

Dr Sabina Pochopień-Belka

Uniwersytet Opolski

ORCID: 0000-0001-5505-6077

e-mail: sabina.pochopien-belka@uni.opole.pl

Znaczenie tajemnicy przedsiębiorstwa w kontekście dostępu związku zawodowego do parametrów algorytmów służących zarządzaniu pracą¹

The importance of business secret in the context of trade union access to the parameters of algorithms for labor management

Streszczenie

Celem niniejszego artykułu jest odpowiedź na pytanie, jakie znaczenie w kontekście dostępu związku zawodowego do informacji dotyczących parametrów algorytmów służących zarządzaniu pracą ma okoliczność posiadania przez nie statusu tajemnicy przedsiębiorstwa. Ze względu na okoliczność, że charakteryzowana kategoria informacji posiada status informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej w ujęciu art. 28 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych jednocześnie zakwalifikowanie jej jako tajemnicy przedsiębiorstwa co do zasady nie stanowi samodzielnej podstawy do odmowy ich przekazania. Wyjątek stanowi sytuacja, gdy dane takie formułowane jest z naruszeniem przepisów prawa. Zakwalifikowanie informacji dotyczących parametrów algorytmów służących zarządzaniu pracą jako tajemnicy przedsiębiorstwa determinuje szczególny reżim postępowania z nimi oraz odpowiedzialność za dopuszczenie się naruszeń w tym zakresie.

Słowa kluczowe

tajemnica przedsiębiorstwa, algorytmy, związek zawodowy

JEL: K31, K22

Abstract

The aim of this article is to answer the question of what relevance, in the context of a trade union's access to information on the parameters of labor-management algorithms, is the circumstance of their status as business secret. Due to the fact that the characterized category of information has the status of information necessary for the conduct of trade union activities in terms of Article 28 of the Act of 23 May 1991 on Trade Unions, the simultaneous qualification of it as a business secret does not, in principle, constitute an independent basis for refusing to provide it. The exception is when such a demand is formulated in violation of the law. The qualification of information on the parameters of labor management algorithms as a business secret determines the specific regime for dealing with it and liability for committing violations in this regard.

Keywords

business secret, algorithms, trade union

Wprowadzenie

Zmiany w modelu świadczenia pracy należy uznać za nieodzownie związane z postępem technologicznym. Znamienne dla kolejnej rewolucji w tym zakresie oraz gospodarki 4.0 zdają się być przeobrażenia w procesie

wykonywania pracy, polegające w szczególności na wykorzystaniu różnych form sztucznej inteligencji do kreowania powierzanych pracownikowi zadań, czy oceny pracowników (Pisarczyk, 2021, s. 149–150). Funkcje nadzorczą i kontrolną wobec pracownika zaczynają realizować algorytmy, w których są lokowane kryteria oce-

ny procesu pracy. Pracownik jest zobowiązany do użycia określonych przez system wyników, a podołanie tej powinności stanowi następnie przedmiot oceny i wyciąganie konsekwencji (Bąba, 2020, s. 12 i 14). Zmiany w realiach funkcjonowania zakładów pracy doprowadziły do opracowania projektu ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych z 15 września 2022 roku (druk nr 2642, Sejm IX kadencji, dalej: projekt zmiany ustawy o z.z.). W treści art. 28 ustawy o związkach zawodowych (Dz.U. z 2022 r., poz. 854, dalej: ustawa o z.z.) stanowiącego, że pracodawca jest obowiązany udzielić na wniosek zakładowej organizacji związkowej informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących: 1) warunków pracy i zasad wynagradzania; 2) działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy związanych z zatrudnieniem oraz przewidywanych w tym zakresie zmian; 3) stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia; 4) działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia – przewiduje się dodanie punktu piątego nakładającego na pracodawcę obowiązek przekazania informacji dotyczącej parametrów, zasad i instrukcji, na których opierają się algorytmy lub systemy sztucznej inteligencji, które mają wpływ na podejmowanie decyzji, a które mogą mieć wpływ na warunki pracy i płacy, dostęp do zatrudnienia i jego utrzymanie, w tym profilowanie.

W uzasadnieniu projektu zmiany ustawy o z.z. wskazano, że w związku z nadzorowaniem, ocenianiem i regulowaniem pracy przez algorytmy dochodzi do sytuacji, w których pracownik nie zna stosowanych wobec niego norm pracy czy zasad służących jego ocenie. W konsekwencji pracuje ciężiej w obawie przed zwolnieniem z pracy bądź utratą części wynagrodzenia. Uchwalenie zmiany ustawy o z.z. służyć ma pozyskaniu przez związki zawodowe informacji na temat tego jakie normy faktycznie funkcjonują w zakładzie pracy (projekt zmiany ustawy o z.z., s. 3). Projektowana regulacja służy urzeczywistnieniu transparentności algorytmicznej, oznaczającej „rozumiałość danego modelu” (Lepri, Oliver, Letouzé, Pentland, Vinck, 2017, s. 9, tłum. S. P.-B., szerzej zob. Kempera & Kolkman, 2019).

