

mgr Sabina Ewa Pochopień

Uniwersytet Wrocławski

Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii

Instytut Prawa Cywilnego

Zakład Prawa Pracy

Streszczenie rozprawy doktorskiej pt. „Pracownicze czyny nieuczciwej konkurencji”

Celem rozprawy doktorskiej było zweryfikowanie tezy o konieczności wyróżnienia kategorii pracowniczych czynów nieuczciwej konkurencji. Nie negując tezy zakładającej, że głównymi adresatami norm zawartych w ustawie z dnia 16 kwietnia 1993 roku o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji są przedsiębiorcy w rozumieniu art. 2 wskazanego aktu prawnego, należy uznać, że również inne podmioty, w tym pracownicy, posiadają zdolność do popełnienia niektórych deliktów stypizowanych w ustawie. Określenie pozycji pracownika jako sprawcy czynu nieuczciwej konkurencji popełnionego na szkodę pracodawcy wymaga konfrontacji przepisów ustawy o z.n.k. z regulacjami wynikającym z kodeksu cywilnego oraz kodeksu pracy, w związku z czym należy uznać, że ma ona charakter swoisty.

Zawarte w pracy rozważania doprowadziły do konkluzji, że sprawcą takiego czynu jest pracownik w rozumieniu art. 2 k.p., a więc osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Powyższe wynika z faktu, że w ramach każdej z wyróżnionych podstaw nawiązania stosunku pracy istnieje grupa pracowników zdolnych do popełnienia takiego deliktu. Znaczenie ustawy o z.n.k. jako narzędzia ochrony interesów pracodawców-przedsiębiorców jest jednak największe w przypadku pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę oraz spółdzielczej umowy o pracę.

Spośród deliktów zawartych w ustawie o z.n.k. status pracowniczych przypisano: ujawnieniu, wykorzystaniu lub pozyskaniu cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa (art. 11 ustawy o z.n.k.), nakłanianiu do niewykonywania lub nienależytego wykonywania obowiązków lub rozwiązania umowy z przedsiębiorcą (art. 12 ustawy o z.n.k.), rozpowszechnianiu nieprawdziwych lub wprowadzających w błąd informacji o swoim przedsiębiorcy albo przedsiębiorstwie (art. 14 ustawy o z.n.k.) oraz przekazaniu informacji

gospodarczej, dotyczącej pracodawcy-przedsiębiorcy do biura informacji gospodarczej z naruszeniem przepisów ustawy z dnia 9 kwietnia 2010 roku o udostępnianiu informacji gospodarczych i wymianie danych gospodarczych albo niezażądaniu jej aktualizacji albo usunięcia mimo zaistnienia takiego obowiązku zgodnie z wskazaną ustawą (art. 17f ustawy o z.n.k.). Uznano także, że pracownik może ponosić odpowiedzialność na podstawie klauzuli generalnej zawartej w art. 3 analizowanego aktu prawnego.

Stwierdzono ponadto, że nie każdy delikt nieuczciwej konkurencji popełniony przez pracownika na szkodę pracodawcy należy kwalifikować jako pracowniczy czyn nieuczciwej konkurencji. Uznano bowiem, że status taki posiada wyłącznie zachowanie określone w art. 11, art. 12, art. 14 i art. 17f ustawy o z.n.k. bądź odpowiadające przesłankom wynikającym z treści jej artykułu 3, którego dopuszcza się pracownik na szkodę pracodawcy-przedsiębiorcy i które na gruncie prawa pracy podlega kwalifikacji jako naruszenie obowiązków pracowniczych.

Zwieńczenie pracy stanowią rozważania dotyczące wieloaspektowego modelu odpowiedzialności za pracowniczy czyn nieuczciwej konkurencji, na który składa się odpowiedzialność pracownicza, dyscyplinarna, a także ta wynikająca z ustawy o z.n.k. (cywilna i karna). W ramach niniejszego opracowania przyjęto, że sprawy o roszczenia wynikające z treści art. 18 ustawy o z.n.k., których dochodzi pracodawca-przedsiębiorca przeciwko swojemu pracownikowi posiadają status spraw z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 476 kodeksu postępowania cywilnego, jako sprawy o roszczenia związane ze stosunkiem pracy. Natomiast sprawa dotycząca żądania naprawienia szkody na zasadach ogólnych, mająca swoją podstawę materialnoprawną w treści art. 114 k.p., posiada status sprawy o roszczenie ze stosunku pracy.

Konsekwencją przyjęcia wieloaspektowego modelu odpowiedzialności za pracowniczy czyn nieuczciwej konkurencji jest wielość postępowań przed sądami i innymi organami, mogących wynikać z faktu jego popełnienia. Co do zasady mają one względem siebie charakter niezależny. Wyjątek od powyższej reguły ustanawia art. 11 k.p.c., zgodnie z którym sąd orzekający o roszczeniach cywilnych wynikających z treści art. 18 ustawy o z.n.k. jest związany ustaleniami prawomocnego wyroku skazującego co do popełnienia przestępstwa.

Główną metodę badawczą wykorzystaną w pracy stanowi metoda dogmatycznoprawna. Badania obejmowały analizę tekstów aktów prawnych, literatury i orzecznictwa, a także kodeksów etyki. Uzupełniająco posłużono się metodą historycznoprawną.

Wrocław 29. 11. 2018r.
Sabina Rochopień