

Dr Sabina Pochopień

Uniwersytet Wrocławski

ORCID: 0000-0001-5505-6077

e-mail: sabina.pochopien@uwr.edu.pl

Czyn nieuczciwej konkurencji związany z udostępnianiem informacji gospodarczych a podmioty prawa pracy

Act of unfair competition connected with submitting
business information and labour law entities

Streszczenie

W art. 17f ustawy z 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji został stypizowany czyn nieuczciwej konkurencji polegający na przekazaniu informacji gospodarczej do biura informacji gospodarczej z naruszeniem ustawy z 9 kwietnia 2010 r. o udostępnianiu informacji gospodarczych i wymianie danych gospodarczych albo niezażądaniu aktualizacji albo usunięcia informacji mimo zaistnienia takiego obowiązku zgodnie z tą ustawą. Celem artykułu jest wykazanie, że charakteryzowany delikt może zaistnieć między podmiotami prawa pracy.

Słowa kluczowe

czyn nieuczciwej konkurencji, informacje gospodarcze, podmioty prawa pracy

JEL: K21, K31

Abstract

Article 17f of The Act of 16 April 1993 on Suppression of Unfair Competition as an act of unfair competition qualifies submitting business information by a creditor to the business information office in violation of the Act of 9 April 2010 on providing access to business information and on business data exchange or a creditor's failure to update or delete business information despite the occurrence of an obligation to update or delete the same pursuant to the abovementioned Act. The aim of this work is to demonstrate that such an act of unfair competition could materialize between labour law entities.

Keywords

act of unfair competition, business information, labour law entities

Wprowadzenie

W dniu 7 kwietnia 2017 r. znowelizowano ustawę z 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (DzU z 2020 r. poz. 1913, dalej: ustawa o z.n.k.) rozszerzając katalog nazwanych czynów nieuczciwej konkurencji o te stypizowane w treści art. 17f analizowanego aktu prawnego. Oprócz deliktu określonego w ustępie drugim wskazanej jednostki redakcyjnej, którego sprawcą może być wyłącznie biuro informacji gospodarczej, przepis ten w ustępie pierwszym ustanowił czyn nieuczciwej konkurencji, którego może dopuścić się podmiot posiadający status wierzyciela. Istota zakazanego zachowania polega na przeka-

zaniu informacji gospodarczej do biura informacji gospodarczej z naruszeniem ustawy z 9 kwietnia 2010 r. o udostępnianiu informacji gospodarczych i wymianie danych gospodarczych (DzU z 2020 r. poz. 389 ze zm., dalej: ustawa o u.i.g.) albo niezażądaniu aktualizacji albo usunięcia informacji mimo zaistnienia takiego obowiązku zgodnie z tą ustawą.

Celem artykułu jest rozważenie, czy zakres zastosowania normy zawartej w treści art. 17f ustawy o z.n.k. obejmuje wyłącznie stosunki między przedsiębiorcami, czy też scharakteryzowany w nim delikt może zaistnieć także pomiędzy podmiotami prawa pracy. Warto zauważyć, że udzielenie odpowiedzi pozytywnej na tak postawione

pytanie nie miałoby charakteru precedensowego, ze względu na fakt, że w literaturze przedmiotu dostrzega się znaczenie trzech spośród stypizowanych w ustawie o z.n.k. czynów nieuczciwej konkurencji dla stosunków prawa pracy. Obejmują one: ujawnienie, wykorzystanie lub pozyskanie cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa (art. 11 ustawy o z.n.k.), nakłanianie pracowników lub innych osób świadczących pracę na rzecz przedsiębiorcy do niewykonania albo nienależytego wykonania obowiązków, a także klientów przedsiębiorcy do rozwiązania albo niewykonania lub nienależytego wykonania umowy (art. 12 ustawy o z.n.k.) oraz rozpowszechnianie nieprawdziwych lub wprowadzających w błąd wiadomości o swoim przedsiębiorcy (art. 14 ustawy o z.n.k.). Jako potencjalnych sprawców takich deliktów wskazuje się: pracownika (Kuczyński, 1994, s. 20–30; Lewandowicz-Machnikowska, 2000, s. 23; Czerniak-Swędzioł, 2007, s. 299–306), pracodawcę (Lewandowicz-Machnikowska, 2000, s. 22–23; Czerniak-Swędzioł, 2007, s. 297–299), związek zawodowy (Kuczyński, 1995, s. 47–54; Lewandowicz-Machnikowska, 2000, s. 23–25; Czerniak-Swędzioł, 2007, s. 306–314) oraz organizację pracodawców (Lewandowicz-Machnikowska, 2000, s. 25). Pogląd taki uzasadnia istota wskazanych deliktów. Nie zmierzają one bowiem do przywłaszczenia sobie siły atrakcyjnej danego przedsiębiorstwa, lecz do wyrządzenia w niej szkody czy też zmniejszenia jej w sposób sprzeczny z zasadami uczciwości (Zoll, 1931, s. 155), co prowadzi do przekonania, że ich sprawcami mogą być podmioty inne niż przedsiębiorcy.

Zakres podmiotowy deliktu stypizowanego w treści art. 17f ustawy o z.n.k. a podmioty prawa pracy

Podmioty prawa pracy jako wierzyciele w ujęciu art. 2 ust. 2 pkt 4 ustawy o u.i.g.

Jak wskazano wcześniej, potencjalnym sprawcą czynu stypizowanego w treści art. 17f ustawy o z.n.k. jest podmiot posiadający status wierzyciela, natomiast lektura przepisów ustawy o u.i.g. prowadzi do wniosku, że poszkodowany nim może zostać wyłącznie podmiot podlegający na gruncie analizowanego aktu prawnego kwalifikacji jako dłużnik. Należy podzielić pogląd prezentowany przez K. Szczepanowską-Kozłowską, która stwierdza, że choć art. 17f ustawy o z.n.k. nie rozstrzyga bezpośrednio, czy pojęciom tym należy nadać znaczenie wynikające z ustawy o u.i.g., to za taką interpretacją przemawia jego redakcja. Wniosek taki uzasadnia ponadto okoliczność, że analizowany przepis, w odróżnieniu od pozostałych jednostek redakcyjnych zawartych w ustawie o z.n.k., posługuje się wskazanymi pojęciami odwołując się jednocześnie do naruszenia obowiązków wynikających z ustawy o u.i.g. (Szczepanowska-Kozłowska, 2018). W związku z powyższym przedmiotem dalszych rozważań będzie odpowiedź na pytanie, czy podmioty prawa pracy mieszczą się w tak ukształtowanym zakresie podmiotowym analizowanej normy.

