

Martin Vildhede, 860120-5951

Examensarbete, 30 hp
Juridiska institutionen
Ämnesområde: Arbetsrätt
Termin: HT 10
Den 25 oktober 2010



Arbetstagares lojalitetsplikt i modern tid

Särskilt med avseende på konkurrensförbud och tystnadsplikt

Handledare: Mats Glavå

Innehåll

Sammanfattning.....	5
Förkortningar.....	6
1 Inledning	7
1.1 Presentation av ämnet.....	7
1.2 Syfte och frågeställningar.....	8
1.3 Avgränsningar.....	8
1.4 Metod och material	9
1.5 Disposition.....	9
2 Arbetstagares lojalitetsplikt.....	10
2.1 Historisk bakgrund.....	10
2.2 Allmänt om arbetstagares lojalitetsplikt.....	12
2.3 Sanktioner.....	13
3 Lojalitetspliktens olika delar	14
3.1 Arbetstagares upplysningsplikt.....	14
3.1.1 Inledning.....	14
3.1.2 Arbetsmiljön	15
3.1.3 Arbetsökande.....	16
3.1.4 Arbetsresultat och biprodukter.....	16
3.1.5 Brottslig verksamhet.....	17
3.1.6 Utveckling och överväganden.....	18
3.2 Krav på en fullgjord arbetsinsats	21
3.2.1 Inledning.....	21
3.2.2 Bisysslor	22
3.2.2.1 Arbetshindrande bisysslor.....	22
3.2.2.2 Förtroendeskadliga bisysslor.....	23
3.2.3 Utveckling och överväganden.....	24
3.3 Inskränkningar i arbetstagarens kritikrätt.....	25
3.3.1 Inledning.....	25
3.3.2 Bedömning i det enskilda fallet.....	25
3.3.3 Utveckling och överväganden.....	28
3.4 Krav i övrigt på vandel.....	30
3.4.1 Regler för arbetstagarens uppförande på arbetsplatsen	30
3.4.2 Regler för arbetstagarens fritid.....	31
3.4.3 Utveckling och överväganden.....	32

4 Särskilt om konkurrensförbud och tystnadsplikt	34
4.1 Konkurrensförbud	34
4.1.1 Inledning	34
4.1.2 Faktorer av betydelse för om arbetstagarens handlande kan anses illojalt	35
4.1.2.1 Verksamheternas art och likhet	35
4.1.2.2 Tidpunkten för den illojala konkurrensens uppkomst.....	36
4.1.2.3 Skada eller risk för skada	36
4.1.2.4 Arbetstagarens ställning.....	36
4.1.2.5 Samverkan mellan arbetstagaren och arbetsgivaren	37
4.1.2.6 Övriga faktorer	37
4.1.3 Alternativa bedömningsgrunder	37
4.1.4 Konkurrensklausuler: Arbetstagares skyldighet att inte efter anställningens upphörande bedriva med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet.....	38
4.1.4.1 Allmänt om konkurrensklausuler	38
4.1.4.2 1969 års överenskommelser	40
4.1.4.3 38 § avtalslagen och 1969 års överenskommelse	41
4.1.4.4 Bedömningen av konkurrensklausuler.....	42
4.1.4.5 Icke värvningsklausuler	45
4.1.5 Utveckling och överväganden.....	46
4.2 Tystnadsplikt	47
4.2.1 Inledning.....	47
4.2.2 Lagen om skydd för företagshemligheter	48
4.2.3 Sekretessklausuler: Arbetstagares skyldighet att efter anställningens upphörande iaktta tystnadsplikt.....	51
4.2.4 Utveckling och överväganden.....	52
4.3. Praktiska överväganden och oklarheter beträffande konkurrens- och sekretessklausuler	54
4.3.1. Överväganden	54
4.3.1.1 Sekretess- och konkurrensklausulers skälighet	54
4.3.1.2 Bevisproblematik.....	55
4.3.1.3 Vitesklausulers begränsningar.....	55
4.3.2 Praktiska råd vid utformningen av konkurrensklausuler	56
5 Avslutande diskussion	58
5.1. Intresseavsättningar	58
5.2 Arbetsgivarens verktyg	59
5.3 Avslutning	60
Källförteckning.....	61

Offentligt tryck	61
Lagstiftning	61
Departementspromemorior	61
Offentliga utredningar	61
Propositioner	61
Litteratur.....	61
Artiklar	62
Domstolspraxis	62
Europadomstolen	62
Högsta domstolen	62
Arbetsdomstolen	62
Svea Hovrätt	63

Sammanfattning

Arbetstagares lojalitetsplikt är en omfattande samling regler som gäller under hela anställningsförhållandet och som även kan utsträckas efter anställningens upphörande. Plikten är en skyldighet för arbetstagaren att sätta arbetsgivarens intresse framför sitt eget, samt att undvika situationer där han kan komma i plikt-kollision. Under begreppet lojalitetsplikt brukar flera olika typer av regler räknas. Generellt sett anses begreppet omfatta upplysningsplikt, krav på en fullgjord arbetsinsats, inskränkningar i arbetstagarens kritikrätt, krav i övrigt på vandel, konkurrensförbud och tystnadsplikt. Reglerna är inte sällan omfattande och komplexa. Trots det är skyldigheten i allmänhet inte reglerad i lag, även om vissa lagregler förekommer för speciella områden.

Brott mot lojalitetsplikten i ett anställningsförhållande kan bli att bedöma som avtalsbrott. Påföljderna inom arbetsrättens område som kan bli aktuella är uppsägning och avskedande. I Arbetsdomstolens praxis förekommer flera fall där rekvisiten för avsked har ansetts uppfyllda, i synnerhet fall som berört konkurrerande verksamhet. Ur straffrättslig synvinkel kan vissa brott, exempelvis trolöshet mot huvudman, förekomma. Parallellt med dessa redovisade påföljder kan också skadeståndsskyldighet förekomma.

I praxis har lojalitetsplikten varit föremål för prövning i en rad olika mål och Arbetsdomstolen har vid flera tillfällen gett vägledning kring pliktens omfattning. Vid bedömningen av frågan om en arbetstagare agerat illojalt görs oftast en helhetsbedömning i det enskilda fallet. Flera olika faktorer kan då vara av betydelse, exempelvis arbetstagarens ställning.

Under senare år har lojalitetsplikten i viss mån förändrats tillsammans med de omställningar som näringslivet och arbetsmarknaden genomgått i takt med den ekonomiska, teknologiska och globala utvecklingen. Sysselsättningen inom industrin har de senaste decennierna alltmer minskat i omfattning medan tjänsteproduktionen ökat i motsvarande mån. Samtidigt har metoderna för företagsledning och arbetsorganisation förändrats, och inträdet i EU och inkorporeringen av Europakonventionen har tillfört svensk arbetsrätt en helt ny, internationell dimension. Dessa förändringar har tillsammans lett fram till en flexibilisering av arbetslivet, en fragmentisering av företagandet och en externalisering av företags kostnader och risker. Förändringarna har inte minst påverkat arbetstagarens lojalitetsplikt. Särskilt tydliga är förändringarna inom ramen för konkurrensförbud och tystnadsplikt, som idag ställer stora krav på företags flexibilitet och effektivitet. Dessa delar av lojalitetsplikten har ett nära samband.

Inte sällan har arbetstagarens lojalitetsplikt stor ekonomisk betydelse för arbetsgivaren och arbetstagaren i det enskilda fallet. Till sin hjälp att tillförsäkra sig arbetstagarnas lojalitet har arbetsgivaren en rad olika verktyg, exempelvis sekretess- och konkurrensklausuler inom ramen för tystnadsplikt och konkurrensförbud. Arbetsgivaren kan därför i viss mån skraddarsy lojalitetsplikten till den egna verksamheten. I praktiken måste dock arbetsgivaren ofta ta hänsyn till olika praktiska överväganden, bland annat vad gäller bevisning.

Förkortningar

Förkortning

Förklaring

AD

Arbetsdomstolen

BrB

Brottsbalken

Ds

Departementspromemoria

EKMR

Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna, 1950 Rom

FHL

Lagen om företagshemligheter

LAS

Lagen om anställningsskydd

MBL

Medbestämmandelagen

Prop.

Proposition

RF

Regeringsformen

SKL

Skadeståndslagen

TF

Tryckfrihetsförordningen

1 Inledning

1.1 Presentation av ämnet

En relativt omfattande del av arbetstagarens skyldigheter enligt anställningsavtalet är arbetstagarens lojalitetsplikt. Lojalitetsplikten är ett begrepp under vilket flera olika typer av regler brukar räknas, bland annat regler kring konkurrerande verksamhet, tystnadsplikt och bisysslor. Generellt sett har det uttalats att lojalitetsplikten är en skyldighet för arbetstagaren att sätta arbetsgivarens intresse framför sitt eget, samt att undvika situationer där han kan komma i plikt-kollision. Skyldigheten är inte generellt reglerad i lag, även om vissa lagregler förekommer för speciella områden. Innebörden av denna framgår istället i första hand av rättspraxis och doktrin. Skyldigheten börjar att gälla då anställningsavtalet ingås och kan även förlängas efter anställningsavtalets upphörande.¹

Lojalitetsplikten har varit föremål för prövning i en rad olika mål genom åren och Arbetsdomstolen har vid flera tillfällen gett vägledning kring pliktens omfattning. Lojalitetsplikten uppkom emellertid ursprungligen under en tid då näringsliv och arbetsmarknad i mångt och mycket såg annorlunda ut än de gör idag och mot bakgrund av en annan syn på arbete. Under senare tid har näringslivet och arbetsmarknaden genomgått en rad förändringar i takt med den ekonomiska, teknologiska och globala utvecklingen. Sysselsättningen inom industrin har de senaste decennierna alltmer minskat i omfattning medan tjänsteproduktionen ökat i motsvarande mån. Samtidigt har metoderna för företagsledning och arbetsorganisation förändrats, och inträdet i EU och inkorporeringen av Europakonventionen har tillfört svensk arbetsrätt en helt ny, internationell dimension. Dessa förändringar har tillsammans lett fram till en flexibilisering av arbetslivet, en fragmentisering av företagandet och en externalisering av företags kostnader och risker. Förändringarna har inte minst påverkat arbetstagarens lojalitetsplikt. Särskilt tydliga är förändringarna inom ramen för konkurrensförbud och tystnadsplikt, som idag ställer stora krav på företags flexibilitet och effektivitet.²

Genom flexibiliseringen av arbetslivet, som primärt är olika strategier som har till avsikt att förbättra företagets anpassningsförmåga till exempelvis varierande arbetskraftsbehov, märks idag en allt större rörlighet på arbetsmarknaden och inhyrda bemanningsföretag och arbetstagare som byter anställning är vanliga företeelser hos dagens företag. Som en konsekvens av flexibiliseringen har vidare atypiska anställningsformer och anställningsavtal – exempelvis distansarbete, uthyrning eller utlåning av arbetskraft och deltidsanställning – bara ökat. Också förekomsten av enmansföretag och så kallat svartjobb har stigit.³ Fragmentiseringen av företagandet, så som att dela upp företagets verksamhet på flera juridiska personer, är till stor del en konsekvens av den ekonomiska pressen. Vad sedan gäller externalisering av kostnader och risker sker detta exempelvis genom att anlita inhyrd arbetskraft eller överlämna verksamheten till ett managementföretag. En tendens är att arbetsplatsen idag befolkas av personer som inte kontrolleras av eller är anställda hos den som driver verksamheten.⁴

Arbetstagare har numera också fått en annan syn på arbete och ett annat sätt att förhålla sig till detta. Förr var arbetstagaren ofta bunden till ett och samma hierarkiskt styrda företag och arbetade där med samma eller liknande uppgifter under hela eller större delen av sitt liv. Idag är det inte ovanligt att en arbetstagare byter arbete flera gånger under sin livstid, helt byter bransch, eller rentav startar ett eget med arbetsgivaren konkurrerande företag. Den moderne arbetstagaren uppfattas som en medarbetare i

¹ Svensäter 1991 s 110. Under vissa omständigheter anses även en lojalitetsplikt föreligga innan anställningsavtalet ingåtts. Se nedan avsnitt 3.1.3 Arbetssökande.

² Källström och Malmberg 2009 s 19 ff och Svensäter s 110.

³ Källström och Malmberg 2009 s 19 ff och Ds 2002:56 s 3 ff.

⁴ Källström och Malmberg 2009 s 19 ff.

företaget och inte bara som en produktionsfaktor. Han är en part i dialogen på arbetsplatsen och arbetar under större ansvar med ökad kunskap och kompetens.⁵

Till följd av arbetsmarknadens och näringslivets förändringar har lojalitetsplikten med tiden kommit att prövas och till stor del kommit att utvecklas. Förändringarna har gjort sig starkt gällande i modernare lagstiftning, rättspraxis och kollektivavtal. Dessa förändringar har framför allt varit tydliga för reglerna kring konkurrensförbud och tystnadsplikt, som idag ställer särskilda krav på företags flexibilitet och effektivitet. Nya utmaningar och problem har krävt nya och originella lösningar. Frågor som uppkommit är bland annat om dagens rörligare arbetsmarknad fört med sig en större rätt för arbetstagare att vara illojala mot arbetsgivaren och vilka olika typer av verktyg arbetsgivaren kan använda för att skydda sig och försäkra sig om arbetstagarnas lojalitet. Den moderna arbetsgivaren använder sig både av morot och piska för att tillförsäkra sig trogna och motiverade arbetstagare. Olika incitamentsprogram är exempel på det förra och konkurrens- och sekretessklausuler exempel på det senare.⁶

I denna uppsats kommer den moderne löntagarens lojalitetsplikt att behandlas, med särskild fokus på områdena för konkurrensförbud och tystnadsplikt. Olika lösningar på dagens problem kommer vara av betydelse för detta arbete och även hur dagens lojalitetsplikt ser ut och fungerar praktiskt. Ambitionen är att integrera senare tids förändringar i lagstiftning, rättspraxis och kollektivavtal med framställningen av lojalitetsplikten i övrigt.

1.2 Syfte och frågeställningar

Denna uppsats har till syfte att teoretiskt redogöra för arbetstagarens lojalitetsplikt, framför allt med avseende på områdena för konkurrensförbud och tystnadsplikt, med utgångspunkt i Arbetsdomstolens praxis. Inom dessa områden skall också olika lösningar på eventuella problem presenteras. Inte minst skall lojalitetsplikten undersökas utifrån dagens näringsliv och arbetsmarknad, där arbetstagare i allt högre utsträckning byter anställning, arbetar hemifrån och startar med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet.

Uppsatsens har även en praktisk sida. För konkurrensförbudet och tystnadsplikten kommer den praktiskt verksamme juristens syn att undersökas. Här berörs viss bevisproblematik och andra pragmatiska spörsmål som kan vara viktiga att beakta. Förhoppningen är att detta skall ge arbetet ett annat perspektiv som ett komplement till det teoretiska och att detta skall öka förståelsen för resultatet.

1.3 Avgränsningar

Uppsatsens inriktning kommer, vilket framhållits ovan, att ligga på konkurrensförbud och tystnadsplikt. Andra delar av lojalitetsplikten kommer att behandlas mer översiktligt.

Arbetsgivarens lojalitetsplikt, vars existens är omdiskuterad, kommer inte att behandlas alls i denna uppsats. Så inte heller den lojalitetsplikt som råder mellan kollektivavtalsparter. Vidare kommer den specialreglering som gäller för den offentliga sektorn och för universiteten att utelämnas. Exempel på sådan reglering återfinns i 7 § LOA. Fokus för arbetet ligger med andra ord uteslutande på privat sektor.

⁵ Ibid.

⁶ Ibid.

Det bör i detta sammanhang också framhållas att detta i första hand är en arbetsrättslig uppsats. Arbetstagarens lojalitetsplikt angränsar stundom till både immaterialrättens och konkurrensrättens område. I den mån frågor aktualiseras som helt faller utanför arbetsrättens område kommer dessa inte att närmare beröras.

1.4 Metod och material

Under arbetet med denna uppsats har jag i huvudsak tillämpat den traditionella rättsdogmatiska metoden. Denna metod har till syfte att, genom tillämpning av rättskällevärdet, tolka och systematisera gällande rätt. Med uppsatsen syfte som grund har jag studerat och tolkat rättskällor med utgångspunkt i klassisk rättskällehierarki, där lag väger tyngst följt av förarbeten, domstolspraxis och doktrin.

Eftersom innebörden av arbetstagarens lojalitetsplikt i synnerhet framgår av rättspraxis och doktrin har dessa rättskällor varit av särskilt stor relevans. Utgångspunkten för arbetet med denna uppsats har utgjorts av praxis ifrån Arbetsdomstolen. Doktrin har använts som ett komplement till övriga rättskällor för att skapa förståelse och få olika perspektiv.

När det gäller de delar som berör senare års utveckling och praktiska överväganden har information främst inhämtats genom samtal och diskussioner med praktiskt verksamma jurister och min handledare, samt i viss mån ifrån senare års doktrin och utredningar.⁷ Mycket av det som finns skrivet om arbetstagares lojalitetsplikt saknar ett användarpraktiskt och modernare perspektiv och traditionella rättskällor har därför varit av mindre betydelse för denna del.

1.5 Disposition

Denna uppsats består av fyra delar. Den första delen ger en historisk bakgrund till arbetstagarens lojalitetsplikt, vilket följs upp av en allmän genomgång av lojalitetspliktens innebörd. Här behandlas bland annat hur arbetstagarens lojalitetsplikt växt fram, vilka bakomliggande intressen plikten har och vilka sanktioner som kan komma ifråga vid brott mot denna.

Den andra delen beskriver lojalitetspliktens olika delar, med undantag för konkurrensförbud och tystnadsplikt, utifrån ett gällande rätt perspektiv. Av denna del framgår vilken lagstiftning som finns, vad som framkommit i praxis, och vilka förändringar som senare års utveckling medfört.

Del tre är den mer analytiska delen av uppsatsen. Under denna del beskrivs gällande rätt för konkurrensförbud och tystnadsplikt utifrån ett modernt perspektiv, med fokus på den moderne arbetstagaren. Under denna del finns även anledning att komma in på en del praktiska överväganden i anslutning till konkurrensförbud och tystnadsplikt.

Uppsatsens fjärde och sista del är en avslutande diskussion. Här skall några avslutande aspekter av lojalitetsplikten och resultatet i övrigt diskuteras.

⁷ Särskilt Källström och Malmberg 2009 och Ds 2002:56.

2 Arbetstagares lojalitetsplikt

2.1 Historisk bakgrund

I äldre rätt fanns det inte någon enhetlig arbetslagstiftning. Istället ingick arbetsrätten som en del av näringslagstiftningen på olika områden.⁸ Näringslagstiftningen innehöll visserligen ett fåtal bestämmelser om legohjon, personer som tog tjänst på längre tid hos en husbonde, men dessa var långt ifrån uttömmande.⁹ Inte förrän år 1664 instiftades den första legostadgan, som kom att bli en grundstadga för arbetsrätten under denna tid. Stadgan utfärdades sista gången år 1833 och var med revideringar gällande lag ända till år 1926. Legostadgan reglerade förhållandet mellan husbonden och hans tjänstehjon (anställda) och berörde framför allt okvalificerad arbetskraft inom lantbruk och husligt arbete. Den många gånger yrkesutbildade arbetskraft som arbetade inom de privilegierade näringsgrenarna omfattades i sin tur av speciallagstiftning. Så var exempelvis arbetstagare inom handel och hantverk bundna av hall-, bergs- och skråordningar, vilka senare ersattes av 1864 års fabriks- och hantverksordning samt 1864 års näringsfrihetsordning. Speciallagstiftning och övrig arbetsrättslig reglering var emellertid undantag till legostadgan och i den mån speciallagstiftning saknades kunde legostadgan få verkningar även för andra arbetskategorier.¹⁰

Förhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren under denna tid präglades av för arbetstagaren långtgående förpliktelser och har i rättsliga hänseenden kommit att betraktas som ett statusförhållande.¹¹ Mellan husbonden/mästaren och tjänstehjonet/geställen/lärlingen uppkom nämligen genom arbetsavtalet bestämmelser som kan liknas vid de patriarkaliska förhållanden som råder inom en familj. Arbetsgivaren var i denna relation den klart överordnande parten och arbetstagaren den underordnande. Om tjänstehjonet rymde ifrån husbonden skulle exempelvis myndigheterna se till att denna återfördes till husbonden. Likaså skulle tjänstehjonet ställa hela sin arbetskraft till husbondens förfogande och arbetstiden var närmast att betrakta som oregerad eftersom tjänstehjonet i stort sett var i tjänst dygnet runt. Statusförhållandet, vilket präglades av familjesamhörighet, framgick även tydligt av 15 § mom. 2 i 1864 års näringsförordning, där det stadgades att näringsidkare som hade fattiga barn i sin tjänst ägde föräldrarätt över sådana barn till dess att de uppnått myndig ålder. Ett exempel på husbondens överordnande ställning i övrigt var 5 § i 1833 års legostadga, där det framkom att husbonden hade rätt att aga de tjänstehjon som arbetade för honom. Tjänstehjonet var i sin tur skyldigt att vara sin husbonde trogen. Så stadgades i 10 § i 1833 års legostadga att:

”Tjänstehjon skall i sitt förhållande wara gudfruktigt, *troget, flitigt, lydigt*, nyktert och sedligt samt icke undandraga sig det arbete och de sysslor, husbonde skäligen föresätter.” (Min kursivering)

Denna trohetsplikt, eller lojalitetsplikt, hade således direkt koppling till arbetstagarens underordnande status och ställning. Trots att legostadgan senare upphörde att gälla år 1926 levde sig lojalitetsplikten emellertid kvar i svensk arbetsrätt.¹²

Under senare delen av 1800-talet fick Sverige erfaras en omfattande folkökning och industrialismen fick sitt stora genombrott. Samtidigt tog liberalismen sitt grepp om Europa. Den nya industrin och de nya frihetsidéerna krävde nya former av reglering och efterhand ersattes de gamla statusförhållanden med avtalsfrihet.¹³ Det första steget mot det fria anställningsavtalet blev 1864 års näringsfrihetsförordning. Denna reglering hade dock mindre praktisk betydelse och det fria

⁸ Adlercreutz 1954 s 98 f.

⁹ Bland annat innehöll 1734 års handelsbalk sådana bestämmelser.

¹⁰ Adlercreutz 1954 s 98 f och Henning 1984.

¹¹ Se exempelvis Schmidt 1959 s 10 och Adlercreutz 1954 s 27.

¹² Schmidt 1994 s 257.

¹³ Glavå 2001 s 25.

anställningsavtalet växte sig istället framför allt starkt inom den framväxande industrin. Avtal för industriarbetare ingicks företrädesvis formlöst och det fria anställningsavtalet såg första gången dagens ljus. För industriarbetarna och hantverkarna förde det fria anställningsavtalet med sig att näringsfrihetsförordningen och legostadgan miste sin betydelse runt början av 1900-talet. Under denna tid började också arbetsgivare och arbetstagare sluta sig samman i fackföreningar och kollektivavtalen kom att reglera en allt större del av arbetsmarknaden. Tankarna kring avtalsfrihet innebar att arbetsgivaren och arbetstagare nu skulle ses som jämbördiga parter. I praktiken innebar avtalsfriheten dock till en början inte någon frihet i större bemärkelse för arbetstagarna. Dessa var fortfarande underordnade arbetsgivaren och det statusförhållande som tidigare hade gällt hade endast överförts till det nya systemet. Det gamla synsättet att arbetstagare och tjänstehjon skulle vara lojala mot arbetsgivaren kom nu istället att gälla som ett led i anställningsavtalet.¹⁴

Under 1900-talet ökade avtalets betydelse för förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare. Samtidigt minskade betydelsen av lagstiftning. Decemberkompromissen, vilken slöts år 1906-1907, var den första överenskommelsen mellan LO och SAF och kollektivavtalen fick nu ett bredare genomslag på den svenska arbetsmarknaden. År 1938 slöts Saltsjöbadsavtalet mellan nyss nämnda parter och arbetsmarknaden kom att bestå nästan uteslutande av denna typ av avtal. Under 1970-talet kom dock rättsläget att återigen präglas av lagstiftade regler från regeringens sida. Parallellt med detta började fler utfyllnadsregler till anställningsavtalet att växa fram. Dessutom kom rikstäckande kollektivavtal att reglera större delar av anställningsförhållanden i olika branscher. Dessa tre omständigheter i kombination med varandra ansågs av vissa återigen ge nytt liv åt det gamla statusförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.¹⁵ Det kan dock ifrågasättas om statusförhållandet någonsin dog ut.

Den moderna synen på anställningen är att det rör sig om en avtalsrelation. Liksom köp, hyr och försäkring utgör anställningsavtalet därför en avtalstyp. Betydelsen av att anställningen är en avtalsrelation är att det inte enbart är vad parterna själva avtalat som ger avtalet innehåll. Rättsregler hämtat från annat innehåll fyller ut rättsförhållandet. Detta rättsförhållande get upphov till ett mycket stort komplex av rättsregler mellan parterna.¹⁶

Anställningsavtalet får sitt innehåll genom lagstiftning, kollektivavtal, tjänstereglemente och personligt avtal. Normer för anställningsförhållandet kan också utläsas ur domstolspraxis.¹⁷ Idag grundas anställningsförhållandet, liksom andra avtal, på parternas samstämiga viljeförklaringar. Några särskilda formkrav för avtalets giltighet krävs inte. Således är det inget tvång att följa avtalslagens bestämmelser om anbud och accept, och det är heller inget tvång att avtalet ingås skriftligen.¹⁸ I denna avtalsrelation är avtalet att anse som grunden för arbetstagarens lojalitetsplikt. Lojalitetspliktsregleringen härstammar från sedvänja – en efterleva av det gamla statusförhållandet – eller såsom en tyst reglering av anställningsavtalet.¹⁹

¹⁴ Adlercreutz 2000 s 16, Glavå 2001 s 25 och Adlercreutz 1954 s 150.

¹⁵ Adlercreutz 1964 s 7, 1954 s 29 ff.

¹⁶ Schmidt och Sigeman 1994 s 11 f och Svensäter 1991 s 25.

¹⁷ Schmidt och Sigeman 1994 s 11 f och Svensäter 1991 s 25 f.

¹⁸ Schmidt och Sigeman 1994 s 11 f och Svensäter 1991 s 25 f.

¹⁹ Se Svensäter 1991 s 110ff och SOU 1983:52 s 95.

