

---

**SÖREN ÖMAN**

**Bengt Domeij, Från anställd till konkurrent –  
Lojalitetsplikt, företagshemligheter och  
konkurrensklausuler, Wolters Kluwer 2016, 473  
s.**

**2016-17 NR 3**



**SÄRTRYCK UR JURIDISK TIDSKRIFT**

---



**Bengt Domeij, Från anställd till konkurrent – Lojalitetsplikt, företags-hemligheter och konkurrensklausuler**, Wolters Kluwer 2016, 473 s.

Att före detta privatanställda, som egna företagare eller som anställda hos annan, tar upp konkurrens med sin tidigare arbetsgivare är vanligt och leder inte så sällan till juridiska tvister. Det finns många intressenter som berörs av frågan om i vilken utsträckning anställda bör få övergå till att konkurrera, den ursprungliga arbetsgivaren, den anställde själv och dennes företag eller nya arbetsgivare, kunder/klienter, leverantörer, långivare etc. Därtill kommer samhällets intresse av att resurser används optimalt och att innovation sker. De juridiska tvisterna berör ofta många olika regelkomplex, uttryckliga avtalsregler och kompletterande principer för avtalstypen, lagregler om jämkning av avtal, företagshemligheter, immaterialrättigheter, straffstadganden, skadestånd, bevissäkringsåtgärder och interimistiska ingripanden.

Denna komplicerade materia benar Bengt Domeij, professor i civilrätt vid Uppsala universitet, omsorgsfullt ut i boken *Från anställd till konkurrent*, som han färdigställde i april 2016. En svårighet med det långvariga arbetet med boken, som framgår redan av förordet, har varit den intensiva rättsutveckling som skett på senare år. Bengt Domeij har hunnit arbeta in det viktiga nya kollektivavtalet om konkurrensklausuler som började gälla i december 2015. Han beaktar också det förslag till EU-direktiv om företagshemligheter som numera har antagits<sup>1</sup> och vars genomförande senast den 9 juni 2018 nu utreds<sup>2</sup> samt den lagreglering av konkurrensklausuler som infördes i Norge 2016. Ett färskt rättsfall som inte kunnat beaktas är AD 2016 nr 14 om interimistiskt förordnande mot konkurrens under uppsägningstid. Det mål om interimistiska förordnanden i tvist om företagshemligheter som Högsta domstolen meddelade prövningstillstånd i under december 2016<sup>3</sup> har han förstås inte heller kunnat beakta.

Bengt Domeij vill med boken illustrera samspelet mellan lojalitetsplikten i anställningsförhållanden, skyddet för företagshemligheter och konkurrensklausuler i anställningsavtal. Därför har han valt en kronologisk disposition av boken i tre huvudavsnitt, om lojalitetsplikten för arbetstagare under anställningstiden och deras förberedelser för konkurrens under denna tid, om skyddet för företagshemligheter under och efter anställning och om konkurrensklausuler som förbjuder konkurrens efter anställningen. Den dispositionen fungerar i huvudsak väl och de påminnelser om slutsatser som finns på andra ställen i boken, som är ofrånkomliga vid presentation av en så omfattande och komplicerad materia, är skickligt genomförda och väl avvägda.

<sup>1</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2016/943 av den 8 juni 2016 om skydd mot att icke röjd know-how och företagsinformation (företagshemligheter) olagligen anskaffas, utnyttjas och röjs.

<sup>2</sup> Dir. 2016:38.

<sup>3</sup> Högsta domstolens mål nr Ö 5078-16.

Logiskt borde kanske kronologin ha inletts med ingåendet av anställningsavtalet med en konkurrensklausul, men detta behandlas nu i bokens sista huvudavsnitt. Där beaktas dock på vederbörligt sätt de svårigheter, tolkningsmässigt och annars, som följer av att en konkurrensklausul typiskt sett avtalas vid anställningens inledning men behöver tolkas och tillämpas först flera år senare när andra förhållanden kan råda och en konkret tvistesituation har uppstått.

En annan sak som dispositionen – eller kanske inriktningen på ämnesvalen – fört med sig är att vissa frågor som verkar höra hemma i sammanhanget inte belyses. Låt mig ta ett par exempel.

