

REEDAD TÖÖANDJA, KAOTAD TÖÖKOHA

TUNDLIKU INFO KAITSMINE ON MUUTUNUD RASKEMAKS

KARIN MADISSON, advokaadibüroo SORAINEN partner

KAIA KUUSLER, advokaadibüroo SORAINEN advokaat

Tänapäeval võib info liikuda sekunditega teisele poole maakera ning saada teatavaks tuhandetele inimestele. See on teinud kommunikatsioonitöötajate elu ühest küljest lihtsamaks teisalt palju keerulisemaks.

Näiteks oma sõnumi levitamine on muutunud palju lihtsamaks, ettevõtte jaoks tundliku informatsiooni kaitsmine aga raskemaks. Kui informatsioon on kord juba avalikustatud, siis seda enam kinni ei püüa. Seepärast muutub järjest tähtsamaks ka sisekommunikatsiooni läbimõtlemine, sh siseinfo määratlemine töötajatele arusaadavalt, et ennetada ettevõtet kahjustavat infoleket.

SISEINFO JA ÄRISALADUSE ERINEVUS

Siseinfo on ettevõtja kõige kallim vara. Tinglikult saab seda liigitada ärisaladuseks ning muuks siseinfoks. Ärisaladus on teave, mille sattumine konkurentide valdusesse võib põhjustada olulist kahju, näiteks võivad konkurendid võtta üle tootmistehnoloogiaid ning hakata samu tooteid tunduvalt soodsamalt tootma, mistõttu ettevõtja jääb ilma kliendibaasist.

Muud siseinfot peetakse teabeks, mis tekib ja levib küll ettevõtte sees, kuid selle konkurentide kätte sattumine ei too tavaliselt kaasa suurt materiaalselt kahju.

Selline suhtumine ei ole siiski alati põhjendatud. Kindlasti ei tasu alahinnata siseinfo avalikustamise mõju ettevõtja käekäigule ka siis, kui avaldatud info ei ole ärisaladus. Tihti ei osata avalikustatud ärisaladust ära kasutada, kuid siseinfo avalikustamine võib kujundada hoiakuid ning mõjuda negatiivselt ettevõtte mainele. Selliseks infoks võib olla näiteks ettevõtte suvepäevadel või muudel siseüritustel toimunu.

Meediast on teada juhtum, kus kliente või konkurente on taga räägitud ning kahtlemata ei ole ühegi äriühingu huvides, et selline teave avalikkusele teatavaks saaks. Näiteks võib tuua olukorra, kus töötajad jagavad suhtlusportaalides küll omavahel, kuid avalikkusele kättesaadavalt infot tööandja klientide käitumise kohta (s.t ettevõtte siseinfot) või teevad tööandja klientide kohta halvustavaid märkusi.

Teatud juhtudel on konkurentsieelist andva info ärisaladuseks kvalifitseerimine väga keeruline. Näiteks võib äriühingul olla kolmandate isikute (klientide, konkurentide) kohta siseinfot, mis on äritegevuse käigus teatavaks saanud ning millel on äriühingu tegevuse planeerimiseks oluline väärtus. Kui info ei puuduta äriühingut

ennast ega tema tegevust, võib olla keeruleine seda ärisaladusena käsitada, kuid samas võib kogutud teabe avaldamine viia olulise konkurentsieelise kaotamiseni.

Konfidentsiaalne siseinfo on ka erialased teadmised, mis on kättesaadavad küll avalikest allikatest, kuid ei pruugi olla konkurentidele veel teatavaks saanud. Need teadmised võivad puudutada näiteks tööprotsessi efektiivsemat korraldamist ning nende saamiseks võib äriühing olla kulutanud palju aega ja raha, otsides ning analüüsides informatsiooni.

SISEINFO LEKKIMISE ENNETAMINE

Sageli ei avalda töötajad siseinfot pahahtlikult ega omakasu eesmärgil, vaid pigem teadmatuses ning tagajärgi tajumata. Töötajatele tuleb selgitada info avaldamisega seotud tagajärgi, samuti peaks tööandja kehtestama reeglid siseinfoga ümberkäimiseks: määratlema, mis on ärisaladus ning milline siseinfo peab kindlasti konfidentsiaalseks jääma. Kindlasti tuleks siseinfot puudutav regulatsioon töötajaga läbi arutada ning selgitada, milline info on tööandja jaoks kõige olulisema väärtusega. Tihti ei pööra töötajad sellele tähelepanu või vastupidi, muutuvad liigselt kartlikuks. Regulatsiooni kehtestamise eesmärk ei saa olla töötajate karistamise kindlustamine, vaid probleemide ennetamine. Reeglites võib näiteks täpsustada, mida peaks tööta-



Pressiteadete edastamine

Meediamonitooring

Meediaanalüüsid

ja rääkima kliendile hinnapakkumist tehes ja mida mitte. Või kas töös tuleks järgida *clean desk policy*'t, et konfidentsiaalset siseinfot sisaldavad dokumendid kogemata töötaja lauale laokile ei jääks.

