

Anställdas (il)lojalitet

– Skyddet för arbetsgivare och hur det kan stärkas

I. Inledning¹

Som advokat med mångårig erfarenhet kan jag intyga att juridiken spelar en avgörande roll för det slutliga utfallet för arbetsgivare vid anställdas illojalitet. Skyddet för arbetsgivare uppnås primärt genom att reglera frågor kopplat till lojalitet genom anställningsavtal, med åtaganden om sekretess², konkurrensförbud³ och värvningsförbud⁴. Genom nyssnämnda åtaganden får arbetsgivare ett grundskydd mot de ekonomiska effekter som kan orsakas genom illojalitet av

¹ Denna artikel utgör i viss mån en omarbetad och uppdaterad version av en expertkommentar som jag varit medförfattare till för Blendow Group ”Skyddet vid anställdas illojalitet – och hur det kan stärkas” som publicerades i maj 2025.

² Ett *åtagande om sekretess*, inom ramen för ett anställningsförhållande, används för att den anställda inte ska ha rätt att bereda sig tillgång till, utnyttja eller röja konfidentiell information. Vanligtvis är arbetsgivarens definition av vilken information som är konfidentiell betydligt vidare än vad som utgör företagshemligheter enligt lagen (2018:558) om företagshemligheter. Sekretessklausuler klargör vanligen även under hur lång tid en anställd ska vara bunden av sekretess avseende den konfidentiella informationen.

³ Ett *konkurrensförbud* innebär, enkelt uttryckt, att den anställda åtar sig, under och för en tid efter anställningen, att varken direkt eller indirekt (vare sig som t.ex. anställd, konsult, styrelseledamot eller egen företagare) bedriva med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet.

⁴ *Värvningsförbud* kan avse ett förbud mot att i) verka för att kunder, leverantörer eller andra affärskontakter övergår till en med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet *och/eller* ii) förmå anställda eller uppdragstagare att lämna sin anställning eller sitt uppdrag.

anställd. För att uppnå ett mer gediget skydd och nå målet – anställ-
das lojalitet – krävs, utifrån min erfarenhet, att arbetsgivare arbetar
förebyggande och då tänker bredare kring lojalitet än ”bara” det
som regleras i de anställdas anställningsavtal. I det följande går jag
igenom arbetsgivarens skydd mot illojalitet⁵, vad som utgör illojalt
agerande samt ger konkreta råd om hur arbetsgivare kan stärka sitt
skydd.

2. Vilket skydd har arbetsgivare mot anställdas illojalitet?

2.1 Lojalitetsplikten⁶

Lojalitetsplikten innebär en skyldighet för anställda att sätta arbets-
givarens intressen framför sina egna och undvika situationer där
pliktkollision kan uppstå.⁷ Lojalitetsplikten innefattar ett generellt
åtagande att anställda inte får skada arbetsgivaren eller annars för-
svåra för arbetsgivarens verksamhet.⁸ Lojalitetsplikten gör att anställ-

⁵ Fokus ligger på att ge läsaren en mer ingående förståelse av omfattningen av anställdas lojalitetsplikt och vad den innebär för arbetsgivare samt på skyddet för företagshemligheter. Innebörden av sekretessklausuler, konkurrensklausuler och värvningsförbud berörs av utrymmeskäl inte utöver som anges i not 2–4, men läs gärna mer utförliga beskrivningar av åtagandena i min och Emmelie Tedfelts artikel för Blendow Group ”Skyddet vid anställdas illojalitet – och hur det kan stärkas”.

⁶ Den som vill förkovra sig vidare kring lojalitetsplikten kan med fördel läsa följande; DS 2002:56 s. 285 ff., Domeij, Bengt, *Från anställd till konkurrent*, Wolters Kluwer, 2016, Fahlbeck, Reinhold, Bengtsson, Henrik, Selberg, Niklas & Svensäter, Lennart, *Lagen om företagshemligheter: en kommentar och rättsöversikter*, JUNO Version 4 a, Nordstedts Juridik, 2021 och Östberg, Jessica, *Om konkurrensförbudet för styrelseledamöter*, Festskrift till Rolf Skog, Nordstedts Juridik, 2022 (även om detta verk framför allt avser styrelseledamöter/VD så belyser det även lojalitetsplikten för anställda), och Jori, Munukka, *Kontraktuell lojalitetsplikt*, Jure, Stockholms universitet 2007.

⁷ Schmidt, Folke, *Löntagar rätt*, 3 uppl., Nordstedts Juridik, 1994, s. 257 f.

⁸ AD 1993 nr 56 (anställd bedrev konkurrerande verksamhet under pågående anställning vilket ansågs vara till skada för arbetsgivaren) och AD 1993 nr 18 (frisör som klippte kunder på fritiden vilket ansågs vara till skada för arbetsgivaren).

ningsavtalet inte enbart består i ett utbyte av vanliga förmögenhetsrättsliga prestationer, eftersom ett personligt förhållande skapas mellan parterna som är mer långtgående än i kontraktsförhållanden i allmänhet.⁹

Lojalitetsplikt gäller i alla anställningsförhållanden och under hela anställningstiden (inklusive uppsägningstid). Lojalitetsplikten är så grundläggande och självklar att den gäller oavsett om den finns inskriven i anställningsavtal eller inte.¹⁰ Lojalitetspliktens omfattning och innebörd kan modifieras och preciseras genom t.ex. kollektivavtal¹¹, det enskilda anställningsavtalet eller åtaganden i riktlinjer eller policyer¹².

Annat som påverkar lojalitetspliktens omfattning och vad som anses vara rimliga krav på lojalitet är branschförhållanden, verksamhetens beskaffenhet, arbetsuppgifternas art, arbetstagarens ställning i företaget och om arbetstagaren kan äventyra arbetsgivarens relationer.¹³ Brott mot lojalitetsplikten kan medföra ett skadeståndsansvar gentemot arbetsgivaren och/eller utgöra sådana överträdelser i anställningsförhållandet att arbetsgivaren har rätt att säga upp eller avskeda arbetstagaren.¹⁴

⁹ Schmidt (1994) s. 257 f.

¹⁰ Jfr AD 2003 nr 21, AD 2010 nr 50 och AD 2015 nr 35.

¹¹ Se t.ex. AD 1993 nr 18 (målet gällde en frisör som klippte kunder på fritiden och i tillämpligt kollektivavtal angavs bl.a. att anställd inte har rätt att utöva yrket på semester/fritid), AD 2010 nr 42 (målet gällde en personlig assistent som under pågående anställning tecknat avtal med en vårdtagare och i tillämpligt kollektivavtal fanns ett uttryckligt åtagande om lojalitet och förbud mot konkurrerande verksamhet) och AD 2015 nr 35 (målet gällde en frisör som påstods ha tillägnat sig arbetsgivarens kundlista och i tillämpligt kollektivavtal angavs bl.a. att det är förbjudet för arbetstagare att skriva av arbetsgivarens kundregister och utnyttja detta vid platsbyte eller vid nyetablering).

¹² AD 2010 nr 50 (en gruppchef på ett försäkringsbolag köpte en vara av en försäkringstagare till ett rabatterat pris och av arbetsgivarens etiska riktlinjer följde att vid köp för privat bruk måste den anställde se till att priset inte är satt så lågt att denne blir otillbörligt gynnad).

¹³ AD 2010 nr 90.

¹⁴ AD 2018 nr 49 (fråga om skadeståndsskyldighet för brott mot lojalitetsplikten för anställda som sagt upp sig för att verka för ett konkurrerande företag) och AD 1996 nr 15 (en anställd startade en till viss del med arbetsgivaren konkurrerande

Min uppfattning är att lojalitetsplikten är en dynamisk skyldighet som förändras och utvecklas över tid, vilket gör det svårt att exakt definiera alla åtaganden som följer av lojalitetsplikten. För att ändå konkretisera vad lojalitetsplikten som utgångspunkt innefattar går det, utifrån den omfattande praxis som finns, att härleda ett flertal *centrala åtaganden*¹⁵ som utvecklas nedan:

- förbud mot konkurrerande verksamhet,
- tystnadsplikt,
- skyldighet att inte illojalt kritisera och
- upplysningsplikt.

Förbud mot konkurrerande verksamhet

Arbetsdomstolen har i ett stort antal avgöranden tydligt slagit fast att en anställd inte får bedriva en med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet under sin anställningstid – det utgör typiskt sett ett allvarligt brott mot lojalitetsplikten.¹⁶ Arbetsdomstolen har vidare uttalat att särskilt höga krav kan ställas på att chefer följer arbetsplatsens regler.¹⁷ Kretsen av anställda på vilka högre krav ställs definieras utifrån omständigheterna i det enskilda fallet; typiskt sett

verksamhet varefter han avskedades, Arbetsdomstolen fann att den f.d. anställda grovt åsidosatt sina åtaganden och att arbetsgivaren därför haft rätt genomföra avskedandet).

¹⁵ Listningen är inte en uttömmande uppräkningslista av de åtaganden som följer av lojalitetsplikten, utan återger endast de mest centrala åtaganden som följer av lojalitetsplikten.

¹⁶ *Några relevanta domar om konkurrerande verksamhet*: AD 1996 nr 15 (anställd hade startat egen verksamhet som i viss mån konkurrerade med arbetsgivarens), AD 1998 nr 80 (tre anställda bedrev konkurrerande verksamhet under uppsägnings-tid), AD 1993 nr 18, AD 2009 nr 63 (tre arbetstagare verksamma inom IT startade konkurrerande verksamhet i samma bransch) och AD 2002 nr 38 (anställd startade en konkurrerande verksamhet och utnyttjade arbetsgivarens kundunderlag, vilket ansågs vara ett brott mot lojalitetsplikten). Jfr avseende annan anställning LAS 6 i §.

¹⁷ AD 2010 nr 50 och AD 2003 nr 84.

omfattas personer med högre tjänsteställning, förtroendepositioner och/eller individer med stort ansvar.¹⁸

En helhetsbedömning av omständigheterna i det enskilda fallet görs för att bedöma om otillåten konkurrens ska anses vara illojal.¹⁹ Om majoriteten av den anställdes verksamhet överlappar med arbetsgivarens verksamhet, är det sannolikt fråga om konkurrerande verksamhet. Följande ageranden kan ha betydelse för om den verksamhet den anställda bedriver ska anses vara konkurrerande:

- registrera verksamhetsföremål som sammanfaller med arbetsgivaren²⁰,
- lämna anbud eller ingå avtal med kund till arbetsgivaren²¹,
- sälja samma typ av produkter eller tjänster som arbetsgivaren²², eller
- agera mot samma kundgrupp, beställare eller samarbetspartner, som arbetsgivaren riktar sig mot, i syfte att frånhända arbetsgivaren dessa²³.