Pojęcie wierzyciela zostało zdefiniowane w treści art. 2 ust. 2 pkt 4 ustawy o u.i.g. Zgodnie ze wskazanym przepisem status taki należy przypisać: 1) osobie fizycznej, której wierzytelność została stwierdzona tytułem wykonawczym, 2) osobie fizycznej wykonującej działalność gospodarczą, 3) osobie prawnej lub jednostce organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej, której w związku z wykonywaną działalnością gospodarczą lub stosunkiem prawnym przysługuje wierzytelność, 4) organowi właściwemu wierzyciela w rozumieniu art. 2 pkt 10 ustawy z 7 września 2007 r. o pomocy osobom uprawnionym do alimentów (DzU z 2020 r. poz. 808 ze zm.), 5) właściwej jednostce organizacyjnej wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej w rozumieniu przepisów ustawy z 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (DzU z 2020 r. poz. 821 ze zm.), 8) właściwemu według przepisów ustawy z 6 czerwca 1997 r. — Kodeks karny wykonawczy (DzU z 2021 r. poz. 53) sądowi w postępowaniu dotyczącym wykonania prawomocnego wyroku skazującego za przestępstwo lub wykroczenie, wyroku warunkowo umarzającego postępowanie, postanowienia o kosztach sądowych albo postanowienia o nałożeniu pieniężnej kary porządkowej. Tak ukształtowane pojęcie wierzyciela ulega jednak modyfikacji wynikającej z treści art. 2 ust. 1 pkt 4 ustawy o u.i.g. Zgodnie z przywołanym przepisem informację gospodarczą stanowi wyłącznie ta dotycząca zobowiązania pieniężnego, w literaturze przedmiotu zauważa się natomiast, że musi mieć ono charakter cywilnoprawny (Białek, 2011, s. 39–40 i 42; Bińkowska-Artowicz, 2014, s. 84–85; Zbrojewski, 2019, s. 41).

Rozważania dotyczące możliwości przypisania statusu wierzyciela podmiotom prawa pracy należy rozpocząć od analizy sytuacji pracownika, którym może być wyłącznie osoba fizyczna. Powyższa konstatacja wynika z właściwości stosunku pracy, którą jest obowiązek osobistego wykonywania pracy (Maniewska, 2019). Ze względu na specyfikę pełnionej przez niego roli uznanie pracownika za wierzyciela w rozumieniu ustawy o u.i.g. jest możliwe pod warunkiem dysponowania przez wskazany podmiot tytułem wykonawczym.

Drugim warunkiem umożliwiającym przyznanie pracownikowi statusu wierzyciela na gruncie ustawy o u.i.g. jest konieczność stwierdzenia przysługującej mu wierzytelności tytułem wykonawczym. Termin ten posiada swoją definicję legalną, zawartą w treści art. 776 ustawy z 17 listopada 1964 r. — Kodeks postępowania cywilnego (DzU z 2020 r. poz. 1575 ze zm.), stanowiącym, że o ile ustawa nie stanowi inaczej, tytułem wykonawczym jest tytuł egzekucyjny zaopatrzony w klauzulę wykonalności. Katalog tytułów egzekucyjnych został natomiast zawarty w art. 777 k.p.c. Warto jednak zauważyć, że w analizowanym przypadku praktyczną doniosłość mają wyłącznie dwie ich kategorie, to jest: prawomocne lub podlegające natychmiastowemu wykonaniu orzeczenie sądu oraz zawarta przed nim ugoda, a także inne orzeczenia, ugody i akty, które z mocy ustawy podlegają wykonaniu w drodze egzekucji sądowej.

Rozważenia wymaga ponadto okoliczność, czy czynu stypizowanego w treści art. 17f ustawy o z.n.k. może do-

puścić się podmiot posiadający status pracodawcy w ujęciu art. 3 kodeksu pracy (ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, DzU z 2020 r. poz. 11320, dalej: k.p.). Wskazany przepis stanowi, że kwalifikacji takiej podlega jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniając one pracowników. Jak wskazuje Z. Hajn, pojęcie „jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej” nie ma jednolitego charakteru. Obejmuje ono swoim zakresem: osoby prawne, samodzielne jednostki organizacyjne niemające osobowości prawnej i niestanowiące ogniw osoby prawnej oraz jednostki organizacyjne wchodzące w skład osób prawnych (Hajn, 1997, s. 20).

Warto zauważyć, że pracodawca będący osobą fizyczną może zatrudniać pracowników w związku z działalnością gospodarczą lub zawodową czy też dla realizacji własnych potrzeb (Baran, 2018). Również jednostka organizacyjna może nabyć taki status pomimo faktu, że nie prowadzi działalności gospodarczej. Tytułem przykładu można wskazać fundacje lub stowarzyszenia. Odnosząc powyższe uwagi do definicji wierzyciela należy uznać, że występujący na jej gruncie zwrot: „osoba fizyczna, której wierzytelność została stwierdzona tytułem wykonawczym, osoba fizyczna wykonująca działalność gospodarczą, osoba prawna lub jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej, której w związku z wykonywaną działalnością gospodarczą lub stosunkiem prawnym przysługuje wierzytelność”, obejmuje wszystkie potencjalne kategorie pracodawców. W związku z powyższym *prima facie* wydaje się, że charakteryzowany podmiot może dopuścić się czynu nieuczciwej konkurencji stypizowanego w treści art. 17f ustawy o z.n.k. Dalszej refleksji wymaga jednak przypadek jednostki organizacyjnej wchodzącej w skład osoby prawnej. Podmiot taki może być stroną stosunku pracy, w związku z czym formalnie mieści się w definicji wierzyciela jako jednostka organizacyjna, której w związku ze stosunkiem prawnym przysługuje wierzytelność. Kodeks pracy zawiera ponadto normy, które mogą stanowić podstawę wierzytelności pieniężnych należnych pracodawcy od pracownika. Tytułem przykładu wskazać można art. 61¹ k.p., który umożliwia pracodawcy dochodzenie roszczenia o odszkodowanie w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Należy jednak zauważyć, że charakteryzowany podmiot posiada zdolność prawną i zdolność do czynności prawnych wyłącznie na gruncie relacji z zatrudnianymi pracownikami. Jego stosunki z innymi podmiotami należy bowiem rozpatrywać przez pryzmat reguł ogólnych wynikających z kodeksu cywilnego (ustawa z 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny, DzU z 2020 r. poz. 1740 ze zm., dalej: k.c.). Wskazany akt prawny podmiotowość prawną nadaje zaś wyłącznie osobom fizycznym, osobom prawnym i ułomnym osobom prawnym (Machnikowski, 2019). W konsekwencji należy uznać, że inne jednostki organizacyjne niż osoby prawne oraz ułomne osoby prawne nie mogą być stronami stosunków cywilnoprawnych, również tych mających swe źródło w fakcie popełnienia deliktu. Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że czynu stypizowane-

go w treści art. 17f ustawy o z.n.k. może dopuścić się tylko taki pracodawca, który jest osobą fizyczną, osobą prawną lub jednostką organizacyjną w ujęciu art. 33¹ k.c.

