

CLAUZA DE CONFIDENȚIALITATE: ASPECTE NAȚIONALE ȘI INTERNAȚIONALE

Natalia UNTILA,
magistru în drept, lector universitar,
Universitatea de Stat din Moldova

SUMMARY

By the confidentiality clause the parties agree that during of the individual employment contract period and after its termination, not to disclose data or information they learned during the employment period. The confidentiality clause is part of the specific terms used in the individual employment contract, having optional character. Failure to comply to the confidentiality clause by the employee is liable for financial compensations, sanctions or even fired due to damages caused to the employer. Key elements of the confidentiality clause are: - period for which takes effect; - information of a confidential nature; - ways in which this obligation will cease; - liabilities of the parties.

De cele mai multe ori, angajații care pleacă din companie au tendința de a nu pleca cu mâna goală, plecând cu baze de date ale clienților, cu planuri de afaceri și proiecte ale companiei, având acces nerestricționat la aceste informații. Ce ar trebui să facă un angajator în acest sens?

Unul dintre mijloacele de care dispune un angajator pentru a-și proteja activitatea economică este clauza de confidențialitate. Pentru a fi cu adevărat eficientă, aceasta trebuie să fie formulată cu mare atenție.

Clauza de confidențialitate face parte din categoria clauzelor specifice ale contractului individual de muncă, având un caracter facultativ, pe care angajatorul le poate include în contractul individual de muncă al salariatului, dar nu este obligat să facă acest lucru.

Codul Muncii al Republicii Moldova definește în art. 53, alin. 1 clauza de confidențialitate ca fiind acea clauză prin care *părțile convin ca, pe toată durata contractului individual de muncă și timp de cel mult 2 ani după încetarea acestuia, să nu divulge date sau informații de care au luat cunoștință în perioada executării contractului individual de muncă, în condițiile stabilite de regulamentul intern al unității, de contractul colectiv sau de cel individual de muncă, iar aln. (2) prevede că nerespectarea clauzei de confidențialitate atrage obligarea părții vinovate la repararea prejudiciului cauzat [1].*

Prin clauza de confidențialitate părțile convin că, pe toată durata contractului individual de muncă și după încetarea acestuia, să nu transmită date sau informații de care au luat cunoștință în timpul executării contractului. Deși Codul Muncii reglementează numai clauza de confidențialitate în favoarea angajatorului, nu există niciun impediment împotriva inserării unei astfel de clauze în favoarea salariatului. Informațiile care fac obiectul unei asemenea clauze trebuie să derive din atribuțiile înscrise în fișa postului și trebuie să fie definite exact și explicit.

Elementele-cheie ale clauzei de confidențialitate sunt:

- perioada pentru care își produce efectele;
- informațiile de natură confidențială;
- modalitățile prin care această obligație va putea înceta;
- răspunderea părților.

Clauza de confidențialitate își produce efectele pe întreaga perioadă a contractului individual de muncă și timp de, cel mult, 2 ani după încetarea acestuia. De reținut că această clauză de confi-

dențialitate își produce efectele și în cazul în care contractul individual de muncă este suspendat. Apare întrebarea: „E posibil, după încheierea contractual individual de muncă, de prevăzut clauza de confidențialitate?” Da, e posibil, prin încheierea unui acord adițional la contract, în care părțile să stabilească această clauză. Acordul adițional se semnează de către ambele părți, de comun acord.

Un alt element foarte important al clauzei de confidențialitate ține de natura informației. Informații confidențiale sunt informațiile conținute în: înscrisuri, imprimări pe banda magnetică, descoperiri, idei, concepte, secrete profesionale, tehnici, proiecte, machete, scheme logice, programe de calculator, documente de licitație, planuri strategice, planuri de marketing, financiare/de afaceri, strategiile și procedurile de lucru folosite în activitatea angajatorului, condiții comerciale speciale agreeate cu anumiți parteneri, informații referitoare la numele clienților sau furnizorilor, precum și alte informații tehnice, financiare sau afaceri, informații privind structura operațională și de conducere a angajatorului, parole sau chei de acces la baze de date de orice natură, informații scrise sau sub orice altă formă materială care au ajuns la cunoștința salariatului direct și/sau indirect. [2]

Este important să remarcăm că nu orice informație poate fi considerată confidențială ca, de exemplu, cea care este accesibilă unui cerc mai mare de persoane sau de interes public, să nu fie, conform legislației, notorii sau accesibile.

Un alt element al clauzei de confidențialitate este durata acesteia. Așa cum a fost menționat anterior, ea produce efecte pe întreaga perioadă a contractului individual de muncă, cât și după încetarea acestuia - doi ani. Obligația confidențialității nu este continuă. Este important ca salariatul să știe cât timp se aplică această obligație.

