

Monika SZYMURA
Politechnika Opolska
Wydział Ekonomii i Zarządzania
m.szymura@po.opole.pl

INNOWACJE W REJACJACH Z OTOCZENIEM – OCHRONA PRAWNA INNOWACJI

Streszczenie. Ochrona praw własności intelektualnej opiera się na regulacjach z zakresu prawa autorskiego i prawa własności przemysłowej. W działalności gospodarczej wykorzystuje się również nabytą w trakcie wieloletniej praktyki wiedzę określaną jako know-how. Także ona stanowi element własności intelektualnej i powinna być chroniona. Niniejszy artykuł jest próbą odpowiedzi na pytanie, jak chronić tę wartość, szczególnie w świetle problematyki wykorzystywania jej przez inne podmioty. Pozbawione ochrony dobre praktyki czy idee mogą łatwo zostać przejęte przez przedsiębiorstwa konkurencyjne.

Słowa kluczowe: innowacja, przedsiębiorca, tajemnica przedsiębiorstwa, know-how.

INNOVATION IN RELATION WITH ENVIRONMENT-LEGAL PROTECTION OF INNOVATION

Summary. Protection of intellectual property rights is established in regulations on copyright and industrial property rights. In the course of business there is also used knowledge known as know-how. That derives from long-lasting practice. This term is also within the scope of intellectual property and should be protected. This article attempts to answer the question of how to protect that right. Practice and ideas deprived of the legal protection can be easily taken over by competitors.

Keywords: innovation, entrepreneur, business secret, know-how.

1. Uwagi wstępne

Innowacyjność można zdefiniować jako rozwój istniejących technologii. Jest nią każda zmiana, która skutkuje wprowadzeniem na rynek udoskonalonych towarów czy usług, przez co pozwala stworzyć nową, lepszą jakość. Innowacją jest „wprowadzenie do praktyki nowego lub znacząco ulepszonych rozwiązania w odniesieniu do produktu (towaru lub usługi), procesu, marketingu lub organizacji” [12]. Przyjmuje się, że „innowacja jest szczególnym narzędziem przedsiębiorców, za pomocą którego ze zmiany czynią oni okazję do podjęcia nowej działalności gospodarczej lub świadczenia nowych usług” [2].

Poszanowanie niematerialnych zasobów przedsiębiorstwa (zaawansowanych technologii, sposobów produkcji) jest istotne i konieczne, choćby z punktu widzenia należytego funkcjonowania zasady konkurencyjności. Stanowi skuteczny instrument walki z bezrobociem i stymuluje wzrost gospodarczy [5].

W literaturze wiedza dzielona jest tradycyjnie na trzy podstawowe kategorie, tj. wiedzę całkowicie dostępną, wiedzę jawną – chronioną i wiedzę poufną, niedostępną [6]. Ochrona praw własności intelektualnej opiera się na regulacjach z zakresu prawa autorskiego i prawa własności przemysłowej, które odnoszą się do tej części wiedzy, która nie jest utajniona [21]. Można tu wymienić: wynalazki, wzory użytkowe czy przemysłowe, topografie układów scalonych itp.

Z drugiej strony w przedsiębiorstwie wykorzystuje się wiedzę utajnioną, określaną jako tajemnica przedsiębiorstwa (know-how). Również ta wiedza stanowi element własności intelektualnej. Niniejszy artykuł stanowi próbę odpowiedzi na pytanie, jak właściwie chronić tę wartość, szczególnie w świetle problematyki jej wykorzystywania przez inne podmioty.

Pozbawione ochrony dobre praktyki czy idee mogą w prosty sposób zostać przejęte i skomercjalizowane przez konkurentów. Doświadczenie pokazuje, że najczęściej zagrożeniem dla zachowania wiadomości w tajemnicy jest osoba blisko współpracująca z przedsiębiorcą, np. klient, pracownik [16].

