

Marzena Łabędź

Środki ochrony tajemnicy pracodawcy i tajemnicy przedsiębiorstwa w stosunkach pracowniczych a sposoby zabezpieczenia tajemnicy przez pracodawcę

Roczniki Administracji i Prawa 14/2, 231-244

2014

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

ŚRODKI OCHRONY TAJEMNICY PRACODAWCY I TAJEMNICY PRZEDSIĘBIORSTWA W STOSUNKACH PRACOWNICZYCH A SPOSOBY ZABEZPIECZENIA TAJEMNICY PRZEZ PRACODAWCĘ

WSTĘP

W dobie powszechnego posługiwania się środkami komunikacji elektronicznej i silnie rozwiniętej konkurencji na rynku, w stosunkach pracowniczych coraz większego znaczenia nabiera zagadnienie ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa oraz informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Obowiązujące przepisy prawa, nakładające na pracowników obowiązki związane z ochroną tajemnicy, nie precyzują, jakie działania powinien podjąć pracodawca w celu skutecznego zabezpieczenia jego interesów przed ujawnieniem tej tajemnicy przez osoby mające do niej dostęp. Problematyka ta niejednokrotnie jest bagatelizowana przez pracodawców na etapie zawierania umów o pracę z osobami kluczowymi w firmie. Jak natomiast pokazuje praktyka, do najczęstszych przypadków naruszenia tajemnicy dochodzi ze strony pracowników zatrudnionych na stanowiskach kluczowych w firmie, co do których pracodawca nie podjął w okresie zatrudnienia skutecznych działań mających na celu zabezpieczenie informacji poufnych.

POJĘCIE „TAJEMNICY PRACODAWCY” I „TAJEMNICY PRZEDSIĘBIORSTWA”. PODOBIENSTWA I RÓŻNICE

W stosunkach pracowniczych najistotniejsze regulacje dotyczące obowiązku zachowania tajemnicy zawierają przepisy ustawy Kodeks Pracy z dnia 26 czerwca 1974 r.¹ oraz przepisy Ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji z dnia 16 kwietnia 1993 r.² W ustawie Kodeks Pracy art. 100 § 2 pkt 4 KP reguluje obowiązek zachowania przez pracownika w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Obowiązek został wprowadzony do Kodeksu Pracy w 1996 r. i stanowi jeden z podstawowych obowiązków każdego pracownika. Potocznie obowiązek ten nazywany jest obowiązkiem zachowania „tajemnicy pracodawcy” lub „tajemnicy zakładowej”. Przyjmuje

* mgr; radca prawny, dyrektor działu prawa pracy w jednej z warszawskich kancelarii.

¹ Dalej również „KP”.

² Dalej również „UZNK”.

się, że obowiązek zachowania tajemnicy pracodawcy ciąży na wszystkich pracownikach, także tych, którzy tylko „przy okazji” wykonywania swoich obowiązków zapoznali się z informacjami, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Bez znaczenia pozostaje przy tym sposób, w jaki pracownik uzyskał dostęp do owych informacji, tj. np. czy dowiedział się o nich od pracodawcy, innego pracownika bądź też uzyskując dostęp do materiałów poufnych pracodawcy, za jego wiedzą i zgodą lub bez. Podkreślenia wymaga, że zakres podmiotowy tego obowiązku obejmuje nie tylko pracowników ujawniających informacje, ale również tych pracowników, którzy uzyskują informacje dla siebie nieprzeznaczone³. Pracownik nie tylko więc nie powinien ujawniać informacji, w których posiadanie wszedł z uwagi na wykonywane przez niego obowiązki służbowe, ale także powstrzymać się od uzyskiwania informacji, które nie są dla niego przeznaczone. Bez znaczenia jest przy tym rodzaj tych informacji i sposób nieuprawnionego wejścia w ich posiadanie. W kwestii podmiotowego zakresu obowiązku zachowania tajemnicy pracodawcy zwrócić jeszcze należy uwagę na tzw. kwalifikowaną postać tej powinności, tj. na szczególnie obowiązek, jaki ciąży na tych pracownikach, którzy w ramach realizacji swoich zadań służbowych mają dostęp do szczególnie ważnych informacji pracodawcy, zapoznają się z nimi, a nawet w niektórych przypadkach je tworzą. Mowa tu w szczególności o członkach kadry kierowniczej i zarządzającej pracodawcy, które to osoby pracodawca obdarza z reguły większym kredytem zaufania niż pozostałych pracowników.

Analizując zakres przedmiotowy tajemnicy pracodawcy zważyć należy, że tajemnica ta jest często utożsamiana z „tajemnicą przedsiębiorstwa”, o której mowa w przepisach ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Rozpatrując wzajemne relacje pojęć „tajemnica pracodawcy” i „tajemnica przedsiębiorstwa”, należy jednak stwierdzić, że zakres informacji podlegających ochronie na podstawie art. 100 § 2 pkt 4 KP jest szerszy niż zakres informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa w rozumieniu przepisów ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, gdyż tajemnicę pracodawcy stanowią wszelkie informacje, których ujawnienie może narazić podmiot zatrudniający na szkodę, a nie tylko te informacje, które posiadają wartość gospodarczą i co do których przedsiębiorca podjął niezbędne działania w celu zachowania ich poufności. Nie wszystkie informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, stanowią zatem tajemnicę przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 11 ust. 4 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, natomiast wszystkie informacje stanowiące tajemnicę przedsiębiorstwa w rozumieniu przywołanego przepisu stanowią tajemnicę pracodawcy w rozumieniu art. 100 § 2 pkt 4 KP – o ile przedsiębiorca, którego dotyczy tajemnica przedsiębiorstwa, zatrudnia pracowników⁴. Porównując „tajemnicę pracodawcy” z „tajemnicą przedsiębiorstwa”, należy również zwrócić uwagę na różnice w kwestii zakresu czasowego obu obowiązków przestrzegania tajemnicy. Otóż zakres czasowy obowiązku przestrzegania tajemnicy przedsiębiorstwa jest szerszy niż w przypadku tajemnicy pracodawcy, bowiem zgodnie z art. 11 ust. 2 UZNK obejmuje on nie tylko okres zatrudnienia, ale dodatkowo również okres

³ Por. wyrok SN z dn. 6.6.2000 r., I PKN 697/99, OSNAPiUS 2001, nr 24, poz. 709.