Celem niniejszego opracowania jest odpowiedź na pytanie, jakie znaczenie w kontekście dostępu związku zawodowego do parametrów algorytmów służących zarządzaniu pracą posiada instytucja tajemnicy przedsiębiorstwa. W szczególności w toku dalszych rozważań zostanie podjęta próba odpowiedzi na pytanie, czy na gruncie aktualnie obowiązujących regulacji prawnych pracodawca może odmówić związkowi zawodowemu dostępu do takich informacji z powołaniem się na posiadanie przez nie statusu tajemnicy przedsiębiorstwa. Kompleksowe określenie statusu związku zawodowego w kontekście skierowanego do pracodawcy żądania przekazania informacji o parametrach algorytmów służących zarządzaniu pracą wymaga odpowiedzi na trzy pytania: 1) czy istnieje *de lege lata* podstawa prawna takiego żądania, 2) czy informacja o parametrach algory-

mów służących zarządzaniu pracą może posiadać status tajemnicy przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 11 ustawy z 16 kwietnia 1993 o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz.U. z 2022 r. poz. 1233, dalej: ustawa o z.n.k.), 3) czy zakwalifikowanie analizowanej kategorii informacji jako tajemnicy przedsiębiorstwa wpływa na uzyskanie dostępu do nich czy jedynie warunkuje zasady tego dostępu.

Prawo związku zawodowego dostępu do informacji dotyczących parametrów algorytmów służących zarządzaniu pracą

Przedstawiciele doktryny jako uzasadnienie obowiązku pracodawcy przekazywania związkom zawodowym pewnych kategorii informacji wskazują art. 20 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.), wyrażający zasadę dialogu i współpracy partnerów społecznych (Szmit, 2019, s. 37 za Wujczyk, 2007, s. 133). Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 7 maja 2014 r. (K 43/12, OTK-A 2014/5/50) podkreślił, że: „Adresatem tego obowiązku są władze publiczne oraz takie podmioty jak związki zawodowe, inne organizacje reprezentujące producentów i drobnych wytwórców, organizacje pracodawców, samorząd gospodarczy”. W literaturze przedmiotu słusznie zauważa się natomiast, że na dialogu i współpracy powinna opierać się ponadto podstawowa dla zbiorowego prawa pracy relacja zachodząca między pracodawcą a zakładową organizacją związkową (Wronikowska, 2007, s. 153).

Jak wskazano w toku wcześniejszych rozważań, zgodnie z treścią art. 28 ustawy o z.z. pracodawca ma obowiązek udzielenia zakładowej organizacji związkowej informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, obejmujących w szczególności dane określone w punktach 1–4 analizowanego przepisu.

Brak w analizowanej ustawie definicji legalnej terminu „informacje niezbędne dla prowadzenia działalności związkowej” prowadzi do wniosku, że jego ustalenie powinno odbywać się na gruncie języka potocznego. Zgodnie zaś z Wielkim słownikiem języka polskiego niezbędny to „taki, który jest koniecznie potrzebny i nie można się bez niego obejść” (<https://wsjp.pl/haslo/podglad/32583/niezbedny>, 26.03.2023 r.). Natomiast termin „działalność związkowa” powinien być interpretowany w świetle art. 4 ustawy o z.z., który stanowi, że: Związki zawodowe reprezentują osoby, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 3–6 (osoby wykonujące pracę zarobkową, emerytów, rencistów, bezrobotnych, wolontariuszy, stażystów i inne osoby świadczące pracę osobiście bez wynagrodzenia, osoby skierowane do odbycia służby zastępczej oraz funkcjonariuszy) a także bronią ich godności, praw oraz interesów materialnych i moralnych, zarówno zbiorowych, jak i indywidualnych. W konsekwencji powyższego należy uznać, że na podstawie art. 28 ustawy o z.z. związek zawodowy może zwrócić się do pracodawcy jedynie o taką informację, której uzyskanie stanowi warunek

konieczny dla należytego reprezentowania pracowników i innych osób wyszczególnionych w art. 2 ust. 1 i 3–6 ustawy o z.z. oraz właściwej obrony ich godności, praw i interesów materialnych i moralnych (Pochopień, 2017, s. 28).

Termin algorytm oznacza łańcuch poleceń, których wykonanie prowadzi do „osiągnięcia danego celu pod danymi warunkami” (Hill, 2016, s. 47). Stanowi on zapis uporządkowanych logicznie sekwencji działań, które prowadzą do rozwiązania szczegółowych problemów w oparciu o ustaloną zasadę postępowania z wykorzystaniem wypracowanych przy pomocy funkcjonujących w teorii naukowej pojęć i reguł ogólnych (Nowikowska 2021, s. 262, Golat 2007, s. 20). Przedstawia on w formie tekstowej pewien proces myślowy (Nowikowska 2021, s. 262). Jak słusznie zauważa J. Mazur (2021, s. 34), w tym ujęciu pod pojęciem algorytmu można rozumieć także schemat blokowy zapisany na kartce. Współcześnie jednak upowszechniło się rozumienie algorytmów jako immanentnie związanych z cyfrowością. Pojęcie to jest łączone z funkcjonowaniem systemów informacyjnych, aplikacji czy oprogramowania (Mazur, 2021, s. 34). W literaturze przedmiotu podkreśla się jednak, że niejednokrotnie nie stanowią one narzędzia opisu świata, lecz jego kreowania zgodnie z intencjami twórcy. W procesie świadczenia pracy ich rola miałaby się sprowadzać do dopasowywania sposobu wykonywania pracy do modeli matematycznych nakierowanych na osiąganie jak najlepszych rezultatów w zakresie rentowności czy skuteczności (Bąba 2020, s. 14 za O'Neil, 2017, s. 180). Powyższe będzie możliwe przez zobowiązanie pracownika do uzyskiwania określonych przez system wyników oraz wyciągania konsekwencji w przypadku niepodołania temu zadaniu (Bąba, 2020, s. 17). Algorytmy znajdują ponadto zastosowanie w procesie rekrutacji pracowników (szerzej Mainka, 2019 s. 805; Morgan, 2017, Efron, 2016) bądź jako narzędzie ich typowania do zwolnień (szerzej Adamson, 2022, s. 37).

