

Bedrifiers immaterielle eiendeler øker i verdi og er lette å stjele:

Stopp utro tjenere

- Etter hvert som konkurransen blir mer moden i flere bransjer, blir bedrifter mer og mer observante på tyveri av forretningshemmeligheter, sier Nicolai Skridshol, advokat og direktør i granskingsavdelingen i PwC.

I 2007 ble den tidligere Coca-Cola-ansatte Joya Williams dømt til åtte års fengsel i USA for å ha forsøkt å selge hemmelige dokumenter og produktprøver til konkurrenten Pepsi for 1,5 millioner dollar. Her hjemme ble en advokat som sluttet i forsikringssel-

- Det kan i verste fall føre til at din egen bedrift råtner på rot.

Nicolay Skarning

skapet Gard i Arendal i vinter mistenkt for å ha stjålet forretningshemmeligheter før han gikk over til konkurrenten Skuld. Mannen er anklaget for å ha kopiert datafiler med konfidensiell informasjon før han forlot Gard.

- Spørsmålet er hvorvidt advokaten har tatt med seg informasjonen for å gi den til den nye arbeidsgiveren, eller om han har gjort det "for å bli mer trygg selv", som han selv sier. Det blir opp til en politijurist å avgjøre, men det er i hvert fall snakk om flere tusen datafiler som er kopiert, sier leder av økonomiavsnittet i Agder politidistrikt, John Repstad.

Mengden data som produseres i samfunnet har eksplodert, og digital informasjon er lett å kopiere og flytte. Mange virksomheter opplever at ansatte tar med konfidensiell informasjon fra bedriften og går over til konkurrenter eller selv starter opp konkurrerende virksomhet. På den annen side får Finansforbundet stadig flere henvendelser fra medlemmer som forsøker å oppheve konkurranseklausuler i arbeidsavtalen med arbeidsgiveren.

Ifølge en undersøkelse gjennomført i USA tar så mye som 59 prosent av ansatte med seg konfidensiell informasjon når de slutter i en bedrift. Av de 1.000 spurte personene, som enten var

sagt opp eller skulle gå til en annen jobb, svarte 53 prosent at de hadde lastet ned informasjon på en CD eller DVD, 42 prosent vedgikk å ha lastet det ned på en minnepinne mens 38 prosent hadde sendt informasjon som et vedlegg til sin private epostkonto.

Partner i advokatfirmaet Kvale, Nicolay Skarning, er spesialist på arbeidsrett. Han forteller at det også i Norge er et stort problem at ansatte tar med seg konfidensiell informasjon når de slutter i en jobb. - Ja, absolutt. Særlig i tider og bransjer der det er mangel på fagfolk blir dette et problem, sier Skarning. Han trekker frem olje- og gassindustrien, konsulentbransjen, samt IT- og elektrobransjen som særlig utsatte.

- Noen finner ut at de ønsker å starte for seg selv, og mange er ikke nøye nok på å avgrense bruken av for eksempel kundelister og priser fra sin tidligere jobb. Vi ser også at de henter nøkkelansatte fra sin tidligere arbeidsgiver. Dersom du kjenner den enkeltes kompetanse og lønnsnivå, gir det deg gode kort på hånden, sier Skarning.

- Hvilke konsekvenser kan denne formen for tyveri få for en bedrift?

- Enten vil den utro ansatte gå til en eksisterende konkurrent kanskje med store ressurser, eller så vil vedkommende starte opp en ny, konkurrerende bedrift. Uansett vil selskapet som er utsatt for tyveri risikere å møte en konkurrent som kjenner deres innerste hemmeligheter, og det kan i verste fall føre til at bedriften råtner på rot.

Flere bedrifter, for eksempel innen finansbransjen, benytter seg av konkurranseklausuler ved å inngå arbeidskontrakter med bestemmelser som forbyr ansatte å jobbe for en konkurrent en viss tid etter at de sier opp. Det eksisterer i dag ikke noe krav i norsk arbeidsrett om at ansatte skal ha kompensasjon for dette. Skarning tror det vil komme visse endringer på dette området i årene som kommer, men regner med at konkurranseklausuler fortsatt vil eksistere.

Vegard Hildrum er advokat i Finans-



INFORMASJONSTYVERI: I USA tar nesten 60 prosent av alle ansatte med seg konfidensiell informasjon når de slutter i en bedrift. Dette er også et stort problem for norske arbeidsgivere.

FOTO: DREAMSTIME

forbundet, og bistår medlemmer hvis arbeidsgiver har inntatt konkurranseklausuler i arbeids- og sluttavtaler, som medlemmet ønsker å komme seg ut av. Han mener at i veldig mange tilfeller har arbeidsgiverne slike klausuler i avtalene - uten at det nødven-

digvis er noen grunn til det. - Uklarheter i lovverket fører til at det blir mange rettstvister om dette temaet. Avtaleloven er fra 1918, og er en lov det mildt sagt kan være vanskelig å forstå. Nye lovforslag er ute på høring, og arbeidsminister Hanne Bjurstrøm har lovet at dette er en sak som prioriteres, sier Hildrum.