2. Podstawowe pojęcia

2.1. Tajemnica przedsiębiorstwa

Oprócz informacji ogólnie dostępnych na rynku występuje wiedza, której dysponentem jest wąski krąg podmiotów. Tę chronioną wiedzę najczęściej określa się mianem tajemnicy przedsiębiorstwa.

Zgodnie z art. 39 ust. 2 Porozumienia w sprawie Handlowych Aspektów Praw Własności Intelektualnej (TRIPS) osoby fizyczne i prawne mogą zapobiegać temu, „aby informacje

pozostające w sposób zgodny z prawem pod ich kontrolą nie zostały ujawnione, nabyte lub użyte bez ich zgody przez innych, w sposób sprzeczny z uczciwymi praktykami handlowymi, jak długo takie informacje:

1. są poufne – w tym sensie, że jako całość lub w szczególnym zestawie i zespole ich elementów nie są ogólnie znane lub łatwo dostępne dla osób z kręgów, które normalnie zajmują się tym rodzajem informacji;

2. mają wartość handlową – dlatego że są poufne, a ponadto zostały poddane przez osobę, pod której legalną kontrolą informacje te pozostają, rozsądnym, w danych okolicznościach, działaniom dla utrzymania ich poufności” [17].

Wartość tej poufnej wiedzy może mieć różnoraki charakter, tak majątkowy (konkretna kwota pieniężna), jak i niemajątkowy (wiadomości mające wpływ na dobre imię przedsiębiorcy). Przyjmuje się, że nawet „niewielka wartość” jest wystarczająca do objęcia ochroną prawną [17].

Pojęcie tajemnicy przedsiębiorstwa na gruncie polskiego systemu prawnego należy interpretować w zgodzie z treścią wyżej przytoczonego artykułu TRIPS [29, 24, 29]. Zgodnie z treścią art. 11 ust. 4 Ustawy z 16 kwietnia 1993 roku o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji przez tajemnicę przedsiębiorstwa należy rozumieć: nieujawnione do wiadomości publicznej informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne przedsiębiorstwa lub inne informacje mające wartość gospodarczą, co do których przedsiębiorca podjął niezbędne działania w celu zachowania ich poufności [20]. Z orzecznictwa wynika, że „na tajemnicę przedsiębiorstwa składa się całokształt informacji technicznych, technologicznych, organizacyjnych, handlowych i innych, a nie jedynie poszczególne elementy” [29].

Dostęp do informacji objętych tajemnicą powinien mieć ograniczony krąg osób. Oprócz przedsiębiorcy informacje te mogą być znane także innym osobom, np. pracownikom, współpracownikom, dostawcom towaru itd., z tym zastrzeżeniem, że powinny być one zobowiązane do zachowania ich w poufności.

Za konieczną przesłankę utajnienia określonych informacji przyjęto wolę objęcia jej przez przedsiębiorcę tajemnicą. Zamiar ten powinien być wyrażony w sposób jasny i konkretny, w takiej formie, która jest zrozumiała dla otoczenia. Nie budzi wątpliwości, że to przedsiębiorca powinien dokonać wszystkich koniecznych działań w tym względzie. W przypadku niedopełnienia tego wymogu wszystkie wiadomości, niezależnie od ich wartości rynkowej, pozostaną ogólnodostępne. Informacje, które są powszechnie znane lub z których treścią każdy zainteresowany może się legalnie zapoznać, nie są objęte tajemnicą przedsiębiorstwa. Z orzecznictwa wynika, że „wykorzystanie przez pracownika we własnej działalności gospodarczej informacji, co do których przedsiębiorca (pracodawca) nie podjął niezbędnych działań w celu zachowania ich poufności, należy traktować jako wykorzystanie powszechnej wiedzy, do której przedsiębiorca nie ma żadnych ustawowych uprawnień” [26].

