

LIU-IEI-FIL-G—12-00836—SE

# Yttrandefrihet efter anställningen

## – problematiken kring ansvaret för företagshemligheter

Post-employment freedom of speech – issues regarding liability for company secrets

Kandidatuppsats

Linköpings Universitet

Affärsjuridiska programmet, termin 6, VT 2012

Emma Fransson, Madelene Can



## Sammanfattning

Att fritt få yttra sin åsikt är något som gynnar envar. Möjligheten att få delta i debatter eller att kunna kritisera sin arbetsplats har ett stort skyddsvärde i samhället. I Sverige råder yttrandefrihet och rättigheten försäkras människor frihet att yttra sina åsikter. Det finns dock situationer där denna rättighet får ge vika. En sådan situation kan uppstå i ett anställningsförhållande där det föreligger skyldigheter mellan parterna. Arbetstagare som får del av företagshemligheter har en skyldighet att inte röja dessa. Problem kan uppstå om anställda inte har klart för sig vilken information i verksamheten som arbetsgivaren vill hemlighålla.

Vår utgångspunkt kommer att vara den privata sektorn, men eftersom det råder skillnader i rätt till yttrandefrihet för arbetstagare mellan den privata och offentliga sektorn avser vi att göra en kort beskrivning av båda sektorerna. Arbetstagare inom offentlig sektor har en meddelarfrihet och har rätt att vara anonyma vid utlämnande av uppgifter. Skyddet för yttrandefrihet är därmed starkare än för privata arbetstagare.

Under anställningen har arbetstagare en lojalitetsplikt mot sin arbetsgivare. Plikten uppkommer i samband med anställningsavtalet och innebär att anställda ska ta hänsyn till de verksamhetsintressen som arbetsgivaren har. Hand i hand med denna skyldighet går tystnadsplikten som uppkommer genom att parterna avtalar om sekretessbestämmelser. Det är en möjlighet för arbetsgivare att säkerställa att arbetstagare inte yttrar viss information rörande verksamheten. Genom att ingå överenskommelser om sekretess kan arbetsgivare i viss utsträckning avtala bort yttrandefrihet för arbetstagare.

Vi har valt att utreda om det är rimligt att förlänga ansvaret för röjande av företagshemligheter för en före detta arbetstagare. I praktiken spelar 1969 års överenskommelse en betydande roll vid en skälighetsbedömning av en förlängd tystnadsplikt. Avtalet anger riktlinjer för utformningen av konkurrens- och sekretessklausuler i anställningsavtal. Efter en genomgång av avtalet samt praxis har vi kommit fram till att det är vanligt förekommande att avtala om sekretess- och konkurrensbegränsande klausuler som är gällande upp till två år efter avslutad anställning.

Att kunna avtala om en förlängd tystnadsplikt har flera fördelar. Arbetsgivare kan skydda information och får en större tillit till sina arbetstagare. Ett utökat skydd för företagshemligheter uppmuntrar företag till att vidareutveckla idéer. Genom att tystnadsplikten är avtalad får arbetstagaren dessutom en förutsägbarhet. En nackdel med en förlängd tystnadsplikt är att arbetstagaren under en viss tid är begränsad att använda sin kunskap och erfarenhet från sin anställning. Vi anser dock att fördelarna för arbetsgivaren väger mer än de nackdelar arbetstagaren får genom att en utökad tystnadsplikt inskränker på yttrandefriheten avseende företagshemligheter.

## Innehållsförteckning

1 Inledning.....	8
1.1 Problembakgrund .....	8
1.2 Problemformulering .....	9
1.3 Syfte.....	9
1.4 Avgränsning .....	10
1.5 Metod.....	10
2 Yttrandefrihet och företagshemligheter.....	11
2.1 Yttrandefrihet – en grundlagsskyddad rättighet .....	11
2.2 Vad är företagshemligheter och vilken information är skyddsvärd?.....	12
2.3 Know-how .....	14
2.4 Sekretess i domstol .....	14
2.5 Brott enligt FHL .....	15
2.6 Utredningens förslag om ett utökat skydd för företagshemligheter .....	16
2.7 Företagshemligheter i praxis .....	17
2.8 Skillnader mellan yttrandefrihet för arbetstagare inom offentlig- och privat sektor .....	20
3 Anställningsavtal – ett skydd för parterna.....	21
3.1 Lojalitetsplikt under anställningstiden .....	21
3.2 Tystnadsplikt efter att anställningen upphört .....	22
3.3 Utökat skydd genom sekretessbestämmelser .....	23
3.4 Konkurrensklausuler.....	24
3.5 Praxis rörande konkurrensklausuler .....	25

4 Analys.....	28
4.1 Hur avgör man vilken information som är företagshemlig och när ansvar för röjande av hemligheter är aktuellt? .....	28
4.2 Skillnader rörande rätten till yttrandefrihet mellan arbetstagare i privat - och offentlig sektor.....	31
4.3 Hur länge kan ansvaret för röjande av företagshemligheter sträcka sig efter att anställningen har upphört? .....	32
4.4 Är det rimligt att förlänga ansvaret för arbetstagare genom att begränsa rätten till yttrandefrihet? .....	33
5 Slutsats.....	35
6 Referenslista .....	37
6.1 Lagstiftning.....	37
6.2 Offentligt tryck .....	37
6.3 Rättsfall.....	37
6.4 Litteratur .....	39
6.5 Övrigt.....	40

## Förkortningar

AvtL	Lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område
RF	Kungörelse (1974:152) om beslutad ny regeringsform
KL	Konkurrenslagen (2008:579)
YGL	Yttrandefrihetsgrundlagen (1991:1469)
TF	Tryckfrihetsförordningen (1949:105)
FHL	Lag (1990: 409) om skydd för företagshemligheter
OSL	Offentlighets- och sekretesslagen (2009: 400)
SkL	Skadeståndslagen (1972:207)
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
IL	Inkomstskattelag (1999: 1229)
SOU	Statens offentliga utredningar
Prop	Proposition
AD	Arbetsdomstolen
NJA	Nytt juridiskt arkiv



# 1 Inledning

## 1.1 Problembakgrund

Att hemlighålla information i ett företag kan vara av stor vikt. Arbetsgivare vill bevara kunskap för att konkurrenter inte ska ta del av företagsspecifik information. Om informationen är fri för envar kan det leda till en minskad benägenhet att lägga ner tid och pengar på att utveckla egna idéer. Det hämmar konkurrensen om företag inte strävar efter att vara först med det senaste. För att främja den ständiga utvecklingen och för att skydda kunskap i företag finns det bestämmelser i lag (1990: 409) om skydd för företagshemligheter (FHL).

Definitionen av en företagshemlighet är angiven i 1§ och innebär att information som kan bidra till skada för en arbetsgivare i konkurrenshänseende är förbjuden att sprida. Lagen anger att informationen ska vara affärsmässig och avse driftsförhållanden, men begreppet företagshemlighet är vagt. Det är därför viktigt att arbetsgivare klargör vilken information som är företagshemlig. Att avtala om sekretess är ett vanligt tillvägagångssätt. Tystnadsplikt inskränker dock på rätten till yttrandefrihet. Rättigheten finns reglerad i yttrandefrihetsgrundlagen (1991: 1469) (YGL) och innebär att varje medborgare gentemot det allmänna är tillförsäkrad rätten att uttala sig i vilket ämne som helst. Yttrandefrihet har ett stort skyddsvärde och grundlagarna står högst upp i laghierarkin. En gränsdragning uppkommer mellan yttrandefrihet för en före detta arbetstagare och en kvarstående tystnadsplikt efter anställningen gentemot en tidigare arbetsgivare.

Att det finns bestämmelser som skyddar viktig information har stor betydelse. Dock kan det innebära en motverkan på det fria informationsflödet i samhället. Problem kan även uppkomma när arbetstagare upphör sin anställning och utnyttjar företagshemlig information. En arbetstagare kommer oundvikligen att erhålla kompetens och erfarenhet under sin karriär. Om denne inte får en klar bild av vilka uppgifter som är av företagshemlig karaktär kan det medföra rädsla att utnyttja kunskap. Om arbetstagare använder information i strid med FHL kan det leda till konsekvenser såsom avskedande och uppsägning.



Vår utgångspunkt är att utreda om en arbetsgivare kan förlänga ansvaret för röjande av företagshemligheter genom att avtala om en förlängd tystnadsplikt och om det är rimligt. Utgångspunkten är den privata sektorn, men vi kommer att göra en övergripande beskrivning av hur förhållandet ser ut för offentligt anställda. Arbetstagare inom offentlig sektor har en meddelarfrihet och ett anonymitetsskydd. Det ger dem rätten att vara anonyma vid lämnande av uppgifter i massmedia. Arbetstagare inom den privata sektorn har inte ett skydd vid meddelande av uppgifter och skillnader mellan rätten till yttrandefrihet råder därmed för arbetstagarna.

Vi kommer att göra en ingående redogörelse för hur förhållandet ser ut idag och utgå från hur före detta anställda påverkas av problematiken. Det för oss vidare till följande problemformuleringar;

## **1.2 Problemformulering**

- När upphör en arbetstagares ansvar för företagshemligheter gentemot en före detta arbetsgivare inom den privata sektorn?
- Är det rimligt att företag kan avtala om en långvarig tystnadsplikt för en före detta anställd med hänsyn till yttrandefrihet?