⁴ J. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012.

3 lat od momentu ustania stosunku pracy (chyba że ustał stan tajemnicy). Ponadto strony stosunku pracy mogą umownie wydłużyć ten okres. Obowiązek zachowania tajemnicy pracodawcy wiąże natomiast jedynie w okresie obowiązywania umowy o pracę.

Kodeks pracy nie precyzuje, jakiego rodzaju informacje, w przypadku ich ujawnienia, mogą skutkować narażeniem pracodawcy na szkodę, co jest oczywiste z uwagi na fakt, że w zależności od specyfiki działalności pracodawcy katalog takich informacji może być różny. Pogłębionych rozważań nad problematyką zakresu tajemnicy pracodawcy brak również w piśmiennictwie. W tym kontekście należy jednak stwierdzić, że jej zakres może być bardzo szeroki, a pracodawca może sam zdecydować, jakim informacjom nada przymiot tajemnicy pracodawcy. W piśmiennictwie wskazuje się jedynie ogólnie, że „pracownik zobowiązany jest do zachowania w tajemnicy zarówno informacji, których uzyskanie związane jest z wykonywaniem przez niego obowiązków, jak również wszelkich innych, o których powziął wiadomość w związku z zatrudnieniem, jeżeli tylko ich ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę. (...) w ramach analizowanego obowiązku ustawodawca oczekuje od pracownika nie tylko zachowania w tajemnicy tych informacji, które pracodawca wyraźnie wskazał jako objęte poufnością, ale również nieujawniania wszelkich tych informacji, które w ocenie samego pracownika w konkretnej sytuacji mogą stwarzać po stronie pracodawcy zagrożenie powstania szkody”⁵. Nie ulega zatem wątpliwości, jak już wskazywano, że zakres przedmiotowy tego obowiązku jest szerszy od obowiązku przestrzegania tajemnicy przedsiębiorstwa.

Do katalogu informacji, o którym mowa w analizowanym 100 § 2 pkt 4 KP, można niewątpliwie zaliczyć informacje takie jak dane dotyczące cen zakupu i sprzedaży, stosowanych marż handlowych, wielkości sprzedaży, katalogu dostawców i odbiorców, dane techniczne, technologiczne, handlowe, dane na temat wielkości produkcji, dystrybucji, *know-how*, informacje o sytuacji ekonomicznej albo planowanych przedsięwzięciach biznesowych, informacje dotyczące zarządzania procesami produkcyjnymi, wyniki badań, zasady prowadzenia kampanii reklamowych, informacje na temat wynagrodzeń i warunków zatrudnienia pracowników. Zgodnie ze stanowiskiem prezentowanym w piśmiennictwie „do zakresu informacji objętych tajemnicą pracodawcy nie powinny być zaliczane te, które stanowią element wiedzy ogólnej, wykształcenia czy kwalifikacji pracownika lub jego naturalnych umiejętności albo uzdolnień, stanowiące swoisty »wkład« wnoszony przez niego niejako do powstającego stosunku pracy. Tajemnica pracodawcy powinna raczej być łączona z konkretnymi, specyficznymi informacjami związanymi z działalnością tego właśnie pracodawcy, informacjami tworzącymi »różnicę« pomiędzy tym konkretnym pracodawcą a innymi pracodawcami o podobnym zakresie działania”⁶. Z kolei zgodnie ze stanowiskiem wyrażonym w orzecznictwie, do uznania, że dana wiadomość stanowi tajemnicę pracodawcy, wystarczy fakt, że jest ona uważana za poufną w świetle

⁵ D. Dörre-Kolasa, *Uwagi do art. 100 kodeksu pracy*, [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014.

⁶ J. Borowicz, *Przestrzeganie tajemnicy pracodawcy a inne pracownicze obowiązki przestrzegania tajemnicy – zagadnienia pojęciowe*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 10.

zwyczajów i praktyki danej branży lub zawodu⁷. W piśmiennictwie wskazuje się ponadto, że większość przypadków naruszenia przedmiotowej tajemnicy łączy się z ujawnieniem informacji mających znaczenie dla pozycji rynkowej pracodawcy⁸ oraz iż z uwagi na fakt, że potencjalnym skutkiem ujawnienia informacji poufnej ma być szkoda, należy uznać, że tajemnica pracodawcy chronić powinna przede wszystkim informacje istotne z punktu widzenia majątkowych interesów podmiotu zatrudniającego⁹.

Kodeks pracy w art. 100 § 2 pkt 5) KP nakłada na pracowników również obowiązek przestrzegania „tajemnicy określonej w odrębnych przepisach”. W zakres informacji chronionych tajemnicą pracodawcy co do zasady wchodzi informacje nieobjęte ochroną na podstawie przepisów odrębnych. Chodzi tu o przepisy regulujące tajemnicę przedsiębiorstwa, tajemnicę państwową, służbową oraz zawodową. Nie każdy pracownik ma jednak dostęp do wszystkich wymienionych rodzajów tajemnic.

