

Przedsiębiorcy nie wiedzą, jak zadbać o tajemnice firmy

Pracodawcy mają narzędzia, by zabezpieczyć **ważne dla ich działalności informacje**. Jak oceniają eksperci, może być to ważniejsze niż np. ochrona patentowa. W dodatku nie kosztuje wiele

Tomasz Zalewski
tomasz.zalewski@infor.pl

Przykładem firmy, która przez dziesiątki lat skutecznie chroni swoje tajemnice, może być Coca-Cola. Od lat receptura napoju, który przyniósł jej sukces, jest skutecznie strzeżona. W zasadzie każde przedsiębiorstwo ma swoje sekrety, których ujawnienie może negatywnie wpłynąć na jego wyniki, a czasem zdecydować o być albo nie być.

Zakaz a tajemnica

- Tajemnica przedsiębiorstwa zdobywa coraz większe znaczenie w firmach. Nie każda dysponuje patentami, za to każda ma klientów, których chce chronić. Takie informacje, jak: ceny, marże, źródła i koszty zaopatrzenia, potrzeby klientów, terminy składania zamówień i ilości zamawianych towarów, są niezwykle cenne - podkreśla Robert Solga, radca prawny prowadzący blog www.tajemnica-przedsiębiorstwa.pl. - Ochrona tych informacji może następować właśnie poprzez tajemnicę przedsiębiorstwa. Pokuszę się więc o stwierdzenie, że w praktyce ma ona większe znaczenie niż patenty czy znaki towarowe - dodaje.

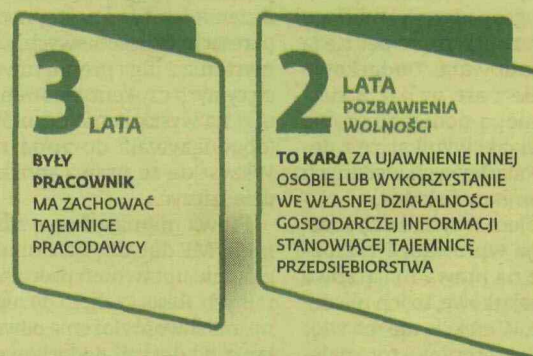
Tymczasem większość pracodawców myśli, że jest zabezpieczona przed wyciekami tajemnic, bo pracownicy zgodnie

z art. 100 kodeksu pracy (k.p.) mają obowiązek dbać o dobro zakładu, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Obowiązek przestrzegania tajemnicy sąsiaduje w k.p. z normami określającymi zakaz konkurencji. Może dlatego część pracodawców myśli, że gdy podpisze taką umowę, to jest już zabezpieczona, a z kolei część pracowników uważa, że skoro nie ma umowy o zakazie konkurencji, to nie obowiązują ich tajemnica.

- Z moich doświadczeń wynika, że pracodawcy często myślą zakaz konkurencji z zachowaniem tajemnicy przedsiębiorstwa - potwierdza **Sławomir Paruch**, radca prawny, partner w **Kancelarii Raczkowski i Wspólnicy**. - Tymczasem te dwa zagadnienia się nie pokrywają. Pracodawcy nie wiedzą, że zachowanie tajemnicy przedsiębiorstwa w odróżnieniu od zakazu konkurencji nic ich nie kosztuje - wyjaśnia.

Podobnie uważa mecenas Robert Solga. W jego ocenie o ile pracodawcy są przygotowani na działania konkurentów, o tyle często są całkowicie zaskoczeni nieuczciwym postępowaniem ze strony pracowników. Tymczasem naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa jest jednym z czynów nieuczciwej konkurencji.

Sekrety firmy pod ochroną



Tajemnicę przedsiębiorstwa stanowią

nieujawnione do wiadomości publicznej informacje:

.....
techniczne

.....
technologiczne

.....
organizacyjne przedsiębiorstwa

.....
inne informacje mające wartość gospodarczą

Najczęściej złamanie tajemnicy jest podstawą do rozwiązania umowy z winy pracownika i ewentualnych roszczeń polegających np. na naprawieniu wyrządzonej szkody - podkreśla Paruch.

Kosztowna bierność

Jednak by pracodawca mógł skutecznie ścigać łamiących tajemnice, musi podjąć działania, by je chronić. W przeciwnym razie nikt nie poniesie odpowiedzialności za wyniesienie sekretów firmy.

Sąd Najwyższy w wyroku z 3 października 2000 r. orzekł, że wykorzystanie przez pracownika we własnej działalności gospodarczej informacji, co do których pracodawca nie podjął niezbędnych działań w celu zachowania ich poufności, należy traktować jako wykorzystanie powszechnej wiedzy, do której przedsiębiorca nie ma żadnych ustawowych uprawnień (sygn. akt I CKN 304/00).

Jak wyjaśnia **Sławomir Paruch**, przedsiębiorca może postępować dwutorowo. Po pierwsze, w regulaminie pracy powinien zapisać, że zatrudnieni są zobowiązani do zachowania tajemnicy, i ogólnie określić, jakie informacje są do niej zaliczane. Po drugie, w umowie z kluczowymi pracownikami może doprecyzować ogólne zapisy regulaminu określające, co stanowi tajemnicę.

Zgodnie z ustawą z 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji jest nią przekazanie, ujawnienie lub wykorzystanie cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa albo ich nabycie od osoby nieuprawnionej, jeżeli zagraża to interesowi przedsiębiorcy lub go narusza. Zasada ta stosuje się również do osoby, która świadczyła pracę na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego - przez okres trzech lat od jego ustania, chyba że umo-

wa stanowi inaczej albo ustanowił stan tajemnicy.

Teoretycznie za jej złamanie pracownik może trafić do więzienia nawet na dwa lata.

- Nie spotkałem się jednak z przypadkiem, by były pracownik, który naruszył tajemnicę firmy, w której pracował, poniósł z tego tytułu odpowiedzialność karną - twierdzi **Sławomir Paruch**.

- Organy ścigania i wymiar sprawiedliwości nie mają jeszcze wystarczającej wrażliwości, by taki rodzaj przestępczości ścigać z pełną determinacją.