



Datum
2018-07-03

Dokument nr
18.70

Vår referens

Ersätter nr

Ny lag om företagshemligheter

Sammanfattning

Riksdagen har beslutat att införa en ny lag om företagshemligheter.¹ Den nya lagen har sin grund i ett EU-direktiv² och ersätter den hittillsvarande företagshemlighetslagen, lagen (1990:409) om skydd för företagshemligheter. Lagen följer i huvudsak den hittillsvarande lagen i systematik och terminologi, med vissa ändringar och anpassningar. Även fortsättningsvis kan obehöriga angrepp på företagshemligheter föranleda skadeståndsansvar, skyddsåtgärder och straffansvar. Genom den nya lagen förstärks dock skyddet för företagshemligheter i flera avseenden:

1. Fler angrepp på företagshemligheter är otillåtna och kan förbjudas,
2. den som angriper företagshemligheter kan hållas skadeståndsansvarig i fler fall, och
3. skyddet för företagshemligheter i rättegång förstärks.

När vi kommer i kontakt med frågor om företagshemlighetslagen är situationen ofta sådan att arbetstagare i sin nya anställning påstås ha lämnat ut information från en tidigare arbetsgivares verksamhet. Inte sällan finns det då också påståenden om att arbetstagaren brutit mot sin lojalitetsplikt genom att också förbereda en konkurrerande verksamhet innan den tidigare anställningen upphört. Brott mot företagshemlighetslagen kan precis som brott mot lojalitetsplikten leda till höga skadestånd för våra medlemmar och det är därför viktigt att vi har kunskaper om de regler som gäller. Lagen hindrar inte att en arbetstagare byter arbete till en konkurrent och heller inte att denne utnyttjar sin personliga skicklighet och de kunskaper som arbetslivserfarenheten givit. Däremot hindrar den en arbetstagare från att använda sig av information som den tidigare arbetsgivaren tagit fram i sin verksamhet och som denne velat hålla intern/hemlig förutsatt att informationen också har betydelse för arbetsgivarens möjligheter att driva en lönsam verksamhet.

¹ Se prop. 2017/18:200.

² Europaparlamentets och rådets direktiv 2016/943/EU av den 8 juni 2016 om skydd mot att icke röjd know-how och företagsinformation (företagshemligheter) olagligen anskaffas, utnyttjas och röjs.

Den nya lagen börjar gälla den 1 juli 2018. Nedan följer en kort redogörelse för nyheterna i den nya lagen och cirkuläret avslutas med ett kort avsnitt om råd kring vad som är särskilt viktigt att tänka på för oss som fackliga företrädare.

Vad som avses med företagshemlighet enligt den nya lagen

Begreppet företagshemlighet avgör vilken information som är skyddad enligt lagstiftningen. Om informationen inte är en företagshemlighet enligt lagens mening faller den utanför lagens tillämpningsområde. Med begreppet företagshemlighet avses enligt 2 § den nya lagen information

1. om affärs- eller driftförhållanden i en näringsidkares rörelse eller i en forskningsinstitutions verksamhet,
2. som varken som helhet eller i den form dess beståndsdelar ordnats och satts samman är allmänt känd hos eller lättillgänglig för den som normalt har tillgång till information av det aktuella slaget,
3. som innehavaren har vidtagit rimliga åtgärder för att hemlighålla, och
4. vars röjande är ägnat att medföra skada i konkurrenshänseende för innehavaren.

För att information ska anses vara företagshemlig enligt den nya lagen krävs, precis som enligt den hittillsvarande lagen, att den avser affärs- eller driftförhållanden. En nyhet är att information hos en forskningsinstitution kan vara företagshemlig även om institutionen inte är näringsidkare i lagens mening.

Det krävs även att informationen inte är allmänt känd eller lättillgänglig samt att innehavaren av information, i våra ärenden ofta arbetsgivaren, har vidtagit rimliga åtgärder för att hemlighålla den. Genom den nya lagen ställs skärpta krav på aktivitet från innehavarens sida. Om innehavaren inte har vidtagit rimliga åtgärder för att hålla informationen hemlig, är informationen som utgångspunkt inte skyddad enligt den nya lagen.

Slutligen krävs det, för att informationen ska vara företagshemlig, att ett röjande av informationen är ägnat att medföra skada i konkurrenshänseende för innehavaren.

Det anges också i den nya lagen att de erfarenheter och färdigheter som en arbetstagare har fått vid normal yrkesutövning, dvs. personlig skicklighet, inte är företagshemligheter. Inte heller information om något som utgör ett brott eller annat allvarligt missförhållande utgör företagshemligheter.