## **1.3 Syfte**

Vi kommer att redogöra för problematiken kring gränsdragningen mellan yttrandefrihet och tystnadsplikt. Vidare vill vi utreda hur långt ansvaret för en arbetstagare gentemot en före detta arbetsgivare sträcker sig med avseende på tystnadsplikt. För att kunna utröna det anser vi att det är nödvändigt att först redogöra för vad som är företagshemlig information. Rättsläget är inte helt klart och därför har vi valt att använda praxis för att fastställa hur man bedömer företagshemlig information i praktiken. Målgruppen vi riktar oss till är främst arbetstagare.

## 1.4 Avgränsning

Vi kommer främst att behandla företagshemligheter inom den privata sektorn. Vi avser att endast utgå från svensk rätt. En beskrivning av hur förhållandet ser ut i den offentliga sektorn medföljer för att vi vill klargöra att det finns skillnader mellan offentliga- och privata arbetstagare.

FHL kolliderar med andra lagar, men en avgränsning sker genom att endast behandla gränsdragningen mot YGL. Vid en skälighetsbedömning av klausuler och avtal är lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område (AvtL) tillämplig. Vi kommer dock endast att behandla 36§ och 38§ i lagen.

En förutsättning för att få en helhetsbild är att det finns en inledande beskrivning av hur rättsförhållandet ser ut under anställningen. Därefter följer en mer ingående beskrivning av hur förhållandet ser ut efter anställningen upphört.

## 1.5 Metod

För att beskriva rättsläget kommer vi att använda oss av en rättsdogmatisk metod. Metoden innebär att man strukturerar rättskällor och utgår från hur gällande rätt är. Utgångspunkten är den beskrivande delen och därefter följer en analys av materialet. Vi avser att föra en argumentation och ta reda på vilken tid som är skälig att förlänga ett ansvar för en arbetstagare vid utnyttjande av företagshemligheter. Vi använder oss av relevanta rättskällor inom området såsom lagstiftning, praxis, lagförarbeten samt doktrin. Granskning av praxis avseende företagshemligheter samt sekretess- och konkurrensbegränsande klausuler medföljer för att få en förståelse av gällande rätt.

Vår utgångspunkt är att göra en ingående beskrivning av rättsläget gällande yttrandefrihet och företagshemligheter. I vår analys kommer vi att diskutera huruvida vi anser att det är rimligt att förlänga ansvaret för en arbetstagare vid röjande av företagshemligheter efter anställningen. Slutligen kommer vi att redogöra för de faktorer som vi tycker är mest väsentliga vid bedömningen.

## 2 Yttrandefrihet och företagshemligheter

### 2.1 Yttrandefrihet – en grundlagsskyddad rättighet

Sverige har fyra grundlagar: regeringsformen, tryckfrihetsförordningen, successionsordningen och yttrandefrihetsgrundlagen. I landet råder rättshierarki vilket innebär att grundlagarna står högst upp i rangordningen av all svensk författning. De tillförsäkrar grundläggande rättigheter för medborgare i Sverige. Exempel på rättigheter som medföljer är fri åsiktsbildning, lika värde för alla människor och att den offentliga makten ska utgå från folket.<sup>1</sup>

Det grundläggande syftet med YGL är reglerat i 1:1 och innebär att varje medborgare har rätt att fritt uttrycka sina åsikter. Rättigheten har ett stort skyddsvärde, men lagen anger även inskränkningar med yttranden. Det förutsätter att yttranden inte kolliderar med de inskränkningar som finns. 1:3 YGL anger att lagen förbjuder all form av censur. Det får inte förekomma granskning av information som en individ vill framföra i tal via television eller genom andra medier innan själva framförandet för att ändra det ursprungliga budskapet.<sup>2</sup> Yttranden som förekommer i skriftlig form regleras i tryckfrihetsförordningen (1949: 105) (TF).

Rätten till yttrandefrihet är en oerhört viktig grundpelare för demokrati eftersom den möjliggör offentliggörande av åsikter och uppmuntrar till åsiktsspridning. När alla medborgare har rätt att ge uttryck för sina åsikter bidrar det bland annat till en politisk mångfald. En lag som inskränker på yttrandefrihet är FHL. Lagen skyddar arbetsgivare som vill bevara sina företagshemligheter. Ett sätt att skydda hemligheter är genom att avtala om sekretess i anställningsavtalet.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Strömberg Håkan, mfl. *Yttrandefrihetsrätt*, Studentlitteratur AB 2004, upplaga 1:3 sid 9

<sup>2</sup> Ibid sid 124

<sup>3</sup> Söderlöf Göran, mfl. *Sveriges kommuner och landsting, Yttrandefrihet och lojalitet Vad gäller för anställda hos kommuner, landsting och regioner?* Ljungbergs Tryckeri Klippan 2010, sid 37

## 2.2 Vad är företagshemligheter och vilken information är skyddsvärd?

FHL har bestämmelser om företagshemligheter och definitionen är angiven i 1§. Begreppet är vagt angivet i lag och det är upp till arbetsgivaren att avgöra vilken information som denne anser är en företagshemlighet. Lagen anger att det ska avse information om en näringsverksamhets affärs- och driftsförhållanden som en arbetsgivare har behov av att hemlighålla. För att ansvar ska uppkomma förutsätter det att röjande av informationen innebär skada för arbetsgivaren i konkurrenshänseende. Begreppet näringsverksamhet är definierat i 13:1 Inkomstskattelag (1999: 1229) (IL) såsom: *”Med näringsverksamhet avses förvärvsverksamhet som bedrivs yrkesmässigt och självständigt.”*

En förutsättning för att information ska anses vara en företagshemlighet är att den inte är allmänt känd samt att den är av värde för näringsidkaren.<sup>4</sup> Samarbetspartner ska dock kunna delge varandra information utan att informationen förlorar sin karaktär som hemlig. Uppgifterna ska endast vara åtkomliga inom en bestämd krets. Det kan innebära att endast arbetstagare i ett företag har rätt att ta del av informationen. Huvudsaken är att arbetstagare vet om att arbetsgivaren vill hemlighålla informationen samt att de känner till vilka som har rätt att ta del av den. Om personer som inte är arbetstagare även har rätt att få del av uppgifterna får dessa inte vara okontrollerade.<sup>5</sup>

FHL innehåller inte en katalog av vilka specifika uppgifter i en näringsverksamhet som kan utgöra företagshemligheter. Företagshemlig information kan avse olika typer av uppgifter såsom uppgifter av kommersiellt, tekniskt och administrativt slag. Exempel på uppgifter som är kommersiella är kundlistor och olika typer av strategier. Gemensamt för dessa är att de berör relationen som företaget har till marknaden. Teknisk information är uppgifter om bland annat patenträtt och tekniska lösningar. Administrativa uppgifter är information om affärsmodeller och distributionssystem.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> NJA II 1990 s 567 f.

<sup>5</sup> Prop 1987/88:155 s 35 f

<sup>6</sup> SOU 2008:63 s 67-68

Informationen ska vara specifik för det berörda bolaget.<sup>7</sup> Enligt praxis kan det avse information av enkel eller unik karaktär.<sup>8</sup> 1§ FHL anger att informationen ska avse uppgifter som: *”har dokumenterats i någon form, inbegripet ritningar, modeller och andra liknande tekniska förebilder, och enskilda personers kännedom om ett visst förhållande, även om det inte har dokumenterats på något särskilt sätt”*. Enligt förarbeten till lagen kan även rena minneskunskaper eller vetande hos en anställd utgöra en företagshemlighet.<sup>9</sup> Dessa uppgifter kan också bestå av information om allmänna affärshändelser som marknadsundersökningar, reklamkampanjer och kalkyler.<sup>10</sup>

Syftet med FHL är att skydda företagshemligheter, men skyddet får inte stå i strid med rätten till den fria konkurrensen på marknaden. Kunskap baserad på en tidigare erfarenhet för en arbetstagare faller inte in inom bestämmelser i FHL. Det är endast relevant information, som påverkar näringsverksamheten på ett negativt sätt, som kan utgöra en företagshemlighet. En uppgift som är väsentlig för näringsverksamheten och som vid röjande innebär en negativ påverkan på konkurrensförmåga i ett företag har ett skydd enligt FHL.<sup>11</sup>

---

<sup>7</sup> Helgesson Christina, *Affärshemligheter I samtid och framtid*, Jure 2000, sid 275

<sup>8</sup> NJA II 1990 s 565

<sup>9</sup> Prop 1987/88: 155 s 34

<sup>10</sup> NJA II 1990 s 565 f

<sup>11</sup> SOU 2008:63 s 52

## 2.3 Know-how

Know-how är särskild kunskap i ett företag som är starkt förknippat med företagshemligheter. Kunskap som omfattar immateriella tillgångar i form av tekniska och ekonomiska kunskaper samt erfarenhet specifik för ett företag kan vara know-how.<sup>12</sup> Begreppet är inte definierat i lag och därmed är innebörden oklar. En utredning har angett att det finns flera olika preciseringar av begreppet.<sup>13</sup>

Problem kan uppstå eftersom know-how omfattar såväl företagshemlig som allmän information i ett företag. Eftersom det inte är klart vilka uppgifter som know-how rymmer har utredningen kommit fram till att man ska se det ur sitt sammanhang. Vad som däremot står klart är att sådan kunskap är viktig för företaget. Vid bedömning om information i ett företag är skyddsvärd tar man hänsyn till om informationen är know-how för att det kan utgöra en företagshemlighet.

