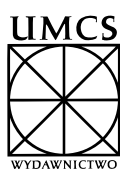


Łukasz Bolesta

PRACOWNICZY
OBOWIĄZEK LOJALNOŚCI
WOBEC PRACODAWCY

**PRACOWNICZY
OBOWIĄZEK LOJALNOŚCI
WOBEC PRACODAWCY**



Łukasz Bolesta

**PRACOWNICZY
OBOWIĄZEK LOJALNOŚCI
WOBEC PRACODAWCY**

Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej
Lublin 2024

Recenzent
dr hab. Teresa Wyka, prof. UL

Redakcja wydawnicza
Magdalena Czarnecka

Redakcja techniczna
Agnieszka Muchowska

Projekt okładki i stron tytułowych
Krzysztof Trojnar

Skład
Agnieszka Muchowska

© Wydawnictwo UMCS, Lublin 2024

ISBN 978-83-227-9838-6

Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej
ul. Idziego Radziszewskiego 11, 20-031 Lublin
tel. 81 537 53 04
www.wydawnictwo.umcs.eu
e-mail: sekretariat@wydawnictwo.umcs.lublin.pl

Dział Handlowy
tel./faks 81 537 53 02
Księgarnia internetowa: www.wydawnictwo.umcs.eu
e-mail: wydawnictwo@umcs.eu

Druk i oprawa
Mazowieckie Centrum Poligrafii Sp. z o.o.
ul. Lisi Jar 29, 05-270 Marki

Rodzicom i Żonie

Spis treści

| | |
|--|-----------|
| Wykaz skrótów | 11 |
| Wstęp | 15 |
| Rozdział I. Lojalność jako kategoria prawna | 21 |
| 1. Uwagi wstępne | 21 |
| 2. Wieloznaczność terminu „lojalność” w języku prawnym i prawniczym | 27 |
| 3. Geneza polskich regulacji dotyczących obowiązku lojalności w stosunkach zobowiązaniowych | 31 |
| 4. Lojalność w wykonywaniu zobowiązań w polskim prawie prywatnym | 34 |
| 4.1. Wprowadzenie | 34 |
| 4.2. Zasada współdziałania stron w wykonywaniu zobowiązań jako źródło obowiązku lojalności (art. 354 k.c.) | 36 |
| 4.3. Lojalność jako wyrażony <i>expressis verbis</i> obowiązek stron umowy agencyjnej (art. 760 k.c.) | 39 |
| 4.4. Inne regulacje prawa prywatnego, z których można wywieść obowiązek lojalności | 47 |
| 5. Uwagi końcowe | 50 |
| Rozdział II. Podstawy prawne i treść obowiązku lojalności w stosunkach pracy | 53 |
| 1. Uwagi wstępne | 53 |
| 2. Źródła pracowniczego obowiązku lojalności wobec pracodawcy | 59 |
| 2.1. Obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy | 60 |
| 2.2. Obowiązek przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego | 76 |
| 3. Obowiązek lojalności jako element treści stosunku pracy | 80 |
| 4. Współzależność lojalności pracownika i zaufania pracodawcy | 88 |
| 5. Uwagi końcowe | 94 |

| | |
|---|-----|
| Rozdział III. Zakres pracowniczego obowiązku lojalności w powszechnym prawie pracy | 99 |
| 1. Uwagi wstępne. | 99 |
| 2. Zakaz konkurencji jako instrument realizacji obowiązku lojalności | 99 |
| 3. Ochrona tajemnicy pracodawcy i innych tajemnic prawnie chronionych | 107 |
| 4. Inne zachowania stanowiące przejawy pracowniczego lojalności | 120 |
| 5. Uwagi końcowe | 124 |

| | |
|--|-----|
| Rozdział IV. Wzmógłony obowiązek lojalności pracowniczego w wybranych pragmatykach pracownich | 127 |
| 1. Uwagi wstępne. | 127 |
| 2. Przejawy lojalności pracowniczego w ustawie o służbie cywilnej | 130 |
| 2.1. Wprowadzenie | 130 |
| 2.2. Przejawy pracowniczego lojalności mające źródło w szczególnych obowiązkach członków korpusu służby cywilnej | 135 |
| 2.3. Przejawy pracowniczego lojalności wynikające z zakazów obejmujących członków korpusu służby cywilnej | 142 |
| 2.4. Ograniczenia w zakresie podejmowania przez członków korpusu służby cywilnej dodatkowego zatrudnienia | 145 |
| 3. Przejawy lojalności pracowniczego w ustawie o pracownikach samorządowych | 149 |
| 4. Przejawy lojalności pracowniczego w ustawie o pracownikach urzędów państwowych | 154 |
| 5. Przejawy lojalności pracowniczego w ustawie – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce | 157 |
| 6. Uwagi końcowe | 170 |

| | |
|---|-----|
| Rozdział V. Whistleblowing i krytyka pracodawcy – przejawy lojalności czy niełojalności pracowniczego? | 177 |
| 1. Uwagi wstępne. | 177 |
| 2. Whistleblowing | 177 |
| 2.1. Zgłaszanie nieprawidłowości (naruszeń prawa) przez sygnalistów – wyjaśnienie pojęć, istota sygnalizacji | 177 |
| 2.2. Procedura zgłaszania nieprawidłowości i status sygnalistów w świetle ustawy o ochronie sygnalistów | 182 |
| 2.3. Działalność sygnalisty a obowiązek lojalności wobec pracodawcy | 187 |
| 3. Krytyka pracodawcy a pracowniczego obowiązek lojalności | 191 |
| 4. Uwagi końcowe | 198 |

| | |
|--|---------|
| Rozdział VI. Konsekwencje prawne naruszenia pracowniczego obowiązku lojalności wobec pracodawcy | 201 |
| 1. Uwagi wstępne | 201 |
| 2. Konsekwencje prawne wynikające z prawa pracy | 202 |
| 2.1. Konsekwencje wynikające z Kodeksu pracy | 202 |
| 2.1.1. Odpowiedzialność porządkowa | 202 |
| 2.1.2. Odpowiedzialność materialna | 203 |
| 2.1.3. Rozwiązanie stosunku pracy | 207 |
| 2.2. Konsekwencje wynikające z wybranych pragmatyk pracowniczych | 219 |
| 3. Konsekwencje wynikające z przepisów nienależących do prawa pracy | 224 |
| 3.1. Konsekwencje wynikające z Kodeksu cywilnego | 225 |
| 3.2. Konsekwencje wynikające z Kodeksu karnego | 226 |
| 3.3. Konsekwencje wynikające z ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji | 227 |
| 4. Uwagi końcowe | 228 |
| Zakończenie | 231 |
| Bibliografia | 235 |

Wykaz skrótów

Akty normatywne

| | |
|-----------------------|---|
| k.c. | Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2023 r. poz. 1610 z późn. zm.) |
| k.k. | Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz.U. z 2024 r. poz. 17 z późn. zm.) |
| k.p. | Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 1465) |
| k.s.h. | Ustawa z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych (Dz.U. z 2024 r. poz. 18 z późn. zm.) |
| Konstytucja RP | Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.) |
| p.s.w.n. | Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2023 r. poz. 742 z późn. zm.) |
| u.o.i.n. | Ustawa z dnia 5 sierpnia 2010 r. o ochronie informacji niejawnych (Dz.U. z 2024 r. poz. 632) |
| u.p.s. | Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 530) |
| u.p.u.p. | Ustawa z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. z 2023 r. poz. 1917) |
| u.s.c. | Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 2024 r. poz. 409) |
| u.z.n.k. | Ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz.U. z 2022 r. poz. 1233) |

Zarządzenie nr 70 Zarządzenie nr 70 Prezesa Rady Ministrów z dnia 6 października 2011 r. w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie zasad etyki korpusu służby cywilnej (M.P. z 2011 r. Nr 93, poz. 953)

Czasopisma i publikatory

| | |
|---------------------|--|
| Annales UMCS | Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska |
| Dz.U. | Dziennik Ustaw |
| Dz.Urz. | Dziennik Urzędowy |
| GSP-Prz.Orz. | Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa |
| Mon. Praw. | Monitor Prawniczy |
| MPP | Monitor Prawa Pracy |
| OSNC | Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna |
| OSNKW | Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Karna i Wojskowa |
| OSNP | Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych |
| OSP | Orzecznictwo Sądów Polskich |
| OTK | Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego |
| PiP | Państwo i Prawo |
| PiZS | Praca i Zabezpieczenie Społeczne |
| PPH | Przegląd Prawa Handlowego |
| PPiA | Przegląd Prawa i Administracji |
| PPP | Przegląd Prawa Publicznego |
| Pr. Pracy | Prawo Pracy |
| PS | Przegląd Sądowy |
| RPEiS | Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny |
| SIL | Studia Iuridica Lublinensia |
| Sł. Cyw. | Służba Cywilna |
| Sł. Prac. | Służba Pracownicza |
| St. Praw. | Studia Prawnicze |

Organy orzekające

| | |
|-------------|------------------------------------|
| ETPC | Europejski Trybunał Praw Człowieka |
| NSA | Naczelny Sąd Administracyjny |
| SA | Sąd Apelacyjny |
| SN | Sąd Najwyższy |

| | |
|---------------|--|
| SN (7) | Sąd Najwyższy w składzie siedmiu sędziów |
| TK | Trybunał Konstytucyjny |
| WSA | Wojewódzki Sąd Administracyjny |

Inne skróty

| | |
|----------------|--|
| art. | artykuł |
| Legalis | System informacji prawnej Wydawnictwa C.H. Beck |
| LEX | System informacji prawnej Wydawnictwa Wolters Kluwer |
| lit. | litera |
| n. | następne |
| nr | numer |
| pkt | punkt |
| por. | porównaj |
| poz. | pozycja |
| r. | rok |
| s. | strona |
| t. | tom |
| ust. | ustęp |
| zob. | zobacz |

Wstęp

Lojalność jest wartością stanowiącą podstawę wielu relacji społecznych. Występuje ona także w stosunkach prawnych opartych na współdziałaniu oraz zaufaniu stron. Do takich stosunków należy zaliczyć stosunek pracy. Jego charakterystyczną cechą jest istnienie osobistej i – co do zasady – trwałej więzi prawnej łączącej pracownika oraz pracodawcę. W ramach tej więzi powstają złożone relacje międzypodmiotowe wykraczające poza obowiązek sumiennego i starannego świadczenia pracy w zamian za wynagrodzenie. Ich fundamentem jest wzajemne zaufanie stron, z czym nierozzerwalnie wiąże się lojalność.

Sposób, w jaki postrzegana jest lojalność pracownicza, uległ w ostatnim czasie istotnym zmianom. Jej tradycyjne utożsamianie z długotrwałym zatrudnieniem u jednego pracodawcy przestaje znajdować odzwierciedlenie we współczesnych realiach społeczno-gospodarczych. Przemiany na rynku pracy spowodowane globalizacją, postępem technologicznym, a ostatnio także cyfrową transformacją powodują, że zanika model zatrudnienia przez całe życie w jednym zakładzie pracy. Z przeprowadzanych badań wynika, że do głównych przyczyn podejmowania decyzji o zmianie miejsca pracy należą chęć rozwoju zawodowego oraz uzyskania korzystniejszych warunków zatrudnienia¹. Rezygnacja z wykonywania zawodu i zdobycie nowych kwalifikacji stają się niekiedy wręcz koniecznością. Dostrzegalne obecnie zjawisko częstych zmian pracodawcy nie jest już więc uznawane za zachowanie bezsprzecznie nielojalne względem podmiotu zatrudniającego.

¹ Z wyników 51. edycji badania Randstad Monitor Rynku Pracy opublikowanych w dniu 24 kwietnia 2023 r. wynika, że w ciągu ostatnich 6 miesięcy objętych badaniem pracodawcę zmieniło 22% pracowników. Raport zawierający wyniki badań: <https://info.randstad.pl/hubfs/Monitor%20Rynku%20Pracy%20-%2051%20edycja%20-%20raport.pdf?hsLang=pl-pl> [dostęp: 28.04.2023].

Z czym więc współcześnie należy łączyć lojalność pracowniczą? Jakie są jej przejawy? Czy jest powinnością pracownika, czy za jej brak grożą mu określone sankcje? Niniejsze opracowanie stawia sobie za cel udzielenie odpowiedzi na te, a także inne pytania pojawiające się przy analizie stanowiącego jej przedmiot zagadnienia, czyli pracowniczego obowiązku lojalności wobec pracownika.

Potrzebę podjęcia wskazanego problemu badawczego uzasadnia fakt nieuregulowania *expressis verbis* w przepisach Kodeksu pracy obowiązku lojalności. Pojęcie lojalności pracowniczej jest używane zarówno w języku prawniczym, jak i w orzecznictwie sądowym z zakresu prawa pracy. Powyższe uzasadnia więc potrzebę poszukiwania regulacji prawnych, które mogą stanowić źródła pracowniczego obowiązku lojalności. Na potrzebę badań w przedmiotowym zakresie wskazuje również praktyka obrotu prawnego. Nielojalne zachowanie pracownika oraz związana z nim utrata zaufania pracodawcy są często przyczyną uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem, a w określonych okolicznościach także w trybie natychmiastowym. Oznacza to, że sądy potwierdzają istnienie omawianego obowiązku, a nawet traktują go jako obowiązek podstawowy, uznając, że jego naruszenie może prowadzić do rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem na podstawie art. 52 § 1 k.p. Do podjęcia niniejszej problematyki skłania także pojawienie się w stosunkach zatrudnienia pewnych nowych zjawisk, takich jak choćby *whistleblowing*, czyli sygnalizowanie naruszeń prawa w miejscu pracy. Stanowi to przesłankę do zbadania, czy i w jakich okolicznościach działalność sygnalistów jest przejawem realizacji obowiązku lojalności, a kiedy go narusza.

Niniejsza praca ma na celu wypełnienie luki w literaturze przedmiotu, ponieważ zagadnienie pracowniczego obowiązku lojalności wobec pracodawcy nie zostało dotąd poddane kompleksowej analizie w doktrynie polskiego prawa pracy. Pomimo szeregu publikacji nawiązujących w swej treści do przedmiotowego obowiązku i mimo tego, że niewątpliwie stanowią one określony wkład do literatury przedmiotu, to jednak należy zauważyć, że odnoszą się jedynie ogólnie lub fragmentarycznie do kwestii poddanej analizom w prezentowanej dysertacji. Nie istnieje opracowanie monograficzne, które w sposób całościowy prezentowałoby problematykę pracowniczego obowiązku lojalności. W celu realizacji przedstawionego założenia w niniejszej pracy przeprowadzono szczegółowe analizy przedmiotowego zagadnienia. W związku z powyższym podjęto próbę wskazania i omówienia źródeł tego obowiązku, ustalenia, czy stanowi on element stosunku pracy oraz ukazania jego zakresu podmiotowego i przedmiotowego, a także konsekwencji prawnych jego naruszenia przez pracownika. Wymagało to analizy przepisów polskiego prawa, w tym przede wszystkim prawa pracy, a także poglądów doktryny prawa i orzecznictwa.

Ze względu na obszerność i wieloaspektowość badanej problematyki konieczne było wyznaczenie ram prowadzonych rozważań. Zostały one ograniczone do obowiązku lojalności pracownika spoczywającego na nim w czasie trwania stosunku pracy. Wyjątkiem jest rozdział I stanowiący pewnego rodzaju wprowadzenie do omawianej problematyki, w którym to analizami objęto również inne stosunki prawne występujące w polskim prawie prywatnym, przede wszystkim w prawie cywilnym. W rozdziale tym jedynie w ograniczonym zakresie odniesiono się do obowiązku lojalności normowanego przepisami Kodeksu spółek handlowych. Do takiej decyzji przyczyniła się konkluzja, zgodnie z którą wzmożony obowiązek lojalności członków organów spółek prawa handlowego zatrudnionych na podstawie umowy o pracę nie wynika ze stosunku pracy, jaki łączy ich ze spółką, ale z równoległego stosunku organizacyjnego, na podstawie którego osoby te piastują funkcję członków organu spółki, a który jest regulowany przede wszystkim przepisami Kodeksu spółek handlowych.

Jako główną tezę badawczą przyjąłem, że obowiązek lojalności wobec pracodawcy, mimo że niewyrażony *expressis verbis* w Kodeksie pracy, stanowi jedną z podstawowych powinności pracownika, a przez to istotny element treści stosunku pracy. Za źródła tego obowiązku uznać można art. 100 § 2 pkt 4 oraz art. 100 § 2 pkt 6 k.p. Przepisy te nakładają na pracowników obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy i chronienia jego mienia oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, a także obowiązek przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Przyjąłem również szczegółowe tezy badawcze powiązane z wyżej wskazaną tezą główną:

1. Pojęcia dobra zakładu pracy i dobra pracodawcy nie są tożsame, a więc możliwe jest zaistnienie ich kolizji. Mógłby ją rozstrzygnąć zabieg legislacyjny polegający na wyodrębnieniu z obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy pracowniczego obowiązku lojalności wobec pracodawcy.
2. Za przejawy pracowniczego obowiązku lojalności uznać należy przede wszystkim niepodejmowanie działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy oraz obowiązek zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić go na szkodę.
3. Niektóre pragmatyki pracownicze zawierają regulacje nakładające na pracowników objętych ich zakresem obowiązki o szczególnym charakterze, stanowiące źródło wzmożonej lojalności pracowniczej.
4. Naruszenie obowiązku lojalności wobec pracodawcy może skutkować odpowiedzialnością zarówno na gruncie przepisów Kodeksu pracy, jak i innych aktów prawnych (np. Kodeksu cywilnego, Kodeksu karnego czy ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji).

Podstawową metodą badawczą zastosowaną w pracy jest metoda dogmatyczna obejmująca analizę obowiązujących przepisów prawa, w tym przede wszystkim przepisów Kodeksu pracy, Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz ustaw: o służbie cywilnej, o pracownikach samorządowych, o pracownikach urzędów państwowych, Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, Kodeks cywilny, Kodeks spółek handlowych czy Kodeks karny. Ich analizy dokonano przy wykorzystaniu wykładni językowej, systemowej i celowościowej. Powyższe pozwoliło na wieloaspektowe zbadanie obowiązujących przepisów prawa dotyczących omawianej w pracy materii. Pomocniczo posłużywałem się również metodą historyczno-prawną, odnosząc się do już nieobowiązujących regulacji prawnych, w tym do przepisów aktów prawnych z okresu międzywojennego w Polsce.

Opracowanie składa się z sześciu rozdziałów, które poprzedza niniejszy wstęp, a wieńczy zakończenie. Punktem wyjścia do analiz zawartych w rozprawie jest rozdział I, w którym podjęto rozważania dotyczące lojalności jako kategorii prawnej. Stanowi on wprowadzenie w tematykę obowiązku lojalności w stosunkach prawnych. Szczegółowe analizy na ten temat zostały poprzedzone wyjaśnieniem znaczenia pojęcia „lojalność” w języku potocznym i prawniczym. Dodatkowo przedstawiono nieobowiązujące już regulacje prawne z okresu międzywojennego w Polsce, z których w piśmiennictwie wywodzą powinnność lojalności w stosunkach zatrudnienia. Ponadto, na gruncie obowiązującego prawa, w ramach poszukiwania źródeł prawnych obowiązku lojalności w zobowiązaniowych stosunkach prawnych, przeprowadzono analizę wybranych regulacji prawa prywatnego, w tym przede wszystkim art. 354 k.c. oraz art. 760 k.c.

Rozdział II zawiera rozważania dotyczące podstaw prawnych i treści obowiązku lojalności w stosunkach pracy. W pierwszej kolejności podjęto próbę ustalenia źródeł pracowniczej powinności lojalności oraz udzielenia odpowiedzi na pytanie, czy stanowi ona element treści stosunku pracy. Analizy w tym zakresie objęły przepisy art. 100 § 2 pkt 4 i 6 k.p. Konieczne było także ustalenie znaczenia użytego w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. pojęcia „dobro zakładu pracy”, a także rozstrzygnięcie, czy obowiązek dbałości wyrażony w przywołanym przepisie, który literalnie dotyczy dobra zakładu pracy, można odnieść do dobra pracodawcy. Badania objęły również kwestię związku pracowniczej lojalności z zaufaniem pracodawcy.

Rozdział III poświęcono ustaleniu przejawów pracowniczej lojalności w przepisach powszechnego prawa pracy. W tym celu analizie poddano takie zagadnienia jak: zakaz konkurencji w czasie trwania stosunku pracy, ochrona tajemnicy pracodawcy oraz tajemnic uregulowanych w przepisach pozakodeksowych.

Rozdział IV zawiera rozważania obejmujące problematykę wzmożonej pracowniczej lojalności w wybranych pragmatykach pracowniczych. Analizom pod-

dano regulacje zawarte w ustawie o służbie cywilnej, ustawie o pracownikach samorządowych, o pracownikach urzędów państwowych oraz ustawie – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Przepisy tych aktów prawnych przewidują szczególne obowiązki pracownicze, a także zakazy i ograniczenia niewystępujące w powszechnym prawie pracy.

W odniesieniu do niektórych działań podejmowanych przez pracowników problematyczne jest jednoznaczne rozstrzygnięcie, czy stanowią one przejaw lojalności względem pracodawcy, czy też – wręcz przeciwnie – są jej zaprzeczeniem. Można do nich zaliczyć aktywność sygnalistów, a także wyrażanie krytycznych opinii na temat pracodawcy. Dlatego też w rozdziale V zagadnienia te poddano analizie w kontekście pracowniczego obowiązku lojalności wobec pracodawcy.

Rozdział VI poświęcono konsekwencjom naruszenia omawianego obowiązku. Na gruncie Kodeksu pracy należy w tym względzie wymienić odpowiedzialność porządkową i materialną oraz rozwiązanie stosunku pracy. Przedmiotem analiz stała się również odpowiedzialność przewidziana w innych aktach prawnych, m.in. w Kodeksie cywilnym, Kodeksie karnym oraz ustawie o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji.

Zakończenie zawiera ocenę aktualnego stanu prawnego w analizowanym zakresie, konkluzje wynikające z treści przedstawionych w poszczególnych rozdziałach niniejszej publikacji, a także sformułowany wniosek *de lege ferenda*.

Monografia stanowi zmodyfikowaną wersję rozprawy doktorskiej obronionej na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie.

Publikacja przedstawia stan prawny na dzień 12 sierpnia 2024 r.

Rozdział I.

Lojalność jako kategoria prawna

1. Uwagi wstępne

Lojalność to jedna z kategorii prawnych, które dotyczą relacji między podmiotami. W różnych dziedzinach prawa może ona mieć odmienne znaczenie. Jednak jej zasadniczy cel, tj. zapewnienie uczciwego i etycznego postępowania między stronami stosunku prawnego, ma uniwersalny charakter. Mimo braku regulacji w przepisach Kodeksu pracy¹, stanowiących wprost o lojalności, nie ulega wątpliwości, że wartość ta dotyczy również relacji pracownika i pracodawcy.

Lojalność okazuje się niełatwa do zdefiniowania, gdyż nie istnieje jej jedna, uniwersalna definicja. Jest to bowiem pojęcie wielowymiarowe, uwarunkowane sytuacyjnie, które historycznie ulegało zmianom². Jak wskazuje się w piśmiennictwie, lojalność to termin wybitnie wieloznaczny³. Pojmuje się ją odmiennie w zależności od kontekstu, w jakim jest rozpatrywana. W literaturze ekonomicznej brak spójności poglądów w zakresie rozumienia lojalności nazywa się wręcz „dżunglą lojalności”⁴.

Należy zauważyć, że termin „lojalność” nie jest łatwy do precyzyjnego uregulowania prawnego, gdyż należy do zwrotów opartych na kryteriach ocennych o niedookreślonym charakterze, które w przepisach prawa funkcjonują jako swego rodzaju norma słusznościowa. Konkretna treść pojęcia „lojalność” w zobowią-

¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 1465).

² A. Lewicka-Strzałecka, *Lojalność pracownika: trwała wartość czy anachroniczna cnota?*, „Człowiek i Społeczeństwo” 2014, t. 38, s. 148.

³ W. Pyzioł, *Obowiązek lojalności w spółkach handlowych*, PPH 2021, nr 9, s. 17.

⁴ I. Świątek-Barylska, *Lojalność pracowników współczesnych organizacji. Istota i elementy składowe*, Łódź 2013, s. 23.

zaniowych stosunkach prawnych zależy od rodzaju i specyfiki umowy zawartej przez strony. Andrzej Herbet wskazuje jednak, że lojalność jest celowo niedookreślonym terminem. Wyznacza ona bowiem nieskonkretyzowany obowiązek dłużnika, który zostaje doprecyzowany w trakcie wykonywanego zobowiązania dopiero w konkretnych stanach faktycznych (sytuacjach). W każdym razie chodzi o obowiązek działania lub zaniechania wykraczający poza powinności wynikające z zasad współżycia społecznego⁵. W praktyce to dana sytuacja – określony stan faktyczny – będzie konkretyzowała treść obowiązku lojalności. Niemożliwe jest więc szczegółowe i wyczerpujące opisanie ram oraz treści omawianej powinności w stosunku prawnym.

W piśmiennictwie wskazano, że lojalność wyraża się przede wszystkim w wierności, przywiązaniu, poświęceniu się jakiejś osobie, grupie, krajowi lub sprawie⁶. Zdaniem P. Sztompki lojalność stanowi, obok zaufania i solidarności, jeden z podstawowych elementów wspólnoty moralnej, wyznaczających „przestrzeń moralną”, w której sytuuje się każda jednostka⁷. Najczęstszą formą tej powinności, lecz oczywiście niejedyną, jest ta wobec drugiego człowieka⁸. Osoba lojalna stara się nie stracić zaufania, którym została obdarzona przez innych. Wzajemna lojalność stanowi warunek harmonijnej oraz efektywnej współpracy jednostek⁹. Brak zaufania opartego na lojalności utrudnia funkcjonowanie w niektórych grupach społecznych. Może on przekreślać poczucie bezpieczeństwa oraz przynależności do wspólnoty, np. rodzinnej lub pracowniczej. Lojalność bowiem wiąże się z ciągłością i trwałością, np. w zakresie bycia członkiem danej społeczności czy chociażby kontynuowania współpracy w danym stosunku prawnym. Osoba lojalna potrafi podporządkować swoje partykularne interesy celom grupy. Człowiek funkcjonuje na co dzień w różnych wspólnotach, w ramach których z pozostałymi członkami łączą go określone więzi. Lojalność zapewnia zatem stan pewnej stabilności i stałości, dający podstawy do przewidywania tego, jak zachowają się w określonej sytuacji członkowie danej wspólnoty czy druga strona stosunku prawnego¹⁰.

⁵ A. Herbet, [w:] *System Prawa Prywatnego*, t. 16: *Prawo spółek osobowych*, red. A. Szajkowski, Warszawa 2016, s. 872.

⁶ S. Waszczak, *Refleksje nad lojalnością jako wartością etyczną i ekonomiczną*, „Edukacja Ekonomistów i Menedżerów” 2012, t. 23, nr 1, s. 14.

⁷ P. Sztompka, *Zaufanie. Fundament społeczeństwa*, Kraków 2007, s. 36.

⁸ M.S. Szczepański, *Lojalność*, [w:] *Fundamenty dobrego społeczeństwa. Wartości*, red. M. Bogunia-Borowska, Kraków 2015, s. 70.

⁹ *Ibidem*, s. 75.

¹⁰ M. Bogunia-Borowska, *Życie w dobrym społeczeństwie. Wartości jako fundament dobrego społeczeństwa*, [w:] *Fundamenty dobrego społeczeństwa. Wartości*, red. M. Bogunia-Borowska, Kraków 2015, s. 22 i n.

Lojalność, jako integralny element relacji międzyludzkich, jest niewątpliwie ważnym czynnikiem w funkcjonowaniu danej grupy społecznej i kształtowaniu relacji jej członków. Może występować jedynie tam, gdzie istnieją określone relacje międzypodmiotowe, takie jak stosunek prawny łączący strony (np. stosunek pracy) lub przynależność do jakiejś grupy (np. rodzina). Lojalność odnosi się też do różnych rodzajów relacji między ludźmi, np. rodzinnych (lojalność małżeńska), konsumenckich (stałe kupowanie konkretnych produktów lub korzystanie z określonych usług), biznesowych (lojalność kontrahentów umowy) lub związanych z zatrudnieniem (lojalność pracownicza).

Lojalnością ze względu na jej złożoność można zajmować się nie tylko z perspektywy prawnej, ale jest ona również przedmiotem zainteresowania wielu innych dyscyplin naukowych, m.in. socjologii, ekonomii, zarządzania, psychologii.

W naukach socjologicznych zwraca się uwagę na rolę lojalności w rozwoju człowieka jako istoty społecznej. Podkreśla się, że wartość ta wzbogaca ten rozwój i umożliwia zaspokojenie potrzeby przynależności i afiliacji. Warunkiem zaspokojenia tej jednej z podstawowych potrzeb psychicznych człowieka jest nawiązywanie i podtrzymywanie pozytywnych kontaktów z innymi jednostkami oraz współpraca z nimi. Z kolei brak lojalności w życiu człowieka skutkuje samotnością i alienacją oraz utrudnia lub uniemożliwia osiągnięcie życiowych celów¹¹.

Zainteresowanie lojalnością pracowniczą jest szczególnie widoczne w nauce zarządzania i ekonomii¹². Stanowi ona tam przedmiot analiz m.in. w zakresie jej wpływu na funkcjonowanie organizacji. W tym obszarze zauważa się, że „lojalność pracowników wobec organizacji jest ważnym elementem dla funkcjonowania zarówno zatrudnionych, jak i firmy”¹³, a lojalni pracownicy przyczyniają się do kształtowania wizerunku danego podmiotu¹⁴.

