Nieuczciwa konkurencja

czyli jak zapewnić długowieczność swojej firmie

Lipiński Walczak
ADWOKACI I RADCOWIE PRAWNI

Spis treści

Wstęp.....3

Podkradanie pracowników
(na czym polega, jak udowodnić, jak zapobiec?).....5

Podkradanie klientów
(kogo dotyczy, jak zebrać dowody, jak uchronić siebie?).....18

Ochrona tajemnicy przedsiębiorstwa
(jak zabezpieczyć przedsiębiorstwo, odpowiedzialność karna).....33

Szanowni Państwo,

Co właściwie możemy nazwać czynami nieuczciwej konkurencji? Jak się przed nimi bronić i jak udowodnić, że konkurent gra nie fair? Co zrobić w przypadku podkradania klientów lub pracowników?

Tego typu pytania zadają sobie codziennie setki przedsiębiorców. Nieuczciwi konkurenci w polskiej rzeczywistości gospodarczej nie są niestety rzadkością. Nie każdy wie jednak, jak powinien zachować się wobec konkurencji, która nie przestrzega reguł.

Aby ułatwić przedsiębiorcom skuteczną walkę z nieuczciwymi konkurentami, przygotowaliśmy wyjątkowego e-booka. Dzielimy się w nim nie tylko merytoryczną wiedzą, ale również naszymi doświadczeniami. Jako kancelaria, która od lat pracuje nad sprawami z zakresu nieuczciwej konkurencji, możemy udzielić Ci kilku praktycznych wskazówek.

W razie jakichkolwiek pytań serdecznie zapraszamy Cię do kontaktu.

Życzymy udanej lektury. Zespół kancelarii Lipiński Walczak

Nieuczciwa konkurencja

Czynem nieuczciwej konkurencji jest działanie sprzeczne z prawem lub dobrymi obyczajami, jeżeli zagraża lub narusza interes innego przedsiębiorcy lub klienta.

Czynami nieuczciwej konkurencji są w szczególności:

wprowadzające w błąd oznaczenie przedsiębiorstwa;

fałszywe lub oszukańcze oznaczenie pochodzenia geograficznego towarów albo usług;

wprowadzające w błąd oznaczenie towarów lub usług;

naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa;

nakłanianie do rozwiązania lub niewykonania umowy;

naśladownictwo produktów;

pomawianie lub nieuczciwe zachwalanie;

utrudnianie dostępu do rynku;

przekupstwo osoby pełniącej funkcję publiczną;

nieuczciwa lub zakazana reklama;

organizowanie systemu sprzedaży lawinowej oraz prowadzenie lub organizowanie działalności w systemie konsorcyjnym.

PODKRADANIE PRACOWNIKÓW

Jednym z najczęściej spotykanych czynów nieuczciwej konkurencji jest **kradzież pracownika** (nazywana również podbieraniem lub przejmowaniem). Dzisiejsza praktyka biznesowa wykształciła pojęcia **employee poaching** oraz **employee raiding**. Są to zachowania pracodawców polegające na „podkradaniu" pracowników, przeważnie od swojego bezpośredniego konkurenta.

Zjawisko dotyczy w szczególności pracowników posiadających unikalną lub rzadką wiedzę na temat swojego dotychczasowego pracodawcy.

Najważniejszym aktem prawnym regulującym tę tematykę jest **Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji**[1] (dalej jako: UZNK). Art. 12 ust. 1 ww. ustawy stanowi, że :

> *„czynem nieuczciwej konkurencji jest nakłanianie osoby świadczącej na rzecz przedsiębiorcy pracę, na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego, do niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych albo innych obowiązków umownych, w celu przysporzenia korzyści sobie lub osobom trzecim albo szkodzenia przedsiębiorcy"*

Powyższy artykuł dotyczy prawidłowego funkcjonowania przedsiębiorstwa **od wewnątrz**. Naruszenia może dopuścić się zarówno **osoba fizyczna, jak i prawna.**

1 Dz.U. z 2019 r. poz. 1010.

Czy dla naruszenia zasad uczciwej konkurencji konieczny jest skutek?

Roszczenia wynikające z art. 12 UZNK to roszczenia przedsiębiorcy przeciwko osobie trzeciej, która zakłóca wiążące przedsiębiorcę stosunki umowne. Deliktem, czyli czynem niedozwolonym, jest już samo nakłanianie pracowników lub klientów do niewykonania lub nienależytego wykonania umowy. Dla zakwalifikowania określonego działania jako czynu nieuczciwej konkurencji **nie jest więc konieczne wystąpienie skutku** - ani w postaci nakłonienia kogoś do niewykonania umowy, ani zaniechanie jej wykonania. Nie jest też wymagane wystąpienie szkody po stronie przedsiębiorcy. **Wystarczy samo nakłanianie.**

Oznacza to, że w sytuacji, w której nakłaniany pracownik ostatecznie nie rozwiązał jednak umowy z pracodawcą, nadal mamy do czynienia z czynem nieuczciwej konkurencji.

„Kradzież pracowników" - czyli kogo?

W praktyce problem „kradzieży" często dotyczy pracowników zajmujących **wysokie stanowiska.** Są to zwykle osoby kluczowe dla prawidłowego funkcjonowania przedsiębiorstwa. Nakłanianie ich do zaniechania wypełniania obowiązków lub ich nienależytego sprawowania musi być zatem traktowane jako działalność wybitnie szkodliwa i sankcjonowana.

Warto także zauważyć, że chociaż art. 12 ust. 1 UZNK mówi tylko o „pracy” **nie chodzi wyłącznie o nakłanianie osoby świadczącej „pracę”** w rozumieniu kodeksowym. Chodzi także o świadczenia na rzecz pracodawcy spełniane na podstawie innych umów (dodatkowych w stosunku do umowy o pracę), np. umowy zlecenia lub umowy o dzieło.

Zdarza się także, że w nieuczciwy sposób przejmowani są również pracownicy niższych szczebli. W takich przypadkach celem jest zwykle sparaliżowanie lub znaczne utrudnienie działalności konkurenta. Jeśli pracownicy niższych szczebli przejmowani się regularnie, pracodawca zaczyna mieć problemy z szybkim znalezieniem zastępstwa. Pracowników, nawet tych zajmujących niższe stanowiska, należy zwykle przeszkolić, co wymaga czasu.

Na czym polega podkradanie pracownika?

