



*Raczkowski Paruch wzmacnia zespół prawa karnego biznesu i compliance. adw. Janusz Tomczak obejmuje stanowisko partnera.*



Szanowni Państwo,

od 4 września obowiązują nowe przepisy dotyczące tajemnicy przedsiębiorstwa. Oznacza to dla Państwa kilka istotnych zmian.

Zniknął przepis, który ograniczał obowiązek zachowania poufności przez byłych pracowników do 3 lat od chwili ustania zatrudnienia. Od teraz ten obowiązek jest bezterminowy. Dotyczy w takim samym stopniu wszystkich, w tym pracowników.

Zmieniła się definicja tajemnicy przedsiębiorstwa. Wprowadzono jednocześnie katalog wyjątków, w których tajemnica może zostać legalnie ujawniona. W praktyce będzie to rodziło wiele sporów.

W niniejszym wydaniu PRO HR komentujemy praktyczne aspekty związane ze stosowaniem nowych przepisów. Wskazujemy, jakie warunki muszą zostać spełnione, żeby dana informacja była uznana za tajemnicę przedsiębiorstwa. Omawiamy konsekwencje, jakie wiążą się z bezprawnym ujawnieniem tej tajemnicy przez pracownika. Wymieniamy przypadki, w których tajemnica będzie mogła być ujawniona oraz podpowiadamy, co zrobić, żeby zminimalizować ryzyka z tym związane. Omawiamy również obowiązki w zakresie zachowania poufności przez przedstawicieli związku zawodowego.

r. pr. Katarzyna Sarek-Sadurska

## **Nowe wymogi dotyczące ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa**

Przez tajemnicę przedsiębiorstwa rozumie się informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne lub inne posiadające wartość gospodarczą, które nie są powszechnie znane osobom zwykle zajmującym się tym rodzajem informacji albo nie są łatwo dostępne dla takich osób, o ile przedsiębiorca, którego informacje dotyczą, podjął – przy zachowaniu należytej staranności – działania w celu utrzymania ich w poufności.



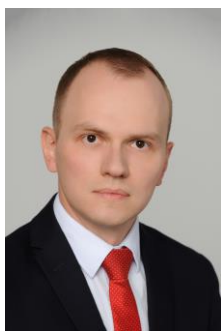
apl. adw. Agnieszka Piasecka

W świetle nowych przepisów, informacje nie zostaną uznane za tajemnicę przedsiębiorstwa, jeżeli nie będą odpowiednio chronione. Do tej pory przedsiębiorca również miał obowiązek odpowiednio zabezpieczyć takie informacje, jednak przepisy nie określały, w jaki sposób. Obecnie wymagają, aby przedsiębiorca – zmierzając do ochrony informacji stanowiących jego tajemnicę – dochował należytej staranności w ich zabezpieczeniu.

Przedsiębiorca powinien zastosować środki, które rzeczywiście ograniczą możliwość wycieku informacji, np. poprzez oznaczenie dokumentów pieczętą „poufne”, odpowiednie nazwanie dokumentów, zdefiniowanie katalogu informacji poufnych, zabezpieczenie fizycznie dokumentów i informacji poufnych przed dostępem niepowołanych osób. Jeżeli takiej staranności nie dochowa, pracownik lub inna osoba może – zarzucając przedsiębiorcy zbyt swobodną politykę dostępu do informacji – próbować uwolnić się od konsekwencji wykorzystania przez siebie informacji poufnych.

### Zachowanie poufności przez przedstawicieli związku zawodowego

Zgodnie z nowymi przepisami, wyjątkowo dopuszczalne jest ujawnienie tajemnicy przedsiębiorstwa wobec przedstawicieli pracowników (a więc w szczególności wobec związku zawodowego), w związku z pełnieniem przez nich funkcji na podstawie przepisów prawa, o ile jest to niezbędne dla prawidłowego wykonywania tych funkcji.



r. pr. Robert Stępień

Nowe przepisy potwierdzają możliwość ujawnienia tajemnicy przedsiębiorstwa przedstawicielom związków zawodowych. W tym kontekście warto zwrócić uwagę na kilka praktycznych kwestii związanych z przekazywaniem informacji i obowiązkiem zachowania poufności przez przedstawicieli związku. Po pierwsze, ujawnienie tajemnicy jest dopuszczalne tylko wobec osób wykonujących funkcje przedstawicielskie (w tym związkowe), w związku z wykonywaniem tych funkcji. Dostępu do informacji poufnych nie będzie miał zatem każdy szeregowy członek związku, niepełniący funkcji. Oznacza to w szczególności, że informacje stanowiące tajemnicę przedsiębiorstwa nie mogą być ujawniane przez przedstawicieli związku zawodowego szeregowym członkom związku.

## WYDARZENIA

### WEBINAR: Krótkie oddelegowania zagraniczne z perspektywy płatnika PIT i ZUS

3 października 2018 r.

Szczegółowy program dostępny [tutaj](#).

Rejestracja: [tutaj](#)

Udział w wydarzeniu jest bezpłatny.

