

# KARRIERE

## Nye styremedlemmer i ASA-selskaper

**Codfarmers**  
Kristian Nergaard  
**Aladdin Oil & Gas Co.**  
Mari Thjøme  
**Leroy Seafood**

Marianne Møgster  
**Ulstein Group**  
Gro Gauthun Kielland  
**Schibsted**  
Arnaud Nicolas Philippe Maxime

Georges Roy de Puyfontaine  
Eugenie Helene Van Wiechen  
Björn Jonas Frøberg  
**Olav Thon Eiendomssell.**  
Elin Ørjasæter

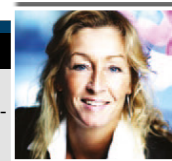
## Nytt om navn

### Ruth Høyland Jønsrud

er ansatt som kommunikasjonsrådgiver i Axxept. Hun kommer fra stillingen som informasjonssjef og fungerende stabdirektør i NAV Akershus. Tidligere har hun kommet som journalist og redaktør og som daglig leder av et pressebyrå.

### Grethe Wittenberg Meier

er ansatt som adm. direktør i Privatmegleren. Hun kommer fra stillingen som adm. direktør i Terra Aktiv Eiendomsmedling. Hun har tidligere vært salgs- og markedsdirektør i B2Holding, adm. direktør i SATS Norge og hatt en rekke stillinger i Narvesenkonsernet.



Grethe Wittenberg Meier.

### Morten Andreas Meyer

blir ny partner i First House. Meyer kommer fra IBM, hvor han har vært siden 2006. Fra 2004 til 2006 var Meyer moderniseringsminister, og han var statssekretær for Erna Solberg i perioden 2001-2003.

# Venter økning i illojalitetssaker

**Advokat Nicolay Skarning forventer en økning i erstatningssaker mot ansatte som misbruker informasjon.**

SILJE SUNDT KVADSHEIM  
SSK@FINANSAVISEN.NO

Illojale ansatte, som misbruker informasjon fra sitt arbeidsforhold, har eksistert så lenge det har eksistert ansatte og arbeidsgivere. Men ny teknologi gjør det langt lettere å hente ut informasjon som kan misbrukes.

– Hvis en person hadde tatt med seg kilovis med papir ut døren ville man sett det. Nå er det så enkelt å ta med seg informasjonen på en usb-stick, sier Olav Nysæter i PwCs avdeling for granskning.

## Lettere å bevise

Samtidig har verktøyene for å bevise illojalitet blitt langt mer avanserte. Program som enkelt kan analysere all e-post-kommunikasjon er bare ett eksempel.

– Med de nye datagranningsverktøyene som er tilgjengelige vil det bli stadig lettere å bevise illojalitet og at ledende ansatte røper bedriftshemmeligheter og know how, sier Nicolay Skarning, partner i advokatfirmaet Kvale.

– Derfor tror jeg det i fremtiden kan komme både flere avskjedssaker og erstatningssaker, sier han.

## Skaper frykt

– Illojalitet kan være svært skadelig for bedriften, og derfor ønsker jeg bedre bevismuligheter velkommen.

## Anbefaler å bruke konkurranseklausuler

**–Konkurranseklausuler og ikke-rekrutteringsklausuler er gode virkemidler for å hindre illojalitet, påpeker Nicolay Skarning.**

Klausuler som legger foringer på arbeidstakerens mulighet til å bytte jobb har vært vanlig i Norge en god stund. I enkelte bransjer, som for eksempel meglerbransjen, bruker alle aktører slike klausuler. Også i andre bransjer er bruken økende.

## Nye regler

Bruken av slike klausuler er imidlertid ikke tatt inn i arbeidsmiljøloven. Men det vil det nok bli en endring på. Nye forslag til regler for konkurranseklausuler ligger nå i arbeidsdepartementet, og vil etter hvert bli foreslått for Stortinget.

Han understreker at arbeidsgiverne likevel må være forsiktige.