Mając na uwadze powyższe należy uznać, że informacja dotycząca parametrów, zasad i instrukcji, na których opierają się algorytmy, które mają wpływ na podejmowanie decyzji, a które mogą mieć wpływ na warunki pracy i płacy, dostęp do zatrudnienia i jego utrzymanie, w tym profilowanie posiadają status informacji niezbędnej do prowadzenia działalności związkowej. Wśród obowiązków pracodawcy w treści art. 94 K.p. wskazano w szczególności powinność przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu, zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy. Mając na uwadze, że prawa i obowiązki stron stosunku pracy pozostają wobec siebie we wzajemnej zależności polegającej na tym, że obowiązkowi jednej strony odpowiada uprawnienie drugiej (Dörre-Kolasa, 2022, s. 359 za Roszewska, 2001) należy uznać, że dostęp do wskazanej kategorii informacji służy obronie praw pracowników do 1) warunków zatrudnienia wolnych od dyskryminacji, 2) bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, 3) obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny zarówno ich, jak i wyników ich pracy.

Zawarte w treści art. 28 ustawy o z.z. przykładowe wyliczenie informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej pociąga za sobą skutek w postaci istnienia „szarej strefy” w odniesieniu do innych ich kategorii (Baran, 2019b). Jak zauważa J. Szmit (2019, s. 39), należy założyć, że pracodawcy będą dążyli do jak największego rozumienia wskazanego terminu, natomiast organizacja związkowa interpretowała go będzie możliwie szeroko. Sytuacja taka otwiera więc szerokie pole do konfliktów (Szmit, 2019, s. 39). Analizowana regulacja nie nakłada na związek zawodowy obowiązku uzasadnienia, dlaczego żądana informacja posiada status „niezbędnej do prowadzenia działalności związkowej”. Pogląd zakładający, że brak jest po stronie tegoż podmiotu takiej powinności znajduje uzasadnienie w zasadzie samorządności i niezależności związku zawodowego (Baran 2019a). W konsekwencji pracodawca, do którego podmiot ten zwrócił się z żądaniem udzielenia informacji dotyczącej parametrów algorytmów służących zarządzaniu pracą może wskazać, że nie dostrzega związku pomiędzy określoną kategorią danych a zadaniami związku zawodowego i zażądać uzasadnienia. Z drugiej strony, sam związek zawodowy broniąc swojego prawa do informacji może takie uzasadnienie przedstawić (Florek, 2010). Podejmowanie takich dodatkowych działań wiąże się jednak z upływem czasu. Mając na uwadze doniosłe konsekwencje, które dla pracowników mogą wywoływać nieprawidłowości w funkcjonowaniu algorytmów służących zarządzaniu pracą należałoby postulować, by proces ten funkcjonował możliwie sprawnie. Tytułem przykładu wskazać należy sprawę *Hamilton & Ors v Post Office Ltd*, dotyczącą wadliwości w funkcjonowaniu systemu komputerowego. Choć został on wdrożony w roku 2000, informacja o jego nieprawidłowym działaniu została ujawniona dopiero w roku 2019. W oparciu o informacje pochodzące z wadliwie funkcjonującego systemu doszło do oskarżenia o kradzież ponad 500 pracowników spółki pocztowej, spośród których wielu trafiło do więzienia (Adamson, 2022, s. 35).

Jednoznaczne wskazanie w treści art. 28 ustawy o z.z., że status informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej posiadają m.in. te dotyczące parametrów, zasad i instrukcji, na których opierają się algorytmy, które mają wpływ na podejmowanie decyzji, a które mogą mieć wpływ na warunki pracy i płacy, dostęp do zatrudnienia i jego utrzymanie, w tym profilowanie przyczyni się do ujawnienia nieprawidłowości w ich funkcjonowaniu na dostatecznie wczesnym etapie.

Informacja o parametrach algorytmów służących zarządzaniu pracą a tajemnica przedsiębiorstwa

Stosownie do treści art. 11 ust. 2 ustawy o z.n.k. przez tajemnicę przedsiębiorstwa rozumie się informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne przedsiębiorstwa lub inne informacje posiadające wartość gospodarczą, które jako całość lub w szczególnym zestawieniu i zbiorze ich elementów nie są powszechnie znane osobom

zwykle zajmującym się tym rodzajem informacji albo nie są łatwo dostępne dla takich osób, o ile uprawniony do korzystania z informacji lub rozporządzania nimi podjął, przy zachowaniu należytej staranności, działania w celu utrzymania ich w poufności.

