

## DE OLIKA ANSTÄLLNINGSFORMERNA

*Idag talas det mycket om att det sker en förändring på arbetsmarknaden. De fasta jobben försvinner och allt fler får istället tillfälliga arbeten. En naturlig fråga är då under vilka förutsättningar tillfälliga anställningar kan ske. Här följer en kort redogörelse av de olika anställningsformerna.*

av advokat Robert Storgårds  
robert.storgards@inter.se

### Tillsvidareanställning

Den normala anställningsformen skall enligt lag vara en tillsvidareanställning eller fast anställning som den i vardagliga sammanhang kallas. För att arbetsgivaren skall få avsluta en fast anställning krävs saklig grund och iakttagande av en viss uppsägningstid, som enligt äldre lag bygger i huvudsak på arbetstagarens ålder och enligt senare lag på anställningstidens längd. Lagstiftaren har också medgivit undantag från huvudregeln om fast anställning, vilka är följande.

### Provanställning

Det vanligaste undantaget är troligen provanställning, som är en tidsbegränsad anställning. En fast anställning föregås ofta av provanställning, vilket är just själva avsikten. Enligt lagen får en provanställning pågå i högst sex månader. En arbetsgivare behöver i princip inte ange några skäl för att avsluta en provanställning. Det får dock inte ske på diskriminerande grunder eller strida mot god sed på arbetsmarknaden. Avslutandet av en provanställning kan av såväl arbetsgivaren som arbetstagaren ske i samband med provanställningens utgång eller i förtid. Arbetsgivaren har att iakttä en underrättelsetid om två veckor. Avslutas inte provanställningen övergår anställningen automatiskt till en fast anställning.

### Säsongsarbeten mm

Ett annat undantag är anställningar som föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet. Med detta avses att arbetsuppgifterna till sin natur måste vara på något sätt tidsbegränsade. Arbetsuppgifterna bör dessutom kraftigt skilja sig från de som fast anställd personal normalt utför. Vidare skall det vara fråga om en definierbar begränsad tid. Hit räknas bland annat säsongsarbeten, som bärplockare, badvakt på utomhusbad, jobb på sommarläger och den kanske eftertraktade tjänsten som jultomte.

Till denna typ av anställning hör även projektanställningar, såsom vissa byggnadsarbeten, vilka numera dock regleras särskilt i kollektivavtal, vissa filmskådespelare, speciella konsult- och expertuppgifter mm.

Anställningarna är tidsbegränsade och kan i princip inte avbrytas i förtid av vare sig arbetsgivaren eller arbetstagaren förutom vid grova kontraktsbrott. I regel kan dock särskilt avtalas att anställningen kan sägas upp i förtid. I de fallen krävs dock enligt lagen att saklig grund föreligger om det är arbetsgivaren som vill säga upp avtalet.

För att en tidsbegränsad anställning enligt detta undantag skall föreligga krävs att lagens förutsättningar, dvs syftet med anställningen, rent objektivt sett skall vara uppfyllda. Det är således inte arbetsgivarens egen uppfattning som styr anställningsförhållandet.

Är kraven enligt detta undantag inte objektivt sett uppfyllda anses anställning istället vara en fast anställning oavsett vad parterna avtalat om.

### Vikariat mm

Ett vikariat skall ha anknytning till viss person. Det skall i princip från början klart framgå vem arbetstagaren skall vikariera för. Inget hindrar dock att vikariatet kan avse flera i följd bestämda personer - så kallat rullat vikariat.

Om en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren som vikarie i sammanlagt mer än tre år under de senaste fem åren, övergår dock anställning till en fast anställning. Visstidsavtal kan även träffas avseende praktiktarbeten och feriearbeten. Praktiktarbetet skall vara på grund av arbetstagarens utbildning enligt dennes utbildningsplan. Med feriearbete avses tillfälligt arbete under arbetstagarens skollov. Även denna typ av anställning kan i princip inte avbrytas i förtid av



