

## AKADEMIA PRACY CZ. 1004

www.gazetaprawna.pl/akademia\_pracy

## Jak firma może ukarać pracownika za ujawnienie tajemnicy przedsiębiorstwa



Fot. Wojciech Górski

**Bartłomiej Raczkowski**  
partner, Bartłomiej Raczkowski  
Kancelaria Prawa Pracy

**Pracodawca obawia się, że były pracownik zrobi bezprawny użytek z informacji, które poznał podczas wypełniania obowiązków służbowych. Czy przedsiębiorca ma możliwość uchronić się przed takim działaniem i czy przysługują mu w związku**

### z ujawnieniem danych poufnych jakiegokolwiek roszczenia?

Niektóre informacje stanowią szczególną wartość dla przedsiębiorcy. Ich wykorzystanie przez inny podmiot może spowodować poważne szkody. Niektóre z takich danych należy uznać za tajemnicę przedsiębiorstwa. Są nią bowiem objęte nieujawnione do wiadomości publicznej informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne przedsiębiorstwa lub inne informacje o wartości gospo-

darczej, co do których pracodawca podjął niezbędne działania w celu zachowania ich poufności. Były pracownik, który bezprawnie ujawnia, przekazuje lub wykorzystuje takie informacje, popełnia czyn nieuczciwej konkurencji określony w art. 11 ustawy z 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz.U. z 2003 r. nr 153, poz. 1503 z późn. zm.). W takiej sytuacji pracodawca ma prawo żądać naprawienia szkody powstałej na skutek naruszenia tajem-

nicy przedsiębiorstwa. Dochodząc odszkodowania od byłego pracownika, przedsiębiorca musi udowodnić poniesioną szkodę i jej wysokość, czyn pracownika stanowiący naruszenie tajemnicy oraz związek przyczynowy pomiędzy takim czynem a szkodą. W praktyce wykazanie, że te przesłanki są spełnione, może nie być łatwe. Zgodnie ze wskazaną ustawą obowiązek przestrzegania tajemnicy przedsiębiorstwa byłego pracodawcy jest w mocy przez okres 3 lat od ustania

stosunku pracy. Pracodawca i pracownik mogą jednak uzgodnić inny czas trwania obowiązku poufności. Obok odpowiedzialności cywilnej były pracownik może ponieść również odpowiedzialność karną. Jeżeli bezprawne ujawnienie bądź wykorzystanie przez niego tajemnicy przedsiębiorstwa byłego pracodawcy spowodowało poważną szkodę, to taki czyn podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

Not. mj