„Zarówno art. 39 ust. 2 TRIPS, jak i art. 11 ust. 4 u.z.n.k. nie precyzują dokładnie, jakim konkretnie działaniom ochronnym muszą być poddane tajemnice przedsiębiorstwa

(informacje nieujawnione), aby można było traktować je jako poufne. W unormowaniach tych mówi się jedynie, że działania te muszą być „odpowiednie” (art. 11 ust. 4 u.z.n.k.), „rozsądne w danych okolicznościach” (art. 39 ust. 2 TRIPS). Ocena określonych działań jako odpowiednich, czy też rozsądnych w rozumieniu powołanych przepisów, może przedstawiać się różnie w zależności od okoliczności konkretnego przypadku. Może być ona jednak prawidłowo przeprowadzona jedynie w odniesieniu do skonkretyzowanych informacji, które jako całość lub w szczególnym zestawie i zespole ich elementów są obiektywnie poufne (nie dostępne dla innych podmiotów)” [29]. Zgodnie z art. 39 ust. 2 TRIPS działaniami rozsądnymi są w szczególności: dopuszczenie do informacji jedynie wąskiego grona pracowników; ograniczenie dostępu do pomieszczeń, w których gromadzona jest dokumentacja; zamontowanie monitoringu czy innych zabezpieczeń technicznych; klauzule poufności przy umowach o pracę, zlecenia czy umowy o dzieło [17].

W przypadku odmowy ujawnienia konkretnych informacji przez przedsiębiorcę to on musi wykazać sposób objęcia ich tajemnicą przedsiębiorstwa [31]. Uzasadnienie zastrzeżenia informacji jako utajnionych powinno być konkretne i zawierać wskazanie charakteru przekazywanych informacji, uprawdopodobnienie ich wartości gospodarczej oraz czynności podjętych w celu zachowania ich poufności [14, 21].

Informacja nie traci charakteru utajnionej, gdy weszła w posiadanie ograniczonego grona osób zobowiązanych do zachowania tajemnicy (np. pracownicy, partnerzy biznesowi, kontrahenci, zleceniobiorcy itp.). Warto podkreślić, że „wykorzystanie przez pracownika we własnej działalności gospodarczej informacji, co do których przedsiębiorca (pracodawca) nie podjął niezbędnych działań w celu zachowania ich poufności, należy traktować jako wykorzystanie powszechnej wiedzy, do której przedsiębiorca nie ma żadnych ustawowych uprawnień” [26]. Tym samym niemożliwe jest „objęcie tajemnicą informacji, które osoba zainteresowana może uzyskać w zwykłej i dozwolonej drodze” [37]. Jako przykład można podać publikację informacji w fachowych czasopismach czy takie publiczne wystawienie produktu, że specjalista w danej dziedzinie może wywnioskować, jakim sposobem został on wyprodukowany.

Katalog informacji utajnionych wprowadzony przepisami ustawy ma charakter otwarty [7]. Zakres przedmiotowy tajemnicy przedsiębiorstwa jest szeroki i może obejmować w szczególności: „patentowalne lub niepatentowalne wynalazki, plany techniczne, listy klientów, wiedzę i metody natury administracyjnej i organizacyjnej, metody kontroli jakości, sposoby marketingu, organizacji pracy, treść zawartych umów, porozumień, korespondencję handlową, strategię funkcjonowania przedsiębiorstwa” [1]. Utajnionymi danymi mogą być także wiadomości dotyczące preferencji i potrzeb klientów, cenniki usług, informacje o konkurencji, dostawcach, wykonawcach czy pracownikach [14]. Określenie „wartość gospodarcza” powinno być interpretowane szeroko. Oczywiście wartość gospodarcza informacji może przejawiać się w konkretnej kwocie pieniężnej, nierzadko jednak dla przedsiębiorstwa istnieją takie dane, których wartość rynkowa jest niewielka lub znikoma.

2.2. Know-how

Na gruncie polskiego systemu prawnego brakuje ustawowej definicji know-how. Wprawdzie niektóre akty prawne definiują tę instytucję, jednak regulacje te nie mają charakteru ogólnego i stosowane są na gruncie przepisów konkretnej ustawy.

