS. Hur långt anställningsskyddet sträcker sig är dock beroende på vad som föranlett frågan om uppsägning respektive avskedande.

Innan en arbetsgivare beslutar om att säga upp en arbetstagare till följd av arbetstagarens lojalitetsbrott måste denne först undersöka om problemet kan lösas på ett annat sätt. Det kan ha betydelse för bedömningen av arbetsgivarens rätt att säga upp arbetstagaren, om arbetstagaren tidigare gjorts medveten om att fortsatta beteende kan medföra uppsägning, till exempel genom varning. En uppsägning är inte sakligt grundad om omplaceringsfrågan inte är tillräckligt utredd. Den vikt som läggs vid arbetsgivarens lojalitetsplikt varierar beroende på vad som föranlett frågan om uppsägning. Det krävs till exempel inte att arbetsgivaren särskilt framhåller att denne inte accepterar att arbetstagaren bedriver konkurrerande verksamhet eller i övrigt uppträder illojalt i syfte att skada arbetsgivaren. Inte heller behöver arbetsgivaren försöka omplacera en arbetstagare om de förseelser som läggs den anställde till last är så allvarliga att de närmar sig vad som krävs för att grund för avsked skall föreligga. I sådana fall saknar således arbetsgivarens lojalitetsplikt relevans.

En arbetstagare som under anställningen bedriver konkurrerande verksamhet med sin arbetsgivare gör sig normalt skyldig till ett allvarligt brott mot sin skyldighet att vara lojal och därmed mot anställningsavtalet. Men alla typer av konkurrensen ger inte arbetsgivaren rätt att tillgripa uppsägning respektive avskedande. I regel krävs att arbetstagarens verksamhet konkurrerar med arbetsgivarens (eller arbetsgivarens kunders verksamhet) och att arbetsgivarens verksamhet tillfogar eller är i vart fall ägnat att tillfoga arbetsgivaren en mera påtaglig skada eller sker under sådana omständigheter att den bör uppfattas som illojal. Vid bedömningen av om en arbetstagare överträtt konkurrensförbudet gör AD, liksom i övriga anställningstvister en helhetsbedömning med beaktande av de särskilda omständigheterna i det enskilda fallet. AD tar därvid hänsyn till bland annat om arbetstagarens verksamhet helt eller delvis sammanfaller med arbetsgivarens verksamhet, liksom omfattningen av arbetstagarens verksamhet. Det anses tillräckligt att arbetstagarens verksamhet endast delvis sammanfaller med arbetsgivarens verksamhet för att betraktas som ett lojalitetsbrott. Om arbetstagaren bedriver verksamhet som i liten omfattning konkurrerar med arbetsgivarens och arbetsgivaren kan tillskyndas skada av synnerligen ringa omfattning anses arbetstagarens handlande inte illojalt under förutsättningen att arbetstagaren bedriver den konkurrerande verksamheten på sin fritid och verksamheten inte inverkar på arbetstagarens prestation hos arbetsgivaren. Särskilt allvarligt ser AD på de fall av illojal konkurrens där det anställdes engagemanget i den konkurrerande verksamheten varit långtgående. Om det inte är fråga om någon verksamhet i egentlig mening, men arbetstagaren använder kundkontakter som denne knutit i sin anställning för att utföra tjänster åt en konkurrent under

anställningens bestånd anses arbetstagaren i princip handla illojalt. Vidare har arbetstagarens ställning i arbetsgivarföretaget, liksom arbetsuppgifternas art stor betydelse. Ju högre ställning en arbetstagare har inom ett företag, desto större krav på lojalitet har arbetsgivaren att ställa. Ju mera all dagliga arbetsuppgifterna är och ju längre arbetsgivarens ställning är, desto mindre riskerna är att arbetsgivaren tillfogas skadan. AD ser mycket allvarligt på de fall där den konkurrerande verksamheten bedrivits av arbetstagaren med en utpräglad förtroendeställning. Särskilt höga lojalitetskrav ställs således på arbetstagare som haft tillgång till företagshemligheter eller haft specialistkunskaper hos arbetsgivaren eller marknads- eller försäljningspersonal som representerar arbetsgivare gentemot utomstående. Kravet på skada anses dock gälla även i sådana fall för att den konkurrerande verksamheten skall anses utgöra ett brott mot anställningsavtalet. Dock måste i detta sammanhang noteras att även arbetstagare i lägre position omfattas av konkurrensförbudet och därmed riskerar uppsägning eller avsked om de bedriver en med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet.