### Kobiety u progu kariery zawodowej

12 października 2018 r.

Raczkowski Paruch partnerem społeczno-mentoringowego projektu pt. „Kobiety u progu kariery zawodowej”: „Jak budować karierę zawodową w zgodzie z własnymi wartościami i pasjami”.

Wśród prelegentów wydarzenia będzie adw. Dominika Stępińska-Duch.

Szczegółowe informacje dostępne [tutaj](#).



## WYDARZENIA

**Korzystanie z pracowników zewnętrznych: leasing pracowników, umowy o świadczenie usług, agencje pracy tymczasowej i inne formy**

18 października 2018 r.

Program dostępny jest [tutaj](#).  
Wydarzenie płatne.

Warsztaty odbędą się **18 października 2018 r.** biurze kancelarii przy ul. Bonifraterskiej 17 (21 piętro) w Warszawie.

**Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych po zmianach w 2018 r.**

6 listopada 2018 r.

Program dostępny jest [tutaj](#).  
Wydarzenie płatne.

Warsztaty odbędą się **6 listopada 2018 r.** biurze kancelarii przy ul. Bonifraterskiej 17 (21 piętro) w Warszawie.

Po drugie, informacje mogą być ujawnianie przedstawicielom pracowników wyłącznie w takim zakresie, w jakim jest to niezbędne dla prawidłowego wykonywania tych funkcji. Koresponduje to z przepisem ustawy o związkach zawodowych, nakładającym na pracodawcę obowiązek przekazania związkowi informacji niezbędnych do działalności związkowej. Pracodawca (a w szczególności pracownik HR działający w imieniu pracodawcy) może odmówić przekazania informacji, jeżeli nie jest ona niezbędna, powołując się w szczególności na ochronę tajemnicy przedsiębiorstwa. Zasadne jest w związku z tym każdorazowe zapytywanie związku zawodowego, do czego konkretne informacje są im niezbędne.

Po trzecie wreszcie, informacje mogą być przekazywane wyłącznie uprawnionym przedstawicielom pracowników, pełniącym swoje funkcje na podstawie przepisów prawa. Zanim dojdzie do przekazania informacji, pracodawca ma prawo poprosić związek o wykazanie umocowania konkretnych osób do jego reprezentowania. Jeżeli związek nie wykaże umocowania swoich przedstawicieli, pracodawca (a w szczególności pracownik działający w imieniu pracodawcy) może odmówić przekazania informacji, powołując się na ochronę tajemnicy.

Biorąc pod uwagę, że przepisy wyraźnie dopuszczają ujawnianie tajemnicy przedsiębiorstwa przedstawicielom związku zawodowego, szczególnego znaczenia nabiera zachowanie przez nich poufności tych informacji. Jeżeli istnieją po stronie pracodawcy uzasadnione obawy co do bezpieczeństwa przekazywanych informacji, pracodawca może uzależnić i przekazanie od zawarcia z przedstawicielami związku zawodowego umowy o zachowaniu poufności.

### **Trzeba dostosować dokumenty wewnętrzne oraz zrewidować zasady ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa**

Wielu przedsiębiorców przepisywało dotychczasowe przepisy ustawowe do umów i regulaminów wewnętrznych. Wszystkie te dokumenty wymagają aktualizacji.



r. pr. Piotr  
Lewandowski

Konieczność aktualizacji dokumentów dotyczy w szczególności okresu obowiązywania obowiązku zachowania poufności oraz definicji tajemnicy przedsiębiorstwa. Dotychczas powszechną praktyką było przepisywanie 3-letniego okresu obowiązywania obowiązku zachowania poufności do umów bądź ewentualne jego modyfikowanie, poprzez wydłużenie tego okresu. Obecnie nie ma już takiej konieczności. Obowiązek jest bezterminowy. Nowa definicja tajemnicy przedsiębiorstwa wymaga od przedsiębiorcy należytej staranności w celu utrzymania poufności tajemnicy.

Podstawową formą należytej staranności będzie na pewno audyt dotychczasowych procedur przepływu informacji poufnych stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa oraz maksymalne zawężenie kręgu osób mających do nich dostęp. Warto również przewidzieć obowiązek stosowania środków ochronnych (np. szyfrowanie danych, nadawanie uprawnień dostępowych, aplikacje filtrujące wysyłane wiadomości). Wewnętrzne regulaminy i umowy powinny również wyraźnie wskazywać, w jakim zakresie i celu osoba mająca dostęp do tajemnicy może ją wykorzystywać.

### **Co grozi za ujawnienie tajemnicy przedsiębiorstwa?**

Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji przewiduje całą listę roszczeń w przypadku naruszenia tajemnicy przedsiębiorstwa. Przedsiębiorca może żądać w szczególności zaniechania niedozwolonych działań lub usunięcia ich skutków albo tzw. publicznego przeproszenia.

