

PRAKTISKI IETEIKUMI KOMERCNOSLĒPUMA SARGĀŠANĀ

SANITA PĒTERSONE, KPMG Zvērinātu advokātu birojs

Avots: **BIZNESS**

Gandrīz katra komersanta rīcībā ir tā klientu saraksti, mārketinga stratēģijas, produktu receptes, informācija par plānotajiem jaunajiem pakalpojumiem vai cita komercdarbības ietvaros radīta vai izmantota informācija, kuras publiskās nepieejamības dēļ komersantam rodas priekšrocības, salīdzinot ar konkurentiem, kas savukārt nodrošina ekonomisko izaugsmi. Tādējādi gandrīz katra komersanta rīcībā ir komercnoslēpums, kura aizsardzība ir nepieciešama, lai saglabātu ar komercnoslēpumu nodrošinātās priekšrocības.

Komerclikumā (KL) ir paredzētas komersantu tiesības uz sava komercnoslēpuma aizsardzību, tomēr tās nav “automātiskas” – lai šīs tiesības izmantotu, saskaņā ar KL 19.panta 1.daļas 5.punktu ir jāveic konkrētajai situācijai atbilstoši saprātīgi komercnoslēpuma saglabāšanas organizatoriski un tehniski pasākumi. Likumā nav paredzēti konkrēti pasākumi, izņemot Darba likuma (DL) 11.panta 5.daļā un 83.panta 1.daļā noteikto darba devēja pienākumu rakstveidā norādīt, kāda informācija uzskatāma par komercnoslēpumu, un Informācijas atklātības likuma 7.panta 3.daļā noteikto pienākumu, nododot informāciju iestādei, norādīt, vai informācija ir komercnoslēpums un kāds ir šāda statusa tiesiskais pamats. Līdz ar to citu konkrētu pasākumu veikšana ir paša komersanta ziņā un turpmākais ir autora viedoklis par ieteicamajiem pasākumiem, kuru īstenošanas veids un apjoms ir atkarīgs no komersanta vēlmēm, nepieciešamības un iespējām.

VISPĀRĪGIE PASĀKUMI

Pirmkārt, būtu ieteicams iekšējos noteikumos ievērot komercnoslēpuma sarakstu - fiksēt informācijas veidus, kategorijas, kas ir atzīstams par komercnoslēpumu, kā arī noteikt pienākumu darba attiecību laikā un pēc darba attiecībām saglabāt un neatļauti neizpaust komercnoslēpumu, un noteikt komercnoslēpuma izmantošanas principus.

Ar šo iekšējo dokumentu ir jāiepazīstina darbinieki, saglabājot pierādījumus, kad un ar kāda satura informāciju šāda iepazīstināšana ir notikusi.

Ieteicams regulāri informēt darbiniekus un organizēt apmācības par iekšējos noteikumos noteikto komercnoslēpuma saglabāšanas kārtību, tai skaitā, informējot par



Likumā ir paredzētas komersantu tiesības uz komercnoslēpuma aizsardzību, tomēr tās nav “automātiskas”

sekām un atbildību, kas var iestāties šīs kārtības neievērošanas gadījumā.

Jānodrošina datoros, serveros esošās informācijas aizsardzība pret trešo personu nelikumīgu rīcību, izmantojot ugunsdmūri, pretvīrusu programmatūras.

Informāciju gan papīra, gan elektroniskā formātā vajadzētu marķēt, atzīmēt kā komercnoslēpumu.

Jānodrošina fiziska informācijas aizsardzība, piemēram, nodrošinot slēdzamus kabinetus, dokumentu skapjus, nepieļaujot nepiederošu personu iekļūšanu komersanta birojā, darbiniekiem izsniedzot ieejas kartes.

Jāizstrādā un jāievieš procedūras apmeklētāju iekļūšanai birojā, piemēram, izsniedzot apmeklētāju ieejas kartes, kurām ir ierobežotākas piekļuves tiesības telpām nekā darbinieku kartēm, vai nodrošinot, ka apmeklētājus vienmēr pavada kāds biroja darbinieks un apmeklētāji netiek atstāti nepieskatīti biroja telpās.

Jānodrošina drošas un regulāri atjaunojamas paroles piekļuvei datoriem, elektroniskajām datu bāzēm.

Jāizstrādā un jāievieš dažādu līmeņu piekļuves tiesības dažāda veida un apjoma informācijai atkarībā no darbinieka, klienta, sadarbības partnera darbības specifikas. Piekļuve komercnoslēpumam ir jānodrošina tikai tiem darbiniekiem, kam šī informācija ir nepieciešama darba pienākumu izpildei, nevis visiem darbiniekiem ar mērķi “varbūt noderēs”.