2.2 Allmänt om arbetstagares lojalitetsplikt

Den kanske tydligaste följden av anställningsavtalet är att arbetstagaren åtar sig att arbeta för arbetsgivaren. Arbetstagaren får härmed en så kallade arbetskyldighet, vilken brukar betecknas som arbetstagarens huvudförpliktelse enligt anställningsavtalet. Utmärkande för anställningsförhållandet är emellertid att det inte enbart grundar sig på förmögenhetsrättsliga prestationer. Det uppstår även ett personligt förhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare. Anställningsförhållandet är vidare en långvarig avtalsrelation, till skillnad från mer momentana avtal så som köp. Dessa två omständigheter tillsammans medför att anställningen för med sig förpliktelser vilka är mer långtgående än i kontraktsförhållanden i övrigt. Den typen av förpliktelser brukar karaktäriseras som biförpliktelser. En sådan biförpliktelse är arbetstagarens lojalitetsplikt. Denna skyldighet, som egentligen är ett samlingsnamn för en rad olika åligganden, gäller så att säga parallellt med arbetskyldigheten och är därför inte direkt inbegripen i den.²⁰

Arbetstagarens lojalitetsplikt är inte generellt reglerad i lag, även om vissa lagregler förekommer för speciella områden. Innebörden av lojalitetsplikten framgår istället i första hand av rättspraxis och doktrin. Bestämmelser hittas också vanligen i kollektivavtal och enskilda anställningsavtal.²¹ Schmidt har sammanfattningsvis beskrivit lojalitetsplikten som en skyldighet för arbetstagaren att ”sätta arbetsgivarens intresse framför sitt eget samt att undvika lägen, där han kan komma i plikt-kollision”.²² Det primära är att arbetstagaren måste avhålla sig från åtgärder som är ägnade att skada eller på annat sätt försvåra arbetsgivarens verksamhet.²³ Arbetsdomstolen har vidare fastställt att arbetstagarens ställning har betydelse för vilka krav man kan ställa på dennes lojalitet. Av arbetstagare med högre befattningar kan större lojalitet krävas. Avgörande för vilken grad av lojalitet som kan krävas är därför generellt hur förtroendebetonad anställningen är.²⁴

Lojalitetsplikt är ett begrepp som innefattar olika regler för en mängd olika situationer. Generellt sett anses arbetstagarens lojalitetsplikt omfatta upplysningsplikt, krav på en fullgjord arbetsinsats, inskränkningar i arbetstagarens kritikrätt, krav i övrigt på vandel, konkurrensförbud och tystnadsplikt.²⁵ Reglerna är inte sällan omfattande och komplexa. I normala fall upphör lojalitetsplikten att gälla vid anställningens slut, men plikten kan även förlängas efter anställningens upphörande genom avtal.²⁶

Arbetstagarens lojalitetsplikt härstammar, som framgått ovan, ifrån det personliga förhållande och förtroende som präglar, och historiskt sett har präglat, rättsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.²⁷ Sett från modern horisont är anställningen en avtalsrelation och ur ett vidare perspektiv är arbetstagarens lojalitetsförpliktelser en grundläggande förutsättning för vårt produktionssystem. Detta produktionssystem bygger på lönearbete. I den mån arbetstagaren skall kunna utföra sitt arbete är det nödvändigt för denne att få tillgång till information och kunskaper om arbetsgivarens verksamhet. Att arbetstagaren får tillgång till denna information och kunskap har förstås sin grund i ett förtroende från arbetsgivarens sida och för dennes räkning. I många moderna företag så som rena kunskapsföretag kan rentav arbetstagarna besitta allt det kunnande som arbetsgivaren har. Så är särskilt fallet där arbetsgivaren inte är en fysisk person som själv medverkar i verksamheten. Som en konsekvens av detta är arbetsgivare många gånger utlämnad åt arbetstagarens goda vilja.

²⁰ Källström och Malmberg 2009 s 243 f och AD 1994 nr 79. Se även Schmidt 1994 s 257 f.

²¹ Svensäter 1991 s 110.

²² Schmidt och Sigeman 1994 s 194 och Schmidt 1959 s 242.

²³ Nicander i JT 1/1995-96 s 38 f och AD 1993 nr 18, AD 1989 nr 90.

²⁴ Se AD 1982 nr 110.

²⁵ Schmidt och Sigeman 1994 s 11 f och Svensäter s 25.

²⁶ Nicander i JT 1/1995-96 s 32 ff.

²⁷ Schmidt och Sigeman 1994 s 11 f och Svensäter 1991 s 25. Se även Nicander i JT 1/1995-96 s 38 ff.

Lojalitetsplikten är ett skydd för arbetsgivaren i några av dessa situationer och är ett sätt att se till så produktionssystemet kan upprätthållas.²⁸

Tanken om lojalitet är också en konsekvens av synen på anställningsavtalet som en samarbetsform. Hänsyn och förtroende är en förutsättning för att samarbete och samverkan skall fungera. Lojalitetsplikten har till syfte att stärka den typen av sidor hos avtalsrelationen och hindra att partsegoismen går för långt. Genom lojalitetsplikten måste vardera parten under eget ansvar ta hänsyn till motpartens intressen, samtidigt som parten strävar efter att tillgodose sina egna.²⁹ När det talas om arbetstagarens lojalitetsplikt gör sig i första hand två motstående intressen gällande. Å ena sidan gör sig arbetsgivarens intresse gällande att i största möjliga utsträckning erhålla skydd, vilket upprätthåller den arbetsmarknad och det näringsliv vi idag har i Sverige. Från ett samhällsperspektiv är det givetvis viktigt att företag som vanligen står hela den ekonomiska risken kan lita på sina anställda. På detta sätt kan nya jobb genereras och tillväxt och välfärd gå framåt. Å andra sidan gör sig arbetstagarens intresse gällande att i så liten omfattning som möjligt få sin handlingsfrihet beskuren. Från samhällets synvinkel är det betydelsefullt att människor skall kunna försörja sig och att den kunskap en anställd besitter skall kunna användas även efter anställningen upphört till att föra utvecklingen framåt.³⁰

En närliggande fråga i detta sammanhang är i vilken mån arbetstagaren fritt får disponera över sin fritid. Här kan det konstateras att den rättsliga utgångspunkten är att arbetstagaren har rätt att disponera sin fritid på det sätt han själv önskar. Denna utgångspunkt har dock många undantag. Det är inte möjligt att dra en gräns mellan arbete och fritid och skyldigheter som följer av anställningen kan i själva verket i större eller mindre utsträckning påverka arbetstagarens möjligheter att förfoga över sin fritid. Så kan exempelvis den anställd som begår en brottslig gärning på sin fritid eller inte gör ett fullgott arbete till följd av ett extraknäck bryta mot sin lojalitetsplikt och därför mista sin anställning.³¹

2.3 Sanktioner

Brott mot lojalitetsplikten i ett anställningsförhållande kan bli att bedöma som avtalsbrott. Påföljderna inom arbetsrättens område som kan bli aktuella är uppsägning och avskedande. I Arbetsdomstolens praxis förekommer flera fall där rekvisiten för avsked har ansetts uppfyllda, i synnerhet fall som berört konkurrerande verksamhet. Ur straffrättslig synvinkel kan vissa brott, exempelvis trolöshet mot huvudman, förekomma. Parallellt med ovan redovisade påföljder kan också skadeståndsskyldighet förekomma. Skadeståndslagens 4 kap 1 § kan här komma att tillämpas om ”synnerliga skäl” föreligger och det inte är fråga om missbruk av företagshemligheter i lagen om företagshemligheters (FHL) mening – i vilket fall 4 kap 1 § skadeståndslagen inte skall tillämpas.³² Är lojalitetsbrottet ett brott mot kollektivavtal aktualiseras medbestämmandelagens skadeståndsbestämmelser i 54, 55 och 60 §§. Inte heller under dessa omständigheter är 4 kap 1 § skadeståndslagen tillämplig, om än grunderna för denna bestämmelse kan inverka på bedömningen vid kollektivavtalsbrott som utgör lojalitetsbrott. Medbestämmandelagens bestämmelser för bland annat med sig en rätt till ersättning för ideell skada.³³

Nedan skall redogöras för lojalitetspliktens olika delar med undantag för konkurrensförbudet och tystnadsplikten. Dessa delar skall istället behandlas under ett särskilt avsnitt för sig.³⁴

²⁸ Svensäter 1991 s 112 och SOU 1983:52 s 312 ff.

²⁹ Ds 2002:56 s 288.

³⁰ Svensäter 1991 s 112 ff.

³¹ AD 1982 nr 29 och Glavå 2001 s 383.

³² Prop 1987/88:155 s 43.

³³ MBL 55 § och Nicander i JT 1/1995-96 s 41. Ett exempel från senare tid där en arbetstagare blivit skadeståndsskyldig enligt bestämmelserna i medbestämmandelagen är AD 2010 nr 42.

³⁴ Se nedan avsnitt 4.

3 Lojalitetspliktens olika delar

3.1 Arbetstagares upplysningsplikt

3.1.1 Inledning

En återkommande och i doktrinen relativt omskriven del av arbetstagares lojalitetsplikt är den så kallade upplysningsplikten. Upplysningsplikten är en skyldighet för arbetstagaren att självmant underrätta arbetsgivaren om sådana förhållanden som arbetsgivaren bör få vetskap om för att kunna tillvarata sin rätt. Plikten anses följa av det allmänna lojalitetskravet på att fullgöra en arbetsinsats som tillgodoser arbetsgivarens intressen och kan regleras i kollektivavtal eller ensidig arbetsgivarreglering t.ex. reglementen eller allmänna ordningsföreskrifter. Undantagsvis förekommer även ett fåtal lagbestämmelser som reglerar bestämda fall.³⁵ Praktiska exempel på upplysningsplikten är att informera arbetsgivaren om störningar i arbetsprocessen, fel på råvaror eller verktyg, faror i verksamheten, samt brottsliga gärningar som kan skada arbetsgivaren.³⁶ Upplysningsplikten gör sig också gällande i en del fall då en arbetssökande vid anställningstillfället inte självmant uppger arbetsgivaren om vissa förhållanden som är av betydelse för dennes beslut att anställa.³⁷ Brott mot upplysningsplikten kan under vissa omständigheter utgöra grund för uppsägning eller avskedande.³⁸

Upplysningsplikten har behandlats sparsamt i praxis och pliktens omfattning är därför förhållandevis oklar. I praxis, liksom i doktrinen, tycks man dock vara överens om att arbetstagarens ställning hos arbetsgivaren och vilka arbetsuppgifter arbetstagaren anförtrots är väsentligt för att bestämma pliktens omfattning.³⁹ En högre ställning, en särskild förtroendeställning eller arbetsuppgifter i övrigt av kontrollerande art torde föra med sig skyldighet att upplysa arbetsgivaren och dessutom själv avhjälpa fel. När det gäller en arbetstagare med lägre ställning, exempelvis en arbetare som ”står vid bandet”, är det betydligt osäkrare om sådana skyldigheter kan anses föreligga. Trots viss osäkerhet kring vilka skyldigheter en arbetstagare med lägre ställning har är han emellertid, liksom en arbetstagare med högre ställning, skyldig att avhålla sig från handlingar som kan skada arbetsgivaren.⁴⁰

Ett fall där arbetstagarens ställning hade betydelse var AD 2003 nr 21.

I målet hade en verksamhetschef som arbetade åt ett företag som bedrev personlig assistans åt funktionshindrade fått kännedom om, sedan hon bestämt sig för att avsluta sin anställning, att 20 av företagets totalt 31 brukare – personer som erhöll personlig assistans – valt att säga upp sina avtal med företaget. Trots att uppsägningarna utgjorde en väsentlig del av företagets verksamhet och att dessa uppsägningar orsakade stor oro bland de anställda på företagets kontor, hade verksamhetschefen väntat med att upplysa arbetsgivaren om uppsägningarna tills en månad efter att hon fått kännedom om dem. Underlättelsen lämnades i en veckorapport till verksamhetsledningen där antalet uppsägningar angavs uppgå till endast 17 stycken, istället för det faktiska antalet om 20 stycken. Företaget yrkade på skadestånd för underlåtenheten att omedelbart rapportera om brukarnas uppsägningar vilket enligt företaget orsakat verksamheten ekonomiskt bortfall.

Arbetsdomstolen ansåg att verksamhetschefen, som haft ett självständigt ansvar för verksamheten, åsidosatt sin lojalitetsplikt enligt anställningsavtalet då hon underlåtit att utan dröjsmål, till ledningen rapportera om brukarnas uppsägningar och den oro bland personalen som uppsägningarna gav upphov till. Av vikt i bedömningen var att verksamhetschefen innehaft en

³⁵ Källström och Malmberg 2009 s 244 f och AD 2003 nr 21 och AD 2010 nr 42. Att en sådan genomgripande skyldighet för arbetstagaren skulle existera generellt har dock ifrågasatts i doktrin. Se t.ex. Svensäter 1991 s 173.

³⁶ Nicander i JT 1/1995-96 s 39.

³⁷ Malmberg, Arbetssökandes upplysningsplikt i JT 2000-01 s 638.

³⁸ Se t.ex. AD 2001 nr 24.

³⁹ Se t.ex. AD 2003 nr 21 och AD 2010 nr 7.

⁴⁰ Källström och Malmberg 2009 s 244 f, Schmidt 1994 s 260 och Svensäter 1991 s 173-174.

sådan ställning i företaget att särskilt stora krav på lojalitet kunnat ställas på henne. I konsekvens med detta menade domstolen att verksamhetschefen, med hänsyn till de omständigheter som förelåg, haft en skyldighet att omgående rapportera alla väsentliga förändringar i verksamheten direkt till ledningen. Så var fallet trots att det saknades direktiv och instruktioner om hur uppsägningar skulle rapporteras. Att verksamhetschefen, enligt egen utsaga, kontaktat den ekonomiansvarige för företaget som gett besked om att uppsägningarna skulle rapporteras först när de var ett faktum, ansågs inte föranleda någon annan bedömning enligt domstolen. De ansträngningar verksamhetschefen sagt sig gjort för att kontakta ledningen ansågs inte tillräckliga för att denna skulle ansetts ha fullgjort sin upplysningsplikt. Vid bedömningen av om verksamhetschefen kunde anses skadeståndsskyldig ansåg domstolen emellertid att underlåtenheten att omedelbart rapportera om brukarnas uppsägningar och det ekonomiska bortfall det orsakats som en följd av uppsägningarna inte kunde anses ha något samband.

I fallet ansågs arbetstagaren ha agerat illojalt mot arbetsgivaren och brutit mot sin upplysningsplikt. I den mån faktisk skada hade kunnat påvisas av företaget skulle även en sanktion i form av skadestånd ha kunnat bli aktuell. För målets utgång lade Arbetsdomstolen särskild vikt vid verksamhetschefens ställning. Troligen skulle bedömningen bli annorlunda för en arbetstagare med lägre ställning, om än det bara kan spekuleras i om en sådan arbetstagare också skulle anses handlat illojalt eller inte.⁴¹

3.1.2 Arbetsmiljön

Vad gäller upplysningsplikt för arbetsmiljön på arbetsplatsen finns denna reglerad i lag. Arbetsmiljölagen 3 kap 4 § 1 stycke stadgar:

”Arbetstagaren *skall medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en god arbetsmiljö*. Han skall följa givna föreskrifter samt använda de skyddsanordningar och iaktta den försiktighet i övrigt som behövs *för att förebygga ohälsa och olycksfall*.” (Min kursivering)

Genom kravet på att åstadkomma en god arbetsmiljö är arbetstagaren bland annat skyldig att i viss mån upplysa arbetsgivaren eller skyddsombud om, samt själv rätta till, faror och skador som denne iakttar i verksamheten. Dessutom måste arbetstagaren följa de regler om allmän upplysningsplikt för faror i verksamheten som har utfärdats av arbetarskyddsstyrelsen. Även i ordningsregler förekommer att arbetstagarna uppmanas att rapportera fel och faror som uppmärksammas. I juridisk mening bör emellertid arbetstagarens ansvar sannolikt vara begränsat till att han följer bestämmelserna för hans arbete och till förhållande runt den egna arbetsplatsen.⁴² Vilken typ av arbetsuppgifter som arbetstagaren har är således även på arbetsmiljöområdet väsentligt. Med högre anställning följer högre krav och vice versa. Fahlbeck exemplifierar det hela på följande sätt: ”Verkstadsarbetaren är kanske inte *skyldig* att rapportera t.ex. att en maskin håller på att gå sönder, vilket däremot arbetsledaren är”.⁴³

I några fall har däremot arbetstagaren ett strikt ansvar att upplysa arbetsgivaren eller skyddsombud om en föreliggande situation. Så fastställer exempelvis arbetsmiljölagen 3 kap 4 § 2 stycke att:

”Om arbetstagaren finner att arbetet innebär *omedelbar och allvarlig fara för liv eller hälsa*, skall han *snarast underrätta arbetsgivaren eller skyddsombud*. Arbetstagaren är fri från ersättningsskyldighet för skada som uppstår till följd av att han underlåter att utföra arbetet i avvaktan på besked om det skall fortsättas.” (Min kursivering)

⁴¹ Jfr dock AD 2010 nr 42.

⁴² Svensäter 1991 s 174.

⁴³ Fahlbeck 1994 s 234.

Bestämmelsen gör sig även gällande då den egna arbetsuppgiften medför fara för annan.⁴⁴ Några sanktioner är inte kopplade till bestämmelsen och det krävs sannolikt ett uppenbart fall för att brott mot denna skall kunna medföra att en arbetsgivare får rätt att säga upp en arbetstagar.

3.1.3 Arbetssökande

Under senare tid har upplysningsplikt även för arbetssökande kommit att uppmärksammas. Det finns inga uttryckliga arbetsrättsliga regler för en sådan plikt.⁴⁵ Av allmänna avtalsrättsliga regler, särskilt 30 och 33 §§ avtalslagen, följer dock en skyldighet för arbetssökande att på egen hand lämna upplysningar då ett förtigandet skulle anses svikligt eller stå i strid mot tro och heder. För att denna skyldighet skall aktualiseras krävs att den arbetssökande måste antas ha känt till de aktuella omständigheterna (det räcker inte med att arbetssökande borde känt till dem), att arbetsgivaren inte känt till dessa omständigheter och att denna kunskapslucka påverkat hans beslut att ingå avtalet eller påverkat avtalets innehåll (kausalitet), samt att förhållandena i övrigt visar att det måste åligga arbetssökanden att lämna arbetsgivaren de aktuella upplysningarna då ett förtigande framstår som svikligt eller eljest otillbörligt. Om arbetssökande haft skäl att anta att omständigheterna redan var kända för arbetsgivaren eller inte var av betydelse för dennes vilja att ingå avtalet är avtalslagens bestämmelser emellertid inte tillämpliga. Arbetssökande måste således vara i ond tro om att omständigheterna var okända och av betydelse för arbetsgivaren.⁴⁶

Arbetsdomstolen har i sitt avgörande AD 2000 nr 81 klargjort att skillnad skall göras mellan å ena sidan upplysningar om personliga förhållanden och, å andra sidan, upplysningar om sådant som direkt inverkar på arbetstagarens möjligheter att utföra sina arbetsuppgifter. Upplysningsplikten beträffande personliga förhållanden är begränsad till sådana omständigheter som skulle utgöra saklig grund för uppsägning. Vad gäller upplysningsplikten för sådant som direkt inverkar på arbetstagarens möjligheter att utföra sina arbetsuppgifter är det oklart hur långt denna sträcker sig. Arbetsdomstolen antyder att plikten skulle vara mer vidsträckt i dessa fall och kanske även omfatta omständigheter som inte utgör saklig grund för uppsägning. Inte desto mindre torde Arbetsdomstolen genom att koppla upplysningsplikten gällande personliga förhållanden till saklig grund för uppsägning gett plikten en ganska inskränkt omfattning och arbetsgivaren får nog räkna med att arbetssökande inte är skyldiga att upplysa om alla förhållanden som denne tycker sig ha rätt att få veta.⁴⁷

Sanktioner för arbetssökandes underlåtenhet att lämna upplysningar är bland annat avskedande enligt 18 § LAS. Bevisbördan ligger på arbetsgivaren att visa att en arbetstagar i strid med 30 § eller 33 § avtalslagen underlåtit att lämna upplysningar. Arbetsgivaren måste också visa att omständigheterna som inte upplysts om verkligen föreligger.⁴⁸

3.1.4 Arbetsresultat och biprodukter

En fråga som behandlats i doktrin är huruvida upplysningsplikten även omfattar olika arbetsresultat som framkommer i verksamheten. Området är omdiskuterat och angränsar delvis till immaterialrättens område. I viss mån är upplysningsplikt för olika typer av arbetsresultat lagstadgad. Exempelvis återfinns i 4 § i lagen om rätt till arbetstagares uppfinningar en bestämmelse med innebörden att arbetstagar utan dröjsmål skall underrätta arbetsgivaren om uppfinningar var

⁴⁴ Prop. 1976/77:149 s 260.

⁴⁵ Jfr Skollagen (2010:800) 2 kap 31 §.

⁴⁶ Malmberg, Arbetssökandes upplysningsplikt i JT 2000-01 s 638 ff och AD 2000 nr 81. Se även AD 2005 nr 64.

⁴⁷ Malmberg, Arbetssökandes upplysningsplikt i JT 2000-01 s 643-645.

⁴⁸ Malmberg, Arbetssökandes upplysningsplikt i JT 2000-01 s 639 f och AD 2000 nr 81.

utnyttjande faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde. Orsaken är att arbetsgivaren skall kunna tillvarata de rättigheter lagen ger denne. Också i kollektivavtal återfinns sådana bestämmelser.⁴⁹

Men vad gäller då när upplysningsplikten för arbetsresultat inte finns reglerad i lagstiftning eller kollektivavtal? Några generella regler för en upplysningsplikt avseende arbetsresultat är svårt att ange utanför lag- och avtalsområdet. Det kan här diskuteras om arbetstagarens skyldighet att avhålla sig från handlingar som är ägnade att skada arbetsgivaren även kan tillämpas på upplysningsplikten för arbetsresultat. Mot bakgrund av denna skyldighet kan det hävdas att en arbetsgivare tillfogas skada i den mån han fortsätter använda gamla produktionsmetoder i ovisshet om en möjlig förbättring som arbetstagaren känner till. Arbetsgivaren skulle i så fall ha rätt till all den nytta som en arbetstagare kan komma att bidra med genom något slags positivt kontraktintresse.⁵⁰ Hållbarheten i en sådan argumentation är dock tveksam.

Generellt, i avsaknad av lagstiftning, torde en upplysningsplikt som omfattar samtliga arbetstagare och deras arbetsresultat inte ha något omfattande innehåll. Från arbetsgivarens perspektiv kan detta te sig problematiskt då denne är relativt utelämnad åt arbetstagarens goda vilja. Framför allt är detta fallet när det kommer till rena kunskapsvinster, såsom i forskningsverksamhet eller då kunskapen blir att klassa som en "biprodukt" under skapandet av ett annat, direkt åsyftat, resultat.⁵¹ Det är givetvis av intresse för arbetsgivaren och samhället i stort att arbetsgivaren, som bidrar med materiella och immateriella tillgångar, får utdelning för den tid och de resurser han satsar. Detta ger arbetsgivaren incitament att investera i verksamheten och i utvecklingen av ny kunskap. Samtidigt bör det framhållas att arbetstagaren också bör få incitament för att förbättra verksamheten samt skapa nya innovationer. Detta återkommer jag till nedan under avsnitt 3.1.3.

I fråga om arbetstagares upplysningsplikt för arbetsresultat som är direkt åsyftat med arbetsuppgiften torde det vara klart att arbetstagaren inte får hemlighålla sådant resultat. Det får således anses som en del av anställningsavtalet att arbetstagaren i detta fall är skyldig att självant underrätta arbetsgivaren om resultatet. Att så är fallet måste anses underförstått.⁵²

När det gäller biprodukter är rättsläget mera osäkert. Att någon allmänt gällande upplysningsplikt för olika arbetsresultat skulle gälla, närmast i analogi med 4 § lagen om rätt till arbetstagares uppfinningar, är tveksamt. Svensäter menar att i den mån arbetstagaren har en högre ställning, eller om biprodukten har särskilt samband med arbetstagarens arbetsuppgifter såsom vid forskningsverksamhet, bör upplysningsplikt kunna föreligga. Orsaken är att arbetsgivaren i dessa fall generellt sett har investerat mer i arbetstagarens kunnande än han gjort när det gäller exempelvis en arbetare i produktionen. En sådan skyldighet för arbetstagare med högre ställning överensstämmer också med de högre krav och skyldigheter som anses gälla för dessa arbetstagare.⁵³

3.1.5 Brottslig verksamhet

I den mån brottslig verksamhet förekommer på arbetsplatsen uppkommer frågan om arbetstagaren har en skyldighet att underrätta arbetsgivaren om denna och kanske även hindra ett sådant handlande. Inom straffrätten och allmänna regler om skyldighet att avslöja brott är huvudregeln att det inte finns någon skyldighet att anmäla brott, även om undantag finns.⁵⁴ Arbetstagaren har avsevärt längre gående skyldigheter än vad som följer av sådana regler. Schmidt menar att arbetstagare som tillhör företags-

⁴⁹ Svensäter 1991 s 178 f.

⁵⁰ Ibid.

⁵¹ Ibid.

⁵² Ibid.

⁵³ Ibid.

⁵⁴ Se t.ex. BrB 23 kap 6 §.

eller arbetsledningen är skyldiga att rapportera alla oegentligheter och även hindra att skada uppkommer. Detta torde också gälla vissa vanliga arbetstagare med förtroendeställning. En underordnad arbetstagare har dock knappast skyldighet att anmäla eller ingripa mot småförseelser vidtagna av arbetskamrater.⁵⁵

I AD 1981 nr 144 hade en lastbilschaufför som fraktade gods mellan två olika orter blivit avskedad sedan det framkommit, under en polisutredning för en stor stöldhärva, att han vid minst två tillfällen haft kopplingar till stölder mot arbetsgivaren. Vid ett tillfälle hade chauffören tillåtit en arbetskamrat att tillsammans med ett paket, som chauffören under färden fått klart för sig innehöll stöldgods från arbetsgivarens godsterminal, åka med en sträcka under en körning. Lastbilschauffören rapporterade inte det inträffade och gjorde heller inte några försök att hindra arbetskamraten. Vid det andra tillfället hade en medåkande arbetskamrat liksom vid det första tillfället utfört en stöld. Arbetskamraten var arbetsgivarens son och denne hade före transporten rapporterat att en plastmatta saknades i chaufförens last. Under vägen förmådde kamraten chauffören att stanna så att denne kunde flytta den ”saknade” mattan till sin egen bil. Också denna gång underlät chauffören att upplysa arbetsgivaren om incidenten. Värdet för stölderna uppgick till 390 kr respektive 100 kr.

Tingsrätten och Arbetsdomstolen ansåg att inte ens saklig grund för uppsägningen förelåg. Gällande det första tillfället anförde Arbetsdomstolen att chaufförens underlåtenhet att underrätta arbetsgivare var förståelig i ljuset av att man i regel drar sig för att ange en arbetskamrat för stöld. Visserligen ansåg domstolen att chauffören borde ha upplyst arbetsgivaren om incidenterna, men dennes försummelse att göra detta var inte ett tillräckligt allvarligt felsteg för att saklig grund för uppsägning skulle föreligga. Det andra tillfället var enligt Arbetsdomstolens mening allvarligare. Där hade det rört sig om en stöld ifrån den last chauffören svarade för och till råga på allt hade denne underlättat tillgreppet. Mot bakgrund av chaufförens drygt femårigt väl vitsordade anställning, att han ej haft någon vinning av stölden, och att det var arbetsgivarens son som utfört och planlagt stölden, ansågs emellertid inte heller detta vara tillräckligt för att säga upp chauffören.

Fallet behandlar upplysningsplikten för brottsliga gärningar som kan skada arbetsgivaren och är ett av få av sitt slag. Observeras bör att Arbetsdomstolen ansåg att chauffören haft en upplysningsplikt vid vart och ett av de uppkomna tillfällena. Underlåtenheten att upplysa arbetsgivaren ansågs dock inte utgöra saklig grund för uppsägning i 7 § LAS. I denna bedömning var flera faktorer avgörande. Domstolen lade särskild vikt vid anställningens längd, om den upplysningsskyldige haft någon vinning av den brottsliga handlingen, samt vilken relation den upplysningsskyldige hade till den som utförde brottet. Arbetstagarens ställning diskuterades inte direkt i målet, men domstolen underströk att det måste gå att ställa höga krav på chaufförer i fråga om noggrannhet och hederlighet.

3.1.6 Utveckling och överväganden

I takt med att arbetstagare allt oftare byter anställning och atypiska anställningsformer ökar i omfattning torde det vara klart att upplysningsplikten idag fått en ökad betydelse för arbetsgivare runtom i Sverige. Detta visar sig inte minst i Arbetsdomstolens praxis där en tredjedel av samtliga fall som berör upplysningsplikten är avgjorda från år 2000 och framåt.⁵⁶ Dagens företag förlitar sig i allt större utsträckning på sina anställda och deras kunnande, och löntagare får ständigt ökat ansvar och mer att säga till om. Som en konsekvens av detta vore det inte konstigt om arbetstagare idag i högre grad skulle omfattas av upplysningsplikten, då arbetstagarens ställning hos arbetsgivaren och vilka

⁵⁵ Ds 2002:56 s 305 f och AD 1981 nr 144. Se även Schmidt 1959 s 247 och 1994 s 260 f.

