

*Helena Szewczyk* ■

## OCHRONA INFORMACJI POUFNYCH PRACODAWCY W ŚWIETLE DYREKTYWY NR 2016/943/UE Z 8 CZERWCA 2016 ROKU\*

### I. Uwagi wprowadzające

Przedsiębiorstwa wykorzystują poufność jako narzędzie zarządzania konkurencyjnością i innowacjami w działalności badawczej. Poufność można również odnieść do szerokiej gamy informacji, wykraczających poza wiedzę techniczną i dane handlowe, takich jak informacje dotyczące klientów i dostawców, biznesplany oraz badania i strategie rynkowe. Innowacyjne przedsiębiorstwa są w coraz większym stopniu narażone na nieuczciwe praktyki – zarówno wewnątrz Unii, jak i poza nią – mające na celu przywłaszczenie tajemnic przedsiębiorstwa, takie jak np. kradzieże, oszustwa, nieuprawnione kopiowanie, szpiegostwo gospodarcze czy naruszenie wymogów poufności. Ostatnie zmiany, takie jak globalizacja, *outsourcing*, dłuższe łańcuchy dostaw oraz coraz bardziej powszechne wykorzystywanie technologii informacyjno-komunikacyjnych, przyczyniają się do zwiększenia ryzyka występowania tego rodzaju praktyk.

Podstawowe pytanie, jakie należy w tym miejscu postawić, to jaki wpływ na kształt i europeizację polskiego prawa pracy oraz na kierunek rozwoju polityki społeczno-gospodarczej wywrze wdrożenie nowej dyrektywy unijnej nr 2016/943/UE. W jaki sposób wpłynie to na poprawę konkurencyjności

---

\* Stan prawny na dzień 10.04.2017 r.

gospodarki, mobilność pracowników oraz ochronę ich zatrudnienia, a także na zachowanie równowagi między nimi a ochroną interesu pracodawcy. Warto zastanowić się w szczególności, czy jej wdrożenie do polskiego prawa pracy przyczyni się do zwiększenia ochrony interesu pracodawcy, nie osłabiając jednocześnie sytuacji prawnej pracownika jako słabszej strony indywidualnego stosunku pracy. Czy implementacja tej dyrektywy nie naruszy równowagi pomiędzy zbiorową ochroną praw i interesów pracowniczych a ochroną interesu pracodawcy przed ujawnieniem tajemnicy przedsiębiorstwa i konkurencją pracownika.

## II. Oddziaływanie dyrektywy nr 2016/943/UE w sferze zatrudnienia

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2016/943/UE z 8 czerwca 2016 roku w sprawie ochrony niejawnego *know-how* i niejawnych informacji handlowych (tajemnic przedsiębiorstwa) przed ich bezprawnym pozyskiwaniem, wykorzystywaniem i ujawnianiem<sup>1</sup> ustanawia przepisy dotyczące ochrony przed bezprawnym pozyskiwaniem, wykorzystywaniem i ujawnianiem tajemnic przedsiębiorstwa. Zgodnie z postanowieniami TFUE państwa członkowskie mogą przyjąć dalej idącą ochronę przed bezprawnym pozyskiwaniem, wykorzystywaniem lub ujawnianiem tajemnic przedsiębiorstwa, niż ochrona wymagana w niniejszej dyrektywie, pod warunkiem zapewnienia zgodności z tą dyrektywą. Jej wdrożenie ma stanowić zachętę dla przedsiębiorców do podejmowania aktywności gospodarczej o charakterze innowacyjnym, w szczególności w wymiarze transgranicznym i ponadnarodowym. Odbywa się to w ramach wprowadzania przez UE środków prawnych służących podnoszeniu poziomu innowacyjności.

Analizowana dyrektywa koncentruje się głównie na środkach cywilnoprawnej ochrony tajemnic przedsiębiorstw, podczas gdy w piśmiennictwie wskazuje się również na zbyt niski poziom ich ochrony w sferze postępowania karnego.<sup>2</sup> Preambuła i art. 1 ust. 3 dyrektywy nr 2016/943/UE wyraźnie wskazują, że w ramach implementacji nie wolno zabronić pracownikom korzystania z informacji innych niż uznane za tajemnicę przedsiębiorstwa oraz korzystania przez nich z wiedzy, umiejętności i doświadczenia nabytych w związku z wykonywaną pracą. Omawiana dyrektywa nie może również stanowić podstawy do wprowadzania do umów o pracę i innych aktów kreujących stosunek pracy dodatkowych

<sup>1</sup> Zob. Dz. Urz. UE L 2016, 157.

<sup>2</sup> Por. Sz. Pawelec, *Ochrona tajemnicy przedsiębiorstwa w prawie karnym materialnym i procesowym*. Warszawa 2015, passim.

ograniczeń dla osób zatrudnionych wykraczających poza te, które są przewidziane prawem krajowym, unijnym i międzynarodowym.

Jednym z wyznaczników uznania danej informacji za tajemnicę przedsiębiorstwa jest jej obiektywna wartość gospodarcza, jaką ona przedstawia. Niniejsza dyrektywa zawiera nową, bardziej szczegółową i rozbudowaną definicję „tajemnicy przedsiębiorstwa”. Podczas gdy polska definicja tego pojęcia odnosi się do informacji nieujawnionej w publicznym obiegu – dyrektywa stanowi, że dane stanowiące tajemnicę nie są ogólnie znane lub łatwo dostępne dla osób z konkretnej branży, które na co dzień przetwarzają taki rodzaj informacji. Zgodnie z dyrektywą wystarczy, aby posiadacz tajemnicy przedsiębiorstwa nie zgadzał się na jej pozyskanie przez inne osoby. W świetle art. 2 tej dyrektywy „tajemnica przedsiębiorstwa” oznacza informacje, które spełniają następujące wymogi:

- a) są poufne w tym sensie, że jako całość lub w szczególnym zestawie i zbiorze ich elementów nie są ogólnie znane lub łatwo dostępne dla osób z kręgów, które zwykle zajmują się tym rodzajem informacji;
- b) mają wartość handlową dlatego, że są objęte tajemnicą;
- c) poddane zostały przez osobę, która zgodnie z prawem sprawuje nad nimi kontrolę, rozsądnym, w danych okolicznościach, działaniom dla utrzymania ich w tajemnicy.

„Posiadacz tajemnicy przedsiębiorstwa” oznacza każdą osobę fizyczną lub prawną, która w sposób zgodny z prawem sprawuje kontrolę nad tajemnicą przedsiębiorstwa. „Sprawca naruszenia” oznacza każdą osobę fizyczną lub prawną, która bezprawnie pozyskała, wykorzystała lub ujawniała tajemnicę przedsiębiorstwa.

W świetle art. 4 ust. 3 dyrektywy wykorzystanie lub ujawnienie tajemnicy przedsiębiorstwa uznaje się za bezprawne w każdym przypadku, gdy bez zgody posiadacza tajemnicy przedsiębiorstwa dokonuje go osoba, która spełnia którykolwiek z następujących warunków: pozyskała bezprawnie tajemnicę przedsiębiorstwa; naruszyła umowę o poufności lub inny obowiązek nieujawniania tajemnicy przedsiębiorstwa; naruszyła umowny lub inny obowiązek ograniczenia wykorzystywania tajemnicy przedsiębiorstwa. Pozyskanie tajemnicy przedsiębiorstwa bez zgody posiadacza tajemnicy przedsiębiorstwa uznaje się za bezprawne zawsze wówczas, gdy wynika ono: z nieuprawnionego dostępu, przywłaszczenia lub kopiowania wszelkich dokumentów, przedmiotów, materiałów, substancji lub plików elektronicznych, nad którymi zgodnie z prawem posiadacz tajemnicy przedsiębiorstwa sprawuje kontrolę, zawierających tajemnicę przedsiębiorstwa lub pozwalających na wywnioskowanie tajemnicy przedsiębiorstwa; z każdego innego postępowania, które uznaje się w danych okolicznościach za sprzeczne z uczciwymi praktykami handlowymi.

W świetle art. 4 analizowanej dyrektywy państwa członkowskie zapewniają posiadaczom tajemnic przedsiębiorstwa uprawnienia do występowania o środki ogólne, procedury i środki prawne przewidziane w niniejszej dyrektywie w celu zapobiegania bezprawnemu pozyskiwaniu, wykorzystywaniu lub ujawnianiu ich tajemnic przedsiębiorstwa oraz w celu uzyskania naprawienia szkody zaistniałej z tego powodu. Zgodnie z art. 5 tej dyrektywy państwa członkowskie zapewniają, by wniosek o zastosowanie środków ogólnych, procedur i środków prawnych przewidzianych w niniejszej dyrektywie został oddalony, jeżeli domniemane pozyskanie, wykorzystywanie lub ujawnienie tajemnicy przedsiębiorstwa miało miejsce w jednym z następujących przypadków:

- a) dla ujawnienia nieprawidłowości, uchybienia lub działania z naruszeniem prawa, pod warunkiem, że pozwany działał w celu ochrony ogólnego interesu publicznego;
- b) ujawnienie przez pracowników swoim przedstawicielom w ramach uprawnionego pełnienia przez takich przedstawicieli ich funkcji zgodnie z prawem unijnym lub krajowym, pod warunkiem, że takie ujawnienie było konieczne do pełnienia tych funkcji;
- c) celem ochrony uzasadnionego interesu uznanego w prawie unijnym lub krajowym.

