

# Pracownicze czyny nieuczciwej konkurencji

Przejdź do produktu na [ksiegarnia.beck.pl](https://ksiegarnia.beck.pl)

## Wstęp

Zagadnienie nieuczciwej konkurencji tradycyjnie umiejscawiane jest w ramach dyskursu prowadzonego przez przedstawicieli prawa cywilnego, handlowego czy też prawa własności intelektualnej<sup>1</sup>. Nie negując tezy, że to przedsiębiorcy pozostają głównym adresatem norm ustawy z 16.4.1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji<sup>2</sup>, należy uznać, że nie są oni adresatem jedynym. Wskazany akt prawny zawiera bowiem katalog czynów, których bądź ze względu na sposób określenia adresata normy, bądź też specyfikę zabronionego zachowania może dopuścić się także pracownik. Choć podmiot ten postrzegany jest jako słabsza strona stosunku pracy, a wśród tradycyjnych funkcji prawa pracy wyróżnia się m.in. tę o charakterze ochronnym, wskazując, że indywidualne prawo pracy wykształciło się w celu ochrony interesów i praw pracownika<sup>3</sup>, nie sposób zlekceważyć konieczności zaopatrzenia pracodawcy w skuteczne środki ochrony prawnej przysługujące na wypadek braku lojalności ze strony pracownika. Podkreślenia wymaga bowiem okoliczność, że pracownik ze względu na swoją rolę strony stosunku pracy zostaje włączony w funkcjonowanie zakładu pracy i doskonale orientuje się w występujących w nim stosunkach, co ułatwia mu popełnienie czynu nieuczciwej konkurencji.

Powyższa konstatacja stanowi podstawę do podjęcia rozważań dotyczących deliktów nieuczciwej konkurencji mających przymiot pracowniczych. W celu potwierdzenia tezy, że zdolność do popełnienia takiego czynu ma pracownik w rozumieniu art. 2 Kodeksu pracy<sup>4</sup>, a więc: „osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę”, w opracowaniu poddano analizie akty prawne kreujące inne niż umowa o pracę podstawy zatrudnienia pracowniczego. Działanie to miało na celu wykazanie, że w ramach każdej z wymienionych w treści art. 2 KP podstaw zatrudnienia istnieje grupa pracowników posiadających zdolność do popełnienia takiego deliktu.

Celem pracy jest wyodrębnienie kategorii czynów nieuczciwej konkurencji mających przymiot pracowniczych. Określenie statusu pracownika jako sprawcy czynu nieuczciwej konkurencji wymaga podejścia międzygałęziowego – jego sytuacja prawna jest bowiem determinowana nie tylko przez przepisy ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji oraz Kodeksu cywilnego<sup>5</sup>, ale również regulacje z zakresu prawa pracy. Wska-

---

<sup>1</sup> M. Gersdorf, M. Raczkowski, *Odpowiedzialność*, s. 8.

<sup>2</sup> Ustawa z 16.4.1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1913).

<sup>3</sup> A.M. Świątkowski, *Indywidualne prawo pracy*, s. 125.

<sup>4</sup> Ustawa z 26.6.1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.).

<sup>5</sup> Ustawa z 23.4.1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1740 ze zm.).

zana okoliczność powoduje, że pozycja pracownika jako sprawcy deliktu nieuczciwej konkurencji popełnionego na szkodę pracodawcy ma charakter swoisty. Jej ustalenie wymaga bowiem prawidłowego określenia wzajemnych relacji między przepisami należącymi do różnych gałęzi prawa, rozstrzygnięcia wielu doniosłych zagadnień natury terminologicznej, jak również konstrukcyjnej, w szczególności wynikających z odmiennych koncepcji podmiotowości prawnej obecnych na gruncie prawa cywilnego i prawa pracy. W ramach prowadzonych w niniejszym opracowaniu rozważań zaproponowane zostaną kryteria, których spełnienie umożliwi przyznanie konkretnemu deliktowi statusu pracowniczego, a także przedstawiona będzie definicja tego pojęcia. Scharakteryzowane zostaną ponadto nazwane delikty nieuczciwej konkurencji, które potencjalnie mieszczą się w zaproponowanej definicji czynów mających status pracowniczych. Przy okazji tych rozważań uwypuklone będą swoistości deliktów popełnianych przez pracowników na szkodę pracodawcy, a także wątpliwości interpretacyjne wynikające z międzygałęziowego charakteru analizowanej instytucji. Przedmiotem analizy uczyniono ponadto zagadnienie możliwości popełnienia przez pracownika nienazwanego deliktu nieuczciwej konkurencji. Opowiadając się za celowością przyjęcia wskazanej konstrukcji, przedstawiono racje mające uzasadniać prezentowane w tym zakresie stanowisko.

