

JUNI 2018

Nyheter inom arbetsrätt

I detta nyhetsbrev kan du läsa om följande:

- ▶ En ny lag om företagshemligheter
- ▶ Andra nyheter våren 2018

Den 1 juli i år träder en ny lag om företagshemligheter i kraft (se prop 2017/18:200 och SFS2018:558). Den nya lagen ersätter 1990 års lag om skydd för företagshemligheter.

Anledningen till att vi nu får en ny lag om företagshemligheter är främst tillkomsten av ett EU-direktiv – Direktiv 2016/943 om skydd mot att icke röjd know-how och företagsinformation (företagshemligheter) olagligen anskaffas, utnyttjas och röjs. Tillkomsten av detta direktiv har gjort det nödvändigt att göra en översyn av den svenska lagstiftningen för att se till att den stämmer överens med direktivet.

Samtidigt har villkoren för företagets verksamheter förändrats en hel del sedan 1990. De s.k. kunskapsföretagen har blivit fler och för att dessa ska kunna hävda sig på en global marknad med hård konkurrens är det viktigt att de kan skydda sina immateriella tillgångar och know-how på ett effektivt sätt. Den digitala utvecklingen har också medfört att riskerna ökat för angrepp på företagshemligheter och det måste en effektiv lagstiftning kunna motverka.

Den nya lagen i ett nötskal

Enligt den nya lagen kan ett angrepp på företagshemligheter leda till ett antal rättsliga konsekvenser såsom skadestånd, förbud vid vite att använda angripna företagshemligheter, överlämning till den rättmätige innehavaren av angripna sådana hemligheter och straffrättsliga påföljder. Nyckelbegrepp i den nya lagen är begreppen företagshemligheter och angrepp på sådana. Dessa begrepp fanns i princip redan i 1990 års lag, men har nu efter översynen preciserats ytterligare.

Begreppet företagshemlighet

Utgångspunkten vid översynen av detta begrepp var EU-direktivets definition. I korthet innebär den definitionen att all information, som är hemlig och inte allmänt känd och som har ett kommersiellt värde på grund av att den är hemlig och den person som kontrollerar

informationen har vidtagit rimliga åtgärder för att hålla den hemlig, är en företagshemlighet. Definitionen sätter fingret på det som är väsentligt i sammanhanget, nämligen att det ska vara fråga om information som är hemlig och som på grund härav har ett kommersiellt värde för innehavaren.

Det bör dock påpekas att EU-direktivet gör undantag för viss information. Det som kan bedömas som "obetydlig information" är aldrig en företagshemlighet, inte heller erfarenhet och färdigheter som en arbetstagare skaffar sig genom sin yrkesutövning liksom information som är allmänt känd och lättillgänglig för personer som normalt hanterar information av det slag det är fråga om. Direktivet betonar vidare att skyddet för företagshemligheter kan behöva vika i vissa fall där andra intressen som är av väsentlig betydelse vid utövandet av yttrande- och informationsfriheten gör sig gällande.

Begreppet företagshemlighet ska ha en enhetlig innebörd inom EU och i slutändan är det EU-domstolen som kommer att tolka begreppet.

Den svenska lagstiftaren har inte helt kunna frigöra sig från den definition som finns i 1990 års lag. Istället för att bara återge EU-direktivets definition innehåller nu den nya svenska lagen några krav som inte uttryckligen återfinns i direktivet. Den nya lagens 2 § har fått följande lydelse.

2 § Med företagshemlighet avses i denna lag information

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

konkurrenshänseende för innehavaren.

Erfarenheter och färdigheter som en arbetstagare har fått vid normal yrkesutövning är inte en företagshemlighet. Inte heller är information om något som utgör brott eller annat allvarligt missförhållande en företagshemlighet.

Två avvikelser från EU-direktivet bör uppmärksammas. I paragrafens första stycke första punkten har den svenske lagstiftaren valt att behålla kravet i 1990 års lag att det ska vara fråga om information "om affärs- eller driftförhållanden i en näringsidkares rörelse". Motsvarande begränsning finns inte i direktivet. Lagstiftaren har dock tolkat direktivet så att det ska vara fråga om information av kommersiellt slag och sådan förekommer i princip endast i "en näringsidkares rörelse". En viss eftergift åt att det trots allt finns kommersiell information i andra sammanhang är tillägget i den nya lagen om att det också kan vara fråga om information "i en forskningsinstitutions verksamhet".