W nauce prawa kwestia lojalności jest przedmiotem zainteresowania przede wszystkim prawa cywilnego i prawa handlowego. Nie ulega jednak wątpliwości,

¹¹ A. Lewicka-Strzałecka, *Lojalność...*, s. 154.

¹² Zob. m.in.: A. Lipka, A. Winnicka-Wejs, *Dynamika lojalności pracowników a deprecjacja kapitału ludzkiego organizacji*, „Studia Ekonomiczne” 2013, nr 136; I. Świątek-Barylska, *Lojalność pracowników...*; E. Robak, *Lojalność pracowników a zarządzanie potencjałem społecznym współczesnych organizacji*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej. Zarządzanie” 2016, t. II, nr 24; K. Wojtaszczyk, *Wymóg lojalności czy propozycja wartości dla pracownika? Co stanowi podstawę trwałego związku zatrudnionego z organizacją?*, „Humanizacja Pracy” 2010, nr 4–5; K. Piórkowska-Wojciechowska, *Wybrane problemy kształtowania i badania lojalności pracowniczej*, [w:] *Sukces w zarządzaniu kadrami. Perspektywa globalna i lokalna*, red. T. Listwan, Wrocław 2004; D. Siemieniako, *Model zarządzania lojalnością relacyjną opartą na zobowiązaniu w związkach usługowych*, „Marketing i Rynek” 2012, nr 5.

¹³ I. Świątek-Barylska, *Lojalność pracowników...*, s. 47.

¹⁴ J. Meyer, N. Allen, *A three-component conceptualization of organizational commitment*, „Human Resource Management Review” 1991, nr 1, s. 61–89.

że zagadnienie to odgrywa także istotną rolę w prawie pracy w odniesieniu do relacji pracownika i pracodawcy.

We współczesnym świecie każdego dnia jesteśmy świadkami zmian dokonujących się na różnych płaszczyznach, w tym na gruncie zatrudnienia. Na skutek społeczno-gospodarczych przeobrażeń zmieniły się zasady funkcjonowania i zarządzania podmiotami zatrudniającymi. Większą uwagę zaczęto poświęcać wizerunkowi pracodawcy, a także samym pracownikom¹⁵. Pracodawcy podczas rekrutacji poszukują już nie tylko pracowników doświadczonych i wysoko wykwalifikowanych, ale również lojalnych. Jest to cecha wysoce pożądana na współczesnym rynku pracy.

W piśmiennictwie wskazuje się, że największy wpływ na kształtowanie pracowniczej lojalności mają obecnie: wzajemne zaufanie, szacunek, współpraca, otwarta komunikacja, stabilność zatrudnienia, odpowiednie wynagrodzenie i warunki pracy oraz stwarzanie możliwości rozwoju¹⁶. W naukach o zarządzaniu badano również wpływ formy zatrudnienia na lojalność pracowników. Z przeprowadzanych badań wynika, że zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony daje osobom zatrudnionym największą świadomość w zakresie warunków pracy, a także łączy się z największym oddaniem pracowników wobec pracodawcy¹⁷. Ponadto zatrudnienie na podstawie umowy o pracę, a nie np. umowy cywilnoprawnej, daje poczucie stabilności zatrudnienia, co wpływa na większą lojalność świadczących pracę¹⁸. Lojalne zachowanie pracownika może także wynikać z obawy przed negatywnymi konsekwencjami, takimi jak utrata premii bądź nawet zatrudnienia. Taka cecha u zatrudnionych może też mieć związek z chęcią zapewnienia sobie wygody i komfortu finansowego. Gdy pomiędzy pracodawcą i pracownikiem nie będzie lojalności, dojdzie do zaniku wzajemnego zaufania oraz braku poczucia istnienia wspólnoty. Taka sytuacja może doprowadzić do pogorszenia ich relacji, jak również stosunków pomiędzy samymi pracownikami. Następstwem powyższego stanu rzeczy może być pracownicza obojętność wobec interesów pracodawcy i losów zakładu pracy.

Ze względu na złożoność problematyki pracowniczego obowiązku lojalności wobec pracodawcy w niniejszym rozdziale analizie poddane zostaną definicje i koncepcje lojalności, nie tylko z obszaru nauk prawnych. W *Uniwersalnym słowniku języka polskiego* termin *lojalność* jest rozumiany jako prawość, wierność, rzetelność w stosunkach z ludźmi; postawa, postępowanie zgodne z przepisami

¹⁵ J. Dolecińska, *Wpływ formy zatrudnienia na lojalność pracowników*, „Marketing i Rynek” 2016, nr 3, s. 92.

¹⁶ E. Robak, *Lojalność pracowników...*, s. 93.

¹⁷ J. Dolecińska, *Wpływ formy zatrudnienia...*, s. 98.

¹⁸ *Ibidem*, s. 101.

prawa; prawomyślność, praworządność; lojalizm¹⁹. Z kolei zgodnie z *Praktycznym słownikiem współczesnej polszczyzny* lojalność to cecha określająca zgodność z obowiązującymi prawami, akceptację przepisów, rozporządzeń itp.; również postawa konformistyczna, oportunistyczna lub cecha charakteryzująca postępowanie zgodne z przyjętymi wcześniej założeniami: pozostawanie wiernym, oddanym określonej sprawie; także bycie uczciwym, prawym²⁰. W słowniku pod red. M. Szymczaka przyjęto, że „lojalny” to: rzetelny, uczciwy w relacjach z innymi, godny zaufania, postępujący zgodnie z określonymi regułami, nakazami; wierny prawowitemu rządowi; oddany jakiejś instytucji lub osobie prywatnej²¹. Z kolei zgodnie z *Wielkim słownikiem języka polskiego* pojęcie „lojalność” oznacza wierność i posłuszeństwo²². Wśród innych definicji słownikowych możemy odnaleźć również taką, według której pod omawianym terminem należy rozumieć: prawość, rzetelność w stosunkach z ludźmi; postępowanie zgodne z przepisami prawa; praworządność, a przymiotnik „lojalny” oznacza rzetelny, uczciwy w stosunku do kogoś; świadczący o rzetelności, uczciwości w stosunku do kogoś; praworządny, prawomyślny²³. W piśmiennictwie wskazuje się jednak, że ten sposób rozumienia lojalności oznacza raczej lojalizm, który w pewnych okolicznościach może przesadzać się w konformizm²⁴. Lojalność bywa definiowana jako: „Zaangażowanie, odpowiedzialność uczciwość, rzetelność, przyzwoitość, solidarność, gorliwość, oddanie, postępowanie zgodnie z umowami, prawem”²⁵.

W słownikach pojawia się niekiedy również termin „lojalka”, który w języku potocznym oznacza deklarację lojalności wobec władzy, zwykle wymuszoną²⁶, lub wobec przełożonych w pracy. Z kolei według P. Sztompki lojalność należy rozumieć jako powinność nienaruszania zaufania, którym jesteśmy obdarzani przez innych, oraz wywiązywania się z podjętych zobowiązań²⁷. Niekiedy spro-

¹⁹ *Uniwersalny słownik języka polskiego*, red. S. Dubisz, t. 3, Warszawa 2003, s. 465.

²⁰ *Praktyczny słownik współczesnej polszczyzny*, red. H. Zgólkowa, t. 19, Poznań 1998, s. 281–282.

²¹ *Słownik języka polskiego*, red. M. Szymczak, t. 2, Warszawa 1979, s. 50.

²² *Wielki słownik języka polskiego*, <https://wsjp.pl/haslo/podglad/4064/lojalnosc> [dostęp: 14.02.2022].

²³ *Słownik języka polskiego PWN*, Warszawa 2021, s. 483.

²⁴ M. Wieczorek, *Obowiązek lojalności stron stosunku pracy*, *Annales UMCS. Sectio G (Ius)* 2018, vol. LXV, nr 2, s. 301.

²⁵ R. Rosmus, *Uwarunkowania lojalności pracowniczej*, „Czasopismo Psychologiczne – Psychological Journal” 2017, t. 23, nr 2, s. 227–240.

²⁶ *Słownik języka polskiego PWN*, Warszawa 2021, s. 483. Podobnie w: *Praktyczny słownik współczesnej polszczyzny*, red. H. Zgólkowa, t. 19, Poznań 1998, s. 280–281 oraz w: *Inny słownik języka polskiego*, red. M. Bańko, Warszawa 2000, s. 774, gdzie znajdziemy definicję „lojalki”, zgodnie z którą pod terminem tym kryje się zobowiązanie pracownika do lojalności względem kierownictwa lub przedstawiciela władzy.

²⁷ P. Sztompka, *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Warszawa 2002, s. 187 oraz P. Sztompka, *Zaufanie...*, s. 36, 70.

wadzana bywa także po prostu do rzetelnej pracy poprzez wykonywanie jej w jak najdokładniejszy sposób i z jak najlepszym skutkiem²⁸. Zdaniem A.M. Świątkowskiego ważnym elementem pojęcia „lojalność” jest również racjonalność działania, czyli postępowanie zgodne z logicznymi regułami²⁹. Racjonalne będzie takie zachowanie, które pozostaje zbieżne z naszą wiedzą, poziomem inteligencji oraz systemem wyznawanych wartości. W przypadku wystąpienia konieczności dokonania wyboru pomiędzy dwoma wykluczającymi się wartościami racjonalność umożliwia kierowanie się kryteriami opartymi na rozumie, np. roztropnością czy sensownością myślenia³⁰.

Jak wynika z przywołanych wyżej definicji, lojalność wiąże się zazwyczaj ze społecznie akceptowalnymi normami, które stanowią swego rodzaju wzorce postępowania. Mowa tu m.in. o uczciwości, przyzwoitości, wierności, zaufaniu, odpowiedzialności czy rzetelności. W oderwaniu od konkretnych okoliczności można ogólnie stwierdzić, że zachowanie zgodne z wyżej wymienionymi wzorcami będzie mogło zostać uznane za lojalne. Na marginesie należy zauważyć, że w powyższych definicjach często pojawia się związek lojalności i wierności. Pojęcia te uważa się za zbliżone do siebie. W piśmiennictwie wskazuje się jednak, że terminy te, mimo że są ze sobą powiązane, oznaczają inne postawy. W odniesieniu do stosunku pracy K. Ziółkowska zauważa, że pracownik może być wobec pracodawcy lojalny, ale nie musi przy tym dochowywać mu wierności. Z kolei niemożliwa jest odwrotna sytuacja, tj. bycie wiernym pracownikiem, gdy nie będzie się jednocześnie lojalnym³¹. W ocenie tej autorki wierność wobec pracodawcy będzie miała szerszy zakres aniżeli lojalność.

Z lojalnością nierozzerwalnie w stosunkach prawnych (ale nie tylko) związane jest zaufanie. Jeśli kogoś nim darzymy, to staramy się być wobec tej osoby lojalni³². Dlatego warto przytoczyć również definicję tego pojęcia. Zaufanie jest to przekonanie, że jakiejś osobie lub instytucji można ufać lub że czyjeś słowa, informacje są prawdziwe³³. Pojęcie to bywa również rozumiane jako założenie, że osoby pełniące określone funkcje, mające daną pozycję, będą zachowywać się w sposób honorowy

²⁸ T. Myjak, *Wpływ formy zatrudnienia na zachowania organizacyjne*, Toruń 2011, s. 38–42.

²⁹ A.M. Świątkowski, *Lojalność a klauzula sumienia*, *Annales UMCS. Sectio G (Ius)* 2018, vol. LXV, nr 2, s. 247; także: M.S. Szczepański, *Lojalność...*, s. 79.

³⁰ A.M. Świątkowski, *Lojalność...*, s. 247.

³¹ K. Ziółkowska, *Miejsce pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy wśród podstawowych obowiązków pracowniczych*, Olsztyn 2021, s. 43.

³² M.S. Szczepański, *Lojalność...*, s. 73.

³³ *Słownik języka polskiego PWN*, <https://sjp.pwn.pl/szukaj/zaufanie.html> [dostęp: 10.02.2022].

i uczciwie wykonywać swoje obowiązki³⁴. Z kolei w orzecznictwie dotyczącym zatrudnienia w ramach stosunku pracy wskazuje się, że: „w dużym uproszczeniu zaufanie jest to stan wyrażający się przekonaniem o możliwości polegania na kimś, czyli inaczej poczuciem pewności. Zaufanie stwarza szczególną więź między pracodawcą i pracownikiem, a jego znaczenie podlega indywidualizacji stosownie do konkretnych sytuacji w zakładach pracy. Z punktu widzenia pracodawcy liczą się uzasadnione oczekiwania odpowiedniej postawy pracownika”³⁵.

Kwestia lojalności i zaufania w stosunkach zatrudnienia stanowi istotne zagadnienie. Potwierdzają to badania pokazujące, że w zespołach pracowniczych, w których istnieje wzajemne zaufanie, pracownicy efektywniej wykonują swoje obowiązki, aniżeli w grupach pracowniczych, gdzie go nie ma³⁶. Istnienie wzajemnego zaufania przekłada się na ich zaangażowanie w pracę oraz identyfikowanie się z pracodawcą. Dlatego też już w tym miejscu warto zaznaczyć, że zaufanie i lojalność stanowią istotne wartości w stosunku pracy i są fundamentem pozytywnych relacji pracownika oraz pracodawcy³⁷.

2. Wieloznaczność terminu „lojalność” w języku prawnym i prawniczym

Termin „lojalność” występuje zarówno w języku prawnym, jak i prawniczym. Pojęcie to pojawia się w szeregu przepisów prawa, a także w orzecznictwie sądowym. Nie jest ono jednak rozumiane w nich jednolicie. Również w obrębie nauk prawnych termin ten okazuje się wieloznaczny i nieprecyzyjny³⁸.

Odnosząc się do etymologii słowa „lojalność”, należy wskazać, że pojęcie to ma swe źródło w starofrancuskim zwrocie *loialte*, który z kolei wywodzi się od łacińskich słów: *lex* oraz *legalis*³⁹. Pierwsze z nich oznacza „prawo”, z kolei drugie jest tłumaczone jako: prawny, ustanowiony przez prawo, zgodny z prawem; należyty, odpowiedni, stosowny; wierny, uczciwy, godny zaufania, prawy⁴⁰. Niekiedy

³⁴ D. Opalska, *Lojalność i staranność jako kryteria określające sposób wykonywania zobowiązań*, Mon. Praw. 2013, nr 5, s. 231.

³⁵ Wyrok SN z dnia 2 marca 2011 r., II PK 204/10, LEX nr 817517.

³⁶ *Building Trust 2013: Workforce Trends Defining High Performance*, Human Resources Institute, 2013, <https://www.hci.org/research/building-trust-2013-workforce-trends-defining-high-performance> [dostęp: 18.12.2021].

³⁷ M. Wieczorek, *Obowiązek lojalności...*, s. 312.

³⁸ J. Pokrzywniak, *Obowiązek lojalności jako element stosunku obligacyjnego*, Mon. Praw. 2003, nr 19, Legalis.

³⁹ S. Waszczak, *Refleksje nad lojalnością...*, s. 14; tak również: M.S. Szczepański, *Lojalność...*, s. 66.

⁴⁰ J. Sondel, *Słownik łacińsko-polski dla prawników i historyków*, Kraków 2009, s. 564.

w odniesieniu do lojalności przytacza się również łaciński zwrot *fides* w znaczeniu: zaufanie, zwłaszcza do otrzymanego słowa; wiara, ufność; rzetelność, sumienność⁴¹. Ponadto można wskazać, że terminu „lojalny” w rozumieniu analogicznym do dzisiejszego użyto już w XV wieku w odniesieniu do osoby wykonującej pracę zgodnie z wolą suwerena⁴².

W związku z tym, że przepisy Kodeksu pracy nie używają pojęcia lojalności w kontekście obowiązków stron stosunku pracy, konieczne jest przeprowadzenie analizy regulacji prawnych, a także poglądów doktryny odnoszących się do tej powinności w takich gałęziach prawa jak przede wszystkim prawo cywilne oraz – w ograniczonym zakresie – prawo handlowe. Rozważania nad unormowaniami polskiego prawa pracy zostaną podjęte w kolejnym rozdziale niniejszego opracowania.

W przepisach ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny⁴³ oraz ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych⁴⁴ nie znajdziemy definicji legalnej pojęcia „lojalność”. Należy zauważyć, że nie przyjęto jednej definicji tego terminu wspólnej dla całego prawa prywatnego⁴⁵. Wydaje się to zresztą niemożliwe, a także niezasadne w odniesieniu do zobowiązaniowych stosunków prawnych. Ze względu na odmiennność obligacyjnych stosunków prawnych doprecyzowanie treści obowiązku lojalności może bowiem nastąpić dopiero w konkretnych okolicznościach występujących w danym stosunku prawnym w toku realizacji zobowiązań. Lojalność stanowi więc celowo termin niedookreślony i nieskonkretyzowany.

W literaturze przedmiotu wyrażono pogląd, że pojęciem lojalności w podstawowym znaczeniu należy objąć przestrzeganie zobowiązań umownych, a także uczciwe zachowanie względem drugiej strony. W takim ujęciu będzie ona polegała na nieutrudnianiu kontrahentowi wykonywania jego zobowiązań, a także współdziałaniu z nim w koniecznym zakresie⁴⁶. Lojalne postępowanie to nie tylko powstrzymanie się od naruszania swoich obowiązków, ale również aktywne działanie w celu osiągnięcia założonego w danym zobowiązaniu celu. Zgodnie z innym poglądem lojalność można rozumieć jako przestrzeganie obowiązków wynikających z umowy, a także uczciwe, przyzwoite i rzetelne postępowanie wo-

⁴¹ *Ibidem*.

⁴² A. Lipka, A. Winnicka-Wejs, J. Acedański, *Lojalność pracownicza. Od diagnozy typów lojalności pracowników do zarządzania Relacjami z Pracownikami (Employee Relationship Management)*, Warszawa 2012, s. 13.

⁴³ Dz.U. z 2023 r. poz. 1610 z późn. zm.

⁴⁴ Dz.U. z 2024 r. poz. 18 z późn. zm.

⁴⁵ D. Opalska, *Obowiązek lojalności w spółkach kapitałowych*, Warszawa 2014, s. 4.

⁴⁶ P. Machnikowski, *Prawne instrumenty ochrony zaufania przy zawieraniu umowy*, Wrocław 2010, s. 103.

bec drugiej strony⁴⁷. Osoba działająca w ten sposób nie tylko nie utrudnia kontrahentowi wykonywania jego obowiązków, ale również aktywnie z nim przy tym współdziała⁴⁸. W stosunkach obligacyjnych opartych na zaufaniu lojalność bywa uznawana za najwyższy przejaw dobrej wiary⁴⁹.

Z kolei w odniesieniu do obowiązku lojalności można zauważyć, że w niektórych stosunkach zobowiązaniowych w sposób szczególny widać, że obowiązek ten wymusza na stronach liczenie się z interesami kontrahenta i dbanie o jego dobro⁵⁰. Z powyższego wynika, że lojalność wiąże się z koniecznością zabiegania o interesy i szeroko rozumiane dobro drugiej strony stosunku zobowiązaniowego. Na tym tle stosunek prawny, w którego treści zawiera się obowiązek lojalności, nabiera szczególnego charakteru. Ponadto należy zauważyć, że jeżeli występuje w nim obowiązek lojalności, co do zasady będzie on wiązał obie strony zobowiązania. Jednak z racji tego, że kontrahenci w ramach danej umowy mają zazwyczaj różne cele, a ich interesy nie są jednakowe, obowiązek lojalności każdego z nich przybierze odmienną treść⁵¹.

Lojalność jako element stosunku obligacyjnego stanowi obiekt zainteresowania przedstawicieli nauki prawa cywilnego, gdzie przeważa pogląd, że obowiązek lojalności jest właściwy w stosunkach zobowiązaniowych opartych na szczególnym zaufaniu między stronami⁵². Lojalność bywa tu rozpatrywana w kontekście należytej staranności. W związku z powyższym zasadne wydaje się postawienie pytania, czy może ona stanowić takie samo kryterium oceny wykonywania zobowiązań jak staranność. W pierwszej kolejności warto porównać znaczenie obu pojęć. Zgodnie z *Wielkim słownikiem języka polskiego* staranność (w odniesieniu do człowieka) to cecha kogoś, kto robiąc coś, dba o każdy szczegół⁵³. W innym słowniku przedmiotowy termin wyjaśnia się jako: dokładność, pilność, sumienność, zajmowanie się czymś gorliwie i zapobiegliwie⁵⁴. Jak z kolei zauważa D. Opalska, staranność

⁴⁷ K. Ziółkowska, *Miejsce...*, s. 42.

⁴⁸ P. Machnikowski, *Prawne...*, s. 103; H. Szewczyk, *Obowiązek współdziałania stron w wykonywaniu zobowiązań oraz obowiązek lojalności stron jako składniki zobowiązaniowych stosunków pracy*, MPP 2013, nr 4, s. 175–176.

⁴⁹ M. Mekki, M. Kloefer-Pelèse, *Good faith and fair dealing*, „European Review of Contract Law” 2008, vol. 4, nr 3, s. 346.

⁵⁰ H. Szewczyk, *Obowiązek...*, s. 174.

⁵¹ K. Topolewski, *Cywilnoprawne skutki niewykonania umowy agencyjnej*, Lublin 2007, s. 133.

⁵² Tak m.in. A. Burzak, *Umowa o pośrednictwo cz. II*, PPH 1992, nr 3, s. 19; B. Kucharski, *Umowa brokerska w ubezpieczeniach gospodarczych*, „Głosa” 1998, nr 5, s. 12–13.

⁵³ *Wielki słownik języka polskiego*, <https://wsjp.pl/haslo/podglad/4602/starannosc/4998245/czlowieka> [dostęp: 10.03.2022].

⁵⁴ *Słownik języka polskiego*, red. M. Szymczak, Warszawa 1981, t. 3, s. 320.

jest pewnym wzorcem, modelem postępowania, które można uznać za właściwe w odniesieniu do danej czynności⁵⁵.

W piśmiennictwie⁵⁶ zauważa się pewne podobieństwa pomiędzy obowiązkiem lojalności oraz należytej staranności. Oba te pojęcia są zwrotami niedookreślonymi, ulegającymi skonkretyzowaniu dopiero w odniesieniu do danego stanu faktycznego. Dokonując oceny, czy dane zobowiązanie zostało wykonane z należyłą starannością, bierze się pod uwagę, czy dochowano obowiązku lojalności. W takim ujęciu ta ostatnia stanowi wzorzec staranności budowany w oparciu o art. 355 § 1 i 2 k.c. Mimo powyższego wydaje się jednak, że nie sposób utożsamiać obowiązku lojalności oraz należytej staranności. Pojęcia te mają odmienne aksjologiczne pochodzenie. Lojalność bowiem co do zasady uznaje się za kategorię moralną, natomiast należyta staranność wydaje się moralnie obojętna – jest adiaforą, nie podlega ocenie etycznej⁵⁷. Mając to na uwadze, należy podzielić stanowisko, zgodnie z którym wymienione terminy mają różny charakter i nie należy ich utożsamiać.

W cywilistycznej judykaturze rzadko występuje odwoływanie się wprost do obowiązku lojalności. Zdaniem D. Opalskiej należy jednak poszukiwać tej powinności w pojęciach synonimicznych, takich jak uczciwość czy zaufanie⁵⁸. Przykładowo w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 2005 r. wskazano, że strona stosunku obligacyjnego powinna przestrzegać pewnych pozanormatywnych podstawowych wartości, takich jak dobre obyczaje, zaufanie kontrahenta, reguły sprawiedliwości i słuszności, a przede wszystkim zasady jawności postępowania⁵⁹. Z kolei w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 2007 r. podkreślono, że działanie odbiegające *in minus* od przyjętych standardów postępowania przez ukształtowanie stosunku zobowiązaniowego w stanie niewiedzy klienta co do istotnych elementów tego stosunku pozostaje w sprzeczności z dobrymi obyczajami. Trafnie więc w doktrynie akcentowane jest kryterium lojalności kontraktowej⁶⁰.

Należy nadmienić, że do lojalności nawiązywano także w orzecznictwie na gruncie innych gałęzi prawa (np. prawa handlowego), jednak w niniejszej pracy pominięto jego analizę z racji skoncentrowania się wyłącznie na pracowniczym obowiązku lojalności względem pracodawcy⁶¹. Z kolei przykłady orzecznictwa

⁵⁵ D. Opalska, *Lojalność...*, s. 231.

⁵⁶ *Ibidem*.

⁵⁷ *Ibidem*, s. 232.

⁵⁸ *Ibidem*, s. 234.

⁵⁹ Wyrok SN z dnia 11 maja 2005 r., III CK 562/04, LEX nr 155352.

⁶⁰ Uchwała SN z dnia 29 czerwca 2007 r., III CZP 62/07, OSNC 2008, nr 7–8, poz. 87.

⁶¹ O lojalności wypowiadał się także TK w odniesieniu do zasady ochrony zaufania obywateli do państwa i prawa przezeń stanowionego, zwanej również zasadą lojalności państwa do jednostki. Trybunał Konstytucyjny wskazał mianowicie, że: „ustawodawcę wiąże zasada zaufania

w sprawach z zakresu prawa pracy, odnoszącego się do zasady lub obowiązku lojalności, zostaną przedstawione w rozdziale II rozprawy.

3. Geneza polskich regulacji dotyczących obowiązku lojalności w stosunkach zobowiązaniowych

Historycznych źródeł prawnych pracowniczego obowiązku lojalności wobec pracodawcy doszukiwano się już w piśmiennictwie z połowy poprzedniego wieku. Zdaniem M. Świąćickiego, obowiązek lojalności polega na nieczynieniu, na powstrzymywaniu się od czynienia wszystkiego, co bezpośrednio lub pośrednio zagrażałoby dobru zakładu pracy (pracodawcy). Autor ten zestawiał ze sobą obowiązek lojalności polegający na niepowodowaniu szkody oraz obowiązek troskliwości, „czyli troski o zakład pracy i o rezultaty jego działalności”, który wykracza poza zwykłe wykonywanie umówionej pracy i przejawia się w działaniach zapobiegających zagrożeniom zakładu pracy. W takim ujęciu obowiązek lojalności M. Świąćicki określił jako „negatywną stronę obowiązku troskliwości (tam obrona przed szkodą, tu – niepowodowanie szkody)”, upatrując przy tym w art. 448 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. – Kodeks zobowiązań⁶² podstawy prawnej tego obowiązku⁶³. Zgodnie z art. 448 § 1 Kodeksu zobowiązań pracownik powinien pełnić pracę sumiennie i ze starannością, jakiej wymaga rodzaj pracy lub zwyczaj oraz słuszny interes pracodawcy. Z kolei § 2 przywołanego artykułu stanowił, że pracownik powinien stosować się do poleceń pracodawcy w granicach niesprzeciwiających się umowie, ustawom i dobremu obyczajom. O ile natura stosunku na to pozwala, pracodawca może poruczyć kierownictwo innej osobie. Nie sposób nie odnieść wrażenia, że przytoczona regulacja swoim brzmieniem przypomina aktualną treść art. 100

obywatela do państwa (czy – mówiąc bardziej precyzyjnie – zasada lojalności państwa wobec obywatela): jeżeli w przepisie prawa zapewniono obywatela, że przez pewien czas obowiązować go będą pewne reguły, a obywatel – kierując się tym zapewnieniem – rozpoczął konkretne działania, to reguły tych nie można już zmieniać na niekorzyść obywatela”. Zob. wyroki TK: z dnia 25 listopada 1997 r., K 26/97, OTK 1997, nr 5–6, poz. 64; z dnia 15 lutego 2005 r., K 48/04, OTK-A 2005, nr 2, poz. 15; z dnia 3 marca 2011 r., K 23/09, K 23/09, OTK-A 2011, nr 2, poz. 8.

⁶² Dz.U. z 1933 r. Nr 82, poz. 598 z późn. zm.

⁶³ M. Świąćicki, *Prawo stosunku pracy. Zarys systemu*, Częstochowa 1949, s. 116–120; za: T. Wyka, *Pracowniczy obowiązek dbałości o dobro pracodawcy jako element treści stosunku pracy*, [w:] *Pracodawca jako podmiot ochrony w stosunku pracy. Wybrane zagadnienia*, red. T. Wyka, A. Nerka, Warszawa 2017, s. 45.

§ 1 k.p., określającego sposób wykonywania pracy (sumiennie i starannie) oraz granice podporządkowania pracownika poleceniom pracodawcy.

Kontynuując poszukiwania przejawów obowiązku lojalności w Kodeksie zobowiązań, należy wskazać także na jego art. 189, który stanowił, że strony powinny wykonywać zobowiązania zgodnie z ich treścią, w sposób odpowiadający wymaganiom dobrej wiary i zwyczajom uczciwego obrotu. Przepis ten był wzorem dla regulacji art. 354 k.c.⁶⁴, o której będzie szerzej mowa w dalszej części niniejszego rozdziału.

Ponadto należy zauważyć, że prawo polskie okresu międzywojennego przewidywało obowiązek lojalności w odniesieniu do umowy pośrednictwa⁶⁵, która była uregulowana w art. 517–522 Kodeksu zobowiązań⁶⁶. W ówczesnym piśmiennictwie wskazywano, że obowiązek lojalności w stosunku pośrednictwa wynikał z samej jego natury. Powinność ta polegała na dążeniu pośrednika do zawarcia umowy możliwie najkorzystniejszej dla „poruczającego pośrednictwa”⁶⁷. Za naruszenie obowiązku lojalności uważano wykroczenie przeciwko obowiązkowi pośrednika⁶⁸. Takim naruszeniem mogło być świadome zachowanie niekorzystne dla klienta oraz działanie naruszające dobrą wiarę lub zasady uczciwego obrotu. Jeżeli pośrednik naruszył obowiązek lojalności, mógł stracić wynagrodzenie przewidziane za jego udział przy zawieraniu umowy⁶⁹.

