

Datum Handläggare
2017-09-15 Linda Olausson

YTTRANDE 2017-09-15 Ju2017/05104/L1

Justitiedepartementet
ju.L1@regeringskansliet.se

Ny lag om företagshemligheter, SOU 2017:45

PTK är en samverkansorganisation för 26 fackförbund som representerar 850 000 privatanställda tjänstemän. Vi arbetar för bättre villkor och ökad trygghet på jobbet, mellan jobb och efter jobbet. Främst inom pension och försäkring, arbetsmiljö, inflytande och omställning. PTK tecknar bland annat kollektivavtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal.

PTK har blivit ombdda att lämna synpunkter gällande betänkandet Ny lag om företagshemligheter, SOU 2017:45.

PTK:s yttrande

PTK avstår från att lämna synpunkter på förslaget i de delar det behandlar implementeringen av EU-direktivet 2016/943 om skydd mot att icke röjd know-how och företagsinformation (företagshemligheter) olagligen anskaffas, utnyttjas och röjs. PTK välkomnar dock utredningens förslag om bibehållen begränsning av skadeståndsansvar för tidigare anställda.

PTK önskar kommentera förslaget i de delar det behandlar föreslagna föreskrifter om ny kriminalisering, vilka går utöver det skydd för företagshemligheter som EU-direktivet föreskriver.

PTK anser att:

- det inte finns anledning till att gå utöver det som EU-direktivet föreskriver och införa ytterligare nya straffbestämmelser
- den föreslagna, oförändrade, begränsningen av skadeståndansvaret för tidigare anställda är väsentlig

Ett utvidgat straffansvar

Utredningen föreslår nya bestämmelser om straffansvar för *olovligt utnyttjande av företagshemlighet* och *olovligt röjande av företagshemlighet*. EU-direktivet föreskriver inga straffbestämmelser. Förslaget går därmed utöver vad som krävs för att implementera EU-direktivet i svensk rätt. De föreslagna nya straffbestämmelserna ska träffa den som lovligen har haft tillgång till företagshemligheten. Straffansvaret föreslås omfatta utnyttjande eller röjande av företagshemlighet, om inte gärningen med hänsyn till syftet och övriga omständigheter varit försvarlig eller annars mindre allvarlig. Samtidigt beskrivs syftet med det utökade straffansvaret, utifrån både kommittédirektivet och utredningen, vara att straffbelägga mer kvalificerade utnyttjanden och röjanden, vilket följaktligen borde innebära att enbart ett straffansvar som innefattar de förfaranden som enligt lagförslaget är att anse som grova brott avses.

PTK ifrågasätter behovet av ett utökat straffansvar. Den redan föreskrivna civilrättsliga skadeståndssanktionen torde i de allra flesta fall verka tillräckligt preventivt. Utdömda skadestånd uppgår inte sällan till mycket höga belopp. I det fall det finns verk samma civilrättsliga sanktioner bör strafförelägganden inte förekomma.

Beroende på omständigheterna skulle också ett flertal andra stadganden i Brottsbalken kunna vara tillämpliga gällande de kvalificerade förfaranden som tycks ha varit intentionen att straffbelägga, till exempel trolöshet mot huvudman eller olovligt brukande.

Därutöver är olika former av avtalade sekretessklausuler och konkurrensklausuler vanligt förekommande på arbetsmarknaden till skydd för företagshemligheter. Tillsammans med lagstiftningen ger detta ett tillräckligt skydd för företagshemligheter.

PTK anser därmed inte att det finns något behov av en ytterligare kriminalisering i syfte att ge ett tillräckligt skydd för företagshemligheter. I det fall lagstiftaren ändå väljer ytterligare kriminalisering bör endast grova brott omfattas av straffansvar.

Begränsning av skadeståndsansvar för tidigare anställda

PTK välkomnar utredningens ståndpunkt att även fortsatt i viss mån begränsa skadeståndsansvaret för tidigare anställda. Enligt nuvarande lagstiftning krävs synnerliga skäl för att en tidigare anställd ska bli skadeståndsskyldig för ageranden som skett efter anställningens upphörande. PTK delar utredningens ställningstagande att denna reglering

ska bibehållas oförändrad. Arbetstagarens lojalitetsplikt är knuten till anställningen och då anställningen upphört har denne som huvudregel rätt att utnyttja all den erfarenhet och kunnighet som förvärvats i anställningen. Detta är en förutsättning för ett gott kompetensutnyttjande och borgar för rörlighet på arbetsmarknaden, till gagn för individen, företagen och samhället som helhet.

I de fall där det finns behov av ett utvidgat skydd för företagshemligheter även efter anställningens upphörande finns möjlighet att avtala om konkurrensklausuler eller sekretess. PTK och Svenskt Näringsliv har för tjänstemän i privat sektor tecknat kollektivavtal med balanserade avvägningar och rimliga förutsättningar gällande konkurrensklausuler. Varken den föreslagna nya lagstiftningen eller EU-direktivet hindrar att avtal om konkurrensklausuler och sekretess fortsatt tecknas. Ett gott skydd för företagshemligheter kan därmed upprätthållas, samtidigt som rörligheten på arbetsmarknaden begränsas endast i för ändamålet nödvändig utsträckning.

Förhandlings- och samverkansrådet PTK

Linda Olausson, jurist, PTK