⁵⁶ Vid sökning efter rättsfall hos Thomas Reuters Karnov framkommer att sju av tjugotvå rättsfall är avgjorda från år 2000 och framåt.

arbetsuppgifter arbetstagaren anförtrotts påverkar upplysningspliktens omfattning.⁵⁷ En viss tendens i denna riktning går att ana i senare års avgöranden i Arbetsdomstolen.⁵⁸ Att arbetssökande har viss upplysningsplikt är numera vidare klarlagt.⁵⁹

En konsekvens av senare tids utveckling är att det inte sällan finns ett stort intresse av en dialog mellan arbetsgivare och arbetstagare, speciellt inom renodlade kunskapsföretag. Att arbetsgivaren sedan blir upplyst om vissa omständigheter han bör få vetskap om för att tillvarata sin rätt ligger givetvis främst i arbetsgivarens intresse, men i bästa fall även i arbetstagarens. I ljuset av upplysningspliktens betydelse finns det skäl för arbetsgivare att ta frågor kring denna skyldighet på allvar och skydda sig mot eventuella skador som kan uppkomma till följd av otillräcklig kunskap och brist på förebyggande åtgärder. Eftersom rättsläget kring upplysningsplikten, som framhållits ovan, fortfarande är tämligen oklart finns det all anledning för arbetsgivaren att fördjupa sin kunskap och, i den mån det är möjligt, undvika framtida konflikter där utgången är oklar. I det ideala fallet tjänar både arbetsgivare och arbetstagare på att redan innan anställningen påbörjas reda ut vad som gäller och hur framtida problem skall lösas.

Som framgått anses upplysningsplikten numer börja gälla för en person i det ögonblick han söker anställning hos ett företag. Så har arbetssökande en upplysningsplikt för vissa omständigheter som redovisats ovan. Arbetsdomstolen har emellertid även uttalat att det ”som regel anses ankomma på arbetsgivaren att ställa de frågor om den arbetssökandes allmänna vandel som arbetsgivaren anser har betydelse för den aktuella anställningen”.⁶⁰ Av detta uttalande kan slutsatsen dras att arbetsgivaren kan undvika många av de oklarheter arbetssökandes upplysningsplikt medför genom att redan under anställningsintervjun ställa frågor som kan ha betydelse för anställningen. Särskilt gäller detta frågor som avser att utreda omständigheter där arbetssökandes underlåtenhet att självant lämna upplysningar inte kan anses utgöra otillbörligt eller svikligt beteende. Eftersom anställningen idag präglas av en öppenhet och ett samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare blir det extra viktigt att få väsentlig information om en arbetstagare redan på ett tidigt stadium. Genom att arbetsgivaren internt klargör vilka omständigheter som är av betydelse för dennes vilja att anställa, exempelvis genom att utfärda föreskrifter där det framgår vilka omständigheter som måste utredas före anställning, kan en situation undvikas där arbetstagaren anställer en person som senare visar sig i arbetsgivarens ögon olämplig för arbetet men där det samtidigt är oklart om denne kan sägas upp med hänvisning till att han brustit i sin upplysningsplikt.

Andra lämpliga preventiva åtgärder från arbetsgivarens sida rör upplysningsplikten för olika arbetsresultat som framkommer i verksamheten när plikten inte finns reglerad i lagstiftning eller kollektivavtal. I takt med att den moderne arbetstagaren får större möjligheter till eget ansvar och större friheter ökar också chanserna att rena kunskapsvinster och liknande arbetsresultat uppkommer i verksamheten utan arbetsgivarens vetskap. Upplysningsplikten torde i dessa sammanhang inte ha något omfattande innehåll och arbetsgivaren är därför många gånger utlämnad åt arbetstagarens goda vilja. Ett sätt att undvika denna situation är att avtala om en längre gående upplysningsplikt i dem anställdes anställningsavtal. Så kan också göras för eventuella biprodukter. På upphovsrättens område är det vanligt med anställningsavtal som ger arbetsgivaren en mer omfattande rätt till de verk som skapats i ett anställningsförhållande. Liknande klausuler för upplysningsplikt torde kunna kombineras med upphovsrättsliga bestämmelser för att skapa förutsebarhet och undvika skada. För att också motivera arbetstagaren att upplysa arbetsgivaren, och dessutom ge något tillbaka till arbetstagaren, kan

⁵⁷ AD 2003 nr 21 och AD 2010 nr 7.

⁵⁸ Se bl.a. AD 2010 nr 42, 2010 nr 7, AD 2005 nr 64 och AD 2003 nr 21.

⁵⁹ AD 2000 nr 81 och AD 2005 nr 64.

⁶⁰ AD 2000 nr 81.

sådana bestämmelser förenas med olika incitament. Ett incitament kan vara rätt till ersättning och bekräftelse för anställda som upplyser arbetsgivaren om arbetsresultat, biprodukter och annat som leder till att verksamheten förbättras eller undviker skada. För bäst genomslag bör den här typen av sporrar vara skäliga och även inarbetas i anställningsavtalen. Från ett samhällsperspektiv är det självklart positivt om arbetsgivaren får ta del av förbättringar och kan utveckla sin verksamhet, samtidigt som det är väsentligt att arbetstagaren genom ersättning med mera får incitament för att medverka till denna utveckling.⁶¹

En annan sak är att arbetsgivaren kan identifiera, skydda och distribuera kunskap om bland annat arbetsresultat och biprodukter genom att använda sig av så kallad Knowledge Management. Knowledge Management kan vara ett sätt för arbetsgivaren att få information och kunskap samtidigt som företaget skyddas från kunskapsförluster. Genom denna samordning av kunskap kan arbetsgivaren få upplysning om viktiga omständigheter så att säga per automatik och oklara rättstvister rörande upplysningsplikten kan undvikas.

Vad gäller brottslig verksamhet som förekommer på arbetsplatsen är det tveksamt om det är lämpligt, eller skulle anses skäligt, att genom bestämmelser i enskilda anställningsavtal förmå arbetstagare att upplysa arbetsgivaren om den typen av verksamhet. Istället kan företag använda ensidig arbetsgivarreglering, såsom allmänna ordningsföreskrifter och olika policy dokument, för att visa att sådan verksamhet inte accepteras och att oegentligheter bör anmälas. För arbetstagare som tillhör företags- eller arbetsledningen eller som annars har förtroendeställning bör det också klargöras att det finns en skyldighet att rapportera oegentligheter och att hindra att skada uppkommer. Att skapa en öppen kultur kring dessa frågor, där den som anmäler inte pekas ut och blir skuldbelagd, kan också många gånger vara betydelsefullt för viljan att anmäla. Olika policy dokument och ordningsföreskrifter kan dessutom användas för att informera arbetstagare om övriga upplysningsskyldigheter. Det kan exempelvis handla om uppmaningar att upplysa arbetsgivaren vid störningar i arbetsprocessen eller fel på råvaror eller verktyg.

⁶¹ Se Wolk 2008 s 235 f.

3.2 Krav på en fullgjord arbetsinsats

3.2.1 Inledning

Då anställningsavtal tecknas mellan arbetsgivare och arbetstagare uppkommer en skyldighet för arbetstagaren att, vid utförandet av sina arbetsuppgifter, prestera en fullgod arbetsinsats.⁶² Denna skyldighet, som fastställts i både praxis och doktrin, åligger arbetstagaren som en del av dennes lojalitetsplikt, oavsett om den reglerats uttryckligt i anställningsavtalet eller inte. Kravet på en fullgjord arbetsinsats är en relativt bred och stundtals diffus plikt. Frågan kan därför ställas vad som egentligen avses med detta begrepp. Svaret återfinns kanske främst i Arbetsdomstolens praxis, där klargöranden om kravet på en fullgjord arbetsinsats går att hitta lite varstans i olika domar.⁶³

Till att börja med kan det konstateras att kravet på en fullgjord arbetsinsats skiljer sig åt för olika anställningar. Hur uppdelningen mellan dessa skall se ut är ingen självklarhet och gränserna är till viss del flytande.⁶⁴ I den mån arbetstagaren innehar en chefsställning uppkommer även rena förtroendefrågor, vilket gör rättsläget än mer oklart. I AD 1945 nr 47 uttalade Arbetsdomstolen kort och koncist att en arbetstagare skall ”fullt utnyttja sin arbetsförmåga”. Vidare gäller att arbetsuppgifterna skall utföras med nödvändig noggrannhet, samtidigt som en rimlig kvantitet fordras under varje arbetsdag.⁶⁵ Det räcker dock inte att en arbetstagare presterar lite sämre än genomsnittligt för att kunna skilja denne från sin tjänst, såvida inte underprestationen är avsiktlig.⁶⁶ En annan sak är att arbetsförmågan förändras med åldern. Andra omständigheter kan också påverka förmågan så som tillfällig sjukdom, skilsmässa eller dödsfall inom familjen. Arbetsgivaren måste generellt sett acceptera sådana förändringar.⁶⁷

Kraven på arbetstagaren varierar med betydelsen av att denne utför arbetet efter givna anvisningar.

I AD 1987 nr 164 hade ett tidningsbud sagts upp då han under flera år endast undantagsvis delat ut tidningen i rätt tid – före klockan sex på morgonen. Arbetsdomstolen fann att arbetsgivaren haft saklig grund för uppsägningen eftersom det var väsentligt att tidningsrundan var avslutad innan sex på morgonen och tidningsbudet måste insett detta. Tidningsbudets agerande hade skapat stora problem för arbetsgivaren, som för att lösa situationen bland annat hade framhållit vikten av att tidningen kom ut i tid.

Som nämnts ovan är det också nödvändigt att en viss kvantitet uppnås under varje arbetsdag.

Fallet AD 1980 nr 10 handlade om en säkerhetsvakt som utförde sina arbetsuppgifter med väldigt hög noggrannhet. Arbetsgivaren ansåg att denna noggrannhet gick ut över vad som förväntades av honom i kvantitativt hänseende och lät därför meddela vakten att denne måste ändra på sitt arbetssätt. Torts detta ändrade inte säkerhetsvakten sina rutiner och lyckades till följd därav inte genomföra det antal bevakningsronder som förväntades av honom. Arbetsgivaren sade då upp honom.⁶⁸

Arbetsdomstolen fann att det i arbetstagarens skyldigheter ingår att utföra arbetsuppgifterna med den noggrannhet som uppgifterna kräver. Därutöver ansåg domstolen att det i dessa skyldigheter ingår en plikt att utföra arbetsuppgifterna i sådan takt att ett rimligt arbetsmått hinns med varje dag. Det ansågs vara arbetsgivaren som skall ange riktlinjerna för hur arbetet skall utföras. Eftersom säkerhetsvakten medvetet och konsekvent vägrat att följa de riktlinjer arbetsgivaren gett

⁶² Fahlbeck 1994 s 230. Se även Schmidt 1994 s och 1959 s 250.

⁶³ Svensäter 1991 s 62.

⁶⁴ Prop 1973:129 s 126, SOU 1973:7 s 148 och SOU 1983:52 s 21 f.

⁶⁵ Se AD 1980 nr 10.

⁶⁶ Se AD 1980 nr 122, AD 1980:10 och AD 1982 nr 44.

⁶⁷ Fahlbeck 1998-1999 s 298 (Artikel: Employee loyalty in Sweden).

⁶⁸ AD 1980 nr 10 s 125 ff.

och därmed vägrat att fullgöra sina arbetsuppgifter ansågs saklig grund för uppsägningen föreligga.⁶⁹

3.2.2 Bisysslor

Kravet på en fullgjord arbetsinsats angränsar på många sätt till reglerna om bisysslor. En bisyssla är i princip varje syssla eller verksamhet som en arbetstagare har vid sidan om sin anställning och som inte är hänförlig till privatlivet. Någon skarp gräns mellan bisyssla och ren hobbyverksamhet finns dock inte.⁷⁰

Bisysslor kan påverka anställningen på två olika sätt. Dels kan en bisyssla strida mot lojalitetsplikten i inskränkt mening. Dels kan bisysslan påverka arbetstagarens möjligheter att utföra ordinarie sysslor. Som tidigare framhållits är utgångspunkten att arbetstagaren själv har rätt att fritt disponera sin fritid helt efter egna önskemål och behov. I konsekvens med detta får han eller hon som huvudregel också utöva bisysslor. Emellertid kan en bisyssla påverka anställningen på ett sådant sätt att den blir att betrakta som otillåten. Generellt sett brukar det talas om tre huvudtyper av otillåtna bisysslor: förtroendeskadliga, arbetshindrande och konkurrensbisysslor. En bisyssla kan falla in under fler än en av dessa kategorier.⁷¹ Här skall framställningen inriktas på förtroendeskadliga och arbetshindrande bisysslor, medan konkurrensbisysslor berörs nedan under avsnitt 4.1.

3.2.2.1 Arbetshindrande bisysslor

I enlighet med kravet på en fullgod arbetsinsats skall arbetstagaren sätta arbetsgivarens intresse framför sitt eget och fullt utnyttja sin arbetsförmåga. I den mån en arbetstagare utanför arbetstiden utför bisysslor som påverkar arbetsinsatsen under ordinarie arbetstid, uppfyller denne inte kravet på en fullgod arbetsinsats och bisysslan blir att beteckna som arbetshindrande. Som ett exempel kan nämnas att en arbetstagare som arbetar heltid under dagtid har ett extraarbete på kvällen och natten som tröttnar ut honom till den grad att det påverkar arbetet i dagtidsanställningen. Med detta inte sagt att arbetstagaren inte får skaffa sig extrainkomster. Sådana extrainkomster får dock inte leda till att arbetstagaren eftersätter sina arbetsuppgifter i den anställning som får antas vara dennes huvudtjänst.⁷²

Regler för arbetshindrande bisysslor återfinns inte sällan i kollektivavtal. I de privata tjänstemannaavtalen finns exempelvis regler som stadgar att tjänstemän inte får åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet som kan inverka menligt på tjänsten. Tjänstemännen bör samråda med arbetsgivaren i den mån det rör sig om en bisyssla av mer betydande omfattning. I dessa sammanhang har det ansetts att arbetstagare som inte sökt samråd har bevisbördan för att bisysslan inte inverkar menligt på arbetet.⁷³

Värt att nämna i detta sammanhang är insiderstrafflagen vilken reglerar vissa arbetstagares privata handel med värdepapper. Sanktionerna som kan komma ifråga vid överträdelse av lagens bestämmelser är böter och fängelse. Genom lagen försöker lagstiftaren hindra att information som erhållits genom tjänsten används för privata ekonomiska syften och syftar till att bevara allmänhetens tillit till de finansiella marknaderna.⁷⁴

⁶⁹ AD 1980 nr 10 s 128.

⁷⁰ Källström och Malmberg 2009 s 248 f. Svensäter 1991 s 116.

⁷¹ Glavå 2001 s 382 och Prop 2000/01:147 s 8 f. Se även Svensäter s 116.

⁷² Källström och Malmberg 2009 s 248 ff. Se även Schmidt 1994 s 265 och Fahlbeck 1998-1999 s 299, samt Prop. 2000/01:147 s 19 och AD 1985 nr 69.

⁷³ Källström och Malmberg 2009 s 248 f.

⁷⁴ Ibid. s 250 f.

I viss utsträckning kan arbetstagarens förpliktelser preciseras genom av arbetsgivaren på egen hand utformade ordningsregler. Detta gäller även om reglerna tar sikte på arbetstagarens fritid. Överträdelse av den här typen av regler kan medföra att arbetstagaren bryter mot sina åligganden i sådan omfattning att uppsägning eller avskedande kan bli aktuellt.⁷⁵

I AD 1997 nr 18 hade en arbetsgivare meddelat ett bisyssloförbud för en skötare vid en gruppbostad för utvecklingsstörda vuxna i enlighet med en bestämmelse i gällande kollektivavtal. Bestämmelsen stadgade att en bisyssla fick förbjudas om arbetsgivaren fann att bisysslan kunde inverka hindrande för arbetsuppgifterna. Skötaren hade under den tid hon hade heltidsanställning vid gruppbostraden arbetat extra inom äldreomsorgen, trots att arbetet vid gruppbostraden ansågs som mycket tungt, vilket resulterat i att skötaren under sin heltidsanställning skjutit arbetsuppgifter ifrån sig och uppvisat trötthet i arbetet.

Arbetsdomstolen konstaterade att det har överlämnats åt arbetsgivarens diskretionära prövning att tillämpa kollektivavtalsbestämmelser, vilka utgör arbetsgivarventiler, inom ramen för dess tillämpningsområde. Domstolen framhöll vidare att denna fria prövningsrätt endast är inskränkt så till vida att den inte får utnyttjas på ett godtyckligt eller eljest otillbörligt sätt. I det fall arbetsgivaren har hållit sig inom ramen för sin prövningsrätt, framhöll Arbetsdomstolen att den inte fick gå in på frågan huruvida arbetsgivaren skäligen hade bort fatta ett annat beslut.⁷⁶

Majoriteten i Arbetsdomstolen ansåg att extraarbetet varit av inte obetydlig omfattning och att arbetsgivaren uppfattat det så att skötaren dragit sig undan arbetsuppgifter på grund av trötthet och att han kopplade denna till hennes bisyssla och av det skälet förbjöd den. Även om arbetsgivaren enligt domstolen kunde kritiseras för att inte ha införskaffat ett bättre underlag var varken denna omständighet eller det förhållandet att beslutet meddelades utan någon föregående förhandling eller information av den beskaffenheten att denne kunde anses ha överskridit den rätt som avtalet gav en arbetsgivare att meddela ett bisyssloförbud. Bisyssloförbudet ansågs således tillåtet.

3.2.2.2 Förtroendeskadliga bisysslor

Frågor kring förtroendeskadliga bisysslor är egentligen vanligast inom den offentliga sektorn, där särskilda krav ställs på bland annat de anställdas oförtvivlighet.⁷⁷ Även inom den privata sektorn kan emellertid förtroendeproblematiken göra sig gällande. Ett rättsfall av intresse i detta sammanhang är AD 1993 nr 56.

I AD 1993 nr 56 hade en verkställande direktör blivit avskedad då han involverat sig med en till arbetsgivaren kunds konkurrerande verksamhet. Arbetsdomstolen uttalade att det fanns grund för avskedandet eftersom den verkställande direktören förverkat det förtroende en arbetsgivare måste kunna ha för en person med den typen av befattning.

I målet AD 1993 nr 18 berördes både konkurrensbisysslor och förtroendeskadliga bisysslor, varav endast den del som berör förtroendeskadliga bisysslor kommer att behandlas här.

Omständigheterna i AD 1993 nr 18 var att en frisör hade klippt före detta kunder på sin fritid, trots att arbetsgivaren uttryckt sig ogillande om detta. Kollektivavtalet för branschen innehöll uttryckliga bestämmelser som sade att anställda på sin fritid inte fick lov att utföra arbete som föll inom yrket. Då det framkom att frisören klippte före detta kunder på sin fritid fick denne en skarp varning av arbetsgivaren. Trots varningen fortsatte frisören att utföra klippningarna. Detta ledde till att frisören avskedades.⁷⁸

⁷⁵ Ibid. s 250.

⁷⁶ Se AD 1985 nr 69.

⁷⁷ Glavå 2001 s 382.

⁷⁸ AD 1993 nr 18 s 143.

Arbetsdomstolen började med att erinra om att det för ett anställningsförhållande är utmärkande att arbetstagaren skall vara lojal. Domstolen vände sig sedan till kollektivavtalet för att konstatera att detta avspeglade mer långtgående förpliktelser i fråga om lojalitet än vad som följer av ett normalt anställningsförhållande. Vidare menade domstolen att en frisör regelmässigt intar en förtroendeställning på så sätt att hon arbetar ensam med kunden och har en egen kundkrets. Redan innan arbetsgivaren gav frisören en varning ansågs agerandet illojalt, bland annat med hänsyn till att frisörens förtroende svikits, och enligt Arbetsdomstolen fanns saklig grund för uppsägning. Emellertid uttalade domstolen att grund för avsked saknades, med tanke på arbetstagarens ställning och grad av illojalitet.

3.2.3 Utveckling och överväganden

Att arbetstagaren skall ”fullt utnyttja sin arbetsförmåga” och att arbetstuppgifter skall utföras med nödvändig noggrannhet samtidigt som en rimlig kvantitet skall uppnås är egentligen ganska självklart och torde sällan behöva förklaras för arbetstagaren. Trots detta kan det likväl vara till fördel för arbetsgivaren att klargöra dessa förpliktelser i anställningsavtal och interna föreskrifter.

När det gäller bisysslor blir däremot rättsläget lätt mer problematiskt. För bisysslor är inte arbetsgivarens skyldigheter lika självklara. Samtidigt är det dock inte ovanligt att kollektivavtal innehåller bestämmelser om bisysslor. Det är heller inte ovanligt att arbetsgivaren enligt sådana bestämmelser har rätt att meddela ett bisyssleförbud när vissa förutsättningar är för handen.⁷⁹ Arbetsdomstolen har ansett att arbetsgivarens fria prövningsrätt i dessa sammanhang endast är inskränkt så till vida att den inte får utnyttjas på ett godtyckligt eller eljest otillbörligt sätt. Arbetsgivaren har alltså inte sällan ganska långtgående sanktionsmöjligheter mot en arbetstagare som låter bisysslor inverka på de ordinarie arbetsuppgifterna. I den mån det inte återfinns någon bestämmelse om bisysslor i kollektivavtal eller kollektivavtal inte gäller på arbetsplatsen kan den varsamme arbetsgivaren istället med fördel reglera ett bisyssleförbud i ordningsregler eller i det enskilda anställningsavtalet. Genom interna föreskrifter och policys kan också betydelsen av att inte eftersätta sitt ordinarie arbete betonas.⁸⁰

I avsaknad av lag och avtalsregler är, som framgått ovan, arbetstagaren fri att själv disponera sin fritid så länge de huvudsakliga tjänsteuppgifterna inte eftersätts. Denna reglering är betydligt oklarare än vad den vid en första anblick kan verka. Att dra en klar gräns mellan arbete och fritid låter sig nämligen sällan enkelt göras och i takt med att arbetets organisation förändras ökar också svårigheterna med en sådan gränsdragning. Dagens arbetstagare utför arbete som i allt mindre utsträckning är styrt av tidsmässiga och geografiska faktorer, och arbetet går i högre grad hand i hand med människors liv i övrigt. Som en följd härav blir gränsen mellan arbete och fritid allt svagare. Det brukar i detta sammanhang talas om det så kallade gränslösa arbetet.⁸¹

För att till viss del lösa problematiken med det gränslösa arbetet kan arbetsgivaren utnyttja ordningsregler, reglering i det enskilda anställningsavtalet och policys för att precisera arbetstagarens skyldigheter. Sådana ordningsregler kan dock naturligtvis inte täcka alla de frågor och gränsdragningar som kan tänkas uppkomma. En god dialog mellan arbetsgivare och arbetstagare är då många gånger oerhört betydelsefull, liksom en vilja ifrån arbetsgivarens sida att så långt det är rimligt tillmötesgå arbetstagarens behov. Att arbetstagarna är nöjda är något som både arbetstagare och arbetsgivare har ett intresse av och en domstolsprocess bör alltid undvikas.

⁷⁹ Se bland annat AD 1985 nr 69, AD 1997 nr 18 och AD 1999 nr 27.

⁸⁰ Se Källström och Malmberg 2009 s 250 f.

⁸¹ Ibid.

3.3 Inskränkningar i arbetstagarens kritikrätt

3.3.1 Inledning

Det finns inga generella regler i lag- eller avtalsbestämmelser som reglerar arbetstagarens möjlighet att kritisera arbetsgivaren. Som en del av den medborgerliga yttrandefriheten gäller istället att arbetstagaren som huvudregel har en långtgående rätt att kritisera och ifrågasätta arbetsgivarens handlande.⁸² Många gånger kan arbetstagaren se det som sin uppgift och plikt att kritisera och ifrågasätta arbetsgivaren om han anser att något måste förändras eller förbättras i verksamheten. En del författare har ansett att kritikrätten på detta sätt utgör ett undantag till tystnadsplikten.⁸³ En sådan kritikrätt är naturligtvis inte oinskränkt och till viss del återfinns undantag till denna rätt, vilka anger gränsen för hur långt en arbetstagare får kritisera arbetsgivaren. Möjligheten att framföra kritik bör dock hållas isär från frågan om en arbetstagare åsidosatt sin tystnadsplikt, även om kritik ofta kan uppkomma tillsammans med avslöjande av hemliga uppgifter.⁸⁴

Utgångspunkten i praxis är att arbetstagaren har en vidsträckt kritikrätt och dessutom har rätt att påtala missförhållanden hos exempelvis behörig myndighet. Det medborgerliga skyddet i form av yttrandefrihet och tryckfrihet gäller däremot inte i förhållande mellan enskilda och således inte på den privata sektorn.⁸⁵ Från internationell horisont kan det konstateras att yttrandefriheten inte minst är skyddad i artikel 10 i Europakonventionen. Artikeln gäller även mellan enskilda och kritik av den egna arbetsgivaren omfattas av artikeln. Vidare har arbetstagaren rätt att medverka i debatter rörande frågor av allmänt intresse. Arbetsgivaren har då möjlighet att bemöta arbetstagarens åsikter och bör inte vidta sanktioner om arbetstagaren inte har samma åsikt som arbetsgivaren. Tanken är att kritikrätten lägger grunden för goda arbetsförhållanden, en effektiv facklig verksamhet och ett gott arbetsresultat. Gränserna för kritikrätten avgörs utifrån om arbetstagarens handlande anses illojalt. I den mån arbetstagaren överskrider sin kritikrätt kan påföljder så som uppsägning och avskedande bli aktuella.⁸⁶

3.3.2 Bedömning i det enskilda fallet

Vid granskning av kritiska uttalanden som gjorts skall det i det enskilda fallet göras en helhetsbedömning. Flera faktorer är av särskild vikt vid denna bedömning. Först och främst är det, liksom vid så många andra brott mot lojalitetsplikten, väsentligt vilken typ av befattning arbetstagaren har. Av arbetstagare som innehar högre befattningar kan en högre lojalitet krävas. I den mån det är arbetstagarens plikt att se efter säkerheten i verksamheten, då denne t.ex. innehar posten som skyddsombud, torde dock gränsen för vad som får tålas av arbetsgivaren vara högre. Likaså bör sannolikt vara fallet om arbetstagaren är facklig förtroendeman eller annars har som uppdrag att företräda arbetstagarna. En annan sak av betydelse i bedömningen av om arbetstagaren agerat illojalt är vilken publicitet och spridning kritiken ger upphov till. Särskilt bör framhållas fall då myndigheter och press blir inblandade. Sådana situationer är extra känsliga och det är i dessa lägen angeläget om kritiken har någon grund eller inte och vilket syfte kritikens framförande haft. Kritik får naturligtvis aldrig övergå till hot mot arbetsgivaren. Det är heller inte troligt att arbetsgivaren måste tåla allvarliga, falska beskyllningar eller djupt kränkande tillmälen från arbetstagaren.⁸⁷

⁸² För en mer djupgående diskussion om spänningsförhållandet mellan yttrandefrihet och kritikrätt å ena sidan och tystnadsplikt och annan sekretess å andra sidan hänvisas till Fahlbeck 2004 bl.a. s 79 ff.

⁸³ Se t.ex. Fahlbeck 2004 s 117.

⁸⁴ Källström och Malmberg 2009 s 256, Ds 2002:56 s 315 f och Fahlbeck 2004 s 117 ff. Se även AD 2006 nr 103 och AD 1982 nr 110.

⁸⁵ Ds 2002:56 s 308 ff och RF 2:1 samt TF1:1.

⁸⁶ Ds 2002:56 s 308 ff och AD 1994 nr 79.

⁸⁷ Ds 2002:56 s 308 ff och AD 2005 nr 124. Se även Svensäter 1991 s 141.