All konkurrens från en anställd är dock inte att betrakta som ett lojalitetsbrott mot arbetsgivaren. Det måste normalt vara fråga om konkurrens som är ägnad att tillfoga arbetsgivaren en inte obetydlig

¹⁸ Jfr AD 1982 nr 110 (se not 45) och AD 2010 nr 90 (säljare som ingick i ledningsgruppen påtalade för kund att han blivit uppsagd och tillskansade sig kundunderlag från arbetsgivaren, vilket ansågs vara i strid med lojalitetsplikten).

¹⁹ Se bl.a. AD 1999 nr 144 där domstolen slår fast att ”frågan om visst handlande utgör illojal och otillåten konkurrens inte kan besvaras med hänvisning till någon enskild faktor, utan att istället en helhetsbedömning måste göras”.

²⁰ AD 1999 nr 144 (arbetstagare registrerade handelsbolag som delvis sammanföll med arbetsgivaren).

²¹ AD 1997 nr 118 (två arbetstagare lämnade under pågående anställning in anbud i konkurrens med arbetsgivaren) och AD 1981 nr 161 (en arbetstagare lämnade anbud via ett nybildat handelsbolag i konkurrens med arbetsgivaren).

²² AD 1996 nr 15 (arbetstagare startade en verksamhet som i viss mån bedrev försäljning av samma typ av varor som arbetsgivaren sålde), AD 2018 nr 49 (fyra arbetstagare vid ett läsföretag sa upp sig för att verka för ett konkurrerande företag), AD 2017 nr 22 (två arbetstagare inom en konsultverksamhet startade en med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet) och AD 2009 nr 63.

²³ AD 2018 nr 49 (se not 22).

skada eller att det föreligger sådana omständigheter att konkurrensen bör uppfattas som illojal.²⁴ Kravet på skada är lågt ställt då redan risken för skada kan vara tillräcklig.²⁵

Vanligt förekommande är att arbetstagare under pågående anställning förbereder en konkurrerande verksamhet. Förberedande åtgärder för konkurrerande verksamhet kan vara ett brott mot arbetstagarens lojalitetsplikt²⁶ och kan exempelvis bestå i att:

²⁴ Se bl.a. AD 2003 nr 84 (se not 26), AD 1977 nr 118, AD 1980 nr 82 (fråga om skada för arbetsgivaren då en anställd bedrev egen verksamhet) och AD 1998 nr 80 (fråga om skada för arbetsgivaren då tre anställda sa upp sig och startade konkurrerande verksamhet).

²⁵ Jfr AD 1996 nr 15 (en anställd vid ett bildelsföretag startade en konkurrerande verksamhet innefattande försäljning av bildelar till privatpersoner men innan den anställde hann påbörja verksamheten avskedades han och domstolen konstaterade att ”det föreligger en uppenbar risk för att konkurrensen kan komma att skada [arbetsgivaren]”).

²⁶ *Några relevanta domar om förberedelser för konkurrerande verksamhet*: AD 1982 nr 42 (en ingenjör avskedades av arbetsgivaren sedan det framkommit att arbetstagaren planerade en med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet), AD 1993 nr 12 (fyra arbetstagare avskedades sedan arbetsgivaren – ett rederi – fått kännedom om att arbetstagarna vidtagit åtgärder för att etablera en med arbetsgivaren konkurrerande färjelinje vilket ansågs bryta mot lojalitetsplikten), AD 1999 nr 144 (inregistrering av företag med verksamhetsändamål som överlappade med arbetsgivarens ansågs vara förberedande åtgärder i strid med lojalitetsplikten), AD 2003 nr 84 (anställd förvärvade aktier i ett med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet vilket ansågs bryta mot lojalitetsplikten), AD 2006 nr 49 (anställd vidtog förberedelser för konkurrerande verksamhet genom att informera andra anställda om att ett specifikt kundavtal skulle upphöra och uppmanade de andra anställda att ta anställning i den tilltänkta konkurrerande verksamheten), AD 2012 nr 40 (anställd uppmanade modeller hos arbetsgivaren att följa med till tilltänkt konkurrerande verksamhet), AD 2017 nr 12 (två arbetstagare har under pågående anställning tillägnat sig kundlistor, som sedan nyttjats i en med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet, agerandet ansågs vara ett brott mot arbetstagarnas lojalitetsplikt), AD 2017 nr 22 (se not 22), AD 2018 nr 31 (fyra anställda sa upp sig och vidtog förberedande åtgärder för en konkurrerande verksamhet, vilket ansågs vara i strid med lojalitetsplikten), AD 2018 nr 49 (fyra anställda sa upp sig för att starta konkurrerande verksamhet, ansågs inte visat att de agerat i strid med lojalitetsplikten).

- bilda, registrera eller förvärva aktiebolag²⁷,
- registrera sig som styrelseledamot²⁸,
- göra marknadsundersökningar, vidtala befintliga eller bearbetade kunder, samarbetspartners, leverantörer eller andra affärskontakter²⁹,
- förhandla eller ingå avtal om lokal³⁰, eller
- påbörja eller genomföra rekrytering av personal³¹.

En helhetsbedömning utifrån omständigheterna i det enskilda fallet avgör om en förberedande åtgärd utgör ett brott mot lojalitetsplikten. En faktor som, enligt min uppfattning, är väsentlig i bedömningen av om en vidtagen åtgärd har passerat gränsen för vad arbetsgivaren behöver tåla är i vilken mån arbetstagarens åtgärder är synliga för marknaden. Det råder dock delade meningar om synligheten eller graden av diskretion har någon betydelse för om lojalitetsplikten har försumrats. Bengt Domeij är av uppfattningen att om någon planerar en konkurrerande verksamhet så krävs diskretion, men att planeringen av konkurrerande verksamhet i sig inte strider mot lojalitetsplikten.³² Domeij klargör att *”(o)m utomstående kan iaktta konkurrensförberedelserna indikerar det att handlingarna är illojala”*.³³ Linköpings tingsrätt har, i en dom från 2024, dock en

²⁷ AD 2003 nr 84 (se not 26) och AD 2006 nr 122 (tre arbetstagare förvärvade aktier i en verksamhet som de avsåg att bedriva konkurrerande verksamhet i och de registrerades även som styrelseledamöter).

²⁸ AD 2009 nr 63 (två anställda registrerade sig som styrelseledamöter någon dag före deras anställningar upphörde).

²⁹ AD 2003 nr 21 (en arbetstagare startade ett företag som konkurrerade med arbetsgivaren och försökt övertyga arbetsgivarens kunder att byta till det nya företaget).

³⁰ AD 2017 nr 22 (se not 22).

³¹ AD 2006 nr 49 (arbetstagare i en personaluthyrningsverksamhet vidtalade andra anställda om att kundföretaget de utfört arbete för inte skulle förnya sitt avtal med arbetsgivaren i syfte att förmå de andra anställda att påbörja anställning i en konkurrerande verksamhet, vilket ansågs utgöra ett åsidosättande av lojalitetsplikten).

³² Jfr Domeij (2016) s. 48, 60 och 392 och jfr AD 1986 nr 146 (tillåtet att söka ny anställning).

³³ Jfr Domeij (2016) s. 46.

annan uppfattning än Domeij och anser att det ”*förefaller märkligt om ett ’diskret’ agerande skulle kunna medföra ansvarsbefrielse. Det är svårt att se annat än att illojalitet är illojalitet oavsett om den sker öppet eller i smyg.*”³⁴ Min uppfattning är att om åtgärden som vidtagits i konkurrensförberedande syfte är synbar för marknaden så *talat det för* att det är en illojal åtgärd, men behöver inte vara det. Om det i stället rör sig om en åtgärd som inte är synbar så kommer arbetsgivaren ha en betydande uppförsbacke att med framgång göra gällande att det rör sig om illojalitet. Det förblir förhoppningsvis fritt att tänka vad man vill och att kommunicera sina tankar och avsikter, även avseende en tilltänkt konkurrerande verksamhet, i vart fall till närstående och/eller en begränsad krets förutsatt att kommunikationen inte blir synbar för utomstående. Denna uppfattning framstår det som att jag delar med Jessica Östberg som, visserligen avseende styrelseledamöters lojalitetsplikt, uttalat ”*(d)et bör inte (...) vara tillräckligt* [mitt tillägg: för att strida mot lojalitetsplikten] *att någon har fattat beslut om att starta viss verksamhet och kanske diskuterat detta med familj och vänner*”³⁵

Om en arbetstagare vidtar förberedande åtgärder för en konkurrerande verksamhet, vilket utgör ett brott mot lojalitetsplikten, blir arbetstagaren skadeståndsskyldig gentemot arbetsgivaren för den skada som orsakats av åtgärderna.³⁶

³⁴ Linköpings tingsrätts dom 2024-01-24 i mål T 2435-21 s. 20.

³⁵ Östberg (2022) s. 1252.

³⁶ Skadeståndslagen (1972:207) 1 kap. 1 § och 2 kap. 1 §, lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet 54 § och lag (2018:558) om företagshemligheter 7 §. Se bl.a. AD 1998 nr 80 (AD konstaterar att Skadeståndslagens allmänna regler är tillämpliga när speciallag/specialreglering inte är tillämplig), AD 2011 nr 11 (vid brott mot ett individuellt anställningsavtal kan endast ersättning för ekonomisk skada utdömas) och AD 2018 nr 25 (”En arbetstagare som bryter mot sin lojalitetsplikt är normalt skyldig att ersätta arbetsgivaren för den ekonomiska skada som denna drabbas av som en följd av lojalitetsbrottet. En inte ovanlig situation är att en arbetstagare, som avser att gå över till eller starta verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens, under pågående anställning vidtar olika åtgärder för att förbereda eller underlätta för den konkurrerande verksamheten. I en sådan situation är arbetstagaren skadeståndsskyldig för den skada som är en följd av dessa åtgärder.” I rättsfallet hade flera arbetstagare tillsammans startat en konkur-

Värt att notera är att efter anställningen är huvudregeln att den f.d. anställde är löst från sin lojalitetsplikt. Den f.d. anställde har då rätt att utnyttja den erfarenhet, yrkesskicklighet och kunnskap som denne förvärvat under sin anställning.³⁷ Vissa begränsningar kan följa av anställningsavtalet (t.ex. åtaganden om sekretess, immateriella rättigheter, konkurrensförbud och/eller värvningsförbud) och av lag, t.ex. lagen om företagshemligheter eller immaterialrättslig lagstiftning.