Kolejnym szczególnie istotnym w stosunkach pracowniczych rodzajem tajemnicy jest tzw. tajemnica przedsiębiorstwa, której naruszenie stanowi czyn nieuczciwej konkurencji określony w art. 11 ust. 1 UZNK. Zgodnie z tym przepisem 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. Zważyć należy, że zakres podmiotowy obowiązku przestrzegania wskazanej tajemnicy obejmuje wszystkie osoby, którym dana informacja została przez przedsiębiorcę udostępniona, a nie tylko osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy. Zgodnie ze stanowiskiem utrwalonym w orzecznictwie tajemnica nie traci swego charakteru, gdy wie o niej pewne ograniczone grono osób zobowiązanych do dyskrecji (np. pracownicy, przedsiębiorstwa, inne osoby, które przedsiębiorca wtajemnicza w interesy – np. kontrahenci, partnerzy handlowi, wykonawcy, zleceniobiorcy). Definicję tajemnicy przedsiębiorstwa zawiera art. 11 ust. 4 UZNK, zgodnie z którym przez tajemnicę przedsiębiorstwa rozumie się nieujawnione do wiadomości publicznej informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne przedsiębiorstwa lub inne informacje posiadające wartość gospodarczą, co do których przedsiębiorca podjął niezbędne działania w celu zachowania ich poufności. Katalog informacji, które stanowić mogą tajemnicę przedsiębiorstwa, jest otwarty, o czym świadczy użycie przez ustawodawcę w przytoczonej wyżej definicji zwrotu „i inne informacje posiadające wartość gospodarczą”, co pozwala zaliczyć do nich także inne niż wymienione powyżej rodzaje informacji. Na przykład do zakresu tajemnicy przedsiębiorstwa można zaliczyć przedmioty własności intelektualnej, chronione przepisami prawa autorskiego¹⁰. Istotne jest to, aby nie były to informacje ogólnie znane specjalistom z danej branży, gdyż wówczas tracą one ochronę przewidzianą dla tajemnicy przedsiębiorstwa¹¹. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem sadowym, „stanowią

⁷ Por. wyrok SN z dn. 23.10.2003 r., I PK 425/02, OSNP 2004/20/345.

⁸ J. Borowicz, *Przestrzeganie tajemnicy pracodawcy...*

⁹ L. Florek, T. Zieliński, *Prawo pracy*, Warszawa 2007.

¹⁰ Por. S. Sołtyński, *Uwagi do art. 11 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji*, [w:] J. Szwaja (red.), *Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Komentarz*, Warszawa 2006.

¹¹ Wyrok SN z dn. 22.04.1998 r., III K 2496/37, OSP 1939, poz. 278.

w szczególności tajemnicę przedsiębiorstwa, w rozumieniu art. 11 ust. 4 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, dane obrazujące wielkość produkcji i sprzedaży, a także źródła zaopatrzenia i zbytu¹². Art. 11 ust. 4 UZNK nie precyzuje natomiast, na czym miałyby polegać „podjęcie przez przedsiębiorcę niezbędnych działań w celu zachowania informacji w poufności”, co jest warunkiem uzyskania przez daną informację statusu tajemnicy przedsiębiorstwa. W orzecznictwie sądowym wskazuje się jednak, że chodzi tu o podjęcie takich działań, w wyniku których chroniona informacja nie dotrze do wiadomości osób trzecich w normalnym toku zdarzeń, bez żadnych specjalnych starań z ich strony, a więc przede wszystkim odpowiednie utajnienie i zabezpieczenie określonych informacji¹³. Decyzja o utajnieniu poszczególnych informacji powinna opierać się na uzasadnionym przypuszczeniu, że ujawnienie danej informacji zagrażałoby istotnym interesom przedsiębiorcy z punktu widzenia praktyki danej branży. Decyzję tę powinien każdorazowo podjąć przedsiębiorca, mając na uwadze w szczególności rodzaj prowadzonej działalności gospodarczej. W tym kontekście analizy wymaga różnica pomiędzy informacjami odpowiadającymi treści pojęcia „tajemnica przedsiębiorstwa” a informacjami wchodzącymi w skład powszechnej, aczkolwiek specjalistycznej wiedzy zdobytej przez pracownika w wyniku wykonywania przez niego obowiązków służbowych. Granica ta jest nieostra¹⁴, a dokonanie rozróżnienia między informacjami, które są objęte tajemnicą przedsiębiorstwa, a powszechną wiedzą specjalistyczną może więc być nieraz trudne. Przykładowo wskazuje się w tym zakresie, że tajemnicą nie są informacje dostępne w kręgu specjalistów z danej dziedziny. W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że informacja traci ochronę prawną przewidzianą dla tajemnicy przedsiębiorstwa, gdy każdy może dowiedzieć się o niej zwykłą i dozwoloną drogą, np. z fachowego czasopisma lub „gdy z towaru wystawionego na widok publiczny każdy fachowiec może poznać, jaką metodę produkcji zastosowano”¹⁵. Tym, co odróżnia tajemnicę przedsiębiorstwa od tajemnicy pracodawcy, jest ponadto wymóg, aby miała ona wartość gospodarczą. W praktyce przyjmuje się, iż decyduje o tym przedsiębiorca przy obejmowaniu danej informacji poufnością, niemniej ostatecznie, w razie sporu, decyzja ta podlega ocenie sądu.

ŚRODKI ZABEZPIECZENIA TAJEMNICY I REALIZACJI OBOWIĄZKU PODJĘCIA NIEZBĘDNYCH DZIAŁAŃ W CELU ZACHOWANIA POUFNOŚCI INFORMACJI STANOWIĄCYCH TAJEMNICĘ PRZEDSIĘBIORSTWA

Kodeks pracy nie nakłada na pracodawcę obowiązku podejmowania jakichkolwiek czynności w celu zachowania poufności informacji, których ujawnienie mogłoby narazić go na szkodę. Wręcz przeciwnie, obowiązek przestrzegania tajemnicy pracodawcy ma charak-

¹² Postanowienie Sądu Antymonopolowego z dn. 15.05.1996, XVII Amz 1/96.

¹³ Por. wyrok SN z dn. 6.06.2003 r., IV CKN 211/01.

¹⁴ Uzasadnienie wyroku SN z dn. 3.10.2000 r., I CKN 304/00, OSNC 2001, nr 4, poz. 59.

¹⁵ Wyrok SN z dn. 3.10.2000 r., I CKN 304/00, OSNC 2001, nr 4, poz. 59.

ter bezwarunkowy, co oznacza, że nie zależy od podejmowania przez pracodawcę jakichkolwiek kroków w celu zachowania poufności informacji, czemu Sąd Najwyższy dał wyraz w ugruntowanym już orzecznictwie¹⁶. W uzasadnionych przypadkach, gdy dany pracownik może mieć dostęp do szczególnie ważnych dla pracodawcy informacji, warto jednak określić zakres tajemnicy pracodawcy w umowie bądź w oświadczeniu dotyczącym zachowania tajemnicy, skierowanym do pracownika, wskazując na zakres oraz rodzaj informacji, których nie wolno pracownikowi ujawnić, gdyż objęte są tajemnicą pracodawcy¹⁷.