Kolejne doniosłe zagadnienie będące przedmiotem rozważań w niniejszej pracy stanowi kwestia odpowiedzialności za pracowniczy delikt nieuczciwej konkurencji. W związku z faktem, że zachowanie takie w przypadku sprawcy będącego pracownikiem podlega na gruncie prawa pracy zakwalifikowaniu jako naruszenie obowiązków pracowniczych, w analizowanym przypadku mamy do czynienia z wieloaspektowością owej odpowiedzialności. Obejmuje ona bowiem sankcje charakterystyczne dla prawa pracy, ale także odpowiedzialność cywilną i karną wynikającą z ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. W niektórych przypadkach istnieje ponadto możliwość pociągnięcia niełojalnego pracownika do odpowiedzialności typu dyscyplinarnego.

Zadaniem niniejszej pracy jest ponadto wykazanie znacznej doniosłości roszczeń wynikających z ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji w walce z niełojalnymi zachowaniami ze strony pracownika. Należy bowiem podkreślić, że odpowiedzialność pracownicza będąca konsekwencją faktu zakwalifikowania zachowania wypełniającego znamiona czynu nieuczciwej konkurencji jako naruszenia obowiązków pracowniczych nie chroni w wystarczający sposób interesów pracodawcy-przedsiębiorcy. Jest to następstwem faktu, że KP nie gwarantuje pracodawcy żadnych roszczeń o charakterze prewencyjnym. Wskazanego mankamentu nie ma ZNKU, umożliwiająca w przypadku dokonania czynu nieuczciwej konkurencji formułowanie żądania o zaniechanie niedozwolonych działań. Jego doniosłość w przypadku pracowniczych czynów nieuczciwej konkurencji wynika z faktu, że część z nich ma charakter formalny, w związku z czym pracodawca-przedsiębiorca będzie mógł wystąpić ze wskazanym żądaniem, mimo że po jego stronie nie wystąpiła jeszcze szkoda. Specyfika dóbr chronionych za pomocą przepisów ustanawiających pracownicze czyny nieuczciwej konkurencji, takich jak stan poufności, dobre imię (renoma) oraz trwałość więzi obligacyjnych, prowadzi do wnio-

sku, że w przypadku wystąpienia szkody znacznie utrudnione lub wręcz niemożliwe jest przywrócenie stanu poprzedniego, co prowadzi do wniosku o pierwszorzędym znaczeniu wskazanego roszczenia prewencyjnego. Na pozytywną ocenę z punktu widzenia skuteczności ochrony interesów pracodawcy-przedsiębiorcy zasługują ponadto żądania wynikające z treści art. 18 ZNKU: złożenia jednokrotnego lub wielokrotnego oświadczenia odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie, wydania bezpodstawnie uzyskanych korzyści, na zasadach ogólnych, oraz zasądzenia odpowiedniej sumy pieniężnej na określony cel społeczny związany ze wspieraniem kultury polskiej lub ochroną dziedzictwa narodowego – jeżeli czyn był zawiniony. W przypadku dwóch czynów mających przymiot pracowniczych ZNKU umożliwia ponadto poniesienie przez pracownika odpowiedzialności typu karnego<sup>6</sup>. W związku z faktem, że na podstawie przepisów KP w przypadku popełnienia przez pracownika czynu nieuczciwej konkurencji pokrzywdzony pracodawca-przedsiębiorca będzie mógł rozwiązać stosunek pracy, zmienić jego treść, a także pociągnąć sprawcę deliktu do odpowiedzialności porządkowej i materialnej, należy uznać, że wskazane akty prawne kreują skuteczny, wieloaspektowy model odpowiedzialności za pracowniczy czyn nieuczciwej konkurencji.

Wykazując ścisły związek konstrukcji pracowniczych czynów nieuczciwej konkurencji z łączącym strony stosunkiem pracy, w opracowaniu starano się także wykazać, że sprawy o roszczenia przewidziane w art. 18 ZNKU mieszczą się w pojęciu sprawy z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 476 Kodeksu postępowania cywilnego<sup>7</sup>. W tym zakresie poczyniono jednak dodatkowe rozróżnienie, wskazując, że roszczenie o naprawienie wyrządzonej szkody na zasadach ogólnych stanowi sprawę o roszczenie ze stosunku pracy, natomiast pozostałe żądania możliwe do dochodzenia na podstawie wskazanej jednostki redakcyjnej podlegają kwalifikacji jako sprawy o roszczenia związane ze stosunkiem pracy. Zauważono jednak, że od 1.7.2020 r. podlegają one ponadto zakwalifikowaniu jako sprawy własności intelektualnej. Zgodnie bowiem z treścią art. 479<sup>89</sup> § 2 pkt 1 KPC wskazana kategoria obejmuje m.in. sprawy o zapobieganie i zwalczanie nieuczciwej konkurencji. Ze względu na dyrektywę zawartą w treści art. 479<sup>91</sup> KPC, który dopuszcza stosowanie przy rozpoznawaniu spraw własności intelektualnej przepisów o innych postępowaniach odrębnych w zakresie, w jakim nie są sprzeczne z regulacją dotyczącą tego postępowania, w niniejszej monografii starano się rozstrzygnąć, które przepisy dotyczące spraw z zakresu prawa pracy znajdują zastosowanie w analizowanej sytuacji. W związku z przyjętym wieloaspektowym modelem odpowiedzialności za pracowniczy czyn nieuczciwej konkurencji w opracowaniu omó-

---

<sup>6</sup> Artykuł 23 ZNKU za przestępstwo uznaje określone zachowania godzące w tajemnicę przedsiębiorstwa, natomiast art. 26 ZNKU wprowadza odpowiedzialność wykroczeniową sprawcy czynu polegającego na rozpowszechnianiu nieprawdziwych lub wprowadzających w błąd wiadomości o przedsiębiorstwie lub przedsiębiorcy, przy spełnieniu określonych w tym przepisie warunków.