Tystnadsplikt

Inom ramen för lojalitetsplikten finns en relativt vidsträckt tystnadsplikt för arbetstagare. Denna tystnadsplikt gäller alla privatanställda arbetstagare och blir mer omfattande ju högre position arbetstagaren har.³⁸

För vissa yrkeskategorier och i vissa särskilda fall är tystnadsplikten specifikt reglerad i lag.³⁹ Majoriteten av privatanställda omfattas dock inte av någon lagstadgad tystnadsplikt, och inom den privata sektorn råder i huvudsak avtalsfrihet gällande detta. Tystnadsplikten baseras därför vanligtvis på avtalsrättslig grund, antingen genom kollektivavtal eller anställningsavtal. Den kan också regleras av arbetsgivaren genom ensidiga ordningsföreskrifter eller liknande.⁴⁰ Den grundlagsfästa yttrandefriheten och meddelarfriheten är som

rerande verksamhet och de ådömdes att betala skadestånd för den uteblivna vinst som arbetsgivaren drabbades av p.g.a. att de förlorade en stor kund. Arbetstagarna som var fackligt anslutna och omfattades av kollektivavtal ådömdes att betala ekonomiskt skadestånd med stöd av MBL. Den arbetstagare som inte omfattades av kollektivavtalet ådömdes att betala ekonomiskt skadestånd till följd av brott mot anställningsavtalet varvid skadeståndslagen 6 kap. 4 § om solidariskt ansvar tillämpades.). Jfr Domeij (2016) s. 42–46 samt s. 68 ff.

³⁷ Prop. 2017/18:200 s. 62.

³⁸ Fahlbeck (2019) s. 175.

³⁹ Se t.ex. 21 § lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, 16 § lag (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder, 29 kap. 14 § skollagen (2010:800), 8 kap. 4 § rättegångsbalken (1942:740) och 6 kap. 12 § patientsäkerhetslagen (2010:659).

⁴⁰ Fahlbeck (2019) s. 93 och s. 171; Källström, Kent, Malmberg, Jonas & Johansson, Caroline, *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, 7 uppl., Iustus, 2025, s. 279–280.

utgångspunkt inte applicerbara inom privat sektor; tystnadsplikten går här före dessa friheter. Det finns dock domstolspraxis som indikerar att dessa friheter kan ha betydelse även för privatanställda.⁴¹

Det är inte nödvändigt att specifikt reglera tystnadsplikt i anställningsavtalet, eftersom det omfattas av lojalitetsplikten.⁴² Hur omfattande denna tystnadsplikt är, när den inte uttryckligen regleras i lag eller avtal, har dock inte fått mycket uppmärksamhet i litteratur eller rättspraxis. Tystnadsplikten som följer av anställningen gäller normalt inte efter anställningens upphörande, men kan regleras genom särskilda avtalsbestämmelser (se nedan om sekretessklausuler).

För att brott mot den tystnadsplikt som underförstått följer av anställningsavtalet ska anses föreligga, bör det krävas att uppgifterna som spridits är av sådan karaktär att arbetsgivaren har ett intresse av att de förblir hemliga. Det måste också vara fråga om att uppgifterna sprids på ett sätt som innebär en uppenbar risk för att de når andra än anställda och att uppgifterna är av sådan natur att deras spridning kan orsaka skada för arbetsgivaren om konkurrerande verksamheter får tillgång till dem. Vid bedömningen bör även hänsyn tas till om arbetstagaren haft uppsåt att orsaka skada för arbetsgivaren.⁴³

Skyldighet att inte illojalt kritisera

Arbetstagarens rätt att framföra kritik mot sin arbetsgivare är för- enad med flera begränsningar.⁴⁴ Kritik måste alltid vägas mot arbets-

⁴¹ Domeij (2016) s. 27–28; Fahlbeck (2019) s. 89.

⁴² Källström, Malmberg & Johansson (2025) s. 280; Fahlbeck (2019) s. 172–173 och angivna referenser.

⁴³ Källström, Malmberg & Johansson (2025), s. 280–281; AD 1997 nr 57 (ambulanssjukvårdare påtalade missförhållanden hos arbetsgivaren till tillsynsmyndighet och massmedier), AD 1994 nr 79 (se not 50) och AD 1986 nr 95 (två anställda på ett stadshotell anmälde brott mot utskänkningsregler till länsstyrelse m.m.). Notera att visseblåsning i enlighet med lag sätter en gräns för tystnadsplikten, se not 44 och avsnitt 3.4.

⁴⁴ Notera att i detta avsnitt behandlas anställdas skyldighet att inte illojalt kritisera, vilket bör särskiljas från anställda som ”vissebläser” om missförhållanden. Anställda som vissebläser om missförhållande där det finns ett allmänintresse av

givarens intresse av att skydda verksamheten och sitt anseende. Om kritikrätten överskridits avgörs genom en helhetsbedömning där flera faktorer beaktas.⁴⁵ Arbetstagarens ställning eller befattning inom arbetsgivarens verksamhet beaktas, och ju högre befattning en arbetstagare innehar desto större krav på återhållsamhet kan ställas av arbetsgivaren. En arbetstagare i en ledande position förväntas alltså i högre grad avstå från att ifrågasätta eller kritisera ledningens beslut, både gentemot lägre befattningshavare och till personer utanför företaget.⁴⁶

Kritik får inte övergå i hot eller åtgärder som skadar arbetsgivaren. Allvarliga, osanna beskyllningar eller djupt kränkande uttalanden från arbetstagaren, skriftligen eller muntligen, behöver inte talas av arbetsgivaren.⁴⁷ Kritik bör vara konstruktiv och framföras på ett sätt och i ett sammanhang där den kan leda till förändring eller förbättring av rådande förhållanden.⁴⁸

Innan kritik framförs bör arbetstagaren försöka föra en dialog direkt med arbetsgivaren. Detta ger arbetsgivaren möjlighet att rätta till eventuella brister innan kritik sprids.⁴⁹ Om spridning utanför

att det kommer fram är skyddade mot repressalier enligt lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden, se mer om det i avsnitt 3.4 nedan.

⁴⁵ Se främst AD 1982 nr 110 (anställd framförde allvarlig kritik och hot mot företagsledningen).

⁴⁶ AD 2006 nr 103 (idrottskonsult sände kritiska e-post inom idrottsrörelsen), AD 1987 nr 5 (städerskor som bl.a. på ett tillspetsat sätt kritiserade arbetsgivaren i massmedia) och AD 1982 nr 159 (lärare skrev och spred vidare ett brev till skolans styrelse som uppmanade den att avgå).

⁴⁷ AD 2011 nr 57 (lokförare som vid flera tillfällen i e-post till chefer och på sin fackförenings öppna debattforum uttalat sig grovt kränkande mot chefer) och AD 2005 nr 124 (lärare framförde mycket allvarliga och kränkande anklagelser mot sin rektor).

⁴⁸ AD 2007 nr 53 (klubbordförande med bl.a. kränkande, nedvärderande och aggressivt beteende mot arbetsledningen), AD 1989 nr 129 (redaktör uttalade extern, hård och kränkande kritik mot överordnande) och AD 1987 nr 22 (affärsområdeschef utsatte företagsledningen för kritik externt).

⁴⁹ AD 1988 nr 162 (facklig förtroendeman och hissmontör undermåttade Statens Anläggningsprovning om brister vid installation av hiss) och AD 1988 nr 67 (hovmästare på hotell som bl.a. anmälde arbetsgivaren till länsstyrelse).

arbetsplatsen övervägs bör arbetstagaren beakta att det krävs ett så kallat "tredjemansintresse", d.v.s. frågan måste vara av samhällelig relevans. Exempel på detta kan vara brottslig verksamhet, miljöpåverkan eller andra betydelsefulla samhällsfrågor. Om sådant intresse saknas eller om syftet med kritiken är att skada arbetsgivaren, kan agerandet betraktas som illojalt. Att sprida osanningar om arbetsgivaren är alltid illojalt och att sprida "obehagliga sanningar" kan vara det, beroende på syftet och hur informationen framförs.⁵⁰

Upplysningsplikt

Arbetstagare har en upplysningsplikt gentemot sin arbetsgivare.⁵¹ Upplysningsplikten innebär att anställda självmant ska ge arbetsgivaren samtliga upplysningar som arbetsgivaren behöver för att kunna tillvarata verksamhetens intressen.⁵² Denna plikt är en naturlig följd av det allmänna lojalitetskravet att fullgöra en arbetsinsats som tillgodoser arbetsgivarens intressen. Omfattningen av plikten varierar beroende på flera omständigheter, såsom arbetstagarens roll, dennes arbetsuppgifter och vilken information som arbetstagaren har anförtrots.⁵³

En viktig del av upplysningsplikten är att rapportera förändringar eller oegentligheter som kan påverka arbetsgivarens verksamhet. Det kan röra sig om problem som stör arbetsprocessen, som exempelvis brist på material, felaktiga råvaror eller defekta verktyg, eller hot som kan påverka företagets verksamhet. För chefer och

⁵⁰ AD 1997 nr 57 (ambulanssjukvårdare påtalade missförhållanden hos arbetsgivaren till tillsynsmyndighet och massmedier) och AD 1994 nr 79 (processoperatör riktade kritik mot sin arbetsgivare genom en insändare, en radiodebatt och ett brev till länsstyrelse). Jfr 4 kap. 7 § lag om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden som anger under vilka förutsättningar en anställd kan rapportera missförhållanden externt och erhålla skydd mot repressalier.