Den andra avvikelserna i den svenska lagtexten är att den anger som krav att ett röjande ska vara ägnat att medföra "skada i konkurrenshänseende". EU-direktivet talar dock om skador också i flera andra avseenden. Den svenske lagstiftaren har som svar på kritiken menat att skador i alla avseenden innebär en skada i konkurrenshänseende. Tanken är alltså att det svenska uttrycket ska omfatta alla skadetyper som nämns i direktivet.

Det återstår att se hur domstolarna väljer att tolka den svenska lagtexten och hur den kommer att förstås i förhållande till EU-direktivet.

Den nya lagen innehåller två viktiga undantag från begreppet företagshemlighet. Dels är arbetstagares personliga erfarenheter och färdigheter undantagna, dels också information som utgör brott eller annat allvarligt missförhållande. Faktiskt begångna brottsliga gärningar kan alltså aldrig vara en företagshemlighet och åtnjuter inte heller något skydd i den nya lagen.

Begreppet angrepp på en företagshemlighet

Det har diskuterats vilken typ av gärningar som omfattas av 1990 års lag. Lagen talar om att röjande och/eller utnyttjande av någons företagshemligheter kan vara lagstridiga. Det som diskuterats är dock huruvida det kan strida mot lagen att bereda sig tillgång till, tillägna sig eller på något annat sätt anskaffa en företagshemlighet. Strider det t.ex. mot lagen att en anställd skickar över företagshemligt material till sin privata e-postadress? Är det ett röjande eller ett utnyttjande eller en annan form av anskaffande?

Svaret på dessa frågor är måhända inte alldeles givet. Olika uppfattningar finns företrädda. Däremot råder ingen tvekan om vad EU-direktivet menar i dessa avse-

enden. Anskaffanden i alla former omfattas av vad som kan vara rättsstridiga sätt att åtkomma företagshemligheter. Detta har nu också kommit till uttryck i den nya svenska lagen.

Godtagbara angrepp

Det anses finnas vissa intressen som väger över en innehavares av en företagshemlighet intresse av att få ett berättigat skydd av lagstiftningen. Vissa angrepp på en företagshemlighet undantas därför från vad som ska vara lagstridigt. Som exempel härpå kan nämnas när innehavaren av en företagshemlighet har lämnat sitt samtycke till ett angrepp, när fackliga företrädare vidareför information enligt medbestämmandelagens regler, när någon avslöjar en företagshemlighet för sitt rättsliga ombud eller fullgör sin vittnesplikt i domstol.

Ett speciellt fall är när någon angriper en företagshemlighet för att offentliggöra eller införa en myndighet eller annat behörigt organ avslöja något som skäligen kan misstänkas utgöra brott med fängelse i straffskalan eller kan anses utgöra något annat missförhållande och offentliggörandet eller avslöjandet sker till skydd för allmänintressen. Dessa typer av angrepp anses inte vara obehöriga angrepp och ska därför vara godtagbara.

I Sverige gäller den s.k. visselblåsarlagen. Enligt den får en arbetstagare inte drabbas av repressalier på grund av att han eller hon slagit larm om allvarliga missförhållanden i arbetsgivarens verksamhet. Vid externa larm, dvs. när arbetstagaren offentliggjort uppgifter eller lämnat uppgifter för offentliggörande eller slagit larm genom att vända sig till en myndighet, krävs för skydd att den anställda åtminstone haft fog för sina påståenden om det senare skulle visa sig att dessa varit felaktiga.

Ett missförhållande, som inträffat och kan bevisas, är som redovisats inte en företagshemlighet. Det är vidare godtagbart att angripa en företagshemlighet om det finns misstankar om brott eller andra missförhållanden. För att det ska vara godtagbart krävs dock att det finns en skäligen misstanke. Finns inte det kan en arbetstagare dömas att utge skadestånd för brott mot företagshemlighetslagen, men samtidigt ha ett skydd mot repressalier enligt visselblåsarlagen. Arbetstagaren kan bedömas haft fog för sina misstankar, som är ett annat beviskrav än det som gäller enligt företagshemlighetslagen.

Skadestånd

Den nya lagen ger företagshemlighetens innehavare rätt till skadestånd i fler situationer än vad som gällt enligt den nuvarande lagen, vilket genomgående är en följd av de krav som EU-direktivet ställer upp. Framförallt medför den nya definitionen av angrepp, där inte bara utnyttjande och röjande utan också anskaffande ingår, att skadestånd kommer att kunna utgå i fler fall än hittills.