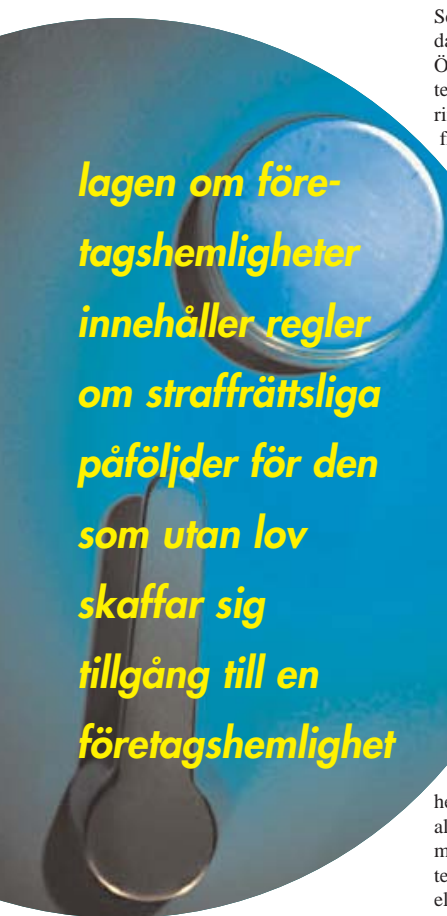
### I DET HÄR NUMRET:

De olika anställningsformerna.	1
Sekretessklausuler i affärlivet.	2
Vad gäller för hyresrätt till lokal i samband med konkurs?	3

# SEKRETESSKLAUSULER I AFFÄRSLIVET

*Det förekommer sekretessklausuler i en uppsjö av olika typer av avtal inom affärslivet. Det är även vanligt att sekretessåtaganden upprättas i fristående form. Korrekt utformad sekretessklausul kan ofta vara en av de viktigaste komponenterna i ett mellanhavande mellan två affärsparter.*

av advokat Andreas Hagen  
andreas.hagen@inter.se



lagen om företagshemligheter innehåller regler om straffrättsliga påföljder för den som utan lov skaffar sig tillgång till en företagshemlighet

## Allmänt

Sekretessklausuler figurerar både i ömsesidigt bindande avtal och i ensidiga förbindelser. Ömsesidiga sekretessavtal ingår i regel i ett sk letter of intent (föravtal i form av en avsiktsförklaring) som skall gälla till det att parterna förhandlat fram ett slutligt avtal. Behovet av sekretessåtagandet i detta sammanhang har sin grund i att parterna i samband med förhandlingar måste avslöja sådan information för varandra som respektive part anser utgöra sin konfidentiella information. Sådan information kan vara affärsplaner, konstruktionsidéer eller liknande know-how (se mer om begreppet nedan).

I den mån parterna lyckas uppnå ett slutligt avtal brukar sekretessavtalets regler ersättas av en sekretessklausul i det slutliga avtalet. Skulle emellertid förhandlingarna inte leda till ett slutligt avtal skall givetvis sekretessavtalet i föravtalet fortsätta att gälla.

När det gäller ensidiga sekretessförbindelser är dessa vanligt förekommande i relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare. Sådana förbindelser figurerar också ofta mellan uppdragsgivare och uppdragstagare.

## Företagshemligheter

I lagen (1990:409) om skydd för företagshemligheter som trädde i kraft den 1 juli 1990 erhålls ett allmänt skydd för know-how. Med know-how menas i regel tekniska och kommersiella erfarenheter och kunskaper oavsett om de har dokumenterats eller inte. Med företagshemligheter avses i den nämnda lagen både dokumenterad och erfarenhetsbaserad information. Begreppet information är avsett att ha en vidsträckt innebörd och har i detta sammanhang samma betydelse som i vanligt språkbruk. Informationen skall emellertid gälla affärs- eller driftförhållanden i en näringsidkares rörelse som näringsidkaren håller hemlig.

I uttrycket hemlig ligger att näringsidkaren skall ha ambitionen att behålla informationen inom den krets där den är känd och att den inte är spridd utanför en identifierbar och sluten krets. En ytterligare begränsning görs vad gäller informationens art genom att dess röjande skall vara ägnat att medföra skada för näringsidkaren i konkurrenshänseende. Lagstiftarens avsikt är att endast ge skydd för sådan information som har betydelse för en näringsidkare när han konkurrerar på marknaden med de konkurrensmedel som är förenliga med

kravet på en sund konkurrens.