⁵¹ *Några relevanta domar om upplysningsplikt*: AD 2003 nr 21 (verksamhetsledare i assistansverksamhet som inte underrättade arbetsgivaren om massuppsägningar från brukare) och AD 2010 nr 42 (anställd informerade inte om att verksamheten var på väg att förlora en kund).

⁵² Schmidt (1994) s. 260.

⁵³ Schmidt (1994) s. 260.

personer i ledande ställning är kraven särskilt höga; de ska inte bara rapportera alla oegentligheter de observerar utan även agera för att förhindra eventuell skada. Ett exempel på illojalt beteende är att inte informera arbetsgivaren om att många kunder sagt upp sina avtal, särskilt om dessa senare anlitar arbetstagarens konkurrerande verksamhet. Upplysningsplikten kvarstår under hela uppsägningstiden.⁵⁴

I de fall arbetstagaren har haft ett stort förtroende och frihet i arbetet ökar skyldigheten att samarbeta vid anställningens avslut. Det innebär att arbetstagaren ska lämna ut den information arbetsgivaren begär, underlätta överlämnandet av arbetsuppgifter till efterträdaren och informera om kundkontakter.⁵⁵

2.2 Företagshemligheter

Arbetsgivare får ett visst skydd för *företagshemligheter* genom lagen (2018:558) om företagshemligheter ("LFH" eller "Företagshemlighetslagen").⁵⁶ Begreppet företagshemlighet definieras i 2 § LFH, något förenklat, som *information om affärs- eller driftförhållanden i rörelsen* som inte är allmänt känd eller lättillgänglig, som *innehavaren vidtagit rimliga åtgärder för att hemlighålla* och vars röjande är ägnat att medföra *skada i konkurrenshänseende* för innehavaren.

Rekvisitet *information* är vidsträckt och innefattar uppgifter, kunskaper och alla typer av vetskap oavsett komplexitet, kvalifikationskrav och oavsett hur informationen har dokumenterats (digitalt, fysiskt eller om informationen "bara" finns i någons huvud). Begreppet information ska ges samma betydelse som begreppet har i allmänt språkbruk.⁵⁷ Gränsdragning görs dock mellan information

⁵⁴ AD 2003 nr 21 (se not 51).

⁵⁵ AD 2003 nr 61 (ej refererat; brott mot kollektivavtalsregel om arbetstagares lojalitet och enligt företagshemlighetslagen).

⁵⁶ Näringsidkare och forskningsinstitutioner omfattas av lagen. I detta kapitel ligger fokus på privata bolag (dvs. näringsidkare) som arbetsgivare, varför samlingsbegreppet används. Observera dock att arbetsgivare som inte är näringsidkare eller forskningsinstitutioner inte åtnjuter skyddet i LFH.

⁵⁷ Prop. 1987/88:155 s. 34.

om affärs- och driftförhållanden som finns i näringsidkarens rörelse och vad som istället kan klassas som personlig skicklighet, erfarenhet och kunskap hos någon som är anställd i näringsverksamheten. Så kallad ”tyst kunskap” – färdigheter som bygger på övning eller erfarenhet under yrkeslivet – omfattas inte av begreppet information.⁵⁸

Företagshemligheter kategoriseras vanligen som kommersiella eller tekniska. Med *kommersiella företagshemligheter* avses information om affärsmässiga förhållanden, t.ex. kundlistor och affärsplaner, alltså information som är viktig och ofta avgörande för affärsverksamheten men inte har en teknisk tillämpning. *Tekniska företagshemligheter* avser i stället information som används i produktionen av en vara, utförandet av en tjänst eller utvecklingen av en vara eller tjänst,⁵⁹ såsom exempelvis framställningsprocesser och ritningar.

Företagshemlighetslagen ger endast skydd mot *obehöriga angrepp* (4 § LFH).⁶⁰ Enligt 3 § LFH så utgör *angrepp* att någon bereder sig tillgång till, tillägnar sig eller på annat sätt anskaffar en företagshemlighet, utnyttjar företagshemligheten eller röjer den. Någon definition av vad som utgör ett *obehörigt angrepp* finns inte i lagtexten, däremot stadgas i 4 § LFH att vissa offentliggöranden eller avslöjanden inför myndighet eller annat behörigt organ aldrig är obehöriga.⁶¹

⁵⁸ 2 § 2 st. LFH; Wainikka, Christina, *Lagen om företagshemligheter – En kommentar*, JP Infonet, 2023, s. 45.

⁵⁹ Regeringens proposition 2024/25:208, *Ett mer heltäckande straffansvar vid angrepp på företagshemligheter*, 2025-09-04, s. 23 (hädanefter prop. 2024/25:208).

⁶⁰ *Några relevanta domar om obehöriga angrepp på företagshemligheter*: AD 2003 nr 21 (i domskälen redogör Arbetsdomstolen pedagogiskt för sin bedömning om en f.d. anställd utnyttjat och röjt information som utgjort arbetsgivarens företagshemlighet), AD 2020 nr 11 (fråga om bl.a. kunddatabas, en av arbetsgivaren utvecklad algoritim utgjort företagshemligheter och om de f.d. anställda som gått till en konkurrerande verksamhet kunde anses ha utnyttjat/röjt företagshemligheter) och AD 2024 nr 13 (läs gärna avsnittet ”rättsliga utgångspunkter” i domskälen som innehåller en pedagogisk genomgång av vad som gäller vid en anställds angrepp på företagshemligheter, vad som utgör en företagshemlighet och vad som avses med ”kravet på att ett röjande av informationen ska vara ägnat att medföra skada i konkurrenshänsende för innehavaren”).

⁶¹ Om något skäligen kan misstänkas vara brottslighet av annat slag än rena bötesbrott eller kan anses utgöra något annat missförhållande så kan offentliggörande

Av doktrin finns ytterligare ledning avseende vad som *inte* utgör ett obehörigt angrepp t.ex. att någon utövar sin yttrande- och meddelarfrihet, visselblåser i enlighet med lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden, utövar sin kritikrätt eller använder sig av memorerad kunskap från normal yrkesutövning.⁶² Av domstolspraxis framgår vidare att om en anställd kopierar en fil under anställningen för att använda den i sitt arbete, t.ex. vid arbete hemifrån, så utgör det inte ett obehörigt angrepp. Om den anställde istället använder den *i en annan anställning* så rör det sig däremot om ett obehörigt angrepp.⁶³

Arbetsdomstolen har vid ett stort antal tillfällen prövat vad som är en företagshemlighet. För att orientera sig i den omfattande praxisen följer en exemplifiering av *vad som typiskt sett utgör en företagshemlighet*:

- planer för utveckling av verksamheten innehållande t.ex. prissättning,⁶⁴

eller avslöjanden inför myndighet eller annat behörigt organ aldrig vara ett obehörigt angrepp. Skrivningen i 4 § LFH kallas ibland för "Lex Bofors" – då den tillkom för att tydliggöra att vissa avslöjanden måste kunna göras vid missförhållanden. Även i 2 § LFH framgår att information om brott eller allvarligt missförhållande inte utgör företagshemlighet. Se Wainikka (2023) s. 60–61.

⁶² Fahllbeck m.fl., *Lagen om företagshemligheter: en kommentar och rättsöversikter* (9 juli 2021, Version 4A, JUNO), kommentaren till 2 §.

⁶³ AD 2021 nr 1 (den anställda hade under sin anställning kopierat en kalkylfil till ett externt lagringsminne, i syfte att underlätta sitt arbete för företaget. Kopieringen utgjorde därför inte ett obehörigt angrepp. Däremot hade den anställde senare, efter anställningens upphörande, haft kvar informationen och både utnyttjat och röjt den, vilket utgjorde ett obehörigt angrepp, för vilket den fysiska personen och dennes nya bolag blev skadeståndsskyldigt. Det var i Arbetsdomstolen ostridigt att informationen utgjorde en företagshemlighet). Se även not 70 för ytterligare aspekter av rättsfallet.

⁶⁴ AD 2024 nr 13 (Arbetsdomstolen prövade i målet bl.a. om planer för verksamheten, utgjort företagshemligheter. Arbetsdomstolens uppfattning var att handlingarna var sådana att de typiskt sett skulle kunna utgöra företagshemligheter. Observera dock att efterdomstolens arbetsgivaren inte hade visat på vilket sätt den anställdes röjande, av de handlingar som ansågs vara företagshemligheter, varit ägnat att medföra skada i konkurrenshänseende så blev arbetsgivaren ändå tapande part i tvisten).

- kundregister eller kunddatabas,⁶⁵ innehållande uppgifter såsom kundnamn, kontaktuppgifter, ingångna avtal och priser⁶⁶, sammanställda brukarlistor för personlig assistans,⁶⁷
- patentansökans innehåll, innan denna blivit offentlig,⁶⁸
- forskningsförsök,⁶⁹ och

⁶⁵ Se bl.a. AD 2013 nr 24 (en anställd har skrivit ut och tagit med sig en del av kundlistan som senare nyttjats i konkurrerande verksamhet), AD 2000 nr 3 (fråga bl.a. om arbetsgivarens kundregister utgjort företagshemlighet), AD 1998 nr 80 (fråga om f.d. anställda röjt arbetsgivarens kundregister, se även not 16 och 75). Se även prop. 2017/18:200 s. 30 och SOU 2017:45 s. 106 vari framgår att information, vars olika delar inte är hemliga var för sig, kan vara sammansatt på ett sådant sätt att helheten utgör något som är värt att hålla hemligt i kommersiella sammanhang. Som exempel har nämnts att listor på kunder med kontaktuppgifter kan utgöra företagshemligheter, även om namnen på de olika kunderna var för sig inte utgör företagshemligheter.

⁶⁶ AD 2020 nr 11 (en större kunddatabas som hemlighållits, och som innehöll bl.a. uppgifter om individuell prissättning, har ansetts vara en företagshemlighet. I målet förekom flera ytterligare frågor, varav vissa redogörs för i not 73).

⁶⁷ AD 2018 nr 31 (målet rörde bl.a. att brukarlista, precis som kundlistor, kan utgöra företagshemligheter. Se även not 26, 74 och 75) och AD 2003 nr 21 (informationen om arbetsgivarens brukare, deras speciella förhållanden, behov och önskemål är enligt Arbetsdomstolens mening information som är jämförbar med innehållet i ett kundregister och utgör därför företagshemligheter).