Próby zdefiniowania tego pojęcia podejmowane są przez doktrynę, choć i tu nie wykształciło się jego jednolite znaczenie. „Know-how stanowić będzie taki zespół informacji, które mogą być zbliżone w swej formie i treści do wynalazku, w postaci produktu bądź też opracowanej metody (sposobu), lecz nie może być zarejestrowany w Urzędzie Patentowym jako przedmiot patentu” [13]. Jest to kompilacja wiedzy i doświadczenia nabytego przez przedsiębiorcę, która pozwala uzyskać konkretny wynik lub prowadzić określoną działalność. Na know-how składa się ogół informacji i praktyk o różnorodnym charakterze (technicznym, administracyjnym, finansowym itp.), przydatnych w działalności przedsiębiorstwa. „Know-how wiąże się zatem z konkretną wiedzą i doświadczeniem o tyle, że stanowi ono efekt ich odpowiedniego zastosowania, wobec czego stanowi samo jako takie źródło wiedzy i służy uzyskiwaniu nowych doświadczeń, czyli generuje istotne dla praktyki gospodarczej informacje” [4].

W świetle Rozporządzenia nr 772/2004 w sprawie stosowania art. 81 ust. 3 Traktatu do kategorii porozumień o transferze technologii know-how to pakiet nieopatentowanych informacji praktycznych, wynikających z doświadczenia i badań, które są: niejawne (nie są powszechnie znane lub łatwo dostępne), istotne (ważne i użyteczne z punktu widzenia wytwarzania produktów objętych umową), zidentyfikowane (opisane zrozumiały sposób, tak by można było sprawdzić, czy spełniają kryteria niejawności i istotności) [18].

Zakres pojęciowy know-how przyjęty na gruncie praktyki jest zbieżny z regulacjami unijnymi. „Know-how jest to zespół informacji poufnych, istotnych i zidentyfikowanych we właściwej formie. Termin „poufny” oznacza, że przedmiot umowy nie jest powszechnie dostępny i znany. Termin „istotny” oznacza, że informacje są ważne i niebanalne, zaś termin „zidentyfikowany” oznacza, że know-how jest opisane lub utwalone w taki sposób, aby możliwe było sprawdzenie, że spełnia ono kryterium poufności i istotności. Aby know-how było zidentyfikowane, musi być ustalone w umowie licencyjnej lub w innej stosownej formie” [23]. Podobny pogląd NSA wyraził również z wyroku z dnia 15 marca 2012 r. wskazując, że uzasadnione jest powoływanie się przez organy podatkowe na definicję know-how zawartą w rozporządzeniu Komisji (WE) nr 772/2004 [25].

Jak wskazano wcześniej, know-how powinno być zidentyfikowane w wystarczająco zrozumiały sposób. Wnioskując z orzecznictwa, można przyjąć, że „wiedza know-how, która ma niematerialny charakter, powinna być zmaterializowana na nośniku danych, tak aby możliwe było zweryfikowanie, czy wiedza ta rzeczywiście istnieje [...]” [25]. Okoliczność nabycia know-how powinna być utrwalona w formie materialnej, np. przez jego opisanie w umowie licencyjnej lub zmaterializowanie na jednym z dostępnych nośników danych.

Takie udokumentowanie nabytego know-how pozwoli ocenić, czy posiadana (lub nabyta) wiedza istnieje i jest wykorzystywana [22]. Ustalenie know-how powinno nastąpić najpóźniej w chwili przekazywania wiadomości innemu podmiotowi lub wkrótce potem, jeżeli zostanie zapewniony dostęp do odpowiedniego dokumentu lub innej formy utrwalenia.