Jak już wcześniej zauważono, z definicji słownikowych lojalności przedstawionych w niniejszym rozdziale wynika, że termin ten bywa wiązany z pojęciem wierności. W tym kontekście można wskazać, że w piśmiennictwie okresu międzywojennego wywodzono obowiązek posłuszeństwa i wierności⁷⁰ z art. 6 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników⁷¹. Zgodnie z jego treścią: „Robotnicy są obowiązani do należytego i sumiennego spełniania tych zarządzeń swych przełożonych, które dotyczą robót objętych umową o pracę i które nie są sprzeczne z prawem i dobrymi obyczajami”. Brzmienie przytoczonego przepisu również wywołuje skojarzenia z aktualną treścią art. 100 § 1 k.p. Ponadto zgodnie z art. 18 wskazanego wyżej rozporzą-

⁶⁴ A. Kidyba, *Zasada lojalności stron stosunków cywilnoprawnych*, PPH 2021, nr 9, s. 11.

⁶⁵ J. Korzonek, I. Rosenblüth, *Kodeks zobowiązań. Komentarz*, t. I, Kraków 1936, s. 1196; za: E. Wójtowicz, *Obowiązek lojalności w umowach pośrednictwa handlowego*, PPIA 2015, nr 101, s. 277–279.

⁶⁶ J. Pokrzywniak, *Obowiązek lojalności...*, Legalis.

⁶⁷ J. Korzonek, I. Rosenblüth, *Kodeks zobowiązań...*, s. 1196.

⁶⁸ A. Burzak, *Umowa o pośrednictwo cz. II...*, s. 8.

⁶⁹ J. Korzonek, I. Rosenblüth, *Kodeks zobowiązań...*, s. 1196.

⁷⁰ Z. Fenichel, *Zarys polskiego prawa robotniczego*, Kraków 1930, s. 90–91; za: T. Wyka, *Pracownicy...*, s. 44.

⁷¹ Dz.U. z 1928 r. Nr 35, poz. 324 z późn. zm.

dzenia z 1928 r. pracodawca mógł rozwiązać umowę z winy robotnika zwłaszcza w następujących wypadkach:

- a) w razie, jeżeli robotnik dopuszcza się względem pracodawcy, swych przełożonych lub względem członków rodziny pracodawcy i przełożonych czynnych zniewag lub ciężkich obraz,
- b) w razie, jeżeli robotnik mimo przestrogi nie zachowuje przepisów niezbędnych dla zapewnienia bezpieczeństwa pracy i całości zakładu pracy,
- c) w razie, jeżeli robotnik dopuścił się kradzieży, przywłaszczenia lub rozmyślnego uszkodzenia mienia pracodawcy,
- d) w razie niestawienia się robotnika do pracy dłużej niż przez trzy dni z rzędu lub ogółem więcej niż przez sześć dni w ciągu miesiąca bez przyczyny uzasadnionej,
- e) w razie, gdy robotnik odmawia wykonywania swoich istotnych obowiązków, wynikających z umowy lub przepisów niniejszego rozporządzenia,
- f) w razie udowodnionej zdrady przez robotnika zastrzeżonej tajemnicy zakładu pracy,
- g) w razie, gdy robotnik, wiedząc o fakcie fałszerstwa lub sfalszowania dokumentów, na ich podstawie uzyskał przyjęcie do pracy.

Treść tej regulacji przywołuje z kolei, w pewnym zakresie, skojarzenia z aktualnym brzmieniem art. 100 § 2 k.p., który zawiera otwarty katalog obowiązków pracownika (jednak co prawda niepowiązany bezpośrednio z sankcją rozwiązania umowy z pracownikiem wskutek ich naruszenia). Podobieństwo można zaobserwować przede wszystkim w odniesieniu do art. 100 § 2 pkt 4 k.p., tj. pracowniczego obowiązku dbania o dobro zakładu pracy, chronienia jego mienia oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Kończąc rozważania nad obowiązkiem wierności w okresie międzywojennym, warto przytoczyć pogląd A. Raczyńskiego. Jego zdaniem pracownik, który wypełnia obowiązek wierności, zajmuje określoną postawę wobec pracodawcy. Powinien on powstrzymywać się od działań powodujących utratę zaufania podmiotu zatrudniającego, takich jak nakłanianie do nieposłuszeństwa, zdrada tajemnic pracodawcy, przekupstwo (przyjmowanie łapówek) czy prowadzenie działalności konkurencyjnej⁷². Odwołanie do utraty zaufania pracodawcy, a także podane przykłady zachowań prowadzących do takiego stanu rzeczy zdają się również potwierdzać zależność między obowiązkiem wierności z powinnością lojalności względem pracodawcy.

Zasadna wydaje się zatem konstatacja, że już w okresie międzywojennym w polskim prawie istniały przepisy, z których można było wywieść obowiązek

⁷² A. Raczyński, *Polskie prawo pracy*, Warszawa 1930, s. 118.

lojalności wobec drugiej strony stosunku prawnego. W literaturze przedmiotu wyrażono także pogląd, że wyżej wymienione unormowania, np. art. 448 Kodeksu zobowiązań czy art. 6 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej o umowie o pracę robotników, można uznać za źródło dla obecnych przepisów zawartych w art. 100 § 2 pkt 4 k.p.⁷³

4. Lojalność w wykonywaniu zobowiązań w polskim prawie prywatnym

4.1. Wprowadzenie

Lojalne zachowanie bywa postulowane w odniesieniu do różnych obszarów (płaszczyzn) prawa prywatnego. Powyższe zdaje się mieć szczególne odniesienie względem zobowiązaniowych stosunków prawnych. Ich istotą jest prawidłowe wykonanie przez strony swoich obowiązków, co podlega ocenie na podstawie treści zobowiązania. Wzajemne obowiązki podmiotów (oraz skorelowane z nimi uprawnienia) stanowią treść stosunku obligacyjnego.

Nie ulega wątpliwości, że stosunek pracy należy do zobowiązaniowych stosunków prawnych, w związku z czym dla osiągnięcia celów niniejszej rozprawy zasadne jest omówienie regulacji stanowiących o obowiązku lojalności jako składniku treści innych stosunków zobowiązaniowych występujących w polskim prawie. Pozwoli to nakreślić zarys istoty obowiązku lojalności w tych stosunkach prawnych, co może stanowić wskazówkę do sposobu rozumienia omawianej powinności w stosunku pracy.

Przed analizą konkretnych przepisów prawa, z których można aktualnie wywieść obowiązek lojalności, należy w pierwszej kolejności poczynić szereg uwag natury ogólnej. Jak już wcześniej zauważono, omawiany obowiązek nie jest jednolicie postrzegany ani w języku prawnym, ani prawniczym. W doktrynie niektórzy autorzy widzą w nim składnik wzorca należytej staranności⁷⁴, a inni uznają go za cenne kryterium oceny wykonywania zobowiązań, które jest niezależne, odrębne od obowiązku należytej staranności przy wykonywaniu zobowiązania⁷⁵.

Nie sposób oczywiście wyczerpująco przeanalizować poglądów na temat obowiązku lojalności w odniesieniu do wszystkich stosunków prawnych, w których taka powinność istnieje. Nie jest to zresztą zadaniem niniejszej pracy. W tym miej-

⁷³ T. Wyka, *Pracowniczy...*, s. 46.

⁷⁴ K. Kruczałak, E. Rott-Pietrzyk, [w:] *System prawa handlowego*, t. 5: *Prawo umów handlowych*, red. S. Włodyka, Warszawa 2014, s. 472.

⁷⁵ D. Opalska, *Lojalność...*, s. 232–233.

scu chce jedynie przedstawić zarys poglądów na temat omawianego obowiązku w zobowiązaniowych stosunkach prawnych. Ze względu na to, że pojęcie lojalności ma niedookreślony charakter, powinnośc ta w różnych stosunkach prawnych może mieć odmienną treść. Zdaniem J. Pokrzywniaka zakres obowiązku lojalności nie jest identyczny w każdym przypadku⁷⁶. Nie można go traktować schematycznie i każdorazowo udzielać takiej samej odpowiedzi na wątpliwości, które dotyczą szczegółowych dla danego stosunku prawnego kwestii. Treść omawianej powinności będzie inna w zależności od specyfiki stosunku zobowiązaniowego, w którym występuje.

Należy podkreślić, że obowiązek lojalności może wiązać strony zobowiązaniowych stosunków prawnych pomimo niewyrażania go *expressis verbis* w przepisach prawa. Lojalność jest powinnością *in abstracto*, która ulega doprecyzowaniu w odniesieniu do określonego stanu faktycznego zaistniałego w trakcie realizacji zobowiązaniowego stosunku prawnego⁷⁷. Na tym tle obowiązek lojalności stanowi ogólną dyrektywę wykonywania przez dłużnika zobowiązania. Nie da się w sposób uniwersalny określić treści tej powinności wobec wszystkich stosunków obligacyjnych. Inne zachowania będą bowiem stanowiły przejaw lojalności wobec dającego zlecenie, a inne wobec np. wynajmującego. Niewątpliwie jednak w każdym przypadku będzie chodziło o postępowanie uczciwe względem kontrahenta i szanujące jego interes. Mając to na uwadze, należy stwierdzić, że ze względu na fakt, iż obowiązek lojalności w odniesieniu do różnych stosunków zobowiązaniowych będzie ujmowany odmiennie, na dany podmiot w ramach realizacji tej powinności mogą być nałożone różne obowiązki o szczegółowym charakterze⁷⁸. Należy przy tym zauważyć, że obowiązek lojalności obejmuje również zachowanie stron umowy (aktywne lub pasywne) nieobjęte ściśle jej treścią⁷⁹.

W piśmiennictwie nie ma zgodności co do tego, czy obowiązek lojalności dotyczy wszystkich stosunków zobowiązaniowych. Z jednej strony wskazuje się, że powinność lojalnego postępowania znajdziemy w każdym zobowiązaniowym stosunku prawnym, z zastrzeżeniem, że w różnych stosunkach będzie ona miała różną „intensywność”⁸⁰. Zgodnie z tym stanowiskiem, z największym natężeniem obowiązek ten występuje w zobowiązaniach, u podstaw których leży wzajemne zaufanie stron. Z drugiej strony wyrażono pogląd, zgodnie z którym powinność lojalności przez wzgląd na swą istotę występuje jedynie w stosunkach prawnych

⁷⁶ J. Pokrzywniak, *Obowiązek lojalności...*, Legalis.

⁷⁷ H. Szewczyk, *Obowiązek...*, s. 176.

⁷⁸ E. Wójtowicz, *Obowiązek lojalności...*, s. 278.

⁷⁹ A. Kidyba, *Zasada lojalności stron...*, s. 12.

⁸⁰ D. Opalska, *Lojalność...*, s. 236–237.

opartych na szczególnym zaufaniu stron⁸¹. Jako przykład podaje się m.in. stosunek prawny wynikający z umowy pośrednictwa.

Omawiając obowiązek lojalności w zobowiązaniowych stosunkach prawnych, warto także zwrócić uwagę na jego relację z zasadami współżycia społecznego. Jest to najszersza klauzula generalna w polskim prawie cywilnym (w kontekście zakresu sytuacji, do których ma zastosowanie), co utrudnia jej przełożenie na konkretne obowiązki stron w stosunkach prawnych⁸². Jednak jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 kwietnia 2013 r.⁸³: „Zgodność czynności prawnej z zasadami współżycia społecznego jest zawsze zagadnieniem kontekstu faktycznego, tj. okoliczności danego wypadku. W relacjach między przedsiębiorcami zasady współżycia społecznego należy rozumieć jako zasady uczciwego obrotu, rzetelnego postępowania, lojalności, zaufania w stosunku do partnera umowy. Każda ze stron powinna powstrzymać się od wszelkich zachowań, które świadczą o braku respektu dla interesów partnera lub wywołują uszczerbek w tych interesach”⁸⁴. Z przytoczonego orzeczenia wynika, że Sąd Najwyższy w relacji między przedsiębiorcami postrzega obowiązek lojalności jako przejaw respektowania zasad współżycia społecznego.

4.2. Zasada współdziałania stron w wykonywaniu zobowiązań jako źródło obowiązku lojalności (art. 354 k.c.)

W zobowiązaniowych stosunkach prawnych, w odniesieniu do których przepisy prawa cywilnego *expressis verbis* nie przewidują obowiązku lojalności stron, za jego źródło uznaje się art. 354 k.c.⁸⁵ Wyrażony w nim obowiązek dotyczy wszystkich stosunków obligacyjnych. Należy przy tym zaznaczyć, że regulacja ta poprzez odesłanie z art. 300 k.p. znajduje również posiłkowo zastosowanie do stosunków pracy, w których szczególne znaczenie odgrywają zasady współżycia społecz-

⁸¹ J. Pokrzywniak, *Obowiązek lojalności...*, Legalis.

⁸² D. Opalska, *Lojalność...*, s. 234.

⁸³ II CSK 557/12, OSNC 2014, nr 2, poz. 13.

⁸⁴ Tak też SN w wyroku z dnia 22 czerwca 2010 r., IV CSK 555/09, LEX nr 885035. Ponadto podobnie orzekł SN w wyroku z dnia 2 października 2003 r., V CK 241/02, LEX nr 175961, gdzie wskazał, że zasady współżycia społecznego, gdy przenieść je na stosunki pomiędzy przedsiębiorcami, należy rozumieć jako zasady rzetelności i lojalności w stosunku do partnera umowy.

⁸⁵ Tak m.in.: T. Wiśniewski, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. III: *Zobowiązania. Część ogólna*, red. J. Gudowski, Warszawa 2018, art. 354, LEX; M. Wieczorek, *Obowiązek lojalności...*, s. 306.

nego⁸⁶, a także współdziałanie stron⁸⁷. Obowiązki wynikające ze stosunku pracy powinny być bowiem wykonywane przez strony nie tylko w zgodzie z przepisami prawa pracy, ale również z ogólnymi regułami, leżącymi u podstaw prawa obligacyjnego⁸⁸.

Zgodnie z art. 354 § 1 k.c. dłużnik powinien wykonać zobowiązanie zgodnie z jego treścią i w sposób odpowiadający jego celowi społeczno-gospodarczemu oraz zasadom współżycia społecznego, a jeżeli istnieją w tym zakresie ustalone zwyczaje – także w sposób odpowiadający tym zwyczajom. Z kolei § 2 przywołanego artykułu stanowi, że w taki sam sposób powinien współdziałać przy wykonaniu zobowiązania wierzyciel. W orzecznictwie Sądu Najwyższego uznano, że z pozaprawnych wymagań stawianych przed dłużnikiem w treści art. 354 k.c. wynika dla niego obowiązek dbania o uzasadniony interes wierzyciela związany z wykonaniem zobowiązania i dochowania lojalności wobec partnera⁸⁹. W innym wyroku Sąd Najwyższy, nawiązując do art. 354 k.c., wskazał, że wynika z niego obowiązek współpracy oraz wymóg lojalności przy wykonywaniu obowiązków⁹⁰. Z kolei w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 16 października 1998 r.⁹¹ stwierdzono, że nie może ulegać wątpliwości, iż zasada współdziałania wierzyciela z dłużnikiem przy wykonywaniu zobowiązań obowiązuje również w profesjonalnym obrocie z udziałem przedsiębiorców. W tej płaszczyźnie podmiotowej ustawową powinność wierzyciela współdziałania z dłużnikiem przy wykonywaniu zobowiązania wzmacniają wręcz profesjonalny charakter jego działalności, „dobra wiara” i „uczciwość” wymagane od profesjonalisty, a wyrażające się m.in. tym, co określa się mianem lojalności kontraktowej rzetelnego kupca. Innymi słowy, zarówno dłużnik, jak i wierzyciel powinni uwzględniać w swoim postępowaniu uzasadniony interes swojego kontrahenta i nie czynić niczego, co utrudniałoby prawidłowe wykonanie zobowiązania. Powyższe znajduje potwierdzenie również w orzecznictwie sądów powszechnych. Przykładowo, Sąd Apelacyjny w Lublinie w wyroku z dnia 29 czerwca 2021 r. wskazał, że „W stosunkach zobowiązaniowych obowiązuje strony zasada lojalności kontraktowania wynikająca chociażby z zasady uczci-

⁸⁶ W. Szubert, *Podstawowe problemy części ogólnej Kodeksu pracy*, PiP 1969, nr 11, s. 737; T. Zieliński, *Problem stosunku przyszłego Kodeksu pracy do Kodeksu cywilnego*, PiP 1970, nr 3–4, s. 942.

⁸⁷ T. Kuczyński, *O właściwościach pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy*, PiZS 2004, nr 7, s. 2 i n.; J. Czerniak-Swędzioł, *Pracowniczy obowiązek dbałości*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. A.M. Świątkowski, Kraków 2005, s. 103 i n., za: H. Szewczyk, *Obowiązek...*, s. 177.

⁸⁸ H. Szewczyk, *Obowiązek...*, s. 173.

⁸⁹ Wyrok SN z dnia 12 grudnia 1980 r., III CRN 275/80, LEX nr 1633856.

⁹⁰ Wyrok SN z dnia 25 kwietnia 2002 r., I CKN 1466/99, OSNC 2003, nr 5, poz. 64.

⁹¹ III CZP 42/98, OSNC 1999, nr 4, poz. 69.

wego obrotu, co należy rozumieć jako szeroko rozumiany szacunek dla drugiego człowieka⁹². Strony obligacyjnych stosunków prawnych są więc obowiązane do lojalności kontraktowania m.in. ze względu na zasady uczciwego obrotu.

Realizacja przez wierzyciela omawianego obowiązku polega co najmniej na nieprzeszkadzaniu dłużnikowi w wykonywaniu jego powinności, ale także na niekomplikowaniu, niehamowaniu ani nieudaremnianiu w jakikolwiek sposób możliwości wykonania zobowiązania oraz na powstrzymywaniu się od postępowania naruszającego zasady uczciwości oraz słuszności w relacjach stron danego stosunku prawnego⁹³. Dla przykładu, za niewystarczające trzeba uznać współdziałanie wierzyciela z dłużnikiem jedynie w przypadku zobowiązania, którego dłużnik nie jest w stanie samodzielnie wykonać bez pomocy wierzyciela.

Sposób wykonywania zobowiązań określony w art. 354 k.c. należy rozumieć szeroko. Obejmuje on całość postępowania dłużnika w ramach realizacji jego zobowiązań, w tym, jak się wydaje, obowiązek lojalnego zachowania⁹⁴. Znajduje to potwierdzenie również w innych poglądach doktryny, gdzie wskazano, że w powinności współdziałania wierzyciela z dłużnikiem przy wykonywaniu zobowiązania zawiera się obowiązek wzajemnej lojalności stron zobowiązania⁹⁵.

W ocenie D. Opalskiej wątpliwości wywołuje odwołanie się w treści art. 354 k.c. do kryterium „społeczno-gospodarczego”, które wywodzi się z prawa socjalistycznego i wykracza poza tradycyjną zasadę *pacta sunt servanda*. Autorka wskazuje, że aktualnie niemożliwe jest wyznaczenie jednego tożsamego interesu społeczno-gospodarczego dla wszystkich stosunków obligacyjnych, gdyż będzie on odmienny i uzależniony od indywidualnych potrzeb stron danego stosunku prawnego⁹⁶.

W mojej ocenie z treści art. 354 k.c. można wywieść obowiązek lojalnego zachowania względem kontrahenta również ze względu na to, że przepis ten zobowiązuje strony stosunków zobowiązaniowych do postępowania zgodnego z zasadami współżycia społecznego. Zasady współżycia społecznego definiuje się jako niepisany zespół norm wywodzący się z kryteriów moralnych, a obejmujący reguły i oceny postępowania w danej, określonej stosunkiem zobowiązaniowym sytuacji. W rachubę mogą wchodzić zwłaszcza takie kryteria właściwego, odpowiadającego społecznemu poczuciu słuszności zachowania jak uczciwość, sumienność, a także,

⁹² I ACa 817/20, LEX nr 3217259.

⁹³ I. Karasek-Wojciechowicz, [w:] *Zobowiązania. Przepisy ogólne i powiązane przepisy Księgi I KC*, t. I: *Komentarz*, red. P. Machnikowski, Warszawa 2022, art. 354, Legalis.

⁹⁴ M. Safjan, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. I, red. K. Pietrzykowski, Warszawa 2020, art. 354, Legalis.

⁹⁵ W. Borysiak, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, red. serii K. Osajda, red. tomu W. Borysiak, Warszawa 2022, art. 354, Legalis.

⁹⁶ D. Opalska, *Lojalność...*, s. 233–234.

co istotne z punktu widzenia przedmiotu niniejszego opracowania, lojalność w postępowaniu między stronami zobowiązania⁹⁷. Ta ostatnia jako powinność wynikająca z zasad współżycia społecznego stanowiłaby nie tyle obowiązek sam w sobie, co kryterium wyznaczające prawidłowe wykonywanie zobowiązania w myśl dyrektyw z art. 354 § 1 k.c.⁹⁸ Z oparcia na zasadach współżycia społecznego wynika również okoliczność, że wyższego stopnia lojalności wymaga się w stosunkach prawnych związanych ze szczególnym wzajemnym zaufaniem stron. Opierając się na kryterium zasad współżycia społecznego, od dłużnika w ramach danej umowy można wymagać minimum lojalności lub uczciwości względem wierzyciela⁹⁹.

Mając na uwadze powyższe rozważania, zasadna wydaje się konkluzja, że z powinności współdziałania wierzyciela z dłużnikiem przy wykonywaniu zobowiązania można wywieść obowiązek wzajemnej lojalności stron zobowiązaniowego stosunku prawnego. Strona takiego stosunku uchybiająca obowiązkowi lojalności może nie wywiązywać się jednocześnie z obowiązku współdziałania stron wynikającego z art. 354 k.c.

Obowiązek lojalności ma jednak, w mojej ocenie, szerszy zakres od powinności współdziałania stron. Ta pierwsza wiąże się bowiem z podejmowaniem działań lub powstrzymywaniem się od zachowań, które byłyby sprzeczne z interesem drugiej strony. Obowiązek ten dotyczy również postępowania niezwiązanego *stricto* z treścią umowy. Jak się wydaje, powyższe wykracza poza wykonywanie zobowiązania zgodnie z jego treścią i w sposób odpowiadający jego celowi społeczno-gospodarczemu oraz zasadom współżycia społecznego, a jeżeli istnieją w tym zakresie ustalone zwyczaje – także w sposób nim odpowiadający.

4.3. Lojalność jako wyrażony *expressis verbis* obowiązek stron umowy agencyjnej (art. 760 k.c.)

Jedyną regulacją Kodeksu cywilnego, w której przewidziano *expressis verbis* obowiązek lojalności, jest art. 760. Zgodnie z treścią wskazanego przepisu każda ze stron umowy agencyjnej obowiązana jest do zachowania lojalności wobec drugiej. Powinność ta jest niewątpliwie cechą szczególną umowy agencyjnej, odróżniającą

⁹⁷ I. Karasek-Wojciechowicz, [w:] *Zobowiązania...*, art. 354, Legalis.

⁹⁸ Lojalność kontraktowa to norma prawna o charakterze dyrektywy wpływającej na wykładnię innych przepisów dotyczących prawnej regulacji współdziałania wierzyciela z dłużnikiem. Sąd Najwyższy potwierdził to wprost w uchwale z dnia 16 października 1998 r., III CZP 42/98, OSNC 1999, nr 4, poz. 69; za: T. Bakalarz, *Nakłanianie do naruszenia obowiązku pracowniczego lojalności wobec pracodawcy*, Annales UMCS. Sectio G (Ius) 2018, vol. LXV, nr 2, s. 10.

⁹⁹ W. Borysiak, [w:] *Kodeks cywilny...*, Legalis.

ją od pozostałych stosunków zobowiązaniowych. W ramach rozważań nad prawnym obowiązkiem lojalności wobec pracodawcy zasadne jest dokonanie analizy art. 760 k.c., gdyż mogą z niego wynikać cenne wskazówki dla rozważań nad analogiczną powinnością pracownika.

W odniesieniu do umowy agencyjnej należy zauważyć, że jest to stosunek prawny zawierany pomiędzy przedsiębiorcami oraz że przepis art. 760 k.c. ma charakter *ius cogens*¹⁰⁰. Zawierające odniesienie do lojalności aktualne brzmienie omawianej regulacji wprowadzono ustawą z dnia 26 lipca 2000 r. o zmianie ustawy – Kodeks cywilny¹⁰¹, której przepisy w tym zakresie weszły w życie w dniu 9 grudnia 2000 r. Ustawodawca zabiegiem tym wyróżnił umowę agencyjną spośród innych umów uregulowanych w Kodeksie cywilnym. Przed nowelizacją regulacja zawarta w art. 760 k.c. zobowiązywała agenta do działań zabezpieczających prawa dającego zlecenie¹⁰². Przepis ten bowiem stanowił, że „agent zobowiązany jest w zakresie powierzonych mu spraw podejmować czynności potrzebne do zabezpieczenia praw dającego zlecenie”.

Obowiązek lojalności stron umowy agencyjnej jeszcze przed wejściem w życie powyższej nowelizacji wywodziło się z samej istoty, charakteru tej umowy¹⁰³. Ponadto czerpano także z ogólnych zasad wykonywania zobowiązań, wspólnych dla wszystkich stosunków kontraktowych, tj. przede wszystkim z art. 354 i 355 k.c.¹⁰⁴ Treść art. 354 § 1 k.c. została przytoczona we wcześniejszej części niniejszej monografii. Z kolei art. 355 k.c. stanowi, że dłużnik obowiązany jest do staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (należyta staranność) oraz że należytą

¹⁰⁰ Tak m.in.: L. Jantowski, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, red. M. Bałwicka-Szczyrba, A. Sylwestrzak, Warszawa 2022, art. 760, LEX; I. Mycko-Katner, *Obowiązek lojalności stron w umowie agencyjnej (art. 760 k.c.)*, PPH 2021, nr 10, s. 54.

¹⁰¹ Dz.U. z 2000 Nr 74, poz. 857. Mocą tej nowelizacji implementowano do polskiego porządku prawnego art. 3 ust. 1 oraz art. 4 ust. 1 dyrektywy Rady 86/653/EWG z dnia 18 grudnia 1986 r. w sprawie koordynacji odnoszących się do przedstawicieli handlowych działających na własny rachunek ustawodawstw państw członkowskich (Dz.Urz.UE. L z 1986 r. Nr 382, s. 17). Przywołane przepisy odnoszą się kolejno do agenta oraz do dającego zlecenie i zobowiązują ich do podejmowania działań z należytą starannością (sumiennie) oraz w dobrej wierze.

¹⁰² D. Bucior, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. IV: *Zobowiązania. Część szczególna (art. 535–764(9))*, red. M. Fras, M. Habdas, 2018, art. 760, LEX.

¹⁰³ P. Mikłaszewicz, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, red. serii K. Osajda, red. tomu W. Borysiak, Warszawa 2022, art. 760, Legalis; T. Wiśniewski, *Umowa agencyjna według kodeksu cywilnego*, Warszawa 2001, s. 115; E. Rott-Pietrzyk, *Agent handlowy. Regulacje polskie i europejskie*, Warszawa 2005, s. 308.

¹⁰⁴ Tak m.in.: SN w uchwale z dnia 18 grudnia 1990 r., III CZP 67/90, OSNC 1991, nr 5–6, poz. 65, a także: T. Wiśniewski, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. V: *Zobowiązania. Część szczególna*, red. J. Gudowski, Warszawa 2017, art. 760, LEX; E. Rott-Pietrzyk, [w:] *System Prawa Handlowego*, t. 5b: *Prawo umów handlowych*, red. M. Stec, Warszawa 2020, s. 97–99; I. Mycko-Katner, *Umowa agencyjna*, Warszawa 2012, s. 170 i n.; T. Wiśniewski, *Umowa...*, s. 115.

staranność dłużnika w zakresie prowadzonej przez niego działalności gospodarczej określa się przy uwzględnieniu jej zawodowego charakteru. W treści wyżej przywołanych przepisów nie znajdziemy jednak klauzuli generalnej, która pozwoliłaby przypisać kontrahentom w obligacyjnym stosunku prawnym, opierającym się na wzajemnym zaufaniu, obowiązku jakiegoś szczególnego zachowania i postawy¹⁰⁵.

W piśmiennictwie wskazuje się, że wcześniejsza regulacja Kodeksu cywilnego w zakresie umowy agencyjnej była niewystarczająca. W nowelizacji z 2000 r. w przedmiotowym unormowaniu użyto wprost zwrotu dotyczącego obowiązku lojalności, a także uszczegółowiono jego treść poprzez rozwinięcie w art. 760¹ oraz w art. 760² k.c.¹⁰⁶ Można więc powiedzieć, że ustawodawca potwierdził słuszność stanowiska już wcześniej przyjętego w doktrynie w kwestii potrzeby wyartykułowania *expressis verbis* obowiązku lojalności w umowie agencyjnej.

