

Ochrona prawna nowej metody badawczej wynalezionej przez pracownika

Paulina Pakuła-Gawarecka, Kamil Stolarski*

Opis stanu faktycznego

Laboratorium X zlecono wykonanie badań. Klient nie określił metody, jaką mają zostać przeprowadzone badania. Po dokonaniu oceny zlecenia i wstępnej analizie próbek pracownik (pozostający w stosunku pracy), który miał przeprowadzić badania uznał, że niemożliwe jest zastosowanie żadnych dostępnych już i upublicznionych metod badawczych. Duże znaczenie miał tutaj żądany przez klienta poziom dokładności badań. Wykorzystywane już metody nie dawały tak dużego stopnia prawdopodobieństwa, jak życzył sobie klient.

Z uwagi na prestiż prowadzonych badań i znaczenie klienta, zarząd Laboratorium X przeprowadził z klientem konsultacje i podjął decyzję o opracowaniu nowej metody badań, która pozwoli na spełnienie wymagań zleceniodawcy.

Pracownik przystąpił, na polecenie zarządu, do opracowania metody. W wyniku wielu prób udało się przygotować właściwe rozwiązanie. Przeprowadzono stosowną walidację, przeprowadzono badania i przedstawiono raport badania klientowi.

Sposób przeprowadzenia badań według nowej metody

ujęto w formie procedury. Dokumentację podpisał pracownik wraz z członkami zarządu Laboratorium X. Nie została ona udostępniona klientowi.

Po roku metoda okazała się skuteczna, a wyniki przeprowadzanych w oparciu o nią badań dawały imponujące rezultaty. Laboratorium X uczyniło z wykonywanych za jej pomocą badań swój główny produkt, co zwiększyło znacznie obroty i zyski spółki. Co istotne, według wiedzy zarządu Laboratorium X nadal pozostaje ono jedynym podmiotem, który stosuje tę metodę.

Jednak pracownik, który ją opracował właśnie odszedł do konkurencji i władze Laboratorium X nabrały wątpliwości co do tego, czy jego interesy są w pełni zabezpieczone i czy pracownik nie wykorzysta posiadanej wiedzy w nowym miejscu pracy. Członkowie zarządu Laboratorium X podjęli decyzję o niezwłocznym podjęciu kroków prawnych w celu zabezpieczenia swoich interesów.

Uwagi ogólne

Norma zharmonizowana PN-EN ISO 17025:2005 (Ogólne wymagania dotyczące kompetencji laboratoriów badawczych i wzorujących)

przewiduje w pkt 5.4.2, że laboratorium powinno zastosować metodę badawczą określoną przez klienta. Gdyby ten nie dokonał wyboru, laboratorium powinno wybrać stosowną metodę i poinformować o tym zleceniodawcę (tak samo powinno zadziałać, gdyby metoda zaproponowana przez klienta była niewłaściwa lub przestarzała). Generalnie powinno skorzystać z opublikowanych już metod, znanych z norm międzynarodowych, regionalnych i krajowych, według ich najnowszych wydań. Nie wyklucza to jednak sięgnięcia po metody nowe, opracowane przez laboratorium, o ile pozwalają one na przeprowadzenie badania zgodnie z żądaniem klienta i przeszły proces walidacji.

Z taką też sytuacją mamy do czynienia w opisanym powyżej stanie faktycznym. Doszło do opracowania, zgodnie z wyżej wymienioną normą zharmonizowaną, nowej metody badawczej. Odpowiedź

na pytanie, jakie metody zastosować, aby zabezpieczyć interesy laboratorium i ewentualnie jakie prawa w związku z tym przysługują pracownikowi, rozbijmy na dwa etapy. Najpierw ustalmy, jakiego rodzaju prawa mogą przysługiwać twórcy nowej metody badawczej. Następnie zaś zastanówmy się nad tym, komu te prawa w przedstawionych okolicznościach przysługują (pracownikowi czy laboratorium) i w jakim zakresie.