Företagshemligheter skyddas i flera olika hänseenden. Lagen om företagshemligheter innehåller regler om straffrättsliga påföljder för den som utan lov skaffar sig tillgång till en företagshemlighet eller som på annat sätt olovlig tar befattning med en företagshemlighet. Andra obehöriga angrepp på företagshemligheter kan grunda skadeståndsskyldighet. Förutom skadeståndsskyldighet när röjande part gör sig skyldig till brott, finns särskilda skadeståndsregler som tar sikte på hur part fått tillgång till informationen. Har någon fått information i förtroende i en affärsförbindelse och därefter utnyttjar eller röjer en företagshemlighet med uppsåt eller oaktsamhet, kan denne enligt lagen ådra sig skadeståndsskyldighet.

Det handlar här om information som mottagaren i vart fall borde ha insett att han inte fick avslöja. Bevisbördan i detta avseende vilar på näringsidkaren som sålunda måste visa att mottagaren hade eller bort ha insett för att få skadestånd. Ett exempel på obehörigt utnyttjande kan vara att den som inforat ett anbud men som inte antar detsamma, utnyttjar en företagshemlighet som framgår av anbudet.

Även en arbetstagare som avslöjar företagshemligheter kan bli ersättningskyldig. Det krävs emellertid att arbetstagaren fått del av uppgiften under sådana förhållanden att han åtminstone borde ha insett att han inte fick avslöja den. En sådan situation kan vara till hands när en arbetsgivaren särskilt upplyst om att informationen skall hållas hemlig. På motsvarande sätt kan detta följa av att den lojalitetsplikt som gäller i anställningsförhållande kan anses innefatta en tystnadsplikt.

Under alla förhållanden är det av vikt för arbetsgivaren att han klargör tystnadspliktens omfattning så tydligt som möjligt. Detta sker lämpligen i ett skriftligt avtal eller särskild skriftlig förbindelse som knyts till anställningsavtalet. Skadeståndsansvar förutsätter även att arbetstagaren har utnyttjat eller röjt företagshemligheten uppsåtligt eller av oaktsamhet. Det finns emellertid möjligheter att avtala bort kravet på uppsåt respektive vårdslöshet.

Vidare gäller den lagstadgade skadeståndsskyldigheten för en arbetstagare som huvudregel endast under anställningstiden. För att arbetstagaren skall bli skadeståndsskyldig efter det att anställningen upphört krävs det ”synnerliga skäl”. Även den regeln kan dock avtalas bort. Av förarbetena till lagen framgår att synnerliga skäl i allmänhet kan anses föreligga då en arbetstagare har tagit anställning hos näringsidkaren i syfte att komma över

hemlig information eller då han under sin anställning förberett ett överförande av hemlig information till en konkurrerande verksamhet.

Vid skadeståndsberäkningen är utgångspunkten att den skada som uppkommit genom angreppet skall ersättas. Det är i regel förenat med stora svårigheter att bevisa den verkliga skadan när ett angrepp sker på en företagshemlighet.

Finns det inte några direkta hållpunkter för bedömningen kan skadeståndet bestämmas med hänsyn till den skadelidandes intresse generellt sett av att uppgiften inte blir allmänt känd. Det har uttalats att en riktighet bör vara att skadeståndet inte skall vara så lågt att det blir ekonomiskt lukrativare att utnyttja någon annans företagshemlighet än att förvärva den lagligt.

#### **Sekretessklausulen och vite**

Som framgår av ovan angiven redovisning kan det i många sammanhang, utöver det skydd som finns i lagen, finnas behov av ytterligare avtalsförstärkning genom sekretessklausuler. Det är utomordentligt viktigt att det område som skall skyddas genom sekretess definieras noggrant. Detta görs vanligtvis genom att man i katalogform anger vad som skall anses utgöra "konfidentiell information". Vidare bör sekretessåtagandet ange på vilket sätt mottagaren äger använda konfidentiell information.

Eftersom det ofta är svårt att visa att brott mot sekretessåtagandet orsakat skada samt att fastställa den verkliga skadans storlek, är det att rekommendera att sekretessklausuler sanktioneras med ett



vite. Vitesklausulen innebär att man i avtal bestämmer ett fixerat belopp som skall betalas på grund av brott mot sekretessåtagandet. Vitesklausulen ger därigenom ett bestämt besked om påföljd för kontraktsbrottet och part får redan från början klart för sig vad konsekvensen av ett kontraktsbrott innebär.