Så är exempelvis fallet när det gäller arbetstagares skadeståndsansvar enligt lagen. Förutsättningen för skadestånd är som hittills att arbetstagaren uppsåtligt eller av oaktsamhet angripit en företagshemlighet som denne fått del av i anställningen och insåg eller borde ha insett att den inte fick avslöjas, men framgent kommer således också anskaffande av företagshemlighet att kunna medföra skadeståndsansvar. Om ett utnyttjande eller röjande av företagshemligheten skett efter anställningens upphörande krävs även enligt den nya lagen synnerliga skäl (exempelvis att angreppet förberetts under pågående anställning) för skadeståndsansvar. Om angreppet består i ett anskaffande (exempelvis att arbetstagaren inte återlämnar företagshemligt material när anställningen upphör) uppställs däremot inte detta krav. En annan sak är vilken skada som uppkommer genom ett anskaffande som inte följs av ett utnyttjande eller röjande.

Även bestämmelsen om skadestånd inom ramen för affärsförbindelser är i allt väsentligt oförändrad. Vårt att notera är att om angreppet görs av en bemanningsanställd är det den bestämmelsen som ska tillämpas, eftersom bemanningsföretaget svarar för sina anställda genom sitt principalansvar. Vad gäller skadestånd i övrigt kan det precis som hittills utgå på grund av brott och på grund av ett angrepp på en företagshemlighet som i ett tidigare led angripits av annan.

En nyhet är att det inte längre uppställs något krav på att det tidigare angreppet ska ha skett med uppsåt eller oaktsamhet. Andra nyheter är att det införs bestämmelser om skadestånd för angrepp på företagshemligheter som en part eller ett partsombud fått del av inom ramen för ett domstolsförfarande samt att det också införs en uppsamlingsbestämmelse om ansvar för den som "annars anskaffar" en företagshemlighet.

Precis som hittills kan skadestånd avse såväl ekonomisk skada som skada som hänför sig till omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse, dvs. allmänt skadestånd. Möjligheten till jämkning finns också kvar.

Vitesförbud

Bestämmelser om möjlighet att utverka vitessanktionerat förbud mot fortsatt angrepp på en företagshemlighet har funnits tidigare, men också dessa bestämmelser kommer att kunna tillämpas i fler situationer än som hittills varit fallet. Exempelvis kan vitesförbud utverkas inte bara när ett angrepp redan ägt rum, utan också om det är nära förestående.

Ett vitesförbud kan också riktas mot den som förorsakat att den angripna företagshemligheten förlorat sin hemliga karaktär, alltså i situationer då det i övrigt är fritt att utnyttja informationen eftersom den inte längre utgör en företagshemlighet. Ett sådant vitesför-

bud ska alltid vara tidsbegränsat och kan bara avse utnyttjande. Tanken är att det ska gälla så länge att angriparen inte längre får någon konkurrensfördel på grund av sitt angrepp.

Vitesförbud kan också meddelas interimistiskt, dvs. att gälla intill dess ett slutligt beslut föreligger eller något annat bestäms. En nyhet i det avseendet är att ett sådant yrkande kan framställas separat, utan att ett mål är anhängigt vid domstol. En annan nyhet är att en angripare i vissa fall kan undgå ett interimistiskt vitesförbud att utnyttja en företagshemlighet genom att ställa säkerhet.

Andra åtgärder

Förutom vitesförbud finns också ett antal andra åtgärder som domstol på begäran av innehavaren kan besluta om, under förutsättning att det är skäligt. De kan precis som hittills gå ut på att handling eller föremål ska överlämnas, förstöras eller ändras men också, vilket är en nyhet, återkallas från marknaden. Dessa åtgärder ska som huvudregel ske på angriparens bekostnad.

Ytterligare en nyhet är att det som ett alternativ till övriga skyddsåtgärder och på begäran av angriparen kan beslutas om utnyttjande av företagshemligheten mot ersättning till innehavaren. Detta kan bli aktuellt bara om det är någon annan som ursprungligen angripit företagshemligheten och den senare angriparen är i god tro om detta angrepp samt om andra åtgärder framstår som oproportionerligt ingripande. Dessutom får utnyttjandet inte innebära att företagshemligheten röjs. Tanken är att ersättningen ska motsvara royalty eller licensavgift för den tid som utnyttjandet avser.