Jānosaka, vai, kad, kādos gadījumos un kādā kārtībā (tehniski un organizatoriski pasākumi) ir atļauts informāciju izņest ārpus biroja, piekļūt un izmantot informāciju, izmantojot internetu ārpus biroja, strādājot no mājām.

Jānosaka informācijas iznīcināšanas nosacījumi un kārtība. Jānodrošina informācijas kopiju saglabāšana, lai nelikumīgas informācijas iznīcināšanas vai pazušanas

gadījumā to varētu atjaunot.

Var izmantot interneta satura filtrus, ierobežojot konkrētu interneta lapu izmantošanu darba vietā, lai šīs lapas nevarētu izmantot informācijas nosūtīšanai, publiskošanai.

Ir ieteicams paredzēt un veikt regulāru iepriekš minēto pasākumu ievērošanas un efektivitātes uzraudzību un pārbaudi, nepieciešamības gadījumā uzlabojot tos.

PASĀKUMI DARBINIEKU ATLASĒ

Ieteicams informēt kandidātus, lai tie darba intervijas laikā neizpauž sava esošā vai bijušā darba devēja komercnoslēpumu, piemēram, algu apmērus, klientu datus, mārketinga stratēģijas.

Lai gan konkurenta informācijas iegūšana var šķist vilinoša, jāievēro, ka šādas informācijas izmantošanas gadījumā tās izmantotājam var būt pienākums pierādīt informācijas iegūšanas likumību, savukārt šādas informācijas iegūšana no bijušā darbinieka vai nespēja pierādīt iegūšanu var tikt atzīta par nelikumīgu.

Intervijas laikā, īpaši, ja tiek intervēts kandidāts tehnikas specialitātes amatam, nevajadzētu iztaujāt potenciālos darbiniekus par to, kā viņu darba devējs vada komercdarbību, un par potenciālā darbinieka īstenoto projektu detaļām. Jāņem vērā, ka intervijas mērķis ir iegūt informāciju par potenciālā darbinieka prasmēm, kvalifikāciju, nevis darba devēja komercdarbību.

Jā darba intervijas ietvaros ir nepieciešams kandidātam izpaust komercnoslēpumu, kandidātam būtu jāparaksta

Saskaņā ar KL 19.panta 1.daļu par komercnoslēpumu var atzīt, piemēram, šādu informāciju:

TEHNISKA RAKSTURA INFORMĀCIJA:

- pārtikas, zāļu, ķīmikāliju vai citu produktu receptes, ražošanas procesu apraksti, ražošanas metodes;
- plāni, paraugi, skices;
- datorprogrammas vai pirmkodji;
- negatīva informācija – metodes, procesi, kas nedarbojas;

KOMERCDARBĪBAS INFORMĀCIJA:

- klientu saraksti;
- personāla informācija, piemēram, vadošo darbinieku dati, informācija par atlīdzību, personāla bonusu sistēmu;
- cenu un izmaksu informācija, preču piegādes maršruti;
- mārketinga pasākumi esošajiem vai iecerētajiem produktiem un pakalpojumiem;
- iekšējie tirgus pētījumi un prognozes;
- finanšu informācija pirms publiskošanas;
- nepublicētas sarunu procesā esošas vai noslēgtas darījumu attiecības, informācija par pieejamām uzņēmējdarbības iespējām, piemēram, iespēju iegādāties citu uzņēmumu, produktu.

konfidencialitātes līgums – apņemšanās saglabāt, neizmantot un neizpaust komercnoslēpumu.

PASĀKUMI DARBA TIESISKAJĀS ATTIECĪBĀS

Pieņemot jaunu darbinieku, to nepieciešams informēt par pienākumu “neņemt līdzi” bijušā darba devēja komercnoslēpumu, piemēram:

- informāciju par organizatorisko uzbūvi;
- klientu datu bāzi;
- algu sarakstus.

Jaunais darbinieks jāiepazīstina ar komercnoslēpuma informāciju, par iepazīšanos parakstoties. Tāpat jaunajam darbiniekam rakstiski jāapņemas darba attiecību laikā un pēc tām:

- saglabāt un nepamatoti neizpaust komercnoslēpumu;
- ievērot komercnoslēpuma izmantošanas principus un citu uzņēmumā noteikto komercnoslēpuma izmantošanas kārtību.

Ar darbinieku, kura darba pienākumi ietver intelektuālā īpašuma objekta radīšanu, ieteicams rakstiski vienoties par katras puses konkrētajām tiesībām uz darba ietvaros un

darba devēja uzdevumā radīto objektu, ideju, kas var tikt atzīta par darba devēja komercnoslēpumu.

Noteiktās komercnoslēpuma aizsardzības kārtības ievērošanu veicinātu darbinieka un darba devēja rakstiska vienošanās, paredzot darbinieka pienākumu maksāt darba devējam līgumsodu prettiesiskas komercnoslēpuma izpaušanas gadījumā.