Oznacza to, że prawo unijne dopuszcza wyjątki od zasady przestrzegania przez pracowników obowiązku ochrony informacji poufnych pracodawcy. Wyjątki te zostały zawarte w art. 5 pkt a i c omawianej dyrektywy i dotyczą one ujawnienia niektórych informacji poufnych służących interesowi pracodawcy lub interesowi publicznemu. Zostaną one przedstawione głównie w rozdziale IV niniejszego opracowania. Natomiast jeśli chodzi o wyjątek zawarty w art. 5 pkt b tej dyrektywy, to niniejsza dyrektywa nie powinna wpływać na prawo partnerów społecznych do zawierania układów zbiorowych, w przypadkach przewidzianych prawem pracy, w odniesieniu do zobowiązania do nieujawniania tajemnicy przedsiębiorstwa lub ograniczenia jej stosowania oraz skutków niedopełnienia takiego zobowiązania przez stronę nim objętą. Zastrzeżenie to obowiązuje pod warunkiem, że wszelkie takie układy zbiorowe nie ograniczają wyjątków określonych w niniejszej dyrektywie, w przypadku których oddalono wnioski o zastosowanie środków, procedur lub środków prawnych przewidzianych w niniejszej dyrektywie w związku z domniemanym pozyskiwaniem, wykorzystywaniem lub ujawnianiem tajemnicy przedsiębiorstwa.

Zasada partycypacji pracowników w zarządzaniu zakładem pracy tworzy jeden z filarów prawa pracy Unii Europejskiej, stanowiąc przejaw upodmiotowienia pracowników w stosunkach pracy poprzez aktywny bądź pasywny ich udział w zarządzaniu zakładem pracy jako jedną z form dialogu i współpracy

partnerów społecznych, czego nie kwestionuje się w polskiej doktrynie prawa pracy.<sup>3</sup> W moim przekonaniu dyrektywa nr 2016/943/UE nie powinna również uniemożliwiać państwowemu członkowskim przyjęcia w prawie krajowym, że odpowiedzialność za szkody spowodowane przez pracowników jest ograniczona w przypadkach, w których działali oni nieumyślnie. Nie wpływa ona również na autonomię partnerów społecznych i ich prawa do zawierania umów zbiorowych zgodnie z prawem unijnym i prawami krajowymi oraz unijną i krajową praktyką. Można zatem zgodnie ze stanowiskiem doktryny przyjąć, iż za pozyskane zgodnie z prawem uznane będą informacje uzyskane przez wykonywanie prawa do informacji i konsultacji przysługującego pracownikom lub przedstawicielom pracowników zgodnie z prawem unijnym i prawami krajowymi lub praktykami unijnymi i krajowymi.<sup>4</sup>

W świetle ustawy z 7 kwietnia 2006 roku o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji<sup>5</sup> wykonywanie prawa załogi zakładu pracy do informacji lub konsultacji zarezerwowano jedynie do wybranych przedstawicieli pracowników, którym zakazano rozpowszechniania informacji uzyskanych w związku z pełnioną funkcją pod rygorem odpowiedzialności prawnej. Dotyczy to zakazu z art. 16 tej ustawy. Jak się wydaje, brak wyłączenia dotyczącego wykonywania prawa do informacji i konsultacji przysługującego pracownikom może jednak stanowić pewne zagrożenie dla tajemnic przedsiębiorstwa, w przedsiębiorstwach państwowych podlegających przepisom ustawy z 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji.<sup>6</sup> Członkowie rady nadzorczej wybrani przez pracowników są lojalni najczęściej wobec swoich wyborców, a nie wobec pracodawcy. Na porządku dziennym jest ujawnianie przez nich informacji, do których uzyskują oni dostęp w ramach pełnionego mandatu, w tym informacji, które można by uznać za tajemnicę przedsiębiorstwa. Jeśli istnieje jednak konieczność ujawniania dokumentów, np. wskazujących na błędy w postępowaniu zarządu, nie selekcionują oni ich w taki sposób, by nie upubliczniać tego, co daje spółce przewagę konkurencyjną na rynku. W piśmiennictwie nie bez racji

---

<sup>3</sup> Por. J. Wratny, *Zasada informacji i konsultacji pracowniczej w prawie europejskim. Uwagi dotyczące implementacji prawa europejskiego do prawa polskiego*, [w:] *Informowanie i konsultacja pracowników w polskim prawie pracy* red. A. Sobczyk, Kraków 2006, s. 9 i nast.; M. Seweryński: *Pojęcie i ideologia partycypacji pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem kapitalistycznym. Zarys problematyki* Studia Prawno-Ekonomiczne 1989, t. XLII, s. 40 i nast.

<sup>4</sup> Por. K. W. Baran, *O ochronie tajemnicy przedsiębiorstwa w ramach pracowniczej procedury informacyjno-konsultacyjnej uwag kilka*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej* red. A. Świątkowski, Kraków 2007, s. 124.

<sup>5</sup> Dz. U. nr 79, poz. 550 ze zm.

<sup>6</sup> T. j. Dz. U. z 2016 r., poz. 981 ze zm.

podnosi się, iż znacznie wyższy poziom ochrony ustawodawca zagwarantował w przypadku przekazywania poufnych informacji radom pracowników, przewidując możliwość zastrzeżenia poufności informacji oraz odmowy jej przekazania w razie powstania ryzyka wyrządzenia znaczącej szkody pracodawcy. Chodzi tu w szczególności o możliwość dochodzenia odszkodowania za szkody wyrządzone czynami nieuczciwej konkurencji.<sup>7</sup> Moim zdaniem widoczna jest w tym przypadku asymetria poziomu ochrony informacji poufnych pracodawcy odnośnie poszczególnych przedstawicielstw pracowniczych powołanych na podstawie różnych ustaw, co nie wydaje się być prawidłowe.

W doktrynie prawa pracy panuje dość powszechne przekonanie, że należy zabezpieczyć poufne informacje przekazywane przedstawicielstwom pracowniczym (zarówno związkowym i pozazwiązkowym) w postaci wprowadzenia możliwości zastrzeżenia przez pracodawcę poufności przekazywanych informacji, w połączeniu z realnymi sankcjami za naruszenie tej poufności. Ponadto podnosi się, że związki zawodowe (niezależnie od tego, czy prowadzą działalność gospodarczą), jako podmioty dysponujące informacjami, których ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę, powinny również podlegać odpowiedzialności na gruncie ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji z tytułu dokonania czynów nieuczciwej konkurencji.<sup>8</sup> Trudno nie zgodzić się z tymi poglądami.

Ustawodawca unijny wyraźnie jednak wskazuje, że przewidziane w akcie prawnym rozwiązania nie mogą ograniczać możliwości sygnalizowania nieprawidłowości w zakładzie pracy. A co za tym idzie – ochrona tajemnic przedsiębiorstwa nie powinna mieć zastosowania w przypadkach, w których ujawnienie tajemnicy przedsiębiorstwa służy interesowi pracodawcy lub interesowi publicznemu w zakresie ujawnienia nieprawidłowości, uchybień lub zachowań z naruszeniem prawa o istotnym znaczeniu, o czym będzie mowa w rozdziale IV.

### III. Dyrektywa 2016/943/UE a ochrona tajemnicy pracodawcy

Co do zasady każdy pracownik podlega obowiązkowi ochrony informacji poufnych pracodawcy. Obowiązek dbałości o dobro drugiej strony stosunku zatrudnienia jest kanonem prawa pracy. Jak słusznie zauważa się w doktrynie prawa pracy, obowiązek ten jest wyrazem szczególnego charakteru tego stosunku, osobistego i społecznego, który odróżnia ten stosunek od innych stosunków

<sup>7</sup> M. Latos-Miłkowska, *Ochrona interesu pracodawcy*, Warszawa 2013, s. 332–333, 343.

<sup>8</sup> Por. L. Florek, *Prawo związku zawodowego do informacji*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2010, nr 5, s. 5; M. Latos-Miłkowska, *Ochrona interesu pracodawcy*, ..., s. 409.

prawnych, w którym troska o dobro kontrahenta nie jest przedmiotem obowiązku prawnego<sup>9</sup>. Treść stosunku pracy ulega w takim przypadku znacznemu wzbogaceniu, ponieważ nie ogranicza się ona jedynie do zobowiązania pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju i zobowiązania pracodawcy do wypłaty wynagrodzenia, lecz uwzględnia obustronny obowiązek dbałości o dobro partnera<sup>10</sup>. Stosunek pracy jako stosunek zobowiązaniowy, różni się od innych stosunków prawnych tym, że obok treści o charakterze majątkowym szeroko uwzględnia wartości moralne i społeczne<sup>11</sup>. W prawie niemieckim i austriackim omawiane obowiązki stron ujmuje się na zasadzie wzajemności: zobowiązaniu pracownika do wierności, lojalności (*Treuepflicht*) przeciwstawia się powinność pracodawcy dbałość o całokształt interesów pracownika (*Fürsorgepflicht*)<sup>12</sup>.

W polskim prawie obowiązek ten po stronie pracownika został wprost wyrażony w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. i obejmuje powinność dbania o dobro zakładu pracy, mienie zakładu pracy oraz jego wartości niematerialne (np. uznaną markę, dobre imię czy renomę na rynku) oraz ochronę tajemnic pracodawcy. Zdaniem doktryny pracownik powinien zatem powstrzymać się od działań, które są wymierzone w pracodawcę (być względem niego lojalnym), powinien podejmować działania wykraczające poza obowiązek wykonywania pracy określonego rodzaju, jeśli jest to uzasadnione szczególnymi potrzebami pracodawcy, oraz powinien chronić mienie pracodawcy i dbać o jego niemajątkowe interesy.<sup>13</sup> Należy więc wymagać od pracownika zachowania stanowiącego nakaz działania, które w danych okolicznościach może być uzasadnione potrzebami (interesem, korzyściami) pracodawcy, oraz powstrzymywania się od zachowania, które szkodzi jego majątkowym i niemajątkowym interesom.<sup>14</sup>

Pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy pozostaje w aksjologicznym związku z obowiązkiem ochrony mienia oraz z obowiązkiem zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Naruszenie tego ostatniego obowiązku może polegać już na samym

---

<sup>9</sup> Zob. M. Skąpski, *Pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy* (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.), *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2001, nr 2, s. 12.

