

Este obligația de confidențialitate formulată general de către angajator și asumată de către angajat o garanție suficientă pentru ca unitatea angajatoare să-și îndeplinească obligațiile privind protecția datelor pe care le prelucrează?



av. **Alexandra Jivan**, Partner în cadrul Hațegan Attorneys, Coordonator Practică de Data Protection



Pentru ca o companie să-și îndeplinească **în mod real** obligațiile privind protecția datelor prelucrate, reglementarea unei clauze de confidențialitate este de departe insuficientă. Legislația în materie, mai jos indicată, implică adoptarea unui **set complet și complex de măsuri**, atât **legale**, cât și **tehnice**, pentru ca protecția datelor cu caracter personal să fie adecvată.

Fie că vorbim de prelucrarea datelor personale ale propriilor angajați pe care unitatea angajatoare le prelucrează cu ocazia încheierii și desfășurării raportului de muncă sau de datele practicantilor (acolo unde unitatea angajatoare primește elevi și studenți în practică), fie că vorbim de datele personale pe care unitatea angajatoare le prelucrează în vederea desfășurării activității sale comerciale (clienți, furnizori, colaboratori etc.), se impune ca aceasta din urmă să **asigure** protecția tuturor datelor personale prelucrate prin respectarea obligațiilor prevăzute de Regulamentul nr. 679/2016 privind protecția datelor cu caracter personal, dar și de Legea nr. 190/2018 privind măsuri de punere în aplicare a GDPR (denumite împreună „Legislația”).

Pentru ca o unitate angajatoare să respecte cerințele Legislației față de persoanele ale căror date le prelucrează este imperios necesar ca propriii săi angajați să înțeleagă, să respecte și să aplice toate măsurile luate

de către unitatea angajatoare în acest sens. Una din modalitățile prin care unitatea angajatoare se poate asigura că propriii angajați respectă obligația de protecție a datelor personale pe care le prelucrează, pe lângă adaptarea și completarea regulamentului intern, a contractului colectiv de muncă, a politicilor interne și organizarea de cursuri de protecția datelor, este includerea unei clauze de confidențialitate în contractul individual de muncă, de management sau de colaborare, sau într-un act adițional la acestea.

Clauza de confidențialitate este reglementată de art. 26 din Codul muncii, care prevede că: *„prin clauza de confidențialitate părțile convin ca, pe toată durata contractului individual de muncă și după încetarea acestuia, să nu transmită date sau informații de care au luat la cunoștință în timpul executării contractului, în condițiile stabilite în regulamentele interne, în contractele colective de muncă sau în contractele individuale de muncă”*.

În primul rând, legiuitorul a lăsat la aprecierea angajatorului dacă acesta dorește să impună o clauză de confidențialitate separată de păstrarea secretului de serviciu – obligație legală prevăzută de art. 39 alin. (2) lit. f) ce parvine angajatului de drept, independent de reglementarea sa expresă în contractul individual de muncă.

În al doilea rând, art. 26 din Codul muncii lasă angajatorului posibilitatea să reglementeze, prin actele sale interne, care date și informații sunt supuse confidențialității asumate de către angajat.

În practica unităților angajatoare, cele mai multe clauze de confidențialitate sunt formulate într-un mod general, ca de exemplu: „angajatul se obligă să respecte toate datele și informațiile de care ia cunoștință în exercițiul sau în legătură cu munca sa și care privesc situația financiară a unității angajatoare, clienți actuali sau potențiali, procedee de marketing și promovare a produselor și serviciilor unității angajatoare, procedee de fabricație a produselor, după caz, precum și orice alte informații a căror divulgare poate conduce la prejudicierea unității angajatoare”.

În acest context, se pune întrebarea dacă o astfel de clauză de confidențialitate reprezintă o garanție suficientă pentru ca unitatea angajatoare să asigure persoanele vizate de faptul că le respectă protecția datelor lor personale pe care le prelucrează prin intermediul angajaților săi la standardele impuse de legislație.

În jurisprudența națională se apreciază că obligația de păstrare a confidențialității prelucrării datelor cu caracter personal de către salariatul care prelucrează aceste date este o obligație de serviciu, chiar fără a fi menționată expres în fișa postului, în regulamentul intern sau în alte documente interne obligatorii¹.

Cu toate acestea, nu putem nega importanța unei asemenea clauze chiar și din punctul de vedere al conștientizării de către angajați a valorii datelor personale pe care le prelucrează în exercițiul sau în legătură cu activitatea lor și a importanței păstrării confidențialității lor. Însă, pentru o reală conștientizare, clauza de confidențialitate se impune a fi suficient de detaliată.

În plus, reglementarea și detalierea clauzei de confidențialitate în contractele individuale de muncă sau în acte adiționale reprezintă o măsură suplimentară prin care unitățile angajatoare pot face dovada în fața persoanelor vizate și în fața ANSPDCP (Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal) că au luat măsuri de protecție a datelor pe care le prelucrează și că, la rândul lor, angajații prin intermediul cărora le prelucrează datele au o obligație continuă de a păstra confidențialitatea acestora.

În contextul actual, considerăm că o clauză de confidențialitate s-ar impune a fi reglementată cel puțin în acele contracte de muncă încheiate cu angajații care, prin natura activității lor, prelucrează date cu caracter personal. De asemenea, considerăm că respectiva clauză s-ar impune a fi detaliată astfel încât să prevadă expres obligația de confidențialitate a datelor personale pe care angajații le prelucrează, excepțiile prin care o dezvăluire nu reprezintă încălcarea a obligației de confidențialitate etc.

Prin urmare, suntem de părere că modalitatea de concepere și de redactare a clauzei de confidențialitate este **esențială** pentru determinarea eficienței sale practice.

Apreciem că o clauză de confidențialitate generală **nu** este de natură a oferi protecția necesară, fiind mai degrabă pur formală.

Recomandăm ca prevederile clauzei de confidențialitate folosite de angajatori să fie întotdeauna corelate cu fluxul de informații și de date cu caracter personal din cadrul companiilor, în așa fel încât voința companiei de a respecta Legislația să fie cât se poate de clară, evidentă și cât mai dificil de contestat.

Recomandăm, de asemenea, ca sancțiunea pecuniară aplicabilă încălcării clauzei de confidențialitate să **nu** fie exagerată sau abuzivă, ci dimpotrivă – să fie rezonabilă și cât se poate de proporțională cu prejudiciul estimat a fi produs în cazul divulgării informațiilor confidențiale.

ATENȚIE!

Modalitatea de concepere și de redactare a clauzei de confidențialitate este esențială pentru determinarea eficienței sale practice.

¹ Decizia nr. 1.842 din data de 3 octombrie 2016 pronunțată de Secția I civilă a Curții de Apel Ploiești