Tomēr šādā gadījumā jāreķinās, ka nelikumīga darbinieka veikta komercnoslēpuma izpaušana darba devējam būs jāspēj pierādīt, kā arī, ievērojot DL 6.pantu, pienākums maksāt līgumsodu prettiesiskas komercnoslēpuma izpaušanas gadījumā varētu būt spēkā tikai situācijās, kad darbinieks komercnoslēpumu prettiesiski izpauš vai izmantos pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas, un līgumsods būs paredzēts tieši par šādu rīcību. Tāpat līgumsoda piemērošanā šķērslis var būt, piemēram, Valsts darba inspekcijas paustais viedoklis, ka darba tiesiskajās attiecībās jautājumā par komercnoslēpuma izpaušanu DL līgumsods nav paredzēts kā saistību pastiprinošs līdzeklis, līdz ar to uz darbinieku var attiecināt tikai zaudējumu atlīdzināšanas pienākumu un disciplinārsoda piemērošanu.

PASĀKUMI, IZBEIDZOT DARBA ATTIECĪBAS

Lai aizsargātu savu komercnoslēpumu un nosargātu konkurētspēju, darba devēji var izmantot DL 84.pantā noteikto iespēju ierobežot bijušā darbinieka profesionālo darbību pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās, darba devējam un darbiniekam vienojoties par konkurences ierobežojumu. Tomēr šajā gadījumā stingri jāievēro DL 84.pantā ietvertie nosacījumi, tai skaitā:

- konkurences ierobežojuma termiņš nedrīkst būt ilgāks par 2 gadiem, skaitot no darba tiesisko attiecību izbeigšanās dienas;
- par visu konkurences ierobežojuma laiku darba devējam ir pienākums maksāt darbiniekam atbilstošu ikmēneša atlīdzību par konkurences ierobežojuma ievērošanu u.c.

Ja, uzsākot darba tiesiskās attiecības vai to laikā darbiniekam nav bijis noteikts pienākums neizpaust darba devēja komercnoslēpumu darba tiesisko attiecību laikā un pēc tām, šādu pienākumu darbiniekam var noteikt arī pirms darba tiesisko attiecību izbeigšanas, darbinieku iepazīstinot ar šo pienākumu un ar komercnoslēpuma informāciju un darbiniekam rakstiski apliecinot šo iepazīšanos. DL nav tieši noteikts darbinieka pienākums neizpaust bijušā darba devēja komercnoslēpumu pēc darba tiesiskajām attiecībām, tāpēc ieteicams šādu pienākumu darbiniekam tieši noteikt iekšējos noteikumos. Likumā nav ierobežots šāda darbiniekam noteikta pienākuma izpildes termiņš.

Pirms darba tiesisko attiecību izbeigšanas ir ieteicams

tikties ar darbinieku klātienē, izsniedzot viņam kopijas no dokumentiem, kuri ietver darbiniekam saistošus komercnoslēpuma aizsardzības pienākumus, kas ir spēkā arī pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas, izskaidrojot šos pienākumus un to nepildīšanas sekas.

Iepriekš minētās tikšanās laikā darbinieks jāinformē par viņa pienākumu un jānodrošina, lai darbinieks atdotu darba devējam visu darba attiecību ietvaros iegūto darbinieka rīcībā esošo informāciju, informācijas nesējus un rīkus, kas piešķirti darbiniekam, lai piekļūtu informācijai (piemēram, ieejas karte vai atslēga iekļūšanai birojā, paroles, kodu kartes piekļūšanai sistēmām), neatkarīgi no informācijas un rīku formāta (gan elektroniskā, gan papīra formātā) un atrašanās vietas (gan tos, kas atrodas darba vietā un darba devēja piešķirtajos informācijas nesējos, gan darbinieka privātajā datorā, automašīnā utt.). Šajā procesā noteikti jāiesaista arī darbinieka tiešais vadītājs, jo viņš vislabāk ir informēts par darbinieka rīcībā esošo informāciju, informācijas resursiem un nesējiem un piešķirtajiem rīkiem.

Jānodrošina, lai darbiniekam vai bijušajam darbiniekam tiek pārtraukta piekļuve dažādām sistēmām, piemēram, e-pastam, serverim, klientu datu bāzei, kad darbinieks ir beidzis pildīt darba pienākumus vai kad šo pienākumu izpildei piekļuve vairs nav vajadzīga. Ja darba pienākumu izpildei ir pietiekama piekļuve ierobežotam informācijas apjomam vai pakalpojumam, piemēram, nodrošināt e-pasta vēstules nosūtīšanu tikai kolēģiem, nevis jebkuram saņēmējam, ieteicams izmantot šādu iespēju.