Reżimy ochrony nowej metody badawczej

Prawa twórcy do nowej metody badawczej mogą być chronione głównie w związku z udzieleniem patentu. Wytworzona w związku z tym dokumentacja podlega ochronie prawoautorskiej. Jeżeli zaś rozwiązanie, tak jak w przedstawionym stanie faktycznym, zostało opracowane w związku z prowadzeniem działalności gospodarczej, w wielu przypadkach stanowi ono

Patent zapewnia ochronę najszerszą, ale też jest środkiem najtrudniej dostępnym



tajemnicę przedsiębiorstwa, chronioną na podstawie przepisów o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Tym trzem zasadniczym reżimom ochrony nowej metody badawczej warto poświęcić uwagę.

Patent

Zapewnia ochronę najszerszą, ale też jest środkiem najtrudniej dostępnym. Procedura jego udzielenia niewątpliwie nie należy do najtańszych i najprostszych. Jest to jednak jedyne rozwiązanie, które zabezpieczy twórcę w sposób pełny. W wielu przypadkach jest to w ogóle jedyne naprawdę skuteczne rozwiązanie.

Patent reguluje w Polsce ustawa z dnia 30 czerwca 2000 r. Prawo własności przemysłowej (tj. z 2013 r., poz. 1410; dalej: prawo własności przemysłowej). Zgodnie z art. 24 tej ustawy, „patenty są udzielane – bez względu na dziedzinę techniki – na wynalazki, które są nowe, posiadają poziom wynalazczy i nadają się do przemysłowego stosowania”. Zatem z tego instrumentu ochronnego można skorzystać wówczas, gdy metoda badawcza jest (1) nowa, (2) posiada poziom wynalazczy – jest nieoczywista, (3) nadaje się do przemysłowego stosowania. Dodatkowo (4) powinna ona mieć charakter techniczny.

Nowość (1) wynalazku oceniana jest w stosunku do istniejącego stanu techniki. Stan techniki to wszystko to, co zostało przed datą tzw. pierwszeństwa udostępnione do wiadomości publicznej, zarówno w formie publicznego lub ustnego opisu, jak i przez stosowanie,

wystawienie lub ujawnienie w każdy inny sposób.

Wynalazek nie może być „banalny” (2), to znaczy, nie może wynikać – dla znawcy zagadnienia – w sposób oczywisty ze stanu techniki. Metoda badawcza może być co prawda dotychczas nigdzie nie opisana, ale oczywista, dająca się w prosty sposób wyprowadzić z dotychczas funkcjonujących rozwiązań. Wówczas nie będzie jej można objąć ochroną patentową.

Ważne, żeby wynalazek dało się wykorzystać przemysłowo (3). Co to oznacza? Po pierwsze to, że można z niego korzystać powtarzalnie, wielokrotnie, uzyskując taki sam rezultat. Po drugie, jego zastosowanie musi się odbyć w ramach „fizycznej aktywności o charakterze technicznym”¹. Wiąże się z tym czwarta przesłanka (4). Jeżeli mamy w ogóle mówić o wynalazku, dane rozwiązanie (metoda badawcza) musi mieć charakter techniczny. Jest to oczywiście kryterium bardzo ocenne, a to jak je będziemy rozumieć zależy od tego, jak zdefiniujemy pojęcie techniki. Michał du Vall na gruncie prawa patentowego określił ją mianem sfery „działalności człowieka, której bazę teoretyczną stanowią stosowne nauki przyrodnicze wymagające weryfikacji eksperymentalnej”.