<sup>10</sup> Zob. J. Czerniak-Swędzioł, *Pracowniczy obowiązek dbałości*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. A. Świątkowski. Kraków 2005, s. 108.

<sup>11</sup> Por. W. Szubert, *O charakterze prawnym stosunku pracy*, Państwo i Prawo 1964, nr 7, s. 8 i nast.

<sup>12</sup> Zob. W. Schwarz, G. Löschnigg, *Arbeitsrecht*, Wien 1989, s. 226–240, 294–298; G. P. Reissner: *Das neue Lern- und Übungsbuch Arbeitsrecht* Wien 2003, s. 319 i nast.

<sup>13</sup> Zob. Z. Góral, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red., K. W. Baran, Warszawa 2016, s. 720; wyrok SN z 2 marca 2011 r., II PK 204/10, Lex nr 817517.

<sup>14</sup> Zob. wyrok SN z 2 października 2009 r., II PKN 108/09, Monitor Prawa Pracy 2010, nr 3, poz. 140.

uzyskaniu wiedzy o podlegających tajemnicy informacjach przez nieuprawnionego pracownika.<sup>15</sup> Obowiązkiem pracownika jest więc przestrzeganie tzw. tajemnicy pracodawcy (art. 100 § 1 pkt 4 k.p.), w którym to pojęciu mieszczą się tajemnice określone w odrębnych przepisach na czele z tajemnicą przedsiębiorstwa (art. 100 § 2 pkt 5 k.p.). W świetle dominujących poglądów doktryny obowiązek zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (tajemnica pracodawcy), ma charakter bezwarunkowy i nie wymaga podjęcia szczególnych aktów staranności przez pracodawcę w celu zachowania poufności informacji, których ujawnienie mogłoby narazić go na szkodę. Pracodawca powinien jednak powiadomić pracownika o zakresie poufności informacji.<sup>16</sup> Warto podkreślić, że obowiązek ten ma zastosowanie tylko w okresie trwania stosunku pracy, a jego trwanie po ustaniu stosunku pracy można przedłużyć przez zawarcie umowy o zakazie konkurencji na podstawie art. 101<sup>2</sup> § 2 k. p.<sup>17</sup>

Dla przykładu nieuzasadnione wykonywanie obowiązków pracowniczych, utworzenie przez pracownika na prywatnym nośniku elektronicznym zbioru poufnych informacji obrazujących aktualne i planowane kontakty handlowe pracodawcy stanowi umyślne (ciężkie) naruszenie podstawowego obowiązku pracownika dbałości o dobro zakładu pracy i ochrony jego mienia, co może prowadzić do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Może być również klasyfikowane jako wykorzystanie cudzych informacji stanowiących tajemnice przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 11 ust. 1 ustawy z 16.04.1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji.<sup>18</sup> Baza klientów i potencjalnych klientów podmiotu gospodarczego jest uważana za tajemnicę handlową o wymiernej wartości ekonomicznej. Jest to bowiem szczegółowa informacja o rynku zbytu towarów i usług danego przedsiębiorcy oraz o planach rozszerzenia tego rynku. Tego typu informacja staje się tajemnicą, gdy przedsiębiorca przejawia wolę zachowania jej jako niedostępnej dla osób trzecich. Objęcie takiej informacji tajemnicą wymaga od przedsiębiorcy podjęcia działań zmierzających do wyeliminowania możliwości dotarcia do tych informacji osób trzecich w normalnym toku zdarzeń. Wśród tych działań wymienia się konieczność poinformowania

<sup>15</sup> Zob. wyrok SN z 6 czerwca 2000 r., I PKN 697/99, OSNP 2001, nr 24, poz. 709.

<sup>16</sup> Zob. P. Prusinowski, *Zakaz konkurencji w prawie pracy*, Warszawa 2014, s. 23.

<sup>17</sup> Por. J. Borowicz, *Przestrzeganie tajemnicy pracodawcy a inne pracownicze obowiązki przestrzegania tajemnicy – zagadnienia pojęciowe*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1998, nr 10, s. 8; M. Lewandowicz-Machnikowska, *Obowiązek zachowania tajemnicy w prawie pracy*, [w:] *Prawo pracy, ubezpieczenia społeczne, polityka społeczna*, Wybrane zagadnienia, red., B. M. Cwiertniak, Opole 1998, s.119.

<sup>18</sup> Zob. wyrok SN z 11.09.2014 r. II PK 49/14, OSNP 2016, Nr 16, poz. 8.



pracowników o poufnym charakterze informacji, którą pracodawca zamierza objąć tajemnicą.<sup>19</sup>

Z kolei zgodnie z art. 11 ust. 4 ustawy z 16 kwietnia 1993 roku o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji<sup>20</sup> przez tę tajemnicę przedsiębiorstwa należy rozumieć nieujawnione do wiadomości publicznej informacje techniczne, technologiczne, handlowe lub organizacyjne przedsiębiorstwa, co do których przedsiębiorca podjął niezbędne działania w celu zachowania ich poufności. Oznacza to, że konkretna informacja podlega ochronie, jeśli równocześnie poufna, nieujawniona i zabezpieczona.<sup>21</sup> W doktrynie prawa cywilnego przyjmuje się, że na ogół z poufną informacją mamy do czynienia, gdy nie ma do niej dostępu nieograniczony krąg osób, a posiadacz tej informacji zachowuje wpływ na to, komu ją udostępni.<sup>22</sup> Jednakże – jak słusznie zauważa się w doktrynie – w przypadku tzw. małych pracodawców informacja nie traci przesłanki poufności, jeśli jest znana wszystkim pracownikom zatrudnionym przez tych pracodawców.<sup>23</sup> W świetle art. 11 tej ustawy czynem nieuczciwej konkurencji jest przekazywanie, ujawnianie lub wykorzystywanie przez pracownika cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa albo ich nabycie od osoby nieuprawnionej, jeżeli działania te zagrażają interesowi pracodawcy lub **go naruszają**. W moim przekonaniu najlepiej, aby to sam pracodawca określił zasady zachowania tajemnic dotyczących konkretnej firmy, a odmowa przestrzegania tych zasad przez pracowników może być zakwalifikowana jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.<sup>24</sup> Jednak decyzja w tym przedmiocie nie może opierać się na swobodnym uznaniu pracodawcy, ale na merytorycznych przesłankach. Skuteczna realizacja analizowanego obowiązku przez pracowników nie wydaje się być bowiem możliwa bez współpracy i zaangażowania pracodawcy.

Naruszenie przez pracownika jego obowiązku dbania o dobro zakładu pracy lub obowiązku ochrony mienia wraz z obowiązkiem zachowania

---

<sup>19</sup> Zob. wyrok SN: z 3.10.2000 r., I CKN 304/00, OSNC 2001, Nr 4, poz. 59; wyrok SN z 5.09.2001 r., I CKN 1159/00, OSNC 2002, Nr 5, poz. 67.

<sup>20</sup> Tj. Dz. U. z 2003 r., nr 153, poz. 1503 ze zm.

<sup>21</sup> Zob. T. Kuczyński, *Nieuczciwa konkurencja jako kategoria prawa pracy*, Przegąd Sądowy 1994, nr 1, s. 22; M. Gersdorf, M. Raczkowski, *Odpowiedzialność za pracowniczy czyn nieuczciwej konkurencji*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2005, nr 1, s. 8 i nast.; J. Czerniak-Swędzioł, *Pracowniczy obowiązek ochrony interesów gospodarczych pracodawcy*. Warszawa 2007, s.329 i n.

<sup>22</sup> Por. A. Michalak, *Ochrona tajemnicy przedsiębiorstwa. Zagadnienia cywilnoprawne*. Kraków 2006, s. 242 i nast.

<sup>23</sup> Por. M. Madej, *O ochronie informacji poufnych małych pracodawców*, [w:] *Stosunki pracy u małych pracodawców*, red., G. Goździewicz, Warszawa 2013, s. 321.

<sup>24</sup> Por. D. Dörre-Nowak, [w:] *Kodeks pracy 2011. Komentarz*, red., B. Wagner. Gdańsk 2011, s. 594.

w tajemnicy informacji, może powodować dla niego różne skutki. Może stanowić podstawę do zastosowania środków odpowiedzialności porządkowej (jeśli są to przekroczenia, o których mowa w art. 108 k.p.), uzasadniać odpowiedzialność materialną pracownika, czy powodować rozwiązanie z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem lub (w razie ciężkiego naruszenia) bez wypowiedzenia z jego winy (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.)<sup>25</sup>. Szerszy zakres możliwych roszczeń przysługuje pracodawcom objętym zakresem stosowania ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji na podstawie art. 18 tej ustawy w razie popełnienia przez pracownika czynu nieuczciwej konkurencji wskazanego w art. 11 ustawy. Przyłączam się również do tych zapatrywań w doktrynie, wedle których w razie zbiegu podstaw odpowiedzialności pracownika w przypadku wyrządzenia pracodawcy szkody poprzez ujawnienie tajemnicy przedsiębiorstwa pracodawcy będzie przysługiwało roszczenie odszkodowawcze z art. 18 ust. 1 pkt 4 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji<sup>26</sup>, jednak naprawienie szkody nastąpi na zasadach pracowniczej odpowiedzialności materialnej określonych w dziale V Kodeksu pracy, jeśli pracownik dopuszcza się czynu nieuczciwej konkurencji w ramach obowiązków pracowniczych.<sup>27</sup> W odniesieniu do informacji nie mieszczących się w rozumieniu art. 11 ust. 4 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji pracodawcy będą mogli dochodzić naprawienia szkody z tytułu ich ujawnienia bezpośrednio na podstawie art. 100 § 2 pkt 4 k.p.<sup>28</sup>

#### IV. Sytuacja prawna tzw. sygnalistów w prawie unijnym i polskim

Ustawodawca unijny wyraźnie wskazuje, że przewidziane w akcie prawnym rozwiązania nie mogą jednak ograniczać możliwości sygnalizowania nieprawidłowości w zakładzie pracy. A więc ochrona informacji poufnych pracodawcy nie powinna mieć zastosowania w przypadkach, w których ich ujawnienie służy interesowi pracodawcy lub interesowi publicznemu w zakresie ujawnienia nieprawidłowości, uchybień lub zachowań z naruszeniem prawa o istotnym znaczeniu. Zgodnie z dyrektywą 2016/943/UE przedsiębior-

<sup>25</sup> Wyrok SN z 11 marca 2015 r., III PK 115/14, OSNP 2016, nr 11, poz. 139.