Nevajadzētu dzēst bijušā darbinieka datora cietajā diskā esošo informāciju, nepārlicinoties, ka visa datorā esošā darba devēja komercnoslēpumu saturošā informācija ir atbilstoši saglabāta. Ja bijušā darbinieka dators tiek nodots citam darbiniekam, ieteicams pārlicināties, lai datorā nav saglabāti bijušā darbinieka personas dati, kas jaunajam darbiniekam nav nepieciešami.

Ja darba tiesiskās attiecības tiek pārtrauktas ar svarīgā amatā esošu darbinieku, kura rīcībā ir nozīmīga informācija, tad, ja iespējams, šo attiecību pārtraukšanu nevajadzētu pārāk “vilkēt garumā”, tādējādi mazinot risku, ka darbinieks var izdzēst vai piesavināties komercnoslēpumu.

Ja darbinieks ir iesniedzis uzteikumu, darba devējam (ievērojot šī darbinieka tiesības uz datu aizsardzību, tai skaitā Fizisku personu datu aizsardzības likuma 7.pantu un 8.panta 1.daļu) ir ieteicams pievērst uzmanību aizdomīgām darbinieka aktivitātēm. Piemēram, par iespējamu informācijas piesavināšanos var liecināt darbinieka rīcība, darba vietā atrodoties ārpus darba laika. Gan darba tiesisko attiecību izbeigšanas, gan pastāvēšanas laikā darba devējs var izmantot īpašas programmatūras, kuras identificē un ziņo darba devējam par aizdomīgām darbībām darba devēja informācijas

sistēmās, piemēram, par apjomīgu informācijas kopēšanu, par neraksturīgu citu ar informāciju veiktu darbību, par darbībām ar informāciju nakts laikā vai brīvdienās.

KOMERCNOSLĒPUMS ATTIECĪBĀS AR KLIENTIEM UN PARTNERIEM

Pirms komercnoslēpumu saturošas informācijas izpaušanas ar potenciālajiem darījuma partneriem ir ieteicams slēgt konfidencialitātes līgumu, nosakot komercnoslēpuma informāciju, šīs informācijas izmantošanas nosacījumus un kārtību. Šāds līgums būtu jāslēdz īpaši pārrunās par iespējamo uzņēmuma pāreju, kapitāldaļu iegādi, jo pastāv risks, ka potenciālais darījuma partneris uzsāk pārrunas par iespējamo darījumu tikai ar mērķi uzzināt komercnoslēpumu.

Līgumos ar sadarbības partneriem, klientiem, pakalpojumu sniedzējiem jāietver komercnoslēpuma informācija un komercnoslēpuma izmantošanas nosacījumi un kārtība.

Saskaņā ar Informācijas atklātības likuma 7.panta 3.daļu komersantam, nododot komercnoslēpumu valsts vai pašvaldības iestādei, ir jānorāda, ka informācija ir komercnoslēpums un kāds ir šāda statusa tiesiskais pamats.

Komersantam ir tiesības lūgt un līgumos noteikt, lai sadarbības partneri, klienti, pakalpojumu sniedzēji nodrošina tādu pašu tā komercnoslēpuma aizsardzības tehnisko un organizatorisko kārtību, kāda ir komersanta uzņēmumā, ņemot vērā konkrētās nodotās informācijas apjomu un veidu un pastāvošos riskus.

Ir ieteicams līgumā ietvert klienta, sadarbības partnera, pakalpojuma sniedzēja pienākumu maksāt līgumsodu, ja pretēji līgumam netiek nodrošināta komercnoslēpuma aizsardzība.

Tāpat ir jāievēro arī klientu, sadarbības partneru un pakalpojumu sniedzēju noteiktā komercnoslēpuma aizsardzības kārtība.

Ja darbības ar uzņēmuma komercnoslēpumu tā uzdevumā veic pakalpojuma sniedzējs, piemēram, tiek izmantoti informācijas tehnoloģiju ārpakalpojumi, informācija tiek glabāta uz cita komersanta serveriem, tiek izmantoti “mākoņa” pakalpojumi, reklāmu, rēķinus uzņēmuma klientiem nosūta cits komersants, līgumā var ietvert tādu noteikumus, kādi tiek ietverti līgumos, ja darbības ar fizisku personu datiem tiek uzdots veikt citam komersantam (piemēram, Eiropas Parlamenta un Padomes Regulas (ES) 2016/679 par fizisku personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un šādu datu brīvu apriti un ar ko atceļ Direktīvu 95/46/EK 28.panta 3.daļā noteiktie).

Izmantojot ārpakalpojumus attiecībā uz komercnoslēpumu, rūpīgi jāizvērtē šī pakalpojuma sniedzējam nododamo datu svarīgums, ņemot vērā, ka jebkuras trešās personas iesaistīšana darbībās ar komercnoslēpumu rada lielāku risku komercnoslēpuma drošībai. 