Przedstawione pojęcia są do siebie zbliżone, lecz nie można ich ze sobą utożsamiać. O ile tajemnica przedsiębiorstwa nie może obejmować wiadomości jawnych, o tyle know-how może opierać się zarówno na wiedzy cichej, jak i na informacjach ujawnionych oraz łatwo dostępnych [15]. Zakres pojęciowy know-how nie powinien być interpretowany w sposób zawężający. Brakuje wymogu, by każda z części składowych była nieznaną i niedostępną poza firmą licencjodawcy. Ta cecha również odróżnia know-how od tajemnicy przedsiębiorstwa. Z punktu widzenia ochrony prawnej należy podkreślić, że tajemnica przedsiębiorstwa może wprawdzie czasem obejmować know-how, nie należy jednak wyciągać z tego wniosku, że pojęcia te mogą być stosowane zastępczo lub są ze sobą tożsame. Część przedstawicieli doktryny wyraża pogląd, że tajemnica przedsiębiorstwa, w odróżnieniu od know-how, obejmuje również informacje, które nie muszą mieć zastosowania praktycznego [10]. Know-how obejmuje informacje dotyczące działalności przedsiębiorcy i jest pojęciem węższym od tajemnicy przedsiębiorstwa, która obejmuje ponadto wiedzę o stanie majątkowym i finansowych firmy, dane pracowników itp. Przedmiot know-how stanowią informacje mające zwykle konkretną wartość gospodarczą, a dysponowanie nimi pozwala przedsiębiorcy usprawnić proces produkcji czy usług lub ma pozytywny wpływ na samą organizację przedsiębiorstwa. Wiele poufnych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa odgrywa istotną rolę z punktu widzenia prowadzenia działalności gospodarczej przez konkretnego przedsiębiorcę, lecz nie można przyjąć, że stanowią one know-how, ponieważ nie dotyczą praktycznych sposobów postępowania w działalności gospodarczej, choć są pomocne w opracowywaniu odpowiednich procedur działania (dane dotyczące wielkości produkcji i sprzedaży lub źródeł zaopatrzenia i zbytu) [4]. Wreszcie podmiotem uprawniony z tytułu posiadania danych stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa będzie zawsze przedsiębiorca. W przypadku know-how dysponentem może być inny podmiot. Zatem choć tajemnica przedsiębiorstwa nie zawsze będzie uznawana za know-how, to know-how w każdym przypadku będzie stanowiło tajemnicę przedsiębiorstwa i w związku z tym w przeważającej większości wypadków będzie chronione na gruncie art. 11 u.z.n.k.

3. Ochrona prawna

Choć, jak podkreślono wyżej, pojęcia know-how i tajemnicy przedsiębiorstwa nie są tożsame, ich ochronie służą te same instrumenty prawne. Jako podstawowe rozwiązania w tym obszarze należy wskazać przepisy ustawy zwalczaniu nieuczciwej konkurencji oraz przepisy prawa cywilnego (odpowiedzialność deliktowa).

Z art. 11 ust. 1 u.z.n.k. wynika, że 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.

Co istotne, ochrona prawna nie ogranicza się jedynie do zwalczania nieuczciwych działań innych przedsiębiorców (podmiotów konkurencyjnych), lecz obejmuje także sytuacje, w których ujawnienie poufnych informacji jest wynikiem działań pracownika (lub osoby zatrudnionej na podstawie innego stosunku prawnego, jak dzieło czy zlecenie). Należy zwrócić uwagę, że funkcjonują odmienne rozwiązania w odniesieniu do osób, które pozostają nadal w stosunku pracy względem przedsiębiorcy oraz byłych pracowników.

W pierwszej kolejności należy wskazać obowiązek zachowania tajemnicy przez pracownika, który świadczy pracę na rzecz dysponenta utajnionych danych. Podanie do publicznej wiadomości informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa niweluje stan tajemnicy. Ujawnienie tych informacji przez pracodawcę pracownikom w czasie, gdy byli u niego zatrudnieni, nie stanowi ich upublicznienia. Zachowanie lojalności wobec pracodawcy powinno być naturalnym elementem więzi pracownik-pracodawca. Artykuł 100 § 2 pkt. 4-5 k.p. wśród podstawowych obowiązków pracownika wymienia obowiązek zachowania w tajemnicy wszelkich informacji, których ujawnienie mogłoby narażać pracodawcę na szkodę, oraz przestrzegania tajemnicy określonej w odrębnych przepisach [19]. To, czy art. 11 ust. 1 u.z.n.k. stanowi odrębną od art. 100 § 2 pkt. 4 k.p. podstawę obowiązku zachowania tajemnicy przez pracownika, stanowi na gruncie doktryny kwestię sporną. Koncepcja ta wydaje się trafna, przy założeniu że obowiązek zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa można traktować jako podmiotowe prawo bezwzględne [3].

