



## Det kan blive en bekostelig affære, hvis man ikke tænker over, hvad man tager med sig fra en gammel arbejdsplads.

*Den nye lov om forretningshemmeligheder kan få betydning for rigtig mange ved jobskifte, fortæller Nanna Lindstrøm Hessel, som er chefkonsulent i Djøf.*

Omtanke: Et par mails, nogle dokumenter på en usb-nøgle eller en liste med kunder.

Det kan blive dyrt ikke at være knivskarp på, hvad man må tage med sig, når man skifter job. Det er kun blevet mere tydeligt, efter at bestemmelsen om uberettiget brug af erhvervshemmeligheder netop er blevet rykket fra markedsføringsloven til den nye lov om forretningshemmeligheder.

Og det er en lov, der kan få betydning for rigtig mange ved jobskifte, fortæller Nanna Lindstrøm Hessel, som er chefkonsulent i Djøf.

- Forretningshemmeligheder er ikke bare for dem, der sidder og laver opfindelser. Det kan være mange forskellige ting, som man sidder og arbejder med i hverdagen - for eksempel kundelister eller prisaftaler. Så har man en indsigt, der ikke er alment kendt, kan det være en forretningshemmelighed, siger Nanna Lindstrøm Hessel.

Loven gælder, både hvis du begynder i en anden virksomhed, og hvis du selv starter privat virksomhed. Før gjaldt bestemmelsen i tre år fra fratrædelse, men nu er der ikke nogen tidsgrænse.

### Mange gråzoner

I teorien behøver der ikke være tale om materiale på skrift. Det vil sige, at du altså heller ikke må memorere en kundeliste og så efterfølgende ringe dem alle op på dit nye job.

Hvis du i forbindelse med jobskifte downloader informationer til en usb-nøgle, sender det til din private mail eller videregiver det til tredjemand, så kan det være en klokkeklar overtrædelse. Men Nanna Lindstrøm Hessel fortæller, at man hos Djøf har mange henvendelser, hvor der er tale om gråzoner.

- Man kan stå i en situation, hvor man eksempelvis har brug for nogle personer i en database, som arbejder med noget specifikt. Så er det jo ikke sådan, at man slet ikke må tage kontakt til nogen af de personer, der har været i den database på ens tidligere arbejdsplads, siger hun og tilføjer, at det her handler om måden, man kommer frem til de navne på.

For man må ikke bruge databasen fra det gamle job. Men man kan finde frem til en liste med alle relevante navne på anden vis, må man gerne kontakte folk, også selv om de var på listen fra den tidligere arbejdsgiver.



## LANDSDÆKKENDE BRANCHEFORENING

- Men du skal gøre det som en del af et større hele. Forstået på den måde, at hvis du søger på eksempelvis LinkedIn, og gerne vil have alle dem, der arbejder inden for et bestemt felt, så danner LinkedIn en liste til dig, og så må du gerne tage kontakt til dem, der er relevante for dig.

Tag screenshots af din søgning, så du ved en eventuel tvist kan dokumentere, at du har fundet frem til navnene på lovlig vis, råder Nanna Lindstrøm Hessel.

*Kilde: Jyske Vestkysten*

## Så galt kan det gå

Hvis du stadig er i et ansættelsesforhold, men er fritstillet, kan du risikere at blive bortvist, og så stopper samarbejdet og din lønudbetaling samme dag.

Konsekvensen kan også være krav om erstatning, bøde og i yderste konsekvens hæftestraf.

Tidligere er set eksempler på erstatningskrav på 50.000 kroner, at en medarbejder ikke måtte deltage i virksomhed af lignende art som tidligere arbejdsplads i tre år, seks måneders betinget fængsel.

*Kilde: Djøf*