



Frantzeska Papadopoulou medverkar regelbundet med en frågespalt som tar upp de problem som ledningen för ett typiskt plastföretag ofta ställs inför. Frantzeska Papadopoulou är jurkand och verksamhetsansvarig för Svensk Plastindustriförening och expert på bl a avtalsrätt och immaterialrätt. Maila din fråga till [frantzeska@sinf.se](mailto:frantzeska@sinf.se) Givetvis publicerar vi frågan anonymt om så önskas.

## Vad innebär lojalitetsplikten?

**Vad innebär lojalitetsplikten i ett anställningsförhållande?**

Lojalitetsplikten är en rättsnorm skapad av domstolarna för att skydda parter som ingår avtal. Lojalitetsplikten i ett anställningsavtal kan delas in i: förbud att konkurrera, sekretess och tystnadsplikt, informationsplikt, skyldighet att undvika att skada arbetsgivaren eller arbetsgivarens egendom.

Tystnadsplikten i ett anställningsavtal är en form av sekretessklausul. I anställningsavtal är lojalitetsplikten mer ingående än i andra avtal. Det är en påföljd av att arbetsgivaren och arbetstagaren har ett fortlöpande och personligt samarbete. En arbetstagare skall ta hänsyn till arbetsgivarens intressen, och skall helt undvika situationer där han/hon kan åta sig plikter som kan kollidera med de plikter arbetstagaren har gentemot arbetsgivaren.

Kravet på viss lojalitet finns oberoende vilken ställning han/hon har i företaget. Har arbetstagarerna en större förtroendeposition på företaget kan arbetsgivaren kräva en högre grad av lojalitet. Även om tystnadsplikten i lojalitetsplikten inte kräver ett extra avtal för arbetsgivaren så väljer man ofta att skriva in en klausul om tystnadsplikten i anställningsavtalet.

**Vad är en företagshemlighet?**

En företagshemlighet berör information som kan vara teknisk eller annan om en produkt, en affärsidé eller produktionsförfarheter. Det kan även innefatta uppgifter av affärsmässig karaktär som berör administration, planering, försäljning och finansiering eller information kring ett patent eller en mönsteransökan. Man skulle kunna säga att all information i en näringsverksamhet är en företags-

hemlighet, men för att kunna skyddas bör den hållas skyddad och inte vara lättåtkomlig. Informationen bör även ha ett visst värde för företaget. Oberättigt utnyttjande av företagskänslig information kan ha skydd om informationen har hållits hemlig och utnyttjandet riskerar att skada.

Kunskapen behöver inte vara dokumenterad. När en näringsidkare har erhållit information från en annan näringsidkare via t.ex. samarbetsavtal eller om en konsult har erhållit information om en näringsidkare i samband med uppdraget får näringsidkarna anses ha gemensamma företagshemligheter eftersom båda kan drabbas om hemligheten röjs. Då det ofta är svårt att avgöra graden av spioneri just vad gäller en anställd så brukar domstolen ta hänsyn till den anställdes position och om informationen har legat utanför den anställdes arbetsuppgifter.

Det finns ett antal rättsfall som har fått hantera denna fråga. Ett exempel på företagsspioneri behandlas i NJA 2001 s. 362. En anställd kopierade en kunddatabas som han sedan använde för eget bruk. Kunddatabasen utgjorde företagshemlighet då datamaterialet fanns i det datanätverk som företaget hade. Att göra en kopia på kunddatabasen ingick inte i hans arbetsuppgifter. Högsta Domstolen ansåg att det var omöjligt för en anställd med sådan position i bolaget att inte vara medveten om att sådan information utgjorde företagshemlighet för arbetsgivaren. Arbetstagaren fälldes för företagsspioneri.

*Har du frågor om hur man skriver ett bra anställningsavtal och bäst skyddar sig mot att företagshemligheter sprids till allmänheten? Har Du andra juridiska frågor? Maila mig på [frantzeska@sinf.se](mailto:frantzeska@sinf.se)*

Mejla dina frågor till: [frantzeska.papadopoulou@sinf.se](mailto:frantzeska.papadopoulou@sinf.se)