Obowiązek zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa ciąży na osobie, która świadczyła pracę na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego przez okres 3 lat od jego ustania, chyba że umowa stanowi inaczej albo stan tajemnicy ustał [20]. Pracownik może wykorzystywać w działalności informacje wynikające ze zdobytego wcześniej doświadczenia zawodowego, posiadanych kwalifikacji czy uzdolnień, jeśli czyni to w dobrej wierze.

Na podstawie 101² § 1 k.p. umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy może być zawarta, gdy pracodawca i pracownik mają dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. SN podkreślił, że przyjęcie tego, czy pracownik ma dostęp do szczególnie ważnych informacji, jest prawem pracodawcy. To on ocenia, czy wykorzystanie w działalności konkurencyjnej wiedzy nabytej w jego

przedsiębiorstwie przez pracownika może narazić go na szkodę. Postanowienia umowne pozostają w mocy, nawet gdy ocena ta nie znajdzie realnego odzwierciedlenia, np. pracownik nie miał lub nie ma dostępu do danego rodzaju istotnych informacji [32]. Sformułowanie „informacje szczególnie ważne dla pracodawcy” ma szerszy zasięg pojęciowy aniżeli „informacje stanowiące tajemnicę przedsiębiorstwa” [8].

Z punktu widzenia przedsiębiorcy szczególne znaczenie ma fakt, że „zwolnienie byłych pracowników z zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie jest równoznaczne z godzeniem się przez byłego pracodawcę na ujawnienie (upowszechnienie) tych informacji przez pracowników lub na uczynienie z nich dowolnego użytku, zwłaszcza sprzecznego z interesem pracodawcy. Zatem także po rozwiązaniu stosunku pracy byli pracownicy zobowiązani są do zachowania w poufności posiadanych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa” [30]. Zwolnienie pracownika z zakazu konkurencji powoduje uchylenie zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej w stosunku do byłego pracodawcy, lecz przedsiębiorca nie godzi się przez to na ujawnianie tajemnic przedsiębiorstwa.

W przypadku naruszenia tajemnicy przedsiębiorstwa (know-how) pracodawcy przysługuje szeroki wachlarz roszczeń, od najmniej dotkliwych dla naruszydiciela (zaniechanie dalszych naruszeń tajemnicy przedsiębiorstwa) po obowiązek wyrównania szkody. Obowiązek naprawy szkody wyrządzonej czynem nieuczciwej konkurencji obejmuje nie tylko poniesione przez poszkodowanego straty, lecz także korzyści, które mógłby osiągnąć, gdyby szkoda nie została mu wyrządzona (art. 361 § 2 k.c.).

Jak wskazano wyżej, źródłem odpowiedzialności cywilnej pracownika mogą być również przepisy kodeksu cywilnego dotyczące odpowiedzialności deliktowej (art. 415 k.c.). Przedsiębiorca, którego interes został zagrożony lub naruszony, może żądać naprawienia wyrządzonej szkody na zasadach ogólnych. Przez odesłanie do „zasad ogólnych” przyjmuje się objęcie wskazanego roszczenia przepisami Kodeksu cywilnego (odpowiedzialność za czyny niedozwolone, ustalenie odszkodowania) [9]. Aby powstała odpowiedzialność deliktowa, konieczne jest łączne spełnienie kilku warunków. Powinna wystąpić szkoda, będąca następstwem zdarzenia rodzącego obowiązek odszkodowawczy, a także związek przyczynowy między tym zdarzeniem a szkodą. Wykazanie przez przedsiębiorcę, że zdarzenie, które spowodowało szkodę, jest czynem nieuczciwej konkurencji w rozumieniu ustawy, jest warunkiem wystarczającym uznania czynu za bezprawny.