Za podmiot prawa pracy zdolny do popełnienia analizowanego deliktu należy ponadto uznać związek zawodowy. Ustawa o u.i.g. nadaje bowiem status wierzyciela między innymi osobie prawnej, której w związku z wykonywaną działalnością gospodarczą lub stosunkiem prawnym przysługuje wierzytelność. Zgodnie zaś z treścią art. 15 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (DzU z 2019 r. poz. 263, dalej: ustawa o z.z.), z dniem zarejestrowania związek zawodowy i jego jednostki organizacyjne wskazane w statucie nabywają osobowość prawną. Charakteryzowany podmiot uzyska więc status wierzyciela, jeżeli będzie mu przysługiwała wierzytelność związana z działalnością gospodarczą lub stosunkiem prawnym. W związku powyższym w odniesieniu do czynu stypizowanego w treści art. 17f ustawy o z.n.k. aktualność zachowuje uwaga poczyniona przez M. Lewandowicz-Machnikowską, która stwierdza, że związek zawodowy jako sprawca deliktu nieuczciwej konkurencji powinien być rozpatrywany w dwóch aspektach. Po pierwsze w związku z faktem, że art. 24 ustawy o z.z. stanowi, że podmiot ten może prowadzić działalność gospodarczą, a dochód z niej powinien służyć realizacji celów statutowych i nie może być przeznaczony do podziału pomiędzy jego członków, może on podlegać kwalifikacji jako przedsiębiorca w rozumieniu art. 2 ustawy o z.n.k. (Lewandowicz-Machnikowska, 2000, s. 24). W takim przypadku podmiot ten będzie wierzycielem jako osoba prawna, której przysługuje wierzytelność związana z działalnością gospodarczą. Z drugiej strony autorka ta wskazuje, że związek zawodowy w przypadku niektórych czynów nieuczciwej konkurencji należy postrzegać jako podmiot szczególny, zdolny do ich popełnienia niezależnie od faktu prowadzenia działalności gospodarczej. Do wskazanej kategorii deliktów zalicza ona te stypizowane w treści art. 11, 12 i 14 ustawy o z.n.k. (Lewandowicz-Machnikowska, 2000, s. 24). Kategorię tę należy rozszerzyć ponadto o czyn scharakteryzowany w treści art. 17f analizowanego aktu prawnego. Wynika to z faktu, że związek zawodowy w charakteryzowanym przypadku posiada status wierzyciela jako osoba prawna, której przysługuje wierzytelność związana ze stosunkiem prawnym.

Warto zauważyć, że powyższe uwagi zachowują aktualność w odniesieniu do organizacji pracodawców. Z jednej strony podmiot ten może bowiem zostać uznany za przedsiębiorcę, gdyż art. 18 ustawy z 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (DzU z 2019 r. poz. 1809, dalej: ustawa o o.p.) stanowi, że może on prowadzić działalność gospodarczą o charakterze ubocznym. Z drugiej strony należy uznać, że organizacja pracodawców może popełnić delikt nieuczciwej konkurencji pomimo nieprowadzenia takiej działalności (Lewandowicz-Machnikowska, 2000, s. 25).

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że pracownik, związek zawodowy oraz organizacja pracodawców podlegają kwalifikacji jako wierzyciele w rozumieniu ustawy o u.i.g., w związku z czym posiadają zdolność do popełnienia czynu nieuczciwej konkurencji określonego

w treści art. 17f ustawy o z.n.k. Uwaga ta zachowuje aktualność w stosunku do pracodawców, z wyłączeniem jednostek organizacyjnych niemających zdolności prawnej na gruncie prawa cywilnego. Podkreślenia wymaga jednak fakt, że w literaturze przedmiotu prezentowane są także stanowiska odmienne. Zdaniem K. Szczepanowskiej-Kozłowskiej, pomimo faktu, że inne niż przedsiębiorca podmioty mogą dopuścić się naruszenia przepisów ustawy o u.i.g., to zachowanie takie nie może zostać zakwalifikowane jako delikt nieuczciwej konkurencji. Zdaniem wskazanej autorki dla nadania mu takiego statusu konieczne jest wykazanie przez podmiot poszkodowany, że zarówno on jak i pozwany posiadają status przedsiębiorcy w rozumieniu art. 2 ustawy o z.n.k., a wierzytelność pozostaje w związku z prowadzoną przez niego działalnością gospodarczą (Szczepanowska-Kozłowska, 2018). Pogląd ten należy jednak uznać za nieuzasadniony. Jak wskazano we wcześniejszych rozważaniach, posłużenie się przez ustawodawcę w treści art. 17f ustawy o z.n.k. pojęciami „wierzyciel” i „dłużnik” wraz z odesłaniem do treści obowiązków wynikających z ustawy o u.i.g. prowadzi do wniosku, że terminom tym należy nadać znaczenie wynikające ze wskazanego aktu prawnego. Co więcej, analiza treści art. 44a i 44b ustawy o u.i.g. uzasadnia przekonanie, że to status wierzyciela, nie zaś dłużnika warunkuje podstawę odpowiedzialności za naruszenie obowiązków wynikających z ustawy o u.i.g. Pierwszy z przywołanych przepisów stanowi bowiem, że zachowanie odpowiadające znamionom deliktu stypizowanego w treści art. 17f ustawy o z.n.k. wobec dłużnika niebędącego konsumentem skutkuje odpowiedzialnością wynikającą z kodeksu cywilnego lub ustawy o z.n.k., natomiast w sytuacji posiadania przez dłużnika statusu konsumenta podstawę tę stanowią wyłącznie przepisy kodeksu cywilnego. Przeciwno stanowisku odmawiającemu podmiotom prawa pracy zdolności do popełnienia wskazanego deliktu przemawiają ponadto względy celowościowe. Uznanie, że mogą one naruszyć przepisy ustawy o u.i.g., z równoczesnym pozbawieniem takiego zachowania statusu czynu nieuczciwej konkurencji, prowadzi do osłabienia ochrony interesu przedsiębiorcy poszkodowanego czynem. Interpretacja taka zdaje się ponadto pozostawać w sprzeczności z wynikającą z treści art. 32 Konstytucji RP zasadą równości wobec prawa.