Artykuł 760 k.c. stanowi o podstawowym obowiązku agenta i dającego zlecenie¹⁰⁷. Specyfika stosunku prawnego agencji, podobnie jak stosunku pracy, wymaga od stron wzajemnego zaufania. Podwyższony stopień wzajemnego zaufania uzasadnia wyodrębnienie obowiązku lojalności spośród innych zobowiązań podmiotów w umowie agencyjnej¹⁰⁸, która – co ważne – jest kontraktem opartym na szczególnym zaufaniu stron (*uberrimae fidei*¹⁰⁹). Z tego względu jej strony powinny wykonywać swoje obowiązki zgodnie z kryteriami określonymi w art. 56 i art. 354 k.c., w dobrej wierze i z należytą starannością (art. 355 k.c.) oraz w sposób lojalny (art. 760 k.c.)¹¹⁰. Działania podejmowane przez strony umowy agencyjnej powinny cechować się rzetelnością, uczciwością i być podejmowane w interesie drugiej strony.

Należy wskazać, że zadaniem omawianej regulacji jest zapewnienie stabilności stosunku prawnego, który wynika z zawartej umowy agencyjnej i opiera się na szczególnym zaufaniu¹¹¹. Obowiązek lojalności wiąże się z charakterystycznymi dla stosunku agencji cechami, tj. jego trwałością oraz zakresem upoważnienia udzielonego agentowi dającego zlecenie¹¹².

¹⁰⁵ T. Wiśniewski, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. V: *Zobowiązania. Część szczegółowa...*, art. 760, LEX.

¹⁰⁶ J. Pokrzywniak, *Obowiązek lojalności...*, Legalis.

¹⁰⁷ I. Mycko-Katner, *Obowiązek...*, s. 54.

¹⁰⁸ L. Ogieńło, *Odpowiedzialność kontraktowa pośrednika*, [w:] *Rozprawy z polskiego i europejskiego prawa prywatnego. Księga pamiątkowa ofiarowana Profesorowi Józefowi Skąpskiemu*, red. A. Mączyński, M. Pazdan, A. Szpunar, Kraków 1994, s. 255 i n.

¹⁰⁹ Ten łaciński termin oznacza „najwyższą wiarę, zaufanie”.

¹¹⁰ I. Mycko-Katner, *Obowiązek...*, s. 57.

¹¹¹ K. Kopaczyńska-Pieczniak, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. III: *Zobowiązania – część szczególna*, red. A. Kidyba, Warszawa 2014, art. 760, LEX.

¹¹² J. Jezioro, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, red. E. Gniewek, P. Machnikowski, Warszawa 2021, art. 760, Legalis.

Ustawodawca nie wyjaśnił, jak należy rozumieć lojalność, o której stanowi art. 760 k.c. Przepisy Kodeksu cywilnego nie określają zakresu przedmiotowego tej powinności. Z kolei w piśmiennictwie obowiązek lojalności w umowie agencyjnej jest postrzegany niejednolicie. Niektórzy autorzy uważają go za obowiązek tzw. samoistny, a inni jako nadrzędną nad innymi powinność, na podstawie której należy dokonywać oceny pozostałych obowiązków agenta i dającego zlecenie¹¹³. Tak przyjmuje m.in. L. Ogiegło, który wskazuje, że nałożony na strony umowy agencyjnej *expressis verbis* obowiązek lojalności stanowi istotną wytyczną dla oceny ich zachowań w trakcie wykonywania zobowiązania¹¹⁴. W literaturze przedmiotu wyrażono również pogląd, że powinność zawarta w art. 760 k.c. stanowi zarówno wyznacznik, jak należy wykonywać inne szczególne powinności w ramach umowy agencyjnej, ale także, jak się wydaje, odrębny, samoistny obowiązek stron tej umowy¹¹⁵.

Lojalność w umowie agencyjnej rozumiana jest zazwyczaj jako dbanie o interesy drugiej strony oraz powstrzymywanie się od działań, które mogłyby im szkodzić¹¹⁶. Katarzyna Kopaczyńska-Pieczniak zauważa w tym względzie, że możliwa jest analogia *iuris* do art. 56 § 1 k.s.h. oraz przyjęcie, że obowiązek lojalności w umowie agencyjnej oznacza obowiązek powstrzymania się od wszelkich działań czy zaniechań, które byłyby sprzeczne z interesami drugiej strony, obejmujący również powinność rzetelności i uczciwości względem drugiej strony stosunku prawnego¹¹⁷. Izabela Mycko-Katner podobnie wskazuje, że lojalność to także obowiązek przykładania staranności o dbanie o interesy drugiej strony, z czego wynika nakaz podejmowania działań korzystnych dla kontrahenta i jednocześnie zakaz działań uniemożliwiających bądź ograniczających osiągnięcie celu, dla którego została zawarta umowa. Autorka ta zaproponowała następującą ogólną definicję lojalności w odniesieniu do umowy agencyjnej: „art. 760 k.c. nakazuje uznać za niezgodne z treścią stosunku agencji zachowanie naruszające wymogi rzetelności, przyzwoitości i uczciwości oraz stanowiące pogwałcenie standardów zaufania między kontrahentami”¹¹⁸.

¹¹³ Por. K. Kopaczyńska-Pieczniak, [w:] *Kodeks cywilny...*, art. 760, LEX; L. Ogiegło, [w:] *Kodeks cywilny*, t. II: *Komentarz. Art. 450–1088. Przepisy wprowadzające*, red. K. Pietrzykowski, Warszawa 2021, art. 760, Legalis; E. Rott-Pietrzyk, [w:] *System Prawa Handlowego...*, s. 99–100; zob. też J. Jezioro, [w:] *Kodeks cywilny...*, art. 760, Legalis.

¹¹⁴ L. Ogiegło, [w:] *Kodeks...*, art. 760, Legalis.

¹¹⁵ Tak m.in.: E. Rott-Pietrzyk, [w:] *System Prawa Handlowego...*, s. 109; K. Kruczałak, E. Rott-Pietrzyk, [w:] *System prawa handlowego...*, s. 492.

¹¹⁶ T. Wiśniewski, *Umowa...*, s. 115.

¹¹⁷ K. Kopaczyńska-Pieczniak, [w:] *Kodeks cywilny...*, art. 760, LEX.

¹¹⁸ I. Mycko-Katner, *Obowiązek...*, s. 54.

Niezależnie od powyższych prób zdefiniowania obowiązku lojalności trzeba podkreślić, że dla ustalenia jego treści *in concreto* niezbędne jest zbadanie kontekstu oraz odniesienie się do konkretnego stosunku prawnego. Treść obowiązku lojalności należy więc wyznaczać na podstawie całokształtu okoliczności danej umowy¹¹⁹. Z tego względu nie jest możliwe stworzenie wyczerpującego katalogu zachowań, które będą czyniły zadość obowiązkowi lojalności, oraz takich, które będą go naruszały. Ocena zachowania strony umowy agencyjnej powinna być dokonywana w odniesieniu do konkretnej umowy i z uwzględnieniem okoliczności danej sytuacji.

Obowiązek wyrażony w art. 760 k.c. ma szerszy zakres niż obejmujący tylko działanie w zgodzie z zasadami współżycia społecznego. Zawiera także nakaz stawiania kontrahentom wyższych wymagań pod względem etycznym aniżeli wynikające z odwołania do zasad współżycia społecznego¹²⁰. W odniesieniu do regulacji umowy agencyjnej wskazuje się, że powinność lojalnego zachowania wychodzi poza wymagania etyczne, które wynikają z zasad współżycia społecznego¹²¹. W piśmiennictwie wyrażono również pogląd, że staranność, jakiej należy dołożyć, by zapobiec szkodzie, zależy od tego, do jakiej kategorii (gałęzi) dany przedsiębiorca należy, a także od tego, jakiego rodzaju czynności się podejmuje¹²². Formułując wzorzec staranności, należy się odwołać do przepisów prawa, zasad współżycia społecznego, zwyczajów, wykształconych praktyk, a nawet sytuacji, w jakich czynności określonego rodzaju się wykonuje. Staranność, o której mowa, nie odnosi się tylko do dopełnienia umowy, ale także do wszystkich okoliczności, które wiążą się z jej wykonaniem¹²³.

Wyrażony *expressis verbis* w art. 760 k.c. obowiązek lojalności spoczywa na obu stronach umowy agencyjnej. Izabela Mycko-Katner zauważa, że wyraźne nałożenie na strony obowiązku lojalności względem siebie niewątpliwie wzmocniło ogólne wymagania co do sposobu realizacji zobowiązań wynikających z umowy agencyjnej. Zdaniem tej autorki obie strony umowy agencyjnej, chcąc wywiązać się z obowiązku lojalności, powinny zaniechać działań, nawet jeżeli nie są one wprost określone w przepisach prawa mogących wyrządzić szkodę drugiej stronie (prowadzonej przez nią działalności lub jej wizerunkowi). Na każdym etapie realizacji

¹¹⁹ K. Kopaczyńska-Pieczniak, [w:] *Kodeks cywilny...*, art. 760, LEX.

¹²⁰ J. Pokrzywniak, *Obowiązek lojalności...*, Legalis.

¹²¹ K. Kruczałak, E. Rott-Pietrzyk, [w:] *System prawa handlowego...*, s. 492.

¹²² M. Allerhand, *Kodeks handlowy. Komentarz. Księga druga. Czynności handlowe*, Lwów 1935, s. 727; W.J. Katner, [w:] *System Prawa Handlowego*, t. 5a: *Prawo umów handlowych*, red. M. Stec, Warszawa 2020, s. 575–576; za: I. Mycko-Katner, *Obowiązek...*, s. 54.

¹²³ I. Mycko-Katner, *Obowiązek...*, s. 54 oraz przytoczona tam literatura.

przedmiotowego stosunku prawnego obie jego strony przy wykonywaniu swoich powinności powinny działać w interesie i na rzecz kontrahenta¹²⁴.

Za słuszną należy uznać tezę, że obowiązek lojalności nakłada na dającego zlecenie oraz na agenta dalej idące powinności oraz ograniczenia niż obowiązek współdziałania obu stron przy wykonywaniu zobowiązania, który wynika z art. 354 k.c., a także dalej idący obowiązek aniżeli dochowania podwyższonej staranności przy wykonywaniu umowy agencyjnej, oceniany przy uwzględnieniu zawodowego charakteru prowadzonej przez nią działalności¹²⁵.

Jak wskazuje K. Kopaczyńska-Pieczniak, strony powinny zachowywać się lojalnie względem siebie również w sferze zewnętrznej wobec umowy agencyjnej, tj. nie wykonując praw czy obowiązków z niej się wywodzących. Obowiązek lojalności jest bowiem nie tylko wyznacznikiem sposobu wykonywania praw i obowiązków wynikających z umowy agencyjnej, ale również posiada samoistną treść. Zawiera pewne odrębne treści od pozostałych powinności stron umowy agencyjnej¹²⁶. Jeżeli chodzi o obowiązek lojalności rozumiany w umowie agencyjnej jako odrębna, samodzielna powinność, to wiąże się go z ochroną informacji mających wartość handlową, otrzymywanych od dającego zlecenie, i zakazie ich użycia dla własnych interesów przez agenta, co naruszałoby dobro zlecającego. Analogiczny zakaz spoczywa na dającym zlecenie w odniesieniu do informacji pozyskanych od agenta w sposób sprzeczny z jego interesem¹²⁷. W umowie agencyjnej jednym z najważniejszych aspektów obowiązku lojalności jest powinność obu stron informowania się wzajemnie o istotnych dla wykonania zobowiązania okolicznościach¹²⁸. Kolejnym ważnym aspektem tego obowiązku w ramach umowy agencyjnej jest niewyartykułowany wprost w przepisach zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej w czasie jej trwania. Ponadto w kontekście powinności lojalności można rozpatrywać zakaz konkurencji po rozwiązaniu umowy agencyjnej (art. 764⁶ k.c.) oraz obowiązek poufności agenta¹²⁹.

W piśmiennictwie niemieckim można spotkać się z poglądem, zgodnie z którym, jeżeli dojdzie do sytuacji, gdy interesy dającego zlecenie będą sprzeczne z interesami agenta, to agent powinien podporządkować się interesom zlecniodawcy¹³⁰. Z obowiązku lojalności agenta wyprowadza się takie jego powinno-

¹²⁴ *Ibidem*.

¹²⁵ K. Kopaczyńska-Pieczniak, [w:] *Kodeks cywilny...*, art. 760, LEX.

¹²⁶ *Ibidem*.

¹²⁷ E. Wójtowicz, *Obowiązek lojalności...*, s. 283 oraz przytoczona tam literatura.

¹²⁸ J. Pokrzywniak, *Obowiązek lojalności...*, Legalis.

¹²⁹ E. Wójtowicz, *Obowiązek lojalności...*, s. 283.

¹³⁰ G. von Hoyningen-Huene, [w:] *Münchener Kommentar zum Handelsgesetzbuch*, 2005, s. 1132 (w odniesieniu do § 86 HGB), za: D. Bucior, [w:] *Kodeks cywilny...*, art. 760, LEX.

ści jak: wspomniany już wyżej zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej w czasie trwania umowy¹³¹, obowiązek badania kondycji finansowej klienta czy zachowania tajemnicy¹³², zakaz nakłaniania do zawarcia umowy o dużym stopniu ryzyka czy naruszenia tajemnicy rokowań, obowiązek uprzedzenia dającego zlecenie, że agent działa równocześnie dla innego dającego zlecenie, obowiązek zachowania w tajemnicy informacji na temat sytuacji handlowej zleceniodawcy¹³³, obowiązek zachowywania w tajemnicy informacji o poufnym charakterze dotyczących zleceniodawcy (np. technologicznych czy handlowych tajemnic jego przedsiębiorstwa)¹³⁴.

Dający zlecenie jest również zobowiązany do lojalności względem agenta. W jego przypadku przejawia się to głównie w powinności wspierania działań agenta, uwzględnianiu godnych ochrony interesów tej osoby¹³⁵ czy też zachowywaniu w tajemnicy informacji o poufnym charakterze¹³⁶.

Zdaniem P. Mikłaszewicza w art. 760 k.c. zawarto regułę interpretacyjną, zgodnie z którą zachowania naruszające zasady uczciwości i przyzwoitości oraz standardy zaufania pomiędzy kontrahentami należy uznać za niezgodne z treścią stosunku prawnego agencji¹³⁷. Lojalność stron stosunku agencji jest wystawiana na próbę przede wszystkim w sferze działalności konkurencyjnej, gdyż tam szczególnie wyraźnie widać sprzeczność ich interesów¹³⁸.

W piśmiennictwie wskazuje się, że z regulacji art. 760 k.c. wynika, że niezgodne z treścią stosunku prawnego agencji jest zachowanie naruszające wymogi rzetelności, przyzwoitości i uczciwości oraz stanowiące pogwałcenie standardów zaufania między kontrahentami¹³⁹. Należy zauważyć, że naruszenie obowiązku lojalności w stosunku agencji może prowadzić do wypowiedzenia umowy agencyjnej, nawet ze skutkiem natychmiastowym, a także do poniesienia przez stronę takiego stosunku odpowiedzialności odszkodowawczej wynikającej z art. 471 i n. k.c.¹⁴⁰

¹³¹ Wyrok SA w Warszawie z dnia 5 lutego 2013 r., I ACa 741/12, LEX nr 1283367.

¹³² D. Bucior, [w:] *Kodeks cywilny...*, art. 760, LEX.

¹³³ T. Wiśniewski, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. V: *Zobowiązania. Część szczegółowa...*, art. 760, LEX.

¹³⁴ K. Kopaczyńska-Pieczniak, [w:] *Kodeks cywilny...*, art. 760, LEX.

¹³⁵ D. Bucior, [w:] *Kodeks cywilny...*, art. 760, LEX.

¹³⁶ K. Kopaczyńska-Pieczniak, [w:] *Kodeks cywilny...*, art. 760, LEX.

¹³⁷ P. Mikłaszewicz, [w:] *Kodeks...*, art. 760, Legalis.

¹³⁸ P. Nazaruk, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz aktualizowany*, red. J. Ciszewski, 2023, art. 760, LEX/el.

¹³⁹ I. Mycko-Katner, *Obowiązek...*, s. 54.

¹⁴⁰ Tak m.in.: K. Kopaczyńska-Pieczniak, [w:] *Kodeks cywilny...*, art. 760, LEX; A. Burzak, *Umowa o pośrednictwo cz. I*, PPH 1992, nr 2, s. 19; K. Kruczałak, E. Rott-Pietrzyk, [w:] *System prawa handlowego...*, s. 493.

Oprócz poglądów popierających uregulowanie wprost w art. 760 k.c. obowiązku lojalności stron umowy agencyjnej ów zabieg legislacyjny ustawodawcy spotkał się również z krytyką. W literaturze przedmiotu wyrażono stanowisko, zgodnie z którym działanie ustawodawcy polegające na wprowadzeniu do przepisów *expressis verbis* obowiązku lojalności do regulacji umowy agencyjnej było rozwiązaniem niezrozumiałym i zbędnym¹⁴¹. Uzasadnia się to m.in. tym, że ogólne przepisy prawa zobowiązań wydawały się wystarczające¹⁴². Zdaniem P. Mikłaszewicza w doktrynie nie wykazano w niebudzący wątpliwości sposób zasadności wprowadzenia wyartykułowanego wprost obowiązku lojalności. Autor ten zauważa, że brak jest przekonującej odpowiedzi na pytanie, dlaczego obowiązek ten nie może stanowić elementu standardu należytego wykonania zobowiązania zgodnie z art. 354 i 355 k.c.¹⁴³ Z kolei D. Opalska wskazuje, że również przed wprowadzeniem obowiązku lojalności do regulacji dotyczących stosunku agencji uważano, że jego strony są zobowiązane do wzajemnej lojalności przez wzgląd na samą istotę tego stosunku oraz na podstawie przepisów o wykonaniu zobowiązań¹⁴⁴. Taki pogląd wybrzmiewał też w orzecznictwie¹⁴⁵.

Pomimo powyższych zarzutów, działanie ustawodawcy dotyczące wprowadzenia wyrażonego *expressis verbis* obowiązku lojalności do regulacji odnoszących się do umowy agencyjnej ocenia się w piśmiennictwie co do zasady jako słuszne. W tym zakresie wskazuje się m.in. na dokonujące się już wcześniej zbliżenie stosunku prawnego agencji do stosunku pracy, a także na wcześniejsze rażąco niesprawiedliwe traktowanie agentów przez pryncypałów¹⁴⁶. Ponadto, popierając

¹⁴¹ Szerzej na ten temat: P. Mikłaszewicz, *Obowiązki informacyjne w umowach z udziałem konsumentów na tle prawa Unii Europejskiej*, Warszawa 2008, LEX.

¹⁴² L. Ogiegło, E. Rott-Pietrzyk, *O potrzebie zmiany przepisów o umowie agencyjnej*, [w:] *Księga pamiątkowa dla uczczenia pracy naukowej Profesora Kazimierza Kruczałaka*, red. A. Kubicka, Sopot 1999, s. 281; za: P. Mikłaszewicz, [w:] *Kodeks...*, art. 760, Legalis.

¹⁴³ P. Mikłaszewicz, [w:] *Kodeks...*, art. 760, Legalis.

¹⁴⁴ D. Opalska, *Lojalność...*, s. 233.

¹⁴⁵ Dla przykładu w uchwale SN z dnia 5 czerwca 1984 r., III CZP 14/84, OSNC 1984, nr 12, poz. 217, wskazano, że: „Zawarta zaś umowa agencyjna, zakładająca zawsze odpłatną prowizję za świadczenie usług, jest umową przysparzającą korzyści dla obu stron, a więc dla dającego zlecenie i agenta. Istotny w jej realizacji jest obowiązek lojalności ze strony agenta i przestrzeganie w każdej sytuacji interesów dającego zlecenie”.

¹⁴⁶ Podobnie kwestię tę traktuje się w dyrektywie Rady 86/653/EWG; za: J. Pokrzywniak, *Obowiązek lojalności...*, Legalis. Por. T. Wiśniewski, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. V: *Zobowiązania. Część szczegółowa...*, art. 760, LEX; E. Rott-Pietrzyk, [w:] *System Prawa Prywatnego*, t. 7: *Prawo zobowiązań – część szczegółowa*, red. J. Rajski, Warszawa 2018, s. 97–99. Odmienne stanowisko wyrażono w: P. Mikłaszewicz, [w:] *Kodeks...*, art. 760, Legalis; P. Mikłaszewicz, *Obowiązki...*, LEX.

przedmiotowy zabieg legislacyjny ustawodawcy, niektórzy autorzy podkreślają, że „wzmocnił” on ogólne wymagania staranności w stosunkach kontraktowych¹⁴⁷.

4.4. Inne regulacje prawa prywatnego, z których można wywieść obowiązek lojalności

Poza wyżej przytoczonymi art. 354 k.c. oraz art. 760 k.c. doktryna, a także judykatura wskazują inne regulacje prawne, z których wywodzić można obowiązek lojalności w stosunkach obligacyjnych. Przedmiotowy obowiązek jest charakterystyczny m.in. dla umowy spółki (art. 860 k.c.), gdyż wspólnicy zobligowani są do dążenia do realizacji wspólnego celu gospodarczego. Dla jego uzgodnienia oraz określenia zasad współpracy przy jego realizacji wydaje się niezbędne wzajemne zaufanie wspólników i wiążąca się z nim lojalność.

Lojalność można uznać za typową powinność również dla umów z zakresu pośrednictwa. Jak zauważa M. Barański, obowiązek lojalności spoczywa na obu stronach umowy o pośrednictwo zwykłe, a więc zarówno na pośredniku, jak i na przyrzekającym wynagrodzenie, gdyż stosunek prawny kreowany tą umową jest oparty na wzajemnym zaufaniu jego stron¹⁴⁸. Jak się wydaje, w szczególności w odniesieniu do pośrednika obowiązek lojalności stanowi jedną z jego głównych powinności przy wykonywaniu umowy pośrednictwa. Pośrednik powinien bowiem świadczyć usługi, dbając o interes kontrahenta, a tym samym chroniąc jego pozycję, udzielając mu wszelkich niezbędnych informacji, a także przestrzegając klauzuli poufności¹⁴⁹. W piśmiennictwie wskazuje się także, że szczególnie przy umowach pośrednictwa zaangażowanego (np. umowa komisu), pośrednicy, wykonując swoje zobowiązania, stają się „rzecznikami” interesów drugiej strony, przez co dochodzi do powiązania interesów ich oraz ich zleceńodawców, co przekłada się na konieczność istnienia zaufania między stronami takiego stosunku prawnego¹⁵⁰. Należy jednak zaznaczyć, że w nauce prawa cywilnego brakuje jednomyślności poglądów co do treści obowiązku lojalności, a także umiejscowienia go w ramach umów z zakresu pośrednictwa.

¹⁴⁷ T. Wiśniewski, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. V: *Zobowiązania. Część szczegółowa*..., art. 760, LEX.

¹⁴⁸ M. Barański, *Obowiązki oraz odpowiedzialność kontraktowa stron umowy o pośrednictwo zwykłe*, [w:] *Prawo prywatne wobec wyzwań współczesności. Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Leszkowi Ogiegle*, red. M. Frasz, P. Ślęzak, Warszawa 2017, s. 8 oraz przytoczona tam literatura.

¹⁴⁹ M. Romanowski, *Skutki prawne zawarcia umowy o pośrednictwo*, Mon. Praw. 1997, nr 3, s. 103.

¹⁵⁰ E. Wójtowicz, *Obowiązek lojalności*..., s. 277.

Powinność lojalnego zachowania dostrzeżono w literaturze przedmiotu również w innych stosunkach zobowiązaniowych zbliżonych do pośrednictwa, np. w umowie brokerskiej¹⁵¹ czy zobowiązaniu koncesyjnym¹⁵². Ponadto w piśmiennictwie wskazuje się na występowanie obowiązku lojalności w takich umowach jak: o poufności, kredytowa, o usługi medyczne, w pośrednictwie nieruchomości, franchisingu czy ubezpieczenia¹⁵³. W odniesieniu do tej ostatniej istnieje obowiązek lojalności znajduje potwierdzenie również w orzecznictwie. Sąd Apelacyjny w Białymstoku w wyroku z dnia 18 sierpnia 2005 r.¹⁵⁴ stwierdził, że: „Sens uregulowania zawartego w art. 815 k.c. nawiązuje bowiem do obowiązku zachowania lojalności kontraktowej [...]”. Ponadto w literaturze przedmiotu zauważa się, że powinność lojalnego zachowania wobec drugiej strony występuje przy umowach dotyczących świadczenia usług doradczych. Przykładem w tym zakresie jest umowa consultingu¹⁵⁵.

Obowiązek lojalności został uregulowany również w przepisach Kodeksu spółek handlowych. Obecne unormowania tego Kodeksu w przedmiotowym zakresie występują w przepisach dotyczących spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, prostej spółki akcyjnej oraz spółki akcyjnej. Ponadto pojęciem lojalności w kontekście prawa spółek posługują się przedstawiciele doktryny i judykatury. Obowiązek lojalności nie został zdefiniowany w przepisach prawa handlowego, jednak powszechnie się przyjmuje, że należy go rozumieć jako kierowanie się dobrem spółki i działanie w jej interesie. W piśmiennictwie wskazuje się na wąskie i szerokie pojmowanie obowiązku lojalności w prawie spółek. Wąskie ujęcie polega na ograniczeniu omawianego obowiązku jedynie do wymiaru negatywnego, tj. do zakazu podejmowania działań, które mogłyby zaszkodzić spółce oraz pozostałym wspólnikom. Z kolei szerokie ujęcie obowiązku lojalności zawiera również nakaz podejmowania działań korzystnych dla spółki oraz pozostałych wspólników¹⁵⁶.

Przepisy Kodeksu spółek handlowych wskazują w odniesieniu do obowiązku lojalności na członka zarządu (art. 209¹ § 1), rady nadzorczej lub komisji rewizyjnej (art. 214¹ § 1) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, że powinien on przy wykonywaniu swoich obowiązków dołożyć staranności wynikającej z zawodowego charakteru swojej działalności oraz dochować lojalności wobec spółki. Analo-

¹⁵¹ B. Kucharski, *Umowa brokerska...*, s. 12–13.

¹⁵² Tak m.in.: A. Burzak, *Umowa o pośrednictwo cz. I...*, s. 19; M. Romanowski, *Umowa o pośrednictwo w obrocie giełdowym (zlecenie maklerskie)*, Warszawa 2000, s. 164; A. Koch, *Umowa wyłącznej koncesji handlowej w eksporcie*, Poznań 1982, s. 109.

¹⁵³ A. Kidyba, *Zasada lojalności stron...*, s. 14 oraz przytoczone tam poglądy doktryny.

¹⁵⁴ I ACa 384/05, OSAB 2005, nr 3, poz. 7.

¹⁵⁵ L. Stecki, *Consulting*, t. I., Toruń 1997, s. 244.

¹⁵⁶ A.J. Witosz, *O zasadności uregulowania zasady lojalności w spółkach osobowych*, PPH 2021, nr 10, s. 43.

giczne unormowanie istnieje w odniesieniu do członków organu prostej spółki akcyjnej (art. 300⁵⁴), a także członków zarządu (art. 377¹ § 1) i rady nadzorczej spółki akcyjnej (art. 387¹ § 1).

Uchybienie obowiązкови lojalności może skutkować odpowiedzialnością odszkodowawczą wobec spółki, jeżeli doszło do wyrządzenia jej szkody. W związku z nałożeniem przez Kodeks spółek handlowych na wskazane wyżej podmioty obowiązku lojalności ich nielojalne postępowanie będzie wyczerpywało przesłankę działania lub zaniechania sprzecznego z prawem.

Pomimo że powyższe regulacje odnoszą się do kapitałowych spółek prawa handlowego, to lojalność zdaje się mieć istotne znaczenie również w odniesieniu do spółek osobowych. Jak wskazuje się w piśmiennictwie, podstawy prawne obowiązku lojalności wspólnika wobec spółki jawnej zawiera art. 56 § 1 k.s.h., który znajduje odpowiednie zastosowanie do spółki partnerskiej (art. 89 k.s.h.), komandytowej (art. 103 k.s.h.) oraz komandytowo-akcyjnej (art. 126 § 1 pkt 1 k.s.h.). Przepis ten wyznacza obowiązek wspólnika (partnera, komplementariusza) do powstrzymania się od wszelkiej działalności sprzecyjnej z interesami spółki¹⁵⁷.

W wyroku z dnia 18 kwietnia 2018 r.¹⁵⁸ Sąd Najwyższy uznał, że: „Uniwersalny charakter obowiązku lojalności, rozumianej jako powinność postępowania uczciwego, zgodnego z dobrymi obyczajami i zasadą dobrej wiary, jest powiązany ze stosunkiem członkostwa we wszystkich spółkach handlowych, nie tylko osobowych, ale także kapitałowych. Treść i zakres tego obowiązku zależą od typu spółki, treści umowy i cech konkretnej spółki oraz całokształtu okoliczności faktycznych, w tym pierwiastków osobowych w danej spółce, także w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością. Obowiązek lojalności, niewysłowiony wprost w ustawie, wynika z założeń konstrukcyjnych i konstytutywnego elementu spółki, jakim jest współdziałanie w dążeniu do realizacji wspólnego celu, proklamowane w art. 3 k.s.h. oraz z klauzul generalnych zawartych w art. 354 i 5 k.c., mających zastosowanie do stosunków spółek handlowych na podstawie art. 2 k.s.h.” W cytowanym wyroku powiązano więc uniwersalny charakter obowiązku lojalności ze stosunkiem członkostwa w spółce, a także obowiązkiem współdziałania. Znajduje to potwierdzenie w poglądach doktryny prawa spółek, gdzie wskazuje się na istnienie klauzuli generalnej uniwersalnego obowiązku lojalności, który należy rozumieć

¹⁵⁷ K. Kopaczyńska-Pieczniak, [w:] *Kodeks cywilny...*, art. 760, LEX. Podobnie wskazał S. Sołtyński w odniesieniu do wspólników spółki jawnej, zauważając, że spoczywa na nich obowiązek lojalności wobec tej spółki, który polega na powstrzymywaniu się od działań sprecznych z jej interesem, za: *idem*, [w:] S. Sołtyński, A. Szajkowski, A. Szumański, J. Szwaja, *Kodeks spółek handlowych*, t. I: *Przepisy ogólne. Spółki osobowe. Komentarz do art. 1–150*, Warszawa 2012, art. 22, Legalis.

