

En arbetsgivarorganisation har yrkat att en tidigare arbetstagare ska betala allmänt och ekonomiskt skadestånd till en arbetsgivare för att arbetstagaren i sin anställning brutit mot företagshemlighetslagen. Fråga om anspråket omfattas av den mellan parterna gällande förhandlingsordningen och om talefristen i denna ska tillämpas i stället för talefristen i 10 § företagshemlighetslagen.

ARBETSDOMSTOLEN**MELLANDOM**
2017-05-24
StockholmDom nr 34/17
Mål nr A 118/16**KÄRANDE**

Innovations- och Kemiarbetsgivarna i Sverige, Box 55915,
102 16 Stockholm
Ombud: advokaten Pia Wiséen Wernblom, ADN Law Advokatfirma KB,
Box 7641, 103 94 Stockholm

SVARANDE

1. Unionen, 105 32 Stockholm
2. M.W. i Täby
Ombud för båda: förbundsjuristen Lena Isenstam, Unionen,
105 32 Stockholm

SAKEN

brott mot företagshemlighetslagen, nu fråga om preskription

Bakgrund

Mellan Innovations- och Kemiarbetsgivarna i Sverige (IKEM) och Unionen gäller kollektivavtal. Fillauer Europe AB (Fillauer) är medlem i IKEM. M.W. är medlem i Unionen.

Fillauer utvecklar, tillverkar och säljer ortos- och protesprodukter. M.W. var anställd hos Fillauer från den 1 januari 2005. Han sades den 10 augusti 2015 upp på grund av arbetsbrist. Han hade nio månaders uppsägningstid och var under uppsägningstiden arbetsbefriad. Under uppsägningstiden, i januari 2016, tog M.W. anställning hos Embreis AB (Embreis), som är verksamt i samma bransch som Fillauer. Den 12 februari 2016 avskedades M.W. från sin anställning hos Fillauer.

Twisten gäller om M.W. under uppsägningstiden i strid med företagshemlighetslagen angripit företagshemligheter som tillhör Fillauer.

IKEM har anfört följande. M.W. har angripit Fillauers företagshemligheter under uppsägningstiden genom att olovligen använda sitt e-postkonto hos Fillauer och från detta vidarebefordra e-postmeddelanden och bilagor som innehåller företagshemligheter till sin privata e-postadress. Han har även använt dessa företagshemligheter i sin anställning hos Embreis. Fillauer har till följd av M.W:s brott mot företagshemlighetslagen förlorat kunder och han ska därför betala allmänt och ekonomiskt skadestånd.

Enligt Unionen och M.W. (arbetstagarparterna) har M.W. inte brutit mot företagshemlighetslagen.

Parterna är vidare oense om IKEM:s talan är preskriberad.

Yrkanden m.m.

IKEM har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta M.W. att till Fillaueer betala

- 1) ekonomiskt skadestånd med 4 403 847 kr samt
- 2) allmänt skadestånd med i första hand 7 200 000 kr och i andra hand 1 400 000 kr.

På beloppen har yrkats ränta enligt 4 och 6 §§ räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 2 november 2016, till dess betalning sker.

Arbetstagarparterna har bestritt samtliga yrkanden, i första hand därför att IKEM:s talan är preskriberad.

Parterna har begärt att Arbetsdomstolen ska pröva frågan om IKEM:s talan är preskriberad genom mellandom.

Arbetsdomstolen har med stöd av 4 kap. 10 § arbetstvistlagen prövat mellandomsfrågan utan huvudförhandling. Parterna har åberopat skriftlig bevisning. Sveriges Ingenjörer och Naturvetarna, som förutom IKEM och Unionen är parter i det aktuella kollektivavtalet, har yttrat sig enligt 5 kap. 1 § andra stycket arbetstvistlagen.

Kollektivavtalsregleringen

Mellan IKEM och Unionen gäller kollektivavtal, bl.a. avtal om Allmänna anställningsvillkor. I avtalets § 13 anges bl.a. följande.

Bestämmelser om vilken förhandlingsordning [...] som ska gälla finns i § 7 i avtalsuppgörelsen den 10 maj 1989 mellan SAF och PTK och i §§ 9 och 10 i förhandlingsprotokollet till avtalsuppgörelsen den 21 maj 1976 mellan SAF och PTK. Reglerna har självständig giltighet oberoende av om motsvarande bestämmelser för tjänstemän gäller mellan SAF och PTK.

