

## Protejarea afacerii în raport cu foștii angajați



În era tehnologiei și a digitalizării, când din ce în ce mai multe afaceri își concentrează valoarea comercială în active intangibile, a capatat deja notorietate importanța protejării unor elemente precum know-how, baze de date, informații privind produsele, politica sau strategia comercială, brevete sau marci, ori chiar sisteme informatice, coduri sau componente software.

În practică, provocările apar de cele mai multe ori din partea foștilor angajați. Fie că decid să pună bazele unei noi afaceri, fie că pur și simplu schimba angajatorul, ei ramân de cele mai multe ori în același sector de activitate, urmând să devină, în lipsa unei interdicții temporare agreate înainte de încetarea relației de munca, concurenți ai fostului angajator.

Pentru a determina ce categorii de informații pot fi utilizate de foștii angajați, trebuie distins între **(i)** informațiile care constituie simple cunoștințe profesionale acumulate de angajat și care pot fi valorificate fără restricții de acesta, și **(ii)** informațiile care ies din aceasta sferă pentru a face obiectul unei forme de protecție în favoarea fostului angajator, fie că vorbim despre drepturi de proprietate intelectuală, secrete comerciale sau alte informații confidențiale.

### 1. Soluții în lipsa reglementării contractuale exprese

Teoretic, anumite conduite vadit abuzive ale foștilor angajați ar putea fi sancționate prin pârghiiile puse la dispoziție de legislația privind combaterea concurenței nelioale sau chiar de cea penală. În practică însă, eficiența acestor pârghii este estompată de standardul ridicat al sarcinii probei, care incumbe fostului angajator prejudiciat.

Spre pilda, într-o proporție covârșitoare a cauzelor civile privind returnarea clientelei, instanțele au statuat că fostul angajator nu a reușit să probeze toate condițiile faptei de concurență nelioală, în principal împrejurarea că respectivele informații erau confidențiale sau constituiau secrete comerciale, aveau valoare comercială, nu erau cunoscute la nivel general, precum și faptul că angajatorul luase măsuri concrete, rezonabile, pentru a le păstra secrete.

Cu titlu de exemplu:

- €€€€€€€€€ S-a reținut într-o cauza ca bazele de date cuprinzând informații despre clienți nu constituie informații secrete, câtă vreme nu au fost protejate printr-o clauză de confidențialitate, iar foștilor angajați „*care au avut acces și au utilizat aplicația respectivă nu li s-a interzis, prin clauze exprese din contractul individual de munca sau din alte acte semnate de acestea, folosirea pe viitor a informațiilor legate de aceasta baza de date*”.

•€€€€€€€€€ Aceeași concluzie a fost reținuta într-o alta cauza, de data aceasta în legatura cu informațiile privind identitatea furnizorilor și prețurile oferite de aceștia fostului angajator.

Prin urmare, protejarea afacerii pe tarâmb delictual, în lipsa unor mecanisme contractuale implementate în avans, se poate dovedi un demers extrem de anevoie. Pentru a veni în întâmpinarea unor asemenea provocari, vom concentra în cele ce urmează principalele trei mecanisme contractuale menite să clasifice *a priori* informațiile care încetează să mai reprezinte simple cunoștințe sau creații ale angajaților, devenind veritabile active protejate ale angajatorului.

## 2. Confidențialitatea

Obligația de confidențialitate nu ar trebui să lipsească din contractele individuale de munca, indiferent de importanța rolului angajatului și dimensiunea angajatorului, putând acoperi și o anumita perioadă post-contractuala.

Confidențialitatea poate purta asupra oricărora informații disponibile în cadrul angajatorului, menționate expres prin documentele contractuale (e.g. informații referitoare la clienți, furnizori, prețuri, sisteme informatiche, condiții contractuale, strategii comerciale sau de marketing).

Ce alte măsuri pot implementa angajatorii pentru preventia și sancționarea utilizării neautorizate a informațiilor?

- €€€€€€€€€ Marcarea documentelor, materialelor sau corespondenței e-mail drept “confidențiale”;
- €€€€€€€€€ Implementarea unor politici interne dedicate regulilor de utilizare a informațiilor, documentelor sau materialelor, precum și accesului la anumite sisteme informatiche/ baze de date;
- €€€€€€€€€ Creșterea securității sistemelor informatiche (e.g. criptarea, interzicerea de conectare a dispozitivelor străine la dispozitivele și echipamentele angajatorului);
- €€€€€€€€€ Restricționarea accesului la anumite informații, sisteme informatiche, baze de date, prin limitarea numarului de utilizatori la rolurile cheie;
- €€€€€€€€€ Evaluarea posibilității restrângerii sau interzicerii accesului la sistemele informatiche, bazele de date și documentele societății, pentru angajații care urmează să parasească societatea (în anumite cazuri, chiar cu implementarea mecanismului „garden leave”, prin care angajatul nu mai prestează munca și îi este opriț accesul la sistemele interne, fără ca drepturile salariale să îi fie afectate).