En annan omständighet som domstolen lägger vikt vid är bakgrunden till kritiken. Allvarigare missförhållanden ger större friheter att kritisera arbetsgivaren. Till viss del har domstolen även beaktat om det funnits en godtagbar ursäkt för arbetstagarens handlande. Slutligen påverkar frågan om arbetstagaren och arbetsgivaren samverkat bedömningen om kritikrätten överskridits. Arbetstagare och arbetsgivare bör alltså samråda med varandra för att lösa eventuella problem innan ytterligare åtgärder vidtas. Först och främst bör arbetsgivaren kontaktas av arbetstagaren.⁸⁸

Som nämnts ovan kan kritik också framföras till relevanta myndigheter. I AD 1988 nr 67 gjorde Arbetsdomstolen följande generella uttalanden angående kritikrätten och kontakten med utomstående:

”När det gäller kontakter med utomstående har Arbetsdomstolen i en tidigare dom (AD 1986 nr 95) anfört att det inte finns något avgörande hinder för en arbetstagare att hos behörig myndighet påtala missförhållanden som råder i arbetsgivarens verksamhet. En anmälan kan emellertid ske under sådana förhållanden eller på sådant sätt att handlandet måste anses innebära att arbetstagaren åsidosätter kravet på lojalitet. Arbetstagaren kan genom sitt uppträdande också allvarligt rubba förutsättningarna för ett fortsatt samarbete i anställningsförhållandet. Domstolen uttalade i den angivna domen att det även här måste bli fråga om en bedömning av det enskilda fallet. Av stor vikt vid denna bedömning är huruvida arbetstagaren genom kontakt direkt med arbetsgivaren har försökt få en rättelse till stånd, liksom det faktiska underlaget för anmälningen. Även sådana omständigheter som *syftet med anmälningen* och *missförhållandenas art* måste vägas in.” (Min kursivering)

Numer gäller enligt artikel 5 i ILO:s konvention nr 158 om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ, vilken Sverige är bunden av, att en uppsägning inte är giltig av den orsaken att arbetstagare gett in klagomål eller deltagit i ett rättsligt förfarande mot arbetsgivare, vilket innebär påstående om överträdelse av lag eller annan författning, eller vänt sig till behörig myndighet. Arbetstagare skall med andra ord inte tvingas hålla tyst om vissa missförhållanden i rädsla för att drabbas av sanktioner ifrån arbetsgivaren. Arbetstagare som gör anmälningar till myndigheter kan trots detta i undantagsfall bryta mot sin lojalitetsplikt.⁸⁹

Genom åren har flera rättsfall behandlat kritikrätten och dess inskränkningar. Ett av de mer kända torde vara AD 1961 nr 27. Eftersom detta fall avgjordes innan lagen om anställningsskydds införande år 1974 kan det antas att fallet skulle få en något mildare bedömning om det avgjordes idag.

Målet gällde en av SAS anställd flygmaskinist som i en Schweizisk fackföreningstidning publicerat en artikel rörande, och med uppgifter om, frågor kring personal, ekonomi, organisation och driftserfarenhet inom SAS. Dessa uppgifter utgjorde grunden till kritik som flygmaskinisten i artikeln riktade mot flygsäkerheten inom SAS. Exempelvis anfördes i artikeln att underhållstjänsten var bristfällig och att trafiken med vissa av bolagets flygplan skulle vara riskabel och oekonomisk, varjämte antytts att man inom bolaget icke i tillräcklig grad beaktade flygsäkerheten. I målet var det ostridigt att de uppgifter som anförts i artikeln var av sådan typ att de omfattades av rådande kollektivavtals ordningsföreskrifter enligt vilka sådana uppgifter inte fick lämnas ut utanför SAS verksamhet. Flygbolaget framhöll i detta sammanhang att uppgifterna istället borde ha lämnats till luftfartsmyndigheten.⁹⁰

Arbetsdomstolen menade att flygmaskinisten genom sitt förfarande allvarligt hade åsidosatt sin lojalitetsplikt och att artikeln varit ägnad att skada bolaget. Bolaget var därför berättigat att avskeda flygmaskinisten med omedelbar verkan. Av vikt vid bedömningen var bland annat att det otvivelaktigt hade funnits andra vägar att gå om maskinisten velat arbeta för ökad flygsäkerhet,

⁸⁸ Ds 2002:56 s 319 f och AD 1997 nr 57.

⁸⁹ Källström och Malmberg 2009 s 257 f.

⁹⁰ Se Fahlbeck 2004 s 117 ff och Svensäter 1991 s 141.

som icke kunnat föranleda att bolaget tillfogades skada. Att uppgifterna, så som flygbolaget menat, istället lämnats till luftfartsmyndigheten torde ha varit en sådan väg.⁹¹

AD 1982 nr 110 utgör ett exempel på ett fall där arbetstagarens ställning hade uttalad betydelse.

I fallet hade en platschef, som var medverkande i företagsledningen, riktat allvarlig kritik mot skötseln av företaget till anställda inom företaget, samt uppmanat säljare i verksamheten att byta arbete. Detta resulterade i att bolaget meddelade chefen att man avsåg att säga upp honom. När platschefen fick kännedom om bolagets avsikt skickade han ett hotfullt brev till direktörer i företagets utländska moderbolag, där han ifrågasatte uppsägningen samt varnade för att han skulle polisanmäla företaget för ärekränkning om uppsägningen inte togs tillbaka. Han framhöll även att obehagliga uppgifter skulle bli offentliga vid en sådan rättsprocess. Utöver detta hade andra samarbetsvårigheter förekommit.

Arbetsdomstolen gjorde följande bedömning beträffande betydelsen av arbetstagarens ställning:

”Gränsen för vad arbetsgivaren är skyldig att tåla får bestämmas med utgångspunkt bl.a. i vilken ställning arbetstagaren intar hos arbetsgivaren. Ju högre befattning en arbetstagare har desto större krav på visad lojalitet får nämligen enligt domstolens mening en arbetsgivare anses ha rätt att ställa (jfr AD 1977 nr 223). Själva lojalitetskravet får anses vara inrymt i arbetstagarens anställningsavtal. När det gäller arbetstagare på högre befattningar inom ett företag får dessa således anses vara underkastade vissa begränsningar i fråga om rätten att kritisera åtgärder och beslut av företagsledningen. Denna begränsning gäller såväl i förhållande till lägre befattningshavare inom företaget som till personer utom företaget. En begränsning i kritikrätten av betydelse i detta mål ligger slutligen däri att kritiken inte får övergå i att en arbetstagare framför hot om åtgärder som är till skada för arbetsgivaren.”

Med hänsyn till platschefens ställning och bristande samarbetsvilja, samt de anklagelser, hot och uppmaningar som framförts, ansågs Arbetsdomstolen att förutsättningar för fortsatt samarbete mellan chefen och företaget inte längre fanns. Då möjligheter att omplacera chefen inte heller fanns ansågs saklig grund för uppsägning enligt 7 § LAS föreligga.

Avseende arbetstagare som vänder sig med kritik till myndigheter kan AD 1986 nr 95 nämnas.

Här hade en receptionist och nattportier som arbetade vid ett hotell vänt sig till länsstyrelsens utskänkningsenhet med anmärkningar om brister i skötseln av verksamheten. Anklagelserna var av särskilt allvarlig art, bland annat att sprit serverats efter stängningsdags och att bolaget fifflat med bokföringen.

Arbetsdomstolen konstaterade att utgångspunkten måste vara att arbetstagare skall kunna vända sig till myndigheter för att påvisa missförhållanden som sker i verksamheten. Emellertid menade domstolen att detta kunde ske på ett sådant sätt att det skulle vara i strid med lojalitetsplikten. Domstolen menade, liksom framhållits ovan, att stor vikt måste läggas vid arbetstagarens syfte med kritiken. Även att verksamheten var tillståndsberoende, samt att kritiken kunde orsaka skada och olägenheter för arbetsgivaren skulle beaktas. Enligt domstolen var det av betydelse om påstående saknade grund och om förfarandet i sig visade bristande hänsyn eller illojalitet. Så ansågs vara fallet i det aktuella målet.

Med hänsyn till faktorerna ovan sammantagna ansågs den aktuella kritik som framförts i målet vara tillräckligt allvarlig för att saklig grund för uppsägning skulle föreligga.

AD 1986 nr 95 kan även jämföras med AD 1988 nr 162 där ett skyddsombud framfört uppgifter till en tillsynsmyndighet avseende att genomfört och godkänt arbete inte vara fackmannamässigt fullgjort. Detta ansågs inte strida mot ombudets lojalitetsplikt.

Från senare års rättsfall kan AD 2006 nr 103 nämnas.

⁹¹ Se Fahlbeck 2004 s 117 ff och Svensäter 1991 s 141.

I detta mål hade en anställd hos en idrottsförening avskedats sedan denne skickat ut två mejl med kritik mot personer i föreningens styrelse. Båda mejlen hade nått ut till ett stort antal mottagare. Den anställde hade ingen högre befattning inom föreningen men hade däremot en förtroendeställning, då han bland annat ansvarade direkt inför styrelsen och representerade föreningen gentemot medlemsklubbar och andra. Inom sitt område var den anställde föreningens ansikte utåt.

Arbetsdomstolen fann bland annat att mejlens innehåll haft karaktären mera av angrepp på enskilda personer och beskyllningar än av saklig kritik, samt att de hade skadat föreningens anseende. Idrottsföreningen hade därför rätt att avskeda den anställde.

Intressant att notera i detta fall är att kritiken nådde ut till ett stort antal mottagare eftersom arbetstagaren använde sig av mejl. Detta hade av allt att döma stor betydelse för utgången i målet. Hade det istället rört sig om kritik som framförts i fikarummet eller till en begränsad krets arbetskamrater skulle skadan varit betydligt mindre omfattande. Även ur bevissynpunkt hade mejlen betydelse, då kritiken utan svårighet kunde visas. Fallet illustrerar väl problematiken med att man idag snabbt kan nå ut till en stor krets människor under en väldigt kort tidsrymd. Det har alltså blivit väsentligt mycket lättare att sprida kritik i modern tid och mot bakgrund av detta kan också kritiken lätt få stora konsekvenser för arbetsgivaren och i förlängningen arbetstagaren.

3.3.3 Utveckling och överväganden

Det moderna samhället ställer allt högre krav på företags värderingar, förpliktelser och ansvar. På grund av detta är det idag av stor vikt att företag behåller sitt goda ansikte utåt. Dagens företag värderas ofta utifrån en rad olika vinklar och perspektiv. Dessa är inte endast kopplade till ekonomiska faktorer utan även till exempelvis etiska, sociala och miljömässiga. Det är också vanligt att företag idag kritiseras ur dessa synvinklar. Eftersom det är av stor vikt för ett företag att ha ett gott anseende och ses i goda ögon är det viktigt för verksamheten att hela tiden utvecklas och undviker negativ kritik. Visserligen torde kritik i vissa fall kunna angripas juridiskt. Att undvika en domstolsprocess och den eventuella skada kritiken kan medföra är dock många gånger fördelaktigare

Kritik är ur ett företagsperspektiv egentligen problematisk i särskilt två avseenden. För det första är det ett problem om kritik kommer ut i media eller till myndigheter när problemen faktiskt hade kunnat lösas internt. För det andra är det ett problem om anställda väljer att inte kritisera arbetsgivaren eftersom man är rädd för sanktioner och därför väljer att vara tyst eller vända sig direkt, anonymt eller inte, till media och myndigheter.

Båda dessa problem torde lösas bäst genom en öppen företagskultur. Genom att skapa en företagskultur där anställda uppmanas och uppmuntras att konstruktivt kritisera företaget och vara med och utveckla företaget kan kritiken i största möjliga mån hållas inom företaget, samtidigt som problem avhjälps utan att företaget tappar sitt ansikte utåt. Företaget måste ständigt ta till sig av intern kritik för att förbättra företaget och visa sig positiva till den här sortens information. I den mån anställda inte känner att de får gehör för sin kritik finns istället en större benägenhet att vända sig till massmedia och påtala missförhållandena. Ur ett företagsperspektiv bör detta givetvis förebyggas. Med detta förstås inte sagt att företag bör förhindra arbetstagare att göra sin röst hörd utåt eller att på något sätt begränsa de anställdas yttrandefrihet. Om ett problem uppstår bör detta emellertid först och främst tas upp inom företaget, så att arbetsgivaren får möjlighet att först lösa frågan internt. Denna lösning är dock av naturliga orsaker inte alltid lämplig om arbetstagaren misstänker att företaget gör sig skyldigt till brottslig verksamhet.

Ett sätt att uppmuntra goda utvecklingsidéer är att ge belöningar till förslag som utvecklar företaget. Det går också att ha en viss person som ansvarar för att ta hand om kritik och att skapa rutiner och policys för hur man framför kritik. Feedback bör också ges på kritiken och förbättringar bör alltid välkomnas. Samtidigt får inte kritiken gå överstyr. En god dialog mellan företagsledning och arbetstagare kan då många gånger fungera bättre än rättsliga åtgärder. Från rättslig horisont kan det dock konstateras att det finns juridiska verktyg för arbetsgivaren att ta till i den mån en arbetstagare inte samrätt med arbetsgivaren för att lösa eventuella problem innan ytterligare åtgärder vidtagits. Sådana faktorer har Arbetsdomstolen tagit hänsyn till i bedömningen om kritikrätten överskridits.⁹² Arbetstagaren bör därför också informeras om detta.

Ett problem, både ur arbetsgivarens och arbetstagarens perspektiv, är hur det idag blivit väsentligt mycket lättare att nå ut med kritik på grund av förändrade kommunikationsmönster. Med olika moderna instrument så som mejl, hemsidor, internetforum och Facebook kan dagens arbetstagare nå ut till en stor krets människor under en väldigt kort tidsrymd. Kritiken kan också snabbt göra omfattande skada och kan således få stora konsekvenser för arbetsgivaren – för att inte tala om konsekvenser för arbetstagaren. Innan Internets genomslag var arbetstagaren många gånger beroende av massmedia eller annat stöd för att göra sin stämma hörd och i den mån sådant stöd saknades kunde det i praktiken bli mycket svårt att nå ut med kritik till en bred krets av människor. Sådana problem finns inte idag och arbetstagare är inte längre beroende av något stöd för att den kritik som framförs skall få någon effekt. AD 2006 nr 103, som behandlats ovan, belyser detta väl och det finns fog för att tro att den här typen av överväganden kommer få allt större betydelse i framtiden. Genom att arbetsgivaren informerar arbetstagare om de rättsliga konsekvenserna av att gå ut med viss kritik torde många juridiska oklarheter kunna undvikas. I den mån arbetstagaren ändå väljer att kritisera arbetsgivaren med hjälp av Internet eller liknande medel finns det större risk att detta förfarande bedöms som illojalt än om arbetstagaren kritiserar arbetsgivaren på andra, mindre omfattande sätt.

⁹² Se t.ex. AD 1997 nr 57.

3.4 Krav i övrigt på vandel

Begreppet vandel är svårdefinierat och tycks inte ha någon entydig innebörd inom arbetsrätten. Termen vandel har istället närmast kommit att användas som en samlingsterm, under vilken egentligen två olika typer av regler samlats. Dels handlar det om regler för hur arbetstagaren skall uppföra sig på arbetsplatsen under arbetstid. Dels handlar det om vissa förhållningsregler som en arbetstagare har att beakta under sin fritid.⁹³ Nedan skall båda dessa typer av regler behandlas.

3.4.1 Regler för arbetstagarens uppförande på arbetsplatsen

Reglerna för arbetstagarens uppförande på arbetsplatsen är många och varierande. En av arbetstagarens skyldigheter i detta sammanhang är kopplad till arbetsgivarens egendom. För anförtrodd egendom följer av allmänna regler en så kallad omsorgsplikt. Så är exempelvis den som anförtrotts med verktyg och andra arbetsmaterial skyldig att ta hand om dessa och se till att de inte skadas. Vidare torde det följa en skyldighet av avtal om utförande av arbete för annans räkning att inte vålla skada och att utföra arbetet på ett godtagbart sätt. Arbetstagarens omsorgsplikt kan beskrivas som en plikt att visa omsorg och försiktighet när arbete genomförs.⁹⁴

Vid en undersökning av sanktionsreglerna kopplade till arbetstagarens omsorgsplikt framgår att dessa är relativt begränsade i jämförelse med allmänna regler. Som huvudregel är arbetsgivaren ersättningsskyldig för skador som en arbetstagare orsakar i tjänsten.⁹⁵ Enbart i särskilda undantagsfall, om synnerliga skäl föreligger, kan arbetstagaren bli skadeståndsskyldig till tredje man eller till arbetsgivaren.⁹⁶ När det gäller sanktioner i form av uppsägning eller avsked, mot bakgrund av att en handling som skadar eller är ägnad att skada arbetsgivaren är ett brott mot anställningsavtalet, torde sådana sanktioner kunna vara tillåtna under särskilda omständigheter. Vägledning för tillåtligheten av uppsägningar och avskedanden kan hämtas ifrån reglerna om arbetstagarens skadeståndsansvar, då dessa regler torde vara i linje med reglerna om anställningens upphörande. Omständigheter så som den enskilde arbetstagarens arbetsuppgifter och ställning i verksamheten bör således vara av stor vikt vid uppsägnings- och avskedssituationer, liksom vid skadeståndsansvar. Dessa omständigheter omnämns uttryckligt i skadeståndslagstiftningen. Hur skadestånds- och uppsägningssanktionerna förhåller sig till varandra är dock oklart. Svensäter är av uppfattningen att en arbetstagare under vissa omständigheter bör kunna sägas upp eller avskedas utan att samtidigt vara skadeståndsskyldig enligt skadeståndslagens bestämmelser. Så skulle exempelvis kunna vara fallet, menar Svensäter, då en arbetstagare flera gånger förstört arbetsverktyg genom oaktsamhet.⁹⁷

En annan skyldighet som arbetstagaren har är att uppfylla vissa så kallade anständighetsnormer, både i sitt umgänge med arbetskamrater och i sitt umgänge med arbetsgivaren. Sådana normer kan vara att inte uttala sig kränkande eller ta till våld och hot. De två senare normerna är dessutom ett allvarligt brott mot anställningsavtalet.⁹⁸ Vad avser kränkande skällsord och dylikt måste både arbetsgivare och arbetstagare stå ut med en del, i vart fall då sådana uttalanden inte sägs direkt till den personen de gäller. I AD 1987 nr 52 hade en lokalvårdare till arbetskamraterna sagt att en chef var "ett läskapper" som lyssnade på skvaller och en "idiot". Detta ansågs av Arbetsdomstolen vara av ringa betydelse. I

⁹³ Ds 2002:56 s 341 f. Schmidt 1994 s 224 och Westergård, Annamaria J., Integritetsfrågor i arbetslivet, Juristförlaget i Lund 2002, s 29.

⁹⁴ Svensäter 1991 s 164.

⁹⁵ 3:1 SKL.

⁹⁶ 4:1 SKL.

⁹⁷ Svensäter 1991 s 164 och 4:1 SKL.

⁹⁸ Svensäter 1991 s 164. Se även t.ex. AD 1989 nr 102, AD 1985 nr 27 och AD 1982 nr 110.

AD 1965 nr 1 uttalade Arbetsdomstolen vidare att parternas agerande vid tilltagande upphetsning under ett samtal inte utan vidare får någon rättslig betydelse.

Att arbetstagaren har en plikt att inte ogrundat anklaga arbetskamrater för att vara skyldiga till stöld kan tyckas vara en självklarhet. Sådana anklagelser kan skapa vantrivsel och motsättningar på arbetsplatsen. Samma sak får antas gälla ogrundade anklagelser för andra brott vilka kan leda till en sådan arbetsmiljö.⁹⁹ Dessutom kan samarbetssvårigheter under vissa omständigheter vara tillräckligt för att säga upp en arbetstagare.¹⁰⁰

3.4.2 Regler för arbetstagarens fritid

En särskild fråga är vilken betydelse det har för anställningsavtalet att en arbetstagare gör sig skyldig till brott utanför arbetstid. Brotten kan antingen ha ett samband med arbetstagarens tjänst eller inte ha ett sådant samband. Den uppmärksamme inser dock snabbt att en gränsdragning häremellan kan vara svår att göra. Huvudregeln är att endast den förra situationen utgör brott mot anställningsavtalet. Samtidigt kan vissa brott som inte har något samband med arbetstagarens tjänst anses till så hög grad rubba förtroendet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, eller annars medföra att arbetsgivarens verksamhet hamnar i så dåligt ljus, att det kan finnas förutsättningar att säga upp arbetstagaren.¹⁰¹ I AD 1984 nr 9 uttalade Arbetsdomstolen att när det kommer till brott som inte har något samband med tjänsten är det självklart att ”en uppsägning kan anses sakligt grundad endast om arbetsgivarens skäl är tungt vägande och det dessutom har blivit klarlagt att problemen inte kan lösas genom en omplacering till annat arbete”. Det kan således konstateras att Arbetsdomstolen ställt relativt hårda krav på arbetsgivare som vill skilja en arbetstagare ifrån sin tjänst i dessa situationer.

I det fall ett brott inte begåtts på arbetsplatsen men i anslutning därtill och riktat sig mot en annan arbetstagare kan ändå ett samband mellan brottet och anställningen anses föreligga.¹⁰² Också i andra fall där en anställd har gjort sig skyldig till brott mot en annan anställd anses förövandet många gånger vara ägnat att allvarligt skada förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, vilket därmed utgör grund för avskedande.¹⁰³

Arbetsdomstolen har flera gånger tagit upp frågan om det skall anses inverka på anställningsförhållandet att en anställd blivit dömd för narkotikabrott. I den kontexten har domstolen uttalat att det skall göras en helhetsbedömning. Vid bedömningen är det enligt Arbetsdomstolen väsentligt att se till särskilda faktorer så som vilka närmare uttryck narkotikahandlingen tagit, den aktuella arbetsplatsens och arbetsmiljöns beskaffenhet, samt vilken missbrukssituation som råder vid företaget och på orten. Det är också av särskild betydelse att undersöka arbetstagarens personliga förhållanden såsom ålder, anställningstid och levnadsförhållanden. Att arbetstagaren har kundkontakter har dock ansetts vara mindre viktigt, under förhållanden där denne enbart använt narkotika på sin fritid.¹⁰⁴

I AD 1984 nr 9 tog domstolen upp frågan om två anställda, som vid upprepade tillfällen dömts till frihetsstraff för narkotikabrott, med anledning av detta kunde skiljas ifrån sina anställningar. För en av arbetstagarna, vilken dömts för omfattande innehav och försäljning av cannabis, ansågs skäl för uppsägning föreligga. Den andra arbetstagaren som endast dömts för små innehav, samt en

⁹⁹ Se AD 1987 nr 52.

¹⁰⁰ Se t.ex. AD 1990 nr 18, AD 1989 nr 129 och AD 1989 nr 99.

¹⁰¹ Källström och Malmberg 2009 s 246 ff och Svensäter 1991 s 169 f.

¹⁰² Se t.ex. AD 2000 nr 28 och AD 1998 nr 30.

¹⁰³ Se t.ex. AD 1998 nr 145 och AD 1992 nr 86.

¹⁰⁴ AD 1984 nr 9 och AD 1986 nr 21.

gång då han var 19 år gammal, var däremot berättigad att behålla sin anställning då Arbetsdomstolen menade att han hade en god prognos.

I ett annat mål, AD 1986 nr 21, hade en varuhusdekoratör dömts till två års fängelse för brott mot narkotikalagstiftningen. Trots detta fick denne behålla anställningen eftersom han bland annat inte sålt eller använt narkotika på arbetsplatsen.

En annan relevant fråga kopplad till anställdas brottsliga verksamhet är i vilken mån en arbetstagare kan skiljas ifrån sin anställning då han dömts till ett längre fängelsestraff eller blivit utvisad och på grund härav inte längre kan arbeta åt arbetsgivare. Att en arbetstagare under dessa omständigheter skall kunna skiljas från sin anställning är ingen självklarhet och Arbetsdomstolen har varit förhållandevis återhållsam då den behandlat möjligheterna till sådana sanktioner.¹⁰⁵ I AD 1986 nr 21 uttalade domstolen att frånvaro på grund av ett frihetsberövande inte kan jämföras med att arbetstagaren utan godtagbar anledning eftersätter sin arbetskyldighet. Att en arbetsgivare måste förse arbetsplatsen med vikarier eller annars göra justeringar i personalstyrkan eller annars – t.ex. då någon är långvarigt eller korvarigt sjukskriven, eller borta på grund av studier – är naturligtvis ingen ovanlig situation. Domstolen har istället kommit fram till vissa faktorer av vikt vid bedömningen av om saklig grund för uppsägning föreligger då en arbetstagare tvingas avtjäna ett frihetsstraff. Sådana faktorer är arbetstagarens person och arbetsuppgifter, hur han tidigare skött sitt arbete, frihetsberövandes längd och arbetsgivarens möjligheter att tillfälligt ersätta honom. Arbetstagaren måste dock alltid så snart som möjligt informera arbetsgivaren om att han blivit frihetsberövad.¹⁰⁶

I målet AD 1978 nr 86 uppkom frågan om ens saklig grund för uppsägning förelegat då en städare avskedats sedan han anhållits, häktats och sedermera dömts till ett års fängelse för ett brott som inte hade något samband med tjänsten. Brottet var en misshandel som skett utanför tjänstetid. Trots att arbetsgivaren enligt domstolens bedömning haft goda möjligheter att tillfälligt ersätta städaren ansågs saklig grund för uppsägning ha förelegat.

I det ovan behandlade fallet AD 1986 nr 21 där en varuhusdekoratör dömts till två års fängelse fick denne däremot behålla sin anställning. Ersättare fanns då övrig personal skötte dekoratörens arbetsuppgifter i hans frånvaro.

Eftersom arbetstagaren generellt sett är fri att själv styra över sin fritid som han själv önskar, bortsett från reglerna för bisysslor, torde arbetstagaren endast undantagsvis behöva utstå inskränkningar i sin fritid. Ett sådant undantag har ansetts gälla vem arbetstagare får umgås med. I t.ex. AD 1982 nr 29 uttalade Arbetsdomstolen att en fängvaktare hade rätt att omplaceras då han haft känslomässiga bindningar till en intagen.¹⁰⁷

Ett annat krav som torde kunna ställas på arbetstagare som i sitt arbete har hand om pengar är att denne har en ordnad privatekonomi. Hur pass långt en sådan skyldighet idag kan tänkas sträcka sig kan dock diskuteras. Vidare kan, enligt Schmidt, handlingar på fritiden som vittnar om bristande pålitlighet utgöra grund att säga upp en arbetstagare.¹⁰⁸

3.4.3 Utveckling och överväganden

Det har redan nämnts att det ofta kan vara svårt att dra en klar gräns mellan arbete och fritid och att en sådan gränsdragning blir allt besvärligare att göra i takt med att arbetets organisation förändras.¹⁰⁹

¹⁰⁵ Jfr dock AD 2001 nr 2 (fem års fängelse ansågs tillsammans med brottet utgöra saklig grund för uppsägning) och AD 1993 nr 127 (ett år och åtta månaders fängelse ansågs utgöra saklig grund för uppsägning av inköpschef).

¹⁰⁶ DS 2002 nr 56 s 306 ff, Svensäter 1991 s 171 ff och AD 1978 nr 86 samt AD 1986 nr 21. Se även 7 § LAS.

¹⁰⁷ Se Svensäter 1991 s 170.

¹⁰⁸ Svensäter 1991 s 171 f och Schmidt 1959 s 252, jfr s 137 f.

¹⁰⁹ Se ovan avsnitt 3.2.3.