## 2.4 Sekretess i domstol

Arbetsgivaren får själv bestämma vilka uppgifter i sin verksamhet som ska vara sekretessbelagda. Dock förutsätter det att informationen är skyddsvärd enligt kriterier i FHL. Om en tvist uppkommer ska domstolen avgöra om informationen är företagshemlig eller inte. Domstolen ska beakta omständigheter i det enskilda fallet och ta hänsyn till båda parterna genom att göra en intresseavvägning. Det genom att beakta risken för att företagshemligheten blir avslöjad och därefter sätta upp begränsningar för vilken information som parterna ska använda i rätten.<sup>14</sup> Vid beslut om bevisundersökning förutsätter det att part ersätter skadeståndet som kan uppkomma.<sup>15</sup>

---

<sup>12</sup> [http://www.ne.se/know-how?i\\_h\\_word=know+how](http://www.ne.se/know-how?i_h_word=know+how) 2012-05-09 kl.14.49

<sup>13</sup> SOU 1953:82 sid 162

<sup>14</sup> SOU 2008:63 sid 270

<sup>15</sup> Statens offentliga utredningar, *Förstärkt skydd för företagshemligheter* SOU 2008:63, Edita Sverige AB, sid 270

En möjlighet att utnyttja företagshemlig information i domstol utan att röja den för envar är att besluta om stängda dörrar. Det är ett undantag från huvudregeln om offentlighet och offentlighetsprincipen. Offentlighets- och sekretesslagen (2009: 400) (OSL) har bestämmelser som rör sekretess i domstol. 2§ avser affärs- eller driftsförhållanden och anger att sekretess gäller om man kan anta att den person som handlingen berör lider betydande skada om handlingen blir röjd.

## **2.5 Brott enligt FHL**

Brott som faller in under FHL är företagsspioneri, trolöshet mot huvudman samt olovlig befattning med en företagshemlighet. Lagen har sanktioner såsom straff, skadestånd och vite. Ansvar för överträdelse av lagen gäller även för andra än arbetstagare i näringsverksamheten.

FHL är endast till skydd för obehöriga angrepp enligt 2§ och det innebär att arbetstagaren inte har haft lovlig tillgång till informationen. En arbetstagare som röjer företagshemlig information från en verksamhet till en myndighet, i syfte att avslöja ett brott, blir inte straffansvarig. Vidare är ett angrepp inte obehörigt när en arbetstagare eller någon annan person utnyttjar eller röjer information som denne har fått del av i god tro. 7§ FHL är en särskild bestämmelse som endast gäller för anställda inom företaget. Den förutsätter ett culpaansvar och därmed att den anställde har agerat med uppsåt eller av oaktsamhet. Bestämmelsen har även tillämpning på situationer då handlandet ägt rum efter anställningen. För att ansvar ska uppkomma efter anställningen upphört måste synnerliga skäl föreligga. En regel som gäller oberoende om man är arbetstagare eller inte är 8§. Den innebär att en individ som med uppsåt eller av oaktsamhet röjt en företagshemlighet ska ersätta den skada som uppkommer därigenom.

Ansvar för företagsspioneri uppkommer enligt 3§ FHL om en anställd bereder sig tillgång till en företagshemlighet med uppsåt. Ett exempel är att lagen inte tillåter att en arbetstagare som upphör sin anställning tar med sig uppgifter ur kundregister till den nya arbetsplatsen.

## 2.6 Utredningens förslag om ett utökat skydd för företagshemligheter

En utredning har uppmärksammat att förutsättningarna kring företagande inte är densamma sedan FHL kom till. Diskussioner om bestämmelser i FHL uppkom dessutom med anledning av det s.k. Ericsson-målet, Svea HovR B 5221-03 2003-10-20. I fallet kunde domstolen inte fälla en arbetstagare som hade spridit information som denne haft tillgång till för att utföra sina arbetsuppgifter. Det på grund av att ansvar för röjande förutsätter att arbetstagaren inte haft rätt att ta del av företagshemligheten. Ett obehörigt angrepp var inte aktuellt då handlingen inte skett olovligt. Det resulterade bland annat i frågan om lagen ger ett tillräckligt skydd för arbetsgivare.<sup>16</sup>

Utredningen har fastställt att en avvägning måste ske mellan följderna av ett utökat skydd för företagshemligheter mot ett fritt kunskapsutbyte och möjligheterna för en enskild arbetstagare att kunna vidareutveckla sin kunskap från tidigare erfarenheter. Skyddet får inte försvåra det allmänna intresset av att kunna kontrollera företagsverksamheter avsevärt.

Det är betydelsefullt att konkurrensen är effektiv i samhället. Förmågan att kunna bevara kunskap inom företaget påverkar möjligheterna för företag att konkurrera på marknaden. Konsekvenser av ett bristfälligt skydd för företagshemligheter kan leda till att arbetsgivaren inte vill investera i företaget. Dessutom kan det bidra till att utveckling av produktion minskar.<sup>17</sup>

En arbetsgivare bör tydliggöra att röjande av företagshemligheter inte får ske. Det är därför viktigt att näringsidkaren visar sin avsikt med att skydda kunskapen. Kunskapen kan bli skyddad genom att det är förbud mot kopiering och avbildning av information. Tystnadsförbindelser för personer som har tagit del av särskilda uppgifter är att rekommendera. Ett konstaterande i utredningen är att det föreligger svårigheter att avgöra vad som är en företagshemlighet och vad som istället är kunskap baserad på personlig erfarenhet

---

<sup>16</sup> SOU 2008:63 sid 18

<sup>17</sup> Ibid sid 59



och skicklighet. Företag som i huvudsak grundar sina idéer på kunskap från sina arbetstagare kan få besvär med att skydda sina företagshemligheter med hjälp av gällande rätt.<sup>18</sup>

Idag ger FHL endast ett skydd för information som objektivt sett är skyddsvärd. Trots att utredningen uppmärksammat att FHL eventuellt behöver en omarbetning av bestämmelserna i lagen ansåg man att företagshemligheter inte skulle få en tydligare definition. Beslutet hade bland annat sin grund i att man ansåg att näringsidkare själva skulle avgöra vilken information i företaget som faktiskt är hemlig.<sup>19</sup> En följd av att begreppet företagshemlighet blir snävare i lag är att det är mer klart vilken information en arbetstagare får använda.

## 2.7 Företagshemligheter i praxis

Vi kommer att redogöra för fem rättsfall som alla berör företagshemligheter. Dessa kommer nedan att återges med en kort beskrivning samt relevanta domskäl. Som vi har konstaterat tidigare kommer vi att främst fokusera på före detta arbetstagare som gör sig skyldiga för röjande av hemlig information. För att ansvar för utnyttjande av hemligheter ska förekomma efter anställningen har upphört måste synnerliga skäl föreligga. Praxis berör i de flesta fall arbetstagare som röjer information redan under anställningen. Arbetstagaren förbereder då röjande av hemlig information och överenskommelser med konkurrenter med syfte att utnyttja informationen efter anställningen och ingå konkurrerande verksamhet. I sådana fall har praxis ansett att synnerliga skäl föreligger. När arbetstagare utnyttjar företagshemligheter på ett felaktigt sätt har det betydelse om de utnyttjar dem med hjälp av en teknisk förebild eller inte. Synnerliga skäl föreligger när man använder en teknisk förebild det vill säga dokumentation för att få tillgång till en hemlighet. Ett annat fall då ansvar kan uppstå efter anställningen är om arbetstagaren har haft en särskild förtroendeställning såsom verkställande direktör, och missbrukar den.<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> SOU 2008:63 sid 16

<sup>19</sup> Ibid sid 16

<sup>20</sup> Ibid sid 341

I AD 2010 nr 27 hade en arbetstagare ingått ett anställningsavtal där det ingick en konkurrensklausul. Klausulen innebar att arbetstagaren inte fick bedriva konkurrerande verksamhet efter att anställningen upphört. Trots det startade denne upp ett bolag och tog kontakt med kunder hos den tidigare arbetsgivaren med avsikt att de skulle ingå affärer. Domstolen ansåg att arbetstagaren hade utnyttjat sin tillgång till information som härrörde från den tidigare arbetsplatsen och att det skett med avsikt. Informationen avsåg priser, tjänster och avtalstider som fanns med i kundavtal. Vid bedömning av informationen tog domstolen i beaktning att praxis tidigare konstaterat att kundregister utgjort företagshemlig information. Domstolen ansåg att handlandet var i strid med FHL och skadeståndskyldighet uppkom.

Ett annat rättsfall som behandlar om viss information ska utgöra en företagshemlighet eller inte är NJA 1998 s.633. I fallet hade käranden utvecklat en affärsidé i sitt bolag. Idén grundade sig på hur man kunde använda datorer som hjälpmedel i skolundervisning. Svaranden fick ta del av idén för att avgöra om ett samarbete var aktuellt. Istället för att ingå ett samarbete utnyttjade svaranden affärsidén och startade en verksamhet baserad på idén utan att käranden på något sätt var delaktig i den nya verksamheten. Käranden var inte på något sätt delaktig i den nya verksamheten. För att information ska vara en företagshemlighet är en förutsättning att informationen avser affärs- eller driftsförhållanden. Informationen ska vara utarbetad av näringsidkaren och ha en särskild anknytning till bolaget. Att diskutera ett samarbete och delge information till en samarbetspartner innebär inte att affärsidén förlorar sin karaktär som hemlig.