<sup>26</sup> Zob. J. Iwułski, [w:] J. Iwułski, W. Sanetra, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 594.

<sup>27</sup> Por. M. Latos-Miłkowska, *Ochrona interesu pracodawcy*. Warszawa 2013, s. 207; M. Gersdorf, M. Raczkowski, *Odpowiedzialność za pracowniczy czyn nieuczciwej konkurencji*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2005, nr 1, s. 13.

<sup>28</sup> M. Latos-Miłkowska, *Ochrona interesu pracodawcy...*, s. 205.

cy (w tym pracodawcy) powinni chronić sygnalistów (w tym pracowników) ujawniających nieprawidłowości występujące w zakładzie pracy. Jednocześnie jednak nie wskazano do tej pory w tym zakresie konkretnych obowiązków pracodawców, ponieważ regulacje unijne mają charakter blankietowy. To dopiero pierwszy krok poczyniony przez unijnych decydentów w kierunku przyznania szczególnej ochrony sygnalistom. Obecnie polscy pracownicy wiedząc o nieprawidłowościach w firmie, z reguły nie informują o tym, w obawie przed negatywnymi dla nich konsekwencjami w postaci oskarżenia ich o naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa i związany z tym konflikt z pracodawcą. Przedsiębiorcy mogą jednak już teraz wprowadzić odpowiedni program ochrony sygnalistów, w tym ochrony ich anonimowości. Ochronę sygnalistów przewiduje w naszym kraju art. 33 konwencji ONZ przeciwko korupcji przyjętej przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 31 października 2003 r.<sup>29</sup>, art. 22 karnoprawnej konwencji Rady Europy o korupcji z dnia 27 stycznia 1999 r.<sup>30</sup> oraz art. 9 cywilnoprawnej konwencji Rady Europy o korupcji z dnia 4 listopada 1999 r.<sup>31</sup>

Sygnalista (demaskator; z ang. *whistleblower*) to osoba działająca w dobrej wierze, które zgłasza lub ujawnia informacje o nieprawidłowościach zachodzących w miejscu pracy, mogących godzić w interes pracodawcy lub w interes publiczny. Z kolei *whistleblowing* to ujawnienie dokonane przez członka organizacji (byłego lub obecnego) dotyczące bezprawnych, nielegalnych lub nieetycznych praktyk dokonywanych w tej organizacji, nierzadko za wiedzą władz tej organizacji.<sup>32</sup> Problem *whistleblowingu* był przedmiotem regulacji w polskim prawie karnym<sup>33</sup>, nie jest natomiast w zasadzie uregulowany w prawie pracy. Był on jednak przedmiotem wielu orzeczeń Sądu Najwyższego w sprawach z zakresu prawa pracy, w których jako zasadę przyjmuje się, że pracownik może otwarcie i krytycznie wypowiadać się w sprawach dotyczących organizacji pracy, bowiem ma nie tylko prawo, ale także obowiązek przeciwdziałania złu, które zauważa na terenie zakładu pracy<sup>34</sup>. Jednak o właściwym rozmieszczeniu kadr w przedsiębiorstwie decyduje dyrektor, a nie poszczególny pracownik, który z reguły

<sup>29</sup> Dz.U. z 2007 r., nr 54, poz. 563.

<sup>30</sup> Dz. U. z 2005 r., nr 29, poz. 249.

<sup>31</sup> Dz. U. z 2004 r., nr 244, poz. 2443.

<sup>32</sup> Zob. M. P. Niceli, J. P. Near, T. M. Dworkin, *Whistleblowing in organizations*. New York 2008, passim.

<sup>33</sup> Por. M. Derlacz-Wawrowska, *Whistleblowing a ochrona informacji poufnych pracodawcy*, [w:] *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga Jubileuszowa Profesora Jerzego Wrątnego*, red., G. Uścińska, Warszawa 2013, s. 396 i nast.

<sup>34</sup> Zob. wyrok z dnia 7 września 2000 r., I PKN 11/00, OSNP 2002 nr 6, poz. 139; wyrok z dnia 29 stycznia 1975 r., III PRN 69/74, OSNCP 1975 nr 7–8, poz. 124.

nie ma pełnego rozeznania w tym zakresie i patrzy na sprawę przez pryzmat własnego interesu.<sup>35</sup>

W świetle judykatury pracownik ma prawo krytykować przełożonego w sprawach dotyczących organizacji pracy, w tym także zwracając się do władzy nad nim nadrzędnej, jednakże należy pamiętać o tym, że ta krytyka nie może przekraczać dopuszczalnej formy. Bowiem, jak uznał Sąd Najwyższy, tylko krytyka spełniająca powyższe kryteria nie będzie uznana za naruszenie dóbr osobistych przełożonego.<sup>36</sup> W najnowszym orzecznictwie sądowym reprezentowane jest zapatrywanie, iż pracownik nie może być pozbawiony możliwości otwartego i krytycznego wypowiedzenia się w sprawach dotyczących organizacji pracy, takich jak kolejność czynności czy podział zadań, zwłaszcza gdy sprawy te są omawiane na zebraniach, zwołanych w tym celu z udziałem załogi zakładu pracy. Pracownik powinien to jednak czynić we właściwej formie, ponieważ nawet uzasadniona krytyka stosunków istniejących w zakładzie pracy musi mieścić się w granicach porządku prawnego<sup>37</sup>. Zatem krytyka podjęta w interesie pracodawcy lub w interesie publicznym, nacechowana dobrą wiarą ze strony krytykującego, nie może pociągnąć dla pracownika ujemnych skutków. Zdaniem Sądu Najwyższego „pracownik ma prawo do dozwolonej, publicznej krytyki przełożonego (prawo do *whistleblowingu*), czyli ujawnienia nieprawidłowości w funkcjonowaniu jego zakładu pracy polegających na różnego rodzaju aktach nierzetelności, nieuczciwości z udziałem pracodawcy lub jego przedstawicieli, gdy nie prowadzi to do naruszenia jego obowiązków pracowniczych polegających w szczególności na dbaniu o dobro zakładu pracy i zachowaniu w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art. 100 § 1 pkt 4 k.p.), a także na przestrzeganiu zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.). Pracownik nie może jednak pochopnie, w sposób uzasadniony tylko względami subiektywnymi, formułować negatywnych opinii wobec pracodawcy lub jego przedstawicieli. W świetle judykatury „dozwolona krytyka” musi cechować się

---

<sup>35</sup> Zob. wyrok SN z dnia 29 stycznia 1975 r., III PRN 69/74, OSNCP 1975, nr 7–8, poz. 124, Legalis nr 18530; wyrok SN z dnia 12 stycznia 2005 r. I PK 145/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 243, s. 731.

<sup>36</sup> Zob. wyrok SN z dnia 14 lipca 2004 r. IV CK 588/03, Monitor Prawniczy 2004 nr 16, s. 728, nr 64364.

<sup>37</sup> Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1976 r., I PRN 54/76, LEX nr 14319; wyroki z dnia 7 marca 1997 r., I PKN 28/97, OSNP 1997 nr 24, poz. 487; z dnia 2 września 2003 r., I PK 389/02, OSNP 2004 nr 18, poz. 309; z dnia 2 października 2003 r., I PK 412/02, OSNP 2004 nr 18, poz. 317; z dnia 23 stycznia 2004 r., I PK 173/03, Monitor Prawniczy 2004 nr 19, s. 905; z dnia 12 stycznia 2005 r., I PK 145/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 243 oraz z dnia 16 czerwca 2005 r., I PK 257/04, OSNP 2006 nr 3–4, poz. 43; Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa 2006 nr 4, poz. 16, z glosą A. Nowaka.

rzeczowością, rzetelnością, adekwatnością do konkretnych okoliczności faktycznych oraz odpowiednią formą. Podstawową cechą dozwolonej krytyki jest „dobra wiara” pracownika, czyli jego subiektywne przekonanie, że opiera on swą krytykę na faktach zgodnych z prawdą (przy dochowaniu należytej staranności w ich sprawdzeniu) oraz działa on w usprawiedliwionym interesie pracodawcy lub w interesie publicznym.<sup>38</sup> Ostateczna ocena zastosowanej przez pracownika krytyki pracodawcy wymaga poczynienia szczegółowych ustaleń w zakresie treści i formy wypowiedzi, a także okoliczności, w jakich została udzielona, oraz motywów, jakimi kierował się krytykujący.<sup>39</sup>

Pracownicy powinni mieć zapewnioną możliwość swobodnego wypowiedzenia się i wyrażania krytyki pod adresem pracodawcy i osób go reprezentujących. Sąd Najwyższy uznał, że nie stanowi naruszenia obowiązków pracowniczych poddanie przez pracownika krytycznej ocenie osób reprezentujących pracodawcę, jeżeli pracownik zachował odpowiednią formę wypowiedzi, jego zachowaniu nie można przypisać znacznego nasilenia złej woli i świadomego działania zagrażającego interesom pracodawcy lub narażającego go na szkodę.<sup>40</sup> Przykładowo odwetowe sankcje pracodawcy zmierzające do zdyskredytowania pracownika oraz naruszające jego dobra osobiste, podjęte w reakcji na konstruktywną i dozwoloną krytykę przez pracownika, mogą być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika, uprawniające go do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy (art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.). Dozwolona i konstruktywna krytyka przez pracownika działań podejmowanych przez pracodawcę nie tylko nie narusza, ale także może świadczyć o dbałości pracownika o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.)<sup>41</sup>

Zdaniem Sądu Najwyższego wypowiedzi krytyczne nie mogą zawierać zwrotów obraźliwych i zniesławiających, a sposób ich formułowania powinien być powszechnie akceptowany przez opinię społeczną. Przykładowo pracownik może otwarcie krytycznie i we właściwej formie wypowiadać się w sprawach dotyczących nieprawidłowości u pracodawcy.<sup>42</sup> Krytyka zgodna z prawem nie może

---

<sup>38</sup> Zob. wyrok SN z 25 listopada 2014 r., I PK 98/14, OSNP 2016, nr 6, poz. 67, s. 705. Zob. też: S. W. Ciupa, *Niedozwolona krytyka pracodawcy ze strony pracownika jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę*, Monitor Prawniczy 2002 nr 20, s. 925.