Z podkradaniem pracownika, uregulowanym w art. 12 ust. 1 UNZK mamy do czynienia, gdy:

- dochodzi do nakłaniania do niewykonywania lub nienależytego wykonywania pracy;
- działanie takie jest ukierunkowane na zapewnienie korzyści konkurentowi, osobom trzecim lub celem jest po prostu chęć zaszkodzenia pracodawcy.

Aby mówić o czynie nieuczciwej konkurencji działanie sprawcy (nakłaniającego) musi być celowe. Sprawca musi też mieć świadomość skutku (tj. przysporzenia sobie lub osobom trzecim korzyści czy zaszkodzenia przedsiębiorcy). Czyn ten może być więc popełniony w warunkach pozwalających na przypisanie sprawcy winy.

Szerokie rozumienie pojęcia „korzyści”

„Korzyść” zgodnie art. 12 ust. 1 UNZK powinna być interpretowana jak najszerzej. Korzyścią będą m.in.:

- zatrudnienie pracownika, którego namówiono do porzucenia pracy;
- pozyskanie nowego klienta;
- uzyskanie poufnych informacji o konkurencie.

Będą to także korzyści pośrednie wynikające z trudności gospodarczych, które przeżywa konkurent. Trudności te umożliwiają przedsiębiorcy, prowadzącemu działania zmierzające do zakłócenia stosunków umownych konkurenta, zwiększenie własnej sprzedaży. Nawet jednak w przypadku braku wzrostu sprzedaży, wyeliminowanie dokuczliwego konkurenta dla zachowania własnej, zagrożonej pozycji na rynku, jest przysporzeniem sobie korzyści.

Uzyskana korzyść **nie musi mieć charakteru majątkowego.** Może także polegać na wzroście zaufania do sprawcy wśród klientów przy utracie zaufania do konkurenta, któremu zaszkodzono[2]. Podobnie mogą wyglądać korzyści uzyskiwane przez osobę trzecią.[3]

Dowody - jak udowodnić naruszenie zasad uczciwej konkurencji?

Udowodnienie, że doszło do czynu nieuczciwej konkurencji nie jest łatwe. Każdorazowo należy udowodnić, że pracownik odszedł na skutek nakłaniania, a nie z własnej nieprzymuszonej woli, do czego oczywiście miał prawo. Przedsiębiorcę wesprzeć mogą zeznania innych pracowników czy np. przechwycone maile.

Jeśli przedsiębiorca podejrzewa, że wypowiedzenie złożone przez pracownika nie jest wynikiem jego suwerennej decyzji, musi udowodnić związek przyczynowy pomiędzy wypowiedze-

2 *J. Barta, R. Markiewicz, w: Szwaja, Komentarz ZNKU, 1994, s. 113.*

3 *M. Kępiński/J. Kępiński, w: Szwaja, Komentarz ZNKU 2019.*

niem a nakłanianiem pracownika do złożenia wypowiedzenia przez inną osobą (np. przez przedstawiciela konkurencyjnej spółki, która zabiegał o pozyskanie tego pracownika).

Jeśli w wyniku nakłaniania pracownik rozwiązał umowę i przeszedł do innego pracodawcy, bezspornie można stwierdzić, że celem tego działania było zaszkodzenie przedsiębiorcy.

Każdorazowo poszkodowany przedsiębiorca musi wykazać nie tylko naganne postępowanie innego przedsiębiorcy, ale także jego następstwa powodujące zakłócenie pracy. Fakt nadużycia zasad uczciwej konkurencji wymaga co do zasady konkretnego, a nie jedynie poszlakowego dowodu. Ciężar tego dowodzenia spoczywa na podmiocie domagającym się ochrony prawnej.

Kiedy nie mamy do czynienia z czynem nieuczciwej konkurencji?

Możemy wymienić co najmniej kilka praktycznych przykładów sytuacji, w których do naruszenia zasad uczciwej konkurencji nie dojdzie. O naruszeniu art. 12 ust. 1 UZNK nie można mówić m.in., gdy:

> Osoba trzecia namawia pracownika niezwiązanego zakazem konkurencji do podjęcia dodatkowego zatrudnienia.
>
> Jeżeli pracownik może podjąć takie dodatkowe zatrudnienie bez naruszenia swoich dotychczasowych obowiązków, kosztem jedynie dodatkowego wysiłku ze swej strony, to z punktu widzenia art. 12 UZNK naruszenie nie występuje. Umowa jest bowiem należycie

wykonywana i nic nie zagraża jej trwałości.

Działanie naruszającego ma inny cel - np. dobro ogólne, dobro pracownika czy dobro klienta.

Pracownik nie jest zadowolony z wykonywanej pracy i podjął już decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy. Funkcjonujemy w realiach wolnego rynku, a więc pracownik w dowolnym momencie może zmienić miejsce zatrudnienia, o ile tylko zostaną mu zaproponowane **lepsze warunki.**

Wewnętrzne przeświadczenie przedsiębiorcy, że konkurent dopuścił się czynu nieuczciwej konkurencji, ponieważ „przejął" pracowników nie wystarczy dla dochodzenia roszczeń. Sprawdzić należy przede wszystkim czy rozwiązanie umowy o pracę (lub innego stosunku prawnego, którego treścią jest świadczenie pracy na rzecz przedsiębiorcy) jest wynikiem nakłaniania przez osobę trzecią czy autonomicznej decyzji.

Jak wskazywano powyżej, o naruszeniu zasad uczciwej konkurencji nie będziemy mówić m.in., gdy pracownik po prostu otrzymał propozycję pracy na lepszych warunkach i zdecydował się ją przyjąć. Inaczej rozpatrywać będziemy jednak przypadek, w którym taką propozycję otrzymało wielu pracowników, a działanie ukierunkowane było na destabilizację pracy konkurenta. Wówczas taki czyn prawdopodobnie mógłby zostać zakwalifikowany jako czyn sprzeczny z prawem lub dobrymi obyczajami (zgodnie z art. 3 ust. 1 UZNK).

Istnieją również inne, nietypowe sytuacje, które mogą stanowić źródło naruszenia. Z naruszeniem art. 12 ust. 1 UZNK będziemy mieli również do czynienia w sytuacji, gdy np. były kluczowy pracownik (dyrektor, prezes, kierownik) **namawia swoich byłych podwładnych do rozwiązania umów z dotychczasowym pracodawcą**.

W przypadku gdyby sąd miał wątpliwości, czy zastosowany powinien być art. 12 ust. 1 UZNK z reguły działanie namawiającego do rozwiązania umowy o pracę będzie także sprzeczne z dobrymi obyczajami w działalności gospodarczej, a więc da się je zakwalifikować jako naruszenie art. 3 ust. 1 UZNK.