Inaczej jest natomiast w przypadku tajemnicy przedsiębiorstwa. Jak już bowiem wskazywano, przepisy prawa nie określają co prawda, jakie kroki powinien podjąć przedsiębiorca, aby zabezpieczyć informacje stanowiące tajemnicę przedsiębiorstwa, jednak nakazują podjęcie „niezbędnych działań w celu zachowania ich poufności”. W tym zakresie przyjmuje się, że przedsiębiorca powinien podjąć odpowiednie działania zabezpieczające określone informacje przed ich ujawnieniem.

Przedsiębiorca, aby skutecznie zabezpieczyć swoje interesy, powinien w pierwszej kolejności dokonać identyfikacji informacji, które mają dla firmy znaczenie gospodarcze i które składają w jego ocenie na tajemnicę przedsiębiorcy, a następnie podjąć działania mające na celu ich odpowiednie zabezpieczenie. W tym celu należy dokonać przeglądu posiadanych informacji i oceny sytuacji w konkretnym przedsiębiorstwie, a następnie na tej podstawie podjąć decyzję, jakiego rodzaju środki techniczne i prawne będą odpowiednie dla ich należytego zabezpieczenia. Przedsiębiorca będący pracodawcą powinien niewątpliwie możliwie szeroko informować pracowników, jakie informacje uważa za poufne i stanowiące tajemnicę przedsiębiorstwa¹⁸, co pozwala na uniknięcie w przyszłości nieporozumień co do objęcia określonych informacji tajemnicą bądź nie. W interesie pracodawcy leży więc skonkretyzowanie, jakiego rodzaju informacje uważa za poufne i poinformowanie o tym pracowników. Na przykład za informacje takie mogą być uznane dane zawarte w bazach danych, czy warunki współpracy określone w umowach zawieranych z kontrahentami. Właściwe wypełnienie tego obowiązku będzie się przekładać również na ewentualne późniejsze dochodzenie od pracowników roszczeń z tytułu naruszenia tajemnicy oraz może mieć znacznie przy ocenie stopnia winy pracownika.

Informując pracowników, które informacje pracodawca uważa za poufne, a które nie, należy mieć na względzie, że tajemnica przedsiębiorstwa chroni informacje bez względu na ich postać, tj. zarówno zapisane na nośniku danych (notatki, umowy, wydruki, rysunki, plany, fotografie, zapis elektroniczny na dysku twardym, pamięci pendrive, płyce CD, e-mail itp.), jak również informacje niezapisane na żadnym nośniku, a jedynie przekazane ustnie i zapamiętane. To, że informacja nie została ujawniona, nie znaczy, iż nie została udostępniona. W orzecznictwie podnosi się, że dysponent informacji powinien w celu zachowania informacji w poufności zastosować w tym względzie dwa rodzaje środków – środki ochrony fizycznej oraz środki ochrony prawnej. „Jeżeli informacje ujawnione są pracownikom

¹⁶ Por. wyrok SN z dn. 6.06.2000 r., I PKN 697/99 OSNP 2001/24/709.

¹⁷ Por. wyrok SN z dn. 3.10.2000 r., I CKN 304/00, OSNC 2001, nr 4, poz. 59.

¹⁸ Por. wyrok SN z dn. 6.06.2003 r., sygn. akt. IVCKN 211/01.

przedsiębiorcy, to nie tracą przez to cech poufności, a wykorzystanie takich informacji będzie naruszeniem tajemnicy przedsiębiorstwa, stanowiąc nadużycie zaufania ze strony pracownika. Jednak przez cały czas przedsiębiorca musi strzec informacji wewnątrz swojego przedsiębiorstwa, czego dokonuje przez zabezpieczenia fizyczne, jak i prawne¹⁹.

Do stosowanych przez przedsiębiorców środków ochrony prawnej należy przykładowo zaliczyć odpowiednie postanowienia w regulaminach, procedurach wewnątrzzakładowych oraz oświadczenia lub umowy o zachowaniu poufności (zwane potocznie NDA, non-disclosure agreement), a także umowy o zakazie konkurencji. Z kolei wśród tzw. środków ochrony fizycznej wymienić można w szczególności działania takie jak oznaczanie przez przedsiębiorców określonych dokumentów klauzulą „tajemnica przedsiębiorstwa”, zabezpieczenie ważnych dokumentów poprzez przechowywanie ich w wydzielonych pomieszczeniach, w sejfie czy na odpowiednio zabezpieczonych nośnikach, dopuszczanie do określonych informacji wyłącznie ograniczonego kręgu osób, wprowadzenie technicznych środków zabezpieczenia takich jak indywidualne hasła do komputerów, loginy, kody dostępu, identyfikatory, przepustki przy wejściu do pomieszczeń albo na teren zakładu pracy, monitoring na terenie firmy. Nie jest tu wymagane podjęcie jakichś nadzwyczajnych środków zabezpieczenia, lecz jedynie zabezpieczeń niezbędnych, wręcz minimalnych na określonym polu pozyskiwania danych oraz adekwatnych do rodzaju danych.

Dokonując analizy wykorzystywanych przez pracodawców środków ochrony prawnej, należy w pierwszej kolejności poruszyć kwestię klauzul poufności zawieranych w umowach o pracę albo w odrębnych umowach bądź wzorach oświadczeń składanych przez pracowników. Tzw. klauzule poufności pojawiają się niejednokrotnie w umowach o pracę albo w odrębnych umowach, w których zawarte są postanowienia dotyczące samej ochrony informacji, albo zarówno ochrony informacji, jak i zakazu konkurencji. W umowach tych, w celu uniknięcia późniejszych wątpliwości, rekomenduje się możliwie szerokie opisanie zakresu informacji uważanych przez pracodawcę za stanowiące tajemnicę przedsiębiorcy. Przykładowy katalog takich informacji może zostać zamieszczony w samej umowie bądź też w innym dokumencie, do którego odsyła umowa, z jednoczesnym zastrzeżeniem o zapoznaniu pracownika z tym dokumentem.