– Samtidig må vi ikke glemme personvernssiden av dette. Inngripende granskning av egne ansatte kan være dårlig personalpolitikk og stride mot grunnleggende personvernnormer. En fot i bakken med tillitsvalgte er derfor å anbefale for ikke å gå for langt, sier Skarning.

Skarning forteller at det har vært mange slike saker hos advokatfirmaene og i rettsalene de siste årene.

– Vi har hatt klienter som har vært redde for at alt skal gå adundas på grunn av tidligere ansatte som opptrer illojalt, sier Skarning.

## Ofte daglig leder

Informasjon om kunder og konkurranseforhold er en type informasjon som kan misbrukes. En annen er informasjon om ansatte, deres kompetanse og lønnsforhold.

– Vi har sett en del rettsaker på at hele avdelinger forsvinner til en ny arbeidsgiver, sier Skarning.

– Mange saker går på daglig leder. Et typisk eksempel er gründeren som selger bedriften. Etter en stund med nye eiere er gründeren lei av ikke å bestemme selv, og synes hverdagen er blitt traurig. Så slutter han, gjerne for å satse på noe nytt. Da står bedriften i fare for at nøkkelmedarbeiderne forsvinner,



**RØPER HEMMELIGHETER:** – Med de nye datagranningsverktøyene som er tilgjengelige vil det bli stadig lettere å bevise illojalitet, sier Nicolay Skarning, partner i advokatfirmaet Kvale.

FOTO: SILJE SUNDT KVADSHEIM

fordi de gjerne er nærmere knyttet til gründeren enn til de nye eierne, forteller Skarning.

En annen klassisk feil er å opprette et nytt selskap, og igangsette konkurrerende virksomhet mens man fortsatt står i den gamle jobben sin.

– Nå ser vi stadig oftere at selskapet opprettes av konen eller en venn i stedet, sier han.

## Flere granskes

En av dem som blant annet jobber med å avsløre illojale medarbeidere er Nicolai Skridshol, advokat og direktør i PwCs granningsavdeling.

– Vi har hatt en kraftig økning i etterspørselen etter alt fra enkle illojalitetssaker og varslingssaker til store granningsoppdrag, sier Skridshol.

Han tror det skyldes en generell økning i etterspørselen etter slike tjenester, blant annet fordi det er

raskere og enklere å avsløre lojalitetsbrudd med de nye verktøyene.

Mange bedrifter forsøker også selv å etterforske forhold.

– Det er ikke uvanlig at bedrifter selv begår lovbrudd for å avdekke lovbrudd, sier han. Det er dessverre heller ikke uvanlig å ødelegge beviser.

– Vår jobb er eksempelvis å avklare om det foreligger bevis på at folk har opptrådt illojalt. Finner vi ingen slike beviser har de sannsynligvis ikke gjort noe galt, sier han.

**Ansatte på lag**  
Skridshol påpeker at det for å finne ut hva som har skjedd er det ofte nødvendig å innlemme de ansatte i prosessen.

– Som ansatt er det vanskelig å nekte arbeidsgiveren innsyn og å nekte å samarbeide.

Derfor kan det være en ulempe om de aktuelle personene slutter.

– For å bruke instruksjonsretten må vedkommende være ansatt. Den eneste muligheten man har mot tidligere ansatte som ikke ønsker å bidra er som motpart eller vitne i en sivil rettsak eller gjennom eksempelvis et politivhør, påpeker han.

## Forebygge

Både Skarning og Skridshol mener at det beste er å forebygge.

– Det er viktig at man på forhånd informerer om rettighet og forpliktelser som foreligger, noe som kan forhindre potensielle konflikter, sier Skridshol.

– Det innebærer at arbeidsgiveren må gjøre oppmerksom på konfidensielle forhold, og at man tar nødvendige forholdsregler for eksempel i form av klausuler i arbeidskontrakten, råder Skarning.



**Lettere å bevise illojale handlinger**

**RASK HANDLING:** Olav Nysæter i PwC skrur ut en harddisk på sekunder. Nicolai Skridshol i bakgrunnen. FOTO: SILJE SUNDT KVADSHEIM