Jak bronić się przed działaniami nieuczciwej konkurencji?

Zgodnie z art. 18 UZNK, przedsiębiorca, którego interes został zagrożony lub naruszony, może żądać:

- zaniechania niedozwolonych działań;
- usunięcia skutków;
- złożenia jednokrotnego lub wielokrotnego oświadczenia w prasie (ważne PR-owo dla klientów);
- naprawienia szkody na zasadach ogólnych (odszkodowania za np. koszty przeszkolenia, zmniejszenie obrotu – to bardzo trudne, bo konkurent będzie się bronił, że o trudnościach zadecydował rynek, a nie odejście pracownika);
- wydania bezpodstawnie uzyskanych korzyści;
- zasądzenia sumy na dany cel społeczny.

Jeżeli do naruszenia jeszcze nie doszło, a jednak działanie konkurenta zagraża już interesowi przedsiębiorcy, roszczenia te ograniczą się do **żądania zaniechania.** Będzie tak np. w sytuacji, gdy nieuczciwy konkurent podkradł kilku pracowników i zacznie to negatywnie wpływać na sytuację przedsiębiorcy dopiero, gdy podkradnie kolejnych.

Należy jednak pamiętać, że konieczne jest bardzo **dokładne określenie naruszenia**, którego zaniechania żądamy. Tylko precyzyjne sformułowanie żądania pozwu jest gwarancją skutecznej egzekucji. Roszczenie o zaniechanie przysługuje oczywiście również wtedy, gdy do naruszenia już doszło.

> **Bardzo dobrym posunięciem jest również wystąpienie z roszczeniem o złożenie oświadczenia o stosownej treści i w odpowiedniej formie.**

Oświadczenie może przybrać różną postać. Możemy więc żądać m.in. opublikowania oświadczenia w określonej gazecie (wskazane, jeśli krąg odbiorców usług jest szeroki). Możemy także żądać opublikowania go nawet w formie ręcznie podpisanych przez członków zarządu konkurenta listów przeprosinowych, zaadresowanych do wskazanego grona klientów (jeśli grono klientów jest nieco węższe). Ważne jest, aby forma i treść oświadczenia były **proporcjonalne do naruszenia.** Nie możemy wykorzystać tego środka w celu upokorzenia konkurenta, ani narażenia go na duże koszty. Musimy też dokładnie określić treść, formę i miejsce oświadczenia, a także termin, do którego ma ono zostać złożone.

Jakie działania prewencyjne może podjąć przedsiębiorca?

Podstawową możliwością zabezpieczenia działalności przed przejęciem pracowników przez konkurenta jest obwarowanie umów z samym pracownikiem **odpowiednimi klauzulami.** Chodzi o klauzule, które mają za zadanie **działać zapobiegawczo** i **zmuszać pracownika do refleksji.** Oczywiście pracownik ostatecznie samodzielnie zdecyduje czy da się podkupić i „sprzedać" posiadane z poprzedniej firmy know-

-how. (np. tajemnice firmy, wysokość stosowanych marży na sprzedawane urządzenia, roboczogodziny, obowiązujące oferty dla kontrahentów, ceny urządzeń, informacje technicznych i kontrahentów etc.). Klauzule spełniają jednak funkcję prewencyjną. **Zwiększają skuteczność ochrony tajemnic przedsiębiorstwa.**

Know-how pracownika:

- tajemnice firmy,
- wysokość stosowanych marży na sprzedawane urządzenia,
- roboczogodziny,
- obowiązujące oferty dla kontrahentów,
- ceny urządzeń,
- informacje technicznych i kontrahentów etc.

Obowiązek zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa wynika bezpośrednio z przepisów prawa pracy (art. 100§2 pkt. 4 kodeksu pracy) jednak zobowiązanie do zachowania tajemnicy może (i powinno) być także zawarte w formie klauzuli umieszczonej w umowie o pracę lub odrębnej umowie.

Poza obowiązkiem zachowania tajemnicy należałoby w umowie dodać także zapisy dotyczące zakazu konkurencji. Niezwykle ważne jest zdefiniowanie tego, co rozumiemy jako działalność konkurencyjną w sposób możliwie szeroki. Może to być m.in. zobowiązanie do niepodejmowania

się pracy, niewykonywania umowy o podobnej lub takiej samej treści na rzecz innych podmiotów, a także szereg innych zachowań. **Umowa o zakazie konkurencji dla swojej skuteczności i bezpieczeństwa powinna zostać przygotowana przez specjalistę - prawnika.**

Skutki zawarcia umowy o zakazie konkurencji

Pracownik na mocy umowy o zakazie konkurencji nie może **prowadzić działalności konkurencyjnej** wobec pracodawcy. Nie może również świadczyć pracy w ramach **stosunku pracy** lub na **innej podstawie** na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność.

Zakaz taki – w obliczu dostępu pracodawcy i pracownika do szczególnie ważnych informacji – może zostać umownie zastosowany także na **okres po ustaniu stosunku pracy.** W takim przypadku obowiązywanie zakazu konkurencji po stronie byłego już pracownika wiąże się z koniecznością wypłacania odszkodowania przez pracodawcę i dotyczy to całego okresu obowiązywania umowy o zakazie konkurencji.

PODKRADANIE (PODBIERANIE, PRZEJMOWANIE) KLIENTÓW

Art. ust. 2 Ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji:

„czynem nieuczciwej konkurencji jest także nakłanianie klientów przedsiębiorcy lub innych osób do rozwiązania z nim umowy albo niewykonania lub nienależytego wykonania umowy, w celu przysporzenia korzyści sobie lub osobom trzecim albo szkodzenia przedsiębiorcy."

Działania osoby trzeciej naruszającej więzi umowne na gruncie art. 12 ust. 2 UZNK polegają na:

> Nakłanianiu do rozwiązania umowy, do niewykonania umowy bądź nienależytego jej wykonania. Jest to działanie, które cechuje się określonym ciężarem - chodzi o namawianie, agitowanie, przekonywanie czy też wpływanie na sferę decyzyjną osoby nakłanianej.
>
> Działaniu w celu przysporzenia korzyści sobie lub innej osobie albo szkodzeniu przedsiębiorcy.