Rozważenia wymaga fakt, czy informacje dotyczące parametrów czy zasad, na których opierają się algorytmy, które mają wpływ na podejmowanie decyzji, a które mogą mieć wpływ na warunki pracy i płacy, dostęp do zatrudnienia i jego utrzymanie, w tym profilowanie mogą posiadać status tajemnicy przedsiębiorstwa. Analizę tę należy rozpocząć od stwierdzenia, że podlegają one kwalifikacji jako „informacje technologiczne” w ujęciu art. 11 ust. 2 ustawy o z.n.k. Zarówno w literaturze przedmiotu (Kuczyński, 1992, s. 23) jak i w orzecznictwie (wyrok WSA w Warszawie z powinno być 15 marca 2012 r., II SA/Wa 128/12, Legalis) wskazuje się, że status taki posiadają w szczególności informacje dotyczące „wzorów i metod działania”. Choć art. 11 ust. 2 ustawy o z.n.k. w obecnym brzmieniu ustanawia otwarty katalog chronionych informacji, gdyż status tajemnicy przedsiębiorstwa posiada ta, która ma wartość gospodarczą, należy zgodzić się z poglądem prezentowanym przez A. Michalaka (2006, s. 137 za Rokicki, 2003, s. 2) zakładającym, że informacje rodzajowo wskazane w art. 11 ustawy o z.n.k. ustawodawca traktuje jako poufne niejako z zasady. W związku z powyższym, uznanie danej informacji za technologiczną może ułatwić przedsiębiorcy dochodzenie roszczeń (Michalak, 2006, s. 137). Podkreślenia wymaga fakt, że status tajemnicy przedsiębiorstwa mogą posiadać tylko takie informacje, która jako całość lub w szczególnym zestawieniu i zbiorze ich elementów nie są powszechnie znane osobom zwykle zajmującym się tym rodzajem informacji albo nie są łatwo dostępne dla takich osób. Ochrona przysługuje więc zbiorom informacji, które samodzielnie są powszechnie znane osobom z danej branży, lecz w ściśle określonej konfiguracji posiadają przymiot innowacyjności (Sołtysiński, Gogulski, 2019). Wydaje się, że ze względu na swoją istotę algorytmy stanowią właśnie taki przypadek. Za ostatni wymóg umożliwiający nadanie informacji statusu tajemnicy przedsiębiorstwa należy uznać to, by uprawniony do korzystania z informacji lub rozporządzania nimi podjął, przy zachowaniu należytej staranności, działania w celu utrzymania ich w poufności. Interpretacja tego wymogu w świetle art. 2 pkt 1 lit. c dyrektywy nr 2016/943 w sprawie ochrony niejawnego *know-how* i niejawnych informacji handlowych (tajemnic przedsiębiorstwa) przed ich bezprawnym pozyskiwaniem, wykorzystywaniem i ujawnianiem (Dz.Urz. UE L Nr 157, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016L0943>, dalej: dyrektywa w sprawie ochrony niejawnego *know-how*), ustanawiającego wymóg poddania informacji rozsądnym, w danych okolicznościach, działaniom dla utrzymania ich w tajemnicy prowadzi do wniosku, że obowiązuje w tym zakresie konkretny model oceny zabezpieczeń zastosowanych wobec informacji poufnych (Pochopień-Belka, 2021, s. 98). Mogą one przybrać postać instrumentów ochrony

o naturze faktycznej (kontrola dostępu, blokady informatyczne) bądź prawnej (zawarcie umowy o poufności, ostrzeżenia słowne itp.) (Sołtysiński, Gogulski, 2019).

Podkreślenia wymaga ponadto fakt, że dysponentami tajemnicy przedsiębiorstwa w ujęciu art. 11 ust. 2 ustawy o z.n.k. mogą być wyłącznie przedsiębiorcy w rozumieniu art. 2 powołanej ustawy (Sołtysiński, Gogulski, 2019) to jest osoby fizyczne, osoby prawne oraz jednostki organizacyjne niemające osobowości prawnej, które prowadząc, chociażby ubocznie, działalność zarobkową lub zawodową, uczestniczą w działalności gospodarczej.

Status tajemnicy przedsiębiorstwa jako podstawa odmowy dostępu do informacji o parametrach algorytmu lub szczególnego reżimu podstępowania z taką informacją oraz odpowiedzialności za dopuszczenie się potencjalnych naruszeń

Jak wskazano w toku wcześniejszych rozważań informacje dotyczące parametrów, zasad i instrukcji, na których opierają się algorytmy służące zarządzaniu pracą mogą stanowić tajemnicę przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 11 ust. 2 ustawy o z.n.k. Powyższa konstatacja rodzi pytanie, czy pracodawca może odmówić związkowi zawodowym dostępu do analizowanej kategorii informacji ze względu na posiadanie przez nie statusu tajemnicy przedsiębiorstwa. Co do zasady na tak postawione pytanie należy udzielić odpowiedzi negatywnej.

Pierwszym argumentem przemawiającym za takim stanowiskiem jest okoliczność, że informacje dotyczące parametrów algorytmów służących zarządzaniu pracą mieszczą się w zakresie pojęcia „informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej” w ujęciu art. 28 ustawy o z.z. Przepis ten nakłada na pracodawcę obowiązek udzielenia na wniosek zakładowej organizacji związkowej informacji podlegającej takiej kwalifikacji. Choć, co do zasady, ograniczenie dostępu do informacji posiadających status tajemnicy przedsiębiorstwa wynika z samej definicji tego pojęcia, która stawia przed przedsiębiorcą wymóg podjęcia przy zachowaniu należytej staranności działań w celu utrzymania ich w poufności, reguła ta nie może znaleźć zastosowania do sytuacji, w których przepisy nakładają na pracodawcę obowiązek przekazania określonym podmiotom charakteryzowanej kategorii informacji. Należy podzielić pogląd prezentowany przez K. W. Barana (2019a), zgodnie z którym art. 28 ustawy o z.z. stanowi *lex specialis* wobec art. 11 ustawy o z.n.k., a pracodawca jest obowiązany przekazać organizacji związkowej informację stanowiącą tajemnicę przedsiębiorstwa, jeśli jest ona niezbędna dla prowadzenia działalności związkowej.