⁶⁸ AD 2020 nr 18 (Arbetsdomstolen uttalar att den typen av information som en ej offentlig patentansökan innehåller typiskt sett utgör en företagshemlighet. I målet hade viss information om uppfinningens grundstruktur spridits genom marknadsföringsmaterial och presentationer, och den informationen kunde inte utgöra företagshemlighet. Däremot hade inte alla av uppfinningens särdrag och närmare utformning röjts genom marknadsföringen, utan framgick endast av patentansökan, varför de fortsatt utgjorde företagshemligheter. Även ytterligare frågor och uppfinningar prövades i målet, som inte redogörs för här). Min kommentar: det får nog anses att det ligger i sakens natur att information om en uppfinning för vilken man avser söka om patent är hemlig, både innan patentansökan inlämnats och därefter, eftersom det som är allmänt känt inte kan patenteras varför hela patentinstitutet står och faller med offentligheten. När något väl patenterats blir dock informationen offentlig genom patentet, och då kan informationen alltså inte längre vara företagshemlig eftersom den blivit allmänt känd eller lättillgänglig (jfr 2 § LFH).

⁶⁹ AD 2020 nr 18 (även forskning som slutligen förkastats ansågs kunna vara relevant för företaget att fortsatt hemlighålla, och det förändrade därför inte bedömningen av att det var fråga om en företagshemlighet enbart för att idén hade förkastats).

- filer eller datorprogram som är framtagna för verksamheten och innehåller företagsspecifik information, och når viss komplexitet.⁷⁰

För förståelse för vad som utgör företagshemligheter är det även viktigt att veta vad som enligt Arbetsdomstolens praxis *typiskt sett* inte utgör en företagshemlighet:

- anställningsavtal, organisationsschema eller handlingar av administrativ karaktär,⁷¹
- sammanställning av författningstexter och kollektivavtal, diverse checklistor, avtalsmallar och beskrivningar av administrativa rutiner,⁷²
- kunskap om funktionalitet i ett datasystem som redan är allmänt spritt,⁷³

⁷⁰ AD 2021 nr 1 (i Arbetsdomstolen var det ostridigt att den aktuella filen, kallad Kalkylfilen, var en företagshemlighet. Underinstansen prövade dock frågan om ifall det utgjorde en företagshemlighet. Kalkylfilen var en Excel-fil som utvecklats över lång tid och var utformad specifikt för bolaget, och tingsrätten fann att den innehöll företagspecifik information om affärs- och driftförhållanden. Bolaget hade vidtagit rimliga åtgärder för att hemlighålla Kalkylfilen, bl.a. genom sekretessåtaganden i anställningsavtal, lösenordskyddade datorer samt genom att Kalkylfilen inte gick att ändra i förutom för särskild administratör. Filen hade ett ekonomiskt och kommersiellt värde och ett röjande skulle medföra skada i konkurrenshänseende. Den f.d. arbetstagaren och hans nya bolag blev skadeståndsskyldiga för utnyttjandet av företagshemligheten.).

⁷¹ AD 2024 nr 13 (Arbetsdomstolen uttalar att information av administrativ karaktär typiskt sett inte har ett kommersiellt värde, inte heller potentiellt, och därför saknar betydelse som konkurrensmedel. Se även not 64 för andra aspekter av avgörandet). Se även prop. 1987/88:155 s. 34.

⁷² AD 2003 nr 21 (arbetsgivaren hade en sammanställning, känd på arbetsplatsen som "Bettans lilla röda", som var allmänt tillgänglig på arbetsplatsen. Den typen av innehåll som sammanställningen hade var enligt Arbetsdomstolen huvudsakligen av så allmän prägel att den inte kunde anses utmärkande för verksamheten och utgör därför inte så företagspecifik information att det kunde anses utgöra en företagshemlighet. Se även not 67).

⁷³ AD 2020 nr 11 (i målet prövades om ett av käranden utvecklat datasystem, vilket var spritt till en stor kundkrets, kunde utgöra en företagshemlighet. Eftersom företaget inte hemlighållit systemet kunde det inte utgöra en företagshemlighet. Utnyttjande av kunskap om datasystemet för att utveckla ett snarlikt datasystem har därför inte utgjort ett angrepp på en företagshemlighet. Vidare hade svaran-

- affärs- och driftförhållanden som genom en tillståndsansökan till myndighet blivit offentlig såsom allmän handling utan sekretessförbehåll,⁷⁴
- listor över medarbetare vid företaget,⁷⁵
- personlig erfarenhet, skicklighet och kunnande, samt⁷⁶
- blanketter för ifyllande av kunduppgifter och betalningsrutiner.⁷⁷

Följande avsnitt utvecklar vilka påföljder som kan aktualiseras i LFH om ett obehörigt angrepp på en företagshemlighet förekommit.

dena använt sitt personliga yrkeskunnande snarare än utnyttjat någon företagshemlighet. Domstolen uttalar dock att en bakomliggande algoritm till datasystemet hade kunnat vara en företagshemlighet, men något sådant påstående om att en algoritm hade utnyttjats förekom inte i målet.)

- ⁷⁴ AD 2018 nr 31 (anställda hade efter avslutad anställning startat konkurrerande verksamhet och tagit med sig ett antal dokument. Ett av dem utgjordes av information som offentliggjorts genom en tillståndsansökan till Socialstyrelsen, som inte omfattades av sekretess. Eftersom det därmed rörde sig om en offentlig handling var det inte information som hade hemlighållits och kunde därför inte utgöra en företagshemlighet. Se även not 26, 67 och 75).
- ⁷⁵ AD 2018 nr 31 (när det kommer till personlig assistans är en lista över medarbetare i princip detsamma som en kundlista, om det direkt eller indirekt framgår hos vilken brukare som medarbetaren arbetar). Se även AD 1998 nr 80 (personalregister som även innehöll uppgift om personalens särskilda kvalifikationer och vilka kunder de arbetat med var att anse som en företagshemlighet då informationen uppenbart hade ett kommersiellt värde. Se även not 26, 67 och 74).
- ⁷⁶ Se 2 § 2 st. LFH. Som utgångspunkt gäller principen att en anställd, efter anställningen, fritt ska kunna utnyttja den erfarenhet, yrkesskicklighet och kunnande som denne fått under anställningen (även till den del kunskapen innefattar företagshemligheter). Jfr Fahlbeck (2019) i kommentaren till 2 § 2 st. AD 2020 nr 11 (i målet lyfts distinktionen mellan företagshemlig information och en anställds personliga yrkeskunnande).
- ⁷⁷ AD 2013 nr 24 (flera olika frågor prövades, bl.a. om två blanketter kunde utgöra företagshemligheter. Blanketten för kunduppgifter innehöll relativt enkla uppgifter och innehöll inget som kunde antas ha ett ekonomiskt värde såsom interna anvisningar eller kreditinstruktioner. Blanketten med betalningsrutiner var spridd till en större krets och bolaget hade inte försökt hemlighålla den. Ingen av blanketterna utgjorde företagshemlighet.).

Skadestånd

En arbetstagare som, uppsåtligen eller av oaktsamhet, obehörigen angriper arbetsgivarens företagshemligheter kan bli skyldig att ersätta uppkommen skada (6–7 §§ LFH). Efter att anställningen upphört krävs synnerliga skäl för att skadeståndsskyldighet ska föreligga, vilket förutsätter att arbetstagaren på ett stötande sätt har missbrukat det förtroende som följt av anställningsförhållandet. Att en arbetstagare tagit anställning i syfte att komma över företagshemligheterna, eller att arbetstagaren redan under anställningen har förberett ett överförande av hemlig information till en konkurrerande verksamhet kan utgöra synnerliga skäl.⁷⁸ Att företagshemligheten har missbrukats med hjälp av dokumentation i någon form som kommer från arbetsgivaren talar också för att synnerliga skäl föreligger.⁷⁹ Även omfattningen av utnyttjandet av företagshemligheterna kan ha betydelse för bedömningen.⁸⁰

Straffansvar för företagsspioneri

LFH innehåller även straffbestämmelser (26–28 §§): företagsspioneri och olovlig befattning med företagshemlighet. Straffbestämmelserna täcker situationer då en anställd bereder sig tillgång till

⁷⁸ Se prop. 2017/18:200 s. 62 samt bl.a. AD 2020 nr 18 (stötande att utnyttja kunskaper om patentansökan för att för konkurrerande verksamhet söka patent för snarlik uppfinning innan patent meddelats), AD 2021 nr 1 (utnyttjande i konkurrerande verksamhet av kalkylfil som varit kostsam att utveckla, som arbetstagaren fått tillgång till under anställningen, se även not 63) och AD 2013 nr 24 (rörde en kundlista som den anställda fått tillgång till under anställningen som sedan efter anställningen upphört systematiskt använts för att kontakta arbetsgivarens kunder, se även not 65 och 77).

⁷⁹ Prop. 2017/18:200 s. 62.

⁸⁰ AD 2010 nr 27 (en anställd hade tagit med sig kundregister och offerter vid anställningens avslutande, och använt i sin nya konkurrerande verksamhet. Själva utnyttjandet gjordes inte förrän efter anställningen hade avslutats, även om förberedelser för den konkurrerande verksamheten hade gjorts under anställningstiden. Utnyttjandet hade enligt domstolen uppgått till en stor omfattning, och den konkurrerande verksamhet vari företagshemligheten hade utnyttjats hade i allt väsentligt varit inriktad på företagets kundunderlag. Den f.d. anställda blev därför skadeståndsskyldig.).

information som ligger klart utanför ramen för dennes arbetsuppgifter. Något straffansvar inträder inte för uppgifter som en anställd får del av vid normal yrkesutövning även om det ligger utanför dennes arbetsområde.⁸¹ Det innebär att LFH, i den ordalydelse som är gällande i skrivande stund, inte kriminaliserar obehöriga angrepp på företagshemligheter där personen haft *lovlig* tillgång till informationen.⁸² En förändring därav har dock aviserats och nedan följer en fördjupning om de tilltänkta ändringarna.