Analizując kwestię określenia w umowie o zachowaniu poufności bądź katalogu informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, należy zwrócić uwagę na podnoszoną w piśmiennictwie okoliczność, iż „wiedza, doświadczenia i umiejętności zdobyte przez pracownika podczas zatrudnienia nie korzystają z ustawowej ochrony na rzecz przedsiębiorstwa, chociaż – ze względu na zasadę swobody umów – należy dopuścić możliwość zawarcia przez strony (pracodawcę i pracownika) porozumienia zawierającego klauzulę ograniczającą posługiwanie się tą wiedzą w celach konkurencyjnych po ustaniu zatrudnienia”²⁰. W tym zakresie za szczególnie ważną uznać należy praktykę zawierania z pracownikami umów o zakazie konkurencji – zarówno w czasie, jak i po ustaniu stosunku

¹⁹ Wyrok SA w Krakowie z dn. 15.11.2012 r., I ACa 1024/12, opubl.: www.orzeczenia.ms.gov.pl.

²⁰ D. Dörre-Kolasa, *Uwagi do art. 100 kodeksu pracy...*

pracy. W uzasadnieniu wyroku z dnia 13.10.2000 r.²¹ Sąd Najwyższy wskazał, odwołując się do poglądów literatury, że jednym z działań przedsiębiorcy zmierzających do zachowania poufności informacji może być powiadomienie pracownika o poufnym charakterze uzyskiwanej wiedzy.

Nie sposób jednak wykluczyć sytuacji, w których obowiązek zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa może ciążyć nawet na osobach, które przypadkowo weszły w posiadanie określonych informacji. Dopełnienie przez przedsiębiorcę ustawowego obowiązku podjęcia niezbędnych działań w celu zachowania poufności informacji musi zatem być oceniane z uwzględnieniem całokształtu okoliczności sprawy. Zaistnienie czynu nieuczciwej konkurencji w postaci przekazania, ujawnienia lub wykorzystania cudzych informacji nie może być uzależniane wyłącznie od tego, czy przedsiębiorca odebrał od pracownika formalne zobowiązanie do zachowania w tajemnicy uzyskanych informacji. Innym, stosowanym często przez pracodawców rozwiązaniem mającym na celu zabezpieczenie informacji poufnych przed ich nieuprawnionym ujawnieniem, jest zamieszczanie w regulaminach pracy bądź innych regulaminach wewnątrzzakładowych katalogu informacji, których ujawnienie przez pracowników mogłoby narazić pracodawcę na szkodę oraz które stanowią tajemnicę przedsiębiorcy, z jednoczesnym wskazaniem w tym regulaminie, że ujawnienie przedmiotowych informacji traktowane będzie jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i skutkować może rozwiązaniem umowy o pracę na podstawie art. 52 KP.

Coraz bardziej powszechne staje się tworzenie tzw. regulaminów ochrony informacji poufnych, które w możliwie szeroki sposób, uwzględniając specyfikę działalności przedsiębiorcy, określają sposoby zabezpieczenia tajemnicy, jak również konsekwencje jej naruszenia dla pracownika. W regulaminach takich należy zamieścić postanowienia dotyczące nie tylko określenia katalogu informacji poufnych, ale również stosowanych przez przedsiębiorcę sposobów ich zabezpieczenia, takich jak np. środki zabezpieczenia systemów informatycznych czy nośników danych.

Analizując kwestię zabezpieczenia tajemnicy w umowach i regulaminach, do których odsyłać mogą postanowienia umów, nie sposób pominąć kwestii dotyczących odpowiedzialności pracowników za naruszenie obowiązku zachowania poufności. Poza odpowiedzialnością wynikającą z powszechnie obowiązujących przepisach prawa, często stosowanym środkiem zabezpieczenia interesów pracodawcy jest zastrzeżenie obowiązku zapłaty kar umownych. Zgodnie z art. 483 Kodeksu cywilnego można bowiem zastrzec w umowie, że naprawienie szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania niepieniężnego – a takim zobowiązaniem jest przecież zobowiązanie do zachowania tajemnicy – nastąpi przez zapłatę określonej sumy (kara umowna). Zapłaty kary umownej można żądać bez względu na wysokość poniesionej szkody, co stanowi dla poszkodowanego rozwiązanie zdecydowanie korzystniejsze niż dochodzenie roszczeń odszkodowawczych na podstawie przepisów Kodeksu pracy czy UZNK. W tym względzie należy jednak mieć na uwadze, że zgodnie z utrwalonym już orzecnictwem nie można

²¹ Wyrok SN, I CKN 304/00, OSNC 2001, nr 4, poz. 59, s. 60.

zastrzegać kar umownych w czasie trwania stosunku pracy, jeśli obciążają one pracownika – co uzasadniane jest słabszą pozycją ekonomiczną pracownika. Obecnie nie budzi natomiast wątpliwości możliwość zastrzeżenia kary umownej na wypadek dopuszczenia się przez pracownika naruszenia zobowiązania umownego po ustaniu stosunku pracy. Na przykład zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 4.01.2008 r.²² dopuszczalne jest zastrzeżenie w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy kary umownej na rzecz byłego pracodawcy w razie niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązku powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej. Przywołane orzeczenie wydane zostało co prawda w sprawie dotyczącej naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji, jednak stwierdzić należy, że nie ma przeszkód, aby tego rodzaju sankcję zastrzec również na wypadek naruszenia przez byłego pracownika obowiązku poufności – szczególnie że przepis art. 11 ust. 2 UZNK nakłada obowiązek zachowania tajemnicy przedsiębiorcy także w okresie 3 lat po ustaniu stosunku pracy.

