



ERHVERVSMINISTEREN

21. februar 2018

Besvarelse af spørgsmål 14 ad L 125 stillet af Erhvervs-, Vækst- og Eksportudvalget den 7. februar 2018.

ERHVERVSMINISTERIET

Slotsholmsgade 10-12
1216 København K

Spørgsmål:

Hvad er begrundelsen for, at lovforslaget - som ellers i øvrigt er udtryk for en meget direktivnær implementering - ikke medtager en direktivnær implementering af lønmodtagernes rolle, rettigheder og interesser (bl.a. om arbejdstageres ytringsfrihed, whistleblowerordninger etc.) i lovteksten?

Tlf. 33 92 33 50
Fax 33 12 37 78
CVR-nr 10 09 24 85
EAN nr. 5798000026001
em@em.dk
www.em.dk

Svar:

For besvarelse af spørgsmålet har jeg anmodet Beskæftigelsesministeriet om bidrag, som kan oplyse følgende:

”Lovforslaget implementerer Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2016/943 om beskyttelse af fortrolig knowhow og fortrolige forretningsoplysninger (forretningshemmeligheder) mod ulovlig erhvervelse, brug og videregivelse. Der ændres ikke med direktivet på lønmodtagernes grundlæggende rettigheder, herunder retten til udøvelse af ytringsfriheden, lovlig videregivelse af forretningshemmeligheder til myndigheder mv. samt at arbejdstageres mobilitet ikke må begrænses.

Det fremgår af pkt. 2.2 i de almindelige bemærkninger til lovforslaget, at direktivet ikke ”bør opfattes som en begrænsning af etableringsfriheden, arbejdskraftens frie bevægelighed og arbejdstageres mobilitet som omhandlet i EU-retten.” Det fremgår af samme sted, at det heller ikke er meningen, at direktivet skal berøre arbejdsmarkedets parter ret til at indgå kollektive aftaler, herunder for så vidt angår en forpligtelse til ikke at videregive en forretningshemmelighed eller til at begrænse brugen heraf og følgerne af, at en part, der er omfattet heraf, ikke opfylder en sådan forpligtelse. Direktivet har heller ikke til hensigt at begrænse muligheden for at indgå aftaler mellem arbejdsgivere og arbejdstagere om ikke at konkurrere i overensstemmelse med gældende ret.

Det fremgår af de specielle bemærkninger til lovforslagets § 1, at loven i overensstemmelse med direktivets artikel 1, stk. 2, ikke berører udøvelse af retten til ytrings- og informationsfrihed.

Det fremgår også heraf, at loven heller ikke berører anvendelse af EU-regler eller nationale regler, der kræver, at forretningshemmelighedshavere af hensyn til den offentlige interesse videregiver oplysninger, herunder forretningshemmeligheder, til offentlige eller administrative eller retslige myndigheder, således at disse myndigheder kan varetage deres opgaver.

Det fremgår desuden, at loven ikke giver anledning til at begrænse arbejdstagernes brug af oplysninger, der ikke udgør en forretningshemmelighed, eller til at begrænse arbejdstagernes brug af erfaringer og kompetencer, som de normalt og på ærlig vis erhverver i løbet af deres ansættelse, eller til at pålægge arbejdstagere flere begrænsninger i deres ansættelseskontrakter end de begrænsninger, der er pålagt i overensstemmelse med EU-retten eller national ret.

Direktivets artikel 5, litra c, som sikrer lønmodtagernes ret til at videregive forretningshemmeligheder til deres repræsentanter som led i repræsentanternes retmæssige varetagelse af deres opgaver, hvis videregivelsen var nødvendig for varetagelsen af de pågældende opgaver, er implementeret direkte i lovteksten i lovforslagets § 5, nr. 3.”

Jeg kan i den forbindelse bemærke, at som følge af den offentlige høring, og for at fjerne eventuel tvivl, er direktivets artikel 5, litra a og b, implementeret direkte i lovforslagets § 5, nr. 1 og 2, der omhandler hhv. ytringsfrihed og whistleblowing. Lovforslagets § 5 indebærer ikke ændringer i forhold til, hvad der uanset de foreslåede regler i lovforslaget følger af grundlovens § 77, Den Europæiske Menneskerettighedskonventions artikel 10 og artikel 11 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder.

Dette forhold er tillige behandlet i spørgsmål 12, hvortil der henvises.

Med venlig hilsen

Brian Mikkelsen