Przykładowo najpierw w Japonii, a później również w Polsce udzielono prawa wyłącznego (patentu) do wynalazku pod nazwą „Sposób analizy kolorymetrycznej, odczynnik i próbka do badań”, który to wynalazek zgodnie z opisem „dostarcza metodę kolorymetryczną, za

Kwestie praw majątkowych dotyczących wynalazku powinny zostać ściśle uregulowane w umowie o pracę

pomocą której można dokonać niezawodną analizę w krótkim czasie”. Podobnie najpierw w Niemczech a później w Polsce opatentowano „metodę wczesnego diagnozowania nowotworów”, tj. „sposób wczesnego diagnozowania nowotworów i ich prekursorów charakteryzującego się tym, że obejmuje ustalenie nadekspresji białka regulującego cykl komórkowy w próbce ustrojowej” (numer prawa ochronnego: 198623). Ciekawym przykładem jest również udzielenie Polskiej Akademii Nauk, Instytutowi Podstawowych Problemów Techniki w 1990 r. patentu na wynalazek pn.: „sposób wykrywania wad materiałowych i uszkodzeń w przedmiotach walcowych o wielostopniowych średnicach oraz przyrząd do ultradźwiękowych badań przedmiotów walcowych” (numer prawa ochronnego: 151652). Niezależnie, że w sprawie tej zgłaszającym był PAN, osobno wskazano twórcę wynalazku, którym najprawdopodobniej był pracownik.

Jak widać, często sama metoda jest patentowana wraz z wynalazkiem w postaci urządzeń lub przyrządów niezbędnych do jej wykonania. Pamiętajmy, że opatentować wynalazek – w tym metodę badawczą – można nie tylko w Polsce. Istnieją procedury

uzyskania tzw. europejskiego patentu i patentu międzynarodowego.

Pracownik twórcą wynalazku

Przedsiębiorca zatrudniający pracowników musi mieć wiedzę na temat swoich praw w odniesieniu do wynalazku, gdy jego twórcą jest pracownik. Kwestie praw majątkowych dotyczących wynalazku powinny zostać ściśle uregulowane w umowie o pracę. Zasadniczo nie podlegają regulacji umownej kwestie związane z prawami niemajątkowymi. Te prawa mają charakter osobisty i niezbywalny, a wszelkie regulacje umowne dotyczące niemajątkowych praw muszą zostać uznane za nieważne. Prawo własności przemysłowej za prawo niemajątkowe w odniesieniu do wynalazku uznaje prawo do bycia twórcą wynalazku, objawiające się jako prawo do wskazywania twórcy w opisach, rejestrach czy innych dokumentach bądź publikacjach. Wymaga podkreślenia, że brak uregulowania kwestii związanych z prawem do wynalazku, w tym z prawem do opatentowania wynalazku i czerpania z niego korzyści majątkowych oznacza, iż zastosowanie będą mieć przepisy prawa własności przemysłowej. Zgodnie z art. 11 tej ustawy, w razie dokonania

wynalazku, wzoru użytkowego albo wzoru przemysłowego w wyniku wykonywania przez twórcę obowiązków ze stosunku pracy albo z realizacji innej umowy, prawo do uzyskania patentu przysługuje pracodawcy lub zamawiającemu, chyba że strony ustaliły inaczej. Oznacza to, że w braku wyraźnej regulacji w umowie o pracę, to pracodawca jest podmiotem legitymowanym do zgłoszenia wynalazku do ochrony patentowej. Należy zaznaczyć, że prawo to nie obejmuje każdego wynalazku, który został stworzony przez pracownika w czasie pracy. Przepis jasno wskazuje, że prawo do uzyskania ochrony patentowej na wynalazek pracownika przysługuje pracodawcy wyłącznie wtedy, gdy pracownik stworzył wynalazek w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy. Nie można zatem uznać, że pracodawca nabędzie prawo do uzyskania ochrony patentowej wynalazku, który został przez jego pracownika stworzony w godzinach pracy i przy pomocy mienia pracodawcy, jeśli do obowiązków pracownika na podstawie umowy o pracę w ogóle nie należało prowadzenie działalności w zakresie realizacji czy poszukiwania nowych rozwiązań podlegających opatentowaniu. W takiej jednak sytuacji pracodawcy może przysługiwać prawo żądania od pracownika wynagrodzenia za bezumowne korzystanie z rzeczy, tj. sprzętu pracodawcy przy tworzeniu wynalazku.