Podmioty prawa pracy jako dłużnicy niebędący konsumentami w rozumieniu art. 2 ust. 2 pkt 2 ustawy o u.i.g. oraz przedsiębiorcy w ujęciu art. 2 ustawy o z.n.k.

Kolejnym zagadnieniem wartym rozważenia jest odpowiedź na pytanie, które z podmiotów prawa pracy mogą zostać poszkodowane czynem nieuczciwej konkurencji określonym w art. 17f ustawy o z.n.k. Zawarte w treści tego przepisu odesłania do nomenklatury ustawy o u.i.g. uzasadniają tezę, że podmiot poszkodowany czynem musi posiadać status dłużnika w rozumieniu art. 2 ust. 2 pkt 1 wskazanego aktu prawnego. Podkreślenia wymaga jednak fakt, że ustawa o u.i.g. dokonuje dywersyfikacji podmiotów podlegających takiej kwalifikacji, wyróż-

niając kategorię dłużników będących konsumentami oraz dłużników niebędących konsumentami. Ze względu na okoliczność, że podmiotem poszkodowanym czynem nieuczciwej konkurencji określonym w treści art. 17f ustawy o u.i.g. może być wyłącznie przedsiębiorca w rozumieniu art. 2 ustawy o z.n.k. (Szczepanowska-Kozłowska, 2018), rozważenia wymaga okoliczność, które podmioty prawa pracy podlegają takiej podwójnej kwalifikacji.

Zgodnie z treścią art. 2 ust. 2 pkt 2 ustawy o u.i.g. pojęcie „dłużnik niebędący konsumentem” obejmuje swoim zakresem dwie kategorie podmiotów: 1) osoby fizyczne wykonujące działalność gospodarczą zobowiązane względem wierzyciela w związku z wykonywaną działalnością gospodarczą jak również osoby fizyczne, które zakończyły wykonywanie działalności gospodarczej, w zakresie zobowiązań względem wierzyciela związanych z zakończoną działalnością gospodarczą, 2) osoby prawne lub jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej zobowiązane względem wierzyciela w związku z wykonywaną działalnością gospodarczą lub stosunkiem prawnym. Natomiast art. 2 ustawy o z.n.k. status przedsiębiorcy nadaje osobom fizycznym, osobom prawnym oraz jednostkom organizacyjnym niemającym osobowości prawnej, które prowadząc, chociażby ubocznie, działalność zarobkową lub zawodową uczestniczą w działalności gospodarczej. Odniesienie powyższych pojęć do stosunków prawa pracy należy rozpocząć od konstatacji, że pracownik postrzegany wyłącznie w roli strony stosunku pracy nie może zostać uznany za podmiot poszkodowany czynem nieuczciwej konkurencji stypizowanym w treści art. 17f ustawy o z.n.k. Wynika to z faktu, że nie podlega on kwalifikacji ani jako dłużnik niebędący konsumentem, ani przedsiębiorca.

Kolejnym podmiotem prawa pracy, na szkodę którego potencjalnie może zostać popełniony czyn nieuczciwej konkurencji stypizowany w treści art. 17f ustawy o z.n.k., jest pracodawca w ujęciu art. 3 k.p. W związku z powyższym rozważenia wymaga fakt, czy podmiot ten może zostać zakwalifikowany jako dłużnik niebędący konsumentem w ujęciu ustawy o u.i.g. oraz przedsiębiorca w rozumieniu art. 2 ustawy o z.n.k. W pierwszej kolejności należy ocenić, czy pojęcia te posiadają tożsamy zakres podmiotowy i przedmiotowy, a w razie odpowiedzi negatywnej ustalić wspólne desygnaty obu nazw. Tak wyselekcjonowaną grupę podmiotów należy następnie odnieść do pojęcia pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p.

Przechodząc do analizy zakresów podmiotowych obu definicji należy stwierdzić, że *prima facie* zdają się one obejmować tożsame kategorie podmiotów, to jest: osoby fizyczne, osoby prawne oraz jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej. Tezę taką należy jednak odrzucić. Powyższe wynika z faktu, że w odniesieniu do definicji przedsiębiorcy w ujęciu ustawy o z.n.k. zakres terminu jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej należy ograniczyć wyłącznie do ułomnych osób prawnych, o których mowa w treści art. 33¹ k.c. Za stanowiskiem takim przemawia wiele względów. W pierwszej kolejności należy zauważyć, że jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej, niebędąca ułomną osobą prawną nie posiada podmiotowości

na gruncie prawa cywilnego. W związku z powyższym nie sposób uznać, że może ona prowadzić, chociażby ubocznie, działalność zarobkową lub zawodową, co stanowi warunek konieczny przypisania statusu przedsiębiorcy w ujęciu art. 2 ustawy o z.n.k. Co więcej, przyjęcie tezy przeciwnej prowadziłoby do wielu trudnych do zaakceptowania skutków, sygnalizowanych przez M. Lewandowicz-Machnikowską. Wskazana autorka zauważa, że konsekwencją popełnienia deliktu nieuczciwej konkurencji jest powstanie po stronie przedsiębiorcy roszczenia. Za niedopuszczalną należy więc uznać sytuację, w której roszczenie, stanowiące postać prawa podmiotowego, przysługiwałoby jednocześnie jednostce organizacyjnej i całej osobie prawnej (Lewandowicz-Machnikowska, 2000, s. 22).

