
Angrepp på företagshemligheter

Description

Fråga:

Tre av våra anställda har startat eget och marknadsfört sina varor och tjänster till våra kunder för priser som väl understiger våra tidigare. Vi misstänker att de redan i slutet av sina anställningar började ta kontakt med såväl kunder som samarbetspartners och att de använder sig av våra kundregister och prissättningsmallar som de har fått del av under sina anställningar. Kan vi göra något?

Svar:

Frågan innehåller som jag ser det tre delmoment. Dels att de anställda under sin anställning ägnar sig åt konkurrerande verksamhet, dels att de under och efter anställningen använder sig av material som ni kan antas vilja hålla hemlig och dels att de efter anställningen ägnar sig åt konkurrerande verksamhet.

För att börja med det sistnämnda och det enklaste att svara på, den konkurrerande verksamheten efter anställningen, är den svår att göra något åt om det inte är så att ni har avtalat om konkurrensförbud under viss tid efter anställningen. Här bör dock påpekas att i praxis har sådana klausuler ansetts vara verkningslösa om de anses motarbeta den fria konkurrensen. För att en sådan klausul skall vara gällande brukar krävas att den anställda erhåller någon form av kompensation som ekonomiskt svarar mot förbudet. Har ni inget sådant avtal är det bara att acceptera att det föreligger fri konkurrens och gå ut och visa för kunderna att ni är bättre än de tidigare anställda.

När det gäller konkurrerande verksamhet under tiden som anställd bör understrykas att i själva anställningsavtalet ligger en plikt för den anställda att vara lojal mot företaget, då detta anses som ett led i själva anställningsavtalet. Arbetsdomstolen är tydlig i sin praxis där man klargjort att bryter en arbetstagare mot lojalitetskravet genom att driva en med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet och skadan som uppstår inte är obetydlig bör handlandet uppfattas som illojalt. Den som på detta sätt är illojal blir skadeståndsskyldig för uppkommen skada. Dessutom kan man ifrågasätta om lön skall utgå för tid som den anställda ägnar sig åt konkurrerande verksamhet.

Avslutningsvis när det gäller användandet av information om bolaget som de anställda har fått under sin anställning ligger det närmast till hands att undersöka vad som stadgas i Lag (1990:409) om företagshemligheter.

I lagen slås fast att med företagshemlighet avses sådan information om affärs- eller driftförhållanden i en näringsidkares rörelse som näringsidkaren håller hemlig och vars röjande är ägnat att medföra skada för honom i konkurrenshänseende. Med information förstås både sådana uppgifter som har dokumenterats i någon form, inbegripet ritningar, modeller och andra liknande tekniska förebilder, och enskilda personers kännedom om ett visst förhållande, även om det inte har dokumenterats på något särskilt sätt.

Det krävs inte att den anställda har undertecknat något sekretessavtal utan han har alltid en skyldighet att hemlighålla sådant han fått kännedom hos företaget och som inte är allmänt känt. Betydelsen av kundregister och prislistor kan variera men om inte arbetsgivaren har gjort dessa allmänt kända så torde de regelmässigt vara att betrakta som företagshemligheter.

Om den anställda röjer sådana hemligheter riskerar han att göra sig skyldig till brott mot sekretesslagen vilket dock i praxis har visat sig vara ganska ovanligt. Lagstiftaren har istället valt att starkare kriminalisera mottagaren

av hemligheten som i värsta fall kan dömas till 2 års fängelse för företagsspioneri.

Både den anställda och den eller det företag som tar mot hemligheten riskerar att få betala skadestånd till det drabbade företaget. Om den anställda röjer hemligheter efter att han har slutat krävs det dock s.k. synnerliga skäl för skadeståndsskyldighet. Enligt förarbetena till lagen anges som exempel på en sådan situation att arbetstagaren under bestående anställning förbereder överförandet av hemlig information.

Den som har angripit en företagshemlighet enligt denna lag kan också av domstol vid vite förbjudas att utnyttja eller röja företagshemligheten.

Även om den information som Du har lämnat i frågan är väl knapphändig kan sägas att de tidigare anställda har en hel del som de behöver förklara. Lämnar de inte godtagbara förklaringar bör ni överväga att väcka talan vid domstol. Det bör här anmärkas att det ibland kan vara svårt att uppskatta skadan men vid sådana fall kan en skönsässig bedömning göras.

Lars-Göran Bergström

Telefon: +46 (0)8 796 90 70

Lars-Göran Bergström är verksam som advokat och delägare på Advokatfirman INTER i Stockholm. Advokatfirman INTER når du på adressen Box 87, 101 21 Stockholm eller via Internet på www.inter.se

Category

1. Okategoriserade

Date Created

mars 2008

Author

lars-goran-bergstrom