Dlatego też wymaga podkreślenia, że przesłanka pozwalająca uzyskać pracodawcy pra-

Ochronie może podlegać nie tylko sama metoda badawcza, ale wszelki powstały w związku z jej opracowaniem utwór. Mogą to być chociażby powstałe w związku z tym dokumenty zawierające procedury, standardy, instrukcje

wo do patentu na wynalazek pracownika, jest wykładana ściśle. Zgodnie z dominującym orzecznictwem, samo wykorzystanie w pracach badawczych wiedzy, doświadczenia i umiejętności nabytych w związku z wykonywaniem obowiązków pracowniczych nie oznacza, że projekt badawczy jest wynikiem wykonywania obowiązków ze stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2010 r., sygn. akt II PK 260/09, OSNP 2011/17-18/226). Podobnie podkreśla się, że sam fakt, iż pracownik na podstawie umowy o pracę jest zobowiązany do prowadzenia prac koncepcyjnych na rzecz pracodawcy, nie tworzy domniemania, zgodnie z którym wynalazek powstały wskutek pracy pracownika jest wynalazkiem, co do którego prawo uzyskania ochrony patentowej przysługuje pracodawcy.

Zgodnie z art. 63 prawa własności przemysłowej, przez uzyskanie patentu nabywa się prawo do wyłącznego korzystania z wynalazku w sposób zarobkowy lub zawodowy na całym obszarze Rzeczypospolitej Polskiej. Uzyskanie przez pracodawcę patentu na

wynalazek, którego twórcą jest pracownik, uniemożliwia korzystanie przez tego pracownika z wynalazku w celach zawodowych i zarobkowych. Nie jest jednak tajemnicą, że procedura związana z uzyskaniem ochrony patentowej jest długotrwała i kosztowna, co ogranicza skuteczność powstrzymania pracownika od niezgodnego z prawem wykorzystywania wynalazku, stworzonego w warunkach wskazujących na związek z wykonywaną na rzecz pracodawcy pracą. Istnieją inne sposoby zmierzające do zabezpieczenia interesów majątkowych pracodawcy w opisywanym zakresie, o czym będzie mowa poniżej.

Prawo autorskie

Ochronie może podlegać nie tylko sama metoda badawcza, ale wszelki powstały w związku z jej opracowaniem utwór. Mogą to być chociażby powstałe w związku z tym dokumenty zawierające procedury, standardy, instrukcje. Zacytujmy tutaj fragment wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2012 r., sygnatura akt: V CSK 545/11: „Same rozwiązania techniczne nie stanowią

przedmiotu ochrony prawa autorskiego. Przedmiotem tej ochrony może natomiast być dokumentacja techniczna”. Objęte są one ochroną określoną w ustawie z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Pamiętajmy, że nie każdy tego rodzaju wytwór pracy ludzkiej podlega ochronie. Musi być on przejawem twórczej działalności o indywidualnym charakterze. Co to oznacza? Utwór powinien stanowić przejaw działania o charakterze kreatywnym, w wyniku którego powstaje nowy wytwór intelektu (tak m.in. Sąd Apelacyjny w orzeczeniu z dnia 7 listopada 2007 r., sygnatura akt: I ACa 800/07), który można odróżnić od innych utworów podobnego rodzaju i przeznaczenia (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 stycznia 2006 r., sygnatura akt: III CSK 40/05). Tego rodzaju ochroną mogłaby więc zostać objęta wskazana w powyższym stanie faktycznym dokumentacja opisująca szczegółowo przebieg metody badawczej.

