

To jest transkrypcja podcastu „Tajemnica przedsiębiorstwa. Jak chronić i rozwijać swoją przewagę konkurencyjną”, przygotowana dla osób, które lubią czytać.

Wersji audio możesz posłuchać na [moim blogu](#) lub w dowolnej aplikacji do słuchania podcastów. Zapraszam.

Cześć,

nazywam się Robert Solga, jestem radcą prawnym i autorem bloga <https://tajemnica-przedsiębiorstwa.pl/>. To jest podcast o tym, jak chronić swoją przewagę konkurencyjną. Ten odcinek podcastu jest zatytułowany „Crash test”. Czy jesteś przygotowany na odejście pracownika z Twoimi klientami i Twoim know-how?

To jest mój pierwszy merytoryczny podcast, dlatego będę ci wdzięczny za wszelkie uwagi. Napisz proszę, co o nim sądzisz od strony technicznej i merytorycznej. Chciałbym, żeby każdy następny podcast był tylko lepszy. To nie jest podcast dla prawników, dlatego nie będę mówił językiem prawniczym, będę mówił językiem potocznym, ale niestety czasem nie uda się uciec od definicji prawnych, będę ograniczał do absolutnego, niezbędnego minimum, żebyśmy wiedzieli, o czym mówimy.

O czym będę opowiadał w podcaście? Opiszę historię odejścia pracownika i przejęcie klientów. Zobaczysz, czy jesteś przygotowany na odejście ważnego pracownika. Opowiem, jak można bronić się przed tego typu sytuacją, opiszę błędy pracodawcy, powiem ci, co to jest tajemnica przedsiębiorstwa i jakie daje ci korzyści, i co musisz zrobić, by ją mieć. Opowiem też, jaka jest odpowiedzialność za naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa.

Długo zastanawiałem się, jak wprowadzić cię w temat tajemnicy przedsiębiorstwa, jak w prosty sposób opowiedzieć ci, o co w niej chodzi. Bo tajemnica przedsiębiorstwa to bardzo szeroki temat i obejmuje informacje handlowe, takie jak klienci, dostawcy i ceny, ale również informacje techniczne i technologiczne, takie jak know-how czy negatywne know-how, informacje dotyczące badań i rozwoju, innowacji, nowych pomysłów na biznes. Tajemnica przedsiębiorstwa występuje bowiem w zwykłych firmach handlowych, jak i w firmach działających w branżach nowych technologii. Doszedłem do wniosku, że przedstawię ci to na przykładzie odejścia pracownika, który ma wiedzę o klientach i produkcie, czyli zna informacje handlowe, ale również jakieś tam know-how techniczne.

Wykorzystanie twoich informacji przez pracowników ma miejsce w bardzo różnych sytuacjach. Może to być niezamierzone, ale również może być to działanie celowe, zamierzone. Nie zawsze jest to działanie bezprawne, ale prawie zawsze jest to bardzo bolesne działanie dla ciebie, dla twojej firmy. Ja akurat będę mówił o takich sytuacjach, które były dla przedsiębiorców bardzo dotkliwe. Pokażę ci za chwilę standardową sytuację odejścia pracownika i zabrania klientów. Jeżeli myślisz, że ciebie to nie dotyczy, to jesteś w błędzie. Rynek pracy w Polsce jest bardzo mobilny. Co prawda nie jest aż tak mobilny, jak w USA, ale nikt już u nas nie spędza całej kariery u jednego pracodawcy. W Stanach Zjednoczonych pracownicy zmieniają pracę średnio jedenaście razy do czterdziestego roku życia, natomiast u nas w 2014 roku 1/4 pracujących Polaków zmieniła pracodawcę i był to najwyższy w Europie wskaźnik rotacji. Tak więc jak widzisz, prędzej czy później jakiś twój pracownik postanowi zmienić pracę. Jest to naturalne i lepiej być na to przygotowanym.