Vid denna texts författande har Regeringens proposition ”Ett mer heltäckande straffansvar vid angrepp på företagshemligheter” nyligen landat, och tydliggjort vilka ändringar som är tilltänkta till årsskiftet 2025/2026. Ändringsförslagen kommenteras nedan, dock med det förbehållet att det givetvis fortfarande kan ske förändringar i uttryck, skrivningar och omfattning med mera, fram till dess att lag stiftats av Riksdagen.

En viktig skillnad som aviserats är att det föreslås bli straffbart att olovligen utnyttja eller röja en företagshemlighet även för den som har haft *lovlig* tillgång till företagshemligheten. Det nya brottet föreslås hamna i en egen paragraf – 26 a § – och ska få benämningen *olovligt utnyttjande eller olovligt röjande av teknisk företagshemlighet*.⁸³

⁸¹ NJA 2001 s. 362 (en anställd som kopierat datadisketter innehållande kunddata-bas som visserligen utgjort företagshemlighet men som den anställde haft lovlig tillgång till i sitt arbete, har inte ansetts skyldig till företagsspioneri och ej heller olovligt förfogande. Ett efterföljande röjande eller utnyttjande hade eventuellt kunnat leda till skadeståndsansvar men, som det får förstås, fanns inte något påstående om sådant agerande). I vissa fall har straffansvar enligt Brottsbalkens regler kunnat ådömas även när det varit fråga om lovlig tillgång: Göteborgs tingsrätt dom 2008-11-10 i mål nr B 7226-08 (Saab-målet), såsom refererad i Fahlbeck m.fl., *Lagen om företagshemligheter: en kommentar och rättsöversikter* (9 juli 2021, Version 4A, JUNO), under rubriken 7.4.2.2. Ansvar ådömdes inte enligt den dåvarande lagen om företagshemligheter, men däremot enligt 19 kap. 8 § BrB för *grov obehörig befattning med hemlig uppgift*.

⁸² Vid lovlig tillgång är påföljden som utgångspunkt begränsad till skadeståndsskyldighet och vitesförbud.

⁸³ Precis som i den nuvarande systematiken följer även brottet *olovlig befattning med företagshemlighet* som kan ådömas den som i andra hand anskaffar en företags-

Den nya kriminaliseringen avser alltså enbart tekniska företagshemligheter.

Inom näringslivet välkomnas den aviserade lagändringen, och röster har länge höjts om att utökad kriminalisering krävs för att skydda företagens innovationer och konkurrenskraft. Svenskt Näringsliv, som varit remissinstans, har beskrivit tilltänkt lagändring som ”akut”, även om viss kritik mot förslaget också framförts.⁸⁴ Ytterligare ett område där lagändringen välkomnas är nationell säkerhet, då främmande makt bedriver alltmer underrättelsearbete och spionage mot svenska företag.⁸⁵ Även undertecknad anser att förslaget är viktigt och välkommet, men precis som flera remissinstanser så hade även jag gärna sett att kriminaliseringen utökades till att omfatta även kommersiella företagshemligheter. Kommersiella företagshemligheter kan vara minst lika viktiga för företagen och är ofta helt avgörande i konkurrenshänseende – och det saknas enligt min mening goda skäl för att det inte ska vara kriminaliserat.⁸⁶

hemlighet som beretts tillgång till eller röjts på ett sätt som omfattas av straffstadgandet.

⁸⁴ Svenskt Näringsliv, *Utkast till lagrådsremiss Ett mer heltäckande straffansvar vid angrepp på företagshemligheter*, https://www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/immaterialratt/utkast-till-lagratsremiss-ett-mer-heltackande-straffansvar-vid-an_1230887.html, hämtad 2025-08-26.

⁸⁵ Jfr Säkerhetspolisen, *Hotet från främmande makt*, <https://sakerhetspolisen.se/hoten-mot-sverige/hotet-fran-frammande-makt.html>, hämtad 2025-08-26, Sveriges Television, *Industrispionaget mot Sverige ökar*, <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/industrispionaget-mot-sverige-okar>, hämtad 2025-08-26 och Dagens Nyheter, *Mer än hälften av storföretagen utsatta för företagsspioneri*, <https://www.dn.se/ekonomi/mer-an-halften-av-storforetagen-utsatta-for-foretagsspioneri/>, hämtad 2025-08-26.

⁸⁶ Prop. 2024/25:208 (se not 59), s. 27–29. Det framförs bl.a. häri att ”kommersiella företagshemligheterna är visserligen ofta en viktig och värdefull tillgång för företag. Men även om angrepp på sådana hemligheter kan orsaka skada för innehavaren, framstår hotbilden mot den typen av företagshemligheter som inte lika allvarlig. Typiskt sett torde angreppen vara mindre kvalificerade.”

3. Hur kan arbetsgivare stärka sitt skydd mot anställdas illojalitet?

3.1 Identifiera behovet

Genom lojalitetsplikten och LFH har arbetsgivare ett grundläggande legalt skydd mot följderna av illojalitet från anställda. I praktiken har många anställda inte en så djupgående förståelse av lojalitetsplikten att det för arbetsgivare är tillräckligt att förlita sig på denna allmänna princip. Ofta blir innebörden och omfattningen av lojalitetsplikten tydlig för den anställde först när denne brutit mot åtagandet och då är skadan för arbetsgivaren redan skedd. Den rikliga praxis som finns kring LFH visar att det kan vara svårt att komma igenom det ”nålsöga” som krävs för att information ska anses vara en företagshemlighet enligt LFH och att få framgång med ett skadeståndsyrkande (bl.a. beroende på den inneboende problematiken i att bevisa att det skett ett obehörigt angrepp). Därför är det, enligt min mening, inte att rekommendera att som arbetsgivare luta sig tillbaka och förlita sig på att man har ett fullgott skydd genom LFH, i vart fall om man inte redan medvetandegjort sig om kraven i LFH och agerat därefter.

Det ligger i arbetsgivares intresse att undvika att hamna i ett läge där de rättigheter som följer av lojalitetsplikten och LFH (eller ens den enskilde anställdes anställningsavtal) behöver ”aktualiseras”. I stället bör arbetsgivare arbeta förebyggande och etablera så starka skyddsmekanismer som möjligt, för att undvika att anställda agerar illojalt. Nedan följer ett urval av praktiska tips på vad arbetsgivare kan göra för att stärka sitt skydd mot illojalitet från anställda.⁸⁷

3.2 Tänk efter före – skyddsvärda intressen och risker

I science fiction-filmen *Minority Report*⁸⁸ spelar Tom Cruise en ”pre-crime”-kommissarie som, med hjälp av tre mutanter, kan se

⁸⁷ Följande praktiska tips är baserade på mina och mina kollegors erfarenheter.

⁸⁸ Film från 2002, baserad på en bok av Philip K. Dick.

in i framtiden och därmed förhindra brott innan de faktiskt begås. I en ikonisk scen står Tom Cruise framför en futuristisk, svävande skärm som han styr med svepande handrörelser, där kan han se och analysera brott som ännu inte inträffat. De personer som identifieras som framtida brottslingar lagförs sedan, alltså för handlingar de ännu inte hunnit utföra, men som de hade begått om inte kommissarien ingripit.

Föreställ dig nu att arbetsgivare agerar som ”pre-crime”-kommissarier och har möjlighet att blicka in i framtiden för att förutse hur deras anställda kommer att agera och vilka konsekvenser detta kan få för verksamheten. Oavsett om arbetsgivaren skulle få se exempel på illojalitet i form av att en anställd tillägnar sig, röjer eller utnyttjar företagshemlig information, startar en konkurrerande verksamhet eller på annat sätt agerar illojalt, skulle insikten sannolikt vara densamma: det hade krävts en rad förebyggande åtgärder för att undvika den negativa utvecklingen.

Om arbetsgivare gör en systematisk analys av vilka delar av verksamheten som är särskilt skyddsvärda – exempelvis kundregister, tekniska lösningar eller affärsstrategier – och vilka risker som är mest relevanta så utgör det en väldigt bra grund för att utforma adekvata och effektiva skyddsåtgärder och tydliga interna regler. För att komma igång med en analys av skyddsvärda intressen och risker förknippade med dessa så bör arbetsgivare i vart fall begrunda följande frågor:

- i) Vilka ”tillgångar” är verksamhetskritiska? Är det t.ex. anställda, konfidentiell information eller immateriella rättigheter?
- ii) Vad skulle kunna hända om ”tillgångarna” hamnar hos en konkurrent eller annan part?
- iii) Hur skyddas ”tillgångarna” idag?
- iv) Vilka risker kopplade till ”tillgångarna” är mest troliga att förverkligas utifrån typen av verksamhet, bransch eller andra relevanta bedömningskriterier?

När skyddsvärda intressen och risker identifierats kan relevanta steg tas för att stärka skyddet.

3.3 Rekrytera klokt

Den mänskliga faktorn – medvetet eller omedvetet illojalt beteende från anställda – kan leda till att information läcker ut till konkurrenter, allmänheten, eller främmande makt.⁸⁹ Företagshemligheter, immateriella rättigheter och annan verksamhetskritisk information betingar stora värden, varför skydd av dessa ofta är avgörande för kunskapsintensiva verksamheter. De senaste åren har vi dessutom sett ett kraftigt ökat yttre tryck i form av cyberattacker, vilket i sig lett till att vi fått ett flertal regelverk från EU med tunga legala krav på IT-säkerhet för de verksamheter som omfattas.⁹⁰ Oavsett vilken nivå av IT-säkerhet som finns så är det alltså människor som hanterar informationen som säkerhetsarbetet är tänkt att skydda och därmed är anställdas lojalitet en alltmer central fråga för arbetsgivare.⁹¹ Det är ingen överdrift att påstå att rätt (eller fel) person på insidan kan vara avgörande för om arbetsgivare drabbas av illojalitet. I takt med att IT-säkerheten stärks mot externa hot ökar risken för att illojalitet och industrispionage sker genom insiders, det vill säga anställda med tillgång till verksamhetskritisk information. Ytterst kan sådana läckor orsaka stora skador på en verksamhets renommé och leda till betydande ekonomiska förluster. Som arbetsgivare är det därför av stor vikt att rekrytera klokt och att veta vem man anställer.

⁸⁹ Jfr prop. 2024/25:208 under rubriken ”Skälen för regeringens förslag, *Nya hot har ökat behovet av ett förstärkt straffrättsligt skydd*”, s. 25 ff.