Prawa autorskie przysługują zasadniczo twórcom, czyli osobie, która je opracowała. Służą mu z całą pewnością niezbywalne prawa autorskie osobiste, a więc między innymi prawo do tego, żeby powstały utwór podpisany był jego imieniem i nazwiskiem i w ten sposób rozpowszechniany, aby nie był modyfikowany w sposób naruszający jego integralność. Tego typu uprawnień nie można się wyzbyć, co najwyżej można się zobowiązać do ich niewykonywania. Inaczej sprawa przedstawia się w przypadku autorskich



praw majątkowych, wśród których warto wyróżnić prawo do rozpowszechniania utworu i czerpania z tego korzyści. Można je zbyć, zrzec się ich, a także ustanowić licencję, pozwalającą na korzystanie z nich przez osobę trzecią przy jednoczesnym zachowaniu prawa do nich przez osobę, któremu one służą.

Pracownik twórcą utworu

Podobnie jak ma to miejsce w przypadku ochrony patentowej, prawa pracodawcy związane z twórczą pracą pracownika zostały uregulowane również na gruncie prawa autorskiego. W zakresie ochrony prawnoautorskiej przyjęto podobny mechanizm. Co do zasady, prawa autorskie niemajątkowe mają charakter osobisty i niezbywalny oraz nie mogą być przedmiotem umowy zawartej pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Przez osobiste prawa majątkowe do utworu należy rozumieć: prawo do oznaczenia utworu nazwiskiem pracownika, prawo autora do nienaruszalności treści i formy utworu, prawo do decydowania o pierwszym udostępnieniu utworu oraz prawo nadzoru nad sposobem korzystania z utworu. Majątkowe prawa autorskie mogą być przedmiotem obrotu, ich los może zostać również określony w umowie pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Jeśli jednak umowa o pracę nie reguluje kwestii związanych z prawami autorskimi, zastosowanie będą mieć przepisy ustawy prawo autorskie. Zgodnie z art. 12 ustawy, jeżeli ustawa i umowa o pracę nie stanowią inaczej, pracodawca,

którego pracownik stworzył utwór w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy, nabywa z chwilą przyjęcia utworu autorskie prawa majątkowe w granicach wynikających z celu umowy o pracę i zgodnego zamiaru stron. Aby można było mówić o nabyciu przez pracodawcę majątkowych praw autorskich do utworu, utwór taki musi zostać stworzony przez pracownika w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy. Aktualne zatem pozostają wszystkie uwagi poczynione przy okazji prawa do patentu. Oprócz tego, prawo autorskie wskazuje na moment przyjęcia utworu jako moment przejścia autorskich majątkowych praw do utworu na pracodawcę. Określa się go jako czas złożenia przez pracodawcę oświadczenia o akceptacji wyniku pracy pracownika, będącego utworem. Moment przyjęcia utworu jest istotny także z uwagi na to, że zgodnie z przepisami prawa autorskiego, brak przystąpienia do upowszechnienia przez pracodawcę utworu pracownika w terminie 2 lat od momentu przyjęcia utworu, powoduje zwrotne przejście praw autorskich majątkowych na pracownika. Istotnym zagadnieniem jest także zakres, w jakim pracodawca nabywa prawa majątkowe do utworu. Zgodnie z prawem autorskim, pracodawca nabywa je jedynie w zakresie, jaki wynika z celu umowy o pracę oraz zgodnego zamiaru stron. Oznacza to, że nabycie majątkowych praw autorskich w ramach stosunku pracy nie ma charakteru pełnego. Zakres majątkowych

praw autorskich należy rozumieć przede wszystkim przez pryzmat pól eksploatacji, na których utwór może być wykorzystywany. Pola eksploatacji winny być szczegółowo określone w umowie o pracę. W prawie autorskim wyróżnia się następujące pola eksploatacji: 1) w zakresie utrwalania i zwielokrotniania utworu – wytwarzanie określonej techniki egzemplarzy utworu, w tym techniki drukarską, reprograficzną, zapisu magnetycznego oraz techniki cyfrową, 2) w zakresie obrotu oryginałem albo egzemplarzami, na których utwór utrwalono – wprowadzenie do obrotu, użyczenie lub najem oryginału albo egzemplarzy, 3) w zakresie rozpowszechniania utworu w sposób inny, niż określony w pkt 2 – publiczne wykonanie, wystawienie, wyświetlenie, odtworzenie oraz nadawanie i reemitowanie, a także publiczne udostępnianie utworu w taki sposób, aby każdy mógł mieć do niego dostęp w miejscu i czasie przez siebie wybranym. Wskazane wyliczenie pól eksploatacji ma charakter jedynie przykładowy. Wymaga podkreślenia, że pracownik w umowie o pracę nie może skutecznie przenieść na pracodawcę praw majątkowych do utworu na wszelkich