Podkreślenia wymaga ponadto fakt, że choć art. 11 ust. 1 ustawy o z.n.k. jako czyn nieuczciwej konkurencji kwalifikuje m.in. ujawnienie cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, to w ust. 8 przywołanego przepisu wskazano, że zarówno ujawnienie, jak

i pozyskanie cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, nie stanowi czynu nieuczciwej konkurencji gdy „gdy ujawnienie informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa wobec przedstawicieli pracowników w związku z pełnieniem przez nich funkcji na podstawie przepisów prawa było niezbędne dla prawidłowego wykonywania tych funkcji”. Mając na uwadze względy celowościowe należy uznać, że termin „przedstawiciele pracowników” obejmuje nie tylko przedstawicieli pracowników w ujęciu kodeksu pracy, ale także podmioty prawa pracy, których zadaniem jest reprezentowanie interesów pracowników, a więc w szczególności związki zawodowe. W związku z faktem, że uchwalenie regulacji dotyczącej ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa w aktualnym kształcie związane jest z wejściem w życie ustawy z 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji oraz niektórych ustaw mającej na celu dostosowanie polskich standardów ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa do tych wyznaczonych przez dyrektywę w sprawie niejawnego *know-how* za celowe należy uznać interpretowanie jej postanowień w świetle przedmiotowej dyrektywy. Zgodnie zaś z motywem 18 dyrektywy w sprawie niejawnego *know-how*: „(...) pozyskiwanie, wykorzystywanie lub ujawnianie tajemnic przedsiębiorstwa, gdy prawo tego wymaga lub na to zezwala, należy traktować jako zgodne z prawem do celów niniejszej dyrektywy. Dotyczy to w szczególności pozyskiwania i ujawniania tajemnic przedsiębiorstwa przy wykonywaniu praw przedstawicieli pracowników do informacji, konsultacji i uczestnictwa zgodnie z unijnymi i krajowymi przepisami lub praktykami, oraz zbiorowego dochodzenia interesów pracowników i pracodawców, w tym udziału w zarządzaniu przedsiębiorstwem, a także do pozyskiwania lub ujawniania tajemnicy przedsiębiorstwa w kontekście badań ustawowych przeprowadzanych zgodnie z prawem unijnym lub krajowym” (Pochopień-Belka, 2021, s. 91).

Należy jednak zauważyć, że pracodawca-przedsiębiorca może odmówić przekazania zakładowej organizacji związkowej informacji dotyczącej parametrów algorytmów służących zarządzaniu pracą, jeżeli żądanie jest formułowane z naruszeniem przepisów prawa. W takim przypadku przedsiębiorca będący dysponentem poufnej informacji może na zasadach ogólnych odmówić dostępu do niej. Jako podmiot, któremu przysługuje prawo podmiotowe do tajemnicy przedsiębiorstwa może bowiem żądać, by każda osoba nieuprawniona powstrzymała się od pozyskania, ujawnienia oraz wykorzystania jego informacji poufnych (Sołtysiński, Gogulski, 2021). W takiej sytuacji należy to wręcz uznać za wskazane mając na uwadze, że jednym z wymogów posiadania przez informacje statusu tajemnicy przedsiębiorstwa jest podjęcie przez uprawnionego, przy zachowaniu należytej staranności, działania w celu utrzymania ich w poufności. W dalszej części rozważań przedstawione zostaną szczegółowe okoliczności uzasadniające odmowę przekazania informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa.

Jak wskazuje D. Książek (2016), z żądaniem przedstawienia informacji na podstawie art. 28 ustawy o z.z.

wystąpić może każda osoba działająca w imieniu związku zawodowego, a więc upoważniona do tego przez jego organy. W konsekwencji powyższego, pracodawca może odmówić przekazania informacji stanowiącej tajemnicę przedsiębiorstwa osobie, która nie legitymuje się stosownym upoważnieniem.

Podkreślenia wymaga ponadto fakt, że stosownie do treści art. 25¹ ust. 1 ustawy o z.z. uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących pracownikami u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji lub innymi niż pracownicy osobami wykonującymi pracę zarobkową, które świadczą pracę przez co najmniej 6 miesięcy na rzecz pracodawcy objętego działaniem tej organizacji. Zgodnie z ustępem drugim cytowanego przepisu charakteryzowana organizacja, przedstawia pracodawcy, co 6 miesięcy – według stanu na dzień 30 czerwca i 31 grudnia – w terminie do 10. dnia miesiąca następującego po tym okresie, informację o liczbie członków, natomiast stosownie do ustępu trzeciego organizacja, która została utworzona w ciągu 6-miesięcznego okresu sprawozdawczego, przedstawia pracodawcy pierwszą informację o liczbie członków – według stanu na dzień złożenia informacji – w terminie 2 miesięcy od dnia utworzenia organizacji związkowej. W związku z faktem, że organizacjom, które nie wypełniły w terminie przedmiotowego obowiązku nie przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej do czasu wykonania tych obowiązków, przedmiotowa okoliczność może stanowić podstawę odmowy przekazania przez przedsiębiorcę informacji dotyczącej parametrów algorytmów służących zarządzaniu pracą.

Pracodawca może ponadto odmówić przekazania charakteryzowanej kategorii informacji zakładowej organizacji związkowej, co do której w związku z prowadzeniem działalności niezgodnej z prawem wydane zostało prawomocne orzeczenie o skreśleniu z rejestru na podstawie art. 36 ust. 3 ustawy o z.z. Skutkiem przedmiotowego orzeczenia jest utrata przez związek zawodowy osobowości prawnej, a w konsekwencji nie może on być podmiotem praw i obowiązków i samodzielnie dokonywać czynności (Baran, 2019a).

Jak wskazano w toku wcześniejszych rozważań, że względu na fakt, że żądanie zakładowej organizacji związkowej przekazania informacji o parametrach algorytmów służących zarządzaniu pracą mieści się w zakresie terminu „informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej”, pracodawca co do zasady jest obowiązany zadośćuczynić żądaniu tego podmiotu. W takiej sytuacji kwalifikacja danej informacji jako tajemnicy przedsiębiorstwa stanowi podstawę specjalnego reżimu postępowania z informacją oraz odpowiedzialności za dopuszczenie się potencjalnych naruszeń.

