

Nowe regulacje dotyczące ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa

4 września weszła w życie ustawa z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji i niektórych innych ustaw. Nowelizacja wymaga istotnych zmian zarówno w zakresie środków stosowanych celem zabezpieczenia informacji poufnych, jak i w zakresie ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa przez pracowników. Brak reakcji na zmianę przepisów może spowodować dotkliwe konsekwencje dla przedsiębiorców, w szczególności osłabienie ochrony informacji poufnych i utrudnione dochodzenie wynikających stąd roszczeń.

1) Nowa definicja „tajemnicy przedsiębiorstwa” – podwyższone standardy ochrony informacji poufnych

Nowelizacja wymaga wprowadzenia innych lub bardziej restrykcyjnych zasad ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa w umowach – zarówno z kontrahentami, jak i pracownikami – oraz w obowiązujących w przedsiębiorstwie regulaminach.

Dotychczas, określone informacje mogły uzyskać status tajemnicy przedsiębiorstwa, jeśli przedsiębiorca podjął wobec nich niezbędne działania w celu zachowania ich w poufności. Za takie działania sądy uznawały np. zabezpieczenie pliku elektronicznego hasłem czy oznaczenie dokumentów jako „poufne”. Po zmianach takie sposoby zabezpieczenia mogą okazać się niewystarczające. Nowelizacja nakłada bowiem na przedsiębiorców obowiązek dochowania „należytej staranności” przy działaniach zmierzających do zachowania poufności know-how. Zmiana ta zaostrza dotychczasowe przesłanki uzyskania ochrony, co w praktyce może doprowadzić do osłabienia a nawet wyłączenia spod ochrony prawnej informacji, które do tej pory z niej korzystały. Niezbędna zatem jest zmiana obowiązujących regulaminów oraz zastosowanie zaawansowanych metod ograniczających dostęp do informacji poufnych w firmach.

Nowelizacja zmienia także strukturę dotychczasowych przepisów. Definicja tajemnicy przedsiębiorstwa jest obecnie uregulowana w art. 11 ust. 2 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, a nie jak dotychczas – w art. 11 ust. 4. W związku z tym konieczne są także zmiany umów i regulaminów pod kątem prawidłowości zawartych w nich odesłań do przepisów o ochronie tajemnicy przedsiębiorstwa.

Rekomendowane działania:

- wdrożenie regulaminów postępowania z informacjami poufnymi,
- wprowadzenie zmian uwzględniających restrykcyjne zasady ochrony w dotychczasowych regulaminach oraz umowach,
- wprowadzenie odpowiednich zabezpieczeń elektronicznych i technicznych,
- odpowiednia komunikacja zasad ochrony poufności pracownikom i kontrahentom,
- wprowadzenie zmian uwzględniających odesłania do nowych jednostek redakcyjnych przepisów.

2) Brak ustawowego 3-letniego okresu ochrony informacji poufnych powierzonych osobom świadczącym pracę na rzecz przedsiębiorców

Nowe brzmienie przepisów nie przewiduje już ustawowego okresu ochrony informacji poufnych powierzonych osobom świadczącym pracę na rzecz przedsiębiorców. W związku z tym rekomenduje się zawarcie z pracownikami i osobami świadczącymi pracę na rzecz przedsiębiorcy na innej podstawie nowych umów zobowiązujących do zachowania poufności po ustaniu stosunku pracy.

Usunięcie zapisu zobowiązującego pracowników do przestrzegania tajemnicy przedsiębiorstwa stawia pod znakiem zapytania możliwość dochodzenia przewidzianych w ustawie o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji roszczeń od byłych pracowników. W doktrynie wyrażane są bowiem

poglądy, że ustawa ta reguluje przede wszystkim stosunki między przedsiębiorcami a do innych podmiotów stosuje się ją wyłącznie w przypadkach tam wyraźnie przewidzianych.

Jak wynika ze stanowiska Ministerstwa Sprawiedliwości, w świetle nowych przepisów były pracownik ma obowiązek zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa bezterminowo (o ile okresu tego nie skraca umowa z pracodawcą). Interpretacja ta nie rozwiązuje jednak zasadniczego dla przedsiębiorców problemu – tj. czy przedsiębiorcy będą przysługiwać wobec byłego pracownika żądania przewidziane ustawą o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji.

Do czasu wyjaśnienia pojawiających się wątpliwości przez sądy, rekomendowane jest podjęcie kroków w celu dodatkowego zabezpieczenia informacji poufnych przed ujawnieniem przez byłych pracowników/współpracowników.

Rekomendowane działania:

- audyt obowiązujących umów o pracę i umów o zachowaniu poufności (w szczególności pod kątem odniesień do dotychczas obowiązujących przepisów Ustawy / wprowadzenie nowych wzorów umów o zachowaniu poufności),
- umowne zobowiązanie pracowników i współpracowników do przestrzegania informacji poufnych po rozwiązaniu zawartych z nimi umów,
- wdrożenie regulaminów dotyczących ochrony informacji poufnych,
- precyzyjne określenie katalogu informacji poufnych.

3) Dozwolone ujawnienie tajemnicy przedsiębiorstwa

Przyjęta Ustawa wprowadza wiele wyjątków wyłączających obowiązek zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa w poufności. Przykładowo, dopuszczalne jest ujawnienie tajemnicy przedsiębiorstwa, gdy następuje to w ramach ochrony prawnie uzasadnionego interesu, czy też w ramach korzystania ze swobody wypowiedzi lub w celu ujawnienia nieprawidłowości lub działań sprzecznych z prawem. O ile więc na gruncie dotychczas obowiązujących przepisów prawa nie budziło wątpliwości, że ujawnienie tajemnicy przedsiębiorstwa np. w ramach wypowiedzi w mediach społecznościowych jest niedozwolone, o tyle pod rządami nowych przepisów trudno przewidzieć skuteczność dochodzenia roszczeń w przypadku takiego działania. Ogólne określenie przesłanek wyłączających obowiązek ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa, w tym brak definicji pojęcia „swoboda wypowiedzi” z pewnością nie ułatwiają tego zadania.

Rekomendowane działania

- wprowadzenie wewnętrznych kanałów zgłaszania nieprawidłowości,
- wprowadzenie polityki *social media*.

Na dalsze pytania odpowiedzą eksperci z kancelarii WKB:



Aleksandra Wędrychowska-Karpińska
radca prawny, partner
prawo własności intelektualnej & TMT
aleksandra.wedrychowska@wkb.pl



Wioleta Polak
radca prawny, counsel
prawo pracy
wioleta.polak@wkb.pl