## VAD GÄLLER FÖR HYRESRÄTT TILL LOKAL I SAMBAND MED KONKURS?

*I anledning av den konkursvåg som emanerade i mitten på 1990-talet har jag handlagt ett stort antal konkurser. Det finns ett antal frågor som ofta är återkommande när en hyresgäst går i konkurs. Vad gäller i samband med konkursen? På vilket sätt kan konkursboet träda in i det befintliga hyresavtalet? Vad kan en fastighetsägare göra för att säga upp konkursgäldenären/konkursboet?*

av advokat Elisabeth Rull  
elisabeth.rull@inter.se

Olika rättsverkningar inträder om det är hyresvärdens eller hyresgästens som går i konkurs. Vidare har de olika parterna oftast helt skilda intressen; konkursboet kan snabbt vilja komma ur hyresavtalet, hyresvärden kan själv ha intresse att hyra ut lokalen till en hyresgäst som denne själv kan välja och till en verksamhet som kan vara mindre riskfylld än den tidigare.

#### **Hyresgästens konkurs**

Vi skall närmare gå in på frågan vad som gäller vid hyresgästens konkurs och vid lokalhyra. Det finns ett vägledande rättsfall, NJA 1989 s 206, som reglerar många av de frågor som kan uppkomma. Ett lokalhyreskontrakt löper normalt med en avtalstid på tre eller fem år och med en förlängningsklausul med ett eller tre år. Uppsägningstiden utgör normalt nio månader. Att en hyresgäst går i konkurs medför inte att avtalet upphör att gälla eller att konkursen i sig kan utgöra grund för uppsägning av hyresgästen (jfr här olika finansiella avtal såsom leasing- och avbetalningskontrakt där kreditgivaren i allmänhet förbehåller sig en ovillkorlig uppsäg-

ningsrätt om kredittagaren går i konkurs). Hyresrätten är omgärdad av viss skyddslagstiftning. Jag skall närmare nedan redogöra i vilka fall som uppsägningsrätt föreligger för hyresvärden. Hyresvärden är vidare i viss mån skyddad genom att hyresrätten kan förverkas på grund av obetalda hyror före konkursutbrottet. En hyresrätt kan överlåtas till en ny hyresgäst i samband med överlåtelse av verksamheten utan hyresvärdens medgivande.

I konkursen är vidare hyresvärdens fordran på hyra en prioriterad fordran, d v s hyresvärden har förmånsrätt och går före övriga borgenärer i konkursen. Förmånsrätten begränsar sig dock till ett belopp motsvarande tre månaders hyra men behöver inte uteslutande avse hyra. Även andra fordringar som uppkommit på grund av hyresförhållandet kan omfattas. Skulle fordringarna uppgå till högre belopp än motsvarande tre månaders hyra är den delen av fordran oprioriterad och hyresvärden får här konkurrera om betalning med övriga oprioriterade borgenärer. Förmånsrätten förutsätter dock att hyresförhållandet består vid konkursutbrottet. >>

### Konkursboets rätt att säga upp avtalet

Om en hyresgäst går i konkurs kan konkursboet, genom konkursförvaltaren, säga upp hyresavtalet till upphörande i förtid. För uppsägningen gäller då en uppsägningstid om nio månader, vilket följer av JB 12:6. Reglerna motiveras av att det skall vara möjligt för konkursboet att snabbt kunna avveckla bolagets verksamhet samt befrias från skyldigheten att betala hyra under resterande hyrestid. Det är inte så ovanligt att det dröjer innan konkursboet har utrymt lokalen eller att konkursförvaltaren driver vidare verksamheten under fortsatt drift utan att formellt träda in i avtalet.



Att konkursboet som inte tagit på sig ansvaret enligt hyresavtalet kan i viss utsträckning driva konkursgäldenärens verksamhet vidare i förhyrda lokaler utan att behöva svara för hyreskostnaderna. Konkursförvaltarkollegiernas förening har dock rekommenderat sina medlemmar att betala hyra för den tid som konkursboet faktiskt nyttjar lokalen för fortsatt drift.