De nyss nämnda handlingarna anger att förhandlingsordningen i det tidigare gällande huvudavtalet mellan SAF och SIF ska tillämpas. Av avtalets förhandlingsordning framgår bl.a. följande.

§ 2

[...]

Om och i den mån det förhållande, vartill rättsanspråk enligt kollektivt eller enskilt avtal hänför sig, varit känt på arbetsgivarsidan för vederbörande arbetsgivare eller hans organisation respektive på tjänstemannasidan för tjänstemännens organisation (eller enligt § 2 a särskild utsedd företrädare för tjänstemännen) vid företaget eller Sif/SALF/CF i fyra månader utan att förhandling begärts enligt bestämmelserna i denna paragraf, har parten därefter förlorat rätten att påkalla förhandling rörande anspråket. Oberoende av sådan kännedom om förhållandet är rätten att påkalla förhandling försutten, om och i den mån förhållandet ligger mer än två år tillbaka i tiden.

Lokal förhandling skall påbörjas snarast möjligt och senast tre veckor från dagen för dess påkallande, såframt ej parterna enas om uppskov.

Kan uppgörelse ej nås vid lokal förhandling rörande rättsanspråk enligt kollektivt eller enskilt avtal, ankommer det på part, som vill fullfölja ärendet, att hänskjuta frågan till central förhandling. Framställning om sådan förhandling skall göras hos motsidan senast två månader från den dag den lokala förhandlingen avslutats, vid äventyr att vederbörande anspråk eljest är preskriberat.

Central förhandling skall påbörjas snarast möjligt och senast tre veckor från dagen för dess påkallande, såframt ej parterna enas om uppskov.

§ 3

Har rättstvist rörande enskilt eller kollektivt avtal om anställningsvillkor varit föremål för förhandling enligt § 2 men icke kunnat lösas, skall den hänskjutas för bindande avgörande av i § 11 omförmålt förtroenderåd, därest berört arbetsgivarförbund och Sif/SALF/CF är ense därom. Enas dessa parter icke om att hänskjuta tvisten till förtroenderåd, men önskar endera av dem hänskjuta tvisten till avgörande av domstol, skall detta ske inom tre månader från den dag central förhandling slutförts, vid påföljd att vederbörande anspråk eljest är preskriberat.

Twister om uppsägning och föreningsrättskränkning är undantagna från förtroenderådets behörighet.

Protokollsanteckning:

§ 3 ovan är ej tillämplig när tvisten rör fråga som regleras i lag om anställningsskydd.

(§§ 4-6 har utgått.)

Parterna har till utveckling av sin talan i mellandomsfrågan anført i huvudsak följande.

Arbetstagarparterna

IKEM:s talan avser sådan rättstvist som omfattas av den mellan parterna gällande förhandlingsordningen. Enligt den gemensamma kommentaren till

huvudavtalet omfattar förhandlingsordningen alla anspråk som, uttryckligen eller tyst, ligger inom ramen för anställningsavtalet. I den partsgemensamma kommentaren anges vidare att förhandlingsordningens särskilda frister endast är tillämpliga på rättstvister och inte på intressetvister. Av kommentaren framgår också att anspråk som grundar sig på privata avtal utan samband med anställningen inte omfattas av förhandlingsordningen. Enligt arbetstagarparternas uppfattning innebär kommentarstexten att den gemensamma partsavsikten är att förhandlingsordningen ska omfatta samtliga arbetstvister. Skadeståndsanspråk med anledning av påstått utnyttjande av företagshemligheter har ett otvetydigt samband med en anställning. Sådana anspråk omfattas därmed av förhandlingsordningen. Detta framgår av AD 2014 nr 65.

Tidsfristerna i förhandlingsordningen ska tillämpas i stället för 10 § företagshemlighetslagen.

Lokal och central tvisteförhandling har hållits mellan parterna. Den centrala förhandlingen avslutades i oenighet den 25 maj 2016. IKEM:s stämningsansökan kom in till Arbetsdomstolen den 23 september 2016. IKEM har således inte väckt talan inom tre månader från den dag då den centrala förhandlingen slutfördes. IKEM:s talan är därför preskriberad.

IKEM

Den mellan parterna gällande förhandlingsordningen är inte tillämplig på den tvist IKEM för i målet.