Odnosząc się z kolei do wymienionych powyżej środków tzw. fizycznej ochrony informacji poufnych wskazać należy, że zabezpieczenie danych polegające na wprowadzeniu indywidualnych haseł i loginów w celu ograniczenia dostępu do danych utrwalonych na elektronicznych nośnikach uznał za wystarczające Sąd Apelacyjny w Krakowie w wyroku z dnia 15 listopada 2012 r.²³, wskazując że „nie jest tu wymagane podjęcie jakichś nadzwyczajnych środków zabezpieczenia, lecz jedynie zabezpieczeń niezbędnych, wręcz minimalnych na określonym polu pozyskiwania danych. Dlatego zabezpieczenie danych utrwalonych na elektronicznych nośnikach wymaga ograniczenia dostępu do nich poprzez wprowadzenie haseł dla określonego kręgu osób, co powodowa Spółka uczyniła”. Innym stosowanym przez pracodawców rozwiązaniem mającym na celu zabezpieczenie danych jest wprowadzenie zasady używania służbowej poczty elektronicznej oraz służbowego sprzętu komputerowego i nośników danych wyłącznie dla celów związanych z wykonywaniem zadań *służbowych*. Ponadto za ważny element ochrony informacji poufnych uznaje się narzędzia takie jak monitoring na terenie zakładu pracy czy też ochronę, w połączeniu z zakazem wnoszenia przez pracowników dokumentacji służbowej oraz innych nośników danych poza teren firmy. Częstym zjawiskiem jest bowiem kopiowanie przez pracowników danych objętych tajemnicą firmy poza siedzibą przedsiębiorstwa.

Analizując podstawowe błędy pracodawców w zakresie zabezpieczenia tajemnicy informacji stwierdzić należy, że głównym problemem jest w tym przypadku brak odpowiedniego uświadamiania pracowników na temat informacji poufnych, konieczności zachowania ich w tajemnicy, a także stosowanych sposobów ich zabezpieczeń oraz konsekwencji naruszenia tajemnicy. W tym celu ważne jest, aby przeprowadzać szkolenia dla wszystkich pracowników mogących mieć dostęp, również potencjalnie, do informacji poufnych. W celach dowodowych udział w takim szkoleniu powinien zostać każdorazowo potwierdzony przez pracownika pisemnym oświadczeniem.

²² Sygn. akt I PK 183/07.

²³ Wyrok SA w Krakowie z dn. 15.11.2012 r., I ACa 1024/12, opubl.: www.orzeczenia.ms.gov.pl.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA NARUSZENIE TAJEMNICY W ZALEŻNOŚCI OD RODZAJU NARUSZONEJ TAJEMNICY. SANKCJE ZA NARUSZENIE TAJEMNICY NA GRUNCIE PRZEPISÓW KODEKSU PRACY, USTAWY O ZWALCZANIU NIEUCZCIWEJ KONKURENCJI, KODEKSU CYWILNEGO ORAZ KODEKSU KARNEGO

W stosunkach pracowniczych najczęściej spotykaną sytuacją jest przekazywanie lub ujawnianie przez pracowników lub byłych pracowników informacji stanowiących tajemnicę firmom konkurencyjnym albo wykorzystywanie ich w swojej działalności. Wśród sankcji, jakie pracodawca może zastosować w stosunku do pracownika naruszającego tajemnicę pracodawcy bądź tajemnicę przedsiębiorcy, wymienić należy w szczególności: wypowiedzenie umowy o pracę, rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, a także odpowiedzialność pracowniczą za szkodę wyrządzoną pracodawcy na skutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych – której wysokość uzależniona jest od tego, czy pracownik wyrządził szkodę w sposób zawiniony czy też nie. W szczególności podnieść należy, że odmowa przestrzegania przez pracownika obowiązku zachowania tajemnicy może być zakwalifikowana jako ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego²⁴.

W wyroku z dnia 18.6.2007 r.²⁵ Sąd Najwyższy uznał natomiast, że „naruszenie przez pracownika umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy (...) przez podjęcie działalności konkurencyjnej stanowi wystarczającą przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (...). Jeżeli takiej umowy nie zawarto, to w aspekcie naruszenia pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy jako przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie należy ocenić, czy podjęcie przez pracownika działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy stanowi naruszenie jego interesów, godzi w dobro zakładu pracy lub wyrządza (może wyrządzić) szkodę”. Na skutek ujawnienia danej informacji, stanowiącej tajemnicę pracodawcy, pracodawca nie musi ponieść faktycznej szkody. Wystarczy że zostanie narażony na niebezpieczeństwo jej powstania, przy czym może to być zarówno niebezpieczeństwo powstania szkody materialnej (np. spadku sprzedaży towarów czy usług), jak i niematerialnej (np. utraty wiarygodności lub dobrej opinii na rynku). Odpowiedzialność ponosi zatem pracownik, który ujawniając informacje objęte tajemnicą, mógł narazić pracodawcę na szkodę. Ocena potencjalnej możliwości wyrządzenia szkody została pozostawiona pracodawcy. W razie sporu pomiędzy stronami stosunku pracy na tle zastosowania kary porządkowej lub rozwiązania umowy o pracę z powodu naruszenia obowiązku nierozpowszechniania informacji zaliczanych przez pracodawcę do poufnych, o tym, czy ujawnienie informacji mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zadecyduje sąd pracy. Pod pojęciem szkody należy w tym przypadku rozumieć nie tylko rzeczywistą stratę, ale również utracone zyski, które pracodawca osiągnąłby gdyby nie ujawniono jego tajemnicy. Obowiązek udowodnienia, że ujawnienie określonej informacji grozi spowodowaniem szkody, ciąży na dysponencie informacji, a więc na praco-

²⁴ Por. wyrok SN z dn. 5.3.2007 r., I PK 228/06, OSNP 2008, nr 7-8, poz. 100.