Samma gränsdragningsproblematik återfinns för kravet på vandel när det gäller reglerna kring arbetstagares fritid. Med andra ord är det inte alltid enkelt att veta när det som läggs arbetstagaren till last kan medföra sanktioner för arbetstagaren. Gränsen för om sanktioner kan komma ifråga tycks vara att det som läggs arbetstagaren till last är ägnat att allvarligt rubba förtroendet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller annars innebär att arbetsgivarens verksamhet kommer i dålig dager. Faktorer av särskild vikt är arbetstagarens arbetsuppgifter, position och beteendets effekt på anställningsförhållandet.¹¹⁰ För att undanröja oklarheter kan också här ordningsregler, reglering i det enskilda anställningsavtalet och policys tillämpas för att precisera arbetstagarens skyldigheter. Inte heller här kan emellertid alla gränsdragningsproblem regleras.

Det har också tidigare konstaterats att det idag ställs allt högre krav på företagets ansikte utåt och dagens företag värderas ofta utifrån en rad olika perspektiv.¹¹¹ Sådana perspektiv berör inte endast ekonomiska faktorer utan även exempelvis etiska och miljömässiga. Genom dagens stora mängd lättåtkomlig information kan vem som helst på bara några minuter snabbt få en bild av ett företags innehavanden och få upplysning om eventuella brister. Detta gäller inte minst brister hos företagets anställda. Hur arbetstagare uppträder under och utanför arbetstid är därför idag av stor vikt för arbetsgivaren, särskilt om det rör sig om ett tjänsteföretag där kunder måste ha förtroende för de anställda som utför tjänsten. För att undvika felsteg ifrån arbetstagarens sida kan det vara lösningsförslaget för arbetsgivaren att internt reglera hur man skall bete sig på fritiden och under arbetstid, liksom vart gränsen mellan fritid och arbetstid i det närmaste går. I anställningsavtal kan det vidare vara fördelaktigt att behandla lämplig klädsel och dylikt, samt framhålla vilka företagets värderingar är. Sådana preventiva åtgärder leder förhoppningsvis till att arbetstagare i mindre utsträckning rubbar arbetsgivarens förtroende eller annars framställer arbetsgivarens verksamhet i dålig dager.

¹¹⁰ Se Ds 2002:56 s 342 f.

¹¹¹ Se avsnitt 3.3.3 ovan.

4 Särskilt om konkurrensförbud och tystnadsplikt

4.1 Konkurrensförbud

4.1.1 Inledning

Som tidigare framhållits är utgångspunkten för anställningen att arbetstagaren själv har rätt att fritt disponera sin fritid helt efter egna önskemål och behov. I konsekvens med detta får han eller hon som huvudregel också utöva bisysslor. Emellertid kan en bisyssla i vissa fall vara otillåten. Ett sådant fall är då arbetstagaren under anställningens bestånd på något sätt medverkar i en verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens.¹¹² Bisysslor kan i själva verket påverka anställningen på två olika sätt. Dels kan bisysslan påverka arbetstagarens möjligheter att utföra ordinarie sysslor – detta har jag behandlat ovan under krav på en fullgjord arbetsinsats. Dels kan bisysslan strida mot lojalitetsplikten i inskränkt mening. Generellt sett brukar det talas om tre huvudtyper av otillåtna bisysslor: förtroendeskadliga, arbetshindrande och konkurrensbisysslor.¹¹³ Här skall framställningen inriktas på konkurrensbisysslor.

Att en arbetstagare medan anställningen består bedriver med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet innebär generellt att denne också på ett allvarligt sätt bryter mot det lojalitetskrav som följer av anställningsavtalet. Så är fallet även om detta sker under uppsägningstiden.¹¹⁴ I regel upphör lojalitetsplikten och förbudet att konkurrera med arbetsgivaren att gälla vid anställningens utgång. Konkurrensförbudet kan emellertid förlängas även efter anställningstiden genom en så kallad konkurrensklausul.¹¹⁵ Med detta sagt får arbetstagaren naturligtvis generellt söka annat arbete, även om detta är inom samma bransch som arbetsgivarens.¹¹⁶

Till viss del regleras skyldigheten att avhålla sig från att konkurrera med sin arbetsgivare i lagstiftning. Så återfinns exempelvis i 86 a § 2 st kommissionslagen ett förbud för en anställd handelsresande att under sina resor inte utan huvudmannens lov uppta köpeanbud eller sluta försäljningsavtal för annans räkning än huvudmannens. Ännu viktigare är kanske bestämmelserna i lagen om skydd för företagshemligheter och i brottsbalken.¹¹⁷ Konkurrensförbud och tystnadsplikt har givetvis ett nära samband. I avsaknad av lagstiftning får vägledning istället sökas från kollektivavtal, det enskilda anställningsavtalet och sedvana. I den mån uttryckliga bestämmelser saknas helt har obligationsrättskommittén uttalat att en arbetstagare i regel ändå inte har rätt att under anställningen bedriva någon verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens.¹¹⁸ En annan sak är att det emellertid ofta kan vara svårt att dra en skarp gräns mellan anställning och fritidssyssla.¹¹⁹

Praxis för konkurrerande verksamhet går långt tillbaka i tiden. Bland tidiga rättsfall på området, från tiden före tillkomsten av 1970-talets arbetsrättsliga lagar, kan bland annat nämnas NJA 1907 s 229 där arbetsgivaren inte ansågs skyldig att betala lön under uppsägningstiden till en överingenjör, vilken förberett igångsättandet av en egen, med arbetsgivaren konkurrerande, verksamhet under uppsägningstiden. I NJA 1936 A 261 bedömdes att lön inte heller skulle utgå under uppsägningstiden. Där hade en kontorschef bland annat sålt varor för ett konkurrerande företags räkning.

¹¹² Svensäter 1991 s 116 och 144. Med ordet bisyssla avses här framför allt att arbetstagaren utanför sitt ordinarie arbete deltar i någon slags förvärvsverksamhet.

¹¹³ Glavå 2001 s 382.

¹¹⁴ AD 1998 nr 80.

¹¹⁵ Se nedan avsnitt 4.1.4.

¹¹⁶ Ds 2002:56 s 322.

¹¹⁷ Se nedan avsnitt 4.2.

¹¹⁸ Källström och Malmberg 2009 s 258 f och Svensäter 1991 s 144. Detta har ifrågasatts av Schmidt som menar att beträffande ”de stora arbetsgrupperna” bör man ”knappas gå längre än till ett förbud mot arbete när arbetstagaren förstått eller bort förstå att arbetsgivaren kunde orsakas skada”. Se Schmidt 1959 s 253.

¹¹⁹ Ds 2002:56 s 328.

I AD 1960 nr 15 var frågan om illojalitet var för handen då en avdelningschef planerat egen rörelse, som till viss del skulle konkurrera med arbetsgivarens. Enligt Arbetsdomstolen förelåg grund för avsked i och med avdelningschefens agerande. Av särskilt vikt vid bedömningen var det faktum att arbetstagaren försökt förmå två av arbetsgivaren anställda tekniker att följa med arbetstagaren till den nya rörelsen och arbeta där istället. Genom förlusten av denna arbetskraft, menade domstolen, skulle arbetsgivaren ha orsakats omfattande skador vilket avdelningschefen måste insett.

Bland tidiga rättsfall kan slutligen också AD 1951 nr 31 nämnas.

I AD 1951 nr 31 ansåg Arbetsdomstolen att två servitörer inte kunna avskedas på den grund att de statat ett med arbetsgivaren konkurrerande gästgiveri. Av vikt för utgången i målet var att konkurrensen där ansågs, enligt arbetstagarens befogade uppfattning, vara förhållandevis oskadlig för arbetsgivaren, att det fanns fog för arbetstagarna att tro att arbetsgivaren inte motsatte sig att de drev konkurrerande verksamhet, samt att uppsägningstiderna var 14 dagar.

Värt att notera är att inte all konkurrerande verksamhet utgör ett lojalitetsbrott vilket kan berättiga arbetsgivare att vidta sanktioner såsom avskedande eller uppsägning. För att så skall vara fallet krävs i regel att arbetstagarens verksamhet konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet och att arbetstagarens verksamhet tillfogar, eller åtminstone är ägnad att tillfoga, arbetsgivaren mer påtaglig skada eller i övrigt sker under sådana förhållanden att den bör uppfattas som illojal mot arbetsgivaren. I den mån en bedömning skall göras av om en arbetstagares handlande kan anses illojalt får en helhetsbedömning av omständigheterna göras i det enskilda fallet. Flera faktorer är därvid av betydelse för domstolen. Exempel på sådana faktorer är verksamheternas art och likhet, hur långt framskriden arbetstagarens konkurrerande verksamhet är, den skada eller risk för skada för arbetsgivarens verksamhet som föreligger, arbetstagarens ställning, samt samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare.

4.1.2 Faktorer av betydelse för om arbetstagarens handlande kan anses illojalt

4.1.2.1 Verksamheternas art och likhet

För att svara på frågan om arbetstagaren bedriver med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet görs i regel primärt en bedömning av verksamhetens art. Om arbetstagarens verksamhet är identisk med arbetsgivarens, exempelvis då båda arbetar med elinstallationer, är det självklart att konkurrens föreligger. Om verksamheterna å andra sidan endast till viss del sammanfaller med varandra kan konkurrens uppstå i viss utsträckning om samma uppdrag. Även då kan konkurrens bli att bedöma som illojal.¹²⁰ För att ytterligare problematisera det hela kan det också nämnas att verksamheter som synes sammanfalla ändå kan vara av så skilda arter att någon beaktansvärd konkurrens inte kan anses vara för handen.¹²¹

Det räcker med att arbetstagaren känner till att arbetsgivaren tänker påbörja den aktuella verksamheten för att konkurrensförbud skall uppkomma. Arbetsgivaren behöver alltså inte de facto satt igång verksamheten. Vidare krävs inte alla gånger att arbetstagarens verksamhet står i direkt konkurrens med arbetsgivarens verksamhet för att det skall vara fråga om illojalt handlande.

I AD 1993 nr 56 planerade och påbörjade en verkställande direktör verksamhet som skulle komma att konkurrera med en betydande kund hos ett bolag inom arbetsgivarföretagets koncern. Förfarandet ansågs oförenligt med verkställande direktörens anställning och den därav följande lojalitetsplikten.

¹²⁰ Ds 2002:56 s 322 f och AD 1996 nr 15.

¹²¹ Se t.ex. AD 1980 nr 82.

4.1.2.2 Tidpunkten för den illojala konkurrensens uppkomst

En annan faktor av betydelse för om arbetstagarens handlande kan anses illojalt är från vilken tidpunkt det kan anses att arbetstagaren bedriver illojal konkurrens. Redan då arbetstagaren deltar i anbudstävlan med arbetsgivaren i syfte att lämna anställningen och övergå till att driva egen verksamhet om anbudet accepteras kan en verksamhet sägas vara startad. Om detta förfarande påminner om det förfarande då arbetstagare söker en annan anställning, mot bakgrund av bland annat arbetstagarens ställning, krävs det dock att anbudet accepteras för att verksamheten skall kunna sägas vara påbörjad.¹²²

Det krävs emellertid inte att den konkurrerande verksamheten faktiskt påbörjats för att illojalt beteende skall föreligga utan även planer och förberedelser med ändamål att starta verksamhet kan vara tillräckligt. Så kan vara fallet om arbetsgivaren vållas skada genom förberedelsen, men det krävs i allmänhet att planerna är allvarligt menade eller framskridna.¹²³

Ett exempel på ett fall där planerna inte ansågs allvarligt menade eller framskridna var AD 1986 nr 146. Som en konsekvens av detta ansågs saklig grund för uppsägning inte föreligga. I ett annat fall, AD 1993 nr 12, uttalade Arbetsdomstolen å andra sidan att förberedelserna var långt framskridna och projektet ansågs fullt genomförbart vid avskedandet. Mot bakgrund av bland annat detta var avskedandet helt lagenligt.

4.1.2.3 Skada eller risk för skada

I regel krävs att arbetsgivaren drabbas av skada, eller att det funnits risk för skada, för att arbetstagarens agerande skall anses illojalt och detta ”skaderekvisit” väger tungt i Arbetsdomstolens avgöranden. Verksamheten som arbetstagaren bedriver skall med andra ord tillfoga arbetsgivaren skada, eller vara ägnad att tillfoga denne skada.

Ett fall av intresse i detta sammanhang är AD 1989 nr 90. Där ansågs skada inte ha drabbat arbetsgivaren då en arbetstagare under en kort tid innehaft en rent formell position som styrelsesuppleant och firmatecknare i ett kundbolag. Arbetstagaren kunde därför inte sägas uppifrån sin anställning.¹²⁴

4.1.2.4 Arbetstagarens ställning

En väsentlig faktor vid bedömningen av om illojal konkurrens föreligger är arbetstagarens ställning i arbetsgivarföretaget. Som i så många andra sammanhang vad gäller arbetstagarens lojalitetsplikt gäller att ju högre ställning arbetstagaren har desto större krav på lojalitet kan ställas. Eller motsatsvis, ju lägre ställning en arbetstagare har desto mindre krav kan ställas på honom eller henne.

Ett fall där arbetstagaren, med hänsyn till att denne saknade förtroendeställning, inte ansågs ha handlat i sådan grad illojalt att grund för avskedande förelåg var AD 1977 nr 118. I AD 1993 nr 18 ansågs saklig grund för uppsägning vara för handen med beaktande av bland annat arbetstagarens ställning.¹²⁵

¹²² Se AD 1999 nr 61 och AD 1977 nr 118.

¹²³ Se t.ex. AD 1981 nr 161 och AD 1982 nr 39.

¹²⁴ Ds 2002:56 s 324 ff.

¹²⁵ Ds 2002:56 s 326 f.

4.1.2.5 Samverkan mellan arbetstagaren och arbetsgivaren

I bedömningen av frågan om arbetstagaren betett sig illojalt eller inte har Arbetsdomstolen även tagit hänsyn till i vilken utsträckning arbetsgivaren och arbetstagaren har informerat varandra om sina önskemål och planer, samt samrått med och lyssnat på varandra. Utgångspunkten är att arbetstagaren inte får bedriva konkurrerande verksamhet, oavsett om detta framhållits av arbetsgivaren. I den mån arbetsgivaren emellertid så att säga ger tillåtelse till verksamheten är det sannolikt att arbetsgivarens inte bryter mot sin lojalitetsplikt i denna del. Om arbetstagaren däremot fortsätter att driva sin verksamhet trots att arbetsgivaren förklarat att den inte accepteras anses arbetstagarens handlande i hög grad illojalt.¹²⁶ Avbryter arbetstagaren sin verksamhet efter tillsägelse är detta något som styrker att arbetstagaren inte handlat illojalt.¹²⁷

4.1.2.6 Övriga faktorer

En annan sak som Arbetsdomstolen tycks beakta vid bedömningen av om arbetsgivaren skall ha rätt att säga upp arbetstagaren till följd av hans illojala beteende är omfattningen av arbetstagarens verksamhet.¹²⁸ Som nämnts tidigare kan det också vara svårt att dra en gräns mellan anställning och fritidssyssla. AD 1980 nr 82 har ansetts ge stöd åt att en arbetstagare har rätt att bedriva näringsverksamhet på sin fritid som endast i mycket liten omfattning konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet och som endast kan orsaka denne skada av synnerligen ringa omfattning. Detta förutsatt att arbetstagarens verksamhet inte inverkar på hans arbete eller gör att han eftersätter sina åligganden i den ordinarie anställningen.¹²⁹

En annan sak som tas med i bedömningen är beskaffenheten av den verksamhet inom vilken konkurrens sker. I en del branscher anses högre krav kunna ställas på medarbetarna än annars.¹³⁰ Vidare kan det faktum att arbetstagaren försöker begränsa skadan för arbetsgivaren vara en förmildrande omständighet vid bedömningen av om arbetstagaren handlat illojalt. Om arbetstagaren t.ex. säger upp sig själv kan detta visa på lojalitet.¹³¹

4.1.3 Alternativa bedömningsgrunder

Modern praxis som berör konkurrensförbud är relativt sporadiskt förekommande. Som tidigare nämnts finns en generell regel för att konkurrerande verksamhet skall utgöra ett lojalitetsbrott vilket kan berättiga arbetsgivaren att vidta sanktioner så som avskedande eller uppsägning. Regeln innebär att för att så skall vara fallet krävs i allmänhet att arbetstagarens verksamhet konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet och att arbetstagarens verksamhet tillfogar, eller åtminstone är ägnad att tillfoga, arbetsgivaren mer påtaglig skada eller i övrigt sker under sådana förhållanden att den bör uppfattas som illojal mot arbetsgivaren.¹³² Det handlar således om två alternativa bedömningsgrunder. Oavsett om konkurrensen är klandervärd eller inte kan sanktioner därmed inträda om handlingen är ägnad att orsaka en avsevärd skada. Samtidigt behöver formellt inte skaderekvisitet bedömas om en anställd konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet på ett särskilt klandervärd eller ”illojalt” sätt.¹³³ Givetvis

¹²⁶ Se AD 1981 nr 161 och AD 1993 nr 18. Se även Ds 2002:56 s 327 f.

¹²⁷ Se AD 1989 nr 90.

¹²⁸ Se t.ex. AD 1983 nr 159.

¹²⁹ Ds 2002:56 s 328 f.

¹³⁰ Se t.ex. AD 1999 nr 144.

¹³¹ Se AD 1977 nr 118.

¹³² Ds 2002:56 s 322.

¹³³ Svensäter 1991 s 148.

måste först en bedömning göras av verksamheternas art, för att avgöra om det verkligen är frågan om konkurrerande verksamhet.

Det är alltså tillräckligt att en konkurrerande verksamhet är ägnad att tillfoga arbetsgivaren skada för att sanktioner skall kunna inträda. Inte bara skador av rent ekonomisk natur kan medräknas utan också skador av mer ideell natur.

AD 1982 nr 39 berörde en snickare som sades upp av ett byggnadsföretag. Snickaren hade tagit kontakt med en företagskonsult som fick i uppdrag att utreda möjligheterna att bilda ett personalägt företag och överta arbetena hos en av byggnadsföretagets kunder sedan snickaren fått uppfattningen att sysselsättningsläget i företaget kunde bli besvärligt under den kommande hösten. Situationen blev känd för massmedia som bland annat intervjuade snickaren. Byggnadsföretaget menade att saklig grund för uppsägning förelåg då snickaren haft för avsikt att bilda ett nytt bolag och driva med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet.

Arbetsdomstolen uttalade att endast information hade utbytt och att detta inte hade medfört någon skada för bolaget. Skada ansågs dock ha orsakats genom den offentliga debatten och genom motsättningar mellan arbetstagargrupper inom företaget. Denna skada kunde emellertid inte belastas snickaren menade domstolen, då snickaren endast försökt tillvarata arbetstagararnas rätt. Uppsägningen ogiltigförklarades därför.

Att skadan inte behöver vara särskilt stor framgår av AD 1983 nr 159.

I fallet hade en symaskinförsäljare avskedats sedan han under egen firma sålde symaskiner åt en av arbetsgivarens konkurrenter. Försäljningen hade uppgått till endast sex maskiner, men tingsrätten såväl som Arbetsdomstolen ansåg ändå att arbetsgivaren haft rätt att avskeda arbetstagaren.

Frågan om skadan är att anse som ”påtaglig” torde vara att bedöma efter arbetsgivarens faktiska förhållanden. En mindre verksamhet skulle därmed ha ett större skydd generellt än en större verksamhet. I exempelvis AD 1980 nr 82 var den del av arbetsgivarens verksamhet med vilken arbetstagaren bedrev konkurrens av underordnat betydelse och skadan ansågs följaktligen ”synnerligen ringa”.

Vad gäller fall där konkurrens sker under sådana omständigheter att den bör uppfattas som ”illojal” bör det noteras att det även i dessa fall som regel finns en avsevärd risk för att skada skall inträffa. Illojala handlingar inryms därför ofta redan i det första ledet av regeln för när konkurrensförbud föreligger; det vill säga att den konkurrerande verksamheten är ägnad att tillfoga arbetsgivaren skada. Arbetsdomstolen torde dock genom tillägget att även konkurrensförbud råder när konkurrensen bör uppfattas som illojal velat inrymma även några ytterligare förfaranden utöver sådana där handlingen i det enskilda fallet medför avsevärd risk för skada. Eftersom det är svårt att hitta fall där skada eller skaderisk inte funnits skall emellertid inte några fall här återges som tyder på att Arbetsdomstolen ansett att arbetstagaren endast agerat illojalt. Sådana fall är svåra att hitta.

4.1.4 Konkurrensklausuler: Arbetstagarers skyldighet att inte efter anställningens upphörande bedriva med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet

4.1.4.1 Allmänt om konkurrensklausuler

Som tidigare nämnts slutar lojalitetsplikten att gälla vid anställningsavtalets utgång.¹³⁴ För arbetsgivaren kan det dock många gånger vara av intresse att förlänga lojalitetsplikten även efter anställningens upphörande. Arbetsgivaren vill inte sällan skydda sig mot att arbetstagaren strax efter anställningens slut använder sin kunskap och erfarenhet till att börja konkurrerar med honom. I detta

¹³⁴ Se bland annat AD 1998 nr 101.

sammanhang återfinns ett visst skydd i 7 § st 2 FHL.¹³⁵ En arbetstagare skall således, i den mån det finns synnerliga skäl, ersätta den skada som uppkommer om han uppsåtligt eller av oaktsamhet utnyttjar eller röjer en företagshemlighet hos arbetsgivaren sedan anställningen upphört. Företagshemligheten skall arbetstagaren ha fått del av i sin anställning under sådana förhållanden att han insåg eller borde ha insett att han inte fick avslöja den. Eftersom synnerliga skäl är ett relativt starkt rekvisit och 7 § st 2 FHL är dispositiv är det emellertid ofta fördelaktigt för arbetsgivaren att avtala om ett längre gående skydd än vad som följer av allmänna regler. Arbetsgivaren kan därför vilja ingå en överenskommelse med arbetstagare där dessa förbinder sig att efter anställningens upphörande under en viss tid avstå från att bedriva viss verksamhet eller ta anställning hos någon som bedriver med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet. Sådana överenskommelser benämns konkurrensklausuler.¹³⁶

Den borte gränsen för konkurrensklausuler bestäms utifrån 36 och 38 §§ avtalslagen. Vid bedömningen av om en konkurrensklausul är bindande eller inte tas hänsyn till, å ena sidan, vikten av det intresse som arbetsgivaren önskar skydda och, å andra sidan, arbetstagarens intresse av att fritt kunna nyttja sin arbetskraft. Om konkurrensförbudet inte framstår som skäligt kan en konkurrensklausul jämkas eller lämnas utan avseende.¹³⁷ Vid bedömningen av om en konkurrensklausul i tjänsteavtal skall anses som skälig i 38 § avtalslagens mening ligger det nära till hands att göra en jämförelse med innehållet i överenskommelser om konkurrensklausuler som har träffats i kollektivavtal. När bestämmelser i kollektivavtal läggs till grund för tillämpningen av 38 § avtalslagen måste emellertid beaktas att förhållandena på olika områden ofta skiljer sig avsevärt.¹³⁸ Arbetsdomstolen har uttalat att man inte utan vidare kan utgå ifrån att konkurrensklausuler i anställningsförhållanden som ligger helt vid sidan av tillämpningsområdet för träffade kollektivavtal om sådana klausuler kan fränkännas giltighet.¹³⁹

I fråga om bedömningen av konkurrensklausuler skälighet läggs stor vikt vid det nu mer än fyrtio år gamla avtalet mellan å ena sidan SAF (numera Svenskt Näringsliv) och å andra sidan CF (numera Sveriges Ingenjörer), SALF (numera Ledarna) och SIF (numera Unionen) från år 1969. Detta avtal anses av många fortfarande spegla gällande rätt, trots att avtalet endast är direkt bindande för de arbetsgivare som är avtalsbundna av det. Vid en granskning av 1969 års avtal framkommer en förhållandevis restriktiv bedömning av skälighetsbegreppet. Svensäter menar att det går att se en extensivare tolkning av vad som kan anses skäligt utifrån 38 § avtalslagen än enligt detta avtal.¹⁴⁰

Det händer ofta att ett konkurrensförbud avtalas i kombination med en tystnadsförpliktelse och en avtalad påföljd. Dessa tre delar bör särskiljas, inte minst av den orsaken att den första delen bedöms enligt 38 § avtalslagen och de två sistnämnda enligt 36 § avtalslagen. Vid prövningen av en konkurrensklausul skall en helhetsbedömning av situationen göras. En klausul som endast har till uppgift att kvarhålla en arbetstagare med speciell kunskap eller kompetens är som huvudregel inte godtagbar.¹⁴¹ Ett exempel på en konkurrensklausul kan vara en klausul som förbjuder en arbetstagare att arbeta inom en bransch där konkurrens sker med tidigare arbetsgivare, i den mån företagshemligheten han tidigare tagit del av kan tänkas användas i den aktuella verksamheten. Ett annat exempel är en klausul som säger att arbetstagaren inte tillåts att bli delägare eller delta med råd

¹³⁵ Se nedan avsnitt 4.2.2.

¹³⁶ Fahlbeck 2004 s 121 ff och Ds 2002:56 s 329 f. Se även Glavå 2001 s 384, Prop 1987/88:155 s 45 och SOU 1983:52 s 388.

¹³⁷ Ds 2002:56 s 330.

¹³⁸ Prop 1975/76:81 s. 148 f.

¹³⁹ Se AD 1993 nr 40.

¹⁴⁰ DS 2002:56 s 330 f och Svensäter s 1991 s 198. Se även SOU 1983:52 s 107, Glavå s 384 och Adlercreutz och Flodgren 1992 s 40.

¹⁴¹ Fahlbeck 2004 s 121 ff. Se även AD 1992 nr 9 och AD 1991 nr 38.

och dåd hos en sådan konkurrerande verksamhet. Också förbud att starta upp en konkurrerande verksamhet, själv eller tillsammans med annan, är en vanlig bestämmelse.¹⁴²

Brott mot konkurrensklausuler resulterar i regel i skadeståndsskyldighet. Eftersom det kan vara svårt att bevisa vilken skada arbetsgivaren lidit brukar konkurrensklausuler kombineras med ett avtalat vite. Vitet torde inte kunna sättas ner trots att arbetstagaren kan visa att den skada som orsakats arbetsgivaren understiger vitet. Om vitet också skall betraktas som ett högsta belopp som får krävas är mera osäkert. Relativt klart är att vitet inte utesluter att arbetsgivaren kan kräva andra påföljder.¹⁴³

När det gäller möjligheterna att förbjuda konkurrerande verksamhet är det viktigt att understryka att inte alla delar av verksamheten omfattas av förbud enligt en konkurrensklausul. Istället gäller förbudet endast ett deltagande i just den delen av ett företag där den aktuella företagshemligheten kan tänkas bli utnyttjad. Vidare skall det föreligga en risk för att företagshemligheten kommer att användas av det nya företaget. I den mån även en sekretessklausul återfinns i avtalskonstruktionen torde det dock under vissa omständigheter helt gå att förbjuda deltagande inom konkurrerande verksamhet.¹⁴⁴

Slutligen bör det framhållas att frågan om konkurrensklausuler inte bara berör arbetsrättens område. Särskilt långtgående konkurrensklausuler kan omfattas av förbudet i konkurrenslagens 6 § om parterna är att anse som företag enligt 3 § konkurrenslagen. Konkurrensklausuler kan även i princip innebära ett sådant hinder mot den fria rörligheten som omfattas av artikel 39 i EG-fördraget.¹⁴⁵ Dessa frågor skall inte beröras närmare inom ramen för denna uppsats.¹⁴⁶

4.1.4.2 1969 års överenskommelser

Som tidigare nämnts anses 1969 års överenskommelse fortfarande spegla gällande rätt. Avtalet är ett kollektivavtal mellan samtliga förbund inom Svenskt Näringsliv och gäller till följd därav direkt för företag som är medlemmar i Svenskt Näringsliv i förhållande till anställda som är medlem i Sveriges Ingenjörer, Ledarna och Unionen. Av överenskommelsen framgår när arbetsgivare och arbetstagare får ingå konkurrensklausuler och överenskommelsen föreskriver ganska stora restriktioner. En restriktion gäller vilka arbetsgivarföretag som kan utnyttja konkurrensklausuler.¹⁴⁷ Således föreskrivs att konkurrensklausuler:

”bör ifrågasättas blott hos sådana arbetsgivare, som är beroende av självständig produkt- eller metodutveckling och som genom utvecklingsarbete av angivet slag skaffar sig tillverkningshemligheter eller därmed jämförbart företagsspecifikt kunnande, vars yppande för konkurrenter skulle kunna medföra påtagligt men. Lika med sådana arbetsgivare skall anses företag, som genom avtal förvärvat tillverkningshemligheter etc.”