HD fastslog i fallet att spridning av information inom en bestämd krets och kravet på hemlighållande inte är absolut. Arbetsgivaren ska klargöra att röjande av information inte får ske och motparten bort inse att arbetsgivaren inte vill att röjandet sker. I fallet hade svaranden erhållit informationen i förtroende och borde därför ha insett att käranden ansåg att det utgjorde en företagshemlighet. Vid bedömning av skaderekvisitet ansåg domstolen att det var tillräckligt att det var ägnat att medföra skada. Det innebär att faktisk skada inte behöver ha uppkommit för att ansvar för röjande av företagshemlighet ska bli aktuellt. HD konstaterade slutligen att affärsidén var en företagshemlighet, att svaranden handlat obehörigt och att skadeståndsskyldighet var aktuell.

HD har i NJA 1999 s.469 bedömt att tio år gamla interna kreditinstruktioner i en bank utgjort en företagshemlighet. Domstolen baserade sitt domskäl på att även andra banker vill hemlighålla information om kreditinstruktioner. Informationen avsåg bland annat kreditpolicy och andra grundläggande krav som banken använde i sin kreditgivning. Ett röjande av företagshemligheten innebar skada för banken. Omständigheten att företagshemligheten avsåg äldre instruktioner innebar inte att den förlorade sin karaktär som företagshemlig. Vidare fastslog man att synnerliga skäl ska föreligga för att en part ska vara skyldig att uppvisa innehåll ur en handling som kan utgöra en företagshemlighet. Synnerliga skäl förelåg inte och domstolen tog hänsyn till att banken hade ett betydande intresse att ett utlämnande av handlingen inte skulle ske.

Kopierande av kunddatabas utgör inte en företagshemlighet i NJA 2001 s.362. Anledningen till det var att den anställde haft lovlig tillgång till informationen i sin anställning. Avgörande i fallet var att arbetstagaren inte röjde information som var hemlig för honom. Företaget ansåg att kunddatabasen utgjorde en väsentlig del av företaget och att den därav var viktig för verksamheten. Domstolen bedömde dock att skadeståndsskyldighet inte skulle uppkomma.

Fallet AD 2006 nr 49 rör en arbetstagare som sade upp sin anställning och inledde en konkurrerande verksamhet. Arbetstagaren försökte under tiden av sin anställning förmå personal på arbetsplatsen att säga upp sina jobb och istället ta anställning hos denne. För att övertala personalen använde arbetstagaren sig av muntlig och skriftlig information som innebar att personalen inte skulle få fortsätta sina anställningar. I flertalet tidigare domar strider det mot lojalitetsplikten om en arbetstagare bedriver konkurrerande näringsverksamhet. I fallet hade arbetstagaren brutit mot lojalitetsplikten genom sitt agerande. Fråga uppkom också om arbetstagaren gjort sig skyldig till brott mot FHL. Under sin anställning var arbetstagaren ansvarig för ett kontor i företaget och fick därför kännedom om vinstmarginaler, kalkyler, kundinformation och avtalsinnehåll. Domstolen ansåg att uppgifter av ovannämnda slag typiskt sett inte utgör företagshemlig information. Trots det bedömde man att informationen var företagshemlig då den inte var tillgänglig för allmänheten. Vid bedömningen tog domstolen även i beaktning hur arbetstagaren kommit över och använt

informationen. Domen blev skadeståndsskyldighet för arbetstagaren på grund av att denne begått ett brott mot FHL.

## **2.8 Skillnader mellan yttrandefrihet för arbetstagare inom offentlig- och privat sektor**

Grundlagsskyddad yttrandefrihet råder för offentligt anställda medan yttrandefriheten för privatanställda inte är grundlagsskyddad. Yttrandefrihet gentemot det allmänna är reglerad i 2:1 p 1 kungörelse (1974:152) om beslutad ny regeringsform (RF). En förutsättning för att en inskränkning av en grundlag får ske är att det är stadgat genom lag. Offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) (OSL) har bestämmelser som inskränker på yttrandefriheten för arbetstagare inom offentlig sektor. Enligt 1:1 OSL har arbetstagare inte rätt att lämna ut uppgifter som är sekretessbelagda. Den största skillnaden mellan arbetstagare i de olika sektorerna är att yttrandefriheten är större för offentligt anställda. För arbetstagare inom offentlig sektor råder offentlighetsprincipen. Principen innebär att arbetstagare har en meddelarfrihet som ger rätt till anonymitet vid offentliggörande av uppgifter. Det avser även arbetstagare som vill publicera information från sin anställning. Att yttrandefriheten för privata arbetstagare inte är grundlagsskyddad ger en fördel för arbetsgivare för att de har möjlighet att avtala om att tystnadsplikt ska gälla för arbetstagare efter att anställningen upphört. Tystnadsplikt medför att risken minskar för att en arbetstagare ska agera illojalt genom att utnyttja företagshemligheter. Vidare har privata arbetstagare inte en meddelarfrihet. En annan skillnad är att det råder ett efterforskningsförbud och anonymitetsskydd för offentligt anställda. Att arbetstagare inom den privata sektorn inte har rätt till anonymitet innebär att arbetsgivare har rätt att efterforska om en arbetstagare brutit mot sin tystnadsplikt.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Holstad Sigvard, *Sekretess i allmän verksamhet - vägledning till reglerna i grundlag och i den nya offentlighets- och sekretesslagen*. Norstedts Juridik. Mölnlycke 2009, 4:e upplagan. sid 107

### 3 Anställningsavtal – ett skydd för parterna

Ett anställningsavtal är ett avtal mellan en arbetsgivare och en arbetstagare gällande en anställning.<sup>22</sup> Avtalet har inga formkrav, men 6 c § lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS) anger dock att en arbetsgivare har en skyldighet att senast en månad efter att arbetstagaren påbörjat anställningen skriftligen informera denne om anställningsvillkor av väsentlig betydelse.<sup>23</sup> Huvudregeln är att anställda fritt får disponera över kunskap och erfarenhet som de erhåller även efter tjänsten har upphört. Det är ett led i att främja konkurrens och fri rörlighet för arbetstagare på marknaden. Genom att reglera konkurrens- och sekretessklausuler i anställningsavtal kan arbetsgivaren utöka skyddet för företagshemlig information efter anställningen upphört.<sup>24</sup>

#### 3.1 Lojalitetsplikt under anställningstiden

I samband med att ett anställningsförhållande uppstår uppkommer förpliktelser för avtalsparterna. En väsentlig förpliktelse är lojalitetsplikten. Den innebär begränsningar framförallt för hur arbetstagaren får agera gentemot sin arbetsgivare. Att uppvisa lojalitet är med andra ord en skyldighet. Plikten är en allmän rättsgrundsats och är inte definierad i lag. Begreppet har istället fått sin innebörd i praxis och doktrin och i AD 1993 nr 18 har domstolen konstaterat att arbetstagaren har en skyldighet att sätta de intressen som arbetsgivaren har framför sina egna.<sup>25</sup> Lojalitetsplikten är vidsträckt men den hindrar inte att en arbetstagare framför konstruktiv kritik rörande arbetsplatsen och arbetsförhållanden.<sup>26</sup>

Plikten tar sin form i olika förbud och skyldigheter. En arbetstagare får till exempel inte bedriva konkurrerande verksamhet för egen vinning eller syssla med annat som kan vara skadligt för arbetsgivaren.<sup>27</sup> I AD 1998 nr 80 konstaterade domstolen att lojalitetsplikt omfattar situationer där arbetstagaren använder erfarenhet och kompetens som inte rör

---

<sup>22</sup> Sigeman Tore, *Arbetsrätten, en översikt*, 5:e upplagan, sid 27

<sup>23</sup> Hartzell Lars, Iseskog Tommy, *Anställningsavtalet-en handbok*, Talentum Fakta AB 2008, 2:a upplagan, sid 17

<sup>24</sup> Statens offentliga utredningar, *Förstärkt skydd för företagshemligheter SOU 1983:52*, Edita Sverige AB, sid 314

<sup>25</sup> Schmidt Folke, Sigeman Tore, *Löntagarrätt*, Norstedts Juridik AB 1994 3:e upplagan s 257.

<sup>26</sup> Hartzell Lars, Iseskog Tommy, *Anställningsavtalet-en handbok*, Talentum Fakta AB 2008, 2:a upplagan, sid 205

<sup>27</sup> Holm Anders, *Linköping studies in management and economics*, Unityck Linköping 2004, sid 2

företagshemligheter. I samma rättsfall ansåg man att arbetstagare som har haft högre positioner i företaget har ett högre krav på att följa lojalitetsplikten.

Skada kan uppkomma då en arbetstagare handlar i strid med sin lojalitetsplikt och den tillit arbetsgivaren har haft till denne minskar. Lojalitetsplikt mellan avtalsparter är ett grundläggande rekvisit i ett avtal och om plikten inte existerar kan avtalet upphöra.<sup>28</sup>

### **3.2 Tystnadsplikt efter att anställningen upphört**

Arbetstagaren får under sin anställning reda på information om verksamheten och sådan information kan till viss del vara skyddsvärd för arbetsgivaren. Det är en fördel för arbetsgivaren under anställningstiden, men vad som är mer intressant är vad som händer efter att anställningen har upphört. Därför är det av stor vikt att avtala om bestämmelser till skydd för tystnadsplikt. Tystnadsplikten går hand i hand med lojalitetsplikten. Arbetsgivaren har möjlighet att vid upprättande av anställningsavtal avtala om sekretessklausuler som gäller för arbetstagaren även i framtiden. Sådana klausuler innebär att den anställde inte får nämna företagshemlig information om exempelvis affärsmetoder, marknadsföringsmetoder och kundkontakter på framtida arbetsplatser.