¹⁵⁸ IV CSK 352/17, OSNC 2019, nr 3, poz. 33.

jako obowiązek uczciwego i zgodnego z dobrymi obyczajami postępowania przez członków organów spółek względem współników oraz samej spółki¹⁵⁹.

5. Uwagi końcowe

W niniejszym rozdziale podjęto się wieloaspektowych rozważań dotyczących lojalności jako kategorii prawnej ze szczególnym uwzględnieniem jej postrzegania jako obowiązku. Analizy te w pierwszej kolejności prowadzą do wniosku, że nie istnieje jedna uniwersalna definicja lojalności. Pojęcie to może mieć odmienne znaczenie, w zależności od tego, w jakim fragmencie otaczającej nas rzeczywistości będzie rozpatrywane. Z przytoczonych w treści rozdziału I definicji wynika jednak, że lojalność co do zasady oznacza działanie zgodne z określonymi regułami, wywiązywanie się z podjętych zobowiązań, postępowanie rzetelne w odniesieniu do drugiej strony umowy i nienaruszające jej zaufania. Ponadto wiąże się zazwyczaj ze społecznie akceptowalnymi normami, takimi jak uczciwość, przyzwoitość, wierność czy odpowiedzialność.

Termin „lojalność” występuje w języku prawnym i prawniczym. Jednak ze względu na swój niedookreślony charakter nie jest w nich jednolicie rozumiany. Z tego powodu utrudnione jest skonstruowanie również w obrębie nauk prawnych jednej ogólnej definicji lojalności. Pomimo wielokrotnego odnoszenia się do tej powinności zarówno w orzecznictwie, jak i piśmiennictwie jak dotąd nie przypisano jej konkretnych desygnatów uniwersalnych dla wszystkich stosunków prawnych.

W piśmiennictwie nie ma jednolitego stanowiska co do tego, czy obowiązek lojalności może stanowić powinność samoistną, czy jest wyłącznie regułą interpretacyjną (pewną wytyczną) wykonywania innych obowiązków stron wynikających z przepisów prawa. Należy zauważyć, że w obligacyjnych stosunkach prawnych ustalenie treści samoistnej postaci obowiązku lojalności w oderwaniu od konkretnego zobowiązania jest właściwie niemożliwe. Treść tej powinności jest w nich bowiem uzależniona od rodzaju i specyfiki umowy zawartej przez strony. Lojalność wyznacza niedookreślone obowiązki dłużnika, które zostają doprecyzowane dopiero w trakcie realizowania danego zobowiązania. W praktyce to określony stan faktyczny umożliwi skonkretyzowanie treści obowiązku lojalności. Taki charakter omawianego obowiązku zapewnia jego elastyczność, którą należy uznać za pożądaną w kontekście możliwości dokonywania oceny i rozstrzygnięcia

¹⁵⁹ Tak np. S. Sołtyński, P. Moskwa, [w:] *System Prawa Prywatnego*, t. 16: *Prawo spółek osobowych*, red. A. Szajkowski, Warszawa 2016, s. 31 i n. oraz przytoczona tam literatura; D. Opalska, *Obowiązek...*, s. 5; za: W. Popiołek, *Obowiązek lojalności członków organów kolegialnych spółek handlowych*, PPH 2021, nr 9, s. 29.

konkretnych problemów prawnych w stosunkach zobowiązaniowych, gdy niewystarczające okazały się istniejące unormowania. W związku z powyższym należy więc uznać, że nie jest możliwe ogórne, szczegółowe i wyczerpujące opisanie ram i treści obowiązku lojalności.

Starając się ująć w sposób najbardziej uniwersalny istotę obowiązku lojalności w zobowiązaniowych stosunkach prawa cywilnego, należy przyjąć, że stanowi ją, w mojej ocenie, powstrzymywanie się od zachowań godzących w interes drugiej strony, a także podejmowanie działań na jej rzecz. Ponadto obowiązek lojalności wymaga od stron stosunku prawnego w określonych sytuacjach zachowań wykraczających poza granice powinności wprost wyrażonych w przepisach prawa.

Należy zauważyć, że nie ma jednolitości poglądów również na temat tego, czy obowiązek lojalności występuje we wszystkich stosunkach zobowiązaniowych. W piśmiennictwie wyrażono pogląd, że istnieniu tego powszechnego obowiązku w odniesieniu do wszystkich stosunków zobowiązaniowych zdaje się przeczyć jego wyraźne uregulowanie tylko w odniesieniu do umowy agencyjnej, a dawniej w umowie pośrednictwa¹⁶⁰. Niektórzy widzą w tym jednak pewne *superfluum* ustawowe¹⁶¹. Moim zdaniem, o ile trudno obronić pogląd o występowaniu obowiązku lojalności we wszystkich stosunkach zobowiązaniowych, o tyle bezsporne jest, że omawiana powinność występuje w stosunkach opartych na wzajemnym zaufaniu stron. Można wręcz zauważyć, że lojalność to cecha charakterystyczna dla tego rodzaju stosunków prawnych. Jako przykład wskazuje się tu m.in. umowy pośrednictwa. Do takich stosunków prawnych należy także niewątpliwie stosunek pracy, o czym szerzej w dalszej części niniejszego opracowania.

Również poglądy na temat uregulowania *expressis verbis* obowiązku lojalności w przepisach Kodeksu cywilnego nie są jednolite. Przeciwno takiemu zabiegowi podnosi się m.in. argument, że obowiązek ten stanowi bardzo ogólną powinność, a więc nie mówi wiele o treści zobowiązania, w związku z czym jego wyartykułowanie nie jest potrzebne. Wymaga jednak zaznaczenia, że chociaż obowiązek lojalności ma ogólny charakter, to można z niego w określonym stanie faktycznym wywieść konkretne szczegółowe powinności. Taki charakter przedmiotowego obowiązku umożliwia w praktyce rozstrzygnięcie wątpliwości powstałych w danym stosunku zobowiązaniowym. Przeciwnicy wyodrębnienia obowiązku lojalności w przepisach Kodeksu cywilnego również wskazują, że wystarczające w omawianym zakresie jest obecne brzmienie art. 354 k.c. W mojej ocenie nie należy jednak utożsamiać obowiązku lojalności z powinnością współdziałania stron. Zgadzam się z poglądem wyrażonym w piśmiennictwie, zgodnie z którym obowiązek lojal-

¹⁶⁰ E. Wójtowicz, *Obowiązek lojalności...*, s. 279.

¹⁶¹ D. Opalska, *Lojalność...*, s. 233.

ności wykracza poza współdziałanie stron wynikające z art. 354 k.c.¹⁶² Świadczy o tym przede wszystkim wymaganie od stron stosunku agencji powinności wzajemnej lojalności, która jest obowiązkiem odrębnym od współdziałania stron. Nie sposób również utożsamiać lojalności ze starannym działaniem. Pierwsze z pojęć można rozpatrywać w kontekście kategorii nie tylko prawnej, ale i moralnej, z kolei drugie jest moralnie obojętne.

W mojej ocenie powinności lojalności nie można także redukować wyłącznie do zasad współżycia społecznego. Obowiązek ten zawiera szerszy zakres niż nakaz postępowania zgodnie z zasadami takiego współżycia. Skoro ustawodawca w art. 760 k.c. w odniesieniu do umowy agencyjnej wyróżnia odrębnie od zasad współżycia społecznego obowiązek lojalności, to nie można tego uznać za zabieg przypadkowy. Nie było więc jego celem zastąpienie obowiązkiem lojalności odwołania do zasad współżycia społecznego. Lojalność nakazuje stawiać stronom w ramach stosunku agencji wyższe wymagania etyczne, aniżeli wynikałoby to z odwołania do zasad współżycia społecznego¹⁶³.

¹⁶² K. Kopaczyńska-Pieczniak, [w:] *Kodeks cywilny...*, art. 760, LEX.

¹⁶³ J. Pokrzywniak, *Obowiązek lojalności...*, Legalis.

Rozdział II

Podstawy prawne i treść obowiązku lojalności w stosunkach pracy

1. Uwagi wstępne

Analizy zawarte w rozdziale II dotyczyć będą problematyki lojalności na gruncie przepisów regulujących stosunek pracy. Dla osiągnięcia celów niniejszego opracowania niezbędne jest przede wszystkim udzielenie odpowiedzi na pytanie, czy przepisy prawa pracy dają podstawę do wyodrębnienia takiego obowiązku. Aby tego dokonać, konieczne będzie ustalenie źródeł przedmiotowego obowiązku oraz jego miejsca wśród innych powinności pracownika. W pierwszej kolejności zostanie zwrócona uwaga na regulacje prawne, które mogą stanowić podstawy prawne pracowniczego obowiązku lojalności wobec pracodawcy, tj. art. 100 § 2 pkt 4 i 6 k.p. Z racji tego, że norma zawarta w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. odnosi się do dobra zakładu pracy, a nie pracodawcy, zasadne jest również dokonanie analizy w zakresie sposobu rozumienia pojęcia „dobra zakładu pracy” w przywołanym przepisie. W dalszej kolejności zostanie podjęta próba odpowiedzi na pytanie, czy pracowniczy obowiązek lojalności wobec pracodawcy można uznać za element treści stosunku pracy. Ponadto prowadzone analizy obejmą swoim zakresem również relację lojalności pracownika i zaufania pracodawcy, które wydają się ze sobą ściśle związane. Nie sposób bowiem wyobrazić sobie istnienia zaufania pomiędzy stronami stosunku pracy, gdy jedna z nich zachowuje się nielojalnie wobec drugiej.

Na wstępie należy zauważyć, że w regulacjach prawa pracy nie wyrażono wprost obowiązku lojalnego zachowania ani w odniesieniu do pracownika, ani do pracodawcy. Przepisy Kodeksu pracy właściwie nie zawierają takiego określenia jak „lojalność”. Jedyne przypadki użycia *expressis verbis* powyższego terminu znaleźć można w art. 18^{3b} § 4 k.p. przewidującym kontratyp zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na religię lub światopogląd. Obowiązek lojalności wy-

rażony w tym przepisie odnosi się jednak nie do pracodawcy, a do „etyki” m.in. Kościoła czy związku wyznaniowego¹. Dlatego też powyższa regulacja jako niemająca znaczenia dla materii niniejszego opracowania nie będzie przedmiotem szczegółowych analiz.

W nauce socjologii wyrażono pogląd, że we wspólnocie pracodawcy i pracowników, tworzącej zakład pracy, są realizowane stosunki społeczne regulowane przepisami prawa, jak również tworzy się w niej szczególna więź moralna. W jej ramach możliwe jest wyróżnienie zasadniczych powinności moralnych, takich jak: zaufanie, lojalność oraz solidarność².

Pracownicza lojalność względem pracodawcy stanowi konsekwencję szczególnego charakteru stosunku pracy. Jego treścią nie jest bowiem jedynie wymiana przez pracownika i pracodawcę wzajemnych świadczeń, ale również szczególna osobista więź, zakładająca zaufanie do drugiej strony³. Wpływa ona na identyfikowanie się osoby świadczącej pracę z podmiotem zatrudniającym. Wyraża się w niej również „osobowy” charakter stosunku pracy⁴. Dlatego też należy stwierdzić, że obowiązek lojalności wpisuje się w specyficzny charakter zatrudnienia w ramach stosunku pracy.

Przejaw wspomnianej więzi pracownika i pracodawcy można odnaleźć w niektórych regulacjach zawartych w Kodeksie pracy. Za przykład niech posłuży art. 18² k.p., który stanowi, że pracownicy uczestniczą w zarządzaniu zakładem pracy w zakresie i na zasadach określonych w odrębnych przepisach. Jak wskazuje R. Borek-Buchajczuk: „Szacunek ze strony pracodawcy, przejawiający się w tym, że dzieli się on z zatrudnionymi swoją «władzą» w zakresie podejmowanych decyzji, mających wpływ również na pracowników, prowadzi do rozwoju elementu zaufania między stronami, a co za tym idzie także do wzajemnej lojalności”⁵. Inny przykład nadania relacji stron stosunku pracy szczególnego znaczenia i jej silnego „upodmiotowienia” można odnaleźć w art. 23¹ § 4 k.p. Zgodnie z jego treścią w terminie 2 miesięcy od przejścia zakładu pracy lub jego części na innego praco-

¹ Jak wskazuje M. Wieczorek, obowiązek wyrażony w art. 18^{3b} § 4 k.p. odnosi się do pozaprawnych systemów reguł postępowania, które są obiektywnie uzasadnione w związku z rodzajem obowiązków wykonywanych przez pracownika w ramach stosunku pracy na rzecz Kościoła, innego związku wyznaniowego czy innej organizacji, o jakich stanowi art. 18^{3b} § 4 k.p., za: *idem*, *Obowiązek lojalności...*, s. 304–305.

² P. Sztompka, *Socjologia...*, s. 187.

³ A. Kosut, *Dbłość o dobro zakładu pracy jako źródło obowiązku lojalności pracownika wobec pracodawcy*, *Annales UMCS. Sectio G (Ius)* 2018, vol. LXV, nr 2, s. 114.

⁴ W. Szubert, *O charakterze prawnym stosunku pracy*, *PiP* 1964, nr 7, s. 87.

⁵ R. Borek-Buchajczuk, *Brak lojalności pracownika jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę w orzecznictwie sądowym. Wybrane uwagi*, *Annales UMCS. Sectio G (Ius)* 2018, vol. LXV, nr 2, s. 47.

dawcę pracownik może bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem rozwiązać stosunek pracy. Powyższe umożliwia pracownikowi podjęcie decyzji o ustaniu stosunku pracy w przypadku zmiany po stronie pracodawcy⁶, której to w odniesieniu do podmiotu zatrudniającego pracownik nie akceptuje.

Powinność lojalności wobec pracodawcy, poza jej moralnym i etycznym wymiarem, może być postrzegana również jako dobro ekonomiczne, gdyż wzajemna lojalność zabezpiecza i pogłębia zaufanie stron, co sprzyja bezpieczeństwu obrotu prawnego⁷. Istnienie zaufania oraz wspólnoty wartości odgrywa niewątpliwie istotną rolę dla efektywnego wykonywania zobowiązań wynikających ze stosunku pracy. Zdaniem H. Szewczyk obowiązek lojalności przenika całą treść stosunku zobowiązaniowego i nadaje mu specyficzny charakter⁸. Powyższe twierdzenia znajdują potwierdzenie w judykaturze⁹.

Jak już wcześniej wspomniano¹⁰, lojalność nie jest rozumiana jednolicie w języku prawniczym. W literaturze przedstawia się ją m.in. jako przestrzeganie umówionych obowiązków oraz uczciwe, przyzwoite i rzetelne postępowanie względem kontrahenta. W takim ujęciu będzie się przejawiała aktywnym współdziałaniem z drugą stroną stosunku zobowiązaniowego oraz nieutrudnianiem wykonywania przez nią samą swoich obowiązków¹¹. Monika Gładoch uważa, że lojalnym pracownikiem będzie osoba posiadająca przymioty osobiste mające wartość dla zakładu pracy, takie jak: rzetelność, solidność i uczciwość¹².

Lojalność w stosunkach pracy może być rozumiana odmiennie przez strony tego stosunku prawnego. Konsekwencją powyższego może być nieświadome podejmowanie przez pracowników działań „nielojalnych”. Ponadto podczas realizacji powinności wynikających ze stosunku pracy mogą wystąpić zdarzenia niełatwe do oceny z punktu widzenia ich legalności oraz lojalności wobec drugiej strony. Możliwa wydaje się bowiem sytuacja, w której pracownik zachowuje się zgodnie z prawem, a jednocześnie nielojalnie wobec pracodawcy, a także sytuacja od-

⁶ Zob. R. Borek-Buchajczuk, *Brak...*, s. 47.

⁷ H. Szewczyk, *Whistleblowing. Zgłaszanie nieprawidłowości w stosunkach zatrudnienia*, Warszawa 2020, LEX.

⁸ H. Szewczyk, *Obowiązek...*, s. 176.

⁹ W orzecznictwie wskazuje się, że wzajemne zaufanie stron stosunku pracy stwarza między nimi szczególną więź. Tak m.in. SN w wyroku z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 199/10, OSNP 2012, nr 7–8, poz. 90.

¹⁰ W analizie dotyczącej lojalności jako kategorii prawnej przeprowadzonej w rozdziale I niniejszego opracowania.

¹¹ P. Machnikowski, *Prawne...*, s. 103–104.

¹² M. Gładoch, *Obowiązek lojalności pracownika a problem anomii w stosunkach pracy*, [w:] *Pracodawca jako podmiot ochrony w stosunku pracy. Wybrane zagadnienia*, red. T. Wyka, A. Nerka, Warszawa 2017, s. 57.

wrotna, gdy pracownik swoimi działaniami naruszy przepisy prawa, jednak jego zachowanie będzie wyrazem lojalności wobec pracodawcy. Powyższe może być związane z tym, że pracownik w trakcie zatrudnienia występuje w różnych rolach, jako strona stosunku pracy oraz jako członek wspólnoty zakładu pracy. Mogą one pozostawać ze sobą w konflikcie¹³. Nadmienić przy tym należy, że lojalności wobec pracodawcy nie należy utożsamiać z lojalnością wobec przełożonego¹⁴.

Czynnikami wpływającymi na kształtowanie pracowniczej lojalności wobec pracodawcy są m.in. istnienie wzajemnego zaufania i szacunku, zagwarantowanie odpowiednich warunków pracy oraz stabilności zatrudnienia. W piśmiennictwie wskazuje się, że strony stosunku pracy razem tworzą specyficzną wspólnotę, określaną w przepisach prawa niekiedy mianem „zakładu pracy”¹⁵. Jej członkowie budują wspólną tożsamość. Wydaje się, że lojalność dotyczy wszystkich sfer, jakie łączą strony stosunku pracy w trakcie jego realizacji.

Lojalność w doktrynie prawa pracy jest rozpatrywana głównie przez pryzmat wymaganego zachowania pracownika wobec pracodawcy¹⁶. Przejawem pracowniczej lojalności będzie określona postawa pracownika wobec podmiotu zatrudniającego. Podwładny posiadający tę cechę będzie promował pozytywny wizerunek swojego pracodawcy, identyfikował się z nim, angażował w wykonywanie powierzonych mu zadań, przestrzegał obowiązujące przepisy prawa oraz respektował zasady panujące w miejscu pracy¹⁷. Pracownicza lojalność może znajdować swój wyraz w staranności, rzetelności i zaangażowaniu w wykonywane obowiązki¹⁸ czy chociażby w chęci dalszego zatrudnienia u danego pracodawcy. W piśmiennictwie wskazano również, że zakres lojalności może być zależny od zajmowanego przez pracownika stanowiska (na stanowiskach samodzielnych i kierowniczych co do zasady wymaga się większej lojalności), ale także od sektora zatrudnienia czy rodzaju pracodawcy¹⁹.

¹³ M. Lewandowicz-Machnikowska, *Zakaz konkurencji a obowiązek lojalności pracownika*, *Annales UMCS. Sectio G (Ius)* 2018, vol. LXV, nr 2, s. 120.

¹⁴ A. Wojciechowska-Nowak, *Skuteczna ochrona prawna sygnalistów. Perspektywa pracodawców, związków zawodowych oraz przedstawicieli środowisk prawniczych*, „Przegląd Antykorupcyjny” 2016, nr 2(7), s. 24.

¹⁵ M. Lewandowicz-Machnikowska, *Zakaz...*, s. 118.

¹⁶ Z. Góral, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, t. I: Art. 1–113, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, art. 100. LEX.

¹⁷ E. Chwalibóg, *Wyzwalanie zachowań obywatelskich pracowników jako krok w dążeniu do doskonałości organizacji*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2013, nr 322, s. 22–23.

¹⁸ K. Ziółkowska, *Miejsce...*, s. 43; M. Bogunia-Borowska, *Życie w dobrym społeczeństwie...*, s. 25–26.

¹⁹ H. Szewczyk, *Whistleblowing...*, LEX.

Jak słusznie zauważa A.M. Świątkowski, lojalność jest cnotą, która jednak w żadnym razie nie może być kojarzona ze „ślepy” posłuszeństwem albo bezrefleksyjnym wykonywaniem poleceń dotyczących pracy, wydawanych przez przełożonego pracownika lub pracodawcę²⁰. Pracodawca nie może bowiem oczekiwać od pracownika bezwarunkowego posłuszeństwa.

W doktrynie prawa pracy wskazuje się, że pracowniczy obowiązek lojalności wobec pracodawcy wynika z samego faktu nawiązania stosunku pracy i obowiązuje przez cały okres jego trwania, aż do jego ustania²¹. Obowiązek lojalności może obciążać pracownika także po zakończeniu stosunku pracy z danym pracodawcą, jednak będzie wtedy oparty na innych, szczególnych podstawach prawnych lub w następstwie zawarcia tzw. klauzuli konkurencyjnej.

Lojalność pracownika może przejawiać się zarówno w podejmowaniu działań w interesie pracodawcy, jak i w powstrzymywaniu się od zachowań, które są wymierzone w jego dobro. Aktywnym działaniem stanowiącym przejaw lojalności wobec pracodawcy będzie, w mojej ocenie, m.in. zgłoszenie przez pracownika nieprawidłowości zaobserwowanych w miejscu pracy. Z kolei drugi z wyżej wymienionych przejawów pracowniczej lojalności może przybrać formę np. niepodjęcia działalności konkurencyjnej w stosunku do pracodawcy, nieprzekraczania granic dopuszczalnej krytyki pracodawcy czy zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić go na szkodę.

Zdaniem Ł. Kobroń-Gąsiorowskiej lojalność poszerza pole zainteresowań pracownika i nadaje mu bogatszą tożsamość, zapewnia motywację do pracy, umożliwia osiągnięcie większej jedności w życiu pracownika, poprawia wydajność organizacji, w której on pracuje oraz przyczynia się do ochrony instytucji społecznych²². Pracownicza lojalność stanowi pożądaną przez pracodawców cechę. Pracownik, zachowując się lojalnie wobec podmiotu zatrudniającego, może niekiedy być zmuszony do poświęcenia swojego prywatnego interesu. To właśnie lojalny pracownik będzie wspierał pracodawcę w kryzysowych momentach, a także czuł się współodpowiedzialny za ogólnie pojęty interes pracodawcy, ponadto będzie dbał w miarę swoich możliwości o dobro współpracowników²³. Interes pracodawcy jest w doktrynie prawa pracy definiowany jako dobro, zysk, korzyść, możliwość realizacji potrzeb wynikających z prowadzonej przez niego działal-

²⁰ A.M. Świątkowski, *Lojalność...*, s. 247.

²¹ U. Torbus, *Obowiązek lojalności pracownika po ustaniu stosunku pracy*, Annales UMCS. Sectio G (Ius) 2018, vol. LXV, nr 2, s. 284.

²² Ł. Kobroń-Gąsiorowska, *Modele ochrony whistleblowera (sygnalisty)*, Warszawa 2022, Legalis.

²³ E. Robak, *Lojalność pracowników...*, s. 85.

ności, dla której zatrudnia pracowników. Jest to korzystny dla niego stan rzeczy, pozwalający realizować jego dążenia i potrzeby²⁴.

W piśmiennictwie się wskazuje, że lojalność pracownika można utożsamiać z wieloletnim stażem pracy u jednego pracodawcy czy z kontynuowaniem zatrudnienia u danego pracodawcy niezależnie od jego problemów, np. finansowych²⁵. W tym kontekście warto przywołać przykład z ostatnich lat. W czasie pandemii COVID-19 niektórzy pracownicy podjęli decyzje o rozwiązaniu stosunków pracy ze względu na pogorszenie sytuacji finansowej swoich pracodawców i związaną z tym niepewność co do przyszłości podmiotu zatrudniającego, inni zaś wyrazili zgodę na czasowe pogorszenie ich warunków zatrudnienia.

Prowadzone rozważania nabierają szczególnego znaczenia wobec faktu powiększających się braków kadrowych na polskim rynku pracy zarówno w odniesieniu do pracowników wykwalifikowanych, jak i tych o niższych kwalifikacjach. Powyższe jest konsekwencją m.in. stałego wzrostu gospodarczego naszego kraju i jednocześnie starzejącego się społeczeństwa. Analiza w tym przedmiocie odgrywa istotną rolę również w odniesieniu do obecności na rynku pracy tzw. pokolenia Y²⁶. W odniesieniu do przedstawicieli tej generacji panuje przekonanie, że są to osoby o niskiej lojalności pracowniczej, co przejawia się wysoką skłonnością do częstej zmiany zatrudnienia²⁷. Lojalność ta jest niewątpliwie cechą pożądaną

²⁴ M. Latos-Miłkowska, *Ochrona interesu pracodawcy*, Warszawa 2013, s. 18; Z. Hajn, *Ochrona miejsc pracy a interes pracodawców*, [w:] *Prawo pracy a bezrobocie*, red. L. Florek, Warszawa 2003, s. 25; L. Florek, *Interes pracodawcy w prawie pracy*, PiP 2012, nr 5, s. 18, za: M. Latos-Miłkowska, *Ochrona dóbr osobistych pracodawcy jako interes pracodawcy*, [w:] *Pracodawca jako podmiot ochrony w stosunku pracy. Wybrane zagadnienia*, red. T. Wyka, A. Nerka, Warszawa 2017, s. 124.

²⁵ A. Lewicka-Strzałecka, *Lojalność...*, s. 149.

²⁶ Pokolenie Y stanowi kategorię socjologiczną, która obejmuje osoby urodzone w latach 1980–1995, za: Ł. Jurek, *(Nie)lojalność pracowników z pokolenia Y*, „Nauki o Zarządzaniu” 2014, nr 3(20), s. 44. Autor wskazuje, że na współczesnym rynku pracy obecni są przedstawiciele jeszcze dwóch pokoleń, tzw. *baby-boomers* (osoby urodzone w latach 1950–1964) oraz pokolenia X (osoby urodzone w latach 1965–1979).

²⁷ Wyniki globalnych badań Deloitte pt. „2018 Deloitte Millennial Survey. Millennials disappointed in business, unprepared for Industry 4.0” pokazały, że 43% badanych z pokolenia Y przewiduje zmianę pracy w ciągu dwóch lat. Z kolei zaledwie 28% z nich chciałoby utrzymać się w dotychczasowym miejscu pracy powyżej pięciu lat. Deklarowana lojalność pracownicza wobec pracodawcy była jeszcze niższa wśród najmłodszej grupy badanych: 61% z nich odpowiedziało, że gdyby miało wybór, zmieniłoby obecną pracę w ciągu dwóch lat. Przywołane badanie dotyczyło grupy 10 455 przedstawicieli pokolenia Y z 36 krajów, w tym 303 były to osoby z Polski. W raporcie wyodrębniono również grupę blisko 1850 przedstawicieli młodszych „milenialsów” (urodzonych pomiędzy 1995 a 1999 rokiem) z sześciu krajów, którzy dopiero wchodzą na rynek pracy; za: *Lojalny milenials? To ciagle możliwe! Newsletter Employee Experience*, <https://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/human-capital/articles/employee-experience/lojalny-millenials-to-mozliwe.html> [dostęp: 11.01.2022]. Dostęp do wyników badań: <https://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/human-capital/articles/employee-experience/lojalny-millenials-to-mozliwe.html>

przez pracodawców, a jednocześnie, jak się wydaje, zanikającą wśród młodych ludzi na rynku pracy.

2. Źródła pracowniczego obowiązku lojalności wobec pracodawcy

Jak już wskazano wcześniej, w przepisach prawa pracy nie wyrażono *expressis verbis* pracowniczego obowiązku lojalności wobec pracodawcy. Powinność tę jako obligującą pracownika uznaje jednak doktryna i judykatura. W piśmiennictwie pojawiło się nawet stwierdzenie, że: „o obowiązku lojalności stron stosunku pracy ustawy milczą, a wypowiadają się na jego temat jedynie przedstawiciele doktryny prawa pracy i orzecznictwo sądowe”²⁸. Do analizowanego obowiązku nawiązuje często orzecznictwo w kontekście powoływania się na nielojalne zachowanie pracownika wobec pracodawcy jako przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem²⁹, a nawet w trybie natychmiastowym³⁰. Szersza analiza w tym przedmiocie zostanie przeprowadzona w rozdziale VI dotyczącym konsekwencji prawnych naruszenia pracowniczego obowiązku lojalności wobec pracodawcy.