Najbardziej oczywistym roszczeniem jest naprawienie wyrządzonej szkody. Ze względów praktycznych i dowodowych, w praktyce dochodzenie tego roszczenia jest jednak najtrudniejsze. Przedsiębiorca może żądać również wydania bezpodstawnie uzyskanych korzyści oraz zasądzenia odpowiedniej sumy pieniężnej na cel społeczny (jeżeli czyn nieuczciwej konkurencji był zawiniony). Nowelizacja wprowadziła ponadto możliwość podania wyroku do publicznej wiadomości, natomiast zamiast orzeczenia o nakazie zaniechania niedozwolonych działań i odszkodowaniu, przedsiębiorca może żądać zapłaty wynagrodzenia, które byłoby należne gdyby uprawniony zgodziłby się na korzystanie z tajemnicy przedsiębiorstwa. Pomimo rozszerzenia katalogu roszczeń, najbardziej praktycznym zabezpieczeniem interesów przedsiębiorcy pozostaje nadal zastrzeżenie kary umownej na okoliczność bezprawnego naruszenia tajemnicy.

### **Kolejny ważny powód, dla którego trzeba wprowadzić zasady zgłaszania nadużyć w firmie**

Nowe przepisy dopuszczają ujawnienie, wykorzystanie lub pozyskanie tajemnicy przedsiębiorstwa w szczególności w celu ujawnienia nieprawidłowości, uchybienia, działania z naruszeniem prawa w celu ochrony interesu publicznego. Jest to kolejny argument na rzecz wdrożenia procedur regulujących zasady zgłaszania nadużyć.

Należy przyjąć, że ujawnienie tajemnicy przedsiębiorstwa będzie legalne tylko wtedy, gdy tzw. sygnalista nie miał innej legalnej możliwości ujawnienia nieprawidłowości bądź działań niezgodnych z prawem. Wyłączenie odpowiedzialności sygnalistów wynika w takim przypadku również z odpowiednich przepisów przyznających ochronę takim osobom. Czy jest jednak sposób, aby w praktyce ograniczyć ryzyko, że o nieprawidłowościach w naszej firmie, zamiast od naszych współpracowników, dowiemy się np. z prasy? Odpowiedź brzmi „tak”. Niezbędne jest jednak w tym celu wdrożenie wewnętrznych procedur regulujących m.in. zasady zgłaszania nadużyć. Procedura powinna być łatwo dostępna, prosta i powinna przewidywać możliwość anonimowego zgłaszania skarg.



r. pr. Katarzyna Wilczyk

Powinna też gwarantować obiektywizm w trakcie postępowania wyjaśniającego. Pracownicy zaś powinni mieć obowiązek, wynikający np. z regulaminu pracy lub z umowy o pracę, aby wszelkie nieprawidłowości w pierwszej kolejności zgłaszać w ramach tej procedury. Należy im o tym regularnie przypominać np. podczas szkoleń. Rozwiązanie problemu wewnątrz firmy pozwoli na uniknięcie zbędnego i negatywnego rozgłosu o uchybieniach w przedsiębiorstwie oraz ograniczy ryzyko ujawnienia na zewnątrz tajemnicy przedsiębiorstwa.

### **Wyjątki od zakazu ujawnienia, wykorzystania lub pozyskania tajemnicy przedsiębiorstwa**

Nowe przepisy wprowadzają wyjątki od zakazu ujawnienia, wykorzystania lub pozyskania tajemnicy przedsiębiorstwa. Wyjątki te dotyczą czterech sytuacji, tj. gdy nastąpiło to:

1. w celu ochrony uzasadnionego interesu chronionego prawem;
2. w ramach korzystania ze swobody wypowiedzi;
3. w celu ujawnienia nieprawidłowości, uchybienia, działania z naruszeniem prawa dla ochrony interesu publicznego lub
4. 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.

Najwięcej wątpliwości budzi dopuszczalność ujawnienia, wykorzystania lub pozyskania informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa w ramach korzystania ze swobody wypowiedzi. Uzasadnienie projektu ustawy odsyła do przepisów Konstytucji, gdzie swoboda wypowiedzi jest rozumiana bardzo szeroko. Obejmuje wolność wyrażania poglądów, pozyskiwania informacji i ich rozpowszechniania, odnoszącą się także do działalności mediów. Pojawia się w związku z tym pytanie, czy pracownik będzie mógł, powołując się na swobodę wypowiedzi, ujawnić poufne informacje dotyczące pracodawcy (np. publicznie skrytykować sposób produkcji wytwarzanych przez pracodawcę produktów).

W tej chwili trudno jest jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie. Zbyt szerokie rozumienie swobody wypowiedzi może w praktyce zniweczyć ochronę tajemnicy przedsiębiorstwa, dlatego wyjątek ten należy rozumieć zawężająco. Na pewno nie obejmuje on sytuacji, w których tajemnica przedsiębiorstwa byłaby ujawniana pod pretekstem wolności słowa, w celu zaszkodzenia byłemu pracodawcy. Co więcej, ujawnienie tajemnicy przedsiębiorstwa na tej podstawie może być dopuszczalne wyłącznie w takich przypadkach, gdy nie ma innego, zgodnego z prawem i nienaruszającego tajemnicy sposobu na zagwarantowanie swobody wypowiedzi.