Podkreślenia wymaga fakt, że pracodawca przekazując zakładowej organizacji związkowej informacje o parametrach algorytmów służących zarządzaniu pracą powinien poinformować przedstawicieli związku zawodowego o poufnym charakterze przedmiotowych informacji, a także oznaczyć materialne nośniki tajemnicy stosow-

nymi oznaczeniami (Kuczyński, 1995, s. 49). Wynika to z faktu, że jednym z warunków zakwalifikowania informacji jako tajemnicy przedsiębiorstwa, a w rezultacie przyznania jej ochrony na gruncie ustawy o z.n.k., jest podjęcie przez uprawniony podmiot, przy zachowaniu należytej staranności, działań w celu utrzymania jej w poufności (Pochopień-Belka, 2021, s. 97).

Związek zawodowy może wykorzystać uzyskane informacje wyłącznie do wykonywania zadań związkowych, nie zaś w innych celach z działalnością tą niezwiązaną. Niezgodne z celem wykorzystanie informacji poufnych naraża związek zawodowy na sankcje (Derlacz-Wawrowska, 2015) za popełnienie czynu nieuczciwej konkurencji. Związek zawodowy poniesie odpowiedzialność za popełnienie czynu nieuczciwej konkurencji również w sytuacji, gdy ujawni informację pozyskaną od pracodawcy w trybie art. 28 ustawy o z.z. W charakteryzowanej sytuacji związek zawodowy może zostać pociągnięty do odpowiedzialności cywilnej scharakteryzowanej w treści art. 18 ustawy o z.n.k. Przywołany przepis zawiera katalog roszczeń przysługujących przedsiębiorcy, którego interes został zagrożony lub naruszony poprzez popełnienie czynu nieuczciwej konkurencji, obejmujący w szczególności żądanie zaniechania niedozwolonych działań, naprawienia wyrządzonej szkody na zasadach ogólnych, czy wydanie bezpodstawnie uzyskanych korzyści na zasadach ogólnych (Pochopień, 2017, s. 31–32).

Stosownie do treści art. 11 ust. 8 ustawy o z.n.k. ujawnienie, wykorzystanie lub pozyskanie informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa nie stanowi czynu nieuczciwej konkurencji gdy nastąpiło w celu ujawnienia nieprawidłowości, uchybienia, działania z naruszeniem prawa dla ochrony interesu publicznego. Rozważenia wymaga okoliczność jaki wpływ analizowany przepis wywiera na pozycję związku zawodowego w kontekście dostępu do informacji o parametrach algorytmów służących zarządzaniu pracą. Wydaje się, że jego praktyczne znaczenie ogranicza się do sytuacji, w której związek zawodowy ujawnia informację, którą uzyskał w trybie art. 28 ustawy o z.z. np. w sytuacji stwierdzenia, że algorytm służący zarządzaniu pracą oparty jest na kryteriach dyskryminujących lub generuje normy pracy, które stanowią zagrożenie dla bezpieczeństwa i higieny pracy. *Prima facie* wydaje się, że zachowanie takie można kwalifikować jako działanie w ochronie interesu publicznego, który wyraża się w respektowaniu „wartości wspólnych dla całego społeczeństwa, takich jak sprawiedliwość, bezpieczeństwo, zaufanie obywateli do organów władzy publicznej” (wyrok WSA w Warszawie z 18 grudnia 2019 roku, VII SA/Wa 1697/19, LEX nr 2777671). Ze względu jednak na fakt, że pojęcie to nie posiada jasnego zakresu znaczeniowego związek zawodowy ponosi ryzyko, że jego działanie nie zostanie zakwalifikowane jako podjęte w ochronie interesu publicznego, a w konsekwencji uznane za czyn nieuczciwej konkurencji.

Jak zauważa M. Derlacz-Wawrowska (2015, s. 179–180), w przypadku gdy związek zawodowy pozyskane od pracodawcy informacje wykorzystuje w celach

niezwiązanych z wykonywaniem działalności związkowej, może ponieść także odpowiedzialność na podstawie art. 36 ustawy o z.z. Przepis ten stanowi, że sąd rejestrowy w razie stwierdzenia, że organ związku zawodowego prowadzi działalność niezgodną z prawem, wyznacza termin co najmniej 14 dni na dostosowanie działalności tego organu do obowiązującego prawa. W razie bezskutecznego upływu terminu sąd rejestrowy może orzec grzywnę wobec poszczególnych członków organu związkowego w wysokości określonej w art. 163 § 1 K.p.c. bądź wyznaczyć władzom związku termin przeprowadzenia nowych wyborów do organu związku pod rygorem zawieszenia działalności tego organu. Jeżeli środki, o których mowa w zdaniu poprzedzającym okażą się bezskuteczne, sąd rejestrowy, na wniosek Ministra Sprawiedliwości, orzeka o skreśleniu związku zawodowego z rejestru.

Podsumowanie

Z rozważań prowadzonych w ramach niniejszego opracowania wynika, że *de lege lata* związek zawodowy posiada prawo dostępu do informacji o parametrach algorytmów służących zarządzaniu pracą. Powyższa konstatacja wynika z faktu, że mogą one posiadać status informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej w ujęciu art. 28 ustawy o z.z. (tak również Kurczewska, 2023, s. 320). Podkreślenia wymaga jednak fakt, że zmiana ustawy o z.z., polegająca na literalnym wskazaniu, że uprawnienie związku zawodowego wynikające z przywołanego przepisu dotyczy także tej kategorii danych uczyniłoby je bardziej realnym. Ponadto pozwoliłoby uniknąć sporów interpretacyjnych dotyczących zakresu terminu „informacje niezbędne do prowadzenia działalności związkowej”.