Den nya lagen innehåller slutligen också regler som en möjlighet att ålägga angriparen att bekosta lämpliga åtgärder för att sprida information om domen i målet, om det är skäligt.

Straffrättsliga regler

Den nya lagen innehåller som hittills två särskilda brott; företagsspioneri och olovlig befattning med företagshemlighet. Den enda ändringen i detta avseende är att straffminimum för företagsspioneri, grovt brott, höjs till sex månaders fängelse. Därmed blir straffskalan densamma som för exempelvis grov stöld eller grovt bedrägeri och ges större möjligheter att utnyttja vissa tvångsmedel.

Ikraftträdande

Den nya lagen träder i kraft den 1 juli 2018, men den nuvarande lagen ska fortsatt tillämpas på angrepp som utförts före ikraftträdandet. Detta kan innebära att om en företagshemlighet utsätts för flera olika angrepp över tid, ska vissa bedömas enligt den nuvarande lagen och andra enligt den nya.

Andra nyheter våren 2018

Ny lagstiftning

Ny kamerabevakningslag

Den 1 augusti 2018 upphävs den nu gällande kameraövervakningslagen och en ny lag införs – kamerabevakningslagen. Den nya lagstiftningen är en anpassning till den nya EU-rättsliga regleringen om dataskydd, exempelvis dataskyddsförordningen ("GDPR"), som trädde i kraft den 25 maj i år.

Kamerabevakningslagen kommer bland annat att innebära ökade möjligheter att använda kamerabevakning samtidigt som skyddet för den personliga integriteten förstärks, särskilt för arbetstagare på arbetsplatsen. Arbetsgivare kommer inte längre att behöva tillstånd för kamerabevakning, men måste istället uppfylla kraven i GDPR. Detta innebär bland annat att arbetsgivaren måste kunna koppla kamerabevakningen till en rättslig grund samt uppfylla informationskraven enligt GDPR.

Privata hälso-och sjukvårdsförmåner blir skattepliktiga

Från och med den 1 juli 2018 kommer förmån av privat hälso- och sjukvård i Sverige inte längre att vara skattefri för arbetstagare.

Lagändringen innebär att arbetstagare som efter den 30 juni 2018 får förmåner av sin arbetsgivare i form av privat hälso- och sjukvård kommer att förmånsbeskattas, samtidigt som arbetsgivaren kommer att kunna göra avdrag för dessa kostnader. Detta medför bland annat att privata sjukvårdsförsäkringar blir skattepliktiga, men däremot kommer företagshälsövård, förebyggande behandling eller rehabilitering som betalas av arbetsgivaren även fortsättningsvis vara skattefria. Förmånen värderas till ett belopp som motsvarar arbetsgivarens kostnad.

Rehabiliteringsplan för återgång i arbete

Den 1 juli 2018 träder nya regler i kraft som i vissa avseenden förtydligar arbetsgivarens arbetsanpassnings- och rehabiliteringsansvar för de anställda.

Enligt de nya reglerna ska arbetsgivaren senast den dag arbetsförmågan hos en arbetstagare har varit nedsatt i 30 dagar upprätta en rehabiliteringsplan, om det kan antas att arbetsförmågan kommer att vara nedsatt under minst 60 dagar. En rehabiliteringsplan ska således alltid upprättas när det är ovisst hur länge arbetstagaren kommer att vara frånvarande. Om det står klart att hälsotillstånd är sådant att arbetstagaren inte kan återgå i arbete behöver dock inte någon plan upprättas.

Uppgifter på individnivå i arbetsgivardeklarationen

Arbetsgivare är skyldiga att lämna arbetsgivardeklaration varje månad samt redovisa utbetalda löner och gjorda skatteavdrag i en kontrolluppgift till Skatteverket en gång per år. Från och med den 1 juli 2018 är arbetsgivare skyldiga att varje månad i arbetsgivardeklarationen lämna uppgifter om utbetalda löner och gjorda skatteavdrag för varje enskild betalningsmottagare, så kallad arbetsgivardeklaration på individnivå.

Övriga lagändringar

Den 1 juli 2018 återinförs skattereduktion för fackföreningsavgifter. Arbetstagare som är medlem i en fackförening får därmed dra av 25 procent av årsavgiften till fackföreningen på skatten.