Przechodząc do porównania zakresów przedmiotowych analizowanych pojęć należy stwierdzić, że termin „dłużnik niebędący konsumentem” nie został ukształtowany przez ustawę o u.i.g. w sposób jednolity. Uzyskanie takiego statusu przez osobę fizyczną warunkowane jest przez okoliczność, że zobowiązanie wskazanego podmiotu prowadzącego działalność gospodarczą powstało w związku z jej wykonywaniem, natomiast w przypadku podmiotów, które zakończyły wykonywanie takiej działalności, źródłem zobowiązania powinna być owa zakończona już działalność gospodarcza. W odniesieniu natomiast do osób prawnych lub jednostek organizacyjnych nieposiadających osobowości prawnej taka kwalifikacja jest warunkowana przez okoliczność posiadania względem wierzyciela zobowiązania pozostającego w związku z wykonywaną działalnością lub stosunkiem prawnym. Status przedsiębiorcy w ujęciu art. 2 ustawy o z.n.k. posiada natomiast wyłącznie taki podmiot, który uczestniczy w działalności gospodarczej przez wykonywaną, chociażby ubocznie, działalność zarobkową lub zawodową. W związku z powyższym należy uznać, że zakresy podmiotowe analizowanych definicji nie pokrywają się. W pierwszej kolejności wynika to z faktu, że termin „dłużnik niebędący konsumentem” obejmuje osoby fizyczne posiadające zobowiązania mające swe źródło w zakończonej już działalności gospodarczej, a w przypadku osób prawnych i jednostek organizacyjnych, o których mowa w treści art. 33¹ k.c., szeroką kategorię zobowiązań wynikających ze stosunków prawnych. Z drugiej strony w przypadku osób fizycznych ustawa o u.i.g. stawia wymóg wykonywania działalności gospodarczej, natomiast ustawa o z.n.k. stanowi jedynie o uczestniczeniu w niej. Należy więc podzielić pogląd prezentowany w literaturze przedmiotu, zgodnie z którym pojęcie „dłużnik niebędący konsumentem” w ujęciu ustawy o u.i.g. nie zawsze odnosi się do terminu „przedsiębiorca” w rozumieniu ustawy o z.n.k. (Szczepanowska-Kozłowska, 2018; Szwaja i Kubiak-Cyruł, 2019). Ze względu na okoliczność, że z roszczeń wynikających z art. 18 ustawy o z.n.k. będzie mógł skorzystać wyłącznie taki dłużnik niebędący konsumentem, który posiada ponadto status przedsiębiorcy, możliwości takiej pozbawione będą: 1) jednostki organizacyjne nieposiadające podmiotowości prawnej na gruncie prawa cywilnego, 2) osoby fizyczne, które zakończyły

wykonywanie działalności gospodarczej, oraz 3) osoby prawne i jednostki organizacyjne w odniesieniu do zobowiązań wynikających ze stosunków prawnych niezwiązanych z prowadzoną chociażby ubocznie działalnością zarobkową lub zawodową, skutkującą uczestniczeniem w działalności gospodarczej.

Ze względu na okoliczność, że dla uzyskania statusu pracodawcy w ujęciu art. 3 k.p. konieczne jest zatrudnienie pracowników, kwalifikację taką należy przypisać podmiotom posiadającym status przedsiębiorcy i dłużnika niebędącego konsumentem, które spełniają powyższy warunek. Takie zatrudnienie musi mieć jednak charakter autonomiczny, w związku z czym podmiot taki musi samodzielnie występować w roli strony stosunku pracy (Baran, 2018).

Wspólnej analizie wymaga natomiast sytuacja związku zawodowego oraz organizacji pracodawców. Należy rozpocząć ją od stwierdzenia, że zgodnie z treścią art. 15 ustawy o z.z. związek zawodowy i jego jednostki organizacyjne wskazane w statucie nabywają osobowość prawną z dniem zarejestrowania. Artykuł 10 ustawy o o.p. również wiąże skutek w postaci uzyskania przez związek pracodawców osobowości prawnej z faktem rejestracji. Wspomniane podmioty mogą więc zostać uznane za dłużników niebędących konsumentami jako osoby prawne zobowiązane względem wierzyciela w związku z wykonywaną działalnością gospodarczą lub stosunkiem prawnym na podstawie art. 2 ust. 2 pkt 2 lit. b ustawy o u.i.g. Uzyskują one ponadto status przedsiębiorcy w rozumieniu art. 2 ustawy o z.n.k., jeżeli skorzystają z wynikającego odpowiednio z treści art. 24 ustawy o z.z. oraz art. 18 ustawy o o.p. upoważnienia do podjęcia działalności gospodarczej, z której dochód zostanie przeznaczony na realizację celów statutowych.

Zakres przedmiotowy czynu nieuczciwej konkurencji stypizowanego w treści art. 17f ustawy o z.n.k.

Przekazanie informacji gospodarczej do biura informacji gospodarczej z naruszeniem ustawy o u.i.g.

Przepis art. 17f ustawy o z.n.k. nie konstruuje w sposób bezpośredni znamion stypizowanego w jego treści deliktu nieuczciwej konkurencji. Nadając taki status zachowaniu polegającemu na przekazaniu przez wierzyciela informacji gospodarczej do biura informacji gospodarczej z naruszeniem przepisów ustawy o u.i.g., determinuje konieczność sięgnięcia do wskazanego aktu prawnego w celu odkodowania znamion analizowanego deliktu.

Zasady przekazywania informacji do biura informacji gospodarczej zostały określone w art. 14–16 ustawy o u.i.g. Warto jednak zauważyć, że regulacja zawarta w treści art. 14 wskazanego aktu prawnego pozostaje poza zakresem prowadzonych w niniejszym artykule rozważań, gdyż dotyczy zobowiązań dłużnika będącego konsumentem, a więc podmiotu niepodlegającego ochronie na gruncie ustawy o z.n.k.

