



# LUND UNIVERSITY

## Remissyttrande: Skyddet för företagshemligheter på EU-nivå

Lidgard, Hans Henrik; Fahlbeck, Reinhold

2013

*Document Version:*  
Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

*Citation for published version (APA):*  
Lidgard, H. H., & Fahlbeck, R. (2013). Remissyttrande: Skyddet för företagshemligheter på EU-nivå.

*Total number of authors:*  
2

*Creative Commons License:*  
Ospecificerad

### General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:  
Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

### Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117  
221 00 Lund  
+46 46-222 00 00



LUNDS UNIVERSITET  
Juridiska fakulteten

Juridiska fakultetsstyrelsen  
Professor Hans Henrik Lidgard

YTTRANDE

2013-02-11

Dnr LUR 2013/2

1

Justitiedepartementet  
103 33 Stockholm

### **Remiss: Inbjudan att lämna synpunkter om skyddet för företagshemligheter på EU-nivå**

Ju2012/7406/L1

Juridiska fakultetsstyrelsen vid Lunds universitet, som inbjudits att lämna synpunkter om skyddet för företagshemligheter bör bli föremål för åtgärder på EU-nivå, avger härmed följande synpunkter, som utarbetats av professor Hans Henrik Lidgard i samråd med professor emeritus Reinhold Fahlbeck.

I begreppet företagshemligheter innefattas ett företags information som, är substantiell och hemlig. Sidan: 1

I Sverige skapas skydd för företagshemligheter genom att näringsidkaren håller information hemlig. Måste den yppas använder sig näringsidkaren ofta av ett mer eller mindre omfattande sekretessavtal, som förbinder mottagaren att inte förmedla kunskapen till annan och inte själv använda densamma utan att avtal tecknats med kunskapsinnehavaren. Det uppföljande avtalet ger normalt besked om gränserna för användningen och innehåller ofta en kompletterande sekretessklausul, som om den är väl utformad, även binder mottagaren efter avtalstidens utgång så länge de grundläggande kraven är uppfyllda.

Den avtalsrättsliga modellen kompletteras av den immaterialrättsliga lagstiftningen, som ger möjlighet att skydda kunskap. Ofta går dock företagshemlig information/kunskap inte att skydda immaterialrättsligt därför den inte är ny eller inte uppfyller krav på uppfinningshöjd. Det mindre företaget drar sig också för kostnader som är förknippade med t.ex. patentskydd. Skulle sökt patentskydd inte beviljas har hemligheterna avslöjats förgäves. Risk föreligger för att information i patentskyddad produkt utnyttjas i länder där patentskydd av ekonomiska skäl inte söks. Vissa länder (t.ex. Indien) arbetar dessutom aktivt för att även beviljat patentskydd ska utnyttjas av inhemska företag när det inte snabbt exploaterats av innehavaren i landet. Dessa negativa konsekvenser gör det ofta attraktivt att som ett alternativ bevara kunskapen hemlig.

Hemlig, icke skyddad kunskap kan komma utanför innehavarens kontroll genom "reverse engineering" eller andra liknande observationer eller direkt stöld av informationen. Ett inte ovanligt sätt är genom att helt enkelt anställa personal från kunskapsföretaget för att därigenom tillförsäkra sig tillgång till kunskapen. I de fåtal fall där denna idéflykt direkt kan påvisas har kunskapsföretaget en möjlighet att angripa den f.d. anställda genom 1990 års lag om skydd för företagshemligheter. Ofta är det en svår avvägning att klargöra vad som är företagets absoluta kunskap och vad som är kunskap, som den anställda själv kan antas besitta och fritt ska kunna föra med sig. Sett från kunskapsföretagets sida ger lagen ett svårbestämt skydd. I Sverige förefaller man ibland att utgå ifrån att det är den anställdes rätt, som är viktigast att försvara (SOU 2008:6, Förstärkt skydd för företagshemligheter). Dansk rätt ger ett betydligt starkare skydd genom att generalklausulen i 1 § Markedföringsloven (1994:424) kan användas för att förhindra otillbörlig konkurrens av arbetstagare efter anställningens upphörande. Härtill kommer att 19 § samma lag förbjuder arbetstagare att under tre år efter anställningens upphörande otillbörligen röja eller utnyttja arbetsgivarens företagshemligheter.

Vissa möjligheter finns även att angripa utnyttjandet av information, som tydligt härrör från bestämt företag genom 2008 års Marknadsföringslag, som i 14 § förbjuder en näringsidkare vid marknadsföringen att använda efterbildningar som är vilseledande genom att de lätt kan förväxlas med någon annan näringsidkares kända och särpräglade produkter. Även här inträffar dock svåra avvägningsfrågor. Exakt hur brett ska lagen slå mot imiterande företag? I vissa branscher typ läkemedelsindustrin uppmuntrar samhället t.o.m. kopiering. Argumentet är att skyddstiden för immaterialrätten löpt ut och att företagets upphovsrättsliga skydd till ingiven data slås ut efter viss tid. Den rättsliga utgångspunkten är en frihet att utöva näringsverksamhet, som inte inskränker annans äganderätt. I princip är det fritt att kopiera det som inte lagligen skyddats. Likväl förhindrar Marknadsföringslagstiftningen förväxlingsbar efterbildning. Även på denna punkt måste ambitionerna anses oklara och rättspraxis spretar.