Obydwie ww. przesłanki muszą być spełnione **łącznie**. Jeżeli występuje tylko jedna z nich, to na tej podstawie nie można dochodzić roszczeń. Można wtedy próbować dochodzić swoich praw na podstawie ogólnej klauzuli z **art. 3 UZNK**, który - przypomnijmy - stanowi, że „czynem nieuczciwej konkurencji jest działanie sprzeczne z prawem lub dobrymi obyczajami, jeżeli zagraża lub narusza interes innego przedsiębiorcy lub klienta."

Roszczenia z art. 12 UZNK są roszczeniami przedsiębiorcy przeciwko osobie trzeciej zakłócającej wiążące przedsiębiorcę stosunki umowne.

Chodzi o umowy już istniejące, ważne dla przedsiębiorstwa. Jeżeli przedsiębiorca dopiero negocjuje umowę z klientem to nie można mówić o naruszeniu umowy przez podmiot trzeci.

Art. 12 ust. 2 UZNK - kogo dotyczy?

Omawiany zapis art. 12 ust. 2 dotyczy podmiotów trzecich jako naruszających - a nie obecnych pracowników. Jeżeli klientów kradnie **obecny pracownik** (np. prowadząc potajemnie działalność gospodarczą), najpierw stosujemy odpowiednie przepisy prawa pracy, a następnie wyciągamy konsekwencje z ew. umów o zakazie konkurencji, zachowaniu poufności itp. Przepisy dotyczące nieuczciwej konkurencji wejdą w grę dopiero po wykorzystaniu dwóch powyższych możliwości. Można również wdrożyć wszystkie ww. działania **równocześnie**. To zagadnienie szerzej omawiamy w podrozdziale 2A, dotyczącym nieuczciwego pracownika- „kreta" w firmie.

Warto również dodać, że podmioty **pośrednio** świadczące usługi na rzecz przedsiębiorcy, np. podwykonawcy, ale również osoby takie jak kurierzy, pracownicy ochrony itp. podlegają już **wprost** pod omawiany art. 12 ust. 2 UZNK. Do tej kategorii przypisać można również osoby, wykonujące na rzecz przedsiębiorcy prace na podstawie **umowy zlecenia** czy też **umowy o dzieło**. Chodzi tu o osoby takie jak m.in. zewnętrzny lektor prowadzący zajęcia w szkole, firma utrzymująca porządek w pomieszczeniach itp.

Działania dozwolone, a czyny nieuczciwej konkurencji

Podobnie jak w przypadku podkradania pracownika (art. 12 ust. 1 omawiany powyżej), granica pomiędzy dozwolonym działaniem wolnorynkowym, a czynem nieuczciwej konkurencji w przypadku podkradania klientów jest cienka.

Zwykłym i powszechnym działaniem na wolnokonkurencyjnym rynku jest zdobywanie **klienteli** - odbywa się to przeważnie kosztem innego przedsiębiorcy. Działania marketingowe i reklamowe, w tym zachęty do nawiązania współpracy z danym podmiotem, nie wyczerpują znamion czynu nieuczciwej konkurencji w rozumieniu art. 3 i art. 12 ust. 2 UZNK, o ile są zgodne z dobrymi obyczajami i prawem, a także z zasadami uczciwej konkurencji i swobody działalności gospodarczej.[4]

Należy jednak pamiętać, że działania wolnorynkowe **nie mogą** prowadzić do naruszania reguł uczciwej rywalizacji. Przejawia się ona m.in. we właściwym, niezakłóconym przez osoby trzecie realizowaniu podjętych zobowiązań umownych. Po prawidłowym zakończeniu (rozwiązaniu) umów można walczyć o klientów lub innych kontrahentów, ale w trakcie ich trwania, osoby zobowiązane nie mogą być poddawane naciskom, które prowadzą w szczególności do **nienależytego wykonywania** lub **niewykonywania umów.**

4 *Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 22.04.2008, I ACa 1467/07.*

Sąd Apelacyjny w Warszawie[5] wskazał, że nie jest czynem nieuczciwej konkurencji **zabieganie o klientów** innych podmiotów przy oferowaniu im lepszych warunków świadczenia usług, ale czynem nieuczciwej konkurencji jest kierowanie takiej oferty do wskazanych z nazwy wybranych na rynku konkretnych podmiotów, w szczególności konkurentów.

Oferowanie klientom korzystniejszych ofert

Klienci mają prawo poszukiwać korzystniejszych ofert. Ten fakt również może wiązać się z ingerencją osób trzecich. Odpowiedzialność na podstawie Ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji powstanie, jeśli ocenianemu działaniu towarzyszą **pewne okoliczności szczególne**, przesądzające o nieuczciwości celu lub środków.

> **Uczciwe przejmowanie klientów powinno być wynikiem atrakcyjności własnej oferty. Niedopuszczalne jest natomiast zniechęcenie klientów do poprzedniego kontrahenta, jak również zobowiązanie się do zapłacenia kar umownych za klientów, którzy rozwiążą określoną umowę z dotychczasowym kontrahentem.**
>
> **Za nieuczciwe można także uznać oferowanie świadczenia usług za złotówkę, a więc za opłatę symboliczną, w nawiązaniu do umowy zawartej przez potencjalnego klienta ze wskazanym konkretnie podmiotem.**

5 *Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 12.04.2016 r., sygn. akt.I ACa 895/15.*

Co ciekawe, **Sąd Najwyższy** uznał, że nie stanowi czynu opisanego w art. 12 ust. 2 UZNK sytuacja, gdy przyczyna rozwiązania umowy, niewykonania umowy lub nienależytego umowy przez przedsiębiorcę wystąpiła ***wcześniej*** niż działanie sprawcy.

Jakie jeszcze działania mogą stanowić naruszenia?

Za niedopuszczalną metodę działania należy uznać również **zniechęcanie klientów** do poprzedniego kontrahenta. Może się to odbywać chociażby poprzez rozpowszechnianie wiadomości oczerniających, dotyczących jego niekorzystnej sytuacji finansowej, niskiej jakości produktu czy braku profesjonalizmu.

W praktyce często spotykamy się również ze zobowiązaniami do np. **zapłacenia kar umownych** za klientów, którzy rozwiążą określoną umowę.

Za uczciwe nie może być również uznane **zakreślenie ram czasowych** danej oferty „na czas trwania umowy z obecnym dostawcą" oraz skierowanie jej tylko do klientów ściśle określonych firm telekomunikacyjnych. Takie działanie przesądza o „nakłanianiu" w rozumieniu art. 12 ust. 2 Ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. [6]

Warto także zwrócić uwagę, że art. 12 ust. 2 UZNK mówi o „klientach" a nie „kliencie". Czy zatem podbieranie jednego klienta przy spełnieniu pozostałych przesłanek z omawianego artykułu jest czynem niedozwolonym? Co do zasady - nie.