Det första huvudavsnittet om lojalitetsplikten utgår i princip från vad som gäller under anställningen i fråga om tystnadsplikt, upplysningsplikt, konkurrensförbud och sanktioner för brott mot lojalitetsplikten, om inget uttryckligen avtalats och om arbetsgivaren inte gett någon uttrycklig order. Den praktiskt viktiga frågan om en arbetstagare får meddela arbetsgivarens kunder att han eller hon har sagt upp sig berörs (avsnitt 2.4.6). Men vi får inte veta vad som gäller om arbetsgivaren i kraft av sin arbetsledningsrätt gett en tydlig order. Behöver arbetstagaren lyda en order om att oriktigt uppge att han eller hon inte ska sluta? Eller strider den ordern kanske mot goda seder på ett sådant sätt att arbetstagaren inte behöver lyda och vad innebär det i så fall för den allmänna lojalitetsplikten (får arbetstagaren svara på en fråga om han eller hon ska sluta eller bara hänvisa till sin chef)?

Vidare berörs i huvudavsnittet om konkurrensklausuler bara förhållanden efter anställningen. Ingenstans i boken berörs vad som gäller under anställningen om det avtalats att konkurrensklausulen ska gälla även då. Hur påverkas lojalitetsplikten av detta?

Nåja, det var ett par marginella randanteckningar om vad jag hade velat läsa om i sammanhanget. Men hur är det med den bok som Bengt Domeij valt att faktiskt skriva?

Boken utgör en väl sammanhållen enhet, trots att så många olika frågor berörs. Bengt Domeij lyckas beskriva samspelet mellan regelkomplexen så att det ger åtminstone mig nya insikter. Även om beskrivningen av samspelet är viktig och för mig utgjorde en höjdpunkt, är boken påtagligt rättsdogmatiskt inriktad. Vi får en grundlig, välskriven och välstrukturerad redogörelse av i princip allt relevant svenskt källmaterial. Redogörelsen förefaller mig tillförlitlig och så fullständig som kan begäras.

I avsnittet (4.3.2) om en ny arbetsgivares offentliggörande av att en arbetstagare kommer att börja hade lagen (1978:800) om namn och bild i reklam kunnat nämnas. Eftersom den lagen gör det straffbart för den nya arbetsgivaren att utan arbetstagarens samtycke marknadsföra på det sättet, kan nog arbetstagarens medverkan till förfarandet i allmänhet presumeras.

I avsnittet (4.10) om när arbetsgivaren i efterhand begränsar en konkurrensklausul berörs ingående uttalanden i AD 2013 nr 24. Det hade kunnat nämnas att uttalandena inte hade betydelse för utgången i målet (*obiter dicta*) och att

det finns ett tidigare rättsfall – AD 2010 nr 27 – där en annan rättstillämpning än som förordas i uttalandena var nödvändig för utgången (bland de högsta domstolsviten som dittills hade utsatts för att genomdriva en konkurrensklausul).

Det borde nog också ha noterats att en klausul som inte förbjuder konkurrens utan ”bara” gör det dyrt, eller mindre förmånligt, inte omfattas av 38 § avtalslagen eller 2015 års kollektivavtal (men väl kan jämkas enligt 36 § avtalslagen). Det verkar dock vara lätt hänt att den distinktionen förbises (jämför AD 2015 nr 8).

Det är i allmänhet lätt att helt instämma i de välargumenterade lösningsförslag som Bengt Domeij ger i de delar där det digra källmaterialet inte räcker till.

Boken har goda förutsättningar för att fungera som en viktig kunskapskälla för praktiker. Den är skriven på ett enkelt och ledigt språk och har många välstrukturerade rubriker samt rättsfalls- och sakregister. Viktigare uttalanden i förarbeten, kollektivavtal och rättspraxis citeras i mindre text insprängda i framställningen, där också hänvisningar till annan litteratur finns. Även underrettspraxis citeras eller refereras.

Boken är frukten av ett gediget arbete. Den kommer att bli ett standardverk och man kan bara hoppas att Bengt Domeij mäktar med att skriva nya upplagor i takt med den snabba rättsutvecklingen på området.

*Sören Öman*