

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 practica, provocarile apar de cele mai multe ori din partea foștilor angajați. Fie ca decid să pună bazele unei noi afaceri, fie ca pur și simplu schimbă angajatorul, ei rămân de cele mai multe ori în același sector de activitate, urmând să devină, în lipsa unei interdicții temporare agreeate înainte de încetarea relației de muncă, 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 acestă, și **(ii)** informațiile care ies din această 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 vadi abuzive ale foștilor angajați ar putea fi sancționate prin pârghiile puse la dispoziție de legislația privind combaterea concurenței neloiale sau chiar de cea penală. În practica însă, eficiența acestor pârghii este estompata de standardul ridicat al sarcinii probei, care incumbă fostului angajator prejudiciat.

Spre pilda, într-o proporție covârșitoare a cauzelor civile privind deturnarea clientelei, instanțele au statuat că fostul angajator nu a reușit să probeze toate condițiile faptei de concurență neloială, 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 cauză că 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 muncă sau din alte acte semnate de acestea, folosirea pe viitor a informațiilor legate de această bază de date”.

•••••••••• Aceeași concluzie a fost reținută într-o altă cauză, de data aceasta în legătură cu informațiile privind identitatea furnizorilor și prețurile oferite de aceștia fostului angajator.

Prin urmare, protejarea afacerii pe tarâm delictual, în lipsa unor mecanisme contractuale implementate în avans, se poate dovedi un demers extrem de anevoios. Pentru a veni în întâmpinarea unor asemenea provocări, 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 muncă, indiferent de importanța rolului angajatului și dimensiunea angajatorului, putând acoperi și o anumită perioadă post-contractuală.

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

Ce alte măsuri pot implementa angajatorii pentru prevenția 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 informatice/ baze de date;
- Creșterea securității sistemelor informatice (e.g. criptarea, interzicerea de conectare a dispozitivelor străine la dispozitivele și echipamentele angajatorului);
- ~••••• Restricționarea accesului la anumite informații, sisteme informatice, baze de date, prin limitarea numărului de utilizatori la rolurile cheie;
- ~••••• Evaluarea posibilității restrângerii sau interzicerii accesului la sistemele informatice, bazele de date și documentele societății, pentru angajații care urmează să părăsească societatea (în anumite cazuri, chiar cu implementarea mecanismului „*garden leave*”, prin care angajatul nu mai prestează munca și îi este oprit accesul la sistemele interne, fără ca drepturile salariale să îi fie afectate).

3. Protejarea proprietății intelectuale

Ca regulă, 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 urmă prin efectul legii.

S-a reținut în jurisprudența ca textul legal mai sus menționat „*și vizează pe toți acei angajați care desfașoară o activitate ce reclamează, 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 menționată în fișa postului crearea unor programe pentru calculator*”.

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

eforturilor intelectuale ale angajatului sunt în interesul și în beneficiul angajatorului. Finalitatea acestei reglementări 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 către fostul angajat a unui produs similar cu cel dezvoltat de acesta în cadrul relației de muncă, poate fi un indiciu ca drepturile de proprietate intelectuală ale fostului angajator au fost încălcate. În practica, de cele mai multe ori, instanțele concluzionează că programul de calculator folosit de fostul angajat este o operă derivată a celui dezvoltat pe durata relației de muncă 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 pildă, s-a reținut în jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene că interfața grafică pe care o folosește utilizatorul unui software nu intră 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 muncă 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 înțeleșului clasic al noțiunii programelor de calculator (cum ar fi elemente de design, interfața, documentații cuprinzând descrieri de funcționalități, capacități operaționale ori, în anumite condiții, chiar baze de date).

4. Neconcurența

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 desfășurarea unor activități de aceeași natură cu cea prestată pe durata relației de muncă.

Efectele obligației de neconcurență sunt însă temporare (maxim 2 ani după încetarea relației de muncă) și strict condiționate de anumite elemente de formă ale clauzei contractuale, precum și de plata unei indemnizații de către fostul angajator, în cuantum de minim 50% din media lunară a veniturilor salariale brute din ultimele 6 luni anterioare datei încetării. Totuși, angajatorii pot gândi modalități de reglementare care să le permită o flexibilitate mai mare la momentul încetării relației de muncă, 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 încetării relației de muncă 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, deturnarea clientelei sau a altor parteneri comerciali. În toate cazurile, aceste limitări vor trebui să respecte cadrul legal aplicabil și să nu se transforme în restrângeri sau atingeri aduse concurenței.