Beträffande vilka arbetstagare avtal om konkurrensklausuler kan ingås med sägs:

”Konkurrensklausuler bör komma i fråga bara för arbetstagare, som under anställningen får kännedom om tillverkningshemligheter eller därmed jämförbart kunnande och som genom utbildning eller erfarenhet har möjlighet att göra bruk av denna kännedom.”

Och vad sedan gäller innehållet i klausulerna:

¹⁴² Fahlbeck 2004 s 121 ff.

¹⁴³ Ds 2002:56 s 340 f.

¹⁴⁴ Ibid.

¹⁴⁵ Ds 2002:56 s 330 f och Bernitz 1991 s 79.

¹⁴⁶ Se avgränsningar i avsnitt 1.3 ovan.

¹⁴⁷ Ds 2002:56 s 331 f.

”Den tid efter anställningens upphörande, under vilken den anställde skall vara förhindrad att befatta sig med verksamhet, vilken konkurrerar med arbetsgivaren (bindningstid), skall ej vara längre än den beräknade livslängden för arbetsgivarens skyddsvärda know-how eller därmed jämförbara kunnande. Med hänsyn till arbetstagarens intresse av att fritt kunna disponera över sin arbetskraft bör dock bindningstiden i normalfallet ej överstiga 24 månader eller, om ovan nämnda livslängd är kort, 12 månader.”

Beträffande skadestånd kopplat till överträdelser av konkurrensklausuler anges sex genomsnittliga månadsinkomster som ett normerat belopp. Ersättningen skall sättas i rimlig relation till arbetstagarens lön. I en bilaga till 1969 års överenskommelse fastställs vidare att arbetsgivaren skall betala skillnaden mellan arbetstagarens tidigare lön och den lägre lön som arbetstagaren kan tjäna i ny förvärvsverksamhet på grund av att denne inte fritt kan erbjuda sina tjänster åt andra. Vidare sägs att en konkurrensklausul inte alltid kan göras gällande mot arbetstagaren. Så är fallet om arbetsgivaren sagt upp anställningsavtalet och uppsägningen inte föranletts av den anställdes avtalsbrott, eller om arbetsgivarparten gjort sig skyldig till så allvarliga avtalsbrott att arbetstagaren har rätt att häva avtalet med omedelbar verkan.¹⁴⁸

Att arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av 1969 års överenskommelse inte kan ingå konkurrensklausuler som strider mot denna är kanske inte förvånande.¹⁴⁹ Arbetsgivaren gör sig emellertid inte skyldig till kollektivavtalsbrott om denna tillämpar konkurrensklausuler som strider mot överenskommelsen på utanförstående arbetstagare. Överenskommelsen har ansetts vara ett exklusivavtal. Avtalet har dock även betydelse utanför kollektivavtalsförhållandet. Detta skall behandlas nedan.

4.1.4.3 38 § avtalslagen och 1969 års överenskommelse

Inledningsvis bör framhållas att 38 § avtalslagen är tillämplig på konkurrensklausuler i alla typer av avtal. Framställningen skall här emellertid inriktas på konkurrensklausuler som utgör ett led i ett anställningsavtal.

Utgångspunkten för tillämpningen av 38 § avtalslagen var ursprungligen att avtalsfrihet rådde i fråga om konkurrensklausuler men att vissa begränsningar skulle göras till skydd för den svagare parten. Framför allt gällde detta konkurrensklausuler i avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare.¹⁵⁰ Vid tillkomsten av 36 § avtalslagen ändrades också 38 § i syfte att göra möjligheterna större att jämka konkurrensklausuler och att ge mer vidsträckt tillämplighet åt de principer som numera fanns i 1969 års överenskommelse. I propositionen uttalades:

”Vid bestämmelsens tillämpning på konkurrensklausuler i tjänsteavtal ligger det nära till hands att göra en jämförelse med innehållet i överenskommelser om konkurrensklausuler som har träffats i kollektivavtal. När det gäller att lägga bestämmelser som har tagits in i ett sådant avtal till grund för tillämpningen av förevarande paragraf måste emellertid beaktas att förhållandena på olika områden ofta skiljer sig avsevärt.

När det gäller konkurrensklausuler i rent affärsmässiga avtal saknas som regel anledning att göra någon ingående jämförelse med vad som gäller enligt kollektivavtal. Även i fråga om sådana konkurrensklausuler kan det emellertid ibland finnas anledning att beträffande någon speciell fråga

¹⁴⁸ Ds 2002:56 s 332 och Fahlbeck 2004 s 121 ff.

¹⁴⁹ Se 26-27 §§ MBL.

¹⁵⁰ Se NJA 1957 s. 279 och Ds 2002:56 s 333.

hämta vägledning från innehållet i kollektivavtal, t.ex. för att belysa den allmänna uppfattningen om vad som kan anses rimligt i fråga om konkurrensbegränsningstidens längd.”¹⁵¹

Med andra ord kan konkurrensklausuler i anställningsavtal vid sidan av det sakliga tillämpningsområdet för kollektivavtal på området, framför allt 1969 års överenskommelse, fortfarande vara giltiga. Däremot anses kollektivavtalsbestämmelser spegla ett allmänt synsätt på konkurrensklausuler. Till följd härav har 1969 års överenskommelse i Arbetsdomstolens praxis påverkat tillämpningen av 38 § avtalslagen på konkurrensklausuler i anställningsavtal i fall där parterna i anställningsavtalet inte varit bundna av överenskommelsen.¹⁵²

Vad gäller arbetstagare som inte tillhör en fackförening som är bunden av 1969 års överenskommelse men som arbetar hos en arbetsgivare som är bunden av överenskommelsen och sysselsätts i arbete som täcks av avtalet skall skälighetsprövningen enligt 38 § avtalslagen göras med tillämpning av de materiella regler som finns i överenskommelsen.¹⁵³ Vidare ger överenskommelsen vägledning vid skälighetsbedömning av en konkurrensklausul även om arbetsgivaren inte är bunden av överenskommelsen.¹⁵⁴

4.1.4.4 Bedömningen av konkurrensklausuler

Arbetsdomstolen har flera gånger uttalat sig angående konkurrensklausuler och praxis präglas av en starkt restriktiv syn på denna typ av klausuler i anställningsavtal.¹⁵⁵ Vid bedömningen av en konkurrensklausuls skälighet skall en helhetsbedömning göras utifrån samtliga föreliggande omständigheter.¹⁵⁶ Faktorer som varit av särskild betydelse i Arbetsdomstolens praxis är bland annat konkurrensklausulens bindningstid, syftet med klausulen, arbetsgivarens intresse av att upprätthålla konkurrensförbudet, den inskränkning bestämmelsen innebär för arbetstagaren, samt om arbetstagaren kompenserats ekonomiskt för denna inskränkning.¹⁵⁷

När det gäller konkurrensklausuler där parterna inte är bundna av 1969 års överenskommelse är det essentiella för skälighetsbedömningen om användningsområdet för konkurrensklausulen sammanfaller med användningsområdet för överenskommelsen. I sin prövning av denna fråga ser Arbetsdomstolen till klausulernas utformning och klausulernas bakomliggande syften. Enligt domstolen tillåter 1969 års överenskommelse konkurrensklausuler i den mån syftet är att skydda tillverkningshemligheter, vilkas avslöjande för konkurrenter skulle kunna medföra påtagligt men. Med tillverkningshemligheter avses även företagsspecifikt kunnande, så kallad know-how. Kunskapen skall vara sådan som arbetsgivaren inte vill skall bli allmänt känd. Anställdas personliga skicklighet, personliga kunskaper och personliga erfarenhet skyddas däremot inte av överenskommelsen. Detta eftersom det inte accepteras att konkurrensklausuler används till att kvarhålla arbetstagare med särskilda kunskaper och särskild kompetens. I allmänhet skyddas inte heller mer allmän kännedom om marknads- och branschförhållanden.¹⁵⁸

Utgångspunkten i Arbetsdomstolens praxis torde vara att konkurrensklausuler som faller utanför det sakliga användningsområdet för 1969 års överenskommelse, eller i övrigt inte uppfyller förutsättningarna i enlighet med överenskommelsen, betraktas som oskäliga enligt 38 § avtalslagen

¹⁵¹ Prop. 1975/76:81s. 149.

¹⁵² Ds 2002:56 s 334.

¹⁵³ AD 1984 nr 20 och Ds 2002:56 s 334.

¹⁵⁴ 26 § MBL. Se t.ex. AD 1992 nr 99.

¹⁵⁵ AD 2010 nr 53.

¹⁵⁶ Se t.ex. AD 2009 nr 63.

¹⁵⁷ Se t.ex. AD 1993 nr 40, AD 1994 nr 65 och AD 2009 nr 63.

¹⁵⁸ Ds 2002:56 s 334 f. Se t.ex. AD 1991 nr 38

och därmed inte är bindande mellan parterna. I Arbetslivsinstitutets utredning rörande hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv belyses denna utgångspunkt med fallet AD 2001 nr 91:

”Ett bolag bedrev verksamhet i form av handel med kopplingar och ventiler av metall. Bolaget var inte bundet av 1969 års överenskommelse. För en avdelningschef för bolagets svenska verksamhet upprättades ett avtal som innehöll bl.a. en konkurrensklausul där avdelningschefen förband sig att upp till ett år efter anställningens upphörande inte ingå avtal om anställning hos något företag som bolaget ingått exklusivt återförsäljaravtal med eller som varit kund till bolaget inom de senaste två åren av anställningsperioden, samt att inte heller direkt eller indirekt, med avsikt att ingå avtal eller handel vända sig till sådant företag.

Arbetsdomstolen fann att bolaget inte var att hänföra till den kategori arbetsgivare hos vilka, enligt 1969 års överenskommelse, konkurrensklausuler bör kunna komma i fråga. Det huvudsakliga syftet med konkurrensklausulen bedömdes vara att skydda bolagets exklusiva återförsäljaravtal, och inte i första hand att hindra att företagsspecifikt kunnande kom till konkurrenters kännedom. Bolagets intresse av att upprätthålla konkurrensklausulen ansågs vidare begränsat. En tillämpning av klausulen efter dess bokstav syntes vidare innebära att avdelningschefen i det närmaste varit helt förhindrad att under en tid av ett år arbeta inom den bransch som han i så gott som hela sitt yrkesliv varit verksam i. Han hade vidare inte sådan lön eller sådana villkor i övrigt som varit bestämda med utgångspunkt från de restriktioner som konkurrensklausulen ålagt honom. Av det ovan anförda följde att Arbetsdomstolen, med hänsyn till den restriktivitet som bör präglade synen på konkurrensklausuler i anställningsförhållanden som ligger vid sidan av 1969 års överenskommelse, inte ansåg att klausulen var bindande för avdelningschefen.”¹⁵⁹

En annan sak är att det tycks vara utrett att arbetsgivare och arbetstagare som inte är bundna av 1969 års överenskommelse genom att följa överenskommelsens kan ingå konkurrensklausuler utan att dessa bedöms som oskäliga. Vidare kan konkurrensklausuler som ligger vid sidan av det sakliga användningsområdet för 1969 års överenskommelse anses skäliga om arbetsgivaren anses ha ett betydande eller berättigat intresse av konkurrensklausulen. Främst har de fall där konkurrensklausuler vid sidan av överenskommelsen ansetts skäliga berört kunskapsföretag såsom revisionsbyråer och kunskapsföretag. Vad som avses med ett betydande eller berättigat intresse avgörs huvudsakligen i ljuset av klausulens syfte (eller funktion), vilket närmast blir tydlig genom klausulens utformning.¹⁶⁰ Ett väsentligt fall i detta sammanhang är AD 1977 nr 167. Fallet beskrivs på följande vis i Arbetslivsinstitutets utredning:

”En arbetstagare hade varit anställd under ca 12 år hos ett bolag i Lund som bedrev konsultverksamhet inom den elektrotekniska branschen. I samband med ett tilläggsavtal till anställningsavtalet hade den anställde förbundit sig att inte inom två år efter anställningens upphörande själv eller i annat företags tjänst bedriva med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet inom samma distrikt. Arbetstagaren var tvungen att acceptera konkurrensklausulen för att erhålla ställningen som filialchef och få löneförhöjning. Några månader efter sin avgång fick den anställde anställning som filialchef i Lund för ett annat företag som också bedrev konsultverksamhet inom den elektrotekniska branschen. Vissa verksamhetsområden var gemensamma för bolaget och företaget, främst högspänning, kraft och belysning.

Konkurrensklausulen i målet syntes enligt domstolen inte ha tillkommit i första hand för att hindra att företagsspecifikt kunnande kom till konkurrenters kännedom, varför konkurrensklausulen befanns ligga vid sidan av det sakliga användningsområdet för 1969 års överenskommelse. Arbetsdomstolen ansåg dock att vissa omständigheter talade för att klausulen likväl skulle accepteras.

¹⁵⁹ Ds 2002:56 s 335 f. Se även AD 1992 nr 99 och AD 1994 nr 65.

¹⁶⁰ Källström och Malmberg 2009 s 262.

'De för ett framgångsrikt bedrivande av konsultverksamhet avgörande kontakterna med kunderna sker i stor utsträckning med den som i egenskap av konsultföretagets chef är den i sista hand ansvarige för vad som presteras. Kundernas förtroende för konsultföretaget är också på ett särskilt sätt knutet till företagschefen personligen och inte till produkten som sådan. En följd av dessa förhållanden är att konsultföretaget är särskilt utsatt för konkurrens från tidigare anställda i chefsställning. Det är med hänsyn till det anförda tydligt att [arbetsgivaren] har haft *ett betydande intresse av konkurrensklausulen.*' (kursiverat här)

Arbetsdomstolen fann att klausulen var bindande för arbetstagaren. Domstolen tog därvid även hänsyn till att konkurrensklausulen gavs ett begränsat geografiskt tillämpningsområde och att den hade en giltighetstid som inte ansågs överstiga vad som var rimligt, samt att det inte framkommit några särskilda omständigheter som gjorde konkurrensklausulen särskilt betungande för arbetstagaren."¹⁶¹

I fallet var det betydande intresset för arbetsgivaren kopplat till den nyckelställning i konkurrenshänseende som en chef på ett konsultföretag intar och detta intresse som skäl för konkurrensklausulen godkändes. Även att hindra att arbetstagaren tar med sig arbetsgivarföretagets redan befintliga kunder eller klienter kan utgöra ett betydande (eller berättigat) arbetsgivarintresse för att ingå konkurrensklausuler. Sådana klausuler brukar benämnas icke värvningsklausuler.¹⁶²

Observeras bör att ett betydande eller berättigat intresse av konkurrensklausulen inte är ensamt avgörande för om klausulen skall anses skälig. Andra faktorer av vikt är bland annat arbetstagarens lön, ställning och position, samt om annan kompensation utgått. Särskilt relevant är om arbetstagaren har en förtroendeställning. I övrigt har de begränsningar i arbetstagarens möjlighet att ta anställning eller bedriva näring som följer av klausulen tagits hänsyn till. Exempelvis handlar det om geografiska och branschmässiga begränsningar. Även bindningstiden är relevant.¹⁶³ Ett fall ifrån senare år där domstolen tog hänsyn till några av de här nämnda omständigheterna är AD 2009 nr 63.

I AD 2009 nr 63 hade tre arbetstagare hos ett företag inom IT-branschen avslutat sina anställningar för att bilda ett nytt bolag inom samma bransch. Fråga uppkom bland annat om de konkurrensklausuler som gällde mellan arbetstagarna och bolaget var att anse som oskäliga och därför skulle jämkas enligt 38 § avtalslagen. I målet hade en av arbetstagarna arbetat med bolagets produktutveckling och denne hade förbjudits att under en tid av 12 månader bedriva med bolaget konkurrerande verksamhet inom ett vidsträckt geografiskt område som inte enbart omfattade Sverige utan även andra länder. En annan arbetstagare hade arbetat med försäljning och hade skrivit på ett liknande konkurrensförbud under en tid av 6 månader. Den sista arbetstagaren hade utvecklat hårdvara, samt jobbat med inköp, leveranser och monteringsuppgifter. Denne arbetstagares bindningstid uppgick enligt klausulen till 12 månader. För de två senare arbetstagarna gällde, liksom för arbetstagaren som arbetade med produktutveckling, att konkurrensförbudet enligt bestämmelsen lydelse var geografiskt omfattande och sträckte till andra länder utanför Sverige.

Beträffande arbetstagaren som arbetade med produktutveckling uttalade Arbetsdomstolen att bolaget i och för sig haft ett berättigat intresse av att binda honom vid en konkurrensklausul. Emellertid medförde klausulens utformning att denne under en inte obetydlig tid förbjöds att verka inom den bransch han under lång tid hade arbetat i. Trots denna långtgående förpliktelse hade bolaget inte åtagit sig att under klausulens bindningstid kompensera produktutvecklaren ekonomiskt. Vidare synes varken lön eller övriga anställningsvillkor ha bestämts med utgångspunkt i de restriktioner som konkurrensklausulen inneburit. Med hänsyn till dessa

¹⁶¹ Ds 2002:56 s 337.

¹⁶² AD 1992 nr 9. Se nedan avsnitt 4.1.4.5.

¹⁶³ Källström och Malmberg 2009 s 262 f och Ds 2002:56 s 339.

omständigheter framhöll Arbetsdomstolen att klausulen skulle anses som oskälig i 38 § avtalslagens mening.

Gällande de övriga två arbetstagarna uttalade Arbetsdomstolen att dessa inte haft någon inblick i det som framför allt fick betecknas som den mer företagsspecifika delen av bolagets verksamhet. Med hänsyn till detta ansågs bolagets intresse av att upprätthålla konkurrensklausuler i förhållande till dessa arbetstagare vara begränsat. Vidare uttalade domstolen att konkurrensklausulerna inte kunde ses som enbart marginellt ingripande för de två arbetstagarna och att inte heller dessa två hade, såvitt framkommit, särskilt kompenserats ekonomiskt för konkurrensbegränsningen. Vid en helhetsbedömning, mot bakgrund av företagets begränsade intresse av att upprätthålla konkurrensförbudet samt att de två arbetstagarna skulle ha kommit att i hög grad beröras av konkurrensbegränsningen, fann Arbetsdomstolen därför att klausulerna var att anse som oskäliga enligt 38 § avtalslagen.

En typ av konkurrensklausul som tycks vara bindande är när en bestämd ekonomisk ersättning har utgått i utbyte mot att arbetstagaren stannar kvar i anställningen. Detta såvida avtalet inte ställer andra krav än en viss återbetalningsskyldighet för den ersättning som utgått för förpliktelsen. Ett exempel på yrkesgrupp där denna typ av avtal återfinns är flygförare i försvarsmakten.¹⁶⁴

4.1.4.5 Icke värningsklausuler

En särskild typ av accepterad konkurrensklausul som börjat användas allt oftare på senare tid är den så kallade icke värningsklausulen. En sådan klausul söker inte att begränsa en arbetstagares möjligheter att arbeta vart han eller hon vill, utan istället att förbjuda arbetstagaren att aktivt frånta företagets klienter eller kunder. Det rör sig således om en i förhållande till den ordinära konkurrensklausulen mer inskränkt klausul. Ett rättsfall av intresse i detta sammanhang är AD 2002 nr 115.

I fallet arbetade en självständig handläggare hos ett redovisningsföretag som erbjöd sina kunder hjälp med ekonomisk redovisning med därtill hörande sysslor. Företagets uppdragsgivare var framför allt mindre företag i Stockholmstrakten. Under sommaren och hösten 1998 började handläggaren diskutera med företaget att hon skulle sluta sin anställning hos bolaget för att fortsättningsvis driva egen verksamhet. Olika lösningar diskuterades därför. Parterna kom emellertid inte helt överens och handläggaren sa den 30 september 1998 upp sin anställning per den 1 januari 1999. Under december månad avskedade företaget handläggaren och krävde skadestånd bland annat med hänvisning till en i handläggarens anställningsavtal intagen konkurrensklausul. Klausulen innebar att arbetstagaren var förbjuden att inom två år från det att hon lämnat sin anställning, som företagare eller anställd, aktivt försöka förmå någon av företagets klienter att övergå till en med företaget konkurrerande verksamhet. Klausulen innebär således inte ett förbud för handläggaren att i konkurrens med bolaget bedriva egen redovisningsverksamhet utan hade till syfte att skydda bolaget mot att bli av med sina klienter.

Arbetsdomstolen uttalade att en redovisningsfirma måste anses ha ett berättigat intresse av ett sådant skydd. Klausulen ansågs endast vara en mindre inskränkning i arbetstagarens möjligheter att efter det denne lämnade anställningen som anställd eller som egen företagare bedriva redovisningsverksamhet. Klausulen ansågs därför skälig.

I fallet tar Arbetsdomstolen fasta på den princip som nämnts ovan att konkurrensklausuler som ligger vid sidan av det sakliga användningsområdet för 1969 års överenskommelse kan anses skäliga om arbetsgivaren bedöms ha ett betydande eller berättigat intresse av konkurrensklausulen. Ett betydande (eller berättigat) arbetsgivarintresse för att ingå konkurrensklausuler har, liksom i det aktuella fallet,

¹⁶⁴ Källström och Malmberg 2009 s 262 f och Ds 2002:56 s 339.

ansetts vara att hindra att arbetstagaren tar med sig arbetsgivarföretagets redan befintliga kunder eller klienter. Icke värvningsklausulen i AD 2002 nr 115 ansågs vara endast en mindre inskränkning och mot bakgrund av bland annat detta bedömdes klausulen vara skälig. Genom att inskränka en konkurrensklausul till att endast avse ett värvningsförbud av befintliga kunder eller klienter torde det med andra ord vara mer sannolikt att klausulen inte bedöms som oskälig. Arbetsgivaren torde anses ha ett berättigat intresse av att ingå en sådan klausul. Detta kan vara en av anledningarna till att den här typen av klausul ökat i omfattning de senaste åren.¹⁶⁵

4.1.5 Utveckling och överväganden

Mycket tyder på att det idag blir allt vanligare att anställda eller före detta anställda medverkar i en verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens. En orsak till denna ökade konkurrens torde vara den ökade rörligheten på arbetsmarknaden, där anställda i större utsträckning kan använda sin kunskap till att konkurrera med arbetsgivaren, genom egna verksamheter eller såsom anställda. Ytterligare en orsak till den ökade konkurrensen under och efter anställningstiden torde vara att arbetstagare idag i större utsträckning blir delaktiga i den verksamhet de arbetar inom och får tillgång till kunskap som kan användas till att konkurrera med arbetsgivaren. Inom konsultverksamhet och IT-sektorn är det inte ovanligt att arbetstagare besitter så mycket kunskap att de utan större problem kan starta upp en med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet. I många branscher såsom IT-branschen krävs det inte heller några större investeringar för att starta upp en konkurrerande verksamhet. Oftast fordras det endast enklare teknisk utrustning som kan köpas vid närmsta elektronikhandel.¹⁶⁶

Sammantaget har utvecklingen lett fram till att dagens arbetsgivare fått ett ökat behov av att skydda sig mot konkurrerande verksamhet. Inte minst har användningen av konkurrensklausuler ökat i omfattning de senaste åren.¹⁶⁷ Arbetsgivare har vidare upptäckt nya sätt att skydda sig på, exempelvis genom att inskränka konkurrensklausulers sakliga omfattning vid så kallade icke värvningsklausuler. I anglosaxiska länder har ett annat skydd varit att sätta viktiga arbetstagare i ”karantän” genom att efter anställningens upphörande förbjuda dem att arbeta någon annanstans en viss tid. Under denna tid har arbetstagarna kompenseras med sedvanlig lön. Med andra ord har arbetstagarna så att säga betalats för att stanna hemma. Huruvida detta verktyg är ett som svenska arbetsgivare kommer att ta efter och om detta förfarande i sådana fall accepteras återstår att se.

Vad gäller sedvanliga konkurrensklausuler finns idag relativt omfattande praxis för när dessa anses som skäliga. En klausul kan många gånger anpassas till den egna verksamheten och skraddarsys till den aktuella arbetstagaren. Ett sätt för arbetsgivaren att öka chanserna för att en konkurrensklausul anses som skälig är att utge viss ersättning för den inskränkning klausulen innebär. Ett annat sätt är att begränsa klausulens geografiskt eller tidsmässigt. I det moderna företaget torde arbetstagare i allt större utsträckning få tillgång till sådan kunskap att en konkurrensklausul från arbetsgivarens sida kan anses som skälig.

¹⁶⁵ Se Källström och Malmberg 2009 s 262 f och Ds 2002:56 s 339.

¹⁶⁶ Se Ds 2002:56 s 426 f och Källström i Lag & Avtal 2002:3 s 7.

¹⁶⁷ Se Källström och Malmberg 2009 s 262 f och Ds 2002:56 s 339.

4.2 Tystnadsplikt

4.2.1 Inledning

Arbetstagarens tystnadsplikt är en omfattande och relativt omskriven del av arbetstagarens allmänna lojalitetsplikt. I korthet innebär tystnadsplikten en skyldighet för arbetstagaren att inte använda eller lämna ut viss information som kan vara till skada för arbetsgivaren, vilken han har fått kunskap om genom sin anställning. Tystnadsplikten kan följa av lag eller av avtal. Inom den privata sektorn gäller i huvudsak avtalsfrihet vad gäller tystnadsplikt. Bestämmelser om tystnadsplikt återfinns här i kollektivavtal, personliga avtal och i av arbetsgivaren ensidigt utfärdade ordningsföreskrifter och liknande. Den bortre gränsen för avtalsfriheten utgörs i huvudsak av jämningsreglerna i avtalslagen, särskilt 36 §, och FHL. Enligt FHL har arbetstagare alltid rätt att offentliggöra något som skäligen kan misstänkas utgöra brott, på vilket fängelse kan följa, eller som kan anses utgöra annat allvarligt missförhållande i näringsidkarens rörelse.¹⁶⁸ Det medborgerliga skyddet i form av yttrandefrihet och tryckfrihet gäller som bekant däremot inte i förhållande mellan enskilda och således inte på den privata sektorn.¹⁶⁹ Emellertid återfinns ett visst lagstadgat skydd för yttrandefrihet också mellan enskilda i artikel 10 i Europakonventionen.¹⁷⁰

I lag återfinns bland annat bestämmelser om tystnadsplikt i FHL för information som är klassad som företagshemligheter. Andra lagar som reglerar plikten är exempelvis medbestämmandelagen, lagen om styrelserepresentation, arbetsmiljölagen, arbetstidslagen och främjandelagen.¹⁷¹ För vissa yrkeskategorier finns dessutom särskilda regler om tystnadsplikt, exempelvis rättegångsbalken 8 kap 4 § för advokater. Delvis vid sidan av dessa lagar innehåller många kollektivavtal och ordningsföreskrifter uttryckliga bestämmelser om tystnadsplikt för arbetstagaren.¹⁷² Har tystnadsplikt inte reglerats alls i lag eller avtal, anses den trots det gälla som en del av anställningsavtalet och arbetstagarens lojalitetsplikt. Gränsen för tystnadsplikten som en del av arbetstagarens lojalitetsplikt torde bestämmas utifrån vad som i det enskilda fallet kan vara till skada.¹⁷³

Vad gäller brott mot tystnadsplikten är detta något som rättsväsendet ser allvarligt på.¹⁷⁴ Om uppgifter angående förhållandena hos arbetsgivaren lämnas ut av arbetstagare eller används av denne, och detta är ägnat att skada arbetsgivaren, bryter den anställde mot anställningsavtalet. Detta oavsett om informationen klassas som företagshemlighet eller inte. Parallellt med detta allmänna skaderekvisit kan användandet eller utlämnandet av uppgifter som generellt vittnar om illojalitet eller opålitlighet, vara nog för att arbetsgivaren skall kunna skilja arbetstagaren ifrån sin tjänst. Sanktioner vid överträdande av tystnadsplikten varierar beroende på om lagar åsidosatts, vilken typ av överträdelse det rör sig om, och vilken skuld arbetstagaren haft. Ett försök att sälja hemliga uppgifter till en konkurrent bör exempelvis kunna leda till avsked, medan en enkel försägelse inte torde leda till att arbetstagaren skiljs från sin anställning.¹⁷⁵ Vid brott mot lagstadgad tystnadsplikt kan en arbetstagare också dömas för brott mot tystnadsplikten.¹⁷⁶ I sin bedömning lägger domstolen särskild vikt vid arbetstagarens befattning och ställning.¹⁷⁷ Detta hänger delvis samman med att högre

¹⁶⁸ 2 § FHL.