W przypadku wykorzystania klauzul i umów o zachowaniu poufności, poza odpowiedzialnością z tytułu czynów niedozwolonych, w grę mogą wchodzić przepisy określające reguły odpowiedzialności kontraktowej, tj. odpowiedzialności z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania umownego (art. 471 k.c.). Zawarcie umowy poufności pozwala na silniejszą ochronę informacji. Umowa taka może poszerzyć katalog chronionych informacji poza ustawowe i wprowadzić inne zasady odpowiedzialności.

4. Zakończenie

W ostatnich latach można zaobserwować coraz większą skłonność przedsiębiorców do inwestowania w innowacje, jako strategiczną wartość w firmie. Oprócz prawa autorskiego czy prawa własności przemysłowej tajemnicę przedsiębiorstwa stanowi prawo własności intelektualnej.

Ochrona innowacji polegająca na uznaniu wiedzy za tajemnicę przedsiębiorstwa (know-how) może stanowić dla dysponenta korzystną alternatywę. Nie jest ograniczona w czasie i nie wymaga skomplikowanych procedur, jak przykładowo uzyskanie patentu na wynalazek.

Za słabość obecnych regulacji prawnych należy uznać brak definicji legalnej know-how. Może to powodować problemy na gruncie praktyki życia gospodarczego, przejawiające się w szczególności trudnościami z jasną identyfikacją, które z informacji mogą być do tej kategorii zaliczone. Właściwe określenie, które informacje stanowią tajemnicę przedsiębiorstwa oraz know-how, pozwala na zastosowanie adekwatnych zabezpieczeń technicznych mających za zadanie zachować tajemnicę przedsiębiorstwa (know-how) w tajemnicy.

Podjęcie niezbędnych kroków ochrony jest tym bardziej ważne, że wykorzystanie przez pracownika (czy inne podmioty) wiadomości, względem których nie podjęto działań w celu zachowania w tajemnicy, nie jest traktowane jako naruszenie prawa i nie rodzi żadnych roszczeń prawnych po stronie właściciela danych. Skuteczne wykorzystywanie instrumentów prawnych pozwoli nie tylko na zidentyfikowanie ewentualnych naruszeń, lecz także zminimalizuje niebezpieczeństwo ich powstania.

Bibliografia

1. Bieda R.: Zakres pojęcia „tajemnica przedsiębiorstwa” na gruncie ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, www.itlaw2.computerworld.pl.
2. Drucker P.F.: Innowacja i przedsiębiorczość. Praktyka i zasady. Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1992, s. 36.
3. Giesen B.: Ochrona tajemnicy przedsiębiorstwa na gruncie art. 11 ZNKU. Studia prawa prywatnego, nr 2, Warszawa 2013, s. 3-21.
4. Golat R.: Prawne aspekty know-how, www.raportsekocenbud.pl.
5. Jyż G.: Prawne uwarunkowania transferu wiedzy (wybrane zagadnienia). Barometr Regionalny, tom 12, nr 2, 2014, s. 21-27.
6. Kotarba W.: Ochrona wiedzy w Polsce. Instytut Organizacji i Zarządzania w Przemśle "ORGMASZ", Warszawa 2005, s.9.