²⁵ Wyrok SN z dn. 18.06.2007 r., II PK 338/06, OSNP 2008, nr 15-16, poz. 219.

dawcy. Na gruncie przepisów Kodeksu pracy nie ma znaczenia, czy ujawnienie informacji objętych tajemnicą pracodawcy było dokonane umyślnie, czy też w sposób nieumyślny. Dla udowodnienia winy pracownika ważne jest wykazanie uprzedniego poinformowania go przez pracodawcę o zakresie poufności informacji (np. w regulaminie pracy, w umowie o pracę albo indywidualnym pismem) oraz odebranie od pracownika pisemnego potwierdzenia takiego zapoznania. W praktyce zdecydowana większość przypadków wyrządzenia pracodawcy szkody na skutek ujawnienia przez pracownika tajemnicy pracodawcy jest wynikiem zawinionego działania lub zaniechania pracownika. W takiej sytuacji, zgodnie z art. 122 KP, jeżeli pracownik umyślnie wyrządził szkodę, jest obowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości.

Interes uprawnionego pracodawcy, będącego przedsiębiorcą, jest dodatkowo chroniony w oparciu o przepisy art. 18 UZNK i 415 Kodeksu cywilnego²⁶ (odpowiedzialność cywilna) oraz art. 23 UZNK i art. 266 Kodeksu karnego²⁷ (odpowiedzialność karna). W przypadku, gdy z pracownikiem zawarto umowę o zachowaniu poufności, wówczas poza odpowiedzialnością z tytułu czynów niedozwolonych, może jeszcze wchodzić w grę odpowiedzialność kontraktowa, z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania umownego, którego przedmiotem jest zachowanie informacji w poufności.

Obowiązek wykazania niewykonania lub nienależytego wykonania przez pracownika obowiązku zachowania w poufności informacji obciąża pracodawcę, dlatego tak ważne jest właściwe zabezpieczenie informacji poprzez wprowadzenie opisywanych środków ochrony fizycznej i prawnej. Aby postawić pracownikowi zarzut popełnienia stypizowanego w art. 11 ust. 1 czynu nieuczciwej konkurencji, wystarczy zagrożenie interesów przedsiębiorcy – zarówno majątkowych, jak i niemajątkowych, za czym przemawia brak wyraźnego odniesienia do jednego z wymienionych rodzajów interesów w przywołanym przepisie. Na podstawie art. 18 UZNK przedsiębiorca, którego interes został zagrożony lub naruszony, może żądać naprawienia wyrządzonej szkody, na zasadach ogólnych. Sformułowanie art. 18 ust. 1 pkt 4 UZNK nawiązuje do treści art. 415 KC przez wskazanie, że treścią obowiązku jest naprawienie szkody. Zamieszczone w przepisie odesłanie do „zasad ogólnych”, jest uznawane za poddanie omawianego roszczenia przepisom Kodeksu cywilnego, w szczególności odnoszącym się do odpowiedzialności za czyny niedozwolone oraz do zasad ustalenia odszkodowania²⁸. Przesłankami roszczenia, zgodnie z art. 415 KC są: wystąpienie szkody (majątkowej lub niemajątkowej), spowodowanie szkody przez zdarzenie, z którym prawo łączy obowiązek odszkodowawczy, związek przyczynowy między tym zdarzeniem a szkodą. Podmiot zobowiązany do zapłaty odszkodowania za szkodę wyrządzoną czynem nieuczciwej konkurencji ponosi odpowiedzialność za normalne następstwa działania lub zaniechania, z których szkoda wynikła (art. 361 § 1 KC). W granicach normalnego (adekwatnego) związku przyczynowego naprawienie szkody wyrządzonej czynem nieuczciwej konkurencji obejmuje straty, które poszkodowany poniósł, oraz korzyści, które mógłby osiągnąć, gdyby mu szkody nie wyrządzono (zob. art. 361 § 2 KC).

²⁶ Dalej również „KC”.

²⁷ Dalej również „KK”.

²⁸ Por. J. Barta, R. Markiewicz, [w:] J. Szwaia (red.), *Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Komentarz*, Warszawa 2000, s. 163.

W praktyce w procesach o odszkodowanie z tytułu naruszenia tajemnicy przedsiębiorcy szkoda pracodawcy szacowana jest jako równowartość utraconego zysku, jaki pracodawca osiągnąłby, gdyby osoba wykorzystująca jego informacje poufne nie dokonała naruszenia tajemnicy²⁹. Dla udowodnienia bezprawności czynu, który spowodował szkodę, co jest przesłanką odpowiedzialności na zasadzie winy, wystarcza wykazanie, iż stanowi on czyn nieuczciwej konkurencji w rozumieniu UZNK, czyny te bowiem są czynami bezprawnymi. Naruszenie przepisów o zachowaniu tajemnicy skutkować może również odpowiedzialnością karną po stronie pracownika, który dopuścił się naruszenia. W szczególności, zgodnie z art. 23 ust. 1 UZNK, kto, wbrew ciążącemu na nim obowiązкови 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. Mając na uwadze użyty w przywołanym przepisie zwrot „wbrew ciążącemu na nim obowiązкови”, podkreślenia wymaga fakt, że w toku prowadzonego postępowania przygotowawczego organ prowadzący takie postępowanie w pierwszej kolejności analizuje materiał dowodowy pod kątem ustalenia, czy na pracowniku ciążył ów obowiązek.