¹⁶⁹ Ds 2002:56 s 308 ff och RF 2:1 samt TF1:1.

¹⁷⁰ Se Fuentes Bobo V. Spanien (dom den 29 februari 2000). Jfr dock AD 1997 nr 57. Se även artikel 19 i FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna.

¹⁷¹ Fahlbeck s 2004 s 112 och Ds 2002:56 s 308 f. Se även 1988/89 LU:30 s. 110 och prop. 1987/88:155 s. 19.

¹⁷² För exempel på detta i praxis kan hänvisas till AD 1985:138 och AD 1976:102.

¹⁷³ Fahlbeck 2004 s 114 och AD 1994 nr 79. Se även Glavå 2001 s 386, Gullberg och Thomsson 1990 s 47 och SOU 1990:12 s 96.

¹⁷⁴ Se t.ex. AD 1961 nr 27. Målet har dock begränsat prejudikatvärde då det avgjordes innan införandet av LAS.

¹⁷⁵ Svensäter 1991 s 136.

¹⁷⁶ BrB 20 kap 3 §.

¹⁷⁷ Se t.ex. AD 1982:110.

befattningshavare har större kunskap och inblick i företagshemligheter och deras betydelse.¹⁷⁸ Andra faktorer av betydelse är om arbetstagarens agerande kan försvaras, om arbetstagaren kan lastas för den skada som drabbar arbetsgivaren, samt om arbetstagaren är öppen för arbetsgivarens kritik och är beredd att respektera arbetsgivarens önskemål. Således är det av betydelse huruvida arbetstagaren och arbetsgivaren diskuterat med varandra och beaktat varandras intressen.¹⁷⁹

I praxis återfinns i princip endast ett avgörande som tar sikte på omfattningen av den i lag eller avtal uttryckligt reglerade tystnadsplikten på den privata sektorn. Målet, AD 1961 nr 27, har behandlats ovan under avsnittet om kritikrätt.¹⁸⁰ Utöver vad som där framhållits hade arbetstagaren i fallet brutit mot vissa regler om tystnadsplikt gentemot utomstående i ett kollektivavtal. Arbetsdomstolen uttalade i samband med detta att ett generellt krav för att ett offentliggörande skall anses utgöra brott mot tystnadsplikten är att detta skett i ond tro och medfört skada eller risk för skada. I arbetslivsinstitutets utredning framställdes kraven på följande vis:

”För att man skall kunna tala om ett brott mot [...] tystnadsplikt som underförstått följer av ett anställningsavtal, torde det krävas att det är fråga om yppande av sådana uppgifter som det ligger i arbetsgivarens intresse att inte ge spridning åt (s.k. företagsinterna uppgifter), att yppandet sker på ett sätt som innebär en uppenbar risk för att andra än anställda kan ta del av uppgifterna samt att uppgifterna är av det slag att det kan vara till skada för arbetsgivaren att konkurrerande företag får del av dem. Omvänt torde gälla att ett yppande av uppgifter som inte är ägnat att skada arbetsgivaren inte kan betecknas som brott mot tystnadsplikten. Vidare torde det i allmänhet krävas för att ett brott mot tystnadsplikt skall anses föreligga att arbetstagaren har uppsåt att skada arbetsgivaren. Tystnadsplikten torde få vika om det av särskilda skäl är försvarligt att lämna ut informationen (jfr 2 § FHL).”¹⁸¹

Slutligen bör det framhållas att redan förberedelsestadiet kan vara tillräckligt för att brott mot tystnadsplikten skall anses föreligga. Ett exempel är att en arbetstagare kopierar uppgifter till en hårddisk för att senare lämna ut dessa eller använda sig av dem på ett olovligt sätt.¹⁸² Också i det fall en arbetstagare, så som en vaktmästare eller en assistent, genom tjänsten får tillgång till uppgifter och utan behörighet sprider dessa vidare, kan brott mot tystnadsplikten vara för handen.¹⁸³

4.2.2 Lagen om skydd för företagshemligheter

När det kommer till obehöriga angrepp på information som kan klassas som företagshemligheter finns en särskild lag: lagen om skydd för företagshemligheter, vilken ersatte 1931 års lag om illojal konkurrens. Bestämmelserna i lagen ämnar skydda viss information som är av vikt i konkurrenshänseende för företag och lagstiftningen strävar efter att tillgodose såväl allmänna som enskilda intressen.¹⁸⁴ Lagen i sig sträcker sig över flera olika rättsområden men är primärt att hänföra till konkurrensrätten. Likväl återfinns en arbetsrättslig bestämmelse i lagens 7 § som särskilt tar sikte på anställningsförhållandet. Inte sällan består företags enda eller mest betydelsefulla tillgångar av de anställdas kunskap.¹⁸⁵ Paragrafens första stycke lyder:

”En arbetstagare som uppsåtligen eller av oaktsamhet utnyttjar eller röjer en företagshemlighet hos arbetsgivaren som han har fått del av i sin anställning under sådana förhållanden att han insåg eller

¹⁷⁸ Fahlbeck 2004 s 115.

¹⁷⁹ Ds 2002:56 s 314 f och AD 1994 nr 79.

¹⁸⁰ Se ovan avsnitt 3.3.2. Fallet har även senare omnämnts i AD 1994 nr 79.

¹⁸¹ Ds 2002:56 s 314.

¹⁸² Jfr AD 1976 nr 102.

¹⁸³ Gullber och Thomsson 1990 s 48.

¹⁸⁴ Glavå 2001 s 384.

¹⁸⁵ Ds 2002:56 s 309.

borde ha insett att han inte fick avslöja den skall ersätta den skada som uppkommer genom hans förfarande.”

I den mån detta sker efter anställningens upphörande fordras synnerliga skäl för skadeståndsskyldighet.¹⁸⁶ Ett exempel på detta kan vara att en arbetstagare har tagit anställning hos ett företag i syfte att komma över hemlig information.¹⁸⁷ Skadeståndsskyldigheten avser såväl ekonomiskt som allmänt (ideellt) skadestånd.¹⁸⁸ Ett krav för att skadeståndsskyldighet skall bli aktuellt är, som framgår av 7 §, att arbetstagaren röjt eller utnyttjat företagshemligheten uppsåtligen eller av oaktsamhet, samt att denne insåg eller borde ha insett att informationen var hemlig.

Väsentligt är att utreda betydelsen av begreppet företagshemlighet. Innebörden av detta går att utläsa i lagens 1 § 1 stycket, som lyder:

”Med företagshemlighet avses i denna lag sådan information om affärs- eller driftförhållanden i en näringsidkares rörelse som näringsidkaren håller hemlig och vars röjande är ägnat att medföra skada för honom i konkurrenshänseende.”

I 1 § 2 stycket förtydligas vad som avses med information:

”Med information förstås både sådana 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.”

Arbetsdomstolen har i AD 2000 nr 3 uttalat att begreppet information, i enlighet med förarbetena, skall ges en vid definition. I förarbetena går också att utläsa att ordet information skall ha samma betydelse som det har i allmänt språkbruk. Exempel på information kan vara prissättningsklausuler, kundregister, information om affärshändelser av allmänt slag, marknadsundersökningar etc.¹⁸⁹

För att inte all information som finns inom ett företag skall klassas som företagshemligheter är det väsentligt att observera rekvisiten för hemlighållande och skada i konkurrenshänseende under 1 § 1 stycke. Kravet på hemlighållande innebär inte att någon gräns måste ställas upp på att hemligheten endast får vara känd av ett visst antal personer eller på att den inte får spridas vidare utanför någon särskild krets. I förarbetena anges att information rent allmänt kan ”sägas vara hemlig, om den inte får yppas till andra än de anställda som behöver den för att fullgöra sitt arbete”. Vidare sägs där att en ”uppgift bör ... kunna delges företagets samarbetspartners utan att för den skull mista sin karaktär av hemlig. Däremot kan sägas att kretsen måste vara begränsad, definierbar och sluten i den mening att de som har del av informationen inte reservationslöst är behöriga att utnyttja eller föra den vidare”. Näringsidkaren skall dessutom vara inriktad på att hålla informationen inom den krets där den är känd. Denna avsikt skall ha visats på något sätt, men det krävs inte att näringsidkaren ger uttryck för att uppgiften skall vara hemlig.¹⁹⁰ I förarbetena har detta beskrivits på följande sätt:

”Det ligger givetvis i näringsidkarens eget intresse att så tydligt som möjligt klargöra att informationen skall hållas hemlig. Det finns därför anledning räkna med att näringsidkaren genom säkerhetsinstruktioner, hemligstämpling eller liknande anger var gränsen mellan företagshemligheter och andra uppgifter i näringsverksamheten går. Ett formligt krav på att skyddsåtgärderna skall vara utåt skönjbara bör emellertid inte ställas upp i lagen. Ett sådant krav skulle innebära att lagen inte gav något skydd i fall då det föreligger en brist i den så att säga

¹⁸⁶ FHL 7 § st 2.

¹⁸⁷ Prop. 1987/88:155 s. 46. I AD 1998 nr 80 ansågs synnerliga skäl vara för handen.

¹⁸⁸ FHL 9 §.

¹⁸⁹ Ds 2002:56 309 ff och Prop. 1987/88:155 s 34 f.

¹⁹⁰ Ds 2002:56 309 ff, Prop. 1987/88:155 s 13, 35 f och SOU 1983:52 s 374 ff. Se även Svensäter 1991 s 124 ff.

formella delen av skyddet men det likväl står klart att det är fråga om information som näringsidkaren vill hålla hemlig.”¹⁹¹

Skaderekvisitet som fastställts ovan innebär att information skall ha ett visst värde för näringsidkaren för att klassas som företagshemlighet. Det är alltså inte tillräckligt att ett företag vill hålla en uppgift hemlig som sedan röjs. Att hemligheten har ett värde blir uppenbart då ett eventuell röjande av denna medför skada eller risk för skada. Med skada avses här att konkurrensförmågan förändras i negativ riktning. Sannolikt är kraven för negativ riktning inte särskilt höga och meddelarskyddskommittén har uppgett att det är tillräckligt att avslöjandet innebär ”bad will” för näringsidkaren.¹⁹²

Skadan måste vidare vara rättsenlig, det vill säga ersättningsgill och skyddad av rättsväsendet, för att informationen skall skyddas av lagens sanktionsbestämmelser. Förhållandet regleras i 2 § 1 stycke som tydliggör att lagen endast gäller ”obehöriga angrepp på företagshemligheter”. Obehöriga angrepp är enligt andra stycket inte ”att någon anskaffar, utnyttjar eller röjer en företagshemlighet hos en näringsidkare för att offentliggöra eller införa en myndighet eller annat behörigt organ avslöja något som skäligen kan misstänkas utgöra brott, på vilket fängelse kan följa, eller som kan anses utgöra annat allvarligt missförhållande i näringsidkarens rörelse”.¹⁹³

Ett gränsdragningsproblem som kan uppstå är när informationen skall klassas som företagshemligheter, eller när denna skall hänföras till arbetstagarens personliga skicklighet, kunskaper och erfarenheter – som enligt huvudregeln inte hör till arbetsgivarens företagshemligheter. Visserligen hindrar det inte arbetsgivarens rätt till en företagshemlighet att den anställde själv framställt denna. Emellertid sträcker sig inte denna rätt till sådana företeelser som är knutna till den enskilde arbetstagarens person. I propositionen till FHL uttrycktes detta som att ”information som vem som helst med adekvat utbildning kan omsätta i praktiskt resultat bör anses som information i näringsidkarens rörelse” medan information som är ”knuten till individen, så att den inte genom en instruktion eller anvisning kan överflyttas till någon annan, bör den anses av personlig art och således inte ingå i näringsidkarens rörelse”. I förarbetena uttalas dock att detta gränsdragningen rent praktiskt sällan förväntades bli av betydelse.¹⁹⁴

Från den enskildes perspektiv och samhället i stort är det givetvis av intresse att arbetstagare kan använda sin skicklighet, kunskap och erfarenhet även utanför anställningen och, kanske främst, efter att anställningen upphört. Mot detta står företagets behov av att kunna använda sig av och investera i information och kunskap utan risk för att denna under anställningen, eller efter dess upphörande, sprids vidare till konkurrenter eller andra och medför skada för företaget.¹⁹⁵ Lagstiftningen bör försöka tillgodose båda dessa intressen, även om det kan vara praktiskt svårt att avgöra varifrån färdigheterna härstammar eller vid vilken tidpunkt en viss skicklighet, kunskap eller erfarenhet förvärvats.¹⁹⁶ Från ett företagsperspektiv kan det vara fördelaktigt, för att tillgodose verksamhetens intressen så långt som möjligt, att tillämpa vissa förebyggande lösningar på dessa gränsdragningsproblem. Detta återkommer jag till nedan under avsnitt 4.2.4.

¹⁹¹ Prop. 1987/88:155 s. 13.

¹⁹² Prop. 1987/88:155 s 36 och SOU 1983:52 s 376.

¹⁹³ Prop. 1987/88:155 s 36 och SOU 1983:52 s 376.

¹⁹⁴ Prop. 1987/88:155 s 35 och Svensäter 1991 s 123.

¹⁹⁵ Se Fahlbeck 2004 s 126, Ds 2002:56 s 330 och Wolk 2008 s 235 ff.

¹⁹⁶ Svensäter 1991 s 123 f.

4.2.3 Sekretessklausuler: Arbetstagares skyldighet att efter anställningens upphörande iakttä tystnadsplikt

Vid anställningsavtalets utgång slutar också lojalitetsplikten att gälla, förutsatt att parterna inte kommit överens om något annat. Detta innebär att den tystnadsplikt arbetstagaren haft i och med anställningsavtalet upphör att gälla och arbetsgivaren är, bortsett från vissa bestämmelser i bland annat lagen om företagshemligheter, relativt utlämnad åt arbetstagarens goda vilja. Mot bakgrund härav har arbetsgivaren många gånger ett intresse av att försöka förlänga tystnadsplikten och på detta sätt försäkra sig mot att för verksamheten viktig information blir allmänt känd. Detta görs enklast genom att använda en så kallad sekretessklausul (diskretionsklausul). En sådan klausul kan förekomma både i det enskilda anställningsavtalet samt i kollektivavtal och återfinns ofta tillsammans med en konkurrensklausul¹⁹⁷ och/eller andra bestämmelser. Samtidigt förekommer sekretessförbehåll även fristående. Utgångspunkten är att avtalsfrihet råder – även för arbetsgivare och arbetstagare som omfattas av kollektivavtal.¹⁹⁸

Sekretessklausulen i sig är mindre långtgående och har ett mer begränsat innehåll än konkurrensklausulen. Eftersom konkurrensklausuler är tillåtna, trots att dessa sträcker sig längre än sekretessklausuler, är det därför kanske inte så konstigt att sekretessklausuler också anses vara godtagbara. Redan i propositionen till lagen om företagshemligheter bekräftades sekretessklausulers lovlighet.¹⁹⁹ Praxis på området för sekretessklausuler är oerhört sparsam. Arbetsdomstolen har likväl i ett nyligen avgjort mål, AD 2010 nr 7, uttalat sig angående den här typen av bestämmelser. Domstolen konstaterade där att lojalitetskravet ingår som ett led i anställningsavtalet. Därefter uttalade domstolen:

”Såvida inte parterna i anställningsavtalet särskilt avtalat om det, exempelvis genom en sekretess- eller konkurrensklausul som gäller även efter att anställningsförhållandet har avslutats, upphör normalt kravet på arbetstagarens lojalitet i förhållande till arbetsgivaren i och med att anställningsavtalet inte längre gäller mellan parterna.”

Att domstolen och rättsordningen accepterar sekretessklausuler som ett sätt att förlänga lojalitetsplikten är således klart. Hur långtgående dessa får vara har emellertid inte ansetts fullt utrett. En fråga som uppkommit är bland annat om sekretessklausuler får innehålla villkor som sträcker sig längre än vad som är lovligt för konkurrensklausuler, exempelvis vad gäller bindningstid. Förarbetena till FHL tar inte direkt ställning till detta.²⁰⁰ I SOU:n om förstärkt skydd för företagshemligheter beskrivs rättsläget på följande vis:

”Det finns inga lagregler som anger vad en sekretessklausul får innehålla. Utgångspunkten är att avtalsfrihet råder och att de begränsningar som finns framgår av 36 § avtalslagen. Vid bestämmande av vilken information som en sekretessklausul får omfatta, dvs. hur skyddsområdet för sekretessklausuler får bestämmas, kan såväl överenskommelsen från 1969 som gäller konkurrensklausuler och FHL tjäna till ledning. Detta torde innebära att endast information som är knuten till näringsidkaren, dvs. företagsspecifik information, kan omfattas av en sekretessklausul. Även 2 § FHL innebär en begränsning av vad en sekretessklausul får omfatta.”²⁰¹

Generellt sett torde avtalsfriheten vara större kring sekretessklausuler jämför med motsvarande förbehåll för konkurrensklausuler. Sekretessklausuler begränsar nämligen i allmänhet inte arbetstagaren i lika hög grad. Två faktorer är av särskild vikt vid bedömningen av en sekretessklausuls giltighet. Dels hur lång tid denna avser, dels bestämmelsens sakliga omfattning.

¹⁹⁷ För en genomgång av konkurrensklausuler se ovan avsnitt 4.1.4.

¹⁹⁸ Fahlbeck 2004 s 124 ff och 149 ff. Se även Prop 1987/88:155 s 13.

¹⁹⁹ Prop. 1987/88:155 s 20 f och 46 f.

²⁰⁰ Fahlbeck 2004 s 150 f.

²⁰¹ SOU 2008:63 s 200.

Beträffande den förra faktorn avses den tid under vilken den avtalade sekretessplikten skall gälla. Denna bör inte vara alltför lång med hänsyn till svårigheten att, ju längre tid som går, urskilja vad som är idéer och kunskaper som härstammar från den tidigare verksamheten och vad personen senare sysslar med. Att tidsrymden inte bör vara alltför lång skulle också stämma bra överens med 1969 års överenskommelse om att bindningstiden inte skall överskrida den beräknade livslängden för arbetsgivarens skyddsvärda kunnande. Allmänt har 24 månader ansetts vara en normativ maxgräns för bindningstiden och i vissa fall, avseende information och kunskap med kort livslängd, endast 12 månader. Argument går att finna både för och mot att hämta vägledning från 1969 års överenskommelse vid en skälighetsbedömning av bindningstiden enligt 36 § avtalslagen. I AD 1993 nr 128 godtogs emellertid en konkurrensklausul som gällde i 5 år. Hade det i fallet rört sig om en sekretessklausul skulle denna med stor sannolikhet också godtagits enligt samma resonemang som användes i målet. I vissa fall torde till och med en bindningstid om 10 år eller ännu längre accepteras av rättsordningen. Så kan vara fallet om det exempelvis rör sig om kunnande gällande forskning i läkemedelsbolag, där forskningsresultat kan läggas åt sidan i flera år utan att användas.²⁰²

När det kommer till klausulens sakliga omfattning avses vilka uppgifter sekretessen skall omfatta. Med andra ord, hur mycket av arbetstagarens personliga skicklighet, erfarenhet och kunskap han skall få använda sig utav efter anställningens upphörande. Generellt sett är det tillåtet att skydda information och kunskap som är knuten till arbetsgivaren, medan arbetstagaren är fri att nyttja sin personliga skicklighet, erfarenhet och kunskap. I propositionen till FHL framhålls att endast information i näringsidkarens rörelse utgör företagshemlighet, vilket stämmer överens med tanken bakom 1969 års överenskommelse att endast företagsspecifikt kunnande skall kunna skyddas med konkurrensklausuler.²⁰³ Fahlbeck uttrycker det så att det torde ”kunna sägas föreligga en ’god arbetsmarknadssed’ av den innebörden att endast information/kunnande som är knutet till näringsidkaren normalt skall kunna skyddas efter anställningens upphörande”.²⁰⁴

Sekretessklausuler torde normalt förenas med någon typ av sanktion. Utan sanktioner är en sådan klausul förhållandevis verkningslös. Dokumenterad kunskap om sanktioner i detta sammanhang är dock obefintlig.²⁰⁵

4.2.4 Utveckling och överväganden

Många företagsinterna uppgifter – sådana uppgifter som det ligger i arbetsgivarens intresse att inte ge spridning åt – torde vara skyddade genom FHL. Frågan har dock uppkommit om det idag med hänsyn till utvecklingen och globaliseringen inte krävs ett starkare skydd för företagshemligheter i Sverige än vad dessa bestämmelser kan erbjuda. Denna och andra frågor har utretts i den nya utredningen om ett förstärkt skydd för företagshemligheter²⁰⁶. Utredningen inleds med följande bakgrund:

”Sedan lagen om skydd för företagshemligheter (FHL) trädde i kraft för snart tjugo år sedan har förutsättningarna för företagande förändrats i flera avseenden. I dag bygger alltfler företag sin verksamhet på information och kunskap snarare än på traditionell industriell produktion. Kvalificerad forskning och utveckling bedrivs inom en mängd nya samhällsviktiga områden såsom informationsteknik och bioteknik. Teknikens utveckling har medfört att information kan lagras och överföras på helt andra sätt än tidigare. Den internationella konkurrensen har hårdnat på många områden. Dessa faktorer har ökat risken för att svenska företag utsätts för internationellt

²⁰² Fahlbeck 2004 s 151 f.

²⁰³ Prop. 1987/88:155 s 35.

²⁰⁴ Fahlbeck 2004 s 151.

²⁰⁵ Ibid. s 152.

²⁰⁶ SOU 2008:63.

företagsspioneri. Sverige har också sedan lagen kom till gjort internationella åtaganden som gäller skyddet för företagshemligheter.”²⁰⁷

Utredningen kommer fram till att dagens näringsidkare ofta hamnar i en sårbar situation, där företagshemligheter måste lämnas ut till anställda för att dessa skall kunna utföra sina arbetsuppgifter. Det så kallade Ericsson-målet är ett exempel som visar på bristerna med dagens reglering.²⁰⁸ Utredarna anser att en rad förändringar av FHL är påkallade. Dessa skall här inte återges i sin helhet. Sammanfattningsvis kan det istället konstateras att utredarna bland annat anser att straffansvaret i FHL bör utvidgas till att även omfatta bland annat bemannings- och konsultföretag och att den som anskaffar en företagshemlighet från någon som gör sig skyldig till brott ska kunna dömas för olovlig befattning med företagshemlighet. Vidare är utredarna av uppfattningen att domstol efter ansökan skall kunna besluta att undersökning för att söka efter bevis får göras hos den som skäligen kan antas ha angripit en företagshemlighet enligt FHL – en undersökning som skall verkställas av Kronofogdemyndigheten, samt att den som uppsåtligen eller av oaktsamhet utan giltigt skäl röjer eller i näringsverksamhet utnyttjar en företagshemlighet som han eller hon i egenskap av part har fått del av genom beslut av en domstol ska ersätta den skada som uppkommer genom förfarandet. Dessa förändringar skall tillsammans ge ett starkare skydd åt arbetsgivarna och modernisera FHL.

En annan sak är, liksom tidigare anförts under bland annat avsnittet om kritikkraft, att det idag blir allt lättare att nå ut med information i olika sammanhang. Genom att använda sig av olika moderna instrument så som mejl, hemsidor, internetforum och Facebook kan dagens arbetstagare därför nå ut till en stor krets människor under en väldigt kort tidsrymd. Beträffande information som företag vill hemlighålla blir det därför allt viktigare att tystnadsplikten inte överskrids och att hemlig information därmed förblir hemlig. Röjandet av sådan information kan snabbt göra omfattande skada och kan således få stora konsekvenser för verksamheten – för att inte tala om konsekvenser för arbetstagaren. Det blir därför än mer viktigt att näringsidkaren genom säkerhetsinstruktioner, hemligstämpling eller liknande anger var gränsen mellan företagshemligheter och andra uppgifter i näringsverksamheten går. Detta är visserligen inget formellt krav för att hemligheterna skall omfattas av FHL, men det kan ändå vara fördelaktigt och hjälpa näringsidkaren i bevishänseende vid en eventuell process.

Som framhållit är ett gränsdragningsproblem som kan uppstå när informationen skall klassas som företagshemligheter, eller när denna skall hänföras till arbetstagarens personliga skicklighet, kunskaper och erfarenheter – som enligt huvudregeln inte hör till arbetsgivarens företagshemligheter. I propositionen till FHL uttrycktes detta som att ”information som vem som helst med adekvat utbildning kan omsätta i praktiskt resultat bör anses som information i näringsidkarens rörelse” medan information som är ”knuten till individerna, så att den inte genom en instruktion eller anvisning kan överflyttas till någon annan, bör den anses av personlig art och således inte ingå i näringsidkarens rörelse”. För att undvika den här typen av gränsdragningsproblem kan arbetsgivaren använda sig av Knowledge Management och därigenom försöka knyta de anställdas kunskap till företaget och inte till den enskilde arbetstagaren. Det blir då också lättare att praktiskt avgöra varifrån färdigheterna härstammar eller vid vilken tidpunkt en viss skicklighet, kunskap eller erfarenhet förvärvats. Genom att dokumentera kunskap så långt det är möjligt blir det lättare att i efterhand visa vilken kunskap och information som tillhör företaget.

²⁰⁷ SOU 2008:63 s 15.

²⁰⁸ Svea Hovrätt, dom 20 oktober 2003, mål nr B 5221-03.

4.3. Praktiska överväganden och oklarheter beträffande konkurrens- och sekretessklausuler

4.3.1. Överväganden

Kunskap om gällande rätt för konkurrens- och sekretessklausuler återfinns i praxis och doktrin, men är likväl komplicerad och medför inte sällan praktiska tillämpningsproblem. Oklarheter i rättsläget förekommer alltjämt inom dessa områden och gällande rätt utvecklas ständigt. Särskilt svårt är det ofta att med säkerhet bedöma om en sekretess- eller konkurrensklausul kan anses som skälig, även om Arbetsdomstolen rikhaltiga praxis många gånger ger en god ledning för vad som är gångbart – i vart fall avseende konkurrensklausuler. Eftersom bedömningar ofta utgår från det enskilda fallet, där bland annat verksamhetens typ och arbetstagarens ställning är av stor vikt, är varje fall dessutom mer eller mindre unikt.

Vid utformningen av sekretess- och konkurrensklausuler är det viktigt att parterna får information om risken för att klausulerna inte håller vid eventuell prövning. Det är också viktigt att överväga hur pass mycket skydd som behövs och väga detta intresse mot risken för att skyddet inte håller vid en domstolsprocess. Finns det mindre ingripande åtgärder till hands som ger samma resultat torde dessa många gånger vara att föredra. Arbetsgivaren har här följaktligen ett visst handlingsutrymme beträffande hur och i vilken omfattning han skall skydda sig. I oklara situationer där det inte med all tillförlitlighet går att bedöma utgången av en eventuell tvist är det ofta viktigt att utreda hur arbetsgivaren bör agera.