7. Kamela-Sowińska A.: Tajemnica przedsiębiorstwa a dyrektywa Unii Europejskiej o ujawnianiu informacji niefinansowych. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, nr 854, s. Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia, nr 73, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2015, s. 981-991.
8. Laszuk G.: Ochrona tajemnicy przedsiębiorstwa. Instytut Wymiaru Sprawiedliwości, Warszawa 2009, s. 6.
9. Łabędź M.: Środki ochrony tajemnicy pracodawcy i tajemnicy przedsiębiorcy w stosunkach pracowniczych a sposoby zabezpieczenia tajemnicy przez pracodawcę. Roczniki Administracji i Prawa, ROK XIV, Sosnowiec 2014, s. 231-42.
10. Niewęglowski A.: Wyniki prac badawczych w obrocie cywilnoprawnym. Wolters Kluwer, Warszawa 2010, s. 186.
11. Procedura zarządzania własnością intelektualną. Gdański Park Naukowo-Technologiczny, 2010.
12. Program Operacyjny Innowacyjna Gospodarka, 2007-2013, s. 7, www.poig.2007-2013.gov.pl.
13. Sokołowska-Kulas I., Siwy A.: Cenna wiedza pod ochroną. Gdzie szukać definicji know-how, 07 sierpnia 2007, Dobra firma, www.archiwum.rp.pl.
14. Solga R.: Ustawa o podatku dochodowym (2013). Przykłady tajemnic przedsiębiorstwa, www.tajemnica-przedsiębiorstwa.pl.
15. Walczak W.: Własność intelektualna – cenne niematerialne aktywa organizacji. E-mentor, 2011, www.e-mentor.edu.pl.
16. Walczak W.: Zarządzanie wiedzą i kreowanie kapitału intelektualnego współczesnego przedsiębiorstwa. E-mentor, 2010, www.ementor.edu.pl.
17. Porozumienie w Sprawie Handlowych Aspektów Praw Własności Intelektualnej stanowiące załącznik do Porozumienia Ustanawiającego Światową Organizację Handlu (WTO) (Agreement on Trade – Related Aspects of Intellectual Property Rights), zał. do DzU z 1996 r., nr 32, poz. 143.
18. Rozporządzenie Komisji (WE) Nr 772/2004 z 07.04.2004 r. w sprawie zastosowania art. 81 ust. 3 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską do określonych kategorii umów dotyczących transferu technologii (DzU UE 2005 L 123/11, Dz. Urz. UE 2004).
19. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (DzU 1974, nr 24, poz. 141, t.j.).
20. Ustawa z 16 kwietnia 1993 roku o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (DzU 2003, nr 153, poz. 1503, ze zm.).
21. Wyrok KIO z 26.01.2012 r., KIO 100/12, ftp.uzp.gov.pl.
22. Wyrok NSA z 27.09.2001 r, sygn. akt I SA/Po 712/00 (niepubl.).
23. Wyrok NSA z 31.7.2003 r., II SA 1661/01, Monitor Podatkowy, 9/2003.
24. Wyrok NSA z 8.02.2006 r., II GSK 54/05, ONSAiWSA 2006, nr 4, poz. 96.
25. Wyrok NSA z 15.03.2012 r., I FSK 973/11, orzeczenia.nsa.gov.pl.
26. Wyrok SN z 03.10.2000 r., I CKN 304/00, OSNC 2001, nr 4, poz. 59.

27. Wyrok SN z 5.09.2001 r., I CKN 1159/00, OSNC 2002, nr 5, poz. 67.
28. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 października 2006 r., V CSK 125/06, www.saos.org.pl.
29. Wyrok SN z 28.02.2007 r., V CSK 444/06, www.lexlege.pl.
30. Wyrok SN z 25.01.2007, I PK 207/06, www.money.pl.
31. Wyrok WSA w Poznaniu z 31.08.2006 r., IV SA/Po 456/06, www.orzeczenia-nsa.pl.
32. Wyrok SN z 23.06.2010 r., II PK 374/09, www.lexlege.pl.

Abstract

Protection of intellectual property rights is established in regulations on copyright and industrial property rights. In the course of business there is also used knowledge known as know-how. That derives from long-lasting practice. This term is also within the scope of intellectual property and should be protected. This article attempts to answer the question of how to protect that right.

Practice and ideas deprived of the legal protection can be easily taken over by competitors. Protection of innovation involving the recognition of knowledge as trade secret (know-how) may be an advantageous alternative to a trustee. It is not limited in time, and does not require complicated procedures such as for example a patent on the invention. The lack of a legal definition of know-how is considered as the weaknesses of the current legislation.