Inte endast konkurrerande verksamhet utan också planer och förberedelser i syfte att starta en sådan verksamhet kan under vissa omständigheter anses utgöra ett brott mot anställningsavtalet. För att planering och förberedelse av konkurrerande verksamhet skall anses utgöra ett lojalitetsbrott krävs i regel att planerna är allvarligt menade eller framskridna. Skaderekvisit har en betydande vikt vid bedömningen, men även en risk för skada kan vara tillräckligt för att arbetstagarens handlande skall betraktas som ett brott mot anställningsavtalet.

Som bekant behöver arbetsgivaren inte särskilt framhålla för arbetstagaren att denne inte får bedriva konkurrerande verksamhet. Inte heller anses arbetstagaren ha någon allmän upplysningsplikt¹⁵¹ gentemot sin arbetsgivare beträffande sina eventuella framtidsplaner. Vid bedömningen av huruvida ett konkurrerande handlande utgör grund för uppsägning respektive avsked beaktar AD dock i vilken utsträckning arbetsgivaren och arbetstagaren informerat varandra om sina planer samt samrått med varandra. Om arbetsgivaren informerar arbetstagaren att konkurrerande verksamhet inte accepteras, men arbetstagaren vägrar att avstå från denna, bedöms arbetstagarens handlande som i hög grad illojalt. Underlåtenheten att lämna information om den konkurrerande verksamheten till arbetsgivaren betecknas i princip som en försvårande omständighet i saklig grundsammanhang.

Rättsläget avseende arbetstagarens tystnadsplikt skiljer sig väsentligt mellan privat och ofantligt anställda. Offentligt anställda har i enighet med bestämmelserna i RF, TF och YGL en vidsträckt rätt att uttrycka sig. Eftersom dessa bestämmelser gäller gentemot det allmänna är det inte tillåtet för arbetsgivarmyndighet att vidta åtgärder såsom uppsägning, avskedande, disciplinpåföljd eller tillsägelse. Lagfästa regler om offentligt

¹⁵¹ Svensäter, 1991, s. 117 f.

anställdas tystnadsplikt finns i huvudsak i SekrL. Av de få rättsfallen inom området framgår att ett brott mot en lagstadgad tystnadsplikt kan anses utgöra ett sådant förfarande från den anställdes sida att arbetsgivaren kan säga upp eller avskeda arbetstagaren. Ett avskedande anses befogat om arbetstagaren utövat sin tjänst på ett omdömeslöst och självsvåldigt sätt, även om arbetstagaren inte handlat i ett illojalt syfte gentemot arbetsgivaren. I övrigt torde i regel tas hänsyn till sådana omständigheter som annars beaktas vid uppsägnings- och avskedandemål med arbetstagarens brottslighet som grund. De krav på oförvitlighet som ställs på bland annat innehavare av polis- och domartjänst torde likaså beaktas.

På den privata arbetsmarknaden gestaltar sig situationen beträffande tystnadsplikten emellertid annorlunda. Utgångspunkten är att privatanställda inte omfattas av någon lagfäst generell tystnadsplikt. Inom ramen för lojalitetsplikten följer emellertid en relativt vidsträckt tystnadsplikt. På grund av att grundlagarna inte kan åberopas av enskilda, utgör inte dessa bestämmelser något hinder för en arbetsgivare att säga upp eller avskeda en arbetstagare för att denne brutit mot tystnadsplikten. Det finns endast ett fåtal rättsfall där brott mot den lojalitetsbaserade tystnadsplikten behandlats. För att man skall kunna tala om ett brott mot tystnadsplikten krävs det att det är fråga om sådana uppgifter som det ligger i arbetsgivarens intresse att inte ge spridning åt och att yppande av dessa uppgifter är ägnat att tillfoga arbetsgivaren skada. Omvänt gäller dock att ett yppande av uppgifter som inte är ägnat att skada arbetsgivaren inte kan betecknas som ett brott mot denne. Som bekant är ingen faktor allena utslagsgivande, vilket i sin tur innebär att AD gör en nyanserad bedömning med beaktande av samtliga omständigheter i det enskilda fallet. I sin prövning tar AD även hänsyn till arbetstagarens ställning och uppdrag, om arbetstagarens handlande kan försvaras, om arbetstagaren kan lastas för den skada som drabbar arbetsgivaren samt om arbetstagaren är öppen för arbetsgivarens kritik och är beredd att respektera arbetsgivarens önskemål.