Teraz przedstawię ci sytuację, z którą dosyć często się spotykam. Jeżeli już to kiedyś przeżyłeś na własnym przykładzie, we własnej firmie, to bardzo przepraszam za przypomnienie ci tych niemiłych wspomnień, ale jeżeli jeszcze tego nie przeżyłeś, to wszystko przed tobą. Z moich doświadczeń wynika, że ta sytuacja, o której za chwilę będę mówił, dotyczy każdej firmy i każdej branży, dotyczy dużych i małych, producentów zabawek, jak i firm działających w branżach nowych technologii, firm informatycznych, internetowych, ale również kosmetyczki, fryzjerki, restauracji, firmy handlowej, transportowej, szkoleniowej - po prostu każdego. Nie ma tak naprawdę branży i nie ma firmy, która byłaby bezpieczna przed tą sytuacją, o której za chwilę będę ci mówił. Tak więc jeżeli uważasz, że tobie to nie grozi, to po prostu jesteś w błędzie.

Proponuję ci taką małą zabawę na wyobraźnię: pomyśl o swojej firmie i poszukaj w niej jakiegoś kluczowego pracownika, takiego, z którym pracujesz od lat, ufasz mu, takiego, któremu zostawiasz firmę, gdy jedziesz na urlop. Wiesz, że jak wrócisz, to wszystko będzie w porządku. Masz już tego pracownika, tak? OK, no to w takim razie lecimy dalej.

Teraz wyobraź sobie, że złożył wypowiedzenie. Jest to pracownik, który miał bezpośredni kontakt z twoimi klientami, zna ich potrzeby, wie, co kupują, kiedy i za ile, zna świetnie dostawców i ceny zakupu, i wie tak naprawdę o twoim biznesie wszystko. I właśnie złożył wypowiedzenie. Ten pracownik mówi ci, że wypalił się zawodowo i jest przemęczony, potrzebuje odpocząć. Mówi, że ma już dość tej pracy i że chce w życiu robić coś innego, i że na pewno nie będzie pracował już w twojej branży. Po prostu ma dosyć. Proponuje ci jak najszybsze zakończenie współpracy. Mówi, że najlepiej będzie, jeżeli rozstaniecie się

w drodze porozumienia stron, ale jeżeli się nie zgodzisz, to pójdzie na zwolnienie lekarskie. Deklaruje oczywiście, że zakończy wszystkie sprawy i pomoże pracownikom wejść w swoje obowiązki. Myślisz nad tą sytuacją chwilę i zgadzasz się na porozumienie, ponieważ nie oplaca ci się, by poszedł na L-4, czysty rachunek zysków i strat. Do tego momentu wszystko idzie świetnie, no może nie aż tak świetnie, ponieważ rozstajesz się ze swoim kluczowym i bardzo wartościowym pracownikiem i chętnie byś go u siebie zatrzymał, no ale skoro nie chce u ciebie pracować, to trudno, nic na siłę. Rozstajecie się w przyjacielskiej atmosferze.

Po jakimś czasie, tak mniej więcej po miesiącu lub dwóch, zauważasz spadek obrotów. Okazuje się, że ten spadek obrotów dotyczy klientów obsługiwanych przez tego właśnie odchodzącego pracownika. Dowiadujesz się również przy okazji, że widziano go u Twoich klientów. Jesteś tą sytuacją nieco zaniepokojony, więc sprawdzasz w KRS-ie i w Centralnej Ewidencji Działalności Gospodarczej, gdzie dowiadujesz się, że ten pracownik założył własną, konkurencyjną wobec ciebie działalność gospodarczą. Tylko tak dla formalności bierzesz do ręki teczkę osobową, ponieważ i tak z góry wiesz, że tam nie ma umowy o zakazie konkurencji ani umowy o zachowaniu poufności. I w ogóle cię to nie dziwi, ponieważ był to jeden z twoich pierwszych pracowników, do którego miałeś duże zaufanie. Poza tym, jak go zatrudniałeś, to nie był aż tak dużym fachowcem, żeby mu dawać do podpisywania umowy o zakazie konkurencji, a później było ci niezręcznie zaproponować mu taką umowę, ponieważ obawiałeś się, że przyjmie to jako brak zaufania. I w sumie słusznie, niemniej w tej chwili znajdujesz się w bardzo kłopotliwej sytuacji, ponieważ twój były pracownik ma prawo prowadzić działalność konkurencyjną, odwiedza twoich najlepszych, najbardziej opłacalnych klientów i składa im propozycje sprzedaży dokładnie tego samego, co ty sprzedajesz. Pewnie znasz zasadę Pareto i wiesz, że 20% klientów generuje około 80% zysków, więc wiesz, do których klientów ten pracownik uderzy. Oczywiście do tych 20%, którzy są najbardziej opłacalni.