În urma discuțiilor purtate cu reprezentanții patronatelor, termenul de doi ani, după încetarea contractului individual de muncă, este relativ mic pentru păstrarea confidențialității. Dacă e să facem o analogie cu secretul de stat, care este reglementat în Legea nr. 245 din 27.11.2008 cu privire la secretul de stat, în art. 11, alin.2, sunt stabilite 4 grade de secretizare a informațiilor atribuite la secret de stat și 4 parafe de secretizare corespunzătoare pentru purtătorii materiali de asemenea informații: a) „Strict secret”, b) „Secret”, c) „Confidențial”, d) „Restricționat”. Conform art.13, alin.1, pentru informațiile având gradul de secretizare „Strict secret” se stabilește un termen de secretizare de până la 25 de ani, pentru informațiile cu gradul „Secret” – un termen de până la 15 ani, pentru informațiile cu gradul „Confidențial” – de până la 10 ani și pentru informațiile cu gradul „Restricționat” – de până la 5 ani. [3]

Prin urmare, termenul de 5 ani ar fi un termen rezonabil pentru respectarea clauzei de confidențialitate, după încetarea contractului individual de muncă, fiind calificată drept o informație „restricționată”. Și dacă e să facem o lectură a art. 3 din Legea nr. 171 din 06.07.1994 cu privire la secretul comercial, prin divulgarea secretului comercial se înțeleg acțiunile intenționate sau din imprudență ale funcționarilor publici, demnitarilor de stat, lucrătorilor agentului economic, precum și ale altor persoane care dispun de informații ce constituie secret comercial care le-au fost încredințate sau le-au devenit cunoscute în legătură cu serviciul sau munca lor, ce au condus la dezvăluirea prematură, folosirea și răspândirea necontrolată a acestora. [4] Această normă nu prevede un termen limită de secretizare a informației respective, păstrarea secretului comercial este continuu.

Prin urmare, vin cu o propunere de *lege ferenda*, de modificare a art. 53, alin. (1) CM și anume: „Prin clauza de confidențialitate părțile convin ca, pe toată durata contractului individual de muncă și timp de, cel mult, 5 ani după încetarea acestuia, să nu divulge date sau informații de care au luat cunoștință în perioada executării contractului individual de muncă, în condițiile stabilite de regulamentul intern al unității, de contractul colectiv sau de cel individual de muncă”.

Pentru ca o clauză să fie eficientă, pentru încălcarea acesteia, în mod inevitabil, trebuie să sur-

vină răspunderea părților. În cazul încălcării clauzei de confidențialitate, salariatul riscă plata unor despăgubiri pentru pagubele produse angajatorului, sancțiuni sau chiar să fie concediat. Răspunderea patrimonială și cea disciplinară pot fi cumulate. Cuantumul daunelor-interese poate fi evaluat convențional de către părți prin contractul individual de muncă, însă instanța de judecată poate diminua suma prevăzută în cazul în care nu este proporțională cu prejudiciul produs și dovedit. Dacă părțile nu prevad în contract cuantumul daunelor-interese, acesta va fi stabilit de instanță în funcție de evaluarea prejudiciului. Dovada prejudiciului suferit ca urmare a nerespectării clauzei aparține părții vătămate.

În unele cazuri poate surveni răspunderea penală. De exemplu, art. 204 din Codul Penal RM prevede divulgarea secretului adopției: „Divulgarea secretului adopției contrar voinței adoptatorului, săvârșită de o persoană obligată să păstreze faptul adopției ca un secret profesional sau de serviciu”. [5]

Legislația franceză prevede expres în Codul Penal, în art. 226-13 că „comunicarea informațiilor secrete terților, de către o persoană care este posesorul acesteia prin prisma statutului, profesie sau funcții ocupate, se pedepsește cu închisoare de un an și o amendă de 15.000 €. [6] În cazul în care a fost dezvăluit un secret de producție, în conformitate cu articolul L1227-1, fapta se pedepsește cu închisoare de doi ani și o amendă de 30 000 de euro.

Codul Civil al Italiei interzice angajatului în art. 2105 să divulge informații privind societatea comercială și metodele de producție sau de a le utiliza în scopul de a provoca daune acesteia. [7]

În practică însă sunt rare litigiile soluționate în favoarea angajatorului prejudiciat, ca urmare a impedimentelor întâmpinate în dovedirea încălcării clauzei de confidențialitate, legate de aspecte precum formularea vagă a condițiilor, modul de obținere a acestora sau dificultatea de a stabili valoarea prejudiciului.