Förhandlingsordningen gäller ”rättstvist rörande enskilt eller kollektivt avtal om anställningsvillkor”. IKEM:s talan utgör inte en tvist rörande något enskilt eller kollektivt avtal, utan ett skadeståndsanspråk med anledning av brott mot företagshemlighetslagen. Företagshemlighetslagen ingår inte som en del i kollektivavtalet. Inte heller har det träffats någon överenskommelse om att tillämpa förhandlingsordningens preskriptionsregler på tvisten.

Eftersom tvisten inte rör enskilt eller kollektivt avtal, utan ett skadeståndsanspråk på grund av brott mot företagshemlighetslagen, omfattas tvisten inte av förhandlingsordningen. Detta framgår direkt av förhandlingsordningens lydelse. Förhandlingsordningens preskriptionsbestämmelse är därför inte tillämplig (se AD 1985 nr 136).

Det rättsfall som Unionen hänvisar till – AD 2014 nr 65 – avser Teknikarbetsgivarnas förhandlingsordning, och inte IKEM:s förhandlingsordning.

I 10 § företagshemlighetslagen finns en särskild preskriptionsbestämmelse, vilken anger en femårig preskriptionstid. När en författning innehåller särskilda preskriptionsbestämmelser anses dessa normalt självständigt reglera de frågor som behandlas i reglerna (NJA II 1981 s. 5). Av AD 2010 nr 35 framgår att den aktuella lagens regler ska tillämpas även om talan grundas

på kollektivavtal, om annat inte uttryckligen avtalats. Förhandlingsordningens preskriptionsfrister gäller inte vid tvister om anställningsskyddslagen och förtroendemannalagen.

Varken de lokala parterna eller de centrala parterna har överenskommit att preskriptionsreglerna i förhandlingsordningen är tillämpliga på tvister avseende olovliga angrepp på företagshemligheter. Preskriptionsfristen i företagshemlighetslagen har bestämts med beaktande av den komplexitet som tvister om den lagen har. IKEM har inte som part i förhandlingsordningen haft som syfte att begränsa medlemsföretagens möjlighet att kräva skadestånd för brott mot företagshemlighetslagen till kortare tid än den som anges i företagshemlighetslagen.

Domskäl

Mellan parterna gäller förhandlingsordningen i det tidigare gällande huvudavtalet mellan SAF och SIF från 1957. Av denna förhandlingsordning framgår, såvitt här är av intresse, att anspråk som omfattas av förhandlingsordningen ska bli föremål för lokal och central förhandling. Om enighet inte uppnås vid dessa förhandlingar får endera parten hänskjuta tvisten till avgörande av domstol. Detta ska ske inom tre månader från den dag central förhandling slutförts vid påföljd att anspråket annars är preskriberat.

Det anspråk som IKEM framställt i målet har varit föremål för lokal och central förhandling. IKEM väckte dock talan senare än tre månader efter att den centrala förhandlingen hade avslutats.

De frågor som Arbetsdomstolen har att ta ställning till i mellandomen är för det första om det anspråk IKEM framställt omfattas av den aktuella förhandlingsordningen och för det andra om talefristen i förhandlingsordningen ska tillämpas i stället för talefristen i 10 § företagshemlighetslagen, som anger att skadestånd enligt den lagen endast får avse skada under de fem senaste åren innan talan väcktes.

Kollektivavtal innehåller regelmässigt förhandlingsordningar som bl.a. reglerar i vilka former och inom vilka frister förhandling i rättstvister ska hållas och när talan senast ska väckas. Innehållet i de olika förhandlingsordningar som förekommer på arbetsmarknaden har stora likheter, men skiljer sig också åt i olika avseenden. Ett avseende där förhandlingsordningarna skiljer sig åt är vilka typer av anspråk eller tvister som dessa omfattar. Som exempel kan nämnas att reglerna om tvisteförhandlingar i det tidigare huvudavtalet mellan SAF och LO ansågs vara begränsat till anspråk som var grundade på kollektivavtal och alltså inte omfattade anspråk som grundades på enskilda anställningsavtal, även om detta inte klart framgick avtalstexten (Sölvén & Gustafsson, Huvudavtalet mellan SAF och LO, 1966, s. 64). En snarlik innebörd hade den förhandlingsordning som behandlades i AD 1985 nr 136, som avsåg bussavtalet mellan Biltrafikens Arbetsgivareförbund och Transport. Denna förhandlingsordning avsåg ”tvister angående tolkningen eller tillämpningen av detta avtal”, dvs. bussavtalet.