Zadajesz sobie w tej chwili pytanie, czy można coś z tym zrobić. Skoro nie ma umowy o zakazie konkurencji, to ten pracownik może prowadzić działalność konkurencyjną. Ale co z informacjami, o których dowiedział się u ciebie? O tym co, kto, za ile kupuje i co, kto, za ile sprzedaje. Czy może korzystać z tych informacji? Czy może korzystać informacji o potrzebach klientów, o takich bardzo indywidualnych sprawach, które nie są ujawnione na przykład na stronach internetowych, o takich sprawach, o których się dowiedział po prostu pracując u ciebie?

To zależy.

Z punktu widzenia tego, czy masz jakieś prawa do informacji, możemy informacje podzielić na trzy kategorie. Pierwsza kategoria, to są informacje chronione patentem. Druga kategoria, to informacje, które są chronione jako tajemnica przedsiębiorstwa. I trzecia kategoria, to są informacje niechronione - z tych informacji każdy może skorzystać.

Popatrz teraz sobie na swoje informacje, na to, co u ciebie w firmie występuje i zastanów się, czy masz jakieś patenty, czy masz jakieś tajemnice przedsiębiorstwa i czy masz te trzecie informacje, które są niechronione.

Jeżeli chodzi o patenty, to tutaj mamy taki kłopot, że większość firm ich nie ma, ponieważ patenty są udzielane na wynalazki, które nadają się do przemysłowego stosowania. Większość firm natomiast ma klientów i dostawców. Lista klientów i dostawców, ceny, potrzeby klientów, czyli informacje handlowe i marketingowe, nie mogą być opatentowane, ponieważ to nie jest ten rodzaj informacji. Takie informacje mogą być chronione jako **tajemnica przedsiębiorstwa**, nazywana czasami tak potocznie tajemnicą handlową. A zatem, co to jest tajemnica przedsiębiorstwa i czy ją u siebie w firmie masz?

Definicja tajemnicy przedsiębiorstwa mówi, że jest nią informacja, która łącznie spełnia trzy warunki: ma wartość gospodarczą - i tu przykładowo podaje się informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne i handlowe, ale jest to katalog bardzo otwarty - czyli ma wartość gospodarczą po pierwsze, po drugie, jest nieujawniona do wiadomości publicznej i po trzecie, przedsiębiorca podjął wobec tej informacji niezbędne działania w celu zachowania jej w poufności. **Powtórzę, to jest informacja, która spełnia łącznie trzy przesłanki: ma wartość gospodarczą, jest nieujawniona do wiadomości publicznej i przedsiębiorca podjął wobec tej informacji niezbędne działania w celu zachowania ich w poufności.** I dopiero w tym momencie, kiedy konkretna informacja spełnia łącznie te trzy przesłanki możemy mówić o tym, że masz tajemnicę przedsiębiorstwa.

A czym w rzeczywistości jest tajemnica przedsiębiorstwa, tak z punktu widzenia funkcjonowania firmy. To są informacje, które zapewniają firmie strategiczną przewagę nad konkurencją, czyli nie są to informacje drugorzędne czy trzeciorzędne, ale te, które powodują, że dzięki nim możesz zarabiać pieniądze i że masz przewagę nad swoimi konkurentami, że jesteś tańszy, albo inaczej, że taniej produkujesz ten produkt, bo to niekoniecznie musisz być tańszy w tym znaczeniu, że twój produkt jest oferowany w tańszej cenie, ale masz niższe koszty uzyskania przychodu, masz bardziej bezusterkowy ten produkt, no i generalnie jesteś na przykład szybszy.

To są te informacje, dzięki którym po prostu jesteś lepszy.