I USA har en omfattande rättspraxis utvecklats till skyddet för trade secrets (företagshemligheter), som närmast har en immaterialrättslig karaktär och går långt i skyddet av företagets hemligheter och därmed skapar inlåsningseffekter för anställda. Möjligen borde det eftersträvas att skärpa kraven även i Europa, utan att därmed åstadkomma en felaktig balans. Frågan är hur motstående intressen ska avvägas. Å ena sidan kunskapsföretagets intresse av att få njuta frukterna av sitt arbete utan att andra tillskansar sig detta på ett spionerande, snyltande eller otillbörligt sätt och å andra sidan arbetstagares frihet och konkurrerande företags rätt att anpassa sig till nya produkters utformning och konsumenternas efterfrågan.

Företagshemligheter har den olägenheten med sig att de vanligen inte är precisa på samma sätt som en av immaterialrätt skyddad kunskap. Kunskapsföretaget anser sig ha en bred kunskap som är skyddsvärd såväl i

**Kommentar [HHL1]:** 4/ fjärde stycket (Hemlig, icke skyddad ...  
Här håller jag inte med Dig i två avseenden:

a) skyddet enligt FHL mera än "ett utomordentligt begränsat och svårbestämt skydd", låt vara att den kunde vara längre gående, till exempel genom ett generellt förbud för anställda att efter anställningens upphörande enligt dansk modell. I Danmark kan generalklausulen i 1 § Markedföringsloven (1994:424) användas för att förhindra otillbörlig konkurrens av arbetstagare efter anställningens upphörande. Härtill kommer att 19 § samma lag förbjuder arbetstagare att under tre år efter anställningens upphörande otillbörligen röja eller utnyttja arbetsgivarens företagshemligheter.

b) svensk rätt utgår ingalunda från "att det är den anställdes medlarfrihet som är viktigast att försvara" (alldeles bortsett från att jag inte förstår vad ordet "medlarfrihet" betyder). Återigen råder dock stor skillnad jämfört med vårt grannland.

**Kommentar [HHL2]:** 6/ andra stycket (I USA ...)

Kommentarer:

a) Lagstiftning om företagshemligheter är delstatlig. Mängder av regleringar finns. 1/ Jag ställer mig tveksam till påståendet att det i USA "utvecklats en klarare inställning till skyddet ..." Detta synes mig alltför svepande. 2/ Det förekommer i USA regler/regeltillämpning som är ytterst brutal gentemot arbetstagare som har utvecklat hemlig kunskap på sin arbetsplats (eller fått vetskap om den); den anställda kan i extrema fall bli totalt dominerad av sin arbetsgivare.  
b) Skärpa upp kraven i Europa? I vart fall den svenska FHL innehåller en mycket noggrant genomtänkt avvägning mellan de motstående intressena.

**Kommentar [HHL3]:** 7/ tredje stycket (Företagshemligheter har ...)

a) första meningen: ordet "vanligen" bör nog ersättas med ordet "ibland".

Jag vill nog egentligen gå åt andra hållet och påstå att det alltid är så om man jämför med hur noga patent claims utmejslas och hur orden avvägs mot varandra. Just detta är enligt min mening problemet med företagshemligheter. Även om de dokumenteras så sker det aldrig (eller i vart fall nästan aldrig) så noga som när en patentansökan utformas.

förhållande till företagets anställda som dess konkurrenter. Enda sättet att undvika problemet förefaller att vara att kunskapen blir noga dokumenterad. Behovet av "brukspatent" i vissa länder, men inte Sverige, som registreras utan prövning, kan möjligen delvis lösa problemet och ge ett enkelt skydd under en kortare tid. Skyddet blir dock begränsat – inte minst när det utmanas av större företag. Dessutom är mycket av den företagshemliga informationen tämligen tidlös – till exempel priskalkyleringsmetoder – eller gammal, till exempel forskningsresultat inom kemisk-teknisk industri eller läkemedelindustri, vilket naturligtvis kan vara fördelaktigt i förhållande till en tidsbegränsad ensamrätt.

Den svenska balansen är nödvändigtvis inte den rätta sedd i ett internationellt perspektiv. Marknadsföringslagstiftningens regler, som bygger på europeisk samordning, pekar mot att skyddet för företags kunskap behöver stärkas. Det gäller kanske också den svenska lagen om företagshemligheter. Två förslag i den riktningen kan vara att i den svenska lagen om företagshemligheter införa en delad (eller omvänd) bevisbörda och därtill tillåta förbud enligt 13 § i större utsträckning än som nu är fallet. Det finns dock all anledning att harmonisera inställningen till företagshemligheter på ett europeiskt plan eftersom problematiken mer och mer får en gränsöverskridande karaktär.

Enligt delegation

Hans Henrik Lidgard