Wyobraźmy sobie sytuację, w której nieuczciwy kontrahent podkrada klienta, z którym dana firma ma umowę na wyłączną dystrybucję. Takie uderzenie w firmę czyni dużą szkodę. Jednakże, zgodnie ze stanowiskiem przedstawicieli doktryny, trudno dopatrzyć się tu czynu nieuczciwej konkurencji na podstawie tego przepisu. **Nie jest to jednak sytuacja bez wyjścia**. Jeżeli dany podmiot podebrałby tego klienta w sposób sprzeczny z prawem lub „dobrymi obyczajami", to można rozważać podciągnięcie tego stanu faktycznego pod ogólną klauzulę z **art. 3 UZNK** („sprzeczność z prawem lub dobrymi obyczajami, jeżeli zagraża interesowi innego przedsiębiorcy lub klienta bądź narusza ten interes").

6 wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 9.06.2015 r. sygn. I ACa 67/16.

Art. 12 UZNK, a działania związków zawodowych

Ustawodawca w art. 12 ust. 3 UZNK wyraźnie wyłączył z zakresu regulacji art. 12 UZNK działania podejmowane przez związki zawodowe, które są zgodne z przepisami Ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.[7] **Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych** dotyczy sporów pomiędzy pracodawcą (pracodawcami), a pracownikami reprezentowanymi przez związek zawodowy. Wyłączeniu z zakresu regulacji art. 12 UZNK podlegają zatem jedynie te działania związków zawodowych, które są **zgodne z prawem**. Jeśli działania związków zawodowych będą naruszały postanowienia tej ustawy, pojawia się możliwość zastosowania przepisu art. 12 UZNK (zob. poniżej).

> **Nie stanowi czynu nieuczciwej konkurencji podejmowanie przez związki zawodowe działań zgodnych z przepisami Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.**

7 *Dz. U. z 2015 r. poz. 295 z późn. zm.*

Podkradanie klientów - postępowanie dowodowe

Sąd, oceniając czy doszło do podkradania klientów w rozumieniu art. 12 ust. 2 UZNK analizuje **całokształt okoliczności sprawy.** Należy wykazać, że doszło do nakłonienia oraz, że cel nakłaniającego ukierunkowany był na przysporzenie korzyści.

W praktyce zachowanie takie nie jest łatwe do udowodnienia, ponieważ wykazać należy **stan świadomości sprawcy i jego zamiary**. Nie jest to jednak niemożliwe, na co wskazuje m.in. wyrok Sądu Okręgowego w Toruniu. W stanie faktycznym rozpatrywanej sprawy jeden z długoletnich pracowników agencji celnej, piastujący stanowisko dyrektora, wypowiedział umowę o pracę, a następnie założył własną działalność gospodarczą. Zakres jego działalności obejmował usługi agencji celnej. W tym samym czasie przejął pracowników oraz obsługę klientów (w tym również klienta strategicznego) byłego pracodawcy. W następstwie tych działań miesięczne obroty jednej z placówek byłego pracodawcy spadły o ok. 93%, a ostatecznie - została ona zamknięta. W przytoczonym wyroku sąd uznał, że pomimo braku jednoznacznych dowodów wskazujących, iż miało miejsce wymuszenie rozwiązania umów z powodem przez pracowników oraz głównych klientów placówek, to jednak inne okoliczności pozwoliły na uznanie tych działań za czyn nieuczciwej konkurencji. Sąd zasądził na rzecz powoda od pozwanego kwotę 202 800.00 złotych.

Rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji o przedsiębiorcy

Bardzo często podczas nakłaniania klientów do odejścia i podjęcia współpracy z innym podmiotem dochodzi również do innego czynu nieuczciwej konkurencji, a mianowicie - rozpowszechniana nieprawdziwych wiadomości o swoim (byłym lub aktualnym) pracodawcy, celem przysporzenia sobie korzyści lub wyrządzenia szkody pracodawcy (art. 14 UZNK). Wiadomościami, o których mowa w ust. 1 są nieprawdziwe lub wprowadzające w błąd informacje, w szczególności o:

- osobach kierujących przedsiębiorstwem;
- wytwarzanych towarach lub świadczonych usługach;
- stosowanych cenach;
- sytuacji gospodarczej lub prawnej.

Czego może żądać przedsiębiorca, który padł ofiarą podbierania klientów?

W razie dokonania czynu nieuczciwej konkurencji, przedsiębiorca, którego interes został zagrożony lub naruszony, może żądać:

- zaniechania niedozwolonych działań;
- usunięcia skutków niedozwolonych działań;
- złożenia jednokrotnego lub wielokrotnego oświadczenia odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie;
- naprawienia wyrządzonej szkody, na zasadach ogólnych;

wydania bezpodstawnie uzyskanych korzyści, na zasadach ogólnych; zasądzenia odpowiedniej sumy pieniężnej na określony cel społeczny związany ze wspieraniem kultury polskiej lub ochroną dziedzictwa narodowego – jeżeli czyn nieuczciwej konkurencji był zawiniony.

NIEUCZCIWY PRACOWNIK – kret w firmie

Firmy zwykle bardzo mocno koncentrują się na zewnętrznych zagrożeniach. W efekcie często niemal całkowicie ignorują możliwość wystąpienia zagrożenia wewnętrznego. Okazuje się jednak, że największym zagrożeniem nie są konkurenci czy nawet nieuczciwi konkurenci, ale właśnie - nieuczciwi pracownicy. Znają oni zasady funkcjonowania firmy, jej know-how i potrafią doprowadzić do destabilizacji pozycji przedsiębiorstwa. Równocześnie, szkodę wyrządzoną przez pracownika bardzo trudno wykryć i czasem o jej wystąpieniu przedsiębiorca dowiaduje się przez przypadek.

”

Doświadczenie wskazuje, że często nieuczciwie zachowują się zaufani pracownicy na wysokich stanowiskach - menadżerowie, dyrektorzy itp.

Kodeks pracy, a odpowiedzialność pracownika

Jeśli kradzieży klientów lub ujawnienia know-how firmy dopuszcza się pracownik, to jego odpowiedzialność wynika z przepisów kodeksu pracy i ewentualnej umowy o zakazie konkurencji i zachowaniu poufności. W dalszej kolejności w grę wchodzą również przepisy dot. nieuczciwej konkurencji.