⁹⁰ Europaparlamentets och rådets direktiv 2022/2555 av den 14 december 2022, om åtgärder för en hög gemensam cybersäkerhetsnivå i hela unionen, om ändring av förordning (EU) nr 910/2014 och direktiv (EU) 2018/1972 och om upphävande av direktiv (EU) 2016/1148 (NIS 2-direktivet), Europaparlamentets och rådets direktiv 2022/2557 av den 14 december 2022 om kritiska entiteters motståndskraft och om upphävande av rådets direktiv 2008/114/EG (CER) samt Förordning 2022/2554 om digital operativ motståndskraft för finanssektorn (DORA).

⁹¹ Kollega, *Spioner större hot än hackare*, <https://kollega.se/spioner-storre-hot-hackare>, hämtad 2025-08-26.

Utifrån min erfarenhet kan jag konstatera att illojalitet ofta upp-
repas; en arbetstagare som tidigare visat sig illojal kan utgöra en
särskild risk. Ofta finns indikationer på omständigheter som kan
påverka en tilltänkt anställds lojalitet. Bakgrundskontroller, refe-
renstagnation och – i vissa fall – säkerhetsprövning är därför viktiga
verktyg, särskilt i verksamheter där företagshemligheter och känslig
information är avgörande för verksamhetens fortlevnad. I svensk
lag finns bestämmelser om när kontroll av belastningsregister *måste*
göras, t.ex. vid nyanställning inom skolverksamhet⁹², och när det *får*
göras, men det saknas uttryckliga förbud mot att en arbetsgivare gör
sådana bakgrundskontroller. Det har under de senaste åren pågått
en livlig debatt om i vilken utsträckning som arbetsgivare ska ha
rätt att utföra bakgrundskontroller.⁹³ De två tydliga motpolerna
i denna debatt är den anställdes personliga integritet och arbets-
givares intresse av att – enkelt uttryckt – veta vem de har att göra
med. Det återstår att se vems intresse som kommer att prioriteras.
Om det blir mer arbetsgivarvänliga vindar framöver så kanske vi
kan komma att få lagstiftning som säkerställer tillgång till verktyg
för arbetsgivare att på ett effektivt sätt utföra bakgrundskontroller
(med information från rättsliga instanser och myndigheter) och stöd
i lag för att hantera uppgifter om lagöverträdelse inför och under
anställning i större utsträckning än vad som tillåts enligt dagens lag-
stiftning.⁹⁴ Om det istället blir mer fokus på integritetsfrågor så kan
arbetsgivarnas möjligheter att utföra kontroller och att ta hänsyn till

⁹² Se t.ex. lag (2013:852) om registerkontroll av personer som ska arbeta med barn, 2 kap. 31 § skollagen (2010:800), lagen (2010:479) om registerkontroll av personal som utför vissa insatser åt barn med funktionshinder, och lag (2007:171) om registerkontroll av personal vid vissa boenden som tar emot barn.

⁹³ Integritetsmyndigheten (IMY), *Hemställan om utredning avseende bakgrundskontroller*, 2024-06-13, tillgängligt på <https://www.imy.se/globalassets/dokument/ovrigt/hemstallan-avseende-bakgrundskontroller.pdf>, hämtad 2025-08-26.

⁹⁴ Jfr Almega, *Almeegas positionspapper: Bakgrundskontroller i arbetslivet*, <https://www.almega.se/2025/06/almegas-positions-papper-bakgrundskontroller-i-arbetslivet/>, hämtad 2025-08-26.

information som kommit fram vid bakgrundskontroller inskränkas ytterligare.⁹⁵

Min personliga uppfattning är att arbetsgivare, i den utsträckning det är möjligt, bör göra sin hemläxa noggrant vid rekrytering. Det är viktigt att inte riskera att lämna över ansvaret för verksamhetens mest centrala tillgångar eller känsliga funktioner till någon som kan tänkas utnyttja situationen för egen eller annans vinning.

3.4 Tydliggör interna regler och rutiner

Ett underskattat verktyg för att skapa tydlighet i fråga om lojalitet är att se över verksamhetens interna regler och rutiner. Nedan följer några exempel på lämpliga områden att se över.

Åtaganden i personalhandbok, policy eller kollektivavtal

I en personalhandbok eller policy kan arbetsgivaren med fördel ange vilka regler som gäller för lojalitet, tystnadsplikt, hantering av konfidentiell information och otillåten konkurrens.

Lojalitetsplikten är visserligen en grundläggande del av anställningsavtalet, men arbetsgivare har mycket att vinna på att tydliggöra vad som faktiskt förväntas av de anställda. Vad som anges i verksamhetens interna regler behöver anpassas utifrån verksamhet och bransch. Värt att notera är att kollektivavtal ofta innehåller uttryckliga lojalitetsplikter, ibland med mycket specifika åtaganden.⁹⁶

Beträffande företagshemlig information har arbetsgivare en skyldighet att vidta rimliga åtgärder för att hemlighålla informationen.⁹⁷

⁹⁵ Jfr Högsta domstolens dom i mål Å 3547-24.

⁹⁶ Jfr Unionens tjänstemannaavtal § 3.1: ”Förhållandet mellan arbetsgivare och tjänstemän grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Tjänstemannen ska vara diskret när det gäller arbetsgivarens angelägenheter som prissättningar, data-system, undersökningar, driftsförhållanden, affärsangelägenheter och dylikt.”, tillgängligt på <https://www.unionen.se/kollektivavtal/0259-almega-tjansteforetagen-tjanstemannaavtalet-0842-medieforetagen-fore-detta-htf>, hämtad 2025-08-26. Se AD 1993 nr 18 (målet gällde en frisör som klippte kunder på fritiden och i tillämpligt kollektivavtal angavs bl.a. att anställd inte har rätt att utöva yrket på semester/fritid).

⁹⁷ Se 2 § 1 st. 3 p. LFH.

Arbetsgivare kan använda företagets interna kompetens för att avgöra vad dessa åtgärder ska bestå av. Exempelvis bör ledningen analysera *vad* som utgör företagshemligheter medan IT-avdelningen kan analysera *hur* informationen kan skyddas. Oavsett verksamhetstyp är det väsentligt att klargöra vilken information som är hemlig, t.ex. genom att i personalhandboken, eller redan i anställningsavtalet, klargöra vilken information som anställda förväntas hemlighålla och inte sprida utanför en viss krets. Ges sådana instruktioner kan dessa användas för att påvisa att arbetsgivaren vidtagit rimliga åtgärder för att hemlighålla informationen och att det också tydliggjorts för personalen.⁹⁸

Det är också viktigt för arbetsgivare att beskriva vilka disciplinära och rättsliga åtgärder som kan bli aktuella vid överträdelser, både i fråga om lojalitetsplikten och hantering av företagshemlig/konfidentiell information, eftersom tydlighet har en preventiv effekt.

Övervakning av IT-system och enheter

Arbetsgivare har rätt att övervaka användningen av företagets IT-system och enheter, men måste tydligt informera de anställda om att sådan övervakning kan förekomma och reglera det i interna policys och/eller anställningsavtal. En transparent hantering av övervakning stärker arbetsgivarens möjligheter att upptäcka och förebygga illojala handlingar, samtidigt som den anställdes integritet respekteras, och är som utgångspunkt en förutsättning för korrekt hantering utifrån lagstiftning om behandling av personuppgifter.⁹⁹

⁹⁸ Jfr prop. 1987/88:155 s. 35 f. och AD 2003 nr 21 (se not 51).

⁹⁹ Som utgångspunkt förfogar arbetsgivaren över de arbetsredskap som ägs och tillhandahålls av arbetsgivaren, typiskt sett mobiltelefon och dator. Arbetsgivaren kan då bereda sig tillgång till innehållet och kontrollera att de anställda följer de rutiner och regler som arbetsgivaren ställt upp för användningen, med den begränsning att rent privat material inte får granskas. För att det ska vara tillåtet för arbetsgivaren att övervaka utrustning på detta sätt krävs, enligt både GDPR och principer om god sed på arbetsmarknaden, bl.a. att den anställda har informerats om att arbetsgivaren övervakar den digitala utrustningen och vad syftet med övervakningen är. Vanligen regleras frågor som denna i interna rutiner/policy om IT, till vilka man kan hänvisa i anställningsavtalet, och för

Visselblåsarkanal och andra rapporteringskanaler

Verksamheter med 50 eller fler arbetstagare är skyldiga att ha interna rapporteringskanaler och förfaranden för rapportering och uppföljning.¹⁰⁰ Utöver det bör arbetsgivare ha rutiner för hantering av inkomna rapporter om misstänkt illojalt beteende, för att snabbt kunna agera vid tecken på avvikelser. Ett praktiskt tips är att se till så att de anställda påminns om möjligheten att visselblåsa och att kontinuerligt upplysa om var verksamhetens visselblåsarkanal finns.

Regelbundna utvecklingssamtal, tillgång till visselblåsarkanal/andra rapporteringskanaler och en öppen dialog om arbetsmiljö och trivsel är viktiga verktyg för att kunna fånga upp missnöje och potentiella problem i ett tidigt skede.

3.5 Använd anställningsavtalet

För att stärka arbetsgivarens skydd mot illojalitet är det vanligt inom tjänstemannasektorn att i anställningsavtal föra in åtaganden med effekt både under och efter anställningen.¹⁰¹ När anställningen upphör, upphör nämligen även lojalitetsplikten. Nedan följer kortfattat vad som är väsentligt för arbetsgivare att överväga i relation till anställningsavtalet.

3.5.1 Sekretessklausuler

För att stärka den tystnadsplikt som ingår i lojalitetsplikten tillämpar arbetsgivare vanligen sekretessklausuler, antingen som fristående avtal eller som en del av anställningsavtalet.¹⁰² För att uppnå ett stärkt skydd kan arbetsgivare vidta ett flertal åtgärder:

kollektivavtalsbundna verksamheter kan det finnas bestämmelser kring frågan i vissa kollektivavtal.

¹⁰⁰ 5 kap. 2 § lag om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden.

¹⁰¹ Åtaganden om sekretess, värvningsförbud och konkurrensförbud kopplas typiskt sett till ett åtagande att erlägga vite i händelse av att den anställde bryter mot något av åtagandena.