<sup>39</sup> Zob. wyrok SN z 3 sierpnia 2016 r., I PK 227/15, Legalis nr 1514847.

<sup>40</sup> Zob. wyrok SN z 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007, nr 21–22, poz. 312.

<sup>41</sup> Zob. wyrok SN z 7 grudnia 2006 r., I PK 123/06, Monitor Prawa Pracy 2007, nr 3, s. 139 i n.; wyrok SN z 7 września 2000 r., I PKN 11/00, OSNP 2002, nr 6, poz. 139.

<sup>42</sup> Zob. wyrok SN z 7 września 2000 r., I PKN 11/00, OSNP 2002, nr 6, poz. 139.

być uznana za bezprawne naruszenie dóbr osobistych osoby krytykowanej<sup>43</sup>. Oznacza to, że każdy pracownik ma prawo do wyrażania krytycznych uwag pod adresem przełożonego pod warunkiem, że nie przekracza on dopuszczalnych granic co do treści i formy formułowanych zarzutów. Krytyka osób przełożonych dokonywana w formie rzeczowej i rzetelnej przez podwładnego jest zwykłym środkiem wpływania na kształt życia społecznego w demokratycznym państwie prawnym.

Dyrektywa nr 2016/943/UE, która została niedawno przyjęta przez Radę UE, nakazuje państwom członkowskim UE wdrożenie przepisów chroniących sygnalistów przed negatywnymi konsekwencjami, w sytuacji gdy ujawnią oni nieprawidłowości w firmie. Pojawił się też w Parlamencie Europejskim kolejny projekt dyrektywy całościowo regulującej ochronę sygnalistów w miejscu pracy. Pełnomocnik Rządu ds. Społeczeństwa Obywatelskiego i Równego Traktowania zapowiada również kompleksową ochronę sygnalistów.<sup>44</sup>

Do dnia dzisiejszego nie uregulowano w naszym kraju statusu prawnego tzw. sygnalistów. Tzw. sygnaliści znajdują szczególne miejsce w gronie osób dyskryminowanych. *De lege lata* w naszym kraju o sygnalizowaniu nieprawidłowości w firmie przekazywanym przez pracownika należy raczej pisać w kategoriach uprawnienia, a nie obowiązku. *Whistleblowing*, czyli sygnalizowanie nieprawidłowości przez pracowników w miejscu pracy, nie jest zjawiskiem nowym. Obecnie normy ochronne dla takich osób są interpretowane z różnego rodzaju przepisów, jednak – zdaniem wielu ekspertów – nie są one wystarczające. Ustawodawca polski nie daje pracownikom – sygnalistom wystarczających gwarancji prawnych, że po ujawnieniu nadużyć w firmie nie spotkają się oni z szykanami, mobbingiem, nierównym traktowaniem czy dyskryminacją w zatrudnieniu, ani też że nie zostaną oni zwolnieni z pracy. Teoretycznie działają oni w interesie pracodawcy, jednak wbrew temu mogą oni spotkać się z zarzutem narażenia dobrego imienia firmy na szwank czy pomówienia. Mogą więc obawiać się wniesienia przeciwko nim pozwu o naruszenie dóbr osobistych czy prywatnego aktu oskarżenia o zniesławienie, a to skutecznie odstrasza ich od zgłaszania czasem nawet poważnych nadużyć (w tym przestępstw), których ujawnienie leżałoby w interesie pracodawcy lub w interesie publicznym.

Polskie prawo pracy nie zawiera uniwersalnej regulacji dotyczącej ochrony pracowników przed negatywnym traktowaniem pracodawcy, będącym odwetem (reakcją) pracodawcy za skorzystanie z przepisów chroniących przed dyskrymi-

<sup>43</sup> Zob. wyrok SN z 20 lutego 1995 r., I CRN 250/950, Prokuratura i Prawo 1996, nr 6, poz. 36; wyrok SN z 16 lutego 2001 r., IV CKN 252/00, OSP 2001, nr 9, poz. 137; wyrok SN z 14 lipca 2004 r., IV PZP 588/03, Monitor Prawniczy 2004, nr 16, s. 728.

<sup>44</sup> *Sygnaliści w każdym urzędzie*, Gazeta Prawna z 5 lipca 2016 roku.

nacją. *De lege lata* skorzystanie przez pracownika z przysługujących mu uprawnień z tytułu sygnalizowania nieprawidłowości w miejscu pracy nie może jednak powodować wobec niego żadnych negatywnych konsekwencji. Można bowiem przypuszczać, że pracodawca, przeciwko któremu pracownik – sygnalista wystąpił z zarzutem naruszenia prawa pracy, zasad bhp czy nawet prawa karnego (na przykład w postaci wniesienia skargi do PIP czy też pozwu do sądu pracy), wystąpi z tzw. działaniami odwetowymi (retorsjami) przeciwko podwładnemu, wykorzystując przysługujące mu uprawnienia kierownicze. Takie zachowanie pracodawcy jest nierzadko szczególną formą dyskryminacji zwaną wiktyimizacją (retorsjami czy też represjami).

W doktrynie słusznie zauważa się, że jedynie przepis art. 18<sup>3e</sup> k.p. ma na celu ochronę pracownika, który wykazał się odwagą i zdecydował się skorzystać z przysługujących mu ustawowo uprawnień przed działaniami odwetowymi pracodawcy, które odbywają się nierzadko pod innym pretekstem, podczas gdy prawdziwym ich powodem jest skorzystanie z tych uprawnień.<sup>45</sup> Ochrona przed wiktyimizacją obejmuje również pracowników, którzy w jakikolwiek sposób pomagają lub udzielają w jakiejkolwiek formie wsparcia dyskryminowanemu pracownikom realizującym swe prawa, korzystając z przysługujących im uprawnień. Przykładem działań odwetowych pracodawcy może być polecenie pracownikowi ciągłego wykonywania obowiązków poza godzinami pracy bądź skierowanie go do wykonywania pracy, która nie odpowiada jego kwalifikacjom, pozbawienie pracownika dodatkowych świadczeń itp.<sup>46</sup> Dotyczy to również wszystkich osób udzielających wsparcia lub pomocy ofierze retorsji, na przykład powołanych na świadka współpracowników lub członków rodziny ofiary retorsji. Typowym przykładem udzielenia wsparcia ofierze dyskryminacji jest występowanie pracownika w charakterze świadka w postępowaniu pozasądowym i sądowym oraz biernie lub czynnie (asystowanie innym osobom) wystąpienie z interwencją u pracodawcy (PiP) w celu przeciwdziałania dyskryminowaniu innego pracownika. Ochrona ta dotyczy nie tylko prześladowanego pracownika, ale również innych osób zatrudnionych, którzy udzielili mu wsparcia. Takie ujęcie omawianego problemu w doktrynie jest jak najbardziej prawidłowe i stanowi zarazem wyraz prounijnej wykładni prawa pracy oraz efekt wniosku prawniczego.<sup>47</sup>

<sup>45</sup> Zob. T. Liszcz, *Równość kobiet i mężczyzn w znolizowanym kodeksie pracy*. PIZS 2002, nr 2, s. 3 i nast.

<sup>46</sup> Zob. A. Dral, *Ochrona pracowników przed działaniami odwetowymi pracodawcy w świetle międzynarodowego i polskiego prawa pracy*, [w:] *Prawo pracy w świetle procesów integracji europejskiej. Księga Jubileuszowa Profesor Marii Matey-Tyrowicz*, red., J. Wratny, M. B. Rycak, Warszawa 2011, s. 477.

<sup>47</sup> M. Koszowski, *Granice prounijnej wykładni prawa krajowego*, Rejent 2012, nr 10, s. 81–98; E. Maniewska, *Prowspółnotowa wykładnia prawa polskiego w przedakce-*

W świetle judykatury skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu dyskryminacji lub mobbingu w pracowniczym zatrudnieniu, w tym dążenie do wyjaśnienia lub udzielenia w jakiegokolwiek formie wsparcia innym pracownikom, zmierzające np. do przeciwdziałania stosowaniu przez pracodawcę dyskryminacji płacowej, nie może stanowić przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, bez względu na sposób uzyskania przez pracownika dostępu do informacji, które mogły świadczyć o istnieniu zjawisk patologicznych w zakładzie pracy.<sup>48</sup> W uzasadnieniu Sąd Najwyższy stwierdza, że pracodawca nie może również stosować jakichkolwiek innych sankcji prawa pracy, które prowadziłyby do naruszenia przepisów prawa pracy. Sąd Najwyższy uznał również, że zwrotu „skorzystanie przez pracownika z uprawnień” nie można utożsamiać jedynie z wystąpieniem przez niego z roszczeniami wobec pracodawcy. W pojęciu tym mieszczą się także działania, które prowadzą do potwierdzenia ich istnienia.<sup>49</sup>

Z kolei ustawa z 3 grudnia 2010 roku o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania<sup>50</sup> nie przewiduje w takich przypadkach samoistnej skargi przeciwko podmiotowi zatrudniającemu. W sprawach naruszenia zasady równości stosuje się tu posiłkowo (subsydiarnie) przepisy Kodeksu cywilnego, a w aspekcie proceduralnym przepisy Kodeksu postępowania cywilnego. Roszczenie odszkodowawcze na ogólnych zasadach Kodeksu cywilnego przysługuje w świetle art. 12 ust. 1 tej ustawy dyskryminowanej osobie fizycznej, w szczególności w związku z pełnieniem przez nią funkcji rodzicielskich. W świetle art. 17 ust. 1 analizowanej ustawy skorzystanie z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równości nie może być z kolei podstawą niekorzystnego traktowania, a także nie może powodować jakiegokolwiek negatywnych konsekwencji wobec tego, kto z nich skorzystał. Wymienione zasady stosuje się również do każdego, kto udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równości w zatrudnieniu.