Zgodnie z art. 100§2 pkt. 4 kodeksu pracy, pracownik jest obowiązany w szczególności do dbania o dobro zakładu pracy. Musi również chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Już sam kodeks pracy gwarantuje więc ochronę w tym zakresie.

> **Warto pamiętać, że pracownik-kret nie ponosi odpowiedzialności ograniczonej wyłącznie do wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia (jak z reguły wynika to z kodeksu pracy). Jeśli czynu dokonał umyślnie, poniesie odpowiedzialność odszkodowawczą bez ograniczeń. (art. 122 kodeksu pracy). Wielu przedsiębiorców o tym zapomina.**

Działalność konkurencyjna pracownika, a naruszenie interesów pracodawcy

Prowadzenie przez pracownika działalności konkurencyjnej już samo w sobie narusza interesy pracodawcy, albowiem pracownik działając na tym samym rynku konsumenckim posiada wiedzę nabytą u pracodawcy z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, którą wykorzystuje prowadząc własną działalność gospodarczą. [8]

8 *Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 29 kwietnia 2010 r., III APa 3/10.*

Ponadto, zgodnie z tezą jednego z wyroków Sądu Najwyższego[9], świadczenie przez członka zarządu spółki usług na rzecz podmiotu konkurencyjnego wobec tej spółki narusza obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100§2 pkt 4) i może uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52§1 pkt 1 kodeksu pracy, czyli bez wypowiedzenia z odpowiednią adnotacją w świadectwie pracy.

„Możliwości pracownika w zakresie naruszenia interesów pracodawcy są w zasadzie nieograniczone. Pracownicy mogą m.in. tworzyć koszty, zaniżać przychody, pobierać prowizje od dostawców lub klientów, zachowywać się nieuczciwie w trakcie negocjacji, sprzedawać informacje konkurentom, przekazywać bazy klientów i dostawców, prowadzić działalność konkurencyjną wobec firmy... i wiele innych.

9 *Wyrok Sądu Najwyższego z 6.11.2009 r., III PK 43/09, OSNP 2011/11–12, poz. 149.*

Jak pracodawca może chronić się przed działaniami nieuczciwych pracowników?

Podstawową możliwością zabezpieczenia działalności pr zed nieuczciwymi zagraniami ze strony pracowników, jest umieszczenie w umowach **odpowiednich klauzul,** które będą działały prewencyjnie. Chodzi przede wszystkim o dodanie w umowie o pracę (lub odrębnej umowie) zapisów dotyczących **zakazu konkurencji** wraz z możliwie szerokim zdefiniowaniem „działalności konkurencyjnej". Powyższe powinno być obwarowane dotkliwymi karami umownymi w przypadku dokonania naruszenia.

Pracownik na mocy umowy o zakazie konkurencji i zachowaniu poufności **nie może prowadzić działalności konkurencyjnej** wobec pracodawcy ani **świadczyć pracy** w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność.

Zakaz taki – w obliczu dostępu pracodawcy i pracownika do szczególnie ważnych informacji – może zostać umownie zastosowany także na okres po ustaniu stosunku pracy. Wówczas obowiązywanie zakazu konkurencji po stronie byłego już pracownika wiąże się z koniecznością **wypłacania odszkodowania** – po stronie pracodawcy – przez cały czas obowiązywania umowy o zakazie konkurencji.

Dobra umowa o zakazie konkurencji i zachowaniu poufności powinna być przygotowana przez specjalistę – prawnika.

W przypadku braku umowy o zakazie konkurencji pozostają nam roszczenia z Ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, w tym w związku z najczęściej spotykanym naruszeniem tajemnicy przedsiębiorstwa.

Odpowiedzialność odszkodowawcza i karna nieuczciwego pracownika

Nieuczciwy pracownik ponosi odpowiedzialność odszkodowawczą bez ograniczeń, gdy jego działania były **umyślne**. Podkreślić należy, że pracodawca nie ma obowiązku dochodzenia od pracownika **zapłaty odszkodowania**. Pracodawca może także zaproponować zawarcie ugody. Dzieje się tak zwykle, gdy pracodawca dba o poprawne relacje w miejscu pracy oraz nie chce nadmiernie obciążać pracownika obowiązkiem finansowym. Przedmiotem takiej ugody jest wzajemne uregulowanie praw i obowiązków powstałych w wyniku wyrządzenia szkody przez pracownika. Obowiązek zapłaty odszkodowania przez pracownika na rzecz pracodawcy może zostać **obniżony**.

Nieuczciwy pracownik może także odpowiadać **karnie**. Odpowiedzialność karna wynika z art. 23 Ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji oraz art. 266 kodeksu karnego. Przestępstwa te ścigane są na wniosek, który powinien być odpowiednio przygotowany i uzasadniony, o czym pokrzywdzeni pracodawcy często zapominają. Samo poczucie krzywdy, jakkolwiek usprawiedliwione, nie wystarcza.

Jak wykryć nieuczciwego pracownika w firmie? Nie jest łatwo, istnieje jednak kilka powszechnie stosowanych metod, którymi chętnie podzielimy się z Państwem w rozmowie prywatnej.

OCHRONA TAJEMNICY PRZEDSIĘBIORSTWA

Art. 11 Ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji:

„Czynem nieuczciwej konkurencji jest przekazanie, ujawnienie lub wykorzystanie cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa albo ich nabycie od osoby nieuprawnionej, jeżeli zagraża lub narusza interes przedsiębiorcy”.

Ustawa definiuje pojęcie tajemnicy przedsiębiorstwa jako **nieujawnione** do wiadomości publicznej informacje przedsiębiorstwa o charakterze technicznym, technologicznym lub organizacyjnym oraz inne informa-

cje posiadające **wartość gospodarczą** (np. próbki badań), które jako całość lub w szczególnym zestawieniu i zbiorze ich elementów nie są powszechnie znane osobom zwykle zajmującym się danym rodzajem informacji albo **nie są łatwo dostępne** dla takich osób, o ile uprawniony do korzystania z informacji lub rozporządzania nimi podjął, przy zachowaniu należytej staranności, działania w celu utrzymania ich w poufności.

Aby więc dana informacja podlegała ochronie na podstawie art. 11 Ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji musi spełniać następujące warunki:

> Poufności - informacja nie może być znana lub stosunkowo łatwo dostępna dla osób zwykle zajmujących się danym rodzajem informacji (osób z danej branży).
> Braku ujawnienia - informacja nie została ujawniona osobom stanowiącym szeroką grupę odbiorców.
> Zabezpieczenia.