Angående brott mot FHL som grund för uppsägning eller avsked kan det konstateras att det inte finns något rättsfall som behandlat denna överträdelse och därmed är rättsläget oklart.¹⁵² Om en arbetstagare avslöjar allvarlig brottslighet torde arbetsgivaren inte ha rätt att skilja arbetstagaren från anställningen, om brottsligheten kan bevisas i efterhand, eftersom sådan brottslighet inte omfattas om företagshemlighetsbegreppet. Om angreppet på företagshemligheter är behörigt enligt 2 § FHL, på grund av att missförhållandena bedöms som allvarliga torde inte heller i ett sådant fall saklig grund för uppsägning föreligga. Det som inte föranleder skadeståndsskyldighet torde inte heller kunna föranledda uppsägning eller avskedande och tvärtom.

¹⁵² I uppsägningssituationer görs en avvägning mellan arbetstagarens intresse av att behålla sin anställning och arbetsgivarens intresse av att upplösa anställningen. Av avgörande betydelse torde i såväl uppsägnings- som avskedandemål med brott mot FHL som grund vara den omständigheten att arbetstagaren genom yppande av företagshemligheter tillfogat arbetsgivaren skadan. Liksom i övriga arbetstvister torde AD göra en helhetsbedömning av samtliga omständigheter i det enskilda fallet.

Kritikrätten som närmast är att hänföra till yttrandefrihet utgör således ett undantag från den generella tystnadsplikten. Det finns inga lagbestämmelser som generellt reglerar frågan om arbetstagarens möjlighet att kritisera sin arbetsgivare. I enighet med vad som AD uttalat i ett flertal avgörande anses som en allmän utgångspunkt att arbetstagaren har en tämligen vidsträckt rätt att kritisera och ifrågasätta arbetsgivarens handlande, att denne har rätt att delta i debatter rörande frågor av allmänt intresse samt att anställningsavtalet inte utgör hinder att hos relevanta myndigheter göra anmälan eller påtala om missförhållandena som råder på arbetsplatsen. Kritikrättens gränser är inte en gång för alla givna utan dessa bestäms av om arbetstagarens handlande anses illojalt. Dessa gränser varierar beroende på om det rör sig om en arbetstagare inom den offentliga sektorn eller om det rör en arbetstagare som är privatanställd.

Utrymmet för att vidta arbetsrättsliga åtgärder mot en offentliganställd arbetstagare som framfört sin kritikrätt är mycket litet på grund av att denne kan åberopa sin yttrandefrihet gentemot det allmänna. Här räknas också en del verksamhet som bedrivs i privaträttsliga former som kommunala och landstingsägda bolag och privata företag i den mån de har myndighetsutövande uppgifter. I sådana fall får arbetsgivarmyndighet således inte vidta arbetsrättsliga åtgärder. Uttalandena i rättspraxis tyder på att det finns ett utrymme för att vidta åtgärder med anledning av allvarliga samarbetssvårigheter, även om dessa ytterst i viss mån kan ha sin grund i att en arbetstagare utnyttjat sina grundlagsfästa fri- och rättigheter. Något rättsfall där sådana omständigheter förelegat finns dock inte. I detta sammanhang bör noteras att det finns vissa gemensamma faktorer som domstolen beaktar vid bedömningen av kritikfall, oavsett vilken sektor det är fråga om. Fråga vad som är att anse som illojal eller lojal beteende har utvecklats i praxis inom ramen för den privata sektorn.