Ett typexempel på en företagshemlighet kan vara ett kundregister eller en teknisk ritning som tagits fram i arbetsgivarens verksamhet till vilket företagets säljare respektive ingenjörer har fått särskild behörighet. Om registret respektive ritningen lämnas till en konkurrent som får fördelar av detta kan det i sin tur vara negativt för arbetsgivarens möjligheter att göra affärer.

Ett utökat skydd mot angrepp

Skyddet enligt lagstiftningen gäller endast mot obehöriga angrepp på företagshemligheter. Någon måste alltså på ett enligt lagens mening obehörigt sätt ha angripit en företagshemlighet för att lagens sanktioner – skadestånd, skyddsåtgärder och straff – ska bli aktuella.

En nyhet i förhållande till den hittillsvarande lagen är att det införs en uttrycklig definition i lagtexten av vad som utgör ett angrepp. Med angrepp på en företagshemlighet avses enligt 3 § att någon utan innehavarens samtycke

1. bereder sig tillgång till, tillägnar sig eller på något annat sätt anskaffar företagshemligheten,
2. utnyttjar företagshemligheten, eller
3. röjer företagshemligheten.

Angrepp är alltså ett samlingsbegrepp för olovliga anskaffanden, utnyttjanden och röjanden av företagshemligheter. Det krävs inte att anskaffandet, utnyttjandet eller röjandet har skett uppsåtligt, dvs medvetet, eller av oaktsamhet för att agerandet ska utgöra ett angrepp i lagens mening. Det innebär enligt den nya lagen bl.a. att obehöriga angrepp kan leda till vitesförbud och andra skyddsåtgärder, även vid ageranden som har skett i god tro och utan oaktsamhet. Skadeståndsansvar förutsätter dock, precis som enligt den hittillsvarande lagen, att angreppet har skett medvetet eller av oaktsamhet. Mer om detta nedan under rubriken Ett utvidgat skadeståndsansvar.

Genom den nya lagen utvidgas begreppet anskaffande till att omfatta situationen då någon utan innehavarens samtycke tillägnar sig en företagshemlighet. Exempel på ett ”tillägnande” är enligt förarbetena när en arbetstagarare utan arbetsgivarens samtycke tar med sig dokument, föremål, handlingar m.m., som arbetstagararen har lovlig tillgång till på arbetsplatsen och som innehåller företagshemligheter, från arbetsplatsen till sin bostad i syfte att göra dessa till sina. Ett tillägnande kan även avse att arbetstagararen kopierar sådana dokument och gör kopiorna till sina. Så kan exempelvis ske då elektroniska filer kopieras från arbetsgivarens dator till arbetstagararens privata e-post, dator eller liknande. Avgörande i dessa fall är att arbetstagararen vidtar någon form av åtgärd och syftet med åtgärden är att de företagshemliga dokumenten ska bli arbetstagararens. En åtgärd som syftar till att underlätta det egna arbetet är dock inte ett angrepp i den nya lagens mening. Att ta med arbetsdokument från arbetsplatsen till hemmet behöver med andra ord inte vara ett brott mot lagen, även om det gjorts i strid med arbetsgivarens instruktioner. Om arbetsgivaren har uttryckliga förhållningsregler som innebär att företagshemliga dokument inte får tas med från arbetsplatsen, och arbetstagararen ändå har tagit med sig sådana dokument, är det dock en omständighet som kan tala för att arbetstagararen har haft som syfte att göra dokumenten till sina. Det gäller särskilt om arbetstagararen inte lämnar tillbaka dokumenten eller förstör dem vid anställningens upphörande.

Begreppen utnyttjande och röjande överensstämmer i princip med motsvarande begrepp enligt den hittillsvarande lagen och syftar på att den företagshemliga informationen använts eller lämnats ut till någon annan. Ett exempel kan vara att en tidigare arbetstagarare lämnar ut kundregister eller tekniska ritningar till en ny arbetsgivare.

För att företagshemligheten ska vara skyddad enligt den nya lagen räcker det inte att ett angrepp har skett. Angreppet måste också vara obehörigt enligt lagens mening. Som ett obehörigt angrepp anses enligt 4 § aldrig att någon angriper en företagshemlighet för att offentliggöra eller inför en myndighet eller ett annat behörigt organ avslöja något som

1. skäligen kan misstänkas utgöra brott med fängelse i straffskalan, eller
2. kan anses utgöra något annat missförhållande och offentliggörandet eller avslöjandet sker till skydd för allmänintresset.

Bestämmelsen motsvarar i huvudsak 2 § i den gamla lagen. Eftersom den nya lagen omfattar fler typer av angrepp kan dock bestämmelsen få större betydelse än vad den har haft enligt hittills gällande rätt.