Efter anställningen ska den anställde som huvudregel fritt kunna utnyttja sin kunskap. Ett krav för att kunna utkräva tystnadsplikt av arbetstagaren efter anställningen upphört är att det enligt 7§ FHL föreligger synnerliga skäl.<sup>29</sup> AD 1998 nr 80 är ett exempel på ett fall då det förelåg synnerliga skäl. AD ansåg i fallet att arbetstagare hade bedrivit konkurrerande verksamhet med utnyttjande av företagshemligheter. Arbetstagarna hade lämnat sina anställningar hos ett företag som bedrev personaluthyrning och därefter bildat ett konkurrerande bolag. De utnyttjade information om ambulerande personal från den tidigare personaluthyrningsfirman. Med hjälp av informationen försökte arbetstagarna sedan ta kontakt och värva kunder från firman till sitt nystartade bolag.

---

<sup>28</sup> Holm Anders, *Linköping studies in management and economics*, Unetryck Linköping 2004, sid 141

<sup>29</sup> *Ibid*, sid 139-140

### 3.3 Utökat skydd genom sekretessbestämmelser

En arbetstagare kan under sin anställning ta del av uppgifter av konfidentiell och känslig natur. För att arbetsgivare ska vara säkra på att arbetstagaren uppmärksammar och vidhåller sin tystnadsplikt är det fördelaktigt att avtala om sekretessbestämmelser. Att bryta mot dessa bestämmelser kan innebära vite för arbetstagaren.<sup>30</sup>

Ett sekretessavtal kan ingående reglera vilken sekretess som gäller för den anställde och vilken kunskap inom företaget som sekretessen ska omfatta. Uppgifter behöver inte vara av uppenbart hemlig karaktär för att företaget ska ha ett intresse i att sekretessbelägga dem. Det måste dock avse skyddsvärd information. Vid utformande av sekretessavtal ska man ta hänsyn till vilken typ av information det rör sig om och hur värdefull den är för företaget. Det förekommer i många fall att sekretessklausuler är oklart utformade. Ett exempel är avtal som innebär att avslöjande av uppgifter om ett särskilt projekt inte får förekomma. Då kan det uppkomma frågor kring hur lång tid som åtagandet gäller samt vilken information som klausulen omfattar.<sup>31</sup>

Ett annat tillvägagångssätt är att avtala om sekretessklausuler. Klausulerna ingår ofta i anställningsavtal och är inte lika djupt reglerade som fullständiga avtal. Det är fritt för parterna att avtala om hur lång tid sekretessen ska gälla. Med andra ord finns det ingen begränsning för utformningen av eller hur omfattande klausulerna får vara enligt lag. Vid tvister är det upp till domstol att avgöra fallet. Domstolen tar i sin bedömning hänsyn till avtalet och dels vilken typ av bolag det rör sig om, dels den befattningen som den anställde har haft.<sup>32</sup>

---

<sup>30</sup> Hartzell Lars, Iseskog Tommy, *Anställningsavtalet-en handbok*, Talentum Fakta AB 2008, 2:a upplagan, sid 139

<sup>31</sup> <http://www.alltomjuridik.se/nyheter/sekretessavtal-hur-boer-de-utformas> 2012-05-11 kl.11.20

<sup>32</sup> <http://cfoworld.idg.se/2.13965/1.365514/expertpanelen-sa-skyddar-du-foretagshemligheter-och-okar-vardet> 2012-05-02 kl.17.05

### 3.4 Konkurrensklausuler

Arbetsgivare har ett intresse i att skydda sitt företag mot otillbörlig konkurrens. För att säkerställa skyddet är det vanligt att avtala om konkurrensklausuler. Klausulerna innebär en begränsning för arbetstagare som vill etablera en liknande och konkurrerande rörelse efter att anställningen upphört. Eftersom det råder avtalsfrihet kan parterna avtala om hur lång tid förbudet ska gälla.<sup>33</sup>

För att främja konkurrens finns Konkurrenslagen (2008:579) (KL) och lagen hindrar vissa typer av begränsande konkurrensklausuler. Med risk för att ett konkurrensförbud kan försvåra för en arbetstagare att nyttja sin kunskap och erfarenhet till dess fulla kapacitet kan man genom 36 och 38 §§ AvtL ogiltigförklara klausuler.<sup>34</sup> Domstolen tar hänsyn till bestämmelserna i AvtL och gör en skälighetsbedömning av konkurrensklausuler. Bedömningen innebär att en intresseavvägning ska ske mellan behovet en arbetstagare har av att kunna utnyttja sin kunskap mot behovet arbetsgivaren har av att skydda företagsspecifik information.

År 1969 ingick SAF (numera Svenskt Näringsliv) och tre arbetstagarorganisationer, ett kollektivavtal gällande riktlinjer för konkurrensklausuler i anställningsavtal.<sup>35</sup> En bestämmelse i avtalet är att ett konkurrensförbud inte ska överstiga två år. Information som är skyddsvärd och har en kort livslängd bör dock inte ha ett konkurrensförbud som sträcker sig längre än ett år.<sup>36</sup> Vidare anger avtalet vilka påföljder en överträdelse av klausulerna bör medföra. Vid avgörande av storleken på sanktioner som skadestånd och vite ska man ta hänsyn till den inkomst som arbetstagaren har. En konkurrensklausul kan begränsa arbetstagaren att ta anställning i vissa företag och det kan leda till att ett denne måste ta ett jobb med lägre lön. Arbetsgivaren ska i sådana fall ersätta arbetstagaren för den tid som konkurrensklausulen sträcker sig.

---

<sup>33</sup> Statens offentliga utredningar, *Förstärkt skydd för företagshemligheter SOU 2008:63*, Edita Sverige AB, sid 197

<sup>34</sup> Adlercreutz Axel, *Avtalsrätt 1*, Juristförlaget Lund 2002, 12:e upplagan, sid 305

<sup>35</sup> AD 2009 nr 63

<sup>36</sup> Hartzell Lars, Ileskog Tommy, *Anställningsavtalet-en handbok*, Talentum Fakta AB 2008, 2:a upplagan, sid 133



Ersättning ska dock inte utgå med mer än 60 % av den lön arbetstagaren har haft.<sup>37</sup> 1969 års avtal har spelat en stor roll vid bedömning av konkurrensklausuler i praxis.<sup>38</sup> Orsaken till det är för att avtalet avspeglar synsättet som dominerar på arbetsmarknaden.<sup>39</sup> Om en skälighetsbedömning visar att ett konkurrensförbud inte är skäligt är arbetstagaren inte bunden av utfästelsen. Domstolen har tagit hänsyn till avtalet och konstaterat att konkurrensklausuler endast ska gälla för företag som är beroende av sin företagsspecifika kunskap och som blir påverkade negativt om kunskapen läcker ut. Konkurrensklausuler som inte faller in under tillämpningsområdet i 1969 års avtal har domstolen bedömt restriktivt.<sup>40</sup> Avtalet skyddar inte information av allmän karaktär eller personlig skicklighet, kunskap och erfarenhet som arbetstagare har.<sup>41</sup>

### 3.5 Praxis rörande konkurrensklausuler

I avsaknad av lagreglering kring konkurrensklausuler och hur långt ansvaret kan sträcka sig har vi valt att redogöra för fem rättsfall som behandlar området. I AD 2000 nr 3 hade en arbetstagare ingått ett avtal med sin arbetsgivare om att inte bedriva konkurrerande verksamhet två år efter att anställningen upphört. Arbetstagaren hade under sin anställning engagerat sig i ett konkurrerande företag inom samma bransch. När arbetstagaren avslutade sin anställning upphörde samtidigt avtalet och avtalsinnehållet blev ogiltigförklarat. Varken 38§ AvtL eller FHL blev tillämpliga. Eftersom konkurrensklausulen inte längre hade någon verkan kunde inte bestämmelsen i AvtL bli tillämplig. Ansvarsskyldighet enligt FHL uppkom inte på grund av att informationen inte var hemlig samt att det inte gick att bevisa att utnyttjande av företagshemligheter skett. För att avgöra om uppgifterna hade hemlig karaktär utgick domstolen från att informationen inte innehöll kundregister eller liknande dokumentation. Dock utredde domstolen om arbetstagaren hade agerat i strid mot sin

---

<sup>37</sup> Hartzell Lars, Ileskog Tommy, *Anställningsavtalet-en handbok*, Talentum Fakta AB 2008, 2:a upplagan, sid 134

<sup>38</sup> Statens offentliga utredningar, *Förstärkt skydd för företagshemligheter SOU 2008:63*, Edita Sverige AB, sid 200

<sup>39</sup> AD 1998 nr 80

<sup>40</sup> AD 1992 nr 99

<sup>41</sup> Statens offentliga utredningar, *Förstärkt skydd för företagshemligheter SOU 2008:63*, Edita Sverige AB, sid 198

lojalitetsplikt. I fallet blev allmänna skadeståndsrättsliga principer tillämpliga och ersättningskyldighet aktuellt på grund av bristande lojalitet under anställningen.