<sup>7</sup> Ustawa z 17.11.1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1575 ze zm.).

wiono ponadto zagadnienie wzajemnych relacji występujących pomiędzy postępowaniami wszczętymi wskutek zaistnienia takiego deliktu.

Główną metodę wykorzystywaną w niniejszym opracowaniu stanowi metoda dogmatycznoprawna. Badania obejmowały analizę tekstów aktów prawnych, orzecznictwa oraz literatury przedmiotu, a w ramach rozdziału VII – także kodeksów etyki. Uzupełniająco posłużono się metodą historycznoprawną.

Niniejsze opracowanie obejmuje wstęp, osiem rozdziałów oraz zakończenie. Pierwszy z nich dotyczy zagadnień ogólnych związanych z problematyką nieuczciwej konkurencji. W jego ramach zawarto rozważania dotyczące tradycji zwalczania nieuczciwej konkurencji w Polsce i na świecie, dokonano charakterystyki pojęcia nieuczciwej konkurencji zarówno przez pryzmat prawa nieuczciwej konkurencji, jak i prawa pracy, zestawiono je z instytucją zakazanej konkurencji oraz przedstawiono relację pomiędzy nieuczciwą konkurencją a ochroną dóbr osobistych pracodawcy. Rozdział drugi został poświęcony zagadnieniu definicyjnemu. Obejmuje on rozważania dotyczące terminu „czyn nieuczciwej konkurencji” oraz „pracowniczy czyn nieuczciwej konkurencji”. Zawiera ponadto refleksję dotyczącą nienazwanych pracowniczych czynów nieuczciwej konkurencji. W ramach rozdziałów III–VI omówione zostały natomiast nazwane delikty nieuczciwej konkurencji, których sprawcą może być pracownik, to jest: ujawnienie, wykorzystanie lub pozyskanie cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa (art. 11 ZNKU), nakłanianie do niewykonywania lub nienależytego wykonywania obowiązków lub rozwiązania umowy z przedsiębiorcą (art. 12 ZNKU), rozpowszechnianie nieprawdziwych lub wprowadzających w błąd wiadomości o swoim przedsiębiorcy lub przedsiębiorstwie (art. 14 ZNKU) oraz przekazanie informacji gospodarczej dotyczącej pracodawcy-przedsiębiorcy do biura informacji gospodarczej albo niezażądanie jej aktualizacji albo usunięcia (art. 17f ZNKU). Rozdział VII obejmuje rozważania dotyczące wieloaspektowości odpowiedzialności za pracowniczy czyn nieuczciwej konkurencji. Zachowanie pracownika podlegające takiej kwalifikacji pociąga za sobą zarówno sankcje na gruncie prawa pracy, jak i ZNKU, a niekiedy może również skutkować zastosowaniem odpowiedzialności dyscyplinarnej. Rozdział VIII został poświęcony natomiast zagadnieniu rozpatrywania spraw wynikłych z popełnienia pracowniczych czynów nieuczciwej konkurencji. W jego ramach określono właściwość sądów i organów w odniesieniu do poszczególnych kategorii spraw, a także dokonano charakterystyki dotyczących się przed nimi postępowañ. W rozdziale tym zawarto ponadto rozważania dotyczące wzajemnej relacji pomiędzy postępowaniami wynikającymi z faktu popełnienia pracowniczego czynu nieuczciwej konkurencji.

Publikacja powstała na podstawie rozprawy doktorskiej obronionej w lipcu 2020 r. na Wydziale Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego. W tym miejscu składam szczególne podziękowania mojemu promotorowi – Panu prof. dr. hab. *Tadeuszowi Kuczyńskiemu* oraz promotorowi pomocniczemu – Panu dr. *Tomaszowi Bakalarzowi* za pomoc i wsparcie udzielone w trakcie przygotowywania rozprawy doktorskiej. Dziękuję również recenzentom mojej pracy doktorskiej – Pani dr. hab. *Teresie*

## *Wstęp*

---

*Wyce, prof. Uniwersytetu Łódzkiego, oraz Panu dr. hab. Bolesławowi Maciejowi Ćwiertniakowi, prof. Wyższej Szkoły Humanitas w Sosnowcu za cenne i życzliwe uwagi.*

[Przejdź do księgarni →](#)



[ksiegarnia.beck.pl](http://ksiegarnia.beck.pl)