W judykaturze szczególne znaczenie przypisuje się wynikającej z zasad współżycia społecznego zasadzie wzajemnego zaufania, która nakazuje stronom stosunku pracy wzajemną lojalność. Powyższe Sąd Najwyższy wywodzi z obowiązkiwania w stosunkach pracy norm moralno-obyczajowych, które wiążą obie strony³¹. Termin „lojalność” w orzecznictwie z zakresu prawa pracy pojawia się także m.in. w sprawach dotyczących roszczeń majątkowych związanych z zakazem konkurencji pracownika, o którym mowa w art. 101¹–101⁴ k.p.³²

www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/gx-2018-millennial-survey-report.pdf [dostęp: 11.01.2022]. Z kolei Ł. Jurek, powołując się na przeprowadzone badania terenowe, wskazuje, że niska lojalność pracownicza nie stanowi immanentnej cechy przedstawicieli pokolenia Y. Autor wyraża opinię, że chociaż pokolenie Y nie tworzy jednorodnej grupy i jest zróżnicowane w odniesieniu do poziomu lojalności pracowniczej, to większość przedstawicieli tej generacji nie jest zainteresowana częstą zmianą pracy, za: Ł. Jurek, *(Nie)lojalność pracowników...*, s. 51 i n.

²⁸ M. Wieczorek, *Obowiązek lojalności...*, s. 307.

²⁹ Tak m.in.: wyrok SN z dnia 11 stycznia 2017 r., I PK 25/16, LEX nr 2273874; wyrok SN z dnia 24 września 2003 r., I PK 411/02, OSNP 2004, nr 18, poz. 316.

³⁰ Tak m.in.: wyrok SN z dnia 26 września 2001 r., I PKN 638/00, „Prawo Pracy” 2002, nr 1, s. 35.

³¹ Wyrok SN z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 250/11, OSNP 2013, nr 11–12, poz. 127.

³² Przykładowo: wyrok SN z dnia 8 marca 2013 r., II PK 194/12, LEX nr 1331287; wyrok SN z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 158/14, LEX nr 1681881.

W związku z powyższym w niniejszym rozdziale zostanie przeprowadzona analiza regulacji prawnych, z których przedstawiciele doktryny i judykatura wywodzą pracowniczą powinność lojalności.

2.1. Obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy

Podstaw pracowniczego obowiązku lojalności wobec pracodawcy upatruje się najczęściej w art. 100 § 2 pkt 4 k.p.³³ Zgodnie z jego treścią pracownik jest obowiązany w szczególności dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Przytoczona regulacja była przedmiotem licznych rozważań zarówno przedstawicieli doktryny prawa pracy³⁴, jak i judykatury³⁵.

Z treści art. 100 § 2 pkt 4 k.p. wynika obowiązek pracowników chronienia dobra zakładu pracy, które stanowi istotną wartość dla obu stron stosunku pracy. Jak słusznie zauważa A. Kosut, dbając o dobro zakładu pracy, pracownicy realizują postawione przez pracodawcę cele, co leży zarówno w jego interesie, jak i służy pracownikom – im bowiem silniejsza pozycja pracodawcy, tym większa gwarancja stabilizacji zatrudnienia³⁶. Zdaniem Sądu Najwyższego obowiązek wyrażony w tej regulacji dotyczy każdego pracownika przy realizacji praw i obowiązków stanowiących składniki treści stosunku pracy, a także mających swoje źródło poza stosunkiem pracy³⁷. W doktrynie prawa pracy wyrażono pogląd, że omawiana powinność wciela w życie przewidziany w art. 24 Konstytucji Rzeczypospolitej

³³ Tak m.in.: A. Kosut, *Dbałość...*, s. 108 i n.; T. Wyka, *Pracowniczy...*; L. Mitrus, [w:] *Prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2005, s. 394; M. Wieczorek, *The Specific Nature of the Clerical Duty of Loyalty*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2023, vol. 30, z. 2, s. 104.

³⁴ M.in. A. Zwolińska, [w:] *System prawa pracy*, t. III: *Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, red. M. Gersdorf, K. Rączka, Warszawa 2021, s. 416 i n.; A. Kosut, *Dbałość...*; A. Chobot, *Pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy*, PiZS 2004, nr 7; T. Kuczyński, *O właściwościach...*, s. 2 i n.; M. Skąpski, *Pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.)*, PiZS 2001, nr 2, s. 14–15; J. Czerniak-Swędzioł, *Pracowniczy obowiązek ochrony interesów gospodarczych pracodawcy*, Warszawa 2007, s. 175; H. Szewczyk, *Obowiązek...*; M. Wieczorek *Obowiązek lojalności...*; M. Skąpski, *Wpływ pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy na zakres kompetencji pracodawcy do kontrolowania pracownika*, [w:] *Kontrola pracownika. Możliwości techniczne i dylematy prawne*, red. Z. Góral, Warszawa 2010; K. Ziółkowska, *Miejsce...*

³⁵ Tak SN m.in. w wyrokach: z dnia 21 lutego 2002 r., I PKN 917/00, OSNP 2004, nr 4, poz. 61; z dnia 6 marca 2018 r., II PK 75/17, LEX nr 2484681; z dnia 16 marca 2017 r., II PK 14/16, OSNP 2018, nr 4, poz. 45, a także SA w Krakowie w wyroku z dnia 21 czerwca 2017 r., III APA 8/17, LEX 2335345.

³⁶ A. Kosut, *Dbałość...*, s. 111.

³⁷ Wyrok SN z dnia 2 marca 2011 r., II PK 204/10, LEX nr 817517.

Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.³⁸ obowiązek ochrony pracy, którego jednym z przejawów jest tworzenie warunków do zachowania miejsc pracy³⁹.

Tadeusz Kuczyński wskazuje, że obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy pełni następujące funkcje:

- wyznacza i konkretyzuje sposób wykonywania innych obowiązków pracowniczych,
- dookreśla i reglamentuje zakres korzystania z uprawnień pracownika,
- nakazuje podejmowanie określonych działań w interesie zakładu pracy, nawet bez polecenia pracodawcy⁴⁰.

W ocenie A. Kosut katalog ten warto uzupełnić o zakazywanie podejmowania określonych działań, jeżeli mogłyby one godzić w interesy pracodawcy⁴¹.

W dalszej kolejności należy zauważyć, że w treści art. 100 § 2 pkt 4 k.p. wymieniono kilka różnych obowiązków pracownika. Należy zastanowić się, czy trzy powinności umieszczone obok siebie w tym przepisie są odrębnymi obowiązkami pracownika, czy też może stanowią one jeden rozbudowany obowiązek. W mojej ocenie są to powinności wzajemnie powiązane, ale odrębne⁴². Wniosek taki wynika z ich różnorodności, tj. z jednej strony mamy tu do czynienia z obowiązkiem ochrony mienia zakładu pracy, a z drugiej z obowiązkiem zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Wymienienie w jednym przepisie kilku pracowniczych powinności o różnym zakresie i charakterze może prowadzić do błędnego wniosku, że dbałość o dobro pracodawcy należy łączyć jedynie z ochroną jego mienia i tajemnic. Należy w tym miejscu zgodzić się z poglądem wyrażonym przez T. Wykę, zgodnie z którym pracowniczy obowiązek dbania o dobro pracodawcy (obowiązek lojalności) odnosi się nie tylko do ochrony mienia i zachowania w tajemnicy informacji, ale przenika całą treść stosunku pracy i odnosi się do wszystkich pracowników, a nie tylko tych mających dostęp do mienia czy tajemnic pracodawcy⁴³.

Nie ulega jednak wątpliwości, że omawiane obowiązki pozostają ze sobą w związku merytorycznym i aksjologicznym. Służą one bowiem respektowaniu tej samej wartości, jaką jest uzasadniony interes pracodawcy jako strony stosunku pracy. Dlatego też określa się je wspólnym mianem pracowniczego obowiązku dbałości o uzasadnione interesy pracodawcy, wyrażającym w jakimś stopniu

³⁸ Dz.U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.

³⁹ D. Dörre-Kolasa, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2023, art. 100, Legalis.

⁴⁰ T. Kuczyński, *O właściwościach...*, s. 2, za A. Kosut, *Dbałość...*, s. 111.

⁴¹ A. Kosut, *Dbałość...*, s. 111.

⁴² Tak też: M. Lewandowicz-Machnikowska, *Zakaz...*, s. 119.

⁴³ T. Wyka, *Pracowniczy...*, s. 43–44.

cywilistyczną zasadę współdziałania wierzyciela w wykonaniu zobowiązania⁴⁴. Obowiązek ten zajmuje szczególną pozycję, zdecydowanie ważniejszą, aniżeli mogłoby się wydawać z jego umiejscowienia w kodeksowej systematyce⁴⁵. Analizując wszystkie obowiązki wymienione w art. 100 § 2 pkt 4 k.p., można dojść również do wniosku, że realizacja każdego z nich będzie wypełniała powinność dbałości o szeroko pojęty interes pracodawcy.

W literaturze przedmiotu wyrażono stanowisko, że obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy pełni niejako rolę nadrzędną względem innych powinności pracowniczych, w związku z czym niekiedy nazywa się go „wszechobowiązkiem” lub „superobowiązkiem”⁴⁶. Nie dotyczy on wyłącznie przestrzegania powinności wynikających wprost ze stosunku pracy. Jego treść obejmuje „postulat takiego zaangażowania się pracownika w realizację stosunku pracy, które poszerza niejako sferę tego obowiązku, o dalsze nieskonkretyzowane powinności, które mogą wystąpić w szczególnych okolicznościach”⁴⁷. Podobny pogląd wyraził Sąd Najwyższy, przyjmując, że przepis art. 100 § 2 pkt 4 ma postać klauzuli generalnej⁴⁸, na podstawie której można żądać od pracownika w szczególnych sytuacjach świadczenia wykraczającego poza jego normalne zobowiązanie. Zaznaczono jednak przy tym, że obowiązek wyrażony w analizowanym przepisie ma ograniczoną pojemność i nie należy z niego wywodzić wszelakiego rodzaju obowiązków, które w ten czy inny sposób odpowiadałyby interesowi pracodawcy. Za uznaniem analizowanego przepisu za klauzulę generalną przemawia to, że zawiera on w swojej treści element niedookreśloności oraz odwołanie do wartości pozaprawnych, tj. „dobra” zakładu pracy⁴⁹. Jak z kolei wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 listopada 2000 r.⁵⁰: „Obowiązek dbałości o dobro zakładu ma charakter potencjalny oraz abstrakcyjny, wymaga aktualizacji i konkretyzacji. Wszystkie obowiązki wymienione w art. 100 k.p. służą dobru zakładu. Stwierdzenie to można rozszerzyć i przyjąć tezę, że wszystkie obowiązki każdego pracownika służą dobru pracodawcy, wobec

⁴⁴ Z. Góral, [w:] *Kodeks...*, art. 100, LEX; E. Maniewska, *Pojęcie podstawowego obowiązku pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.)*, PiZS 2020, nr 2, s. 46.

⁴⁵ A. Kijowski, [w:] *Kodeks pracy...*, s. 535.

⁴⁶ M. Barzycka-Banaszczyk, *Obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy. Kilka refleksji*, [w:] *Między ideowością a pragmatyzmem – tworzenie, wykładnia i stosowanie prawa. Księga Jubileuszowa dedykowana Profesor Małgorzacie Gersdorf*, red. K. Rączka, B. Godlewska-Bujok, E. Maniewska, W. Ostaszewski, M. Raczkowski, A. Ziętek-Capiga, Warszawa 2022, s. 178.

⁴⁷ *Ibidem*, s. 178.

⁴⁸ Tak SN w wyroku z dnia 6 grudnia 2018 r., II PK 231/17, LEX nr 2615111. Pogląd o traktowaniu przepisu art. 100 § 2 pkt 4 k.p. jako klauzuli generalnej w doktrynie wyraża m.in. J. Wratny, *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 19 stycznia 2017 r.*, I PK 33/16, OSP 2018, nr 1, s. 108.

⁴⁹ M. Barzycka-Banaszczyk, *Obowiązek dbałości...*, s. 180.

⁵⁰ Wyrok SN z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 44/00, OSNP 2002, nr 10, poz. 239.

czego ich właściwe wykonywanie stanowi przejaw troski o dobro zakładu. Dobro zakładu ma wiele aspektów i niekoniecznie trzeba je oceniać chwilową i jedynie ekonomiczną (finansową) miarą”.

Dlatego też należy uznać, że omawiany obowiązek ma granice, które są możliwe do oznaczenia w odniesieniu do konkretnej sytuacji. Mogą one być wyznaczone przez interes pracownika lub zbiorowości pracowniczej, do której ten należy⁵¹.

Obowiązek lojalności należy konkretyzować, odnosząc go do danego stanu faktycznego i uwzględniając wszelkie okoliczności sprawy. W związku z powyższym w dalszej części rozważań różne zachowania pracownika zostaną poddane ocenie pod kątem możliwości uznania ich za przejaw realizacji obowiązku lojalności wobec pracodawcy lub też jego naruszenia.

Należy zauważyć, że realizacja pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy może przejawiać się zarówno w działaniu, jak i w zaniechaniu podejmowania określonych działań. Pracownik, realizując swój obowiązek wynikający z art. 100 § 2 pkt 4 k.p., powinien z jednej strony podejmować działania korzystne z punktu widzenia zakładu pracy, a z drugiej strony powstrzymywać się od zachowań, które mogłyby zagrażać jego dobru⁵². Mogą to być działania podejmowane na rzecz i w interesie pracodawcy, do których pracownik jest zobowiązany z mocy umowy o pracę oraz te wykraczające poza zakres obowiązków umownych, których podjęcie jest jednak niezbędne dla odwrócenia grożącej pracodawcy szkody majątkowej lub niemajątkowej⁵³. W piśmiennictwie jako przykłady dbania o dobro zakładu pracy wskazuje się m.in. pracę w godzinach nadliczbowych⁵⁴, trwający cały dzień wyjazd służbowy utrudniający pracownikowi realizację zobowiązań rodzinnych⁵⁵, jak również powstrzymywanie się od czynności, które mogłyby godzić w dobre imię pracodawcy czy zaszkodzić jego wizerunkowi. W tym ostatnim ujęciu omawiany obowiązek można określić mianem „nakazu zaniechania”, który przenika wszystkie pracownicze obowiązki⁵⁶.

Warto w tym miejscu *in extenso* przytoczyć fragment uzasadnienia do wyroku z dnia 22 sierpnia 2013 r. Przyjęto w nim, że: „W związku z tym, że przedmiotem obowiązku dbałości pracownika jest całokształt interesów majątkowych i niemajątkowych zakładu pracy, należy uznać, że obowiązek ten dotyczy konkre-

⁵¹ E. Maniewska, *Pojęcie...*, s. 47; tak również: M. Wujczyk, *Podstawy whistleblowingu w polskim prawie pracy*, PS 2014, nr 6, s. 116.

⁵² M. Lewandowicz-Machnikowska, *Zakaz...*, s. 119.

⁵³ A. Kosut, *Dbałość...*, s. 112.

⁵⁴ E. Maniewska, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, 2023, art. 100, LEX/el.

⁵⁵ M. Lewandowicz-Machnikowska, *Zakaz...*, s. 119.

⁵⁶ A. Kijowski, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. T. Zieliński, Warszawa 2000, s. 535.

tyzacji sposobu korzystania ze wszystkich uprawnień, jeżeli czynienie użytku ze swego prawa może rzutować na dobro zakładu pracy. Przedmiotem wskazanej powinności może być zarówno nakaz właściwego korzystania z uprawnień wprost określających pozycję pracownika jako strony stosunku pracy, jak i nakaz właściwego korzystania z innych uprawnień niż pracownicze. W konkretnym stanie faktycznym okazać się bowiem może, że korzystanie z takich uprawnień pozostaje w kolizji z dobrem pracodawcy, innych pracowników, wspólnym dobrem załogi lub dobrem wspólnie prowadzonej działalności⁵⁷. Dlatego też należy uznać, że pracownicza powinność lojalnego zachowania może realizować się na dwóch płaszczyznach, tj. w indywidualnej relacji pracownik–pracodawca oraz we wspólnocie zakładu pracy⁵⁸.

Dodatkowo można wskazać, że w judykaturze za przejaw naruszenia obowiązku wyrażonego w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. przyjmuje się najczęściej działania wymierzone przeciwko mieniu pracodawcy, takie jak jego nienależyta ochrona, użytkowanie dla własnych celów lub kradzież⁵⁹, a także podejmowanie działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy⁶⁰.

Realizowanie przedmiotu omawianej powinności pracownika może polegać na właściwym wykonywaniu obowiązków wynikających z umowy o pracę lub innego aktu, na podstawie którego został nawiązany stosunek pracy, ale również mogą to być działania wykraczające poza obowiązki pracownicze⁶¹. Jako przykład wystarczy przywołać działania, które nie wynikają z zakresu obowiązków pracownika, ale które podejmuje on w celu odwrócenia zagrożenia powstania u pracodawcy szkody majątkowej lub niemajątkowej, np. informując go o dostrzeżonych nieprawidłowościach występujących w zakładzie pracy.

⁵⁷ Por. wyrok SN z dnia 22 sierpnia 2013 r., II PK 339/12, OSNP 2014, nr 5, poz. 68; postanowienie SN z dnia 23 maja 2014 r., II PK 32/14, LEX nr 2026395; wyroki SN z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 199/10, OSNP 2012 nr 7–8, poz. 90; z dnia 2 marca 2011 r., II PK 204/10, LEX nr 817517; z dnia 9 lutego 2006 r., II PK 160/05, OSNP 2007, nr 1–2, poz. 4.

⁵⁸ Tak również: M. Lewandowicz-Machnikowska, *Zakaz...*, s. 125.

⁵⁹ Por. wyroki SN z dnia 19 listopada 1997 r., I PKN 378/97, OSNP 1998, nr 19, poz. 567; z dnia 3 marca 2005 r., I PK 263/04, OSNP 2005, nr 21, poz. 337; z dnia 13 marca 1997 r., I PKN 38/97, OSNP 1998, nr 3, poz. 72; z dnia 12 lipca 2001 r., I PKN 532/00, OSNP 2003, nr 11, poz. 265; z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 547/97, OSNP 1999, nr 4, poz. 119; z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 728/00, OSNP 2003, nr 23, poz. 567; z dnia 24 listopada 1998 r., I PKN 454/98, OSNP 2000, nr 1, poz. 23.

⁶⁰ Por. wyroki SN z dnia 5 września 1997 r., I PKN 223/97, OSNP 1998, nr 11, poz. 327; z dnia 14 kwietnia 2009 r., III PK 60/08, OSNP 2010, nr 23–24, poz. 287; z dnia 28 kwietnia 1997 r., I PKN 118/97, OSNP 1998, nr 7, poz. 206; z dnia 5 kwietnia 2005 r., II PK 208/04, OSNP 2006, nr 1–2, poz. 3; z dnia 2 marca 2011 r.; z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 199/10, OSNP 2012, nr 7–8, poz. 90; z dnia 6 marca 2006 r.

⁶¹ A. Kosut, *Dbłość...*, s. 112.

W doktrynie prawa pracy wskazuje się, że przepisy Kodeksu pracy, w szczególności art. 100 § 2 pkt 4, odwołują się do wspomnianej już wcześniej szczególnej więzi moralnej, która powstaje we wspólnocie zakładu pracy⁶². Stosunek pracy charakteryzuje się tym, że składają się na niego również wartości moralne i społeczne. Stanowi to o jego szczególnym charakterze i wyróżnia go spośród innych stosunków zobowiązaniowych, w których co do zasady nie ma obowiązku dbania o dobro drugiej strony stosunku prawnego⁶³.

Teresa Wyka zauważa, że termin „dbałość” jest szerszy aniżeli „przestrzeganie”, o którym mowa w art. 100 § 2 k.p., a więc „dbanie” to wymaganie od pracownika czegoś więcej, aniżeli „tylko” przestrzegania przepisów prawa i zasad⁶⁴. Użycie tego pojęcia w przywołanym artykule potwierdza specyficzny charakter więzi łączącej strony stosunku pracy i wskazuje na powinność szczególnego zaangażowania pracownika w realizację obowiązków z niego wynikających. Fundamentalne znaczenie dla niniejszych rozważań ma również stanowisko zajęte przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 marca 2011 r., w którym wskazano, że: „Pracownik z mocy ustawy obowiązany jest do lojalnego postępowania względem swojego pracodawcy. Egzemplifikacją tego obowiązku jest określony w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy i chronienia jego mienia, a także obowiązek zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Powinności określone w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. są właśnie ustanowieniem szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy, z której przede wszystkim wynika obowiązek powstrzymania się pracownika od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody czy nawet ocenianych jako działania na niekorzyść pracodawcy. W takich sytuacjach zachowanie pracownika powinno być oceniane w ten sposób, że nacisk należy położyć nie tyle na zawiniony (niezawiniony) bądź też legalny (bezprawny) charakter jego zachowania się, ile na zachowanie przez niego lojalności względem pracodawcy”⁶⁵. W powyższym wyroku jednoznacznie potwierdzono istnienie i obowiązywanie pracowniczego obowiązku lojalności względem pracodawcy oraz wskazano, że podstawę prawną tego obowiązku stanowi art. 100 § 2 pkt 4 k.p. Sąd Najwyższy

⁶² M. Lewandowicz-Machnikowska, *Zakaz...*, s. 119.

⁶³ Tak m.in.: M. Skąpski, *Pracownicz...*, s. 12; H. Szewczyk, *Pracodawczy obowiązek dbałości o dobro pracownika*, PiP 2007, nr 11, s. 69.

⁶⁴ T. Wyka, *Pracownicz...*, s. 47.

⁶⁵ Wyrok SN z dnia 2 marca 2011 r., II PK 204/10, LEX nr 817517. Por. także: wyroki SN: z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 158/14, LEX nr 1681881; z dnia 18 czerwca 2007 r., II PK 338/06, OSNP 2008, nr 15–16, poz. 219; z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 158/14, LEX nr 1681881; z dnia 28 kwietnia 1997 r., I PKN 118/97, OSNP 1998, nr 7, poz. 206; z dnia 31 marca 2009 r., II PK 251/08, LEX nr 707875 oraz postanowienie SN z dnia 26 stycznia 2011 r., II PK 236/10, LEX nr 1413531.

przyjął ponadto prymat lojalnego zachowania pracownika nad kwestią jego winy lub legalności jego zachowania

Sąd Najwyższy wyraził zbieżne z powyższym stanowisko także w innym wyroku⁶⁶, gdzie wskazał, że pracownik powinien powstrzymywać się od działań, które są wymierzone w pracodawcę (a więc być względem niego lojalnym), musi podejmować działania wykraczające poza obowiązek wykonywania pracy określonego rodzaju, jeśli jest to uzasadnione szczególnymi potrzebami pracodawcy, oraz powinien chronić mienie pracodawcy i dbać o jego niemajątkowe interesy. Należy więc wymagać od pracownika zachowania stanowiącego działanie, które w danych okolicznościach może być uzasadnione potrzebami (interese, korzyściami) pracodawcy, oraz powstrzymywania się od zachowania szkodzącego jego majątkowym i niemajątkowym interesom.

W postanowieniu z dnia 23 maja 2014 r. Sąd Najwyższy przyjął, że obowiązek wyrażony w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. może być określony – w skrócie – jako obowiązek dbałości o interesy pracodawcy⁶⁷. Dbałość o interesy pracodawcy to inaczej dbałość o jego dobro. Powstaje w związku z tym pytanie, czy wyrażony w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. obowiązek, literalnie dotyczący dobra zakładu pracy, można odnieść do dobra pracodawcy. Rozważania nad tą kwestią nabierają szczególnego wymiaru w kontekście tematu niniejszej pracy, tj. pracowniczego obowiązku lojalności wobec pracodawcy. W związku z powyższym niezbędne wydaje się przeprowadzenie analizy, jak należy obecnie rozumieć pojęcia pracodawcy i zakładu pracy, a także w jakiej relacji pozostają one wobec siebie.

Zakres obowiązku wyrażonego w art. 100 § 2 pkt 4 k.p., pomimo wielu dyskusji prowadzonych przez przedstawicieli doktryny i licznego orzecznictwa w tym przedmiocie, nie został jak dotąd jednoznacznie rozstrzygnięty⁶⁸. Wśród spornych kwestii na pierwszy plan wysuwa się sposób rozumienia terminu „zakładu pracy”, o którego dobro (zgodnie z literalnym brzmieniem art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) powinien troszczyć się pracownik. Ponadto zasadne wydaje się pytanie, czy zakład pracy może mieć swoje interesy, gdyż taki przymiot pozostaje związany raczej z pracodawcą jako podmiotem zatrudniającym. W związku z powyższym w piśmiennictwie nie ma zgody m.in. co do tego, czy prawidłowe jest uznawanie dobra pracodawcy za tożsame z dobrem zakładu pracy lub czy można wywodzić jedno z nich z drugiego.

Przedstawiciele doktryny prawa pracy oraz judykatury podejmowali wielokrotnie próby zdefiniowania dobra zakładu pracy oraz dobra pracodawcy. Należy

⁶⁶ Wyrok SN z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 199/10, OSNP 2012, nr 7–8, poz. 90.

⁶⁷ II PK 32/14, LEX nr 2026395.

⁶⁸ W tym przedmiocie wypowiadali się m.in.: M. Skąpski, *Pracowniczy...*; T. Kuczyński, *O właściwościach...*; Z. Góral, [w:] *Kodeks...*, art. 100, LEX; A. Kosut, *Dbałość...*

wskazać, że jest to aktualnie szczególnie problematyczne w odniesieniu do zakładu pracy, o czym będzie mowa w dalszej części niniejszego rozdziału.

Nie ulega wątpliwości, że pojęcia zakładu pracy oraz pracodawcy przeszły pewną ewolucję w toku zmian legislacyjnych w polskim ustawodawstwie pracy. Już w Kodeksie zobowiązań z 1933 r. zawarto ogólne normy odnoszące się do „pracodawcy” i „zakładu pracy”. Terminy te nie były tożsame – zakład pracy rozumiano bowiem jako placówkę, w której odbywał się proces pracy, a pracodawcę jako podmiot zatrudniający pracowników, będący jednocześnie właścicielem budynków wchodzących w skład masy zakładu pracy⁶⁹. Należy więc zauważyć, że w okresie międzywojennym powszechnie przyjętym określeniem podmiotu zatrudniającego był termin „pracodawca”⁷⁰.

Przed wejściem w życie Kodeksu pracy w polskim ustawodawstwie pracy nie uregulowano odrębnej podmiotowości prawnej w sferze stosunków pracy. W tym zakresie obowiązywało wprost prawo cywilne, a od 1 stycznia 1965 r. odpowiednio stosowano przepisy Kodeksu cywilnego⁷¹.

W dniu 1 stycznia 1975 r. wszedł w życie Kodeks pracy. Pierwotnie treść jego art. 3 brzmiała następująco: „Zakładem pracy jest jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników, choćby nie posiadała osobowości prawnej. W szczególności zakładem pracy jest przedsiębiorstwo państwowe, urząd lub inna państwowa jednostka organizacyjna, spółdzielnia, organizacja społeczna”. Zgodnie z art. 299 § 1 k.p.: jeżeli poszczególne przepisy Kodeksu nie stanowią inaczej, przepisy dotyczące zakładu pracy stosuje się odpowiednio do osób fizycznych zatrudniających pracowników. Z kolei w § 2 przywołany artykuł upoważniał Radę Ministrów do wyłączenia stosowania niektórych przepisów Kodeksu w stosunkach pracy, w których pracodawcą jest osoba fizyczna, jak również do odmiennego uregulowania, w zakresie niezbędnym ze względu na szczególne warunki pracy, niektórych praw i obowiązków pracowników zatrudnionych w gospodarstwach domowych i gospodarstwach rolnych. W treści przytoczonego artykułu zawarto różnice w zakresie stosowania przepisów Kodeksu w odniesieniu do pracodawców – osób fizycznych. Warto zauważyć, że w piśmiennictwie tamtych lat użycie przez ustawodawcę pojęcia pracodawcy w art. 299 k.p. było niekiedy krytykowane i uważane wręcz za „usterkę językową”⁷².

⁶⁹ K. Ziółkowska, *Miejsce...*, s. 30.

⁷⁰ T. Liszcz, *Pojęcie zakładu pracy według polskiego prawa pracy*, Annales UMCS. Sectio G (Ius) 1980, vol. XXVII, nr 7, s. 111.

⁷¹ *Ibidem*, s. 114.

⁷² A. Malanowski, *Pojęcie zakładu pracy w kodeksie pracy*, PiP 1979, z. 8–9, s. 98; J. Kruszevska, *Z problematyki zatrudnienia pracowników przez osobę fizyczną*, PiZS 1980, nr 3, s. 62.

Do czasu wejścia w życie ustawy z 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw⁷³ (tzw. noweli lutowej) wobec podmiotów zatrudniających używano pojęć zarówno „zakład pracy” (w odniesieniu do jednostek organizacyjnych), jak i „pracodawca” (w odniesieniu do osób fizycznych)⁷⁴. Pojęcie „zakład pracy” rozumiane było w znaczeniu przedmiotowym, a także podmiotowym. Zabieg ten miał wymiar ideologiczny, a jego celem było podkreślenie, że w stosunkach zatrudnieniowych to nie pracodawca, a pracownicy odgrywają główną rolę (rzeczywistym dawcą pracy jest pracownik, nie zaś zatrudniający go kapitalista)⁷⁵. Należy jednak wskazać, że stosowanie pojęcia „zakładu pracy” w podwójnym znaczeniu stwarzało pewne komplikacje wynikające z używania tego samego terminu w odniesieniu do podmiotu zatrudniającego oraz jednostki techniczno-organizacyjnej będącej placówką zatrudnienia (kompleksu majątkowego złożonego z nieruchomości i maszyn oraz dóbr niematerialnych, zorganizowanego w celu wykonywania określonej działalności)⁷⁶.