Fallet AD 1993 nr 40 avsåg en direktör som hade ingått ett avtal som innehöll en konkurrensklausul med ett bolag. Klausulen innebar bland annat förbud mot ”vinstgivande verksamhet” som konkurrerade med bolaget. Förarbeten till 38§ AvtL har fastslagit att domstolen bör ta hänsyn till 1969 års avtal vid bedömning om konkurrensklausuler i anställningsavtal är skäliga. 1969 års avtal anger att en konkurrensklausul måste skydda tillverkningshemligheter och företagsspecifik kunskap för att klausulen ska vara tillämplig. Domstolen ansåg att direktören agerat i strid mot avtalet eftersom han varit verksam i ett konkurrerande företag trots att han varit medveten om innebörden av klausulen. Vidare har domstolen fastställt att vid kriteriet vinstgivande verksamhet räcker det om syftet har varit att gå med vinst oavsett det faktiskt utfallet. Arbetstagaren blev ersättningskyldig och jämkning av klausulen var inte aktuellt.

AD 2009 nr 63 är ett fall om arbetstagare som upphört sin anställning och bedrivit liknande verksamhet. Arbetstagarna hade varit anställda under en relativt kort period och under anställningen hade de ingått ett anställningsavtal som innehöll konkurrensklausuler. Avtalet förhindrade arbetstagarna att bedriva konkurrerande verksamhet och det utgick ingen ekonomisk kompensation för den tid som konkurrensförbudet gällde. Diskussion om innehållet i avtalet förekom inte mellan parterna och arbetsgivaren hade upprättat det ensidigt. Domstolen tog hänsyn till den korta anställningstiden som arbetstagarna haft och att det inte hade rätt till någon ekonomisk kompensation. Man ansåg att tiden som klausulerna löpte var oskälig i proportion till anställningstiden. Vad gäller åsidosättande av lojalitetsplikten ansåg domstolen att arbetstagarna inte hade åsidosatt villkoren i anställningsavtalet och därmed inte agerat i strid med plikten. Domstolen ansåg att konkurrensklausulerna i anställningsavtalet var oskäliga och jämkning blev aktuell.

AD 1998 nr 80 handlar om tre arbetstagare som upphört sina anställningar och startat en ny verksamhet. Arbetstagarna hade under sin anställning ingått ett anställningsavtal som innehöll konkurrensklausuler. Klausulerna innebar att arbetstagarna inte fick bedriva konkurrerande verksamhet inom ett år efter att anställningen upphört. Två av arbetstagarna

hade deltagit i möten med det nya bolaget under tiden som anställningen fortgick. Under mötena använde man handlingar som var plagierade från arbetsgivaren. Arbetsgivaren ansåg att den nya verksamheten som arbetstagarna startat konkurrerade med bolaget och att de därigenom agerat i strid mot sin lojalitetsplikt och mot konkurrensförbudet. Domstolen bedömde att två av arbetstagarna hade agerat i strid mot sin lojalitetsplikt eftersom de startat ett konkurrerande bolag innan anställningen upphört. Den tredje arbetstagaren hade inte agerat i strid mot plikten eftersom denne inte deltog vid möten under tiden som han varit anställd i bolaget. Röjande av företagshemligheter hade inte skett och ansvar enligt FHL var inte aktuellt. Vidare fastlog man att arbetstagarna inte skulle bli ansvariga för att ha bedrivit ett konkurrerande bolag. Domstolen utgick från en helhetsbedömning och gjorde en jämkning av klausulen i anställningsavtalet. Klausulen blev ogiltigförklarad i samband med att anställningarna upphört. Trots att arbetstagarna agerat i strid mot lojalitetsplikten utgick ingen skadeståndsskyldighet.

I AD 2001 nr 91 prövade domstolen giltigheten av en konkurrensklausul i ett anställningsavtal. Klausulen innebar ett hinder för arbetstagaren att inom ett år efter anställningen upphört ta ny anställning hos företag som haft affärer med arbetsgivaren. Företagen som arbetstagaren inte fick vara verksam inom var sådana som under de två senaste åren haft affärsmässiga förbindelser med arbetsgivarens verksamhet. I fallet ansåg arbetsgivaren att arbetstagaren agerat i strid mot klausulen genom att denne haft kontakt med konkurrerande företag och kunder under den period som klausulen gällde. 1969 års avtal var inte tillämpligt och domstolen gjorde en restriktiv tolkning. Vid tolkningen tog man hänsyn till att den anställde var förhindrad att arbeta i den bransch han alltid varit verksam inom. Klausulen blev därför ogiltigförklarad.

## 4 Analys

Arbetstagare bör under sin anställning ha klart för sig vilken information som arbetsgivaren vill hemlighålla. Det finns flera tillvägagångssätt och det upp till arbetsgivaren att tydliggöra det för sina arbetstagare. Man kan avtala om särskilda klausuler såsom konkurrens- och sekretessklausuler som skyddar de intressen arbetsgivaren har. Att dessutom reglera vem som har rätt att ta del av informationen är att rekommendera för att undvika tvister.

Huvudregeln är att en arbetstagare inte har något ansvar gentemot en tidigare arbetsgivare vid användande av information från en tidigare anställning. En inskränkning i huvudregeln är att ansvar efter anställningen förutsätter att synnerliga skäl ska föreligga enligt 7§ FHL. Ett annat undantag från huvudregeln är när parterna avtalat om att ansvar för röjande av information ska gälla efter anställningen.

### 4.1 Hur avgör man vilken information som är företagshemlig och när ansvar för röjande av hemligheter är aktuellt?

FHL anger definitionen på en företagshemlighet och begreppet är vidsträckt. Grundläggande rekvisit enligt lagen är bland annat att informationen ska vara hemlig och att röjande av denna kan medföra skada för arbetsgivaren. För att ansvar för röjande ska vara aktuellt är ett krav att arbetstagaren haft olovlig tillgång till informationen. Genom att endast utgå från definitionen i FHL kan det uppkomma frågeställningar om vilken specifik information som kan utgöra en företagshemlighet. Information som är skyddsvärd för ett företag behöver inte vara det för ett annat. Det innebär att två företag med liknande affärsidéer och som är verksamma inom samma bransch inte nödvändigtvis vill skydda samma typ av information. Arbetsgivaren bestämmer vilken information i sin verksamhet som är skyddsvärd men måste dock följa de kriterier som FHL och praxis anger. Det kan leda till problem för arbetstagare om de inte har klart för sig vilken information i verksamheten som är en företagshemlighet. En situation som kan uppstå är att arbetstagaren använder företagshemlig information från en tidigare anställning utan vetskap om att informationen avsåg en hemlighet. Det kan leda till att skadeståndsskyldighet för denne uppkommer. Om handlandet istället äger rum under anställningen kan arbetstagaren eventuellt bli uppsagd eller avskedad.

Kraven på att arbetsgivaren tydliggör för sina arbetstagare vilken information som är hemlig borde vara striktare. Vi anser att FHL ger ett starkare skydd för arbetsgivaren genom att begreppet företagshemlighet är brett och inrymmer olika typer av information. Därför borde högre krav på tydliggörandet vara aktuellt för arbetsgivaren. Att arbetstagare inte har helt klart för sig vilka uppgifter som är hemliga kan medföra rädsla att använda kunskap från tidigare anställningar.

Vi har jämfört rättsfallen NJA 2001 s.362 och AD 2006 nr 49 för att visa att en avgörande faktor är hur arbetstagaren kommit över informationen vid bedömning om ansvar för röjande av hemligheter ska utgå. I NJA 2001 s.362 hade arbetstagaren lovligen haft tillgång till information medan arbetstagaren i AD 2006 nr 49 inte haft rätt att ta del av informationen. Vid bedömning av om ansvar skulle utgå var det inte relevant vilken information arbetstagaren använt. Båda fallen avsåg information rörande kunder. Domstolen tog istället i beaktande vilken befattning arbetstagaren haft och hur denne kommit över informationen. I NJA 2001 s.362 blev utfallet att skadeståndsskyldighet inte utgick medan arbetstagaren i det andra fallet blev skadeståndsskyldig.

Arbetstagare som haft lovligen tillgång till företagshemligheter under anställningen kan som vi konstaterat ovan inte bli ansvariga enligt FHL för röjande, men ansvar enligt allmänna avtalsrättsliga regler kan bli aktuellt. I AD 2000 nr 3 hade en arbetstagare använt företagshemlig information och startat upp ett konkurrerande bolag under tiden som anställningen pågick. Ansvar enligt FHL blev inte aktuellt men skadeståndsskyldighet utgick på grund av att bristande lojalitet förekommit under anställningen.

Vi anser att ansvaret för en arbetstagare inte ska upphöra bara för att denne lovligen haft tillgång till företagshemligheter. Som rättsläget ser ut idag kan arbetstagaren bli straffad enligt allmänna skadeståndsrättsliga principer om den utnyttjar information som den fått lovligen. Dock utgår inget ansvar enligt FHL i sådana situationer. Vi anser att FHL bör medföra skadeståndsskyldighet även för de situationer där arbetstagare lovligen haft tillgång till företagshemlig information men senare utnyttjat denna på ett otillbörligt sätt. De arbetstagare som brukar få ta del av företagshemligheter har ofta höga positioner i företag och det borde därför vara högre krav på lojaliteten gentemot arbetsgivaren.