---

*syjnym orzecznictwie Sądu Najwyższego*, Europejski Przegląd Sądowy 2005, nr 1, s. 57; C. Mik, Wykładnia zgodna prawa krajowego z prawem Unii Europejskiej, [w:] *Polska kultura prawna a proces integracji europejskiej* red. S. Wronkowska. Kraków 2005, s. 162; A. Sołtys, *Wykładnia contra legem jako kryterium wyznaczenia granic obowiązku wykładni prawa krajowego zgodnie z prawem Unii Europejskiej w polskim porządku prawnym*, [w:] *Doświadczenia prawne pierwszych lat członkostwa Polski w Unii Europejskiej*, red., S. Biernat, S. Dudzik, Warszawa 2011, s. 124 i n.

<sup>48</sup> Zob. wyrok SN z 26 maja 2011 r., II PK 304/10, OSNP 2012, nr 13–14, poz. 171.

<sup>49</sup> Zob. wyrok SN z 15 lipca 2011 r., I PK 10/11, Legalis nr 447376.

<sup>50</sup> T.j. Dz. U. z 2016 r., poz. 1219.



Nie ulega wątpliwości, że sygnaliści powinni być objęci kompleksową ochroną prawną gwarantowaną w szczególności antydyskryminacyjnym prawem pracy. Trudno nie zgodzić się z poglądami, iż dotychczasowa ochrona sygnalistów jest w Polsce niewystarczająca.<sup>51</sup> W doktrynie można spotkać również interesujące poglądy o potrzebie odrębnej regulacji sygnalizacji, ponieważ zakres ochrony w polskim prawie sygnalistów jest jak na razie częściowy, a powinien być zaawansowany.<sup>52</sup> W szczególności wskazuje się, że lakoniczność i ogólnikowość regulacji tajemnicy pracodawcy w polskim Kodeksie pracy może przyczynić się w tym zakresie do nadużycia prawa przez pracodawców i podejmowania działań represyjnych wobec pracowników-sygnalistów.<sup>53</sup> Dotyczy to przykładowo zwalniania ich z pracy, degradacji, zawieszenia w czynnościach służbowych, utraty awansu, zmniejszenia wynagrodzenia itp. Prawo powinno też chronić sygnalistów przed pośrednimi represjami, na przykład zachęcaniem innych osób do szykanowania sygnalistów czy atakowaniem ich rodzin i bliskich. Regulacje te mogłyby częściowo wzorować się na rozwiązaniach prawnych dotyczących ochrony działaczy związkowych. Ważnym środkiem ochrony mogłaby być również możliwość uzyskania odszkodowania w przypadku naruszenia zakazu stosowania środków odwetowych za ujawnienie informacji. Warte rozważenia są także sankcje karne wobec osób represjonujących sygnalistów. Zdaniem doktryny trzeba również rozważyć odwrócenie ciężaru dowodu: gdy sygnalista uprawdopodobni, że doświadcza działań odwetowych, na sprawcę powinien być przerzucony obowiązek udowodnienia, że takie działania nie miały miejsca; następnie przyjęcie domniemania, że sygnalista ujawniający nieprawidłowości działa w dobrej wierze; zabezpieczenie roszczeń pracownika poprzez dalsze jego zatrudnienie oraz wprowadzenie mechanizmów motywujących pracodawców do wprowadzenia efektywnych procedur wewnętrznych w zakresie *whistleblowingu*.<sup>54</sup>

W piśmiennictwie słusznie zauważa się, że w polskim prawie brak jest także ochrony prewencyjnej (ograniczającej ryzyko zaistnienia negatywnych

---

<sup>51</sup> Por. G. Spytek-Bandurska, *Wybrane problemy pracodawców z ochroną danych osobowych*, [w:] *Ochrona danych osobowych podmiotów objętych prawem pracy i prawem ubezpieczeń społecznych. Stan obecny i perspektywy*, red., T. Wyka, A. Nerka, Warszawa 2012, s. 190.

<sup>52</sup> Por. A. M. Świątkowski, *Sygnalizacja (whistleblowing), a prawo pracy*. Przegląd Sądowy 2015, nr 5, s. 6–25; M. Wujczyk, *Podstawy whistleblowingu w polskim prawie pracy*, Przegląd Sądowy 2014, nr 6, s. 114 i nast.; H. Szewczyk, *Równość płci w zatrudnieniu*, Warszawa 2017, s. 74–75.

<sup>53</sup> Por. J. Borowicz, *Przestrzeganie tajemnicy pracodawcy...*, s. 8.

<sup>54</sup> Por. M. Derlacz-Wawrowska, *Whistleblowing a ochrona informacji poufnych pracodawcy*, [w:] *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga Jubileuszowa Profesora Jerzego Wrątnego*, red. G. Uścińska, Warszawa 2013, s. 402.

konsekwencji) pracownika wspierającego osoby dyskryminowane i prześladowane oraz tzw. pracownika sygnalisty informującego o patologich w miejscu pracy. Istniejące aktualnie rozwiązania prawne mogą być bowiem wykorzystane przez osobę ujawniającą niekorzystne zjawiska i praktyki w miejscu pracy, dopiero po tym, jak doświadczy ona już działań odwetowych ze strony przełożonych i współpracowników, dla przykładu będących zwolnieniem z pracy lub prześladowaniem, dyskryminacją, szykanami itp. W niektórych jednak krajach, takich jak: USA, Australia, Wielka Brytania, Francja, Szwecja, a nawet Rumunia i Słowenia, osoby te chronione są prewencyjnie i skutecznie na podstawie specjalnych regulacji prawnych.<sup>55</sup>

Lukę w regulacjach negatywnie postrzegają także niektórzy pracodawcy, którzy nie tylko wprowadzają własne (wewnątrzzakładowe) zasady w tym zakresie, lecz także coraz chętniej korzystają z pomocy innych firm, które zbierają za nich zgłoszenia o nieprawidłowościach w swojej firmie, na ogół zapewniając pracownikom-sygnalistom anonimowość. Uzupełnieniem profilaktyki zakładowej może być także umożliwienie pracownikom kontaktów z pracodawcą z pominięciem drogi służbowej. Pracownik nie musi bowiem osobiście kontaktować się z pracodawcą. Do ważnych ogniw prewencji antykorupcyjnej i antydyskryminacyjnej należy więc stworzenie przez pracodawcę przyjaznych relacji w miejscu pracy oraz wprowadzanie tzw. systemu wczesnego ostrzegania w postaci na przykład anonimowych ankiet, skrzynek anonimowych skarg czy specjalnie utworzonych adresów e-mailowych itp.<sup>56</sup> W niektórych przypadkach zastraszony i sterroryzowany pracownik nie odważy się bowiem złożyć imiennej skargi, dlatego powinna istnieć możliwość anonimowego złożenia skargi do pracodawcy. Warto również rozważyć wprowadzenie tzw. linii etyki, czyli bezpłatnego i anonimowego telefonu, przez który pracownicy mogą zgłaszać wszelkie uwagi dotyczące zaobserwowanych nadużyć i patologii w firmie.

Wskazane jest również uzyskanie od osób mających dostęp do poufnych informacji oświadczeń o zobowiązaniu do zachowania poufności, jak również wdrożenie innych środków ochrony (np. dozór fizyczny, kontrola dostępu do pomieszczeń, monitoring, środki techniczne zapewniające bezpieczeństwo sieci informatycznych itd.). Wśród środków ochrony fizycznej ważne miejsce zajmują monitoring wizyjny oraz reglamentowany dostęp do pomieszczeń (bramki wejściowe, wejście za okazaniem identyfikatora). W niektórych firmach, takich jak, banki, konieczne wydaje się stworzenie systemu informatycznego pozwalające-

<sup>55</sup> Ibidem, s. 394 i nast.; A. Stojewska, *Sygnaliści pod ochroną Unii*, Rzeczpospolita z 9 stycznia 2017 roku.

<sup>56</sup> Por. A. Marek, *Mobbing: fakty i wyobrażenia* (1), Służba Pracownicza 2009, nr 7, s. 25.

go na identyfikację działań podejmowanych przez pracowników (rejestracja tzw. logów w systemie). Wśród środków ochrony prawnej wyróżnić należy przede wszystkim obowiązki informacyjne kierowane od pracodawcy do pracowników, wprowadzenie wewnętrznych procedur oraz zawarcie postanowień umownych o zachowaniu poufności lub zakazów konkurencji. Dochodzenie ochrony informacji poufnych przekazywanych ustnie bez zachowania jakichkolwiek udokumentowanych procedur bezpieczeństwa może być bowiem bardzo utrudnione lub wręcz niemożliwe. Unijna harmonizacja ochrony tajemnic w całej UE stanowi zatem dla polskich przedsiębiorców duże wyzwanie. Trzeba bowiem zweryfikować, czy w świetle unijnych dyrektyw tajemnice w danej firmie są dostatecznie zabezpieczone, na nowo opracować politykę związaną z ochroną tajemnic, prze-redagować regulaminy, zapoznać ze zmianami pracowników.