Den 1 juni 2018 trädde en ny lag om tjänstepension (SFS 2018:131) i kraft som genomför ett EUdirektiv om förbättrade villkor för intjänande och bevarande av tjänstepension. Lagen tar sikte på avtal om tjänstepension, både kollektivavtal och individuella avtal, som är avsedd att betalas ut när pensionsåldern har uppnåtts och garanterar vissa minimikrav i tjänstepensionen.

Den 1 juli 2018 införs krav på personalliggare för företag som bedriver verksamhet inom service av motorfordon och kropps- och skönhetsvård samt för livsmedels- och tobaksgrossister. Krav på att föra personalliggare föreligger sedan tidigare för ett flertal branscher.

Domar – arbetstagares lojalitetsplikt

AD 2017 nr 67

Ett bolag hade i uppdrag att sköta den löpande skötseln av gräsmattan på Friends Arena. Uppdraget omfattade inte byte av gräset på planen, utan tilläggsavtal slöts för varje enskilt byte. Vid ett tillfälle lämnade två av bolagets anställda genom sitt egna bolag offert på och genomförde gräsbyte.

AD konstaterade att det som utgångspunkt är illojalt att som arbetstagare genom ett eget bolag ta ett uppdrag som arbetsgivaren hade kunnat ta. I detta fall hade dock arbetsgivaren inte haft möjlighet att lämna offert på detta arbete, varför arbetsgivaren således inte gick miste om någon affär. Arbetstagarnas agerande utgjorde därför under dessa omständigheter inte något brott mot lojalitetsplikten och något skadestånd dömdes inte ut.

AD 2018 nr 25

Tre arbetstagare vid ett logistikföretag hade under pågående anställning planerat ett nytt logistikföretag genom att bland annat bilda nytt företag där de var delägare, engagera sig i träffandet av avtal mellan nya företaget och arbetsgivarens kund samt delta vid val av lokal.

AD konstaterade inledningsvis att en arbetstagare som bedriver verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens på ett allvarligt sätt bryter mot den lojalitetsplikt som följer av anställningen och att redan planer på eller förberedelser för sådan verksamhet under vissa omständigheter kan utgöra ett brott mot anställningsavtalet. AD kom fram till att arbetstagarna genom förberedelserna brutit mot lojalitetsplikten och att detta orsakat arbetsgivaren skada och dömde ut ett ekonomiskt skadestånd om 2,1 miljoner kr.

AD 2018 nr 31

Fyra arbetstagare hade sagt upp sig från ett assis-

tansföretag för att börja arbeta hos ett konkurrerande bolag. Under pågående anställning hade de bland annat planerat för att ta med sig kunder, påverkat en kund att börja anlita det konkurrerande företaget, använt den tidigare arbetsgivarens mallar och fullmakter i den konkurrerande verksamheten och anskaffat en majoritet av aktierna i den konkurrerande verksamheten.

AD gjorde samma bedömning som i AD 2018 nr 25 och dömde ut ett ekonomiskt skadestånd till den tidigare arbetsgivaren om 800 000 kr.

EXPERTIS

Arbetsrätt

Hamilton biträder svenska och utländska företag, myndigheter och organisationer i frågor som:

- ▶ Omorganisationer, överlåtelse och outsourcing
- ▶ Rådgivning och förhandlingsstöd kring kollektivavtal
- ▶ Anställningar, uppsägningar och HR-stöd i personalfrågor
- ▶ Bonusplaner och andra incitamentsprogram
- ▶ Frågor kring företagshemligheter
- ▶ Integritetsfrågor i arbetslivet
- ▶ Ansvarsfrågor kopplade till delegation och arbetsmiljö
- ▶ Arbetsrättslig tvistlösning

Verksamhetsgruppens jurister samarbetar regelbundet med firmans övriga verksamhetsgrupper, exempelvis Tvistlösning, Corporate | M&A och Insolvens och rekonstruktion i syfte att ge klienter rådgivning som hanterar alla relevanta aspekter genom en enda kontaktyta.

Vårt arbetsrättsliga team är topprankat i Chambers and Partners 2018.

“There is nothing that the team could do better. It is number one for tricky employment matters.”

CHAMBERS AND PARTNERS

Kontakt



Erik Danhard
Partner

+46 8 505 501 50
+46 76 645 13 06
erik.danhard@hamilton.se