

# Nie wszystko można ujawniać dla ochrony firmy

Wprowadzanie w błąd w celu wyrządzenia szkody przedsiębiorcy jest czynem nieuczciwej konkurencji — przypomina GODO.

Przedsiębiorca nie powinien informować klientów, że jego pracownik został zwolniony dyscyplinarnie – nawet jeżeli zarzuca mu działanie na szkodę byłego pracodawcy. Według Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych (GODO), przekazanie takich danych wykracza poza działania, które firma może podjąć dla ochrony swoich interesów.

Sprawa, z której płyną takie wnioski, była rozpatrywana przez GODO na skutek skargi pracownicy biurowej, zwolnionej przez pracodawcę w trybie natychmiastowym. Miała dostęp do bazy klientów, a także informacji o metodach prowadzenia działalności, stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa. W aneksie do umowy o pracę została objęta zakazem konkurencji, także przez dwa lata po ustaniu stosunku pracy. Kiedy ją zwolniono, powiadomiła klientów firmy o przeniesieniu biura w inne miejsce. W ten sposób skierowała ich do siebie, oferując pod wskazanym adresem konkurencyjne usługi.

Pracodawca, który nie zmienił siedziby, dowiedział się o tym od jednego z klientów.

Przedsiębiorca wysłał więc klientom pismo, w którym podał imię i nazwisko pracownicy oraz poinformował o jej dyscyplinarnym zwolnieniu. Kobieta uznała, że masowe udostępnienie informacji o jej statusie zatrudnienia narusza jej dobra moralne. W skardze do GODO stwierdziła, że chce sądowo domagać się 20 tys. zł zadośćuczynienia, a także wnioskowała o ukaranie przedsiębiorcy grzywną za niezgodne z prawem przetwarzanie danych osobowych.

Pracodawca wyjaśnił, że po-

cię nieprawdziwych informacji o jego biurze potraktował jako zemstę za zwolnienie i próbę zachęcenia jego klientów do korzystania z konkurencyjnych usług. Oceniał to jako czyn nieuczciwej konkurencji. Pismo do klientów, jego zdaniem, usprawiedliwiał cel – ochrona prowadzonej działalności zgodnie z poszanowaniem zasad uczciwej konkurencji, czyli przesłankę z art. 23 ust. 1 pkt 5 ustawy o ochronie danych osobowych.

GODO przyznaje, że doszło do nieuczciwej konkurencji i przedsiębiorca nie wysłałby pisma do klientów, gdyby nie działania byłej pracownicy. Zgodnie z ustawą o zwalczaniu

nieuczciwej konkurencji, czynem takim jest m.in. rozpowszechnianie nieprawdziwych lub wprowadzających w błąd wiadomości o swoim lub innym przedsiębiorcy albo przedsiębiorstwie w celu przysporzenia korzyści lub wyrządzenia szkody.

„Postępowanie przedsiębiorcy stanowiło niejako rodzaj swoistej obrony” – podaje GODO w decyzji w tej sprawie (nr DOLiS/DEC-871/15/96508, 96514). Generalny inspektor uznaje prawnie usprawiedliwiony cel w przekazaniu informacji zawartych w piśmie do klientów, ale informowanie o zwolnieniu dyscyplinarnym uważa za niewłaściwe.

Rozstrzygnięcie o naruszeniu dóbr osobistych nie leży jednak w gestii GODO. Jak stwierdza, skierowana do niego sprawa powinna być rozpatrywana sądowo w trybie Kodeksu postępowania cywilnego. Jednocześnie przypomina, że według Sądu Najwyższego, „nie każde naruszenie dobra osobistego stanowi podstawę udzielenia ochrony prawnej podmiotowi dotkniętemu naruszeniem, ponieważ warunkiem jej przyznania jest uznanie, że naruszenie to miało bezprawny charakter” (sygn. akt I CSK 95/10). ©

Iwona Jackowska  
i.jackowska@pb.pl ☎ 22-333-98-59