W razie zaistnienia sporu pracodawca powinien wykazać, że wdrożył stosowne procedury i środki ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa, a także, iż zachowanie pracownika dotyczące ujawnienia powierzonych mu informacji w zakresie tajemnicy przedsiębiorstwa zagraża lub narusza jego interes.<sup>57</sup> Po implementacji dyrektywy nr 2016/943/UE aktualny pozostanie rozkład ciężaru dowodu w postępowaniu o ujawnienie tajemnicy przedsiębiorstwa. W przypadku sporu to na pracodawcy spoczywać będzie więc ciężar wykazania, że określone dane stanowią tajemnicę przedsiębiorstwa.<sup>58</sup>

## **V. Procedury oraz środki prawne konieczne w celu dochodzenia naprawienia szkody z tytułu bezprawnego pozyskiwania, wykorzystywania i ujawniania tajemnic przedsiębiorstwa**

Państwa członkowskie mają powinność ustanowić środki ogólne, procedury oraz środki prawne konieczne w celu zapewnienia dostępności dochodzenia, na drodze cywilnej, naprawienia szkody z tytułu bezprawnego pozyskiwania, wykorzystywania i ujawniania tajemnic przedsiębiorstwa. Środki ogólne,

---

<sup>57</sup> Zob. wyrok SN z 25 stycznia 2005 r., I PK 153/04, <http://prawo.legeo.pl/prawo/i-pk-153-04/> (dostęp: 30.12.2016); wyrok SN z 16 czerwca 2004 r., I PK 639/03 <http://administracja3.inforlex.pl/roczniki/orzeczenia/tresc,OSN,2004,OSN.2004.001.0020283,33,Wyrok-SN-z-16-czerwca-2004-r-sygn-I-PK-63903?&str=0&pozycja=4> (dostęp: 30.12.2016).

<sup>58</sup> Zob. wyrok NSA z 10 stycznia 2014 r., I OSK 2112/13, [http://www.orzeczenia-nsa.pl/wyrok/i-osk-2112-13/sprawy\\_z\\_zakresu\\_informacji\\_publicznej\\_i\\_prawa\\_prasowego\\_dostep\\_do/1f36bcb.html](http://www.orzeczenia-nsa.pl/wyrok/i-osk-2112-13/sprawy_z_zakresu_informacji_publicznej_i_prawa_prasowego_dostep_do/1f36bcb.html) (dostęp: 0.12.2016).

procedury i środki prawne, o których mowa w nowej dyrektywie nr 2016/943/UE, powinny być sprawiedliwe i równe; nie powinny być niepotrzebnie skomplikowane czy kosztowne, przewidywać nierozsądnych terminów ani powodować nieuzasadnionych opóźnień; oraz powinny być skuteczne i odstrasżające. Zgodnie z art. 7 tej dyrektywy środki ogólne, procedury oraz środki prawne przewidziane w niniejszej dyrektywie są stosowane w sposób, który jest proporcjonalny, pozwala uniknąć tworzenia barier dla zgodnego z prawem handlu na rynku wewnętrznym oraz daje gwarancje przed ich nadużywaniem.

Państwa członkowskie zapewniają, aby na żądanie poszkodowanego właściwe organy sądowe nakazały sprawcy naruszenia, który wiedział lub powinien był wiedzieć, że dokonywał bezprawnego pozyskiwania, wykorzystywania lub ujawniania tajemnicy przedsiębiorstwa, wypłatę odszkodowania na rzecz posiadacza tajemnicy przedsiębiorstwa w wysokości odpowiedniej do szkody faktycznie poniesionej w wyniku bezprawnego pozyskania, wykorzystywania lub ujawnienia tajemnicy przedsiębiorstwa. Państwa członkowskie mogą jednak ograniczyć odpowiedzialność za szkody spowodowane przez pracowników wobec swoich pracodawców wskutek bezprawnego pozyskania, wykorzystywania lub ujawnienia tajemnicy pracodawcy, gdy pracownicy działali nieumyślnie. Przy ustalaniu wysokości odszkodowania, o którym mowa w ust. 1, właściwe organy sądowe uwzględniają wszystkie odpowiednie czynniki, takie jak: poniesione przez poszkodowanego negatywne skutki ekonomiczne, łącznie z utraconymi korzyściami, wszelkie nieuczciwe korzyści osiągnięte przez sprawcę naruszenia oraz, w stosownych przypadkach, elementy inne niż czynniki ekonomiczne, takie jak np. szkodę niemajątkową, jaką poniósł posiadacz tajemnicy przedsiębiorstwa w wyniku bezprawnego pozyskiwania, wykorzystywania lub ujawniania tajemnicy przedsiębiorstwa.

Podstawowe roszczenia w przypadku naruszenia tajemnicy przedsiębiorstwa przez konkurenta to: zaniechanie niedozwolonych działań, usunięcie skutków niedozwolonych działań, złożenie jednokrotnego lub wielokrotnego oświadczenia odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie, naprawienie wyrządzonej szkody, na zasadach ogólnych, wydanie bezpodstawnie uzyskanych korzyści, na zasadach ogólnych, zasądzenie odpowiedniej sumy pieniężnej na określony cel społeczny związany ze wspieraniem kultury polskiej lub ochroną dziedzictwa narodowego – jeżeli czyn nieuczciwej konkurencji był zawiniony.

Polska procedura cywilna jest na razie na tyle niedoskonała, że wiele firm woli przegrać proces o niewielkiej wartości przedmiotu sporu niż przedstawić dowody, które pozwoliłyby na wygraną. A to dlatego, że zachowanie w tajemnicy dokumentów – zarówno przed konkurencją, jak i mediami, jest dla firmy więcej warte niż wypłata określonej sumy pieniężnej. Dlatego oprócz zmian

dotyczących samej tajemnicy przedsiębiorstwa w dyrektywie o ochronie tajemnicy znaleźć można także istotne *novum* natury proceduralnej. Ograniczony zostanie krąg osób, które mają dostęp do tajemnicy przedsiębiorstwa w procesie sądowym. W art. 9 ust. 1 analizowanej dyrektywy znaleźć możemy dość ogólne wskazanie, że państwa członkowskie muszą zapewnić, aby strony, ich prawnicy lub inni przedstawiciele, urzędnicy sądowi, świadkowie, biegli oraz wszystkie inne osoby biorące udział w postępowaniu sądowym dotyczącym bezprawnego pozyskania, wykorzystywania lub ujawnienia tajemnicy przedsiębiorstwa lub mające dostęp do dokumentów stanowiących część takiego postępowania sądowego nie mogły wykorzystywać ani ujawniać jakiejkolwiek tajemnicy przedsiębiorstwa lub domniemanej tajemnicy przedsiębiorstwa, którą właściwe organy sądowe, w odpowiedzi na należycie uzasadniony wniosek zainteresowanej strony, określiły jako poufną i o której dowiedziały się w wyniku takiego udziału lub dostępu.

Obecnie w świetle prawa polskiego w przypadku wszczęcia postępowania sądowego w celu dochodzenia roszczeń poszkodowany nie może bowiem podjąć kroków, które pozwolą na ograniczenie dostępu strony przeciwnej do przedłożonych w postępowaniu dokumentów, które zawierają dla niego tajemnicę przedsiębiorstwa. Po wdrożeniu prawa unijnego przedsiębiorca, którego prawa zostały naruszone, będzie mógł złożyć do sądu wniosek o ograniczenie jawności dokumentów bądź rozprawy ze względu na konieczność ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa. Pozyskanie informacji objętej tajemnicą przedsiębiorstwa bez zgody przedsiębiorcy będącego jej właścicielem będzie bezprawne zawsze wtedy, gdy jest działaniem, które można uznać za sprzeczne z uczciwymi praktykami handlowymi. Zgodnie z art. 9 ust. 2 lit. a dyrektywy nr 2016/943/UE dostęp do wszelkich dokumentów zawierających tajemnicę przedsiębiorstwa przedkładanych przez strony lub osoby trzecie zostanie ograniczony w ten sposób, że zapoznać się z materiałami będzie mógł jedynie wąski krąg osób. Przykładowo więc z informacjami przekazywanymi przez powoda zapoznać się będzie mógł jedynie jeden bądź dwóch pracowników powoda oraz jego profesjonalny pełnomocnik. W świetle rosnącej roli ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa wzrosnąć powinno też znaczenie postępowania zabezpieczającego *ex parte*. Polega ono na tym, że wnioskodawca wykazuje jednostronnie przed sądem, iż inny podmiot naruszył tajemnicę jego przedsiębiorstwa, a całe postępowanie odbywa się bez udziału drugiej strony.

Dyrektywa 2016/943/UE nie wprowadza żadnych ograniczeń co do formy, w jakiej tajemnica ta ma być przechowywana bądź przekazywana, ani nawet wymogu, by była ona utrwalona. Z uwagi na wymogi dowodowe przedsiębiorcy muszą jednak być w stanie udokumentować środki, które podjęli w celu ochrony swoich poufnych informacji. Z jednej strony celem dyrektywy nie jest

wprowadzenie nowego prawa własności intelektualnej. Z drugiej strony jednak zaproponowane środki ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa w dużej mierze odpowiadają tym znanym w polskim prawie autorskim czy prawie własności przemysłowej.

## VI. Uwagi końcowe

Przepisy dyrektywy nr 2016/943/UE zapewniają pracodawcom jako dysponentom tajemnicy przedsiębiorstwa wyższy poziom ochrony poufnych informacji pracodawcy, tym bardziej, że tajemnicę przedsiębiorstwa stanowi może każda poufna informacja, uznana przez przedsiębiorcę, mająca choćby potencjalnie wartość handlową. Zmieniły się także przesłanki uznania, czy tajemnica została poznana w sposób zgodny z prawem. Niewątpliwie na korzyść przedsiębiorców będzie działać też wzmocnienie ochrony tajemnicy firmy w toku postępowania sądowego. Ograniczenie kręgu osób, które mogą zapoznać się z informacjami poufnymi w trakcie procesu, może pomóc ukrócić popularny dziś proceder pozywania konkurenta tylko po to, aby pozyskać jego wiedzę. Pracodawcy mają również do dyspozycji środki ochronne przed ujawnieniem tajemnicy pracodawcy zawarte w Kodeksie pracy oraz w ustawie o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji.

