



Kancelaria M. Gładoch

SPECJALIŚCI PRAWA PRACY

Gdańsk, 23.05.2019

Obowiązek zachowania tajemnicy
przedsiębiorstwa przez przedstawicieli
pracowników i ich ekspertów
(Prof. UKSW, dr hab. Monika Gładoch)



Kancelaria M. Gładoch

SPECJALIŚCI PRAWA PRACY

Czym jest tajemnica przedsiębiorstwa?

Ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 r.
o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji

Art. 11 ust. 2. Przez tajemnicę przedsiębiorstwa rozumie się informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne przedsiębiorstwa lub inne informacje posiadające wartość gospodarczą, które jako całość lub w szczególnym zestawieniu i zbiorze ich elementów nie są powszechnie znane osobom zwykle zajmującym się tym 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



Kancelaria M. Gładoch

SPECJALIŚCI PRAWA PRACY

Czym jest tajemnica przedsiębiorstwa?

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r.

Kodeks cywilny

Art. 55¹. Przedsiębiorstwo jest zorganizowanym zespołem składników niematerialnych i materialnych przeznaczonym do prowadzenia działalności gospodarczej. Obejmuje ono w szczególności:

- 1) oznaczenie indywidualizujące przedsiębiorstwo lub jego wyodrębnione części (nazwa przedsiębiorstwa);
- 2) własność nieruchomości lub ruchomości, w tym urządzeń, materiałów, towarów i wyrobów, oraz inne prawa rzeczowe do nieruchomości lub ruchomości;
- 3) prawa wynikające z umów najmu i dzierżawy nieruchomości lub ruchomości oraz prawa do korzystania z nieruchomości lub ruchomości wynikające z innych stosunków prawnych;
- 4) wierzytelności, prawa z papierów wartościowych i środki pieniężne;
- 5) koncesje, licencje i zezwolenia;
- 6) patenty i inne prawa własności przemysłowej;
- 7) majątkowe prawa autorskie i majątkowe prawa pokrewne;
- 8) tajemnice przedsiębiorstwa;
- 9) księgi i dokumenty związane z prowadzeniem działalności gospodarczej.



Kancelaria M. Gładoch

SPECJALIŚCI PRAWA PRACY

Czym jest odpowiedzialność?

„Ponoszenie odpowiedzialności jest stanem faktycznym, który poniekąd automatycznie nakłada się na tego, kto spełnia czyn określonego rodzaju. Stajemy się odpowiedzialni za czyn, skorośmy się go podjęli i dokonali, ale i nadal pozostajemy za niego odpowiedzialni, czy tego chcemy, czy nie”.
(Roman Ingarden, *Księżeczka o człowieku*, Kraków 1999, s. 75).



Jakie informacje otrzymują związki zawodowe?

Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych

art. 28

Pracodawca jest obowiązany udzielić na wniosek zakładowej organizacji związkowej informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących:

- 1) warunków pracy i zasad wynagradzania;
- 2) działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy związanych z zatrudnieniem oraz przewidywanych w tym zakresie zmian;
- 3) stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia;
- 4) działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.



Kancelaria M. Gładoch

SPECJALIŚCI PRAWA PRACY

Jakie informacje otrzymują związki zawodowe?

Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych

Art. 26¹

1. W razie przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, dotychczasowy i nowy pracodawca w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy są obowiązani do poinformowania na piśmie działających u każdego z nich zakładowych organizacji związkowych o przewidywanym terminie tego przejścia, jego przyczynach, prawnych, ekonomicznych oraz socjalnych skutkach dla swoich pracowników, a także zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia tych pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania.



Kancelaria M. Gładoch

SPECJALIŚCI PRAWA PRACY

Jakie informacje otrzymują związki zawodowe?

Kodeks pracy

Art. 241⁴ § 1 Pracodawca jest obowiązany udzielić przedstawicielom związków zawodowych prowadzącym rokowania informacji o swojej sytuacji ekonomicznej w zakresie objętym rokowaniami i niezbędnym do prowadzenia odpowiedzialnych rokowań. Obowiązek ten dotyczy w szczególności informacji objętych sprawozdawczością Głównego Urzędu Statystycznego.



Kancelaria M. Gładoch

SPECJALIŚCI PRAWA PRACY

Jakie informacje otrzymują związki zawodowe?