Choć informacja dotycząca parametrów algorytmów służących zarządzaniu pracą może podlegać kwalifikacji jako tajemnica przedsiębiorstwa w ujęciu art. 11 ustawy o z.n.k., to status taki, co do zasady nie stanowi samodzielnej podstawy do odmowy przekazania jej związkowi zawodowemu, gdyż podlega ona jednoczesnemu zakwalifikowaniu jako informacja niezbędna do prowadzenia działalności związkowej. Wyjątek stanowią sytuacje, w których żądanie związku zawodowego sformułowane jest z naruszeniem przepisów prawa. W konsekwencji powyższego należy uznać, że jednoczesne zakwalifikowanie informacji jako niezbędnej do prowadzenia działalności związkowej oraz posiadającej status tajemnicy przedsiębiorstwa stanowi podstawę specjalnego reżimu postępowania z nią oraz odpowiedzialności za dopuszczenie się potencjalnych naruszeń.

Podkreślenia wymaga fakt, że zmiana ustawy o z.z., która jednoznacznie przydaje informacjom dotyczącym parametrów algorytmów służących zarządzaniu pracą status niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej powoduje wzrost znaczenia regulacji dotyczących tajemnicy przedsiębiorstwa, w szczególności tych normujących okoliczności wyłączających bezprawność

w zakresie ujawnienia, wykorzystania czy pozyskania informacji posiadających taki status. Skoro pracodawca nie będzie mógł jako podstawy odmowy udzielenia dostępu do informacji wskazać okoliczności braku przyniotu niezbędności do prowadzenia działalności

związkowej podstawowe znaczenie w zakresie potencjalnych sporów pomiędzy tym podmiotem a organizacją związkową będzie miała wykładnia art. 11 ustawy o z.n.k. (co do zagrożeń z tego płynących zob. Foss-Solbrekk, 2021, s. 248).

Przypisy/Notes

¹ Artykuł stanowi pogłębianą wersję referatu przedstawionego 21 kwietnia 2023 roku podczas ogólnopolskiej konferencji naukowej pt. „Prawo pracy w erze technologicznej – nowe możliwości i nowe ograniczenia” zorganizowanej przez Katedrę Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Uniwersytetu Opolskiego.

Bibliografia/References

- Adamson, G. (2022). Explainable artificial intelligence (xai): reason to believe? *Law in Context: Socio-Legal Journal*, 37(3), 23–44. DOI 10.26826/law-in-context.v37i3.177.
- Bąba, M. (2020). Algorytmy – nowy wymiar nadzoru i kontroli nad świadczącym pracę, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (3), 11–21. DOI: 10.33226/0032-6186.2020.3.2.
- Baran, K.W. (2019a). Komentarz do art. 28 ustawy o związkach zawodowych. W: K.W. Baran (Red.), *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*. Wolters Kluwer Polska.
- Baran, K.W. (2019a). Komentarz do art. 36 ustawy o związkach zawodowych. W: K.W. Baran (Red.), *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, Wolters Kluwer Polska.
- Baran, K.W. (2019b). Prawo związków zawodowych do informacji po nowelizacji ustawy związkowej, *Monitor Prawa Pracy*, (1).
- Derlacz-Wawrowska, M. (2015). *Ochrona informacji poufnych pracodawcy w indywidualnym i zbiorowym prawie pracy*. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Dörre-Kolasa, D. (2022). Rozdział XIII Prawa i obowiązki stron stosunku pracy. W: K.W. Baran (Red.) *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, (359–402), Wolters Kluwer Polska.
- Efron, L. (2016, 12 czerwca). How Gaming Is Helping Organizations Accelerate Recruitment, *Forbes*, pobrano 21 grudnia 2023 roku z <https://www.forbes.com/sites/louisefron/2016/06/12/how-gaming-is-helping-organizations-accelerate-recruitment/?sh=1f97781853d5>
- Florek, L. (2010). Prawo związku zawodowego do informacji, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (5), 2–7.
- Foss-Solbrekk, K. (2021). Three routes to protecting AI systems and their algorithms under IP law: The good, the bad and the ugly, *Journal of Intellectual Property Law & Practice* 16(3).
- Gee, K., (2017, 26 czerwca). In Unilever's Radical Hiring Experiment, Resumes Are Out, Algorithms Are In, *Wall Street Journal*, pobrano 21 grudnia 2023 roku z <https://www.wsj.com/articles/in-unilevers-radical-hiring-experiment-resumes-are-out-algorithms-are-in-1498478400>
- Golat, R. (2007). *Programy komputerowe w prawie cywilnym i podatkowym. Zagadnienia praktyczne*, 35–59, Ośr. Doradztwa i Doskonalenia Kadr.
- Hill, R.K. (2016). What an Algorithm Is, *Philosophy & Technology* (29), s. 47, DOI 10.1007/s13347-014-0184-5.
- Kemper, J., Kolkman, D. (2019). Transparent to whom? No algorithmic accountability without a critical audience, *Information, Communication & Society*, 2081–2096. DOI: 10.1080/1369118X.2018.1477967
- Książek, D. (2016). Komentarz do art. 28 ustawy o związkach zawodowych. W: K.W. Baran (Red.), *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Wolters Kluwer Polska.
- Kuczyński, T. (1995). Czyny nieuczciwej konkurencji w działalności związków zawodowych. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 2, 47–54.
- Kuczyński, T. (1994). Nieuczciwa konkurencja jako kategoria prawa pracy. *Przegląd Sądowy* (1), 20–32.
- Kurczewska, K. (2023). Ocena komisijnego projektu nowelizacji ustawy o związkach zawodowych (druk sejmowy nr 2642). *Zeszyty Prawnicze Biura Analiz Sejmowych Kancelarii Sejmu* (1), 317–330. DOI: 10.31268/ZPBAS.2023.21
- Lepri, B., Oliver, N., Letouzé, E., Pentland, A., Vinck, P. (2018). Fair, transparent, and accountable algorithmic decision-making processes the premise, the proposed solutions, and the open challenges. *Philosophy and Technology* (4), 611–627. DOI: 10.1007/s13347-017-0279-x
- Mainka, S. M. (2019). Algorithm-based recruiting technology in the workplace. *Texas A&M Journal of Property Law*, 5(3), 801–822.
- Mazur, J. (2021). *Algorytmy jako informacja publiczna w prawie europejskim*, 34, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Michalak, A., (2006). *Ochrona tajemnicy przedsiębiorstwa. Zagadnienia cywilnoprawne*, 137, Zakamycze.
- Morgan, B. (2017, 9 marca). What Is A Chatbot, And Why Is It Important For Customer Experience?, *Forbes*, pobrano 21 grudnia 2023 roku z <https://www.forbes.com/sites/blakemorgan/2017/03/09/what-is-a-chatbot-and-why-is-it-important-for-customer-experience/?sh=540c1d397188>
- Nowikowska, M. (2021). Rozdział IX. Regulacje szczególne dotyczące programów komputerowych i utworów audiowizualnych. W: J. Sieńczyło-Chlabicz (Red.). *Prawo własności intelektualnej. Teoria i praktyka*, (s. 260–291), Wolters Kluwer Polska.
- O'Neil, C. (2017). *Broń matematycznej zagłady*, 180, Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Pisarczyk, Ł. (2021). Stosunek pracy wobec zmian technologicznych. W: R. Babińska-Górecka, A. Przybyłowicz, K. Stopka, A. Tomanek (Red.), *Prawo pracy i prawo socjalne. Teraźniejszość i przyszłość. Księga Jubileuszowa dedykowana Profesorowi Herbertowi Szurgaczowi*, (149–162). E-Wydawnictwo. Prawnicza i Ekonomiczna Biblioteka Cyfrowa.
- Pochopień, S. (2017). Ochrona tajemnicy przedsiębiorstwa w relacjach pracodawcy ze zbiorowymi podmiotami prawa pracy, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (8).