Jak już wyżej wspomniano, zmianę w tym zakresie przyniosła nowelizacja Kodeksu pracy z dnia 2 lutego 1996 r. Jej mocą zlikwidowano możliwość posługiwania się pojęciem „zakładu pracy” zarówno w znaczeniu przedmiotowym, jak i podmiotowym. Rozróznilo pojęcia pracodawcy, czyli strony stosunku pracy w rozumieniu art. 3 k.p., oraz zakładu pracy, używanego od tej pory w znaczeniu przedmiotowym⁷⁷.

Zgodnie z aktualnym brzmieniem art. 3 k.p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Szersze rozumienie pojęcia pracodawcy występuje obecnie na gruncie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych⁷⁸, gdzie za pracodawcę uznaje się podmiot w rozumieniu art. 3 k.p. oraz osobę fizyczną, osobę prawną lub jednostkę organizacyjną niebędącą osobą prawną, której ustawa przyznaje zdolność prawną i do której stosuje się odpowiednio przepisy

⁷³ Dz.U. z 1996 r. Nr 24, poz. 110 ze zm.

⁷⁴ T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2020, s. 122.

⁷⁵ M. Nałęcz, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, Warszawa 2021, art. 3, Legalis; J. Wratny, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016, art. 3, Legalis. Używanie terminu pracodawcy w odniesieniu do podmiotu zatrudniającego było po II wojnie światowej poddawane krytyce przez przedstawicieli marksizmu (m.in. przedmowa F. Engelsa do III wydania *Kapitału* K. Marksa, Warszawa 1956, s. 21). Ich zdaniem termin ten był nielogiczny i kamuflujący istotę burżuazyjnego stosunku pracy przez to, że dawcą pracy nazywano tego, kto za pieniądze bierze od innego jego pracę.

⁷⁶ M. Nałęcz, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, Warszawa 2021, art. 3, Legalis.

⁷⁷ M. Latos-Miłkowska, *Ochrona interesu...*, s. 22.

⁷⁸ Dz.U. z 2022 r. poz. 854.

o osobach prawnych, jeżeli zatrudniają one inną niż pracownik osobę wykonującą pracę zarobkową⁷⁹.

Pojęcie pracodawcy funkcjonuje w zmiennych warunkach, dlatego też niełatwe jest ustalenie jego jednej spójnej definicji. Termin ten stanowi ważną kategorię ekonomiczną, z tego też względu sposób jego definiowania nie pozostaje obojętny dla stosunków gospodarczych⁸⁰. Główną funkcją art. 3 k.p. jest wskazanie kręgu podmiotów, które posiadają zdolność do bycia pracodawcą. Zdaniem Z. Hajna nie zawiera on definicji pracodawcy, którą należy wywodzić z treści art. 22 § 1 k.p.⁸¹ W tym też przepisie dotyczącym istoty stosunku pracy możemy znaleźć doprecyzowanie określenia pracodawcy – z jego treści możemy wywieść, że pracodawca to strona stosunku pracy, która przez nawiązanie stosunku pracy zobowiązuje się do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Definicja z art. 3 k.p. opiera się na tzw. koncepcji zarządczej⁸², według której warunkiem koniecznym (i wystarczającym) do posiadania statusu pracodawcy jest zdolność do zatrudniania we własnym imieniu⁸³. Zgodnie z tą teorią pracodawca to ten, kto zarządza majątkiem i działającą w jego ramach strukturą. Przekłada się to m.in. na istnienie tzw. pracodawców wewnętrznych. W ramach właścicielskiej koncepcji pracodawcy zdolność do bycia pracodawcą była związana z własnością lub innym prawem do przedsiębiorstwa czy innej placówki zatrudnienia⁸⁴. Wobec powyższego należy zauważyć, że w koncepcji zarządczej możliwe jest rozgraniczenie dobra zakładu pracy od dobra pracodawcy, z kolei w koncepcji właścicielskiej są one tożsame.

W doktrynie wyrażony został również pogląd, zgodnie z którym zmiana treści art. 3 k.p. poprzez zamianę słów „zakład pracy” na „pracodawca” oraz dodanie „osób fizycznych zatrudniających pracowników” zaciemniła w miarę spójny model, który funkcjonował wcześniej. W ocenie A. Sobczyka poprzez takie rozwiązanie z jednej strony kluczowe znaczenie utraciła organizacyjność, skoro pracodawcą jest też osoba fizyczna, która zatrudnia pracowników. Z drugiej zaś strony prawny obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy istnieje nadal, a więc zakład pracy

⁷⁹ Takie szerokie pojęcie pracodawcy, zgodnie z art. 21 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, ma odpowiednie zastosowanie także do przepisów działu jedenastego Kodeksu pracy o układach zbiorowych, przy czym na mocy tego przepisu stosuje się je nie tylko do pracowników, ale również do innych osób wykonujących pracę zarobkową; za: K. Jaśkowski, [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, 2023, art. 3, LEX/el.

⁸⁰ Z. Hajn, *Definicje pracodawcy*, PiP 1994, nr 12, s. 48.

⁸¹ Z. Hajn, *Pojęcie zakładu pracy jako podmiotu zatrudniającego*, Warszawa 1988, s. 12–14.

⁸² Por. wyrok SN z dnia 14 lutego 2018 r., I PK 351/16, OSNP 2018, nr 12 poz. 156 oraz wyrok SA w Katowicach z dnia 5 października 2018 r., III APa 82/17, LEX nr 2612144.

⁸³ M. Nałęcz, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, Warszawa 2021, art. 3, Legalis.

⁸⁴ T. Liszcz, *Prawo...*, s. 132.

również. Zdaniem tego autora wywołuje to pewną niespójność, ponieważ pojawił się organ pracodawcy, a zniknął organ zakładu pracy (kierownik)⁸⁵.

Po wejściu w życie noweli lutowej termin „zakład pracy” w dalszym ciągu występuje w wielu miejscach Kodeksu pracy⁸⁶, jednak, jak się wskazuje w literaturze, używa się go aktualnie wyłącznie w znaczeniu przedmiotowym⁸⁷. Mamy z nim do czynienia również w art. 100 § 2 pkt 4 k.p., który stanowi o pracowniczym obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy. Niemniej w tym przypadku trudno zakładać, że chodzi o zakład pracy w znaczeniu przedmiotowym. Powstaje więc pytanie, dlaczego określenie to pozostało we wskazanym przepisie.

Na mocy noweli lutowej zastąpiono określenie „zakład pracy” terminem „pracodawca” w tych miejscach, w których przepisy używały pojęcia „zakład pracy” w znaczeniu podmiotowym⁸⁸. Jednak treść art. 100 § 2 pkt 4 k.p., dotyczącego pracowniczego obowiązku dbania o dobro zakładu pracy, pozostała bez zmian. Powyższy zabieg ustawodawcy spotkał się w doktrynie prawa pracy z zaskoczeniem i pewnym brakiem zrozumienia, głównie ze względu na fakt, że powszechnie przyjmowano, że zakład pracy we wskazanej regulacji należy pojmować podmiotowo⁸⁹.

W literaturze przedmiotu wyrażane jest stanowisko, że niedokonanie mocą noweli lutowej zmiany w niektórych regulacjach, polegającej na zastąpieniu terminu „zakład pracy” pojęciem „pracodawca”, stanowi efekt przeoczenia ustawodawcy. W ocenie T. Wyki pozostawienie w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. terminu „zakład pracy” może być skutkiem braku staranności podczas redagowania przepisów prawnych⁹⁰. Jak jednak słusznie zauważa A. Kosut, ustawodawca w treści tego przepisu dokonał przedmiotowej zmiany, wprowadzając pojęcie „pracodawcy” w odniesieniu do pracowniczego obowiązku zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę⁹¹. Autorka ta wskazuje, że powyższe daje podstawę do uznania, że odniesienie przez ustawodawcę obowiązku dbałości o dobro nie do pracodawcy, lecz do zakładu pracy, jest celowym działaniem, oznaczającym przy tym istotną zmianę w sposobie rozumienia przedmiotowej powinności. Taki zabieg doprowadził do nadania szerszego znaczenia obowiąz-

⁸⁵ A. Sobczyk, *Państwo zakładów pracy*, Warszawa 2017, s. 74–75.

⁸⁶ Na przykład: art. 23¹ k.p., 94¹ k.p., art. 104¹ § 1 pkt 1 k.p., art. 128 § 1, art. 196 pkt 3, art. 283 pkt 8 k.p.

⁸⁷ M. Nałęcz, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, Warszawa 2021, art. 3, Legalis; A. Kosut, *Dbłość...*, s. 109; Ł. Prasolek, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, Warszawa 2021, art. 100, Legalis.

⁸⁸ A. Kosut, *Dbłość...*, s. 109.

⁸⁹ M. Skąpski, *Pracowniczy...*, s. 9.

⁹⁰ Zob. T. Wyka, *Pracowniczy...*, s. 43.

⁹¹ A. Kosut, *Dbłość...*, s. 110.

kowi dbałości wykraczającego poza ochronę interesu majątkowego pracodawcy⁹². Podzielając powyższe argumenty, uważam, że działanie ustawodawcy polegające na pozostawieniu obowiązku pracownika dbałości o dobro zakładu pracy, a nie jedynie pracodawcy, było świadome i celowe. Szczegółowe rozważania dotyczące tej kwestii warto poprzedzić kilkoma uwagami na temat pojęcia zakładu pracy. Kodeks pracy nie definiuje go jednoznacznie, w doktrynie pojawiają się zaś różne koncepcje dotyczące sposobu rozumienia tego pojęcia. Zgodnie z jedną z nich zakład pracy jest zorganizowanym kompleksem składników materialnych i niematerialnych przeznaczonym do realizacji określonych celów pracodawcy, który stanowi placówkę zatrudnienia pracowników⁹³. W pojęciu zakładu pracy zawierają się przy takim założeniu, oprócz dóbr materialnych i niematerialnych, również więzi społeczne i prawne istniejące pomiędzy pracownikami oraz pracownikami i pracodawcą. W piśmiennictwie mianem zakładu pracy określono też szczególną organizację społeczną (wspólnotę), którą tworzą osoby ze sobą pracujące oraz pracodawca⁹⁴.

Z kolei zdaniem A. Sobczyka zakład pracy to obowiązkowa organizacja pracowników oraz osób zatrudniających reprezentowanych przez pracodawcę, posiadająca przymiot wspólnoty⁹⁵. Jego częścią nie będą zasoby materialne. Istotą zakładu pracy będzie tu wspólnota, która powstaje wokół przedsiębiorstwa lub jednostki organizacyjnej⁹⁶. W ocenie tego autora zakład pracy stanowi „instytucję społeczną, a nie rzecz”⁹⁷. Na marginesie należy wskazać, że terminu „zakład pracy” nie powinno się utożsamiać z pojęciem przedsiębiorstwa. W literaturze podkreśla się, że skoro Kodeks pracy posługuje się pojęciem zakładu pracy, a nie przedsię-

⁹² D. Dörre-Kolasa, [w:] *Kodeks pracy...*, art. 100, Legalis. Autorka argumentuje powyższe tym, że usytuowanie analizowanego obowiązku w katalogu obowiązków o charakterze ochronnym zmierzających nie tyle ściśle do zabezpieczenia interesu pracodawcy jako strony stosunku zobowiązaniowego, co przede wszystkim do realizacji obowiązku ochrony pracy, przewidzianej w art. 24 Konstytucji RP, którego elementem jest tworzenie warunków do zachowania miejsc pracy. Im silniejsza pozycja gospodarcza pracodawcy, tym większa gwarancja stabilizacji zatrudnienia pracowników i ich wynagradzania na właściwym poziomie. Dlatego też zdaniem D. Dörre-Kolasy interes majątkowy pracodawcy jest w tym kontekście elementem tej ochrony, ale jej nie wyczerpuje.

⁹³ Z. Hajn, *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy – część I*, PiZS 1997, nr 5, s. 24; P. Korus, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2023, art. 3, Legalis.

⁹⁴ M. Lewandowicz-Machnikowska, *Zakaz...*, s. 118.

⁹⁵ A. Sobczyk wskazuje, że zakład pracy jest organizacją ludzi zatrudnionych (*de lege lata* tych będących pracownikami), gdyż nie da się oderwać pracy od człowieka. Zgodnie z tą koncepcją w skład zakładu pracy będą także wchodziły osoby odbierające pracę pracowników oraz za nią płacące, a więc pracodawcy; za: *idem*, *Państwo...*, s. 48–49.

⁹⁶ A. Sobczyk, *Wspólnota zakładu pracy jako emanacja społecznej gospodarki rynkowej*, PiZS 2015, nr 5, s. 3.

⁹⁷ A. Sobczyk, *Państwo...*, s. 50.

biorstwa (które to zostało zdefiniowane w Kodeksie cywilnym), to znaczenie tych terminów jest różne⁹⁸.

Dobro zakładu pracy można natomiast określić jako dobro wspólne będące wypadkową dążeń wszystkich członków społeczności zakładu pracy. Nie oznacza to utożsamienia interesów zatrudniającego, kierowników pracy i pracowników, lecz wspólny pierwiastek dóbr tych grup czy nawet poszczególnych ich członków⁹⁹. Zdaniem J. Czerniak-Swędzioł pod dobrem zakładu pracy należy rozumieć wszystkie środki materialne i niematerialne, które mają wpływ na rozwój zakładu pracy i które przyczyniają się do sprawnego jego funkcjonowania oraz niezakłóconego trybu organizacji pracy¹⁰⁰. Autorka ta wskazuje ponadto, że dobra zakładu pracy i dobra pracodawcy tworzą całość, a obowiązkiem pracownika jest dbałość o nie¹⁰¹. Z kolei w ocenie K. Ziółkowskiej nie można utożsamiać dobra zakładu pracy z dobrem pracodawcy¹⁰². Uważa ona, że powinno się unikać nadinterpretowania obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy wyrażonej w art. 100 § 2 pkt 4 k.p.

W rozważanym zakresie wypowiadał się również Sąd Najwyższy, który w uzasadnieniu wyroku z dnia 9 lutego 2006 r. przyjął, że przewidziana w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. „dbałość pracownika o dobro zakładu” to dbałość o zakład pracy rozumiany przedmiotowo jako jednostka organizacyjna będąca miejscem pracy. Teza ta została rozwinięta w uzasadnieniu wyroku, gdzie stwierdzono, że zakład pracy rozumiany przedmiotowo jako jednostka organizacyjna, będąca miejscem pracy, stanowi wspólną wartość, „dobro” nie tylko pracodawcy, ale również zatrudnionych pracowników. Zachowanie pracownika godzące w tę wspólną wartość stanowi naruszenie obowiązku przewidzianego w art. 100 § 2 pkt 4 k.p.¹⁰³ Mimo że Sąd Najwyższy przyjmuje, iż w omawianym przepisie mamy do czynienia z przedmiotowym ujęciem pojęcia zakładu pracy, to w istocie argumentacja odwołująca się do dobra zakładu pracy wskazuje na występowanie w tym pojęciu elementów podmiotowych¹⁰⁴. Jak słusznie zauważa A. Kosut, wydaje się, że punkt ciężkości w powyższym stanowisku Sądu Najwyższego spoczywa nie na stwierdzeniu o przedmiotowym rozumieniu zakładu pracy, co przywodzi na myśl kategorie typu budynki, maszyny czy narzędzia, do których przecież określenie „dobro” jest zupełnie nieadekwatne, lecz na zwrocie „jednostka organizacyjna

⁹⁸ M. Skąpski, *Pracowniczy...*, s. 11.

⁹⁹ A. Chobot, *Charakterystyka prawna i społeczna dobra zakładu pracy*, RPEiS 1984, nr 2, s. 101–102.

¹⁰⁰ J. Czerniak-Swędzioł, *Pracowniczy obowiązek ochrony...*, s. 82–83.

¹⁰¹ *Ibidem*, s. 101.

¹⁰² K. Ziółkowska, *Miejsce...*, s. 41.

¹⁰³ Wyrok SN z dnia 9 lutego 2006 r., II PK 160/05, OSNP 2007, nr 1–2, poz. 4, z glosami J. Czerniak-Swędzioł, OSP 2007, nr 7–8, poz. 96 i A. Musiały, PiP 2007, nr 12, s. 135–139.

¹⁰⁴ M. Barzycka-Banaszczyk, *Obowiązek dbałości...*, s. 176.

będąca miejscem pracy”¹⁰⁵. W takim ujęciu podkreślony zostaje społeczny aspekt zakładu pracy, który tworzą partnerzy społeczni i więzi istniejące między nimi, a także mienie, jeżeli takowe jest potrzebne do wykonywania pracy¹⁰⁶. Należy przy tym nadmienić, że elementami wyżej wskazanych więzi są niewątpliwie lojalność i wzajemne zaufanie.

Podobne stanowisko zajmuje M. Barzycka-Banaszczyk, zdaniem której w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. ustawodawca użył zwrotu „dobro zakładu pracy” w odniesieniu do podmiotowego ujęcia zakładu pracy, gdyż jedynie z podmiotem (a nie przedmiotem) można wiązać pojęcie dobra. Autorka zauważa, że przedmiotowe rozumienie tego pojęcia wykluczałoby z zakresu obowiązku „dbałości o dobro zakładu pracy” aspekty ochrony wartości niemajątkowych przypisywanych jedynie podmiotom, takich jak renoma zakładu pracy¹⁰⁷. W tym względzie słusznie zauważono, że poza art. 100 § 2 pkt 4 k.p. żaden przepis Kodeksu pracy nie stoi na straży ochrony interesu niemajątkowego pracodawcy (w przeciwieństwie do ochrony interesu niemajątkowego pracownika – art. 11¹ k.p.). Obowiązek dbałości o dobro pracodawcy wypełnia tę lukę¹⁰⁸.

Jak się wydaje, odmienne stanowisko przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 maja 2012 r.¹⁰⁹, w którym stwierdził, że żaden przepis nie stanowi o obowiązku dbałości o dobro pracodawcy ani o obowiązku lojalności wobec niego. W uzasadnieniu tego orzeczenia wskazano, że treść obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy wyrażonego w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. nie daje się sprowadzić do dbałości o dobro pracodawcy lub lojalności wobec niego, ponieważ oznacza on dbałość o „dobro zakładu pracy” rozumianego przedmiotowo jako jednostka organizacyjna, będąca miejscem pracy, a tym samym wspólną wartością, „dobrem” nie tylko pracodawcy, ale również pracowników. W ocenie P. Korusa przedstawiony pogląd Sądu Najwyższego jest do zaakceptowania jedynie przy założeniu, że art. 100 § 2 pkt 4 k.p. obok zasady lojalności wobec pracodawcy nakłada na pracownika obowiązek lojalności także wobec załogi (współpracowników)¹¹⁰.

W doktrynie prawa pracy zdaje się mimo wszystko aktualnie przeważać pogląd odchodzący od literalnego brzmienia art. 100 § 2 pkt 4 k.p., tj. odnoszącego się wyłącznie do zakładu pracy, i wywodzi się z niego tym samym (lub także) obowiązek dbałości o dobro podmiotu zatrudniającego¹¹¹. Pojęcie zakładu pracy traktuje

¹⁰⁵ A. Kosut, *Dbałość...*, s. 110–111.

¹⁰⁶ M. Skąpski, *Pracowniczy...*, s. 13.

¹⁰⁷ M. Barzycka-Banaszczyk, *Obowiązek dbałości...*, s. 176–177.

¹⁰⁸ *Ibidem*, s. 179.

¹⁰⁹ Wyrok SN z dnia 17 maja 2012 r., I PK 176/11, LEX nr 1148380.

¹¹⁰ P. Korus, [w:] *Kodeks pracy...*, art. 3, Legalis.

¹¹¹ Wskazuje na to m.in. D. Dörre-Kolasa, [w:] *Kodeks pracy...*, art. 100, Legalis.

się niekiedy jako tożsame lub zbieżne z pojęciem pracodawcy, a obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy uznaje się za równoznaczny z obowiązkiem dbałości o dobro pracodawcy¹¹². W związku z powyższym pozostałe powinności określone w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. należałoby określić mianem jedynie dopełniających główny obowiązek dbałości o dobro pracodawcy. Przyjmuje się, że „dobro” jako kategoria może się odnosić jedynie do osoby, a nie przedmiotu¹¹³. Ponadto za uznaniem, że w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. jest mowa o dobru pracodawcy, może przemawiać interpretacja treści art. 2 noweli lutowej¹¹⁴. Wynika z niego, że: „Ileokroć w przepisach prawa pracy jest mowa o prawach i obowiązkach zakładu pracy lub kierownika zakładu pracy, przepisy te stosuje się odpowiednio do pracodawców w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy”. Co prawda, dbałość o dobro zakładu pracy stanowi obowiązek pracownika, można jednak założyć, że jego odwrotnością jest uprawnienie pracodawcy¹¹⁵. Z powyższych względów w doktrynie prawa pracy, niezależnie od faktycznej treści art. 100 § 2 pkt 4 k.p., nazywa się tę powinność pracowniczym obowiązkiem dbałości o dobro pracodawcy¹¹⁶ lub uznaje, że w terminie „dobro zakładu pracy” co najmniej mieści się dobro pracodawcy¹¹⁷.

Należy podkreślić, że dobro zakładu pracy będzie zazwyczaj pokrywało się z dbałością o interesy pracodawcy. Natomiast godzenie w dobro pracodawcy będzie dotyczyło również zakładu pracy¹¹⁸. Powodzenie działalności tego podmiotu jest bowiem powiązane z zyskiem pracodawcy, co może z kolei przełożyć się na zabezpieczenie bytu zakładu pracy¹¹⁹.

Pojęcia „dobro zakładu pracy” oraz „dobro pracodawcy”, jak wynika z przeprowadzonych analiz, są niekiedy ze sobą utożsamiane. Jednak nie zawsze jest to zabieg oczywisty i bezsporny, chociażby ze względu na fakt, że pracodawca może być właścicielem kilku zakładów pracy, co może w praktyce generować pewne wątpliwości¹²⁰. Brak dbałości o dobro innych zakładów pracy (innych niż ten, w którym jest zatrudniony pracownik), należących do tego samego pracodawcy, nie może stanowić naruszenie powinności określonej w art. 100 § 2 pkt 4 k.p., gdyż

¹¹² Z. Góral, [w:] *Kodeks...*, art. 100, LEX.

¹¹³ T. Wyka, *Pracowniczy...*, s. 42.

¹¹⁴ M. Kuba, *Uprawnienia kontrolne pracodawcy a pracowniczy obowiązek dbałości o jego dobro*, [w:] *Pracodawca jako podmiot ochrony w stosunku pracy. Wybrane zagadnienia*, red. T. Wyka, A. Nerka, Warszawa 2017, s. 97.

¹¹⁵ *Ibidem*, s. 97–98.

¹¹⁶ Zob. A. Kijowski, [w:] *Kodeks pracy...*, s. 535; J. Iwulski, [w:] J. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013, art. 100, LEX.

¹¹⁷ M. Kuba, *Uprawnienia kontrolne...*, s. 98.

¹¹⁸ D. Dörre-Kolasa, [w:] *Kodeks pracy...*, art. 100, Legalis.

¹¹⁹ M. Skąpski, *Pracowniczy...*, s. 13.

¹²⁰ A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018, art. 100, Legalis.

aktualnie przepisy Kodeksu pracy posługują się pojęciem zakładu pracy jedynie w znaczeniu przedmiotowym¹²¹.

Należy zauważyć, że dobro zakładu pracy nie zawsze będzie pokrywało się z interesem pracodawcy, dlatego też możliwe jest zaistnienie ich kolizji¹²². Za przykład może posłużyć działalność sygnalistów, którzy informując podmiot zewnętrzny (inny niż pracodawca), np. Państwową Inspekcję Pracy, o nieprawidłowościach dostrzeżonych w miejscu pracy, działają co do zasady w interesie zakładu pracy. Jednak niekiedy mogą oni niewątpliwie takim działaniem godzić w dobro pracodawcy. Szczegółowe rozważania na ten temat zostaną podjęte w rozdziale V.

Mając na uwadze wyżej przeprowadzone analizy, należy uznać, że niemożliwa jest ocena przestrzegania obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, kiedy uwzględnia się wyłącznie zakład pracy w znaczeniu *stricte* przedmiotowym. Dbałość o dobro zakładu pracy powinna przejawiać się również przez dbałość o dobro wspólne wszystkich członków społeczności zakładu pracy, w tym także o dobro pracodawcy.

Uważam, że pracownicza lojalność przejawia się właśnie poprzez dbałość o dobro pracodawcy. Tak rozumiany obowiązek lojalności polega z jednej strony na podejmowaniu przez pracownika aktywnych działań w celu ochrony interesu pracodawcy, a z drugiej na powstrzymywaniu się od zachowań mogących wyrządzić podmiotowi zatrudniającemu szkodę (materialną lub niematerialną). Należy przy tym nadmienić, że jednoznaczne zdefiniowanie pojęcia interesu pracodawcy jest utrudnione, gdyż w zależności od okoliczności będzie on oznaczał co innego. Najogólniej mówiąc, można go definiować jako korzystny dla pracodawcy stan rzeczy, pozwalający realizować dążenia i potrzeby pracodawcy¹²³.

Pracowniczego obowiązku lojalności wobec pracodawcy nie należy więc utożsamiać z obowiązkiem dbałości o dobro zakładu pracy. Niemniej są to powinności ze sobą związane, gdyż pracownik, dbając o dobro zakładu pracy, zabiega jednocześnie o dobro swojego pracodawcy. Pracownik jest zobligowany dbać o dobro zakładu pracy w takim zakresie, w jakim nie jest to sprzeczne z interesem pracodawcy. Uzasadnić to można tym, że pracownik świadczy pracę na rzecz pracodawcy, który ponosi ryzyko działalności pracownika¹²⁴.

¹²¹ *Ibidem*.

¹²² Zdaniem M. Skąpskiego dobro zakładu pracy nie jest tożsame, a jedynie zbieżne z dobrem pracodawcy, w związku z tym możliwa jest ich kolizja; za: *idem*, *Pracownicz...*, s. 13.

¹²³ M. Latos-Miłkowska, *Ochrona interesu...*, s. 18; Z. Hajn, *Ochrona...*, s. 25; L. Florek, *Interes...*, s. 18; za: M. Latos-Miłkowska, *Ochrona dóbr...*, s. 124.

¹²⁴ E. Maniewska, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks...*, art. 100, LEX.

W celu uzupełnienia prowadzonego wywodu warto odnieść się do poglądu, zgodnie z którym obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy został przez ustawodawcę niewłaściwie umiejscowiony w art. 100 k.p., tj. wśród skonkretyzowanych powinności. Stanowisko to zajęto przy założeniu, że zwrot „dbałość o dobro zakładu pracy” ma postać klauzuli generalnej. Zdaniem M. Barzyckiej-Banaszczyk mankamentem takiego sposobu zredagowania przedmiotowej regulacji jest powiązanie analizowanego obowiązku w treści art. 100 § 2 pkt 4 k.p. jedynie z ochroną mienia i tajemnic pracodawcy, co ogranicza jego treść, albowiem nie uwzględnia potrzeby dbałości o inne sfery funkcjonowania zakładu pracy¹²⁵. W związku z tym autorka zaproponowała zmianę konstrukcji oraz treści art. 100 k.p. poprzez jego następującą redakcję:

„§ 1. Pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie z dbałością o dobro zakładu pracy oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są sprzeczne z przepisami prawa pracy lub umową o pracę.

§ 2. Pracownik jest obowiązany w szczególności:

- 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy;
- 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie porządku;
- 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych;
- 4) chronić mienie zakładu pracy;
- 5) zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, a także przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach;
- 6) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego”¹²⁶.

W mojej ocenie powyższa propozycja zasługuje na akceptację. Taka redakcja art. 100 k.p. pozwoliłaby umieścić w jego § 1 obowiązki o charakterze ogólnym, a w § 2 obowiązki skonkretyzowane o charakterze szczegółowym. Według mnie obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy swoim charakterem wiąże się zdecydowanie silniej z powinnością starannego i sumiennego działania, aniżeli z ochroną mienia i tajemnic pracodawcy, z którymi jest obecnie łączony w art. 100 § 2 pkt 4 k.p.

2.2. Obowiązek przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego

W piśmiennictwie źródła pracowniczego obowiązku lojalności upatruje się także w treści art. 100 § 2 pkt 6 k.p., który stanowi o pracowniczym obowiązku

¹²⁵ M. Barzycka-Banaszczyk, *Obowiązek dbałości...*, s. 180.

¹²⁶ *Ibidem*, s. 181.

przestrzegania zasad współżycia społecznego¹²⁷. Z powyższego przepisu wynika nakaz odpowiedniego zachowania się pracownika, zwłaszcza w stosunku do współpracowników, przełożonych, podwładnych oraz pracodawcy. Pracownik powinien postępować w sposób zgodny z normami społecznymi wypracowanymi i stosowanymi w danym czasie w zakładzie pracy. Zasady współżycia społecznego umożliwiają korygowanie zachowań legalnych, jednak sprzecznych z wartościami, które akceptuje dana społeczność¹²⁸. Jedynie bowiem respektując normy przyjęte przez daną społeczność, możliwe jest zgodne współdziałanie pracowników, które stanowi warunek prawidłowego przebiegu pracy zespołowej. Pracownik powinien więc dbać o dobrą atmosferę w pracy i o co najmniej poprawne relacje ze współpracownikami.

W literaturze przedmiotu wskazano, w kontekście zasad współżycia społecznego, że lojalność to postawa charakteryzująca się m.in. przestrzeganiem przepisów prawa, wiernością osób darzących się wzajemnym zaufaniem oraz uczciwością w kontaktach międzyludzkich. Objawia się przez dotrzymywanie przyjętych zobowiązań oraz respektowanie zasad honoru i prawości¹²⁹.