USTAWA z dnia 13 marca 2003 r.

o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników

Art.2 ust. 3. Pracodawca jest obowiązany zawiadomić na piśmie zakładowe organizacje związkowe o przyczynach zamierzonego grupowego zwolnienia, liczbie zatrudnionych pracowników i grupach zawodowych, do których oni należą, grupach zawodowych pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, okresie, w ciągu którego nastąpi takie zwolnienie, proponowanych kryteriach doboru pracowników do grupowego zwolnienia, kolejności dokonywania zwolnień pracowników, propozycjach rozstrzygnięcia spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem, a jeżeli obejmują one świadczenia pieniężne, pracodawca jest obowiązany dodatkowo przedstawić sposób ustalania ich wysokości.



Kancelaria M. Gładoch

SPECJALIŚCI PRAWA PRACY

Jakie informacje otrzymuje rada pracowników?

USTAWA z dnia 7 kwietnia 2006 r.

o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji

Art. 13. 1. Pracodawca przekazuje radzie pracowników informacje dotyczące:

- 1) działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy oraz przewidywanych w tym zakresie zmian;
- 2) stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia;
- 3) działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.



Jak prawo pracy chroni tajemnicę przedsiębiorstwa?

Kodeks pracy

Obowiązki pracownika

Art. 100. § 2. Pracownik jest obowiązany w szczególności:

- 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy;
- 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku;
- 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych;
- 4) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę;
- 5) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach; przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.



Kancelaria M. Gładoch

SPECJALIŚCI PRAWA PRACY

Jak prawo pracy chroni tajemnicę przedsiębiorstwa?

Kodeks pracy

Umowa o zakazie konkurencji

Art. 101¹ § 1. W zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji).

Art. 101² § 1. Przepis art. 101¹ § 1 stosuje się odpowiednio, gdy pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zawierają umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W umowie określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy.



Kancelaria M. Gładoch

SPECJALIŚCI PRAWA PRACY

Jak prawo pracy chroni tajemnicę przedsiębiorstwa?

Kodeks pracy

Odrębna regulacja dotycząca rokowań nad układem zbiorowym pracy

Art. 241⁴ § 2. Przedstawiciele związków zawodowych są obowiązani do nieujawniania uzyskanych od pracodawcy informacji, stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa w rozumieniu przepisów o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji.



Kancelaria M. Gładoch

SPECJALIŚCI PRAWA PRACY

Jak prawo pracy chroni tajemnicę przedsiębiorstwa?

USTAWA z dnia 7 kwietnia 2006 r.
o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji

Art. 16. 1. Rada pracowników oraz eksperci są obowiązani do nieujawniania uzyskanych w związku z pełnioną funkcją informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, co do których pracodawca zastrzegł obowiązek zachowania ich poufności. Nieujawnianie uzyskanych informacji obowiązuje również po zaprzestaniu pełnienia funkcji, lecz nie dłużej niż przez okres 3 lat.

2. Pracodawca, w szczególnie uzasadnionych przypadkach, może nie udostępnić radzie pracowników informacji, których ujawnienie mogłoby, według obiektywnych kryteriów, poważnie zakłócić działalność przedsiębiorstwa lub zakładu, których dotyczą, albo narazić je na znaczną szkodę.



Kancelaria M. Gładoch

SPECJALIŚCI PRAWA PRACY

Wnioski

1. Tajemnice przedsiębiorstwa są składnikiem niematerialnym przedsiębiorstwa
2. Działacze związkowi i członkowie rad pracowników otrzymują szerokie informacje od pracodawcy
3. Pracownicy są obowiązani do przestrzegania tajemnicy przedsiębiorstwa, zarówno na podstawie Kodeksu pracy, jak i ustaw szczególnych
4. Uzasadnione jest zawieranie umów o zakazie konkurencji i ochronie tajemnic przedsiębiorstwa z osobami mającymi dostęp do tych informacji
5. Odpowiedzialność za naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa wynika z Kodeksu pracy i Kodeksu cywilnego (delikt, kara umowna), a także ustaw szczególnych



Kancelaria M. Gładoch

SPECJALIŚCI PRAWA PRACY

DZIĘKUJĘ

 Telefon:
(+48) 600024543

 Adres mailowy:
biuro@kancelariagladoch.pl

 Adres: ul. Puławska 41 lok. 22
02-508 Warszawa