¹⁰² Se även AD 1994 nr 79 där sekretessklausulen var en del av personalhandboken (målet rörde en processoperatör som arbetsgivaren ansåg hade varit illojal genom att bl.a. sprida uppgifter som arbetsgivaren ville hålla hemlig).

1. *Utforma tydliga och specifika sekretessklausuler*

Sekretessklausuler bör vara konkreta och detaljerade. Det är viktigt att tydligt definiera vilken information, utifrån vad som är särskilt skyddsvärt i verksamheten, som omfattas av tystnadsplikten och hur länge tystnadsplikt gäller efter anställningens upphörande. En välformulerad sekretessklausul minskar risken för missförstånd och gör det lättare att bevisa brott mot klausulen. Det kan vara lämpligt att koppla sekretessklausulen till vite om den anställde bryter mot åtagandet.

2. *Informera och utbilda anställda*

Det är viktigt att anställda förstår vikten av att skydda företags-hemligheter och annan information, och vilka konsekvenser ett brott mot sekretessklausulen kan få. Regelbunden utbildning och information om verksamhetens policyer och rutiner kring sekretess kan skapa en medvetenhet om, och respekt för, den avtalade tystnadsplikten.

3. *Uppdatera sekretessklausuler regelbundet*

Verksamhetens behov förändras över tid och den teknologiska utvecklingen fortskrider. Det är viktigt att regelbundet se över och uppdatera sekretessklausuler för att säkerställa att de fortsatt är relevanta och effektiva.

3.5.2 *Konkurrensklausuler*

För att skydda verksamheten mot att en tidigare anställd bedriver konkurrerande verksamhet efter anställningens upphörande kan parterna avtala om konkurrensklausuler. Det är dock viktigt att komma ihåg att sådana klausuler alltid kan bli föremål för skälighetsprövning enligt 38 § avtalslagen.¹⁰³ En alltför långtgående eller

¹⁰³ Skälighetsbedömningen tar sin utgångspunkt i kollektivavtalet mellan PTK och Svenskt Näringsliv, som fungerar som norm även utanför sitt direkta tillämpningsområde: Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal och skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvisiter, Svenskt Näringsliv och Förhandlings- och samverkansrådet PTK, 2015-07-

oskäligt utformad konkurrensklausul riskerar att lämna arbetsgivaren utan eller i vart fall med ett begränsat skydd, eftersom en domstol har möjlighet att jämka en oskälig klausul genom justeringar i omfattning eller ända ”ner till noll” – dvs. sätta klausulen helt ur spel. Därför är det avgörande att utforma klausulen med omsorg och i linje med gällande praxis. Arbetsgivare bör särskilt överväga följande aspekter:

1. *Anställningsförhållandets karaktär*: Utgå från den anställdes roll, anställningstid, arbetsuppgifter och tillgång till känslig information. Ju mer insyn den anställde har i företagshemligheter eller kundrelationer, desto större kan arbetsgivarens skyddsbehov vara.
2. *Syftet med klausulen*: Definiera tydligt vilka intressen som ska skyddas för att säkerställa att det rör sig om berättigade intressen såsom t.ex. att skydda företagshemligheter.
3. *Omfattning av förbudet*: Begränsa konkurrensförbudet till vad som är nödvändigt – både geografiskt och i fråga om verksamhetens art.
4. *Förbudets längd*: Tidsperioden för konkurrensförbudet ska vara så kort som möjligt och aldrig längre än nödvändigt. Enligt kollektivavtal är 9–18 månader vanligt.
5. *Ekonomisk kompensation*: Erbjud minst 60 % av lönen i ersättning under den tid konkurrensförbudet gäller. En konkurrensklausul utan kompensation anses oskälig.
6. *Förhandlingsprocess och tydlighet*: Säkerställ att klausulen har varit föremål för verkliga förhandlingar och att den anställde har förstått dess innebörd.
7. *Konsekvenser vid överträdelse*: Typiskt sett kopplas konkurrensklausuler till vite och/eller skadestånd.

02, tillgängligt på <https://www.ptk.se/wp-content/uploads/2021/04/Svenskt-Naringsliv-PTK-2015-Avtal-Konkurrensklausuler-1.pdf>, hämtad 2025-08-26.

Tillåtligheten av konkurrensklausuler är omdebatterad och det är ett område som är föremål för ständig utveckling genom rättspraxis. Det är därför viktigt att arbetsgivare regelbundet ser över sina konkurrensklausuler. En väl avvägd och uppdaterad konkurrensklausul ökar chansen att den står sig vid en rättslig prövning och ger det skydd som arbetsgivaren önskar.

3.5.3 *Väravningsförbud*

Väravningsförbud är ett viktigt verktyg för arbetsgivare som vill skydda verksamheten mot att tidigare anställda försöker rekrytera företagets kunder, samarbetspartners, andra affärskontakter, kollegor eller konsulter efter att anställningen har upphört. Liksom konkurrensklausuler måste väravningsförbud vara skäliga för att vara giltiga, och de är föremål för en helhetsbedömning enligt 36 och 38 §§ avtalslagen.¹⁰⁴ Arbetsdomstolens praxis visar att väravningsförbud kan fylla en funktion, men att de måste utformas med stor omsorg för att inte gå utöver vad som är motiverat av arbetsgivarens intresse.¹⁰⁵

För att säkerställa att ett väravningsförbud är både skäligt och effektivt bör arbetsgivare särskilt överväga följande aspekter:

1. *Syftet med förbudet*: Klargör varför väravningsförbudet behövs och vilka intressen det är avsett att skydda. Det kan handla om att förhindra att nyckelpersoner eller viktiga kundrelationer följer med till en konkurrent.

¹⁰⁴ Till skillnad från konkurrensklausuler krävs det normalt inte att den anställde får särskild ekonomisk kompensation för att ett väravningsförbud ska vara giltigt, eftersom förbudet i regel inte hindrar den tidigare anställde från att försörja sig inom sitt yrke. Däremot måste förbudet vara tydligt avgränsat i tid, omfattning och syfte. Alltför långtgående eller otydligt utformade väravningsförbud riskerar att ogiltigförklaras eller jämkas av domstol.

¹⁰⁵ Se bl.a. AD 2018 nr 61 och AD 2018 nr 62, samt Domeij, 2016, s. 393–395, i fråga om väravningsförbud av anställda (även kallat ”icke-rekryteringsklausul”). I fråga om väravningsförbud avseende kunder (även kallat kundskyddsklausul) se bl.a. AD 2017 nr 38.

2. *Vilka omfattas av förbudet*: Specificera tydligt vilka personer eller relationer som omfattas – t.ex. särskilt angivna kunder, affärsrelationer, uppdrag, nyckelpersoner eller andra anställda med särskild kompetens.
3. *Tidsbegränsning*: Ange en rimlig och tydlig tidsperiod för förbudet. För värvningsförbud som avser anställda är en period om 6 månader vanligt förekommande, medan för värvningsförbud avseende kunder, samarbetspartners och leverantörer tillämpas oftast en längre period.
4. *Geografisk avgränsning*: Om det är relevant, ange det geografiska område där förbudet gäller. Detta kan vara särskilt viktigt i verksamheter med lokal eller regional marknad.
5. *Konkretisering av förbjudna handlingar*: Beskriv vilka handlingar som omfattas av förbudet, t.ex. direkt eller indirekt kontakt, aktiv rekrytering eller annan påverkan på kunder eller anställda.
6. *Undantag och samtycke*: Överväg att ange eventuella undantag, t.ex. om en anställd självmant söker sig till den tidigare kollegans nya arbetsgivare utan att ha blivit aktivt värvad, eller om arbetsgivaren kan lämna samtycke till värvning i vissa situationer.
7. *Konsekvenser vid överträdelse*: Klargör vilka rättsliga följder som inträder vid överträdelser av värvningsförbudet, såsom vite eller skadestånd. En tydlig sanktionsbestämmelse ökar förbudets preventiva effekt.

Det är viktigt att arbetsgivare regelbundet ser över sina värvningsförbud, både mot bakgrund av rättspraxis och förändrade förhållanden i verksamheten. Ett väl avvägt och tydligt utformat värvningsförbud ökar chansen att det står sig vid en rättslig prövning och ger det skydd som arbetsgivaren behöver.

3.6 Tänk igenom exit-processen

Risken för illojalt agerande är ofta som störst i samband med att en anställning avslutas. En genomtänkt exit-process är därför ofta avgörande. Vid avslutandet av en anställning kan det vara fördel-

aktigt att påminna den anställda om dennes skyldigheter enligt anställningsavtalet. Detta kan göras t.ex. genom att inkludera en påminnelse i ett eventuellt exit-avtal eller genom att hänvisa till aktuella åtaganden i ett e-postmeddelande till den anställda. Om den anställda inte har efterverkande klausuler avseende sekretess, värvning och/eller konkurrens eller att dessa åtaganden är bristfälliga kan en förhandling ske om att införa ett åtagande alternativt ersätta de befintliga klausulerna med ett mer passande skydd för arbetsgivaren. Avslutssamtal är vidare att rekommendera för att fånga upp eventuellt missnöje som annars riskerar att ta sig uttryck i illojalt agerande efter avslutad anställning. I relation till exit-processen så bör verksamhetens IT-avdelning göra stickprov och säkerställa att ingen känslig information har kopierats eller raderats på ett otillbörligt sätt.

4. Avslutande kommentarer

Ofta får vi advokater bistå våra klienter med att se över arbetsgivares skydd mot illojalitet genom att granska befintliga anställningsavtal. Anställningsavtal – som innehåller genomtänkta klausuler för att stävja illojalitet – är enligt min uppfattning bara en del i det arbete som arbetsgivare måste göra för att främja anställdas lojalitet. Ett rimligt antagande är att i princip alla företag hellre arbetar förebyggande för att stärka skyddet mot illojalitet än att behöva ”släcka bränder”, men trots det är det många företag som överraskas av att deras anställda agerat illojalt, och då kan skadan i vissa avseenden vara irreversibel.

Den goda nyheten är att verksamheter faktiskt kan vidta åtgärder för att stärka skyddet mot anställdas illojalitet. Ett första bra steg är att föreställa sig vad som händer om en anställd agerar illojalt och där har vi som rådgivare en viktig roll i att kunna bistå med ett helhetsperspektiv från någon utanför verksamheten.