Prawo krajowe nie zapewnia jednak wystarczającego poziomu ochrony tzw. sygnalistów. Zupełną nowością będzie w związku z tym w polskim prawie wprowadzenie specjalnej prawnej ochrony sygnalistów, czyli pracowników informujących o nieprawidłowościach w firmie. Jednak blankietowy charakter niektórych rozwiązań omawianej dyrektywy oraz posługiwanie się przez ustawodawcę unijnego klauzulami generalnymi i innymi zwrotami niedookreślonymi z pewnością nie ułatwią polskiemu rządowi jej wdrożenia najpóźniej do dnia 9 czerwca 2018 roku. Trzeba mieć jednak nadzieję, że przyjęcie kolejnej unijnej dyrektywy dotyczącej szczegółowego statusu prawnego *whistleblowerów*, powiązanej z dyrektywą nr 2016/943/UE, której projekt został złożony w maju 2016 roku, rozwieje już wszelkie wątpliwości i ułatwi implementację do prawa polskiego tych ważnych rozwiązań prawnych.

*Prima facie* wydaje się również, że interesy pracowników nie zostaną przy tym naruszone, a ich poziom nie zostanie znacząco obniżony pod warunkiem prawidłowej implementacji obu dyrektyw przez polskie państwo. W naszym kraju konieczne jest w związku z tym wprowadzenie specjalnej ochrony pracowników-sygnalistów. Właściwe reprezentacje pracownicze związkowe i pozazwiązkowe powinny aktywnie uczestniczyć – w ramach swych ustawowych uprawnień

w procesie tworzenia nowego polskiego prawa stanowiącego efekt wdrożenia wyżej wymienionych unijnych dyrektyw. Właściwe przedstawicielstwa pracowników i pracodawców powinny też stać na straży równowagi pomiędzy zbiorową ochroną prawa i interesów pracowniczych a ochroną interesu pracodawcy przed ujawnieniem tajemnicy przedsiębiorstwa i konkurencją pracownika. W tym celu trzeba w prawie pracy określić granice ochrony pracowników-sygnalistów działających w dobrej wierze przy uwzględnieniu ochrony interesu publicznego oraz interesu pracodawcy. W przeciwnym razie przeciwdziałanie korupcji, oszustwom finansowym, nieuczciwym praktykom rynkowym oraz dyskryminacji, nadużyciom uprawnień przez przełożonych i innym tego typu zjawiskom patologicznym w firmach będzie znacznie mniej skuteczne.

## Bibliografia

K. W. Baran, O ochronie tajemnicy przedsiębiorstwa w ramach pracowni-  
czej procedury informacyjno-konsultacyjnej uwag kilka. [w:] Studia z zakresu  
prawa pracy i polityki społecznej, red. A. Świątkowski, Kraków 2007

J. Borowicz, Przestrzeganie tajemnicy pracodawcy a inne pracownicze  
obowiązki przestrzegania tajemnicy – zagadnienia pojęciowe, Praca i Zabezpie-  
czenie Społeczne 1998, nr 10

S. W. Ciupa, Niedozwolona krytyka pracodawcy ze strony pracownika  
jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, Monitor Prawniczy 2002, nr 20

J. Czerniak-Swędziół, Pracowniczy obowiązek dbałości [w:] Studia z za-  
kresu prawa pracy i polityki społecznej, red. A. Świątkowski, Kraków 2005

J. Czerniak-Swędziół, Pracowniczy obowiązek ochrony interesów gospo-  
darczych pracodawcy, Warszawa 2007

M. Derlacz-Wawrowska, *Whistleblowing* a ochrona informacji poufnych  
pracodawcy, [w:] Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga Jubileuszowa  
Profesora Jerzego Wratnego, red. G. Uścińska, Warszawa 2013

D. Dörre-Nowa, [w:] Kodeks pracy 2011. Komentarz, red. B. Wagner,  
Gdańsk 2011

A. Dral, Ochrona pracowników przed działaniami odwetowymi praco-  
dawcy w świetle międzynarodowego i polskiego prawa pracy.[w:] Prawo pracy  
w świetle procesów integracji europejskiej. Księga Jubileuszowa Profesor Marii  
Matey-Tyrowicz, red. J. Wratny, M. B. Rycak, Warszawa 2011

L. Florek, Prawo związku zawodowego do informacji. Praca i Zabezpiecze-  
nie Społeczne 2010, nr 5

M. Gersdorf, M. Raczkowski, Odpowiedzialność za pracowniczy czyn nie-  
uczciwej konkurencji. Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2005, nr 1

Z. Góral, [w:] Kodeks pracy. Komentarz, red. K.W. Baran, Warszawa  
2016

J. Iwulski, [w:] J. Iwulski, W. Sanetra, Kodeks pracy. Komentarz, Warsza-  
wa 2013

M. Koszowski, Granice prounijnej wykładni prawa krajowego. Rejent  
2012, nr 10

T. Kuczyński, Nieuczciwa konkurencja jako kategoria prawa pracy, Prze-  
gląd Sądowy 1994, nr 1.

M. Latos-Miłkowska, Ochrona interesu pracodawcy, Warszawa 2013

M. Lewandowicz-Machnikowska, Obowiązek zachowania tajemnicy  
w prawie pracy, [w:] Prawo pracy, ubezpieczenia społeczne, polityka społeczna.  
Wybrane zagadnienia, red. B. M. Ćwiertniak, Opole 1998



T. Liszcz, Równość kobiet i mężczyzn w znowelizowanym kodeksie pracy, PIZS 2002, nr 2

M. Madej, O ochronie informacji poufnych małych pracodawców. [w:] Stosunki pracy u małych pracodawców, red. G. Goździewicz. Warszawa 2013

E. Maniewska, Prowspółnotowa wykładnia prawa polskiego w przedakcesyjnym orzecznictwie Sądu Najwyższego, Europejski Przegląd Sądowy 2005, nr 1

A. Marek, Mobbing: fakty i wyobrażenia (1), Służba Pracownicza 2009, nr 7

A. Michalak, Ochrona tajemnicy przedsiębiorstwa, Zagadnienia cywilnoprawne, Kraków 2006

C. Mik, Wykładnia zgodna prawa krajowego z prawem Unii Europejskiej. [w:] Polska kultura prawna a proces integracji europejskiej, red. S. Wronkowska, Kraków 2005

M. P. Niceli, J. P. Near, T. M. Dworkin, *Whistleblowing in organizations*, New York 2008

Sz. Pawelec, Ochrona tajemnicy przedsiębiorstwa w prawie karnym materialnym i procesowym, Warszawa 2015

P. Prusinowski, Zakaz konkurencji w prawie pracy. Warszawa 2014

G. P. Reissner, *Das neue Lern- und Übungsbuch Arbeitsrecht*, Wien 2003

W. Schwarz, G. Löschnigg, *Arbeitsrecht*, Wien 1989

M. Seweryński, Pojęcie i ideologia partycypacji pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem kapitalistycznym. Zarys problematyki, *Studia Prawno-Ekonomiczne* 1989, t. XLII

M. Skąpski, Pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.), *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2001, nr 2

A. Sołtys, Wykładnia *contra legem* jako kryterium wyznaczenia granic obowiązku wykładni prawa krajowego zgodnie z prawem Unii Europejskiej w polskim porządku prawnym, [w:] Doświadczenia prawne pierwszych lat członkostwa Polski w Unii Europejskiej, red. S. Biernat, S. Dudzik. Warszawa 2011

G. Spytek-Bandurska, Wybrane problemy pracodawców z ochroną danych osobowych, [w:] Ochrona danych osobowych podmiotów objętych prawem pracy i prawem ubezpieczeń społecznych. Stan obecny i perspektywy, red. T. Wyka, A. Nerka. Warszawa 2012

A. Stojewska, Sygnaliści pod ochroną Unii, *Rzeczpospolita* z 9 stycznia 2017 roku

H. Szewczyk, Równość płci w zatrudnieniu, Warszawa 2017

W. Szubert, O charakterze prawnym stosunku pracy, Państwo i Prawo 1964, nr 7

A. M. Świątkowski, Sygnalizacja (*whistleblowing*) a prawo pracy, Przegląd Sądowy 2015, nr 5

J. Wratny, Zasada informacji i konsultacji pracowniczej w prawie europejskim. Uwagi dotyczące implementacji prawa europejskiego do prawa polskiego [w:] Informowanie i konsultacja pracowników w polskim prawie pracy, red. A. Sobczyk, Kraków 2006.

M. Wujczyk, Podstawy *whistleblowingu* w polskim prawie pracy, Przegląd Sądowy 2014, nr 6

## OCCUPATIONAL ASPECTS OF DIRECTIVE (EU) 2016/943 OF 8 JUNE 2016

The regulations of new Directive (EU) 2016/943 of 8 June 2016 on the protection of undisclosed *know-how* and business information (trade secrets) against their unlawful acquisition, use and disclosure provide employers as the holders of trade secrets with a higher level of legal protection. Employers will have protective measures against the disclosure of employer's secrets at their disposal, which are laid down in Labour Code and in Unfair Competition Act. This Directive stipulates that data constituting the trade secret are not widely known or easily accessible to people who work in a given trade and process this type of information on a daily basis. This secret may constitute every confidential piece of information that the employer considers to have any, even potential, commercial value.

However, the domestic law still does not provide a sufficient level of protection of employers-whistle blowers, that is people who inform about irregularities in the company. Therefore, the introduction of special legal protection of whistle blowers will be an absolute innovation. To that end, the legislator should state in the labour law the boundaries of protection of whistle blowers who act in good faith, having regard to public interest protection and employer's interests.