



Folketingets Erhvervs-, Vækst- og Eksportudvalg

ERHVERVS MINISTEREN

6. marts 2018

Besvarelse af spørgsmål 17 ad L 125 stillet af udvalget den 7. februar 2018.

ERHVERVS MINISTERIET

Slotsholmsgade 10-12
1216 København K

Spørgsmål:

På hvilke områder medfører lovforslaget ændringer i lønmodtagernes rolle, rettigheder og interesser m.v. og i balancen mellem rettighedsindehaver og lønmodtager i forhold til gældende regler?

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:

Lov om forretningshemmeligheder viderefører i vidt omfang den gældende retstilstand fra markedsføringsloven. Det følger af de specielle bemærkninger til § 23 i forslag L 40 til lov om markedsføring fra folketingstidende samling 2016-17, sektion A, at ansættelsesklausuloven finder anvendelse forud for den gældende § 23, stk. 2, i markedsføringsloven, som ophæves med dette lovforslag. Der ændres med dette lovforslag ikke på ansættelsesklausulovens status i forhold til dette lovforslags § 4, stk. 2, nr. 2 og 3. Det betyder, at hvis der er indgået aftale om en ansættelsesklausul mellem en lønmodtager og en arbejdsgiver i overensstemmelse med ansættelsesklausuloven, gælder denne. Er ansættelsesklausulen ophørt, er lønmodtageren ikke længere omfattet af ansættelsesklausuloven.

Efter direktivet skal det anses som en ulovlig handling, når en nuværende eller forhenværende medarbejder viderebringer eller benytter en forretningshemmelighed i strid med direktivets art. 4. Derudover skal det efter direktivet sikres, at virksomheden i den situation kan benytte sig af retsmidlerne i direktivet. Forældelsesfristen i den forbindelse må ifølge direktivet ikke overstige 6 år for materielle krav og søgsmål om anvendelse af foranstaltninger, procedurer og retsmidler. Den gældende almindelige forældelsesfrist på 3 år er således i overensstemmelse med direktivet.

Efter den gældende markedsføringslov § 23, stk. 2, må den, der på retmæssig måde har fået kendskab til en erhvervshemmelighed ikke ubeføjet videregive erhvervshemmeligheden. Forbuddet gælder i 3 år efter tjenesteforholdets ophør. Der er tale om en nationalt fastsat strafferetlig frist, som ikke foreslås videreført i lov om forretningshemmeligheder. Henset til direktivets formål, som er at beskytte forretningshemmeligheder, vur-

deres der ikke et særskilt behov for en kortere strafferetlig frist end den almindeligt gældende forældelsesfrist, som for overtrædelse af den foreslåede § 4 dermed vil være 5 år.

Jeg har desuden indhentet bidrag fra Beskæftigelsesministeriet, som kan oplyse følgende:

”Det sikres i lovforslagets § 5, nr. 3, at lønmodtagere har mulighed for at videregive forretningshemmeligheder til deres repræsentanter, under nærmere betingelser, uden at blive mødt med foranstaltninger, procedurer og retsmidler efter lovforslaget.

Det fremgår af pkt. 2.2. i de almindelige bemærkninger til lovforslaget, at direktivet ikke bør berøre arbejdsmarkedets parter ret til at indgå kollektive overenskomster, 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.

I forhold til de gældende regler på det ansættelsesretlige område fremgår det af pkt. 3 i de almindelige bemærkninger til lovforslaget, hvilke berøringsflader lovforslaget har til lovgivning vedrørende ansættelsesforhold.

Heraf fremgår det bl.a. også, at der med lovforslaget ikke er tilsigtet en ændring af den ulovbestemte ret eller retstilstanden, der vedrører loyalitetsforpligtelsen, ligesom lovforslaget heller ikke ændrer ved lov om information og høring, lov om medarbejderindflydelse i SCE-selskaber, lov om europæiske samarbejdsudvalg eller andre lignende love eller i øvrigt i retstillingen for udøvelsen af arbejdstagerrepræsentanternes ret til information, høring og deltagelse herefter.

Det fremgår desuden bl.a. af de specielle bemærkninger til lovforslagets § 3, at det er lovligt at erhverve forretningshemmeligheder, hvis forretningshemmeligheden erhverves ved udøvelse af arbejdstageres eller arbejdstagerrepræsentanternes ret til information, høring og deltagelse i overensstemmelse med EU-retten og national ret og praksis. Den er af særlig relevans for kollektivt forsvar af arbejdstageres og arbejdsgiveres interesser, herunder erhvervelse af en forretningshemmelighed i situationer, hvor arbejdstagerne har ret til information og høring om forhold, der har eller vil få betydning for deres arbejde og ansættelsessituation.”

Med venlig hilsen

Brian Mikkelsen