Informacja odpowiednio zabezpieczona - czyli jaka?

Zgodnie ze wskazaną powyżej trzecią przesłanką istotne jest, że na przedsiębiorcy ciąży **obowiązek ochrony informacji niejawnych** w firmie. Z ochroną tajemnicy przedsiębiorstwa będziemy mieli do czynienia tylko wtedy, gdy przedsiębiorca podjął **określone działania faktyczne** w celu chronienia swoich tajemnic. Co prawda zabezpieczenie informacji następuje również wtedy, gdy informacja jest **chroniona prawnie** (np. poprzez zawarcie umów o poufność), jednak zawsze potrzebne jest podstawowe chociaż zabezpieczenie techniczne. (sejf, klucz, kody i hasła itp.)

Wśród środków ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa wskazać możemy:

> ograniczenie dostępu do pomieszczeń, w którym przechowywane są ważne dokumenty;
> kontrolę dostępu do laptopów (hasła, kody itp.);
> ochronę sieci informatycznych;
> klauzule poufności;
> kontrolę obiegu dokumentacji w firmie.

Informacje niejawne nie mogą być wyłożone w miejscu publicznie dostępnym dla pracowników firmy, nawet jeśli podpisali oni umowy o poufności.

Chodzi o podjęcie przez uprawnionego przedsiębiorcę takich działań, które w danych okolicznościach są niezbędne dla zachowania konkretnej informacji w tajemnicy. Jak już wskazywano, należy pamiętać, że chodzi o zastosowanie zarówno instrumentów ochrony o **naturze faktycznej** (kontrola dostępu, blokady informatyczne itp.), jak i **prawnej** (np. zawarcie umowy o zachowanie poufności, tzw. NDA od ang. non-disclosure agreement, ostrzeżenia słowne, ostrzeżenia umieszczone na dokumentach, w korespondencji itp.).

Ochrona tajemnicy przedsiębiorstwa wobec osób innych niż pracownicy

Tajemnice przedsiębiorstwa często wymagają ochrony również przed osobami innymi niż pracownicy, np. kontrahentami, a także innego typu osobami trzecimi. Co w takim przypadku może zrobić przedsiębiorca? Powinien przede wszystkim wykorzystać **adekwatne środki ochrony**, takie jak np.:

umieszczenie w umowach klauzul poufności;
oznaczenie wszelkich materialnych nośników poufnych informacji odpowiednimi ostrzeżeniami;
zastosowanie odpowiednich zastrzeżeń w komunikacji e-mailowej.

W pewnych okolicznościach wola utrzymania informacji w tajemnicy i zakaz jej naruszenia mogą wynikać z samego **celu gospodarczego czynności prawnej**, towarzyszących umowie okoliczności (które trzeba wykazać), **zasad współżycia społecznego lub zwyczajów**.

W wyroku z 2000 r. Sąd Najwyższy[10] wskazał, że dana informacja jest tajemnicą nawet wtedy, gdy przedsiębiorca ma wolę, choćby dorozumianą, aby pozostała ona tajemnicą i wola ta musi być dla innych osób rozpoznawalna. Jest to bardzo istotne również ze względu na to, że w razie postępowania sądowego to na pracodawcy spoczywa **ciężar dowodu**. Musi on więc udowodnić, że podjął niezbędne kroki w celu określenia granic obowiązku zachowania tajemnicy przez pracobiorców.

Utrzymanie danych informacji jako tajemnicy wymaga więc podjęcia przez przedsiębiorcę działań zmierzających do wyeliminowania możliwości dotarcia do nich przez osoby trzecie w normalnym toku zdarzeń, bez konieczności podejmowania szczególnych starań.

Tajemnice ujawnione w toku negocjacji

W kontekście ochrony tajemnic przedsiębiorstwa naturalnie pojawia się pytanie, czy tajemnice które ujawniono w toku negocjacji z potencjalnym kontrahentem mogą być ujawniane dalej.

Kodeks postępowania cywilnego przewiduje ochronę informacji udostępnionych w toku negocjacji, podjętych jednak z zastrzeżeniem zachowania poufności (art. 721 kodeksu cywilnego). P**owołany przepis nakłada na kontrahenta obowiązek nieujawniania i nieprzekazywania udostępnionych informacji innym osobom oraz niewykorzystywania tych informacji, chyba że strony uzgodniły inaczej.**

10 Wyrok Sądu Najwyższego z 3.10.2000 r. sygn, I CKN 304/00.

Zakres tego niezależnego obowiązku pokrywa się, co do zasady, z nakazami płynącymi z omawianego art. 11 ust. 1 UZNK.

Dodatkowo, wspomniany przepis kodeksu cywilnego pozwala chronić także informacje, które nie są tajemnicami przedsiębiorstwa, lecz zostają udostępnione z zastrzeżeniem poufności.

Tajemnica przedsiębiorstwa według UZNK - ujawnienie części informacji

Aby rozpatrywać tajemnicę przedsiębiorstwa pod kątem regulacji z Ustawy o nieuczciwej konkurencji, informacja podlegająca ochronie musi mieć przynajmniej **minimalną wartość gospodarczą**. Oznacza to, że jej wykorzystanie przez innego przedsiębiorcę zaoszczędzi mu wydatków lub zwiększy zyski.

Zgodnie ze stanowiskiem przedstawicieli doktryny, informacja wchodzi do domeny publicznej (staje się publiczna, a więc nie korzysta z ochrony na podstawie UZNK) nie tylko wtedy, gdy zostanie ujawniona w pełnym zakresie. Będzie tak również, gdy zostanie ujawniona tylko **część danych**, które pozwalają jednak na stworzenie rozwiązania ucieleśniającego chronioną informację.

”

Jeżeli zatem wycieknie część informacji, na podstawie której inne osoby domyślą się już co do reszty know- how firmy, możemy już mówić o ujawnieniu tajemnicy przedsiębiorstwa.

Kto ma obowiązek zachowania poufności?

Bardzo ważne pozostaje również pytanie o to, kto właściwie ma obowiązek zachowania ważnych firmowych w poufności. W kontekście zobowiązanych podmiotów warto wiedzieć, że zdolność deliktową na gruncie art. 11 UZNK ma każdy podmiot, a więc zarówno **przedsiębiorcy,** jak i **osoby fizyczne** niebędące przedsiębiorcami. Są to również osoby, które świadczyły pracę na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego – przez okres trzech lat od jego ustania, chyba że umowa stanowi inaczej albo ustał stan tajemnicy.

