



UPPSALA  
UNIVERSITET

## Nytt direktiv om företagshemligheter IMK den 21 november 2016

Professor Bengt Domeij  
Juridiska fakulteten, Uppsala universitet



UPPSALA  
UNIVERSITET

## Nytt EU-direktiv om företagshemligheter

- Den 15 december 2015 nåddes en informell överenskommelse mellan Europaparlamentet och Europeiska rådet. Parlamentet röstade sedan för direktivförslaget den 14 april 2016 med röstsiffrorna 503 för och 131 mot. Den 26 april publicerade EU-kommissionen en konsoliderad och sannolikt slutgiltig version av direktivet. Implementering april 2018, genom 2016 års utredning om skyddet för företagshemligheter

UPPSALA  
UNIVERSITET

### Beaktandesats (8):

“The differences in the legal protection of trade secrets provided for by the Member States imply that trade secrets do not enjoy an equivalent level of protection throughout the Union. ... [S]uch differences lower the incentives for businesses to undertake innovation-related cross-border economic activity, including research cooperation or production cooperation ...

UPPSALA  
UNIVERSITET

### Minimidirektiv med maximiskydd

Minimiregler för medlemsstaternas skydd av företagshemligheter, men med maximigränser med hänsyn till vissa intressen (artikel 1.1). Skydd för bl.a.: egenutvecklad kunskap, reverse engineering, information lämnad till fackrepresentanter, yttrandefrihet, offentliggörande av allvarliga missförhållanden, information lämnad till myndigheter och domstolar eller annan skyldighet att lämna information.

UPPSALA  
UNIVERSITET

## Article 2 Definition -- 'trade secret' means information which:

- (a) it is secret in the sense that it is not, as a body or in the precise configuration and assembly of its components, generally known among or readily accessible to persons within the circles that normally deal with the kind of information in question;
- (b) it has commercial value because it is secret;
- (c) it has been subject to reasonable steps under the circumstances, by the person lawfully in control of the information, to keep it secret”.

UPPSALA  
UNIVERSITET

## Jämfört med nuvarande FHL

- Direktivet (hemlig, kommersiellt värde och rimliga åtgärder för hemlighållande) som i TRIPS artikel 39.
- Skiljer sig genom att inte kräva information om 1) affärs- eller driftsförhållande (har inte tillämpats i svensk rätt), 2) näringsidkare, 3) i dennes rörelse, 4) skada i konkurrenshänseende.

UPPSALA  
UNIVERSITET

## Inget behov av näringsidkare

- Positivt eftersom även myndigheter (ex. KTH) och andra än företag (föreningar), enligt förarbetena omfattas av FHL, i den mån som de i en del av verksamheten inte ägnar sig åt offentlig förvaltning. Förtydligande.
- Har inte heller tillämpats.

UPPSALA  
UNIVERSITET

## Information *i rörelsen*

Har varit svårtillämpat i

- NJA 1998 s. 633 JAHAB – affärsplan för andra
- AD 2003 nr 21 Bettans lilla röda – relevanta författningstexter och kollektivavtal, diverse checklistor, var inte tillräckligt utmärkande för företaget
- Oprecisa eller avrundade uppgifter har ansetts inte ingå i rörelsen alternativt inte varit hemliga.

UPPSALA  
UNIVERSITET

## Skada i konkurrenshänseende

- Byts mot kommersiellt värde.
- Det svenska rekvisitet användes för att syfta på "sund konkurrens" och att t.ex. utesluta information om brott. Nu läggs den prövningen utanför definitionen av företagshemlighet.
- Trivial information skyddas inte.

UPPSALA  
UNIVERSITET

## "reasonable steps under the circumstances .. to keep it secret"

- Objektivt krav jämfört med förarbetsuttalanden, prop. 1987/88:155 s. 13: "Ett formligt krav på att skyddsåtgärderna skall vara utåt skönjbara bör emellertid inte ställas upp i lagen. Ett sådant krav skulle innebära att lagen inte gav något skydd i fall då det föreligger en brist i den så att säga formella delen av skyddet men det likväl står klart att det är fråga om information som näringsidkaren vill hålla hemlig."

UPPSALA  
UNIVERSITET

## Användning efter anställning av lojalt inhämtade företagshemligheter

I förarbetena till FHL anges att synnerliga skäl i allmänhet får anses föreligga om arbetstagaren under sin anställning har förberett ett överförande av hemlig information till en konkurrerande verksamhet (prop. 1987/88:155 s. 46, se även AD 2013 nr 24).

För: Tagit anställning i syfte att komma över information, särskild förtroendeställning, skadans storlek.

Mot: Egenutvecklade hemligheter.

UPPSALA  
UNIVERSITET

## Europaparlamentets utskott för rättsliga frågor, JURI, 22 juni 2015

"This Directive shall not affect ... the use of information, knowledge, experience and skills honestly acquired by employees in the normal course of their previous employment, or in some other contractual relationship, which are not covered by the definition of a trade secret as provided for in point (1) of Article 2".

UPPSALA  
UNIVERSITET

## Reaktionen

Parlamentets förslag var kontroversiellt genom att det tolkades som att information som erhållits på ett hederligt sätt i en anställning generellt uteslöts från begreppet företagshemligheter, oavsett hur kommersiellt känsliga eller välbevarade hemligheterna var.

UPPSALA  
UNIVERSITET

## Artikel 1.3 i direktivet – arbetstagarmobilitet

3. Nothing in this Directive shall be understood to offer any ground for restricting the mobility of employees. In particular ... this Directive shall not offer any ground for:

- (a) limiting employees' use of information that does not constitute a trade secret as defined in point (1) of Article 2;
- (b) limiting employees' use of experience and skills honestly acquired in the normal course of their employment; ...

UPPSALA  
UNIVERSITET

Lojalt vunnen "information" är inte fritt att använda efter anställning, men arbetstagares "experience" och "skills".

Tycks likna engelsk rätt som skiljer mellan "trade secrets" (t.ex. avancerad tillverknings teknik) som får skydd efter anställningen och "confidential information" (t.ex. kundinformation) samt "general skill and knowledge" (se målet Faccenda Chicken)

UPPSALA  
UNIVERSITET

### "Synnerliga skäl" – 7 § andra stycket FHL

Räcker den svenska regleringen? Ger det arbetsgivaren tillräckligt skydd enligt direktivet?

Formellt är synnerliga skäl tillräckligt och det nämns i förarbetena att man ska ta hänsyn till hemligheternas värde och arbetstagarens position.

Min bedömning är att vi med direktivet nog ändå får ett utvidgat arbetsgivarskydd efter anställningen, i dispositiv rätt.





UPPSALA  
UNIVERSITET

## Viss lojalt inhämtad information får sekretesskyldighet

Har arbetsplats en stor mängd känslig information, så arbetstagare var uppmärksam på problemet?

Är informationen särskilt känslig för arbetsgivaren?

Hur tydliggjorde arbetsgivaren att det var viktiga hemligheter? Fanns sekretesspolicy?

Är det enkelt för arbetstagaren att i den nya anställningen isolera och inte använda den skyddade informationen?

Inget röjande tillåtet, bara eget utnyttjande.



UPPSALA  
UNIVERSITET

Slut. Tack.