I forrige utgave (Kap. 07/12) skrev vi i artikkelen *Store tall, store muligheter* at verdens produksjon av data vil øke med svimlende 800 prosent de neste fem årene. Dette bidrar til å øke verdien av bedriftens immaterielle eiendeler. God analyse og bruk av informasjon om kunder, leverandører og egne prosesser kan gi et verdifullt konkurransefortrinn, men gjør samtidig at selskapene blir mer utsatt når nøkkelpersoner skifter jobb. Virksomhetenes kanskje aller viktigste eiendeler ligger lagret på dataservert, og det tar ikke lang tid å overføre dette til en minnepinne eller en CD. - Mye av utfordringen ligger nettopp her, sier Nicolai Skridshol i PwC. - Før var man mer papirbasert, og kopiering tok tid. I dag får man kopiert og sendt av gårde store mengder informasjon i løpet av et øyeblikk.

PwC hyres inn av bedrifter som mistenker at noe ulovlig har skjedd. - I forbindelse med oppkjøp eller ved at mange personer som har styrke til å løfte en ny virksomhet slutter, kan granskning bli nødvendig, sier Skridshol.

Han forteller at granskingen som regel foregår smertefritt, og at folk gjerne tar en prat om hva som har skjedd. - For oss er det viktig å være diskrete for å unngå å skape unødig støy i bedriften, forklarer Skridshol.

At mange som går med mistanke om slike straffbare forhold ønsker å holde en lav profil, bekreftes av Gro Smogeli, leder for finans- og miljøkrimseksjonen ved Oslo politidistrikt. - Vi har et jevnt tilsig av slike saker, men mange velger



SÅRBAR: - Et selskap som er utsatt for tyveri, risikerer å møte en konkurrent som kjenner deres innerste hemmeligheter, sier Kvale-advokat Nicolay Skarning.



LETT Å RAPPE: Virksomhetenes kanskje aller viktigste eiendeler ligger ofte lagret på dataservert, og det tar ikke lang tid å overføre dette til en minnepinne eller en CD, sier Nicolai Skridshol i PwC.

heller å bruke private granskingselskaper for ikke å flagge det for høyt, sier hun.

- Det er selvfølgelig bedre å jobbe med å forebygge slikt tyveri enn å

I dag får man kopiert og sendt av gårde store mengder informasjon i løpet av et øyeblikk.

Nicolai Skridshol

bruke store ressurser, både tid og penger, på en etterforskning. Dessverre er det ikke alltid slik at en etterforskning vil avdekke så mye heller, for mye kan ha skjedd muntlig, mener Skarning.

Og det kan bli snakk om store beløp ved en eventuell erstatningssak. Da tidligere direktør i General Motors, Jose Ignacio Lopez, og syv andre, tidlig

på 1990-tallet gikk over til Volkswagen, skapte det furor. GM beskyldte Lopez for å ha tatt med seg to millioner sider med konfidensielle dokumenter, bilder og planer, og anla erstatningssøksmål mot Volkswagen. Partene endte med å forlike saken, og Volkswagen forpliktet seg til å betale General Motors 100 millioner dollar, kjøpe bildeler for én milliard dollar over en periode på syv år, samt å si opp Lopez og de syv andre.

Nå er riktignok rettsforholdene i USA helt annerledes enn her i Norge, og eventuelle erstatningssummer vil være betydelig lavere. Den mest kjente rettskraftige dommen innenfor området er over 22 år gammel. Den gang ble to tidligere topper i selskapet Viking Mikrosystemer dømt til å betale 600.000 kroner som følge av illojal opp-treden.

Slik forebygger du tyveri av forretningshemmeligheter:

Det viktigste en bedrift kan gjøre for å forhindre tyveri av forretningshemmeligheter, er å ha gode konfidensialitets- og taushetsklausuler i ansettelsesavtalene, ifølge Kvale-advokat Nicolay Skarning. Dette gjelder særlig for de ansatte bedriften har mest å tape på at slutter. Det vil videre være viktig å vurdere tilgangen til konfidensiell informasjon for hver enkelt ansatt - både fysisk og elektronisk. Det forekommer også at tidligere ansatte benytter seg av informasjon de ikke er klar over at er konfidensiell. Det er derfor viktig å klargjøre hvilken informasjon som faktisk skal holdes hemmelig. Dette kan for eksempel meddeles i et avslutningsbrev til den ansatte. Overfor nøkkelpersoner bør man også vurdere

bruk av konkurranse-, ikke-rekrutterings- og kundeklausuler, som begrenser skadevirkningene ved at vedkommende slutter.

Nicolai Skridshol i PwC understreker viktigheten av god skoleing av ansatte. Firmaets etikk og hvem som har eiendomsrett til det som utvikles er temaer det er viktig å snakke om. Dette bør man ta allerede i ansettelsessamtalene, samtidig som at det er viktig å ha en ryddig avslutning. Skridshol mener at de fleste har en god magesfølelse for hva som er rett og galt, mens andre tar en råsjangs. Atter andre befinner seg i gråsonen, og da blir det særlig viktig med god kommunikasjon. - Det kan både virke preventivt og bidra til å løse konflikter i ettertid, mener Skridshol.