Vid bedömningen av om en arbetstagare överskridit sin kritikrätt gör AD en totalbedömning av omständigheterna i det enskilda fallet. Det syftet arbetstagaren har med att kritisera och påtala missförhållanden till massmedia och myndigheter tillmäts stor betydelse. Om det huvudsakliga syftet med kritiken är att skada arbetsgivaren utgör detta ett så allvarligt brott mot lojalitetsplikten att saklig grund för uppsägning kan föreligga. Därvid tas hänsyn till den inträffade skadans omfattning. Av stor vikt är arbetstagaren ställning på arbetsplatsen. Ju högre ställning arbetstagaren har desto större krav på lojalitet kan arbetsgivaren ställa. Till exempel kan av arbetstagare med höga befattningar krävas att de avstår att kritisera ledningens beslut och åtgärder såväl i förhållande till lägre befattningshavare som till personer utom företaget. Om de överskrider sin kritikrätt leder detta som regel till uppsägning eller avskedande. Bakgrunden till en anmälan och missförhållandenas art tillmäts också betydelse. Ju allvarligare missförhållande det är fråga om, desto mer befogat blir kritiken. Om arbetstagaren framför sin kritik utan att först vända sig till arbetsgivaren och försöka åstadkomma rättelse betraktas detta i princip som illojalt. I viss mån beaktar AD om arbetstagaren har en godtagbar ursäkt för sitt handlande.

Som bekant har arbetstagaren rätt att delta i debatter rörande frågor av allmänt intresse. I sådana debatter har också arbetsgivaren rätt att redovisa sin syn på saken. På detta sätt kan eventuella negativa skadliga verkningar av debattinlägg undvikas eller repareras. Detta gäller således endast om arbetstagaren har framfört sin kritikrätt, men inte brutit mot sin tystnadsplikt. Arbetsgivaren behöver inte tolerera allvarliga och osanna beskyllningar, liksom inte heller djupt kränkande tillmälen eller kritik som enbart syftar till att skada arbetsgivaren.

Vad gäller skillnaden mellan en privat arbetsgivare och en arbetsgivarmyndighet kan det konstateras att den senare inte kan drabbas av någon ekonomisk förlust. Förtroende för en offentlig arbetsgivare kan möjligen rubbas eller denne kan förlora i anseende. I detta sammanhang kan också konstateras att vid illojal konkurrens drabbas arbetsgivaren som regel av någon form av ekonomisk förlust. Dessutom kan den illojala konkurrensen medföra hinder för det fortsatta samarbetet på grund av det undergrävda förtroendet, även om ingen mätbar förmögenhetsskada skulle visas. I sådana fall tillmäts dock risken för skada betydelse. Särskilt tydligt är detta i ett anställningsförhållande där arbetsgivaren och arbetstagaren delger varandra information som kan vara av avgörande betydelse för affärsmässiga operationer av olika slag. Konkurrensförbudet samverkar här med tystnadsplikten och överträdelse av dessa förbud utgör ett allvarligt brott mot lojalitetsplikten och därmed mot anställningsavtalet.

Angående bevisningen kan det konstateras att höga beviskrav ställs i uppsägnings- och avskedandemål samt att arbetsgivaren har bevisbördan för de omständigheter som utgör grund för uppsägning eller avskedande.

En distinktion som bör uppmärksammas angående uppsägning respektive avsked med arbetstgares lojalitetsbrott som grund är att saklig grundregeln behandlas som en avvägningsnorm medan så inte är fallet med avskedanderegeln. När grund för avsked föreligger anses det som läggs arbetstagaren till last vara så allvarligt att det inte finns utrymme för anställningsskyddet.

Käll- och litteraturförteckning

Offentligt tryck

Ds 2001:9	Yttrandefrihet för privatanställda
Ds 2002:56	Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv
LU 1988/89:30	Lag om skydd för företagshemligheter
LU 1989/90:37	Lag om skydd för företagshemligheter
Prop. 1973:129	med förslag till lag om anställningsskydd m.m.
Prop. 1975/76:81	med förslag om ändring i lagen (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område, m.m.
Prop. 1981/82:71	om ny anställningsskyddslag
Prop. 1987/88:155	om skydd för företagshemligheter
Prop. 1993/94:67	om ändringar i lagen om anställningsskydd och i lagen om medbestämmande i arbetslivet
Prop. 2000/01:147	Offentliganställdas bisysslor
Prop. 2005/06:162	Förstärkt meddelarskydd för anställda i kommunala företag m.m.
SOU 1983:52	Företagshemligheter
SOU 1993:32	Ny anställningsskyddslag
SOU 2000:80	Offentligt anställdas bisysslor
SOU 2004:75	Insyn och sekretess – i statliga företag – i internationellt syfte

Doktrin

Bylund, Bo, Elmér, Anders, Wiklund, Lars och Öhman, Toivo, *Anställningsskyddslagen med kommentar*, 9 uppl., Bokförlaget prisma, Stockholm, 2004.