Enligt förarbetena till den nya lagen är det som utgångspunkt inte att anse som ett obehörigt angrepp om en arbetstagare röjer information för en arbetstagarföreträdare, exempelvis en facklig förtroendeman, under förutsättning att röjandet sker inom ramen för facklig rådgivning i syfte att arbetstagaren ska kunna ta tillvara sina rättigheter i arbetslivet. Om röjandet är nödvändigt bör det inte ses som ett obehörigt angrepp. Bedömningen ska göras från fall till fall, men det är aldrig tillåtet för en arbetstagare att utan godtagbara skäl avslöja sin arbetsgivares företagshemligheter för en arbetstagarföreträdare. För att ett angrepp ska vara godtagbart krävs det att informationen måste lämnas ut för att arbetstagaren ska kunna tillvarata sin rätt. Ett exempel på det sistnämnda kan vara om en arbetsgivare beskyllt arbetstagaren för att ha brutit mot lagen.

Ett utvidgat skadeståndsansvar

Skadeståndsansvaret utvidgas dels genom helt nya skadeståndsbestämmelser, dels genom att skadeståndsansvaret omfattar fler typer av angrepp än tidigare.

Skadeståndsansvar för angrepp av företagshemligheter i samband med brott eller i affärsförhållanden regleras i 5 och 6 §§ i den nya lagen. Dessa bestämmelser kommenteras inte närmare här.

Arbetstagareshadeståndsansvar regleras i 7 § i den nya lagen. Genom de nya reglerna utvidgas ansvaret till att omfatta alla typer av obehöriga angrepp, inte endast utnyttjanden eller röjanden som enligt den hittillsvarande lagen. En arbetstagare som medvetet (uppsåtligen) eller av oaktsamhet angriper en företagshemlighet hos arbetsgivaren som han eller hon fått del av i sin anställning under sådana förhållanden att han eller hon insåg eller borde ha insett att den inte fick avslöjas, ska ersätta den skada som uppkommer genom förfarandet. Om ett utnyttjande eller röjande har ägt rum sedan anställningen upphört gäller ansvaret endast om det finns synnerliga skäl.

En helt ny skadeståndsbestämmelse finns i 8 § i den nya lagen. Bestämmelsen reglerar skadeståndsansvar för parter, partsrepresentanter och andra som får del av företagshemligheter i domstol. Den som medvetet eller av oaktsamhet utnyttjar eller röjer en företagshemlighet som han eller hon i egenskap av part eller partsrepresentant har fått del av på grund av en domstols beslut ska ersätta den skada som uppkommer genom förfarandet.

Med partsrepresentant avses enligt förarbetena partens ställföreträdare, ombud, försvarare eller biträde. Om parten eller partsrepresentanten i sin tur låter någon annan få del av företagshemligheten i anledning av målet eller ärendet, och den personen medvetet eller av oaktsamhet utnyttjar eller röjer företagshemligheten, ska den andra personen ersätta den skada som uppkommer genom förfarandet. Skadeståndsansvaret enligt bestämmelsen omfattar även den som utnyttjar eller röjer en företagshemlighet som han eller hon har fått del av vid en domstolsförhandling som har hållits inom stängda dörrar.

Enligt den hittillsvarande lagen gäller ett skadeståndsansvar för den som medvetet eller av oaktsamhet utnyttjar eller röjer en företagshemlighet som har angripits i ett tidigare led, s.k. efterföljande angrepp. Genom den nya lagen utvidgas skadeståndsansvaret för efterföljande angrepp till att omfatta även den som i ett senare led obehörigen anskaffar företagshemligheten, se 9 § i den nya lagen.

I 10 § i den nya lagen införs en ny skadeståndsbestämmelse som utvidgar skadeståndsansvaret till att omfatta den som medvetet eller av oaktsamhet ”annars” anskaffar en företagshemlighet eller genom att han eller hon därefter medvetet eller av oaktsamhet utnyttjar eller röjer företagshemligheten. Bestämmelsen har karaktären av en uppsamlingsbestämmelse för sådana angrepp på företagshemligheter som faller utanför tillämpningsområdet för lagens övriga skadeståndsbestämmelser.

I 11 § i den nya lagen finns en bestämmelse om skadeståndets storlek. Den motsvarar 9 § i den hittillsvarande lagen.

Utökade möjligheter till skyddsåtgärder

Vid obehöriga angrepp på företagshemligheter kan innehavaren av företagshemligheten väcka talan i domstol och yrka skadestånd för uppkommen skada. Innehavaren har därutöver möjlighet att hos domstol ansöka om olika skyddsåtgärder. Beslut om skyddsåtgärder förutsätter, till skillnad från skadeståndsansvaret, inte att angriparen har agerat medvetet eller av oaktsamhet.