## 3. Protejarea proprietății intelectuale

Ca regula, drepturile de autor asupra operelor create de angajați aparțin acestora. Excepția o constituie drepturile patrimoniale de autor asupra programelor de calculator create de angajați „în exercitarea atribuțiilor de serviciu ori după instrucțiunile angajatorului”, care aparțin acestuia din urma prin efectul legii.

S-a reținut în jurisprudență că textul legal mai sus menționat „*îi vizeaza pe toți acei angajați care desfașoara o activitate ce reclama, în mod explicit sau implicit, utilizarea unui computer pentru prelucrarea și transmiterea unor informații specifice sarcinilor lor de serviciu, și nu doar pe aceia care au menționata în fișa postului crearea unor programe pentru calculator*”.

Rațiunea legii, astfel cum s-a reținut în jurisprudență, constă în aceea că în cadrul relației de munca, rezultatele

---

eforturilor intelectuale ale angajatului sunt în interesul și în beneficiul angajatorului. Finalitatea acestei reglementari este aceea de a oferi „*o soluție rapidă multiplelor situații ce se pot ivi în practica, în lumina noii dinamici sociale marcate de procesul de tehnologizare și de informatizare a majorității domeniilor de activitate*”.

Prin urmare, comercializarea de catre fostul angajat a unui produs similar cu cel dezvoltat de acesta în cadrul relației de munca, poate fi un indiciu ca drepturile de proprietate intelectuală ale fostului angajator au fost încalcate. În practica, de cele mai multe ori, instanțele concluzionează că programul de calculator folosit de fostul angajat este o opera derivată a celui dezvoltat pe durata relației de munca anterioare, atunci când, în urma unei expertize, se constată secțiuni comune de cod, sintaxe comune, existența unor funcționalități similare, structuri logice similare, inclusiv transpunerea unor secțiuni de cod în alt limbaj de programare.

Cu toate acestea, reglementările legale mai sus menționate nu oferă întotdeauna gradul de protecție adecvat. Spre pilda, s-a reținut în jurisprudență Curții de Justiție a Uniunii Europene că interfața grafică pe care o folosește utilizatorul unui software nu intra în sfera noțiunii de program de calculator (în lipsa unei clauze contractuale, drepturile de proprietate intelectuală urmând deci să aparțină angajatului).

Cea mai sigură formă de a proteja drepturile de proprietate intelectuală este includerea în contractul individual de munca a unor clauze de cesiune a drepturilor patrimoniale de autor, de fiecare dată când rolul angajatului are o componentă creativă, pentru a proteja inclusiv opere care nu se circumscriu înțelesului clasic al noțiunii programelor de calculator (cum ar fi elemente de design, interfață, documentații cuprinzând descrieri de funcționalități, capacitați operaționale ori, în anumite condiții, chiar baze de date).

#### **4. Neconcurență**

Cea mai eficientă protecție o asigură în continuare clauza de neconcurență, care poate interzice angajatului să lucreze pentru (sau să devină el însuși) un concurent al fostului angajator, prin desfașurarea unor activități de aceeași natură cu cea prestată pe durata relației de munca.

Efectele obligației de neconcurență sunt însă temporare (maxim 2 ani după închiderea relației de munca) și strict condiționate de anumite elemente de forma ale clauzei contractuale, precum și de plata unei indemnizații de către fostul angajator, în quantum de minim 50% din media lunara a veniturilor salariale brute din ultimele 6 luni anterioare datei închiderii. Totuși, angajatorii pot găsi modalități de reglementare care să le permită o flexibilitate mai mare la momentul închiderii relației de munca, urmând să decida cu privire la activarea restricției de neconcurență în funcție de interesele sale comerciale de la acel moment.

#### **5. Concluzie**

Reglementarea explicită a obligațiilor angajaților ulterior închiderii relației de munca este esențială pentru protejarea afacerii. Pe lângă cele menționate mai sus, angajatorii pot avea în vedere restricții și limitări contractuale cu privire la recrutarea activă a altor angajați, returnarea clientelei sau a altor parteneri comerciali. În toate cazurile, aceste limitări vor trebui să respecte cadrul legal aplicabil și să nu se transforme în restrângerii sau atingerii aduse concurenței.