Den nu aktuella förhandlingsordningen – det tidigare huvudavtalet mellan SAF och bl.a. SIF – har en annan utformning och omfattar enligt sin lydelse ”rättsanspråk enligt kollektivt eller enskilt avtal”. Arbetsdomstolen prövade innebörden av denna bestämmelse i AD 2014 nr 65. Beslutet avsåg ett annat kollektivavtal än det nu aktuella, men som även det hänvisade till förhandlingsordningen i det tidigare huvudavtalet mellan SAF och bl.a. SIF. Domstolen framhöll följande.

Av den partsgemensamma kommentaren till huvudavtalet framgår att de aktuella förhandlingsreglerna inte gäller ”rena intressefrågor, dvs. frågor som icke har sin grund i ett redan träffat avtal.” Uttalandet tyder på att formuleringen är avsedd att klargöra att förhandlingsordningens särskilda frister bara är tillämplig på s.k. rättstvister. Vid förhandlingar i intressefrågor gäller inte de frister som anges i bestämmelsen. Vidare anges i kommentaren att bestämmelsen inte är tillämplig ”på ’privata’ avtal, som icke har samband med anställningen”. Uttalandet pekar, enligt Arbetsdomstolens mening, på att förhandlingsordningen omfattar alla arbetstvister, dvs. tvister som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare (jfr 1 kap. 1 § arbetstvistlagen). Kollektivavtalsparterna har i sina yttranden i målet, liksom i tidigare mål, bekräftat att förhandlingsordningen täcker alla tvister som härrör från anställningsförhållandet (AD 1977 nr 100).

Mot bakgrund härav är det enligt Arbetsdomstolens mening klart att förhandlingsordningen i huvudavtalet även omfattar anspråk enligt upphovsrättslagen och företagshemlighetslagen om tvisten rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.

I det nu aktuella målet har Unionen, Sveriges Ingenjörer och Naturvetarna förklarat att de anser att förhandlingsordningen täcker alla tvister som härrör från anställningsförhållandet, och därmed anspråk enligt företagshemlighetslagen om tvisten rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. IKEM anser att så inte är fallet.

Arbetsdomstolen konstaterar att det inte framkommit några omständigheter som tyder på att IKEM, Unionen, Sveriges Ingenjörer och Naturvetarna ansett att förhandlingsordningen i huvudavtalet skulle ha en annan innebörd i förhållandet dem emellan än den hade mellan de ursprungliga kollektivavtalsparterna. Det finns därför inga skäl att i detta mål frångå den bedömning av bestämmelsens innehåll som gjordes i AD 2014 nr 65. Arbetsdomstolen finner således att förhandlingsordningen i huvudavtalet även omfattar anspråk enligt företagshemlighetslagen om tvisten rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.

En delvis annan fråga är om talefristen i förhandlingsordningen ska tillämpas i stället för talefristen i 10 § företagshemlighetslagen. Enligt den bestämmelsen får talan om skadestånd enligt företagshemlighetslagen endast avse skada under de fem senaste åren innan talan väcktes. För skada under tid dessförinnan är rätten till skadestånd förlorad. Bestämmelsen är dispositiv och det är således möjligt att träffa avtal om t.ex. kortare preskriptionstider (prop. 1987/88:155 s. 50).

IKEM har med hänvisning till bl.a. AD 2010 nr 35 anført att kollektivavtalsparterna inte kommit överens om eller avsett att tidsfristerna i förhandlingsordningen ska tillämpas i stället för 10 § företagshemlighetslagen.

AD 1986 nr 126 rörde ett kollektivavtal som innehöll en bestämmelse med samma innehåll som en bestämmelse i anställningsskyddslagen. Arbetstagarorganisationen yrkade att en arbetsgivare skulle betala allmänt skadestånd för brott mot regeln. Frågan var vilken preskriptionsregel som skulle tillämpas: 41 § anställningsskyddslagen som avser anspråk som grundas på den lagen, eller 64 § medbestämmandelagen som rör bl.a. skadestånd på grund av kollektivavtal. Arbetsdomstolen fann, med hänvisning till bl.a. förarbetena till medbestämmandelagen, att det vid krav om skadestånd för brott mot kollektivavtal som har trätt i stället för särskilda regler i t.ex. anställningsskyddslagen, ska den särskilda lagstiftningens talefrister tillämpas, såvida parterna inte uttryckligen avtalat om något annat. Domstolen konstaterade att det i det aktuella kollektivavtalet inte fanns några särskilda talefristregler och att anställningsskyddslagens talefristregler därför skulle tillämpas.