Pracownik posiadający wierzytelność pieniężną względem swojego pracodawcy-przedsiębiorcy może dokonać jej zgłoszenia do biura informacji gospodarczej na zasadach wynikających z treści art. 16 ustawy o z.n.k. Wniosek powyższy wynika z faktu, że osoba fizyczna, która nie prowadzi działalności gospodarczej, może zyskać status wierzyciela na gruncie ustawy o u.i.g. wyłącznie gdy jej wierzytelność została stwierdzona tytułem wykonawczym, natomiast art. 16 wskazanego aktu prawnego jako jeden z warunków prawidłowości dokonania zgłoszenia ustanawia wymóg potwierdzenia wierzytelności we wskazany sposób. Pozostałymi warunkami wynikającymi z analizowanego przepisu są: 1) upływ co najmniej 14 dni od wysłania przez wierzyciela listem poleconym albo doręczenia dłużnikowi do rąk własnych pisma zawierającego ostrzeżenie o zamiarze przekazania danych do biura z podaniem firmy i adresu tego biura, 2) przekazanie przez wierzyciela do biura informacji określającej dane organu orzekającego datę wydania i sygnaturę tytułu wykonawczego stwierdzającego zobowiązanie oraz 3) nieupływanie 6 lat od dnia stwierdzenia zobowiązania prawomocnym orzeczeniem sądu lub innego organu powołanego do rozpoznawania spraw danego rodzaju albo orzeczeniem sądu polubownego, ugodą zawartą przed sądem albo sądem polubownym albo ugodą zawartą przed mediatorem i zatwierdzoną przez sąd. Naruszenie któregośkolwiek ze wskazanych powyższych wymogów może powodować, że zachowanie pracownika będzie podlegało kwalifikacji jako delikt nieuczciwej konkurencji. Charakteryzowany podmiot dopuszcza się takiego czynu w sytuacji, gdy przekazana do biura informacja dotycząca tytułu wykonawczego jest fałszywa, gdyż wierzytelność nie istnieje, bądź nie została stwierdzona stosownym orzeczeniem lub ugodą, czy też pracownik nie uzyskał jeszcze klauzuli wykonalności. Analogicznej kwalifikacji podlega jego zachowanie polegające na wysłaniu pisma zawierającego ostrzeżenie o zamiarze przekazania danych do biura na nieaktualny adres pracodawcy, gdy pracownik jest świadomy powyższej okoliczności, czy też takie, które polega na dokonaniu zgłoszenia do biura wierzytelności po upływie 6 lat od jej potwierdzenia w sposób określony w charakteryzowanym przepisie. Ze względu na fakt, że art. 16 ust. 2 ustawy o u.i.g. zawiera zamknięty katalog informacji, które wierzyciel może przekazać do biura, czyn nieuczciwej konkurencji określony w treści art. 17f ustawy o z.n.k. może polegać również na przekazaniu informacji wykraczających poza zakres wynikający z charakteryzowanej normy.

Inne niż pracownik podmioty prawa pracy, to jest: pracodawca, związek zawodowy oraz organizacja pracodawców, dokonują zgłoszenia informacji do biura informacji gospodarczej na zasadach wynikających z treści art. 15 ustawy o u.i.g. Poczyniona przez nie notyfikacja musi zatem odpowiadać wymaganiom ustanowionym przez wskazany przepis, a więc: 1) zgłaszane zobowiązanie powstało w związku z określonym stosunkiem prawnym, w szczególności z tytułu umowy związanej z wykonywaną działalnością gospodarczą, 2) łączna kwota wymagalnych zobowiązań dłużnika niebędącego konsumentem wobec

wierzyciela wynosi co najmniej 500 złotych oraz są one wymagalne od co najmniej 30 dni, 3) upłynął co najmniej miesiąc od wysłania przez wierzyciela listem poleconym albo doręczenia dłużnikowi niebędącemu konsumentem do rąk własnych wezwania do zapłaty, zawierającego ostrzeżenie o zamiarze przekazania danych do biura, z podaniem firmy i adresu siedziby tego biura. Naruszenie powyższych warunków, a więc potencjalny czyn nieuczciwej konkurencji, zaistnieje w szczególności gdy: zobowiązanie nie istnieje, nie opiewa co najmniej na kwotę wynikającą z treści art. 15 ust. 1 pkt 2 ustawy o u.i.g. bądź też nie upłynął wskazany w tym przepisie minimalny okres wymagalności zobowiązania. Tożsamej kwalifikacji podlega świadome przesłanie wezwania do zapłaty na nieaktualny adres wierzyciela. W związku z faktem, że art. 15 ust. 2 ustawy o u.i.g. również ustala zamknięty katalog danych, które obejmuje zgłoszenie, czyn nieuczciwej konkurencji może ponadto polegać na przekazaniu danych wykraczających poza tak ukształtowany zakres.

Niezażądanie aktualizacji albo usunięcia informacji gospodarczej mimo zaistnienia takiego obowiązku zgodnie z ustawą o u.i.g.

Kwalifikacji jako czyn nieuczciwej konkurencji podlega ponadto zachowanie polegające na niezażądaniu aktualizacji albo usunięcia informacji mimo istnienia takiego obowiązku zgodnie z ustawą o u.i.g. Kwestia ta została uregulowana w treści art. 29-30a wskazanego aktu prawnego.

Zgodnie z art. 29 ust. 1 pkt 1 ustawy o u.i.g. wierzyciel jest zobligowany wystąpić z żądaniem aktualizacji informacji w sytuacji częściowego lub całkowitego wykonania zobowiązania albo jego wygaśnięcia. Warto zauważyć, że w doktrynie prawa cywilnego zdarzenia skutkujące wygaśnięciem zobowiązania tradycyjnie dzielone są na dwie grupy. Pierwsza z nich dotyczy sytuacji, gdy dochodzi do zaspokojenia interesu wierzyciela mimo braku zachowania zgodnego z treścią zobowiązania i obejmuje: świadczenie w miejsce wykonania (*datio in solutum*), potrącenie, odnowienie oraz złożenie do depozytu sądowego. Druga kategoria odnosi się do przypadków wygaśnięcia zobowiązania pomimo braku zaspokojenia interesu wierzyciela. W jej zakres wchodzi: zwolnienie z długu, rozwiązanie umowy przez strony, rozwiązanie umowy przez sąd z powodu nadzwyczajnej zmiany stosunków, niemożliwość świadczenia ze względu na okoliczności, za które dłużnik nie odpowiada, śmierć jednej ze stron gdy zobowiązanie ma charakter ściśle osobisty, spełnienie warunku rozwiązującego dodanego przez strony do treści zobowiązania lub nadejście przewidzianego w umowie terminu zakończenia stosunku prawnego (Pyziak-Szafnicka i Wilejczyk, 2018, s. 1562–1563). Co do zasady powyższe instytucje znajdują zastosowanie również do relacji mających miejsce pomiędzy podmiotami prawa pracy. Uwaga ta nie zachowuje jednak pełnej aktualności w odniesieniu do wierzytelności przysługujących pracownikowi wobec pracodawcy. W celu uporządkowania dalszych rozważań należy dokonać ich podziału na dwie kategorie. Pierwsza z nich obejmuje wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia ze stosunku pracy podlegające tożsamej ochronie