Zazwyczaj informacje te zawarte są w umysłach kluczowych pracowników firmy. One nie muszą być nigdzie zapisane, więc nie muszą być zapisane na pendrive'ie, nie muszą być zapisane na dokumencie, one mogą być po prostu zapamiętane. I co daje ci tajemnica przedsiębiorstwa, jeżeli już ją masz? Otóż tajemnica przedsiębiorstwa, jeżeli już spełnisz te trzy przesłanki, o których ci przed chwilą mówiłem, jest prawem równym prawu własności, jest skuteczna wobec wszystkich, po prostu tak samo, jak prawo własności.

Masz prawo do tej informacji.

Nawet osoba, która przypadkowo weszła w posiadanie informacji stanowiącej twoją tajemnicę przedsiębiorstwa, musi ją zachować w poufności. Nikt nie może naruszać twojej tajemnicy przedsiębiorstwa, to jest wykorzystywać, przekazywać lub ujawniać.

Lubię przedstawiać to na przykładzie samochodu. Jeżeli jesteś właścicielem samochodu, to nikt nie może bez twojej zgody z tego samochodu korzystać.

Jeżeli już ktoś naruszy twoją tajemnicę przedsiębiorstwa, wówczas przysługują ci pewne roszczenia, wynikające z przepisów prawa, z ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji.

Artykuł 18. tej ustawy przewiduje katalog roszczeń i przechodząc tak po kolei przez te roszczenia – może nie będę teraz zbyt szczegółowo ich opisywał, żeby cię nie zanudzić – to masz prawo przede wszystkim, i to jest najważniejsze roszczenie, o którym ci za chwileczkę powiem, masz prawo żądania zaniechania niedozwolonych działań. Jest to najważniejsze roszczenie, jeżeli chodzi o naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa, ponieważ ono pozwala Ci utrzymać swoją przewagę konkurencyjną.

Przykładowo, jeżeli twój były pracownik chce w oparciu o twoje know-how produkować jakiś produkt, to ty możesz żądać, by sąd zakazał mu produkowania tego produktu w oparciu o twoje know-how. Jeżeli twój były pracownik kieruje ofertę do twoich klientów, objętych tajemnicą przedsiębiorstwa, to sąd może zakazać mu kierować oferty do tych klientów. Tak że roszczenie o zaniechanie niedozwolonych działań jest bardzo silne i tak naprawdę jest to najważniejsze roszczenie z punktu widzenia zakonserwowania tej twojej przewagi konkurencyjnej.

Drugie roszczenie, jakie ci przysługuje, to jest roszczenie o usunięcie skutków niedozwolonych działań.

Trzecie roszczenie, to jest roszczenie o złożenie oświadczenia odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie, czyli tak zwanych przepraszin lub czegoś w tym stylu.

Czwarte roszczenie, to jest roszczenie o naprawienie wyrządzonej szkody.

Piąte, to jest roszczenie o wydanie bezpodstawnie uzyskanych korzyści. To roszczenie czwarte i piąte, czyli o naprawienie wyrządzonej szkody i o wydanie bezpodstawnie uzyskanych korzyści, to jest to takie bardzo konkretne roszczenie, w którym możesz uzyskać po prostu pieniądze.

Te pieniądze, które tutaj na tej podstawie dostaniesz, nigdy nie przywrócą ci jednak utraconej przewagi konkurencyjnej. Musisz mieć tę świadomość, że to owszem, będą pieniądze, które stanowią twoją szkodę, czyli obejmujące twoją stratę i utracone korzyści, ale niestety nie przywrócą ci one pozycji rynkowej, która została ci przez kogoś zabrana.

I wreszcie szóste roszczenie, które jest chyba najmniej praktyczne ze wszystkich, o których teraz przed chwilą ci mówiłem, to jest roszczenie o zasądzenie odpowiedniej sumy pieniężnej na cel społeczny, związany ze wspieraniem kultury polskiej lub ochroną dziedzictwa narodowego. Jeżeli masz taki kaprys, to oczywiście możesz sobie takie roszczenie zrealizować przed sądem, jeżeli twoja tajemnica przedsiębiorstwa została naruszona. Zresztą ten katalog, który ci przed chwilą przedstawiłem, dotyczy nie tylko naruszenia tajemnicy przedsiębiorstwa, ale każdego czynu nieuczciwej konkurencji.

Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji przewiduje wiele czynów, takich nazwanych, jak i jeden generalny nienazwany. Więc jeżeli coś nie podpada pod ten nazwany czyn nieuczciwej konkurencji, czyli na przykład naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa czy też rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji o przedsiębiorcy i tak dalej, być może jest generalnym czynem nieuczciwej konkurencji, czyli jest działaniem sprzecznym z prawem lub dobrymi obyczajami i zagraża lub narusza interes przedsiębiorcy.

Poza odpowiedzialnością cywilną za naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa można ponosić również odpowiedzialność karną. Być może jest to dla ciebie w tej chwili jakaś niespodzianka, ale tak w rzeczywistości jest. Tutaj mamy dwa przepisy, które są w dwóch różnych ustawach, w ustawie o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji i w kodeksie karnym. Nie będę w tej chwili wchodził w szczegóły, natomiast powiem ci, że w razie skazania za przestępstwo naruszenia tajemnicy przedsiębiorstwa, sąd może orzec karę grzywny, karę ograniczenia wolności albo karę pozbawienia wolności do lat dwóch.

Co ciekawe, przestępstwo to może popełnić nie tylko pracownik, który wszedł legalnie w posiadanie tych informacji, ale również jego nowy pracodawca, który w posiadanie tej informacji wszedł w sposób nielegalny. Będę o tym jeszcze mówił w następnych podcastach.

A teraz wróćmy do naszego pracownika. Czy coś możesz z tym zrobić? To oczywiście zależy od tego, czy masz tajemnicę przedsiębiorstwa. Przed chwilą powiedziałem ci, jakie przesłanki musisz spełnić, aby informacja była tajemnicą przedsiębiorstwa.

Jest taki świetny wyrok Sądu Najwyższego, który idealnie pasuje do tej sytuacji, o której przed chwilą mówiłem. Jest to wyrok z 3. października 2000 r., dosyć stary, ale tak naprawdę jeden z najlepszych, jaki dotychczas został wydany. On był do dnia dzisiejszego cytowany 226 razy, co oznacza, że jest ważny z punktu widzenia tego, jak należy rozumieć tajemnicę przedsiębiorstwa. Ta sprawa również dotyczyła odejścia pracownika i wykorzystania przez niego informacji technicznych oraz handlowych.

Były pracownik rozpoczął produkcję tego samego produktu, który produkował były pracodawca i zaczął sprzedawać ten produkt tym samym klientom, a zatem wykorzystał nie tylko informacje produkcyjne, ale również informacje handlowe. Pracodawca pozwał tego pracownika, ale przegrał sprawę. Warto wiedzieć dlaczego. Otóż sąd stwierdził, że były pracownik wykorzystał informacje technologiczne i handlowe, o których dowiedział się u byłego pracodawcy. Informacje te miały wartość gospodarczą i były nieujawnione do wiadomości publicznej, a zatem spełniały dwie te pierwsze przesłanki, o których mówiliśmy. Ale przedsiębiorca nie podjął niezbędnych działań w celu zachowania ich w poufności, a zatem ta informacja nie stanowiła tajemnicy przedsiębiorstwa. Najważniejszy wniosek z tego wyroku jest taki, że wykorzystanie przez pracownika we własnej działalności gospodarczej informacji, co do których pracodawca nie podjął niezbędnych działań w celu zachowania ich w poufności, należy traktować jako wykorzystanie powszechnej wiedzy, do której przedsiębiorca nie ma żadnych ustawowych uprawnień. Bardzo bolesna sprawa dla pracodawcy.