(nieokreślonych) polach eksploatacji. W razie gdy strony w umowie o pracę nie określą szczegółowo pól eksploatacji utworu, przy ich określeniu należy mieć na uwadze takie okoliczności jak zakres działalności pracodawcy czy charakter utworu.

Konstrukcja prawna polegająca na przejściu z mocy prawa na pracodawcę majątkowych praw do utworu pracownika z momentem jego przejścia powoduje, iż pracodawca jest podmiotem wyłącznie uprawnionym do korzystania z utworu na wskazanych w umowie, lub wynikających z celu umowy o pracę i zgodnego zamiaru stron polach eksploatacji. W razie wykorzystywania utworu przez pracownika na tożsamych polach eksploatacji, pracodawcy przysługiwać będzie roszczenie o zaniechanie działania, usunięcie skutków działania, naprawienie szkody na zasadach ogólnych, o złożenie oświadczenia w określonej formie i określonej treści, o wydanie uzyskanych korzyści, o zapłatę odpowiedniej sumy pieniężnej na rzecz pracodawcy bądź na rzecz Funduszu Promocji Twórczości, a to na zasadach wynikających z ustawy prawo autorskie.

Prawa autorskie niemajątkowe mają charakter osobisty i niezbywalny oraz nie mogą być przedmiotem umowy zawartej pomiędzy pracownikiem a pracodawcą

Tajemnica przedsiębiorstwa

Wreszcie w kontekście omawianego stanu faktycznego zwróćmy uwagę na to, że w naszym porządku prawnym chroniona jest tajemnica przedsiębiorstwa, której nie można tak po prostu – bez narażenia się na związane z tym konsekwencje – udostępnić podmiotom trzecim. Trzeba jednak pamiętać, że nie każda informacja, jaką uzyskuje chociażby pracownik, jest tajemnicą przedsiębiorstwa. Zgodnie z art. 11 ust. 1 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji „Czynem nieuczciwej konkurencji jest przekazanie, ujawnienie lub wykorzystanie cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa albo ich nabycie od osoby nieuprawnionej, jeżeli zagraża lub narusza interes przedsiębiorcy”. Pod pojęciem tajemnicy przedsiębiorstwa należy rozumieć „nieujawnione do wiadomości publicznej informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne przedsiębiorstwa lub inne informacje posiadające wartość gospodarczą, co do których przedsiębiorca podjął niezbędne działania w celu zachowania ich poufności”. Ten ostatni warunek jest niezwykle istotny. Jeżeli przedsiębiorca nie podejmuje koniecznych kroków, aby uniemożliwić wyciek danych, oznacza to, że w jego mniemaniu nie są one poufne. Prawo przewiduje wówczas, że nie zasługują one na ochronę. Po pierwsze więc warto, żeby przedsiębiorca wprost wskazał osobom, które mają dostęp do istotnych z jego punktu widzenia danych, że są one na tyle dla

niego istotne, iż można je określić mianem tajemnicy przedsiębiorstwa. W przypadku współpracy z osobami pozostającymi w trwałych stosunkach pracowniczych lub gospodarczych z przedsiębiorcą, warto aby posiadał on stosowne procedury w tej kwestii, przekazane pracownikom lub kontrahentom.