Bestämmelser om skyddsåtgärder finns i 12-20 §§ i den nya lagen. De skyddsåtgärder som en domstol kan besluta om är vitesförbud (12 och 13 §§), interimistiska vitesförbud (14-16 §§) samt överlämning och andra åtgärder (17-20 §§).

Ett vitesförbud innebär att rätten kan besluta att förbjuda den som har angripit en företagshemlighet att fortsätta angripa företagshemligheten eller viss tid utnyttja informationen. Om angriparen inte efterlever förbudet kan domstolen döma ut ett s.k. vite, dvs. ett på förhand bestämt belopp som angriparen måste betala vid överträdelse av förbudet. Ett beslut om vitesförbud kan även meddelas interimistiskt, vilket innebär att förbudet gäller fram till dess att målet slutligt har avgjorts. En nyhet är att rätten enligt den nya lagen kan besluta om vitesförbud även mot den som handlat på ett sätt som medför att ett angrepp på en företagshemlighet är nära förestående. Ett angrepp behöver alltså, till skillnad från den hittillsvarande lagen, inte var fullbordat för att rätten ska kunna meddela beslut om vitesförbud.

Rätten kan enligt 17 § på ansökan eller yrkande bl.a. besluta att handling eller föremål, som innefattar en företagshemlighet, ska överlämnas till innehavaren av företagshemligheten. Rätten kan även, om ett överlämnande inte kan ske utan olägenhet, besluta att handlingen eller föremålet ska återkallas från marknaden, förstöras, ändras eller utsättas för någon annan åtgärd som är ägnad att förebygga missbruk. Ett beslut enligt 17 § kan fattas både vid ett fullbordat angrepp och om ett angrepp är nära förestående.

Straff

I 26-28 §§ finns bestämmelser om straff. De brott som kan bli aktuella vid olaga befattning med företagshemligheter är företagsspioneri (26 §), olovlig befattning med företagshemlighet (27 §) och brott mot tystnadsplikt (28 § och 20 kap. 3 § brottsbalken). Straffskalan för företagsspioneri har skärpts. I övrigt motsvarar bestämmelserna om straff i huvudsak straffregleringen i den hittillsvarande lagen.

Avslutande synpunkter

Om en kollektivavtalsbunden arbetsgivare uppfattar att en medlem brutit mot företagshemligheten så ska frågan förhandlas på samma sätt som vid andra tvister mellan arbetstagare och arbetsgivare som har med anställningen att göra. Det som skiljer sig här är att det är arbetsgivaren som inom de frister som följer av förhandlingsordningen ska ta initiativ till en förhandling, normalt inom fyra månader från det att arbetsgivaren fick kännedom om att ett påstått brott mot lagen skett. Missar arbetsgivaren att förhandla inom de frister som gäller kan denne normalt inte gå vidare och få saken prövad i domstol i ett senare skede.

I företagshemlighetstvister är det arbetsgivaren som väcker talan och medlemmen som ensam eller tillsammans med sin nya arbetsgivare är den som blir stämd och får försvara sig i domstolen. De särskilda skyddsåtgärderna som beskrivits ovan (vite, överlämnande osv) kan bli aktuella för domstolshantering redan innan förhandlingar genomförts. Om en medlem tar kontakt med oss och redan har blivit stämd eller fått besked från domstolen om att denne ska yttra sig om en skyddsåtgärd ska ärendet lämnas vidare som ett vanligt förhandlingsärende till förbundet och en prövning av möjligheterna till rättshjälp bör då ske skyndsamt. Medlemmen bör för egen del inte yttra sig i saken till domstolen.

Om vi som fackliga företrädare får del av företagshemlig information från en medlem måste vi handskas mycket varsamt med informationen så att den inte förs vidare till någon utomstående. Inom ramen för eventuella förhandlingar om företagshemligheter kan det ofta vara klokt att söka stöd och råd från Unionens regionkontor kring lämplig argumentation. I rådgivning till medlemmar som mera allmänt tar sikte på att byta anställning bör vi, om frågor om den tidigare arbetsgivarens verksamhet kommer upp, vara noga med att redogöra för att det är viktigt att vara försiktig och aktsam när det gäller att handskas med företagsintern och specifik information från tidigare arbetsgivare.

Bilaga: lagtext, se <https://svenskförfattningssamling.se/sites/default/files/sfs/2018-05/SFS2018-558.pdf>

Enheten för Avtal och politik

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive 'N' followed by a horizontal line extending to the right.

Niklas Hjert