### Hyresvärdens rätt till uppsägning av hyresavtalet

När det gäller reglerna för lokalhyresgäster skiljer sig dessa åt beroende på om hyresgästen tillträtt lokalen eller inte. Om tillträde väl skett sitter hyresgästen säkrare även i konkursfallet. Om en lokalhyresgäst tecknat ett hyresavtal men ännu inte tillträtt lokalen kan hyresvärden säga upp avtalet med omedelbar verkan om hyresvärden inte har fullgod säkerhet för avtalets fullgörande och sådan säkerhet inte ställs inom en vecka efter hyresvärdens anfordran (JB 12:31, 2 st).

När hyresgästen väl har tillträtt lokalen är reglerna mer komplicerade och här ger hyreslagen tre olika lösningar;

- Hyresvärden kan säga upp avtalet om inte hyresgästen ställer säkerhet som hyresvärden kan nöja sig med inom en månad efter anfordran.
- Konkursboet kan inträda i avtalet inom en månad från konkursutbrottet och gentemot hyresvärden ta på sig ansvaret för de fortsatta hyresbetalningarna.
- Hyreskontraktet överläts till en ny hyresgäst om hyresavtalet tillåter det och det sker enligt avtalet. Överlåtelse av kontraktet kan vidare ske enligt reglerna i JB 12:36, d v s i samband med överlåtelse av verksamhet.

En viktig fråga är om konkursboet kan sägas upp på grund av att det finns förfallna hyresfordringar från tiden före konkursens inträde. Det innebär i princip att hyresvärden kommer i en bättre position än övriga borgenärer i konkursen. I rättsfallet NJA 1989 s.206 kom HD fram till att hyresrätten kunde förklaras förverkad på grund av obetald hyra före konkursen även om konkursboet förklarar sig beredd att svara för hyresgästens skyldigheter.

### Till vem skall uppsägningen riktas; konkursgäldenären eller konkursboet ?

Uppsägningen vid en konkurs skall rikta sig till konkursboet och inte till hyresgästen. Detta gäller även om uppsägningen sker på grund av förpliktelser som hänförs till tiden före konkursutbrottet. Uppsägningen skall delges konkursförvaltaren. Tänk på att formulera uppsägningen på ett tydligt sätt så att det framgår vilket hyresavtal som sägs upp och till vilken tidpunkt som hyresavtalet skall upphöra att gälla.

Av rättsfallet NJA 1989 s 206 och reglerna i JB 12:31 framgår att det är konkursboet som förfogar över hyresrätten och som kan medge en uppsägning från hyresvärdens sida.

### från sid 1

vare sig arbetsgivaren eller arbetstagaren förutom vid grova kontraktsbrott. Har parterna dock särskilt avtalat att anställningen kan av endera parten sägas upp i förtid, krävs att saklig grund föreligger om det är arbetsgivaren som vill säga upp avtalet.

### Tillfällig arbetsanhopning mm

Lagstiftaren tillåter också tidsbegränsad anställning vid arbetsanhopningar som är av tillfällig natur. Vidare får visstidsavtal träffas som gäller till dess arbetstagare påbörjar sin värnpliktstjänstgöring.

Även visstidsavtal får träffas med en arbetstagare som egentligen skulle ha gått i pension. Beträffande möjligheten att säga upp avtalet i förtid gäller samma regler som vid vikariat mm.

### Överenskommen visstidsanställning

Slutligen har lagstiftaren infört något som kallas överenskommen visstidsanställning. Till skillnad från övriga visstidsavtal behöver arbetsgivaren inte kunna motivera skälen för anställningsformen. Överenskommen visstidsanställning får i princip inte pågå längre än sammanlagt högst 12 månader. Det finns dock ett undantag som medger 18 månader. Arbetsgivaren får samtidigt ha högst fem arbetstagare med överenskommen visstidsanställning.

Anställningen upphör vid utgången av anställningstiden om parterna inte avtalat om möjligheten att säga upp avtalet i förtid. Arbetsgivaren måste i förekommande fall ha saklig grund.

[www.inter.se](http://www.inter.se)

Advokatfirman INTER är en fullservicebyrå inom affärsjuridik. Du är välkommen att kontakta oss för närmare information om hur vi kan hjälpa Ditt företag.

Advokaterna Mario Ashman, Lars-Göran Bergström, Claes-Göran Ullman, Michael Berg, Andreas Hagen, Elisabeth Rull och Robert Storgårds.  
Advokatfirman INTER, Box 87, 101 21 Stockholm. Telefon 08-796 90 70, Telefax 08-796 85 50