För att arbetstagare ska få ta del av uppgifter förutsätter förmodligen arbetsgivaren att informationen förblir i företaget och har ett förtroende för sina arbetstagare. Enbart för att en arbetstagare haft rätt att ta del av information innebär det inte att skadan vid ett röjande blir mindre jämfört med skadan vid ett obehörigt angrepp.

I NJA 1999 s. 469 var huvudfrågan om tio år gamla interna kreditinstruktioner kunde utgöra en företagshemlighet. Trots att informationen varit gammal hade den fortfarande ett stort värde för företaget. Domskälens grundade sig på att andra banker vill hemlighålla samma typ av information. Vi tycker att information av ovanstående slag, som har ett långsiktigt värde för företag, kan bli skyddad på ett bättre sätt än genom en förlängd tystnadsplikt efter anställningen. Företaget kan i sådana fall till exempel skydda sin information genom att ansöka om patent. Genom patent kan företaget få ensamrätt till produkter och uppfinningar.

Vi anser att det är fördelaktigt att FHL har en vid definition på begreppet företagshemlighet. Det på grund av att domstolen kan göra en bedömning utifrån det enskilda fallet och väga in flera omständigheter såsom de intressen parterna har. Det vore omständigt om lagen hade innehållit en katalog över exakt vilka uppgifter i företag som är skyddsvärda. Att arbetsgivare har möjlighet att bestämma vilken information de vill skydda gör att de vill fortsätta investera i sin verksamhet. Att kunna skydda information medför dessutom att konkurrenter inte kan dra fördel av att lovligen kunna utnyttja företagshemligheter från andra företag. Utformningen av företagshemligheter i lag är till större nackdel för arbetstagare. Om begreppet hade varit snävare reglerat i FHL hade arbetstagare varit mer säkra på vilken information som de har rätt att nyttja efter att de avslutat sin anställning. Det gynnar även samhället om arbetstagare kan använda sin kunskap och utveckla den till något bättre genom att till exempel starta upp en ny verksamhet. En förnyelse av produktion kan ske när information kan flöda fritt.

Vi tycker att det borde finnas krav i FHL på att arbetsgivare ska vara tydliga med att klargöra för sina arbetstagare vilken information som är hemlig. Dock ska kravet endast gälla ett tydliggörande för arbetstagare som har lovlig tillgång till informationen. Annars skulle det innebära att avslöjande av företagshemligheten hade förelegat.

Vi tycker att en utvidgning av rekvisiten för ansvar vid röjande borde ske genom att lagen bör medföra skadeståndsskyldighet även för arbetstagare som har lovlig tillgång till en hemlighet. Att hålla en arbetstagare ansvarig för minneskunskaper anser vi är alltför långtgående. Vem ska avgöra vad som är en minneskunskap hos en tidigare arbetstagare? Eftersom det varierar från fall till fall blir det snarare en godtycklig tolkning än en rättvis bedömning. Vi tycker att ett rekvisit enligt FHL borde vara att information ska vara dokumenterad för att det överhuvudtaget ska kunna vara en företagshemlighet. Ett sådant rekvisit skulle kunna medföra färre tvister och en tydligare förutsägbarhet för arbetstagare.

#### **4.2 Skillnader rörande rätten till yttrandefrihet mellan arbetstagare i privat - och offentlig sektor**

Det finns många skillnader gällande yttrandefrihet för arbetstagare i privat och offentlig sektor. Offentlighetsprincipen råder för arbetstagare i offentlig sektor och innebär bland annat att de har en meddelarfrihet. Privata arbetstagare har inte rätt att fritt meddela uppgifter och det innebär att arbetsgivaren har rätt att avtala om tystnadsplikt som sträcker sig efter anställningen. Arbetstagare som bryter mot tystnadsplikten riskerar att bli uppsagda eller omplacerade. Till skillnad från den offentliga sektorn råder det inget efterforskningsförbud för privata arbetstagare. Arbetsgivare inom privat sektor har därmed rätt att efterforska om en arbetstagare brutit mot sin tystnadsplikt. Arbetsgivare i den offentliga sektorn får inte avtala om en mer omfattande tystnadsplikt än den som är reglerad i OSL.

Konkurrensen är drivande i den privata sektorn, vilket innebär att företagshemligheter blir ett konkurrensverktyg och ekonomiskt skydd för arbetsgivare. Vår åsikt är att det är positivt att det föreligger en skillnad mellan sektorerna och att det är gynnsamt med tystnadsplikt i den privata. I den privata sektorn är möjligheten att kunna hemlighålla information en förutsättning för att kunna konkurrera. Tystnadsplikt är därmed ett skydd för arbetsgivare att kunna hemlighålla sin företagsspecifika information. En förutsättning för att tystnadsplikt ska gälla efter anställningen är dock att det föreligger en överenskommelse mellan parterna. Under anställningen är tystnadsplikten underförstådd och den följer av lojalitetsplikten.

### **4.3 Hur länge kan ansvaret för röjande av företagshemligheter sträcka sig efter att anställningen har upphört?**

FHL anger inte hur långt ansvaret för tystnadsplikt efter anställningen får sträcka sig. I praktiken kan sekretess inte gälla längre än 70 år på grund av bland annat möjligheter till forskning. Undantag är endast för sekretess inom försvaret. Även om sekretessen inte kan vara evig är det möjligt för arbetstagare att avtala om långtgående sekretess då det råder avtalsfrihet. Att vara bunden av sekretess är inte något som behöver påverka arbetstagare negativt. Vi har genom att analysera praxis och 1969 års avtal kunnat konstatera att det kan vara rimligt att avtala om sekretess som sträcker sig två år efter anställningen upphört. I ett rättsfall har bestämmelser om bland annat tystnadsplikt påverkat arbetstagaren avsevärt och begränsat denne från att ta ny anställning. Arbetstagaren var dessutom tvungen att ta ett jobb med lägre lön. Vi anser att sekretess- och konkurrensklausuler inte ska kunna påverka arbetstagare negativt ur ett ekonomiskt perspektiv samtidigt som vi anser att det bör finnas ett skydd för arbetsgivare. Om en klausul ska vara tillämplig måste det i slutändan bli avgjort med hänsyn till det enskilda fallet. Med hjälp av 36§ och 38§ AvtL kan domstolen göra en jämkning av oskäligen klausuler.

Under anställningen gäller lojalitetsplikten för såväl privata- som offentliga arbetstagare. Det finns skillnader mellan privata- och offentliga arbetstagare rörande yttrandefrihet. Det är vanligt att avtala om tystnadsplikt som sträcker sig efter anställningen upphört i den privata sektorn. I AD 2001 nr 91 har domstolen bedömt att det är möjligt att avtala om en sekretess som gäller två år efter anställningen upphört. Vi har kunnat konstatera att domstolen lägger stor vikt vid 1969 års avtal vid skälighetsbedömningen av sekretess- och konkurrensklausuler. Att klausulerna inte faller in under 1969 års avtal innebär dock inte att de blir ogiltiga. Man väger in flera omständigheter vid bedömning om vad som är skälig tid att förlänga ansvar för röjande. I AD 2009 nr 63 har domstolen bland annat tagit hänsyn till den korta anställningstiden arbetstagarna haft i proportion till hur omfattande klausulen är. Att ta hänsyn till anställningstiden är rimligt vid avgörande av giltigheten av en klausul. Vi tycker att omständigheter såsom den bransch företaget är verksam i, informationen hemligheten rör sig om samt om det avser information av kortvarig eller långvarig karaktär bör vara avgörande vid bedömning om det är skäligt att förlänga ansvaret för röjande. Sådana



omständigheter klargör vilken vikt som informationen har för arbetsgivaren samt under hur lång tid den bör vara skyddsvärd.

#### **4.4 Är det rimligt att förlänga ansvaret för arbetstagare genom att begränsa rätten till yttrandefrihet?**

Vi anser att avtal om tystnadsplikt efter anställningen bör ske restriktivt och avse information av betydande värde. Genom att avtala om tystnadsplikt som gäller efter anställningen upphört förhindrar man individen från att fullt ut utnyttja sin rätt till yttrandefrihet. Denna rättighet har ett stort värde och en inskränkning kan endast ske när det föreligger synnerliga skäl. Praxis har ansett att synnerliga skäl föreligger när före detta arbetstagare använt sig av information från företaget för att kunna bedriva konkurrerande verksamhet. Det är fördelaktigt att ansvaret för röjande är större under anställningen än efter eftersom arbetstagaren har en lojalitetsplikt. Av den praxis vi har bearbetat kan vi konstatera att röjande av företagshemligheter i de flesta fall sker under anställningen. Arbetstagare förbereder överenskommelser med konkurrerande bolag och agerar sedan otillbörligt genom att använda företagshemlig information efter anställningen upphört. Flera rättsfall som vi har använt oss av handlar om sådana situationer.

Vi anser att en avvägning bör ske mellan de intressen parterna har av att arbetsgivaren får skydda informationen och mellan behovet arbetstagaren har av att använda den. Vid avvägningen bör man ta i beaktande vilken typ av företag det rör som om. Är företaget välkänt med ett starkt varumärke eller är företaget nystartat och varumärket nytt? Om det avser ett företag av förstnämnda typen skulle förmodligen användande av information inte utgöra lika stor skada som för det nystartade företaget. Ett exempel på ett stort och välkänt företag är Coca-Cola. Receptet på Coca-Cola är hemligt och att produktionen har pågått i över 100 år. Om receptet skulle bli avslöjat skulle det förmodligen inte utgöra stor skada för företaget eftersom varumärket har en stark position på marknaden. Vi anser att det inte är rimligt att inskränka på yttrandefriheten hos arbetstagare vid den här typen av situationer. Sekretessen bör avse information som kommer att medföra skada för företaget om den blir avslöjad. Att inskränka på grundlagar bör endast ske när det finns starka skäl för det.