Jakie wnioski wynikają z tego wyroku? Po pierwsze, najważniejszy wniosek, jaki wynika z tego wyroku to to, że mają być spełnione trzy przesłanki, o których ci wcześniej mówiłem, a nie dwie. Nie wystarczy, że informacja ma wartość gospodarczą i nie wystarczy, że jest ona nieujawniona do wiadomości publicznej, czyli że występuje tylko u ciebie i poza firmą nikt albo mało kto ją zna. Dodatkowo musisz podjąć racjonalne działania w celu zachowania poufności tej informacji. Dopiero wtedy, kiedy będą spełnione te trzy przesłanki, wtedy będziesz miał prawo tajemnicy przedsiębiorstwa i wtedy będą ci przysługiwały te roszczenia,

o których mówiłem wcześniej. Wszystkie te trzy przesłanki będę szczegółowo omawiał w następnych odcinkach podcastu, nie chciałbym, żeby ten odcinek był za bardzo przeładowany informacjami.

W tym miejscu chciałbym ci opowiedzieć o **największych błędach**, jakie popełniają pracodawcy, jeżeli chodzi o ochronę informacji biznesowych, czyli tajemnicę przedsiębiorstwa. Chciałem ci opowiedzieć o pięciu błędach, ale wyszło mi dziesięć.

Pierwszy błąd polega na tym, że przedsiębiorcy nie mają świadomości, że można prawnie chronić informacje biznesowe. Przedsiębiorcy po prostu nie wiedzą o tym, że można mieć coś takiego, jak tajemnica przedsiębiorstwa. Nie wszyscy, ale niektórzy tak, dosyć często spotykam się z takim podejściem do sprawy.

Drugi błąd to przekonanie, że informacje biznesowe są chronione z mocy prawa. To jest znowu przegięcie w drugą stronę. W czasie trwania umowy o pracę owszem, pracownicy są związani czymś takim jak obowiązek lojalności wobec pracodawcy czy też obowiązek dbania o dobro pracodawcy. Ten obowiązek wynika wprost z Kodeksu pracy. Tylko że ten obowiązek działa tylko w czasie trwania umowy o pracę, przestaje chronić wtedy, gdy ochrona jest ci najbardziej potrzebna, czyli po ustaniu stosunku pracy. Żeby chronić informacje biznesowe po ustaniu stosunku pracy, musisz mieć tajemnicę przedsiębiorstwa, czyli spełnić te trzy przesłanki, o których ci mówiłem wcześniej.

Trzeci błąd jest taki, że sam nie wiesz czy i co chcesz chronić. Jeżeli ty nie wiesz, co ma dla ciebie wartość, to skąd pracownik ma wiedzieć?

Czwarty błąd to nieokazywanie woli objęcia informacji tajemnicą przedsiębiorstwa. Jeżeli nie mówisz pracownikom, co jest dla ciebie tajemnicą przedsiębiorstwa, to skąd mają to wiedzieć? Nie mają obowiązku domyślać się. Oni mają tylko obowiązek, zgodnie z Kodeksem pracy, dbać o dobro zakładu pracy i nie ujawniać informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Ale tak jak mówiłem, ten obowiązek kończy się z chwilą ustania stosunku pracy.

Błąd piąty: mówienie, że wszystko jest poufne. Uwielbiam taki film „Iniemamocni”, nie wiem, czy jesteś fanem kreskówek, ja akurat tak. I tam jest taka scena, w której Iniemaboy mówi tak: „Jeżeli wszyscy są super, to nikt nie jest super”. I tak samo jest z informacjami. Jeżeli wszystko jest poufne, to nic nie jest.

Błąd szósty to niestosowanie podstawowych, minimalnych wręcz, środków bezpieczeństwa informacji. Nie mówię tutaj o jakichś zaawansowanych działaniach w celu zachowania

poufności, mówię naprawdę o podstawach. Najbardziej żenujący moment podczas procesu o naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa to jest ten, w którym twój pracownik mówi, że login i hasło do komputera miał zapisane na żółtej karteczce. I nie pod klawiaturą, nie. Po prostu miał tę karteczkę przyklejoną do monitora, żeby nie musiał szukać.

Błąd siódmy to kupowanie drogich systemów informatycznych, ale nieinformowanie pracowników, po co jest to robione. To są pieniądze wyrzucone w błoto. Dla istnienia tajemnicy przedsiębiorstwa wystarczy zwykły plik Excel, ale wraz z informacją dla pracowników, że to, co jest w tym pliku, to są informacje poufne.