Fahlbeck, Reinhold, *Företagshemligheter, konkurrensklausuler och yttrandefrihet. En kommentar*, Norstedts Juridik, Stockholm, 1992.

Fahlbeck, Reinhold, *Lagen om skydd för företagshemligheter. En kommentar och rättsöversikter*, Norstedts Juridik, Stockholm, 2004.

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

Holm, Anders, *Den avtalsgrundade lojalitetsplikten – en allmän rättsprincip*. UniTryck, Linköping, 2004.

Källström, Kent. och Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet. Inledning till den individuella arbetsrätten*, Iustus, Uppsala, 2006.

Lagergréen, Caroline, *Skydd av know how efter att anställningsavtal respektive franschiseavtal löpt ut*, Juridiska fakulteten, Lund, 2007, (examensarbetet).

Lunning, Lars. och Toijer, Gudmund., *Anställningsskydd. Kommentarer till anställningsskyddslagen*, 9 uppl., Norstedts Juridik, Stockholm, 2006.

Nicander, Hans, *Lojalitetsplikt före, under och efter avtalsförhållandet*, Juridisk Tidsskrift, 1995-96, s. 31-49.

Numhauser – Henning, Ann, *Den framtida arbetsrättens förutsättningar. Arbetsliv och arbetsmarknad*, årg. 3 nr. 2, 1997, s. 97 – 108.

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

Svensäter, Lennart, *Anställning och upphovsrätt*, Norstedts Juridikförlag, Stockholm, 1991.

Åhnberg, Lars, *LAS Handboken – Lagtext, kommentarer och AD-domar*, 4 uppl., Lars Åhnberg AB, Uppsala, 2004.

Öman, Sören, *Anställningsskyddspraxis*, 3 uppl., Norstedts juridik, Solna, 2006.

Internet

Allmänna bestämmelser, AB 05

<http://www.skl.se/artikeldokument.asp?C=5999&A=45781&FileID=204131&NAME=AB+ej+V%E5rdf%F6rbundet+080407.pdf>
(senast bekräftat 080507)

Allmän löne- och förmånsavtal, ALFA

<http://www.arbetsgivarverket.se/upload/Avtal-Skrifter/alfa.pdf>
(senast bekräftat 080507)

Teknikavtalet SIF/CIF/Ledarna

http://www.teknikforetagen.se/upload/sve/Teknikavtalet_sif_si_ledarna.pdf
(senas bekräftat 080507)

Rättsfallsförteckning

AD 1961:27	AD 1993:142
	AD 1994:79
AD 1975:67	AD 1995:7
AD 1976:72	AD 1996:15
AD 1977:18	AD 1997:57
AD 1977:118	AD 1998:25
	AD 1998:80
AD 1980:82	AD 1998:101
AD 1980:110	AD 1999:4
AD 1981:51	AD 1999:13
AD 1981:61	AD 1999:20
AD 1981:144	AD 1999:61
AD 1981:161	AD 1999:144
AD 1981:163	AD 1999:146
AD 1982:9	
AD 1982:29	AD 2000:14
AD 1982:39	AD 2000:24
AD 1982:42	AD 2000:76
AD 1982:67	AD 2001:60
AD 1982:110	AD 2002:31
AD 1982:159	AD 2002:38
AD 1983:93	AD 2002:75
AD 1983:159	AD 2003:21
AD 1984:9	AD 2003:51
AD 1985:69	AD 2004:56
AD 1986:95	AD 2005:71
AD 1986:146	AD 2005:78
AD 1987:5	AD 2005:86
AD 1987:22	AD 2006:49
AD 1987:65	AD 2006:52
AD 1988:67	AD 2006:66
AD 1988:162	AD 2006:103
AD 1989:11	AD 2006:118
AD 1989:69	AD 2007:20
AD 1989:90	AD 2007:33
	AD 2007:62
AD 1990:39	
AD 1991:16	
AD 1991:106	
AD 1992:51	
AD 1993:12	
AD 1993:18	
AD 1993:56	
AD 1993:127	