Märkimist väärib, et ärisaladuse ja siseinfo salajas hoidmise eest ei kohustu tööandja eraldi tasu maksma. See on elementaarne kohustus nagu näiteks sõbra saladuse hoidmine.

KUI SISEINFO ON LEKKINUD

Kui ennetustöö ei ole vilja kandnud ning siseinfo on ikkagi lekkinud, tuleb tööandjal kiiresti reageerida. Info võib lumepallina või halvemal juhul laviinina liikuma hakata. Näiteks konkurentide käsutusse sattunud teave kasutatavate tehnoloogiate kohta võib kaasa tuua vägagi tõsiseid tagajärgi. Tööandja ülesanne on välja selgitada infot valdavate isikute ring, täpsustada, milline info on avalikuks saanud ja teha kõik selleks, et teave edasi ei leviks. Alles seejärel tuleks pöörata tähelepanu info lekitajale. Pahatihti suunatakse kogu energia töötaja karistamisele, aga mitte info edasi levimise takistamisele.

Tavaliselt on tööandja võimalused kolmandate isikute, kellele infot on edastatud, mõjutamiseks piiratud. Siiski võib näiteks kõne alla tulla kahjunõude esitamine juhul, kui kahju on tekitatud õigusvastasel käitumises, näiteks kõlbatut konkurentsi osutades. Kõlbatuks konkurentsi loetakse ebaausat äritegevust, heade kommete ja tavade vastuolus olevaid tegusid, sealhulgas a) konfidentsiaalse teabe kuritarvitamist, kui vastavad andmed on saadud seadusevastaselt või b) konkurenti töötaja või esindaja enda huvides tegutsema mõjutamist. Siinkohal aitab ettevõtjal enda huve kaitsta ka see, kui infot valdav

Kui töötaja on avaldanud siseinfot, mis pole otseselt ärisaladus, sõltub sanktsioonide rakendamine info olemusest, lekitamise tagajärgedest ning sellest, kas töötaja on infot avaldanud teadlikult.

isikut informeeritakse sellest, et info on ettevõtja valdusest vastu tema tahtmist välja läinud ja selle levitamine ebaseaduslik.

INFOT AVALDANUD TÖÖTAJA KARISTAMINE

Kui töötaja on avaldanud siseinfot, mis pole otseselt ärisaladus, sõltub sanktsioonide rakendamise võimalus info olemusest, info lekitamise tagajärgedest, sellest, kas töötaja on infot avaldanud tahtlikult ning kas ta info konfidentsiaalsusest teadis.

Esiteks võib tekkida küsimus lojaalsuskohustuse rikkumisest. Ainuüksi ebalojaalse käitumise eest ei pruugi aga olla võimalik töötajat karistada või tema töölepingut lõpetada. Näiteks võib küll pahaks panna, et ta on tuttavatele edasi rääkinud ülemusega juhtunud naljaka loo, kuid mingit karistust selline käitumine kaasa tuua ei saa.

Reaalsete sanktsioonide näitena võib välja tuua tööandja õiguse teha hoiatus, tööleping erakorraliselt üles öelda või nõuda tekkinud kahju hüvitamist.

Ärisaladuse avaldamist on seadusandja lugenud niivõrd oluliseks kohustuste rikkumiseks, et selle eest saab töölepingu erakorraliselt üles öelda ilma eelneva hoiatuseta. Ärisaladuse avaldamise puhul võib nõuda ka leppetrahvi, kuid ainult siis, kui leppetrahvi kohta on töölepingus craldi kokkulepe.

Samuti võib töölepingu erakorraline ülesütlemine ilma hoiatuseta olla võimalik siis, kui tööandja on töötaja suhtes usalduse kaotanud ning konfidentsiaalse info tahtlik avaldamine on väga reaalse põhjus usalduse kaotamiseks isegi siis, kui tegu pole otseselt ärisaladusega.

Teatud juhtudel võib siseinfo väärkasutamine olla ka karistusseadustiku alusel karistatav. Näiteks võib tuua siseinfo valdava pangatöötaja, kes talle töö tõttu teadaolevat infot kasutab endale soodsate finantstehingute tegemiseks.

Kuigi siseinfo kuritarvitamise eest ette nähtud sanktsioonid on üsna karmid, peaks ettevõtja alustama algusest ehk määratlema, milline teave on konfidentsiaalne ning millist teavet võib ka väljaspool töökohta avaldada. Töötajaid peaks sellistest reeglitest kirjalikult teavitama – vaid sellisel juhul on võimalik oma õigusi hiljem maksma panna. Tööandjal tuleb kindlasti läbi mõelda, kas teave peaks olema ettevõttes kõigile kättesaadav või peaksid selle enda kasutusse saama ainult oma töö kohta spetsiifilist teavet vajavad töötajad. ▲