(zwane dalej pracowniczymi wierzytelnościami wynagrodzeniowymi). W orzecznictwie status taki nadano między innymi: odpowie z tytułu zwolnienia z pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (wyroki SN z 14 listopada 1996 r., I PKN 3/96, OSNP 1997/11/193 i z 5 maja 1999 r., I PKN 665/98, OSNP 2000/14/535), odpowie emerytalno-rentowej (wyroki SN z 14 lutego 2002 r., I PKN 889/00, LEX nr 459064, z 17 lutego 2004 r., I PK 217/03, OSNP 2004/24/419 i z 14 czerwca 2012 r., I PK 229/11, LEX nr 1232231) czy ekwiwalentowi za urlop wypoczynkowy (wyroki SN z 11 czerwca 1980 r., I PR 43/80, OSNC 1980/12/248 i z 29 stycznia 2007 r., II PK 181/06, OSNP 2008/5-6/64). Drugą kategorię stanowią te należności przysługujące pracownikowi od pracodawcy, do których nie stosujemy ochrony przewidzianej dla wynagrodzenia za pracę (zwane dalej pracowniczymi wierzytelnościami niewynagrodzeniowymi). Jej zakres obejmuje między innymi: odszkodowanie należne pracownikowi z tytułu umowy o zakazie konkurencji (wyrok SN z 29 czerwca 2005 r., II PK 345/04, OSNP 2006/9-10/153) czy też w związku z rozwiązaniem umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. (uchwała siedmiu sędziów SN z 17 stycznia 203 roku, II PZP 4/12, OSNP 2013/13-14/147).

W odniesieniu do pracowniczych wierzytelności wynagrodzeniowych zastosowanie znajdzie jedynie instytucja złożenia do depozytu sądowego. Potencjalnie istotna z punktu widzenia relacji pomiędzy pracodawcą a pracownikiem podstawa jej zastosowania wynika z treści art. 467 pkt 4 k.c. odnoszącego się do sytuacji, gdy z powodu okoliczności dotyczących wierzyciela świadczenie nie może być spełnione. Przypadek taki zaistnieje w szczególności, gdy pracownik, który złożył wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych, uchyla się od jego odebrania (zob. art. 86 § 3 k.p.).

Niemożliwość zastosowania do powyższej kategorii wierzytelności instytucji *datio in solutum*, której istota polega na tym, że zobowiązanie wygasa jeżeli dłużnik w celu zwolnienia się z niego spełnia za zgodą wierzyciela inne świadczenie, wynika z ograniczeń ustanowionych w treści art. 86 § 2 k.p. Przepis ten stanowi, że wypłata wynagrodzenia następuje w formie pieniężnej, a częściowe jego spełnienie w innej formie jest dopuszczalne tylko wówczas, gdy przewidują to ustawowe przepisy prawa pracy lub układ zbiorowy pracy.

Niedopuszczalność stosowania do pracowniczych wierzytelności wynagrodzeniowych instytucji potrącenia, o której mowa w 498 § 1 k.c., wynika z faktu, że art. 505 pkt 4 wskazanego aktu prawnego stanowi, że w powyższy sposób nie mogą zostać umorzone wierzytelności, w stosunku do których możliwość taka została wyłączona przez przepisy szczególne. Przykładem takiej regulacji jest zaś bez wątpienia art. 87 k.p., ustanawiający autonomiczny reżim dokonywania potrąceń z wynagrodzenia za pracę.

Do pracowniczych wierzytelności wynagrodzeniowych nie znajdzie ponadto zastosowania instytucja nowacji, dla zaistnienia której dłużnik musi zobowiązać się do spełnienia innego świadczenia albo tego samego lecz z innej podstawy prawnej (por. art. 506 k.c.). W analizowanym przypadku musiałoby ono mieć formę niepieniężną, cze-

mu stoi na przeszkodzie treść art. 86 § 2 k.p. Natomiast zobowiązanie się dłużnika do spełnienia świadczenia z innej podstawy prawnej narusza treść art. 22 § 1 k.p., nakazującego by pracodawca zatrudniał pracownika za wynagrodzeniem.

Należy również podkreślić, że do charakteryzowanej kategorii wierzytelności nie znajdują zastosowania mechanizmy prawa cywilnego prowadzące do wygaśnięcia zobowiązania bez zaspokojenia interesu wierzyciela. Niedopuszczalność posłużenia się instytucją zwolnienia z długu wynika z treści art. 84 k.p., zgodnie z którym pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść go na inną osobę. Wykluczyć należy ponadto przypadek zaistnienia niemożliwości świadczenia, za którą dłużnik nie ponosi odpowiedzialności. W literaturze z zakresu prawa cywilnego wskazuje się, że trudności dłużnika w wykonywaniu zobowiązań pieniężnych nie stanowią niemożliwości świadczenia nawet w przypadku jego niewypłacalności (Gawlik, 2014). Wyeliminowanie pozostałych instytucji należących do tej grupy wynika zaś z faktu, że dłużnik dokonujący zgłoszenia do biura informacji gospodarczej dysponuje tytułem wykonawczym. Późniejsze wystąpienie takich zdarzeń jak: rozwiązanie umowy przez strony bądź przez sąd z powodu nadzwyczajnej zmiany stosunków, śmierć jednej ze stron gdy zobowiązanie ma charakter ściśle osobisty, spełnienie warunku rozwiązującego dodanego przez strony do treści zobowiązania lub nadejście przewidzianego w umowie terminu zakończenia stosunku prawnego pozostaje bez znaczenia dla bytu wynikającego z tytułu wykonawczego zobowiązania pieniężnego.

Odnosząc się natomiast do kategorii pracowniczych wierzytelności niewynagrodzeniowych należy uznać, że znajdują do nich zastosowanie cywilnoprawne metody wygaszania zobowiązań prowadzące do zaspokojenia interesu wierzyciela. Kategoria ta nie korzysta bowiem z ochrony przysługującej wynagrodzeniu za pracę. Natomiast spośród tych sposobów wygaszania zobowiązań, które nie prowadzą do zaspokojenia interesu wierzyciela, do pracowniczych wierzytelności wynagrodzeniowych znajdzie zastosowanie wyłącznie zwolnienie z długu. Wykluczenie dopuszczalności stosowania pozostałych z nich należy uzasadnić tożsamymi względami co w przypadku wierzytelności wynagrodzeniowych.

Kolejną okolicznością rodzącą po stronie wierzyciela obowiązek notyfikacyjny jest powzięcie wiarygodnej informacji, że przekazane informacje są nieprawdziwe. W literaturze przedmiotu status taki przypisuje się tym, które nie odpowiadają rzeczywistości już w chwili ich zgłoszenia (Ostrowski, 2012). Podkreślenia wymaga fakt, że powyższa podstawa aktualizacyjna ma marginalne znaczenie w przypadku wierzyciela będącego pracownikiem, którego wierzytelność musi zostać stwierdzona tytułem wykonawczym.