I till exempel elektronikbranschen där utvecklingen fortskrider snabbt är det viktigare för företag att kunna avtala om tystnadsplikt efter anställningen. Informationen förlorar snabbare sitt värde och kommer förmodligen inte ha lika stor betydelse för företaget efter två år. I andra branscher där utvecklingen inte går lika snabbt framåt har företaget inte ett lika stort behov av att kunna förlänga ansvaret i upp till två år. Som vi har redogjort för tidigare har information i banker ett stort värde för arbetsgivare och att informationen är flera år gammal innebär inte att den inte kan vara en företagshemlighet. Vid bedömning om det är rimligt att förlänga ansvar för röjande av viss typ av information anser vi att det har stor betydelse vilken information det avser.

Vidare bör man även ta hänsyn till samhällsnyttan när man bedömer om det är rimligt att förlänga ansvaret för arbetstagaren. Det gynnar samhället att företag kan konkurrera med varandra och att det finns en strävan hos företag att vara först och komma längst i utvecklingen av produkter. Vi tycker att företag som utvecklat nya idéer själva ska ha rätt att använda sina idéer i praktiken. Om företagsspecifika uppgifter varit fria för envar hade man inte haft ett lika stort incitament till att utveckla nya idéer eftersom det både är tidskrävande och dyrt samtidigt som konkurrenter hade utnyttjat informationen. Vi anser därför att det i många fall är rimligt att kunna förlänga ansvaret efter anställningen upphört, dock ska man ta hänsyn till den befattning arbetstagaren har haft. Befattningen borde ha betydelse för hur lång tid ansvaret kan sträcka sig efter anställningen. Vidare tycker vi att arbetsgivare borde kunna ställa högre krav på lojalitet för arbetstagare som har haft högre positioner eftersom de får ta del av mer väsentlig information rörande verksamheten.

Vi anser att utformandet av konkurrens – och sekretessklausuler bör ske restriktivt och att de inte bör vara alltför begränsande och långtgående för arbetstagaren. Konkurrensklausuler bör inte begränsa arbetstagaren från att ta ny anställning inom samma bransch. Anställda blir mer påverkade av om företag som de tidigare varit verksamma inom har många konkurrenter på marknaden. I AD 2001 nr 91 konstaterade domstolen att en klausul, som innebar att en arbetstagare inte fick ta anställning hos konkurrerande bolag under ett år efter anställningen hade upphört, skulle bli ogiltigförklarad.

## 5 Slutsats

Vi har belyst problematiken med att avtala om tystnadsplikt för arbetstagare som ska gälla efter anställningen upphört. Vi har genomgående diskuterat för- och nackdelar med att inskränka på yttrandefriheten för en arbetstagare på grund av att avtala om tystnadsplikt gällande företagshemligheter.

Vi anser att FHL borde reglera att arbetsgivaren har ett ansvar i att klargöra för sina arbetstagare vilken information i verksamheten som är företagshemlig. Minneskunskaper bör inte ingå i skyddsvärd information och därmed borde man inte kunna avtala om sekretess kring sådana kunskaper. Vi anser därför att ett krav borde vara att informationen är dokumenterad för att den ska kunna vara sekretessbelagd. FHL som lag är inte fullständig och vi anser att den behöver en omarbetning. Att en anställd erhållit information lovligt bör inte innebära att denne kan använda informationen på ett skadligt sätt gentemot arbetsgivaren utan att bli ansvarsskyldig. Vår åsikt är att man borde lägga mer vikt i vilket syfte uppgifterna har blivit använda samt att ansvar borde kunna utgå enligt FHL även för personer som haft rätt att ta del av informationen.

Det är vanligt att förlänga ansvaret för arbetstagare vid röjande av företagshemligheter upp till två år efter anställningen upphört. Vi anser att det är viktigt att det står klart för såväl arbetsgivare som arbetstagare när ansvaret upphör. En ökad förutsägbarhet av när ansvaret upphör och vad ett förlängt ansvar innebär kan leda till färre tvister. Det finns praxis kring klausulerna där arbetstagare och arbetsgivare varit oense om klausulerna ska vara föremål för jämkning eller inte. Vi anser också att det är lämpligt att omarbeta och förnya 1969 års avtal genom att göra avtalet mer kort och koncist. Avtalet ska återspegla synsättet på marknaden och idag spelar det en stor roll i praxis. Därför är det positivt om det blir uppdaterat.

Att kunna avtala om förlängd tystnadsplikt främjar konkurrensen då det skapar incitament till företag att vara först med det senaste. Vidare uppmuntrar det företag att investera i forskning och att utveckla idéer när det är goda möjligheter att kunna få ekonomiska fördelar av det. En annan fördel med en förlängd tystnadsplikt är att arbetsgivare har en större tillit till sina arbetstagare. Ett ökat förtroende kan göra att arbetsgivare känner sig

mer säkra på att arbetstagare inte ska röja företagshemligheter. Att delge företagsspecifik information till arbetstagare skapar möjligheter att vidareutveckla idéer i företaget.

Den största nackdelen med att avtala om sekretess är att det begränsar yttrandefriheten för arbetstagaren efter anställningen. Vi anser dock att arbetsgivare kan ha ett större behov av att företagshemlig information inte blir röjd, än vad arbetstagaren har för behov av att röja. Vår slutsats är att det är positivt att kunna avtala om en förlängd tystnadsplikt för arbetstagare.

## **6 Referenslista**

### **6.1 Lagstiftning**

Lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område

Kungörelse (1974:152) om beslutad ny regeringsform

Konkurrenslagen (2008: 579)

Yttrandefrihetsgrundlagen (1991: 1469)

Tryckfrihetsförordningen (1949: 105)

Lag (1990: 409) om skydd för företagshemligheter

Offentlighets- och sekretesslagen (2009: 400)

Skadeståndslagen (1972:207)

Lag (1982:80) om anställningsskydd

Inkomstskattelag (1999: 1229)

### **6.2 Offentligt tryck**

Prop 1987/88:155

SOU 2008:63 67-68

SOU 1953:82

### **6.3 Rättsfall**

#### **6.3.1 Högsta domstolen**

NJA II 1990 s 565f

NJA II 1990 s 567 f

NJA 1998 s 633

NJA 1999 s 469

NJA 2001 s 362

### **6.3.2 Arbetsdomstolen**

AD 1992 nr 99

AD 1993 nr 18

AD 1993 nr 40

AD 1998 nr 80

AD 2000 nr 3

AD 2001 nr 91

AD 2006 nr 49

AD 2009 nr 63

AD 2010 nr 27

Svea HovR B 5221-03

## 6.4 Litteratur

Holstad Sigvard, *Sekretess i allmän verksamhet - vägledning till reglerna i grundlag och i den nya offentlighets- och sekretesslagen*, Norstedts Juridik, Mölnlycke 2009 4:e upplagan

Strömberg Håkan, Axberger Hans-Gunnar, *Yttrandefrihetsrätt*, Studentlitteratur AB, 2004. upplaga 1:3

Söderlöf Göran, Thörne Sophie, Torngren Håkan, Sveriges kommuner och landsting, *Yttrandefrihet och lojalitet - vad gäller för anställda hos kommuner, landsting och regioner?* Ljungbergs Tryckeri Klippan, 2010.

Helgesson Christina. *Affärshemligheter i samtid och framtid*, Jure, 2000.

Statens offentliga utredningar, *Förstärkt skydd för företagshemligheter SOU 2008:63*, Edita Sverige AB.

Statens offentliga utredningar, *Förstärkt skydd för företagshemligheter SOU 1983:52*, Edita Sverige AB

Sigeman Tore. *Arbetsrätten, en översikt*, 5:e upplagan, Norstedts Juridik AB, 2010.

Hartzell Lars, Iseskog Tommy. *Anställningsavtalet - en handbok*, 2:a upplagan, Talentum Fakta AB, 2008.

Hellner Jan, Radetzki Marcus. *Skadeståndsrätt*, 8:e upplagan, Norstedts Juridik AB, 2010.

Holm Anders. *Linköping studies in management and economics*. Unitytryck, Linköping, 2004.

Adlercreutz Axel. *Avtalsrätt 1*. 12:e upplagan, s.305, Juristförlaget Lund, 2002.

Schmidt Folke, Sigeman Tore. *Löntagar rätt*, s.257, Norstedts Juridik AB, 1994. 3:e upplagan

## 6.5 Övrigt

1969 års avtal rörande riktlinjer för konkurrensklausuler i anställningsavtal

[http://www.ne.se/know-how?i\\_h\\_word=know+how](http://www.ne.se/know-how?i_h_word=know+how) 2012-05-09

<http://www.alltomjuridik.se/nyheter/sekretessavtal-hur-boer-de-utformas> 2012-05-11

<http://cfoworld.idg.se/2.13965/1.365514/expertpanelen-sa-skyddar-du-foretagshemligheter-och-okar-vardet> 2012-05-02