Błąd ósmy to stworzenie procedur i wrzucenie ich do szuflady. Ochrona informacji biznesowych to stan świadomości pracowników, a nie samo istnienie procedur. Niestosowanie obowiązujących formalnie procedur jest demoralizujące i później w sądzie może być wykorzystane przeciwko tobie.

Błąd dziewiąty to mylenie tajemnicy przedsiębiorstwa z danymi osobowymi. Obowiązek ochrony danych osobowych nie ma nic wspólnego z tajemnicą przedsiębiorstwa. Chronisz dane osobowe, bo taki jest obowiązek prawny. Nie oznacza to jednak, że poprzez stosowanie tych działań w celu ochrony danych osobowych, nabywasz jakiegokolwiek prawo do tych danych osobowych. Nic bardziej mylnego. Te dane osobowe nie są tajemnicą przedsiębiorstwa. One mogą stanowić tajemnicę przedsiębiorstwa, ale pod warunkiem, że spełnią te trzy przesłanki, o których ci mówiłem wcześniej.

Błąd dziesiąty to niereagowanie na sygnały ostrzegawcze. Są takie sygnały, które wręcz biją po oczach. Ty ich nie widzisz, ponieważ nie chce ci się wierzyć w to, co one sugerują. Ale uwierz mi, że dla osoby spoza twojej firmy, która patrzy na to z boku, czyli niezaangażowanej emocjonalnie, jest to widoczne jak na dłoni. Taka czerwona lampka powinna ci się zaświecić w momencie, kiedy pracownik mówi, że chce się zwolnić, ale nie będzie pracował więcej w tej branży. To niby gdzie będzie pracował? Zacznie sprzedawać watę cukrową na ulicy? To jest ten moment, w którym ktoś trąbi klaksonem za tobą na skrzyżowaniu, a ty tego nie słyszysz. Dokładnie tak to jest.

OK, miało być pięć błędów, wyszło dziesięć, czyli jak zwykle. Jeszcze chwilę i znajdę następne pięć, więc to jest odpowiedni moment, by zakończyć tę wyliczankę.

I tak dotarliśmy do końca tego odcinka mojego podcastu. Tutaj muszę ci zdradzić, że moim idolem jest Robin Williams w „Good Morning, Vietnam”. Starałem się naprawdę jak mogłem, ale jeszcze przede mną trochę pracy jest, myślę, że do tego poziomu dojdę, tylko

trochę czasu mi to zajmie. Jeżeli jest coś, o czym chciałbyś usłyszeć w moim podcaście, to daj mi znać. Chętnie nagram odcinek na temat, który Ciebie interesuje. Daj mi również znać, co sądzisz o moim podcaście od strony merytorycznej, technicznej i jakiegokolwiek innej. Będę Ci wdzięczny za wszelkie uwagi i na pewno je wykorzystam. Gdybyś chciał dowiedzieć się czegoś więcej na temat tajemnicy przedsiębiorstwa, to pod tym pod podcastem znajdziesz linki do ciekawych artykułów na moim blogu. Oczywiście w następnych podcastach będę omawiał różne, interesujące mnie kwestie i mam nadzieję, że te, które interesują również Ciebie, ale na moim blogu jest tak dużo materiałów merytorycznych, że warto rzucić na nie okiem. Na pewno nie będę powtarzał już spraw, które omówiłem na moim blogu, więc nie będzie się to dublowało.

I jeszcze jedno Jeżeli uważasz, że ten podcast może się komuś przydać, to daj mu znać na Twitterze lub Facebooku. Pozdrawiam cię serdecznie i zapraszam do wysłuchania następnego odcinka. Robert Solga



ROBERT SOLGA I WSPÓLNICY
KANCELARIA RADCÓW PRAWNYCH

Radca prawny
Robert Solga

Blog i podcast
www.tajemnica-przedsiębiorstwa.pl

Kontakt:
robert.solga@solga.pl
www.solga.pl/tajemnica-przedsiębiorstwa
tel. 32 253 09 99