Odată îndeplinite condițiile de valabilitate, clauza de confidențialitate are ca efect obligarea părților de a nu transmite date sau informații de care au luat cunoștință în timpul executării contractului. Nu se interzice părților să transmită orice date sau informații de care au luat cunoștință în timpul executării contractului, ci numai acele informații definite ca fiind confidențiale prin contractul individual de muncă. În practică, în regulamentele interne și în contractele colective de muncă sunt incluse clauze de confidențialitate cu caracter general, aplicabile tuturor salariaților. Ulterior, angajatorii aleg să particularizeze clauzele de confidențialitate raportat la categoriile de poziții din societate și la informațiile cu care aceste categorii de personal intră în contact, punând un accent deosebit pe menționarea expresă și pe definirea corectă, completă și explicită a informațiilor confidențiale. [8]

Prin prisma funcțiilor ocupate, sunt anumite categorii de salariați care urmează să păstreze secretul informațiilor dobândite în procesul de executare a obligațiilor de muncă. Secretul de serviciu este o obligație a salariatului prevăzută în mod expres în acte normative. De exemplu, Legea nr. 753 din 23.12.1999 privind Serviciul de Informații și Securitate al Republicii Moldova, art. 14. Personalul Serviciului:

(10) Colaboratorii Serviciului sunt obligați să păstreze cu strictețe secretul de stat, alte informații oficiale cu accesibilitate limitată, inclusiv după părăsirea, indiferent din care motiv, a Serviciului. Divulgarea datelor și a informațiilor care le-au devenit cunoscute pe parcursul activității în Serviciu, cu excepția cazurilor prevăzute de legislație, este interzisă și se pedepsește conform legii. [9]

Legea nr. 3 din 25.02.2016 cu privire la Procuratură, art. 6 „Drepturile și obligațiile procurorului”:

Procurorul este obligat:

k) să respecte regimul secretului de stat, precum și al altor informații cu acces limitat care i-au

devenit cunoscute în exercițiul funcției. [10]

Legea nr. 264 din 27.10.2005 cu privire la exercitarea profesiei de medic, art. 17 „Obligațiile profesionale ale medicului”:

Medicul este obligat:

e) să păstreze secretul informațiilor personale de care a luat cunoștință în exercitarea profesiei, cu excepția cazurilor prevăzute de prezenta lege și de legislația privind accesul la informații. [11]

Șirul acestor exemple poate continua. Ideea constă în faptul că nu este necesar de a prevedea clauza de confidențialitate în contractual individual de muncă cu aceste categorii de salariați, dat fiind faptul că actele normative prevăd expres obligația de respectare a secretului informațiilor dobândite pe perioada executării contractului individual de muncă, precum și după încetarea acestuia.

Aș vrea să pun în discuție și situația când în procesul de recrutare a unui candidat este necesară furnizarea unui număr minim de informații ce pot avea caracter confidențial. Astfel de informații se pot referi la salariul acordat, tehnologiile utilizate de angajator, diverse asigurări sociale, medicale, pachete de beneficii pe care angajatorul le acordă persoanei ce va ocupa poziția pentru care face recrutarea. În asemenea situație, am putea să ne inspirăm din Codul Muncii al României, care face referire la un contract de confidențialitate și anume în art. 17, alin. 7 stabilește următoarele: „Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între părți poate interveni un contract de confidențialitate”. [12]

În urma celor expuse, putem afirma cu certitudine că clauza de confidențialitate, chiar dacă este o clauză facultativă a contractului individual de muncă, are un impact puternic în vederea apărării intereselor economice ale angajatorului, precum și interesele salariaților.

BIBLIOGRAFIE

1. Codul Muncii al Republicii Moldova, adoptat prin Legea Republicii Moldova nr. 154 din 28.03.2003. Publicat: 29.07.2003 în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 159-162, art. nr. 648.
2. <https://innovativehrromania.wordpress.com/2013/03/14/model-contract-de-confidentialitate/>
3. Legea nr. 245 din 27.11.2008 cu privire la secretul de stat. Publicat: 27.02.2009 în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 45-46, art. nr. 123.
4. Legea nr. 171 din 06.07.1994 cu privire la secretul comercial. Publicat: 10.11.1994 în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 13, art nr. 126.
5. Codul Penal al Republicii Moldova, nr. 985 din 18.04.2002. Publicat: 14.04.2009 în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 72-74, art nr. 195.
6. <https://contrat-de-travail.ooreka.fr/comprendre/clause-de-confidentialite-contrat-de-travail>
7. <http://www.di-elle.it/leggi-voce-menu/83-codice-civile-articoli-estratti>
8. <http://legestart.ro/clauza-de-confidentialitate/>
9. Legea nr. 753 din 23.12.1999 privind Serviciul de Informații și Securitate al Republicii Moldova. Publicat: 31.12.1999 în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 156, art. nr. 764.
10. Legea nr. 3 din 25.02.2016 cu privire la Procuratură. Publicat: 25.03.2016 în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 69-77, art. nr. 113.
11. Legea nr. 264 din 27.10.2005 Cu privire la exercitarea profesiei de medic. Publicat: 23.12.2005 în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 172-175, art. nr. 839.
12. Codul Muncii al României, Legea nr. 53/2003. Republicat în Monitorul Oficial al României nr. 345/2011.

Recenzent: Nicolae ROMANDAȘ, doctor în drept, profesor universitar