4.3.1.1 Sekretess- och konkurrensklausulers skälighet

Någonting som i praktiken (och även i teorin) kan vara svårt att utreda är i vilken omfattning sekretessklausuler kan anses skäliga. Hur långt sekretessklausuler får sträcka sig är, till skillnad från när det gäller konkurrensklausuler, i stor utsträckning oreglerat. Klart är att avtalsfriheten torde vara större kring sekretessklausuler än konkurrensklausuler. Fahlbeck har menat att en bindningstid för dessa klausuler om 10 år eller ännu längre i vissa fall sannolikt accepteras av rättsordningen.²⁰⁹ Vad gäller klausulernas sakliga omfattning anses generellt sett att det är tillåtet att skydda information och kunskap som är knuten till arbetsgivaren, medan arbetstagaren är fri att nyttja sin personliga skicklighet, erfarenhet och kunskap.

Sammantaget medför det relativt öppna rättsläget att arbetsgivaren i praktiken har ett förhållandevis stort handlingsutrymme till sitt förfogande när det kommer till sekretessklausuler. Den försiktige arbetsgivaren kan vid användandet av sekretessklausuler med fördel lägga sig inom 1969 års överenskommelses ramar vad gäller bindningstid och saklig omfattning. Å andra sidan kan den mer våghalsiga arbetsgivaren, särskilt när det finns omständigheter som stödjer en sådan reglering, lägga sig utanför överenskommelsen ramar. Här måste en riskanalys göras i det enskilda fallet där värdet av sekretessklausulen vägs mot riskerna med den. I denna analys måste risken att klausulen bedöms som oskälig i avtalslagens mening beaktas, samtidigt som det måste uppskattas vilken skada den informationen och kunskapen företaget vill skydda kan orsaka verksamheten om den blir allmänt känd. I de fall det går att särskilja vissa hemligheter ifrån andra kan det vara bättre att ge olika starkt skydd för olika typer av information och kunskap beroende på vilken skada informationen kan göra och i vilken mån denna kan anses vara knuten till arbetsgivaren.

²⁰⁹ Fahlbeck 2004 s 151 f.

För konkurrensklausuler är rättsläget mera utrett och möjligheterna till avtal som sträcker sig utanför 1969 års överenskommelse är relativt begränsade. Främst rör det sig om fall där arbetsgivaren har ett berättigat intresse av konkurrensklausulen, t.ex. då det rör sig om en icke värvningsklausul som endast syftar till att skydda företagets befintliga kunder och klienter. I det enskilda fallet handlar det om, liksom vad gäller sekretessklausuler, att göra en riskanalys. Numera är en sådan analys tämligen säker eftersom praxis och andra rättskällor ger en god bild av rättsläget. Arbetsgivaren bör till att börja med begränsa riskerna genom att göra klausulen så begränsad som möjligt. Geografiska inskränkningar och inskränkningar till vissa bolag är några exempel på begränsningar. En annan sak som bör övervägas är i vilken mån ekonomisk kompensation för klausulen bör utgå och hur omfattande kompensationen i så fall skall vara. Ju större kompensation, desto större sannolikhet att klausulen anses skälig.

4.3.1.2 Bevisproblematik

I praktiken spelar inte sällan graden av bevisning en avgörande roll för vilken nytta arbetsgivaren har av en sekretess- eller konkurrensklausul. Vad gäller sekretessklausuler är det särskilt svårt att visa vad som är information och kunskap som är knuten till arbetsgivaren och inte arbetstagarens personliga skicklighet, erfarenhet och kunskap. Väl dokumenterad information och kunskap kan i dessa fall många gånger vara ovärderligt för arbetsgivaren. En annan sak är att Knowledge Management kan användas för att säkra att den skicklighet, erfarenhet och kunskap som arbetstagaren har stannar kvar i företaget då denne lämnar sin anställning. I vissa fall torde det dock inte gå att dra någon skarp gräns mellan till arbetsgivaren kunskap och den enskilde arbetstagarens egen kunskap.

För både sekretess- och konkurrensklausuler är en särskild svårighet att i den mån en vitesklausul saknas visa vilken skada arbetsgivaren lidit och kräva skadestånd. Hur skall arbetsgivaren exempelvis kunna visa att kunder förlorats till följd av en tidigare anställds brott mot sin konkurrensklausul? Av denna anledning beskriv inte sällan sekretess- och konkurrensklausuler utan vitesbestämmelser som tämligen verkningslösa. Rent praktiskt torde ett varningsbrev, där arbetstagaren ombeds upphöra med sitt illojala beteende, många gånger vara tillräckligt för att reda ut situationen. Ett sådant varningsbrev torde även kunna användas framgångsrikt rörande sekretessklausuler i det fall då det är svårt att visa om informationen arbetstagaren använder är knuten till arbetsgivaren eller är dennes egen kunskap. I båda dessa fall finns dessutom goda möjligheter för arbetsgivaren att kunna förlikas med arbetstagaren.

4.3.1.3 Vitesklausulers begränsningar

Som tidigare nämnts för både sekretess- och konkurrensklausuler finns många oklarheter beträffande det vite som ofta följer med dessa. För vitessanktioner kopplade till sekretessklausuler finns i princip ingen dokumenterad kunskap. För konkurrensklausuler är det oklart om en vitessanktion i koppling till klausulen sätter ett tak för hur mycket ersättning som får krävas och om även alternativa påföljder till vitet får krävas. I det enskilda fallet är det därför ovisst i vilken omfattning arbetsgivarens kan få ersättning. När en vitesklausul upprättas handlar det i praktiken om att göra en analys av vilken skada man kan tänkas behöva ersätta och i vilken mån man tror sig kunna kräva större ersättning eller andra påföljder än vite om en situation inträffar där vitet aktualiseras.

4.3.2 Praktiska råd vid utformningen av konkurrensklausuler

Att konkurrensklausuler är rätt utformade är väsentligt för arbetsgivaren och felaktigheter får inte sällan stora ekonomiska konsekvenser.²¹⁰ Inom arbetsrätten återkommer ofta i stor utsträckning samma överväganden i samband med utformningen av dessa klausuler. Nedan skall ett antal sådana praktiska överväganden och råd presenteras, vilket fungerar som en redogörelse för vad man bör tänka på vid utformningen av dessa klausuler och samtidigt ger en indikation för vad man ska leta efter i den mån man vill angripa dem.

1. Utred vad som finns reglerat i kollektivavtal

Till att börja med bör vid utformning av konkurrensklausuler undersökas vilka arbetstagare, om några alls, som är bundna av kollektivavtal med arbetsgivaren. Om företaget har anställda som är bundna av kollektivavtal med arbetsgivaren måste innehållet i dessa avtal undersökas. Konkurrensklausulerna i anställningsavtalen får i dessa sammanhang inte strida mot kollektivavtalets bestämmelser. Av särskild vikt i dessa sammanhang är 1969 års överenskommelse. Överenskommelsen skall även följas för arbetstagare som inte är bunden av denna om de är verksamma hos en arbetsgivare som är bunden av överenskommelsen och sysselsätts i arbete som täcks av avtalet.

Högt uppsatta chefer omfattas ofta inte av kollektivavtal och i en del fall inte heller av LAS.²¹¹ I den mån dessa arbetstagare är undantagna ifrån LAS kan längre gående sanktioner, främst i form av uppsägning, kunna användas i konkurrensklausulerna. Vidare kan klausulerna gå utanför kollektivavtalets gränser, dock inte längre än att klausulerna är skäligena.

2. Jämför klausulen med 1969 års överenskommelse

Nästa led vid utformningen av konkurrensklausulen är att jämföra denna med 1969 års överenskommelse. Är arbetsgivaren bunden av överenskommelsen gäller den direkt i förhållande till de anställda som också är bundna av den. Vad gäller arbetstagare som inte tillhör en fackförening som är bunden av 1969 års överenskommelse men som arbetar hos en arbetsgivare som är bunden av överenskommelsen och sysselsätts i arbete som täcks av avtalet skall skälighetsprövningen enligt 38 § avtalslagen göras med tillämpning av de materiella regler som finns i överenskommelsen.²¹² Vidare ger överenskommelsen vägledning vid skälighetsbedömning av en konkurrensklausul även om arbetsgivaren inte är bunden av överenskommelsen.²¹³ Att hålla sig inom ramarna för 1969 års överenskommelse är således i många fall ett måste, och i alla fall eftersträvansvärt.

3. Se över vilka sanktioner som är kopplade till klausulen

Vid utformning av en konkurrensklausul bör även sanktioner beaktas. En klausul utan sanktioner är inte sällan oanvändbar i praktiken. Samtidigt måste sanktionerna vara skäligena. Skadeståndets bortre gräns anses vara sex månadsinkomster.

²¹⁰ Även utformningen av sekretessklausuler är praktiskt viktigt, men utrymmet här är större för vad som kan anses skäligt och rättsläget är inte så komplext att en särskild redogörelse för sekretessklausulerna är befogad.

²¹¹ LAS 1 st 2 p 1.

²¹² AD 1984 nr 20 och Ds 2002:56 s 334.

²¹³ 26 § MBL. Se t.ex. AD 1992 nr 99.

4. Reflektera över vilken position arbetstagaren har

För konkurrensklausuler är det också viktigt att reflektera över vilken position arbetstagaren som berörs av klausulen har. Är det en högt uppsatt arbetstagare där längre gående skyldigheter kan krävas? Eller rör det sig om en arbetstagare med en ställning där klausulen kan ifrågasättas? I enlighet med 1969 års överenskommelse bör konkurrensklausuler komma i fråga ”bara för arbetstagare, som under anställningen får kännedom om tillverkningshemligheter eller därmed jämförbart kunnande och som genom utbildning eller erfarenhet har möjlighet att göra bruk av denna kännedom”.

5. Beakta om det finns ett skyddsvärt intresse med klausulen

Utformaren av klausulen bör även beakta om det faktiskt finns ett skyddsvärt intresse med klausulen. Är konkurrensklausulens enda syfte att hålla kvar en arbetstagare med särskilda kunskaper och särskild kompetens eller måste de facto arbetsgivaren skydda sig? Denna bedömning går delvis ihop med bedömningen av arbetstagarens position. Det skall alltså även här röra sig om en anställd som faktiskt får kännedom om tillverkningshemligheter eller därmed jämförbart kunnande och har möjlighet att använda sig av denna kunskap.

6. Ta ställning till eventuella begränsningar och ersättningar

Slutligen bör det framhållas att det vid instiftandet av konkurrensklausuler är viktigt att beakta i vilken mån dessa skall begränsas och om ersättning skall utgå. För konkurrensklausuler är det inte ovanligt att det införs viss geografisk begränsning eller begränsning till vissa bolag. Det går också att begränsa klausulens sakliga omfattning genom att exempelvis använda sig av en icke värvningsklausul. Målet bör vara att klausulen endast sträcker sig så långt att den skyddar det den är avsedd att skydda. Ju större områden klausulen omfattar, desto troligare är det att den anses oskäligen. Samtidigt blir en för begränsad klausul i praktiken ingenting värd. För att motverka att klausulen bedöms som oskäligen kan klausulen kombineras med någon form av ekonomisk kompensation för den inskränkning klausulen innebär.

5 Avslutande diskussion

Denna uppsats har visat att arbetstagarens lojalitetsplikt idag är en mycket komplex och omfattande samling regler som gäller under hela anställningsförhållandet och även kan utsträckas efter anställningens upphörande. Plikten har förändrats i takt med globaliseringen och den teknologiska utvecklingen och ställer idag höga krav på arbetsmarknadens parter. Inte sällan har arbetstagarens lojalitetsplikt stor ekonomisk betydelse för arbetsgivaren och arbetstagaren i det enskilda fallet. Inom ramen för tystnadsplikt och konkurrensförbud är konsekvenserna av senare års förändringar särskilt tydliga. Samtidigt bör det inte glömmas bort att arbetstagarens lojalitetsplikt i grund och botten fortfarande handlar om att skydda arbetsgivaren i en del utsatta situationer, samt att tillvarata vissa motstående intressen. Nedan skall några sådana grundläggande aspekter av lojalitetsplikten diskuteras något utförligare i ljuset av senare års utveckling. Vidare skall andra delar av lojalitetsplikten framhållas som tidigare endast berörts i mindre utsträckning i uppsatsens övriga delar.

5.1. Intressekonflikter

Som nämnts i inledningen till denna uppsats gör sig framför allt två motstående intressen gällande när det talas om arbetstagarens lojalitetsplikt. Å ena sidan rör det sig om arbetsgivarens intresse av att i största möjliga utsträckning erhålla ett skydd i vissa för denne utsatta situationer. Å andra sidan rör det sig om arbetstagarens intresse av handlingsfrihet. I förlängningen handlar intressekonflikterna givetvis om företagsekonomiska intressen gentemot arbetstagares handlingsfrihetsintresse. För samhällsintresset är det viktigt att företag skyddas i vissa utsatta situationer så att företagen kan växa och skapa nya arbetstillfällen samt behålla de som redan finns. Samtidigt är det från ett samhällsintresse viktigt att arbetstagare inte blir för fastlåsta i sin anställning, vilket kan skapa en alltför stagnerad arbetsmarknad. Genom framför allt sekretess- och konkurrensklausuler ställs dessa intressekonflikter på sin spets.²¹⁴

För företag är det väsentligt att kunna investera i verksamheten och dess anställda utan att riskera att de anställda skadar företaget genom olika typer av illojalt beteende. Utan ett skydd för företagen blir det svårt för verksamheten att utvecklas. Kanske särskilt starkt är detta skyddsbehov efter anställningens upphörande då arbetsgivaren har ett stort intresse av att den information och kunskap som investerats i inte efter anställningens upphörande sprids vidare till konkurrenter eller andra och vållar skada för företaget. Det saknas naturligtvis incitament för företag att investera i nya produkter eller tjänster om riskerna och kostnaderna blir för höga. Då skapas heller inga nya arbetstillfällen. Från arbetsgivarens horisont är det också ofta betydelsefullt att snabbt kunna anpassa sig efter såväl interna som externa förändringar utan att samtidigt behöva oroa sig för skador detta kan medföra på grund av arbetstagares illojalitet. Det är vidare viktigt att företagen har tillräckligt skydd för att våga prova nya strategier. I grunden är företaget en samling människor som måste samarbeta för en gemensam sak för att verksamheten skall fungera.²¹⁵

Från den enskildes perspektiv är det å andra sidan av intresse att fritt kunna använda sin skicklighet, kunskap och erfarenhet även utanför anställningen och, kanske främst, efter att anställningen upphört. En arbetsmarknad där arbetstagare är alltför begränsade av lojalitetshänsyn riskerar att bli stagnerad och oflexibel. Så måste en arbetstagare med värdefull kunskap efter anställningen i viss utsträckning kunna använda sig av denna för att utveckla andra verksamheter och samhället i stort. Detta kan också öka sysselsättningen och handlingsfriheten ger arbetstagare större incitament att göra sitt bästa. En

²¹⁴ Se Fahlbeck 2004 s 126, Ds 2002:56 s 330 och Wolk 2008 s 235 ff.

²¹⁵ Fahlbeck 2004 s 126, Ds 2002:56 s 330 och Wolk 2008 s 235 ff.

annan sak är att arbetstagare exempelvis måste få möjlighet att kritisera verksamheten för att få till stånd förbättringar. Det gör att verksamheten kan utvecklas genom synpunkter ifrån de som känner företaget bäst.

Lojalitetsplikten bör försöka tillgodose både företagens ekonomiska intressen och arbetstagarens intresse av handlingsfrihet. Samtidigt måste regleringen vara flexibel och kunna anpassas till den enskilda verksamhetens behov. Arbetsgivaren har genom olika verktyg givits möjlighet att i mångt och mycket skraddarsy arbetstagarnas lojalitetsplikt efter kraven på den egna verksamheten. Dessa verktyg skall beröras nedan.

5.2 Arbetsgivarens verktyg

De verktyg arbetsgivaren har till sitt förfogande för att tillförsäkra sig arbetstagarnas lojalitet är många och ger arbetsgivaren möjlighet att anpassa ett skydd efter egna behov. På samma gång finns verktyg för att skapa större incitament hos arbetstagarna att göra sitt bästa och skapa en vilja för de anställda att stanna kvar hos företaget. De viktigaste skyddsverktygen för företag i detta sammanhang torde vara sekretess- och konkurrensklausuler. De viktigaste verktygen för incitament är olika utvecklings- och ersättningsprogram. Ofta är det framgångsrikt att kombinera morot med piska för att både skapa en vilja hos arbetstagarna att vara lojala, men samtidigt skydda sig mot att hamna i utsatta situationer när arbetstagarna ändå handlar illojalt.

Den vanligaste typen av skydd, eller piska om man så vill, är sannolikt att avtalsvägen reglera längre gående skyldigheter för arbetstagare. Så kan sekretess- och konkurrensklausuler användas för att undvika skador för verksamheten när anställningstiden upphör. Likaså kan en längre gående upplysningsplikt och ett förbud mot bisysslor stipuleras, liksom ordningsregler kan införas. Ett problem med avtalsbestämmelser, särskilt konkurrens- och sekretessklausuler, är att de inte får vara för inskränkta, eftersom de då inte är till någon nytta, samtidigt som de inte får vara för vidsträckta, eftersom de då kan jämkas med stöd av avtalslagen bestämmelser. Att hitta en balans häremellan är svårt. De enskilda anställningsavtalen får naturligtvis aldrig strida mot kollektivavtal som arbetsgivaren är bunden av. Gemensamt för denna typ av skydd är att arbetsgivaren kan vidta och avtala om olika typer av sanktioner i den mån arbetstagaren bryter emot bestämmelserna och därmed sin lojalitetsplikt.

Vid sidan av den sanktionerade lojalitetsplikten och förlängandet av denna finns möjlighet för arbetsgivaren att använda sig av vissa incitamentsprogram och andra icke sanktionerade verktyg. Exempel på incitamentsprogram är att inom ramen för upplysningsplikten tillämpa olika ersättningsprogram för anställda som upplyser arbetsgivaren om arbetsresultat, biprodukter och annat som leder till att verksamheten förbättras eller undviker skada. Ett annat exempel är ersättning och bekräftelse för att konstruktiva förslag som leder till förbättringar tillkännages arbetsgivaren istället för att sådana förslag framförs som kritik hos massmedia och myndigheter. Även andra verktyg har framhållits. Knowledge Management är ett sätt att identifiera, skydda och distribuera kunskap. Kunskapen samordnas därmed inom företaget och de anställda tar inte med denna när anställningen upphör. Sådan och annan dokumenterad kunskap kan också användas i bevishänseende vad gäller bland annat företagshemligheter och liknande information, för att visa att kunskapen är knuten till företaget och inte den anställde. Knowledge Management kan vara ett sätt för arbetsgivaren att få information och kunskap samtidigt som företaget skyddas från kunskapsförluster. Sanktionerade bestämmelser kan vidare kompletteras och förstärkas med bland annat en gynnande företagskultur och olika policydokument. Syftet med verktyg vid sidan av renodlade juridiska verktyg är att i största

möjliga mån undvika rättstvister och, i den mån de ändå uppstår, komplettera det juridiska underlaget ibland annat bevishänseende.

Vid användningen av olika verktyg för att tillförsäkra sig trogna och motiverade arbetstagare, kanske särskilt inom ramen för konkurrensförbud och tystnadsplikt, är det viktiga för arbetsgivare att hela tiden beakta de bakomliggande intressekonflikterna som finns mellan arbetsgivare och arbetstagare. För strikta och rigida regler och för lite frihet för arbetstagarna har en tendens att verka kontraproduktivt, eftersom arbetstagarna inte ges möjlighet att utveckla sig själva och verksamheten. För flexibla och dynamiska regler tenderar däremot att göra arbetsgivaren sårbar. Att hitta en balans häremellan är svårt och ingen självklarhet. Olika verksamheter kräver olika typer av reglering och i slutändan är det upp till arbetsgivaren att hitta en reglering som passar verksamheten.

5.3 Avslutning

Denna uppsats har visat att lojalitetsplikten blir allt viktigare för dagens företag och utvecklingen har medfört ökade krav på individuella och flexibla lösningar på lojalitetsfrågor. Det moderna företaget kan med fördel både försöka vinna de anställdas lojalitet med belöningar, samtidigt som illojalt beteende straffas. Det är upp till arbetsgivaren att inom ramen för lojalitetsplikten i viss mån skraddarsyn en lösning som passar det individuella företaget på samma gång som den komplexa massan regler som finns beaktas och följs.

Lojalitetsplikten är utformad som ett skydd för arbetsgivaren men det bör observeras att reglerna inte alltid är negativa för arbetstagarna. Regleringen ställer visserligen upp långtgående skyldigheter för arbetstagarna som dessa måste följa. I den mån alternativet är att företag inte kan utvecklas och skapa nya arbetstillfällen är den aktuella ordningen dock i de flesta fall att föredra. Regleringen ger också de anställda ett relativt långtgående inflytande över hur skyddet skall utformas – framför allt genom arbetstagarorganisationerna och den genom dessa gällande kollektivavtalsregleringen.

Genom sin dynamiska reglering kan företagen i viss mån skraddarsyn lojalitetsplikten till den enskilda verksamheten och förändra skyldigheterna i takt med utvecklingen. En förhållandevis stor flexibilitet i reglerna finns också genom att skyldigheterna endast undantagsvis finns relegerade i lagtext. Domstolen kan till följd härav enkelt anpassa lojalitetsplikten och dess omfattning efter utvecklingen då konkreta bestämmelser ofta saknas. I dagens näringsliv där utveckling och teknik hela tiden går framåt är en dynamisk reglering eftersträvarsvärd för att möta morgondagens nyheter. Förutsättningarna på arbetsmarknaden förändras ständigt och det är viktigt att lojalitetsplikten inte hindrar tillväxten utan håller dörren öppen för nya lösningar. Lojalitetsplikten blir därmed ett område under ständig förändring. Detta skapar förutsättningar att möta framtidens utmaningar och behov.

Källförteckning

Offentligt tryck

Lagstiftning

1949:105	Tryckfrihetsförordning
1962:700	Brottsbalk
1972:207	Skadeståndslag
1974:152	Kungörelse om beslutad ny regeringsform
1976:580	Lag om medbestämmande i arbetslivet
1982:80	Lag om anställningsskydd
1990:409	Lag om skydd för företagshemligheter
1994:260	Lag om offentlig anställning
2010:800	Skollag

Departementspromemorior

Ds 2002:56 Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv

Offentliga utredningar

SOU 1983:52	Betänkande av utredning om skydd för företagshemligheter
SOU 1990:12	Meddelarrätt – meddelarfrihet i företag, föreningar mm.
SOU 2008:63	Förstärkt skydd för företagshemligheter

Propositioner

- Prop. 1975/76:81 med förslag om ändring i lagen (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område, m.m.
- Prop. 1976/77:149 om arbetsmiljölagen m.m.
- Prop. 1987/88:155 om skydd för företagshemligheter
- Prop. 2000/01:147 Offentliganställdas bisysslor.

Utskottsbetänkanden

1988/89 LU:30 Skydd för företagshemligheter

Litteratur

Adlercreutz, Axel Kollektivavtalet, studier över dess tillkomst historia. Lund Gleerup. Lund 1954.

Adlercreutz, Axel Svensk arbetsrätt. Nordstedts juridik. Lund 2000.

Adlercreutz, Axel och Flodgren, Boel Om konkurrensklausuler i anställningsavtal och vid företagsöverlåtelse. Institutionen för handelsrätt, Lunds universitet. Lund 1992.

Bernitz, Ulf Svensk Marknadsrätt – etablering, konkurrens, prissättning, marknadsföring, produktsäkerhet, konsumentskydd. Juristförlaget Stockholm. Stockholm 1991.

Fahlbeck, Reinhold Praktisk arbetsrätt. Liber-Hermods. Malmö 1994.

Fahlbeck, Reinhold Lagen om skydd för företagshemligheter : en kommentar och rättsöversikter. Norstedts juridik. Stockholm 2004.

Glavå, Mats Arbetsrätt. Studentlitteratur. Lund 2001.

Gullberg, Hans och Thomsson, Hans Arbetsmiljösekretess. Allmänna förlaget. Göteborg 1990.

Henning, Ann Tidsbegränsad anställning - En studie av anställningsformsregleringen och dess funktioner. Juridiska föreningen i Lund. Lund 1984.

Källström, Kent och Malmberg, Jonas Anställningsförhållandet – Inledningen till den individuella arbetsrätten, andra upplagan. Iustus förlag. Uppsala 2009.

Schmidt, Folke Tjänsteavtalet. Norstedts. Stockholm 1959.

Schmidt, Folke och Sigeman, Tore Löntagarrätt, tredje upplagan. Juristförlaget. Stockholm 1994.

Svensäter, Lennart Anställning och upphovsrätt – om det enskilda anställningsförhållandets reglering och dess grunder samt om konsekvenserna av att framställda resultat omfattas av 1 § upphovsrättslagen. Nordstedts. 1991.

Wolk, Sanna Arbetstagares immaterialrätter : rätten till verk, datorprogram, design, uppfinningar m.m. i anställningsförhållanden. Norstedts Juridik AB. Stockholm 2008.

Artiklar

Källström, Kent Konkurrensklausul hindrar inte rörlighet i Lag & Avtal 2002:3 s 7.

Malmberg, Jonas Arbetssökandes upplysningsplikt i Juridisk Tidsskrift 2000-01 s 638-647.

Nicander, Hans Lojalitetsplikt före, under och efter avtalsförhållanden i Juridisk Tidsskrift 1/1995-96 s 31-49.

Domstolspraxis

Europadomstolen

Fuentes Bobo V. Spanien (dom den 29 februari 2000)

Högsta domstolen

NJA 1907 s 229

NJA 1936 A 261

NJA 1957 s 279

Arbetsdomstolen

AD 1945 nr 47

AD 1951 nr 31

AD 1960 nr 15

AD 1961 nr 27
AD 1965 nr 1
AD 1976 nr 102
AD 1977 nr 118
AD 1978 nr 86
AD 1980 nr 10
AD 1980 nr 82
AD 1981 nr 144
AD 1981 nr 161
AD 1982 nr 29
AD 1982 nr 39
AD 1982 nr 40
AD 1982 nr 110
AD 1983 nr 159
AD 1984 nr 9
AD 1984 nr 20
AD 1985 nr 27
AD 1985 nr 69
AD 1985 nr 138
AD 1986 nr 21
AD 1986 nr 95
AD 1986 nr 146

AD 1987 nr 52
AD 1987 nr 164
AD 1988 nr 67
AD 1988 nr 162
AD 1989 nr 90
AD 1989 nr 99
AD 1989 nr 102
AD 1989 nr 129
AD 1990 nr 18
AD 1991 nr 38
AD 1992 nr 9
AD 1992 nr 86
AD 1992 nr 99
AD 1993 nr 12
AD 1993 nr 18
AD 1993 nr 40
AD 1993 nr 56
AD 1993 nr 127
AD 1994 nr 65
AD 1994 nr 79
AD 1996 nr 15
AD 1997 nr 18

AD 1997 nr 57
AD 1998 nr 30
AD 1998 nr 80
AD 1998 nr 101
AD 1998 nr 145
AD 1999 nr 27
AD 1999 nr 61
AD 1999 nr 144
AD 2000 nr 3
AD 2000 nr 28
AD 2000 nr 81
AD 2001 nr 2
AD 2001 nr 24
AD 2002 nr 115
AD 2003 nr 21
AD 2005 nr 64
AD 2005 nr 124
AD 2006 nr 103
AD 2009 nr 63
AD 2010 nr 7
AD 2010 nr 42
AD 2010 nr 53

Svea Hovrätt

Svea Hovrätt, dom 20 oktober 2003, mål nr B 5221-03.