En likartad fråga kom upp i AD 2010 nr 35. Tvisten gällde ett krav på semestersättning i en situation där det fanns likalydande regler i semesterlagen och kollektivavtalet. I den aktuella förhandlingsordningen fanns en bestämmelse om att vissa frister skulle iakttas i tvist som avses i 64 § första stycket första meningen medbestämmandelagen, dvs. tvist om skadestånd eller annan fullgörelse enligt medbestämmandelagen eller kollektivavtal. Med hänvisning till AD 1986 nr 126 fann Arbetsdomstolen att fristerna för talan om skadestånd vid kollektivavtalsbrott (som fanns både i förhandlingsordningen och i medbestämmandelagen) inte var tillämpliga. Mot bakgrund härav och då den aktuella förhandlingsordningen inte innehöll någon annan frist som ersatte tidsfristen i semesterlagen, tillämpade domstolen semesterlagens preskriptionsregler.

AD 1986 nr 126 och AD 2010 nr 35 rörde alltså främst frågan om preskriptionsreglerna i en särskild lag eller preskriptionsreglerna för anspråk på grund av kollektivavtalsbrott ska tillämpas på ett anspråk som grundas på en bestämmelse i ett kollektivavtal som har samma innebörd som en bestämmelse i den särskilda lagen.

I den nu aktuella tvisten är situationen en annan. Som redan framgått omfattar den aktuella förhandlingsordningen alla rättstvister som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Förhandlingsordningen innehåller generella tidsfrister inom vilka tvisteförhandling ska påkallas respektive talan ska väckas. Förhandlingsordningen anger att den på visst sätt inte ska tillämpas när tvisten rör fråga som regleras i anställningsskyddslagen. Något motsvarande undantag finns inte för anspråk som grundas på företagshemlighetslagen. Detta ger enligt Arbetsdomstolens mening ett klart stöd för att förhandlingsordningens tidsfrister ska tillämpas i stället för talefristen i 10 § företagshemlighetslagen.

Som det får förstås menar IKEM att det är olämpligt att tillämpa förhandlingsordningens relativt korta frister för att påkalla förhandling och väcka talan, med hänsyn till de svårigheter som finns att utreda om brott mot företagshemlighetslagen förekommit och vilken ekonomisk skada som kan ha uppkommit. Arbetsdomstolen vill i sammanhanget peka på att fyramånersfristen för att påkalla förhandling enligt förhandlingsordningen börjar löpa när parten får kännedom om det förhållande vartill rättsanspråk hänförs. Redan en misstanke om att det förekommit brott mot företagshemlighetslagen som lett till ekonomisk skada är således inte tillräcklig. Vidare kan det anmärkas att preskriptionsavbrott kan åstadkommas genom att det efter genomförda förhandlingar inom talefristen väcks en fastställsetalan om skyldighet att ersätta skada (jfr NJA 1992 s. 829, se även AD 2015 nr 3). I detta fall har för övrigt fristerna för att påkalla förhandling hållits, vilka inte har någon motsvarighet i företagshemlighetslagen, medan det är förhandlingsordningens talefrist som inte följts. I AD 2014 nr 88 ansågs det att en förhandlingsordning skulle följas vid arbetsgivarens anspråk på skadestånd för brott mot den lojalitetsplikt som följer av anställningsavtalet.

Med beaktande härav finner Arbetsdomstolen att det av IKEM framställda skadeståndskravet omfattas av förhandlingsordningen och att de i förhandlingsordningen angivna fristerna ska tillämpas i stället för 10 § företagshemlighetslagen.

IKEM har inte väckt talan inom den tidsfrist som anges i 3 § förhandlingsordningen och talan är därför preskriberad.

Domslut

Arbetsdomstolen förklarar att det av Innovations- och Kemi arbetsgivarna i Sverige framställda anspråket på skadestånd för brott mot företagshemlighetslagen är preskriberat.

Ledamöter: Jonas Malmberg, Peter Syrén, Christer Måhl, Charlott Richardson, Åsa Kjellberg Kahn, Ulla Persson och Lena Maier Söderberg.
Enhälligt.

Rättssekreterare: Lotta Bodelius