Ostatnią podstawę aktualizacji informacji stanowi natomiast powzięcie przez wierzyciela wiarygodnej informacji o zmianie danych gospodarczych przekazanych przez niego na podstawie art. 14–18 ustawy o u.i.g.

Ustawa o u.i.g. w art. 29 ust. 2 nakłada na wierzyciela obowiązek wystąpienia do biura, któremu przekazał informację gospodarczą, w przypadku stwierdzenia, że

zobowiązanie nie istnieje. W literaturze przedmiotu uważa się, że wskazany przepis odnosi się do pierwotnego nieistnienia zobowiązania, a więc sytuacji, gdy do jego powstania nigdy nie doszło, co może wynikać w szczególności z nieważności bądź nieskuteczności kreującej je umowy (Ostrowski, 2012). Powyższy przypadek będzie więc miał ograniczone znaczenie w sytuacji, gdy wierzyicielem będzie pracownik, ze względu na wymóg posiadania tytułu wykonawczego.

Konkludując, niedokonanie przez wierzyiciela zawiadomienia biura informacji gospodarczej o jednej ze wskazanych wcześniej okoliczności podlega kwalifikacji jako czyn nieuczciwej konkurencji. W związku z faktem, że ustawa o u.i.g. nakazuje dokonania takiej notyfikacji w terminie 14 dni począwszy od dnia, w którym wierzyiciel dowiedział się o zaistnieniu okoliczności, z którymi ustawa wiąże taką powinność, również przekroczenie wskazanego terminu należy uznać za delikt nieuczciwej konkurencji. Tożsamej kwalifikacji podlega ponadto niezawiadomienie biura o zbyciu wierzytelności. Zgodnie bowiem z treścią art. 29 ust. 3 ustawy o u.i.g., w przypadku zbycia wierzytelności zbywca jest zwolniony z powinności zgłaszania żądania aktualizacji czy usunięcia danych z chwilą przekazania do biura informacji o owym zbyciu.

Podsumowanie

Celem niniejszego artykułu było wykazanie, że czyn nieuczciwej konkurencji określony w treści art. 17f ustawy o z.n.k. może zaistnieć również pomiędzy podmiotami prawa pracy. Rozważania prowadzone w jego ramach doprowadziły do wniosku, że sprawcą takiego deliktu może być pracownik, pracodawca, związek zawodowy oraz organizacja pracodawców, gdyż podmioty te mogą posiadać status wierzyiciela w rozumieniu art. 2 ust. 2 pkt 4 ustawy o u.i.g. Zdecydowana większość wskazanych podmiotów może zostać ponadto poszkodowana takim deliktem. Za wnioskiem takim przemawia okoliczność, że pracodawca, związek zawodowy oraz organizacja pracodawców mogą podlegać kwalifikacji jako dłużnicy niebędący konsumentami w ujęciu art. 2 ust. 2 pkt 4 ustawy o u.i.g. oraz przedsiębiorcy na gruncie art. 2 ustawy o z.n.k. Teza powyższa nie zachowuje jednak aktualności w odniesieniu do pracownika występującego wyłączenie w charakterze strony stosunku pracy.

Bibliografia/References

- Baran, K. W. (2018). Komentarz do art. 3 kodeksu pracy. W: K. W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. LEX.
- Białek, T. (2011). W: T. Białek i A. Marzec (red.), *Ustawa o udostępnianiu informacji gospodarczych i wymianie danych gospodarczych. Komentarz*. Warszawa.
- Bińkowska-Artowicz, B. (2014). *Informacja gospodarcza. Informacja kredytowa. System wymiany informacji o zobowiązaniach pieniężnych*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Czerniak-Swędzioł, J. (2007). *Pracowniczy obowiązek ochrony interesów gospodarczych pracodawcy*. Warszawa: C.H. Beck.
- Gawlik, Z. (2014). Komentarz do art. 475 k.c. W: A. Kidyba (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*. LEX.
- Hajn, Z. (1997). Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy — część I. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (5), 19–27.
- Kuczyński, T. (1994). Nieuczciwa konkurencja jako kategoria prawa pracy. *Przegląd Sądowy*, (4), 20–32.
- Kuczyński, T. (1995). Czyny nieuczciwej konkurencji w działalności związków zawodowych. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (2), 47–54.
- Lewandowicz-Machnikowska, M. (2000). Podmioty prawa pracy zdolne do dokonania czynu nieuczciwej konkurencji. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (5), 21–27.
- Machnikowski, P. (2019). Komentarz do art. 1 kodeksu cywilnego. W: E. Gniewek i P. Machnikowski (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*. Legalis.
- Maniewska, E. (2019). Komentarz do art. 2 kodeksu pracy. W: K. Jaśkowski i E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*. LEX.
- Ostrowski, T. (2012). Komentarz do art. 29 ustawy o udostępnianiu informacji gospodarczych i wymianie danych gospodarczych. W: T. Ostrowski (red.), *Ustawa o udostępnianiu informacji gospodarczych i wymianie danych gospodarczych. Komentarz*. Legalis.
- Szczepanowska-Kozłowska, K. (2018). Komentarz do art. 17f ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. W: E. Nowińska i K. Szczepanowska-Kozłowska, *Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Komentarz*. LEX.
- Szwaja, J. i Kubiak-Cyruł, A. (2019). Komentarz do art. 17f ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. W: J. Szwaja (red.), *Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Komentarz*. Legalis.
- Zbrojewski, A. (2019). Czyny nieuczciwej konkurencji w zakresie udostępniania informacji gospodarczych (art. 17f u.z.n.k.). *Przegląd Prawa Handlowego*, (8), 41–47.
- Zoll, F. (1931). *Prawo cywilne, t. 2. Prawa rzeczowe i rzeczowym podobne*. Poznań: Wojewódzki Instytut Wydawniczy.

Dr Sabina Pochopień, adiunkt w Zakładzie Prawa Pracy w Instytucie Prawa Cywilnego na Wydziale Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego, zastępca notarialny. Jest autorką artykułów dotyczących zagadnień z zakresu prawa pracy oraz prawa zwalczania nieuczciwej konkurencji.

Dr Sabina Pochopień, PHD-Assistant Professor at the Department of Labour Law of the Faculty of Law, Administration and Economics of the University of Wrocław. She is an author of articles concerning labour law and unfair competition law issues.