Pracownik a tajemnica przedsiębiorstwa pracodawcy

Tajemnica przedsiębiorstwa pracodawcy w relacji pracownik-pracodawca podlega szczególnej ochronie.

Po pierwsze, ochrona taka została przewidziana w ustawie o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Zgodnie z art. 11 ust. 2 ustawy, także pracownik może dopuścić się czynu nieuczciwej konkurencji polegającego na ujawnieniu tajemnicy przedsiębiorstwa. Pracownik na podstawie tego przepisu jest zobowiązany do zachowania w poufności informacji składających się na tajemnicę przedsiębiorstwa przez 3 lata od dnia ustania stosunku zatrudnienia. W razie naruszenia powyższego zakazu, pracodawca może żądać od pracownika:

- 1) zaniechania niedozwolonych działań,
- 2) usunięcia skutków niedozwolonych działań,
- 3) złożenia jednokrotnego lub wielokrotnego oświadczenia w odpowiedniej formie lub odpowiedniej treści,
- 4) naprawienia wyrządzonej szkody,
- 5) wydania bezpodstawnie uzyskanych korzyści,
- 6) zasądzenia odpowiedniej sumy pieniężnej na określony cel społeczny związany ze wspieraniem kultury polskiej lub ochroną dziedzictwa narodowego.

Po drugie, ochrona tajemnicy przedsiębiorstwa znajduje swoje szczególne miejsce w przepisach Kodeksu pracy. Zgodnie z art. 100 § 2 pkt 4 Kodeksu pracy, pracownik jest obowiązany w szczególności dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Naruszenie obowiązku pracowniczego, o którym mowa powyżej, uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem za wypowiedzeniem, a w razie gdy ujawnienie tajemnicy przedsiębiorstwa miało charakter zawiniony (zarówno wina umyślna, czyli działanie celowe, bądź świadome, jak również wina nieumyślna, tj. lekkomyślność bądź niedbalstwo), możliwe staje się rozwiązanie umowy w trybie dyscyplinarnym.

Kodeks pracy przewiduje także możliwość zawarcia z pracownikami, którzy w trakcie trwania stosunku pracy mają dostęp do szczególnie ważnych informacji, tzw. umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Niewątpliwie szczególnie ważnymi informacjami są informacje dotyczące prowadzonych badań, realizowanych przez byłego pracodawcę projektów czy know-how. Umowa o zakazie konkurencji wymaga jednak dla swej ważności formy pisemnej oraz jest umową odpłatną. Strony nie mogą w jej treści przewidzieć, że pracownik zobowiąże się do powstrzymywania się od działań konkurencyjnych względem byłego pracodawcy nieodpłatnie. Takie postanowienie jest z mocy prawa nieważne. Nie

powoduje to jednak nieważności całej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W zakresie wynagrodzenia zastosowanie mieć będą reguły kodeksowe. Zgodnie z Kodeksem pracy, pracownikowi, za czas powstrzymania się od działalności konkurencyjnej względem pracodawcy przysługuje wynagrodzenie nie niższe niż 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy, w okresie odpowiadającym długości okresu zakazu konkurencji. Umowa o zakazie konkurencji jest skutecznym sposobem na powstrzymanie pracownika od podjęcia dodatkowego zatrudnienia, choć jak widać, nie jest to sposób bezkosztowy. Za stosowaniem umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy powinien przemawiać jednak fakt, że umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy są umowami prawa cywilnego. Zatem dopuszczalnym jest zobowiązanie byłych pracowników do zapłaty kar umownych w razie naruszenia zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, co jest negowane w odniesieniu do osób pozostających w stosunku pracy.

* *Paulina Pakuła-Gawarecka – prawnik, aplikant radcowski, doktorant na Wydziale Prawa i Administracji UJ, ekspert z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych; Kamil Stolarski prawnik, aplikant radcowski, doktorant na Wydziale Prawa i Administracji UJ, ekspert z zakresu prawa umów, redaktor naczelny budujwprawie.pl, kamil.stolarski@budujwprawie.pl*