Przestępstwo, o którym mowa w art. 23 ust. 1 UZNK, jest przestępstwem indywidualnym, które popełnia ten, kto tajemnicę przedsiębiorstwa „ujawnia” lub „wykorzystuje” pomimo bezpośredniego zobowiązania do zachowania określonej informacji w tajemnicy. W związku z powyższym szczególnie istotne jest przedłożenie przez pokrzywdzonego działaniem nieuczciwego pracownika przedsiębiorcę dokumentów takich jak zawarta z pracownikiem umowa o zachowaniu poufności bądź też oświadczenie pracownika o zobowiązaniu się do nieujawniania i niewykorzystywania tajemnicy, a także innych dowodów świadczących o podjęciu przez pracodawcę działań mających na celu zabezpieczenie informacji poufnych. Ponadto jak wynika z art. 23 ust. 1 UZNK, przesłanką odpowiedzialności sprawcy jest w tym przypadku również wyrządzenie przedsiębiorcy poważnej szkody (a więc konkretny skutek w wymiarze ekonomicznym) – co odróżnia przesłanki odpowiedzialności karnej od przesłanek odpowiedzialności cywilnej, gdzie wystarczające jest już samo zagrożenie interesów przedsiębiorcy. Pokreślenia wymaga w tym zakresie fakt, że o wielkości szkody świadczy nie tylko jej wysokość (tj. konkretny uszczerbek materialny bądź niematerialny, np. taki jak utrata renomy przedsiębiorcy lub jego produktów), ale również stosunek, w jakim rozmiar szkody pozostaje do rodzaju prowadzonej działalności. Ponadto zakres odpowiedzialności karnej za czyn polegający na wykorzystaniu informacji przedsiębiorstwa jest węższy niż zakres odpowiedzialności cywilnoprawnej, gdyż zgodnie z art. 23 UZNK wykorzystanie tej informacji musi mieć charakter gospodarczy³⁰.

Odpowiedzialność na podstawie art. 23 ust. 1 UZNK ponoszą osoby, na które nałożony został obowiązek zachowania tajemnicy, dlatego też za najważniejsze uznać należy wykazanie, że osoba, w stosunku do której prowadzone jest postępowanie, miała świadomość

²⁹ Por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dn. 29.04.2010 r., III APa 3/10.

³⁰ E. Nowińska, M. du Vall, *Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 401.

zakresu informacji objętych tajemnicą oraz spoczywającego na niej obowiązku zachowania tajemnicy. Pomocna w tym zakresie jest odpowiednia dokumentacja potwierdzająca odpowiednie zabezpieczenie tajemnicy przez pracodawcę. Z reguły bowiem sprawcy powołują się na brak świadomości tego, że określone informacje stanowią tajemnicę przedsiębiorstwa.

PODSUMOWANIE

Posiadane przez przedsiębiorstwo informacje świadczą niejednokrotnie o jego sile i wartości gospodarczej. Im wyższej rangi są informacje będące w posiadaniu przedsiębiorcy, tym bardziej są one narażone na działania mające na celu ich pozyskanie i tym ważniejsze staje się stosowanie przez przedsiębiorców odpowiednich zabezpieczeń tych informacji. „Odpowiednie” oznacza w tym przypadku skuteczne i właściwe ze względu na rodzaj chronionej tajemnicy, sposób przechowywania poufnych danych oraz krąg osób mających do nich dostęp. W związku z faktem, że dostęp taki mają w szczególności pracownicy, już na początku zatrudnienia pracodawca powinien podjąć działania mające na celu wprowadzenie adekwatnych do rodzaju chronionej informacji środków zabezpieczających natury prawnej – szczególnie w przypadku zatrudniania osób na stanowiskach głównych, których dostęp do tajemnicy firmowej jest praktycznie nieograniczony. W tym zakresie za uzasadnione uznać należy stanowisko, że ze stanem poufności mamy do czynienia tylko wtedy, gdy przedsiębiorca kontroluje liczbę i charakter osób mających dostęp do określonych informacji oraz podejmuje działania mające na celu zabezpieczenie informacji przed ich pozyskaniem przez osoby postronne, w tym przede wszystkim przez konkurentów. O wadze analizowanej problematyki świadczy stanowisko wyrażone w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3.10.2000 r.³¹, że wykorzystanie przez pracownika we własnej działalności gospodarczej informacji, względem których przedsiębiorca nie podjął niezbędnych działań w celu zachowania ich poufności, należy traktować w kategoriach użycia powszechnej, aczkolwiek specjalistycznej wiedzy, wobec której przedsiębiorca nie ma żadnych ustawowych roszczeń.

Bibliografia

- Barta J., Markiewicz R. [w:] J. Szwaja (red.), *Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji Komentarz*, Warszawa 2000.
- Borowicz J., *Przestrzeganie tajemnicy pracodawcy a inne pracownicze obowiązki przestrzegania tajemnicy – zagadnienia pojęciowe*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 10.
- Dörre-Kolasa D., *Uwagi do art. 100 kodeksu pracy*, [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014.
- Florek L., Zieliński T., *Prawo pracy*, Warszawa 2007
- Jaśkowski J., Maniewska E., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012.

³¹ Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Cywilna z 2000-10-03, I CKN 304/00.

Nowińska E., du Vall M., *Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Komentarz*, Warszawa 2012.
Sołtysiński S., *Uwagi do art. 11 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji*, [w:] J. Szwaja (red.),
Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Komentarz, Warszawa 2006.

Streszczenie: Artykuł opisuje problematykę związaną z ochroną tajemnicy pracodawcy i przedsiębiorstwa w stosunkach pracowniczych. Analizie poddane zostały stosowane przez pracodawców środki ochrony fizycznej i prawnej, służące do zabezpieczenia tajemnicy, w szczególności w celu zapobieżenia jej ujawnieniu bądź wykorzystaniu w późniejszej własnej działalności przez osoby będące w posiadaniu najważniejszych informacji w firmie. Omówiono również kwestie związane z wykorzystaniem zastosowanych przez pracodawcę sposobów zabezpieczenia tajemnicy na potrzeby ewentualnego dochodzenia przez pracodawcę roszczeń z tytułu naruszenia tajemnicy w postępowaniu cywilnym i karnym.

Słowa kluczowe: tajemnica pracodawcy, tajemnica przedsiębiorcy, odpowiedzialność za naruszenie tajemnicy, sposoby zabezpieczenia tajemnicy

**MEANS OF PROTECTION OF EMPLOYER AND COMPANY'S SECRETS
IN THE EMPLOYEES RELATIONS AND MEANS OF SECRETS' PROTECTION
BY THE EMPLOYER**

Summary: The article describes the issues regarding protection of employer's and company confidential information in the co-worker relations. Means of physical and legal protection of securing confidential data used by employers were analysed, especially those used in order to prevent their disclosure, or being used later in a private enterprise by people having the most crucial data in the company.

Key words: confidentiality, responsibility, means of protection