- Pochopień-Belka, S. (2021). *Pracownicze czyny nieuczciwej konkurencji*. C.H. Beck.
- Rokicki, T. (2003, 9 września). *Ochrona tajemnicy przedsiębiorstwa: jak ustrzec się przed wyciekami firmowych tajemnic*. Doradca Firmy, dodatek do Gazety Prawnej.
- Roszevska, K. (2001). *Prawa i obowiązki stron stosunku pracy*, Wolters Kluwer.
- Sołtyński, S., Gogulski, S. (2019). Komentarz do art. 11 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. W: J. Szwaia (Red.), *Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Komentarz*, C.H. Beck.
- Szmit, J. (2019). Obowiązki informacyjne pracodawcy wobec przedstawicielstwa związkowego, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (11), 36–41. DOI: 10.33226/0032-6186.2019.11.5.
- Wronikowska, E. (2007). Dialog społeczny jako podstawowa zasada zbiorowego prawa pracy w Polsce. *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej* (1).
- Wujczyk, M. (2007). Prawo związków zawodowych do informacji o sytuacji zakładu pracy i możliwości jego dochodzenia na drodze sądowej, *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej* (1).

Sabina Pochopień-Belka, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Instytucie Nauk Prawnych Uniwersytetu Opolskiego, zastępcza notariuszka. Autorka publikacji z zakresu prawa pracy i prawa zwalczania nieuczciwej konkurencji.

Sabina Pochopień-Belka, PHD-Assistant Professor at the chair of Labor Law and Social Insurance of the Institute of Legal Sciences at the University of Opole, assistant notary. She is an author of publications concerning labour law and unfair competition law issues.



ANDRZEJ SOŁDEK EFEKTYWNOŚĆ STRATEGII INWESTYCYJNYCH W ZARZĄDZANIU OSZCZĘDNOŚCIAMI EMERYTALNYMI

Monografia realizuje cel znalezienia sposobu zarządzania, który dzięki wyższej efektywności inwestycyjnej przy danym poziomie składek i akceptowanym ryzyku rynkowym pozwoliłby na podniesienie przyszłych świadczeń emerytalnych. Intencją autora było przedstawienie w sposób kompleksowy zagadnień związanych z procesem gromadzenia i inwestowania oszczędności emerytalnych, a jednocześnie położenie nacisku na uwarunkowania efektywności strategii inwestycyjnych. W monografii skoncentrowano się na analizie strategii inwestycyjnych cyklu życia stanowiących dominujący sposób inwestowania oszczędności emerytalnych na największych rynkach emerytalnych na świecie.

Książka jest skierowana do naukowców specjalizujących się w problematyce zarządzania oszczędnościami emerytalnymi, osób związanych zawodowo z rynkiem kapitałowym w Polsce, doktorantów oraz studentów uczelni ekonomicznych, a także wszystkich osób oszczędzających na emeryturę indywidualnie i w funduszach emerytalnych.

Książka do nabycia na stronie: www.pwe.com.pl