Czy trzeba wykazać winę podmiotu który ujawnił tajemnicę przedsiębiorstwa czy wystarczy samo wykazanie bezprawności czynu?

Ustalenie naruszenia tajemnicy przedsiębiorstwa nie jest uzależnione od winy sprawcy, lecz od stwierdzenia **bezprawności działania naruszyciela**, tj. od jego sprzeczności z prawem lub dobrymi obyczajami.

Zgodnie z orzeczeniem Sądu Apelacyjnego w Gdańsku[11] „określenie nieuczciwa w rozumieniu cytowanych przepisów, zasadniczo nie oznacza ani winy sprawcy w rozumieniu czynów niedozwolonych, ani choćby moralnie nagannej złej woli sprawcy". Bezprawność cechuje się zatem „**czystym obiektywizmem**", tzn. „przy jej ustaleniu podlega rozważeniu kwestia w jakim stosunku pozostaje czyn względem obowiązującego porządku prawnego czy jest z nim zgodny czy niezgodny".

11 Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 12 lipca 1994 r. (sygn. I ACr 477/94, OSA 1994, z. 10, poz. 57)

Ochronę tajemnicy przedsiębiorstwa wspomagają, oprócz omawianego art. 11 Ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, także inne artykuły tej ustawy. Pośrednią ochronę tajemnicy przedsiębiorstwa zapewnia **klauzula generalna** przewidziana w art. 3 UZNK (omówiona już wcześniej). Kolejną podstawą ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa są przepisy ustawy poświęcone przekupstwu handlowemu zawarte w **art. 12 UZNK.**

Czy każda specjalistyczna wiedza zdobyta przez pracownika w toku pracy w danym zakładzie to informacja poufna?

Istnieje różnica pomiędzy wiadomościami odpowiadającymi treści pojęcia „tajemnica przedsiębiorstwa", a informacjami wchodzącymi w skład powszechnej, aczkolwiek specjalistycznej wiedzy zdobytej przez pracownika w wyniku własnej aktywności zawodowej w trakcie zatrudnienia u danego przedsiębiorcy. Doświadczenie, wiedza i umiejętności zdobyte przez pracownika podczas zatrudnienia, stanowią element **jego dobra osobistego** i jako takie dobro zasługują na **ochronę prawną**. Mogą być więc przez pracownika wykorzystywane dla własnej korzyści a tym samym nie korzystają z ustawowej ochrony na rzecz przedsiębiorstwa[12].

Pod pojęciem doświadczenia, wiedzy i umiejętności rozumieć należy więc przede wszystkim zbiór tych cech i przymiotów, jakie pracownik posiadł w toku całej pracy zawodowej, m.in. poprzez obserwację, zbieranie doświadczeń, nabywanie umiejętności potrzebnych do prawidłowego wykonywania powierzonych mu obowiązków, uczestnictwo w różnego rodzaju szkoleniach itp.

12 Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 października 2000 r., I CKN 304/2000, OSNC 2001, nr 4, poz. 59).

Naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa będą jednak z pewnością stanowiły działania takie jak m.in. ujawnianie wobec osób trzecich bazy kluczowych klientów dotychczasowego pracodawcy, zasad wewnętrznej polityki handlowej, planów sprzedażowych, planów dotyczących przyszłych strategii marketingowych czy też receptury produktów.

Zakres obowiązku zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę

Obowiązek zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (wskazywany już wcześniej art. 100 ust. 2 pkt 4 kodeksu pracy) jest szerszy niż omawiany w niniejszym punkcie obowiązek zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa, określony w art. 11 ust. 2 UZNK.

”

Regulacja Ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji jest w tym zakresie węższa niż kodeksowa. Dotyczy ona tylko pracowników zatrudnionych u pracodawców będących przedsiębiorcami (art. 2 UZNK), a przewidziany w art. 100§2 pkt 4 kodeksu pracy obowiązek przestrzegania tajemnicy dotyczy pracowników zatrudnionych u wszystkich pracodawców. Ponadto obowiązek określony w kodeksie pracy obejmuje także informacje nie posiadające wartości gospodarczej.

Co może zrobić przedsiębiorca w przypadku naruszenia tajemnicy przedsiębiorstwa?

W razie dokonania czynu nieuczciwej konkurencji w postaci naruszenia tajemnicy przedsiębiorstwa, przedsiębiorca, którego interes został zagrożony lub naruszony, może żądać:

zaniechania niedozwolonych działań;
usunięcia skutków niedozwolonych działań;
złożenia jednokrotnego lub wielokrotnego oświadczenia odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie;
naprawienia wyrządzonej szkody, na zasadach ogólnych;
wydania bezpodstawnie uzyskanych korzyści, na zasadach ogólnych;
zasądzenia odpowiedniej sumy pieniężnej na określony cel społeczny związany ze wspieraniem kultury polskiej lub ochroną dziedzictwa narodowego – jeżeli czyn nieuczciwej konkurencji był zawiniony.

Odpowiedzialność karna za naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa

Naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa jest czynem penalizowanym na mocy art. 23 Ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji.

Zgodnie z ww. przepisem, kto wbrew ciążącemu na nim obowiązkowi w stosunku do przedsiębiorcy, ujawnia innej osobie lub wykorzystuje we własnej działalności gospodarczej informację stanowiącą tajemnicę przedsiębiorstwa, jeżeli wyrządza to poważną szkodę przedsiębiorcy, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

Kiedy zgodnie z UZNK nie dochodzi do naruszenia tajemnicy przedsiębiorstwa?

Zgodnie z zapisami Ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, ujawnienie, wykorzystanie lub pozyskanie informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa **nie stanowi** czynu nieuczciwej konkurencji, gdy:

> nastąpiło w celu ochrony uzasadnionego interesu chronionego prawem;
> doszło do niego w ramach korzystania ze swobody wypowiedzi lub w celu ujawnienia nieprawidłowości, uchybienia, działania z naruszeniem prawa dla ochrony interesu publicznego;
> gdy ujawnienie informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa wobec przedstawicieli pracowników w związku z pełnieniem przez nich funkcji na podstawie przepisów prawa było niezbędne dla prawidłowego wykonywania tych funkcji.

Masz problem z nieuczciwą konkurencją? Nie czekaj. Zgłoś się do nas.

Maciej Lipiński,

Kancelaria Adwokatów i Radców Prawnych Lipiński & Walczak s.c.

m.lipinski@lipinskiwalczak.pl
+48 502 125 029