Sąd Najwyższy w jednym z wyroków wyraził z kolei pogląd, że przestrzeganie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego jest najbardziej ogólnym obowiązkiem pracownika¹³⁰. Niemniej powinnośc ta, pomimo swej ogólności, może wyznaczać obowiązek skonkretyzowanego, a tym samym lojalnego zachowania wobec pracodawcy w określonych sytuacjach.

Zdaniem T. Zielińskiego lojalność postrzegać należy jako wartość etyczną opartą na normach moralnych – zasadach współżycia społecznego¹³¹. Autor ten uznawał przedmiotowe zasady za granice wykonywania praw podmiotowych w stosunkach pracy, co stanowi swoisty pozaprawny system normatywny.

Obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego zawiera w sobie powinnośc stosowania norm o charakterze pozaprawnym, na które składają się normy moralne, obyczajowe, etyczne oraz zwyczaje. Chodzi zarówno o zasady ogólne, jak również o zasady specyficzne, występujące w danym zakładzie pracy¹³². Zachowanie sprzeczne z zasadami współżycia społecznego nie musi być – i z reguły nie jest – kwalifikowane jako niezgodne z obowiązującymi przepisami

¹²⁷ M. Wieczorek, *Obowiązek lojalności...*, s. 308; M. Wieczorek, *The Specific Nature...*, s. 104.

¹²⁸ M. Nałęcz, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, K. Walczak, Warszawa 2021, art. 100, Legalis.

¹²⁹ M.S. Szczepański, *Lojalność...*, s. 66 i n.

¹³⁰ Wyrok SN z dnia 6 czerwca 2000 r., I PKN 697/99, OSNP 2001, nr 24, poz. 709.

¹³¹ T. Zieliński, *Klauzule generalne w prawie pracy*, Warszawa 1988, s. 193–194.

¹³² D. Dörre-Kolasa, [w:] *Kodeks pracy...*, art. 100, Legalis; Ł. Prasolek, [w:] *Kodeks pracy...*, art.100, Legalis.

prawa¹³³. Podobnie nie można postawić znaku równości pomiędzy zachowaniem zgodnym z prawem i zgodnym z zasadami współżycia społecznego. Na marginesie należy zauważyć, że z treści art. 100 § 2 pkt 6 k.p. nie wynika, jakie zachowania są zgodne z omawianymi zasadami. W zakładzie pracy możliwe jest sprecyzowanie w wewnętrznych aktach normatywnych norm etycznych i moralnych, do przestrzegania których będą zobowiązani pracownicy. Coraz powszechniejszą praktyką staje się wprowadzanie różnego rodzaju kodeksów etyki. Zawierają one zbiór zasad i norm postępowania pracowników, które są aprobowane lub wręcz wymagane przez danego pracodawcę. Zachowanie sprzeczne z takimi regułami może być uznane za naruszenie zasad współżycia społecznego obowiązujących w zakładzie pracy, a tym samym może jawić się jako podstawa do pociągnięcia pracowników do odpowiedzialności z tego tytułu¹³⁴.

W teorii prawa wskazuje się, że zasady współżycia społecznego są normami moralnymi o uzasadnieniu aksjologicznym¹³⁵. Mamy w tym przypadku do czynienia ze zwrotem niedookreślonym odsyłającym do pozaprawnych ocen. Nie ulega wątpliwości, że na gruncie prawa pracy zasady współżycia społecznego należy rozumieć w tożsamy sposób. Obowiązek przestrzegania tych zasad odnosi się do odpowiedniego zachowania na płaszczyźnie etycznej i moralnej pomiędzy współpracownikami, a także pomiędzy pracownikiem a przełożonym¹³⁶.

Z art. 100 § 2 pkt 6 k.p. wynika obowiązek pracownika stosowania się do zasad współżycia społecznego, które obowiązują współcześnie w polskim społeczeństwie, jak również do norm zachowania akceptowanych przez określoną społeczność (w kontekście stosunków pracy chodzi o społeczność zakładu pracy) w danym czasie¹³⁷. W ramach przestrzegania obowiązku lojalności wobec pracodawcy pracownik powinien stosować się do wskazanych wyżej reguł.

W uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 r.¹³⁸ wskazano, że: „pracownik jest obowiązany przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Chodzi o zasady ogólne, jak też o zasady specyficzne, występujące w danym zakładzie pracy. Muszą być one jednak ukształtowane obiektywnie, a nie wynikać z woli pracodawcy (być przez niego narzucone). Nie ma natomiast przeszkód, aby pracodawca te – obiektywnie ukształtowane zasady etyczne – rejestrował i w ten sposób tworzył ich katalog (zasady etyki)”. W wyroku tym Sąd Najwyższy zwrócił również uwagę, że odmowa przestrzegania zasad współżycia

¹³³ A.M. Świątkowski, *Kodeks...*, art. 100, Legalis.

¹³⁴ *Ibidem*.

¹³⁵ S. Wronkowska, Z. Ziemiński, *Zarys teorii prawa*, Poznań 2001, s. 93.

¹³⁶ Z. Góral, [w:] *Kodeks...*, art. 100, LEX.

¹³⁷ A.M. Świątkowski, *Kodeks...*, art. 100, Legalis.

¹³⁸ Wyrok SN z dnia 5 marca 2007 r., I PK 228/06, OSNP 2008, nr 7–8, poz. 100.

społecznego przez pracownika może być zakwalifikowana jako ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W orzecznictwie za działanie nielojalne wobec pracodawcy i naruszające obowiązki przestrzegania zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy uznano również zeznanie nieprawdy co do faktów powszechnie znanych załodze w toczącym się na terenie zakładu pracy postępowaniu powypadkowym¹³⁹.

Dobra atmosfera pracy, zachowanie pracowników zgodne z zasadami współżycia społecznego mogą mieć wpływ na zwiększenie efektywności pracy, a przez to umożliwiają realizację interesu pracodawcy. Przestrzeganie wspomnianych zasad przejawia się m.in. niewywoływaniem konfliktów w środowisku pracowniczym lub podejmowaniem działań zmierzających do złagodzenia bądź rozwiązania istniejących nieporozumień. Należy wskazać, że stosunki pomiędzy współpracownikami w zakładzie pracy nie zawsze są wzorcowe i koleżeńskie. Mając jednak na względzie obowiązek lojalności wobec pracodawcy, pracownik swoim zachowaniem powinien powstrzymywać się od godzenia w zasady współżycia społecznego w zakładzie pracy, a więc m.in. od wprowadzania negatywnej atmosfery w pracy.

Przestrzeganie zasad współżycia społecznego może się przejawiać w poszanowaniu godności współpracowników, szacunku i posłuszeństwie wobec przełożonych oraz pomaganiu podwładnym¹⁴⁰. W orzecznictwie już od dawna się wskazuje, że pracownik jest zobowiązany do przestrzegania określonych reguł obowiązujących w zakładzie pracy, w tym również do właściwego zachowania wobec kierownictwa i pracowników, jako współtowarzyszy pracy. Z reguły więc sprzeczne z tym obowiązkiem jest wygłaszanie ocen niepochlebnych i dyskwalifikujących innych pracowników pod względem etycznym i zawodowym, kwestionowanie ich kwalifikacji, podważanie autorytetu i urażanie ich godności osobistej, zwłaszcza jeżeli takie zachowanie ma charakter ciągły¹⁴¹. Sąd Najwyższy również stwierdził, że w sprawie, w której czyni się pracownikowi zarzut naruszenia zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy wskutek jego postępowania stwarzającego napięcia, konflikty i zakłócenia spokoju, istotne jest przede wszystkim to, czy przypisywane pracownikowi postępowanie miało miejsce i jakie wywołało skutki. Nie mają natomiast większego znaczenia intencje pracownika¹⁴². Jak wynika z uzasadnienia przytoczonego wyroku, sprawa dotyczyła postępowania pracownicy polegającego „na ciągłym podejrzywaniu innych pracowników, tendencyjnym ich kontrolowaniu mimo braku kompetencji, złośliwym wytykaniu błędów, składaniu doniesień

¹³⁹ Wyrok SN z dnia 12 stycznia 1998 r., I PKN 458/97, OSNP 1998, nr 22, poz. 655.

¹⁴⁰ M. Gersdorf, K. Rączka, *Prawo pracy. Podręcznik w pytaniach i odpowiedziach*, Warszawa 2007, s. 273.

¹⁴¹ Wyrok OSPiUS w Łodzi z dnia 12 września 1978 r., I P 786/78, LEX nr 1732955.

¹⁴² Wyrok SN z dnia 21 lutego 1997 r., I PKN 15/97, OSNP 1997, nr 20, poz. 400.

wymagających wszczynania postępowania służbowego, wprowadzaniu niekończących się sytuacji konfliktowych i stresowych”. Zachowanie to, w ocenie Sądu, stanowiło naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych określonych w art. 100 § 2 pkt 6 k.p. W związku z powyższym przyczyniło się do rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym.

Podsumowując, w mojej ocenie, pracowniczy obowiązek lojalności wobec pracodawcy może być wywodzony również z art. 100 § 2 pkt 6 k.p., gdyż wyrazem przestrzegania zasad współżycia społecznego w określonych okolicznościach będzie lojalne zachowanie wobec pracodawcy.

3. Obowiązek lojalności jako element treści stosunku pracy

Na treść stosunku pracy składają się przede wszystkim elementy wskazane w art. 22 § 1 k.p. Określone w tym przepisie uprawnienia i obowiązki stron stosunku pracy stanowią podstawowe elementy treści stosunku pracy. Artykuł 22 § 1 k.p. zawiera definicję stosunku pracy, a więc wiodącego, zasadniczego stosunku prawnego regulowanego przepisami Kodeksu pracy. Jako stosunek zobowiązaniowy prawa pracy zachodzi między dwiema stronami, z których każda jest wobec drugiej uprawniona i zarazem obowiązana do określonego świadczenia. Stosunek ten ma zatem charakter dwustronnie zobowiązujący. Ustawodawca w art. 22 k.p. jako główną powinność pracownika określił wykonywanie pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym.

Jak słusznie zauważa J. Stelina, definicja stosunku pracy z art. 22 k.p. „ma jednak charakter częściowy, gdyż obejmuje jedynie kluczowe elementy konstrukcyjne stosunku pracy. Pominięto w niej natomiast pozostałe zobowiązania stron wynikające z obowiązujących regulacji prawnych, jak również specyfikę niektórych nietypowych odmian tego stosunku (np. przesunięcie, w ramach stosunku pracy tymczasowej, kompetencji kierowniczych na podmiot, na rzecz którego pracownik wykonuje pracę)”¹⁴³.

Niewątpliwie na treść stosunku pracy składają się również obowiązki pracodawcy wyliczone w art. 94 k.p. i obowiązki pracownika ujęte w art. 100 k.p. Ponadto do jego treści należy zaliczyć także inne, dalsze obowiązki (uprawnienia) stron stosunku pracy określone zarówno w Kodeksie pracy, jak i w innych źródłach prawa pracy. Oprócz powyższego, do treści stosunku pracy zalicza się także odpowiedzialność porządkową oraz odszkodowawczą stron stosunku pracy

¹⁴³ J. Stelina, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, art. 22, Warszawa 2023, Legalis.

(roszczenia o naprawienie szkody wynikającej ze stosunku pracy)¹⁴⁴. Należy zauważyć, że zebranie wszystkich obowiązków pracownika lub pracodawcy w jednym przepisie i ich enumeratywne wyliczenie jest niemożliwe, a także niecelowe. Ze względu bowiem na istotę stosunku pracy i dynamikę zmian otaczającej nas rzeczywistości takie katalogi obowiązków szybko mogłyby stać się nieaktualne. Z kolei wyliczenie obowiązków w art. 94 i 100 k.p., jak się wydaje, ma znaczenie porządkujące i informacyjne¹⁴⁵.

W art. 100 k.p. doprecyzowano treść zobowiązania pracownika z art. 22 k.p. poprzez wymienienie szeregu jego obowiązków. Na mocy art. 100 § 1 k.p. pracownicy zostali zobowiązani do sumiennego i starannego wykonywania pracy oraz stosowania się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy i nie są sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Ocena sposobu wykonania pracy przez pracownika przez pryzmat tej powinności pozwala zakwalifikować tę pracę jako wykonaną należycie bądź nienależycie. Pracowniczy obowiązek wykonywania poleceń pracodawcy stanowi korelat jego podporządkowania pracodawcy, a także, w mojej ocenie, jest przejawem lojalności. Z kolei w art. 100 § 2 k.p. ustawodawca wymienił przykładowo obowiązki pracownika odnoszące się bezpośrednio do wykonywania pracy, a także innych zachowań, które są związane ze świadczeniem pracy. Należy przy tym zauważyć, że obowiązkami określonymi w art. 100 k.p. jest objęty każdy pracownik, niezależnie od zajmowanego stanowiska czy rodzaju wykonywanej pracy.

Nie ulega wątpliwości, że obowiązki wynikające z analizowanego przepisu mają różny stopień ogólności oraz odnoszą się do odmiennych sfer działalności pracownika. Za powinności wyróżniające się spośród pozostałych wysokim stopniem ogólności należy uznać obowiązek sumienności i staranności wyrażony w art. 100 § 1 k.p. oraz dbałości o dobro zakładu pracy z art. 100 § 2 pkt 4 k.p.

Jak już wcześniej zasygnalizowano, pracownicze powinności mogą niewątpliwie wynikać m.in. z pragmatyk pracowniczych, regulaminów pracy, układów zbiorowych pracy czy choćby umów o pracę. Judykatura określoną rolę w zakresie skonkretyzowania obowiązków pracowniczych przypisuje również zwyczajowi zakładowemu¹⁴⁶. Ten, co prawda, nie stanowi źródła prawa, posiada jednak prawną doniosłość¹⁴⁷. Dla przykładu można wskazać, że pracownik zachowuje się lojalnie,

¹⁴⁴ W. Sanetra, [w:] *System Prawa Pracy*, red. K.W. Baran, t. II: *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2017, LEX.

¹⁴⁵ Tak na temat art. 94 k.p. M. Stojek-Siwińska w: *eadem*, *Obowiązki pracodawcy*, [w:] *Meritum Prawo Pracy*, red. K. Jaśkowski, Warszawa 2018, s. 265.

¹⁴⁶ Wyrok SN z dnia 23 października 2003 r., I PK 425/02, OSNP 2004, nr 20, poz. 345.

¹⁴⁷ A. Patulski, *Zwyczaj w prawie pracy*, [w:] *Zarys systemu prawa pracy*, t. I: *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2010, s. 506.

akceptując funkcjonujące zwyczajowo u danego pracodawcy zasady dotyczące trybu udzielania urlopu na żądanie. Źródłem praw i obowiązków pracownika może być posiłkowo także Kodeks cywilny¹⁴⁸, stosowany na podstawie odesłania zawartego w art. 300 k.p.

Obowiązki pracownicze możemy podzielić na powinności o charakterze podstawowym oraz na te, które nie mają takiej rangi. Obecnie *expressis verbis* do tej pierwszej grupy w odniesieniu do pracownika zakwalifikowano jedynie obowiązki przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa oraz higieny pracy (art. 211 k.p.)¹⁴⁹. Okoliczność, że ustawodawca za podstawowy obowiązek pracowniczy uznał tylko wskazaną tu powinność, można, zdaniem P. Prusinowskiego, interpretować w ten sposób, że w odniesieniu do innych powinności pracownika, nienazwanych wprost podstawowymi, czynnikiem przesądzającym o takim ich charakterze jest znaczenie obowiązku dla konkretnego pracodawcy¹⁵⁰. Nie ulega jednak wątpliwości, że zarówno w doktrynie, jak i orzecznictwie za podstawowe obowiązki pracownika uznaje się te, które zostały określone w art. 100 k.p., w tym w § 2 tego przepisu. Jak się bowiem wydaje, użyty przez pracodawcę zwrot „w szczególności” podkreśla wagę zawartych tam powinności, pomimo że w przepisach nie zostały nazwane wprost obowiązkami podstawowymi¹⁵¹.

Powyższe znajduje potwierdzenie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 marca 2011 r., w którym twierdzono, że art. 100 k.p. określa tylko podstawowe, najważniejsze i najbardziej powszechne obowiązki¹⁵². Analizę rozumienia pojęcia „podstawowego obowiązku pracowniczego” przeprowadził Sąd Najwyższy także w wyroku z dnia 8 listopada 2018 r., uznając w nim, że: „Nie można utożsamiać użytego w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pojęcia «podstawowy obowiązek pracowniczy» z podstawowymi czynnościami wykonywanymi przez pracownika na zajmowanym stanowisku. W świetle art. 22 § 1 k.p. oraz art. 100 § 1 i 2 pkt 4 k.p. podstawowym

¹⁴⁸ A. Patulski, *Zwyczaj...*, s. 496.

¹⁴⁹ Zdaniem A. Sobczyka podstawowymi obowiązkami pracownika są powinności typowe dla stosunku pracy ze względu na jego naturę i charakterystyczne cechy; *idem*, *Rozwiązywanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*, Gdańsk 2010, s. 24.

¹⁵⁰ P. Prusinowski, [w:] *System Prawa Pracy*, red. K.W. Baran, t. II. *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2017, LEX.

¹⁵¹ Uznanie obowiązków określonych w art. 100 § 1 i 2 k.p. za podstawowe uzasadnia również wykładnia historyczna. Nieobowiązujące już rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 20 grudnia 1974 r. w sprawie regulaminów pracy oraz zasad usprawiedliwiania nieobecności w pracy i udzielania zwolnień od pracy (Dz.U. z 1974 r. Nr 49, poz. 299) wymieniało w § 5 podstawowe obowiązki pracownika, które powinny być określone w regulaminie pracy. Wskazany w tym przepisie katalog obowiązków odpowiada w swym zasadniczym kształcie treści art. 100 k.p. Zob. A. Zwolińska, [w:] *System Prawa Pracy*, red. K.W. Baran, t. III: *Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, red. M. Gersdorf, K. Rączka, Warszawa 2021, LEX.

¹⁵² Wyrok SN z dnia 15 marca 2011 r., I PK 224/10, LEX nr 896455.

obowiązkiem pracownika jest świadczenie umówionego rodzaju pracy na rzecz pracodawcy w miejscu i czasie przezeń wyznaczonym oraz pod jego kierownictwem, a konkretyzacja tego obowiązku następuje w przedłożonym pracownikowi zakresie obowiązków oraz w poleceniach przełożonych wydawanych w toku bieżącego wykonywania pracy. Powinności wynikające z zakresu obowiązków i polecenia przełożonych dotyczące pracy powinny być zaś realizowane sumiennie i starannie, z dbałością o dobro zakładu pracy i ochroną jego mienia (art. 100 § 1 i 2 pkt 4 k.p.)¹⁵³. Również w doktrynie prawa pracy wyrażono pogląd, zgodnie z którym wymienione w art. 100 § 2 k.p. szczegółowe obowiązki odnoszą się do najważniejszych aspektów wykonywania zobowiązania pracowniczego¹⁵⁴.

Należy przy tym zauważyć, że katalog obowiązków z art. 100 k.p. jest otwarty. Świadczy o tym przede wszystkim użyty w nim zwrot „w szczególności”. Ponadto nie zawiera on wyczerpującego wyliczenia obowiązków pracownika o charakterze podstawowym, których naruszenie może uzasadniać skorzystanie przez pracodawcę z rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym¹⁵⁵. Jak słusznie zauważa się w literaturze przedmiotu, mogą zatem istnieć pracownicze obowiązki niewymienione w tej regulacji, np. obowiązek lojalności wobec pracodawcy obejmujący również ochronę jego dóbr osobistych¹⁵⁶.

Strony stosunku pracy pozostają podmiotami stosunku obligacyjnego mającego charakter zobowiązania wzajemnego. Są względem siebie jednocześnie wierzycielem i dłużnikiem, co nakłada na nie obowiązek realizowania różnego rodzaju powinności. Dla prawidłowej realizacji tych powinności niezbędne jest współdziałanie stron, które powinno polegać na współuczestnictwie w wykonywaniu zobowiązań, a nie tylko na powstrzymywaniu się od działań utrudniających bądź uniemożliwiających wykonywanie zobowiązań przez drugą stronę. Interesy stron stosunku pracy powinny być przy tym wyważone¹⁵⁷.

Ponieważ w przepisach Kodeksu pracy nie wyrażono ogólnej zasady współdziałania stron przy wykonywaniu wzajemnych zobowiązań wynikających ze stosunku pracy¹⁵⁸, odpowiednie zastosowanie będzie miał w tym zakresie art. 354 k.c.,

¹⁵³ III PK 94/18, BSN-IPiUS 2019, nr 11–12, poz. 41.

¹⁵⁴ Tak m.in. Z. Góral, [w:] *Kodeks...*, art. 100, LEX; E. Maniewska, *Pojęcie...*, s. 45.

¹⁵⁵ D. Dzienisiuk, J. Skoczyński, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2017, art. 100, LEX.

¹⁵⁶ M. Latos-Miłkowska, *Ochrona dóbr...*, s. 130.

¹⁵⁷ Ł. Pisarczyk, *Aksjologiczne i prawne uwarunkowania ryzyka pracodawcy w stosunkach pracy*, PiP 2004, nr 12, s. 59–60.

¹⁵⁸ T. Wyka, *Współdziałanie pracownika i pracodawcy w wykonaniu zobowiązania – wybrane problemy*, [w:] *Prawo pracy i prawo socjalne. Teraźniejszość i przyszłość. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Herbertowi Szurgaczowi*, red. R. Babińska-Górecka, A. Przybyło-

zgodnie z którym dłużnik i wierzyciel (pracownik i pracodawca) powinni współdziałać przy wykonywaniu zobowiązania. Co prawda, pewne wytyczne w zakresie sposobu realizacji niektórych obowiązków stron stosunku pracy można wywieść z podstawowych zasad prawa pracy (np. z art. 11¹ k.p., art. 15 k.p.), jednak nie określają one ogólnych reguł wykonywania zobowiązań, tak jak art. 354 k.c.¹⁵⁹ Przepisy prawa pracy mogą być pomocne przy uszczegółowianiu ogólnych zasad w tym zakresie¹⁶⁰. Jak już wskazano w rozdziale I, obowiązkowi lojalności nie należy utożsamiać z obowiązkiem współdziałania stron.

Warto w tym miejscu zaznaczyć, że w literaturze przedmiotu rozważa się zasadność wprowadzenia do Kodeksu pracy obowiązku współdziałania pracownika i pracodawcy, a także związanego z nim roszczenia o dopełnienie obowiązku współdziałania w wykonaniu zobowiązania jako gwarancji prawnych realizacji tego obowiązku¹⁶¹. Należy przychylić się do tego poglądu, gdyż jak słusznie argumentuje się w ramach jego uzasadnienia, wykonywanie wzajemnych świadczeń przez strony stosunku pracy leży zarówno w ich interesie, jak i w interesie publicznym. Należyte wywiązywanie się przez pracownika ze swoich obowiązków wydaje się niemożliwe lub co najmniej wysoce utrudnione bez współdziałania w tym zakresie z pracodawcą.

W związku z poruszonym powyżej zagadnieniem charakteru stosunku pracy jako zobowiązania wzajemnego pojawia się kwestia – być może nie do końca ściśle odpowiadająca tematowi niniejszej publikacji, ale niewątpliwie z nim związana – czy lojalność w stosunku pracy jest także powinnością pracodawcy wobec pracownika. Dla uzupełnienia prowadzonych w pracy wywodów warto, moim zdaniem, poddać analizie również ten problem.

Nie ulega wątpliwości, że w przepisach Kodeksu pracy nie wyartykułowano obowiązku pracodawcy dbałości o dobro pracownika, który byłby odpowiednikiem pracowniczego obowiązku przewidzianego w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. W doktrynie prawa pracy powszechne jest jednak stanowisko, że obowiązek dbałości o dobro drugiej strony stosunku pracy stanowi wyraz szczególnego charakteru tego stosunku zobowiązaniowego, co uznaje się za jeden z elementów odróżniających go od innych stosunków prawnych, gdzie troska o dobro drugiej strony nie należy

wicz, K. Stopka, A. Tomanek, Wrocław 2021, s. 253. Zob. także T. Zieliński, *Ogólne zasady wykonywania zobowiązań w prawie pracy*, St. Praw. 1979, nr 4, s. 44–45.

¹⁵⁹ T. Zieliński, *Ogólne...*, s. 45–46.

¹⁶⁰ H. Szewczyk, *Obowiązek...*, s. 174.

¹⁶¹ *Ibidem*, s. 178.

do elementów treści stosunku¹⁶². Z kolei Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 16 września 1999 r. stwierdził, że możliwe jest formułowanie ogólnego obowiązku pracodawcy dbania o dobro pracownika (a co najmniej respektowania tego dobra) na podstawie „ogólnych założeń, na których oparte jest całe ustawodawstwo pracy” oraz w odwołaniu do innych powinności pracodawcy, takich jak: zaznajamianie pracowników z ich podstawowymi uprawnieniami (art. 94 pkt 1 k.p.), stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy (art. 94 pkt 9 k.p.), wpływanie na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 94 pkt 10 k.p.), wydawanie świadectw pracy (w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy – art. 97 § 1 k.p.) czy też szanowanie godności i innych dóbr osobistych pracownika (art. 11¹ k.p.)¹⁶³. Przytoczone stanowisko Sądu Najwyższego pozostaje w zgodzie z wyrażonym w piśmiennictwie poglądem, zgodnie z którym od pracodawcy można wymagać działań wykraczających poza jego obowiązki wprost określone w przepisach prawa pracy, tj. działań uzasadnionych interesem pracownika, o ile nie pozostają w kolizji z prawnie chronionymi dobrami pracodawcy¹⁶⁴. Helena Szewczyk uważa ponadto, że pracodawczy obowiązek dbałości o dobro pracownika polega przede wszystkim na podejmowaniu określonych działań w interesie pracownika (również niewynikających bezpośrednio z treści stosunku pracy), a także na powstrzymaniu się od działań niekorzystnych dla pracownika¹⁶⁵. Z kolei zdaniem M. Lewandowicz-Machnikowskiej pracodawca ma obowiązek bycia lojalnym względem pracownika, czego wyrazem w podstawowym zakresie jest np. przestrzeganie przepisów prawa pracy¹⁶⁶.

W mojej ocenie powyższe poglądy przedstawicieli doktryny oraz orzecznictwa pozwalają na konstatację, że pracodawca jest zobowiązany do dbałości o dobro pracownika, a przez to również do lojalności wobec niego. Stanowisko to znajduje potwierdzenie w literaturze przedmiotu, w której wskazuje się, że z powinności dbałości o dobro kontrahenta można wywieść obowiązek lojalności obu stron stosunku pracy, w tym także pracodawcy wobec pracownika¹⁶⁷. Obowiązek lojalności pracodawcy wobec pracownika stanowi emanację wzajemności w stosunkach zobowiązaniowych, którymi są niewątpliwie stosunki pracy. Ze względu na szczególny charakter tych stosunków, gdzie dobro drugiej strony stanowi istotną

¹⁶² Tak m.in.: A. Kosut, *Dbałość...*, s. 112; M. Skąpski, *Pracowniczy...*, s. 12; H. Szewczyk, *Pracodawczy...*, s. 69.

¹⁶³ Postanowienie SN z dnia 16 września 1999 r., I PKN 331/99, OSNP 2001, nr 9, poz. 314.

¹⁶⁴ H. Szewczyk, *Obowiązek...*, s. 177.

¹⁶⁵ Zob szerzej: H. Szewczyk, *Pracodawczy...*, s. 69–81.

¹⁶⁶ M. Lewandowicz-Machnikowska, *Zakaz...*, s. 119.

¹⁶⁷ H. Szewczyk, *Obowiązek...*, s. 178.

wartość, istnienie takiego obowiązku nie tylko po stronie pracownika, ale również po stronie pracodawcy, wydaje się jak najbardziej uzasadnione.

Przytoczone wyżej poglądy doktryny znajdują poparcie w judykaturze. W wyroku z dnia 1 czerwca 2012 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że: „W stosunkach pracy obowiązują normy moralno-obyczajowe, które wiążą obie strony, a nie są jedynie zobowiązaniem pracownika wobec pracodawcy. Pracodawcę także wiąże zasada lojalności wobec pracownika”¹⁶⁸. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu przywołanego wyżej wyroku wskazał, że w stosunkach prawnych z zakresu prawa pracy szczególne znaczenie ma zobowiązanie stron stosunku pracy do respektowania zasady wzajemnego zaufania, która nakazuje wzajemną lojalność stron¹⁶⁹. Warto w tym kontekście również przywołać wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2017 r.¹⁷⁰, w uzasadnieniu którego stwierdzono, że: „podstępne zachowanie pracodawcy, polegające na zorganizowaniu sytuacji mającej na celu sprowokowanie pracownika do zachowania niegodnego, jako naruszające zasadę lojalności, zasady współżycia społecznego, a także godność pracownika, jest co do zasady niedopuszczalne”¹⁷¹. Ponadto sąd ten wskazał, że: „zatrudniony ma prawo do wykonywania powierzonych obowiązków w «przyjaznych warunkach», kształtowanych przez poczucie wzajemnej lojalności”.

Podsumowując przytoczone wyżej orzecznictwo Sądu Najwyższego, należy zauważyć, że obowiązek pracodawcy lojalności względem pracownika jest w nim wywodzony nie tylko z zasad współżycia społecznego oraz zasady wzajemnego zaufania, ale również z szeregu konkretnych przepisów Kodeksu pracy określających inne obowiązki pracodawcy, takich jak: art. 94 pkt 1 k.p., art. 94 pkt 2a k.p., art. 94³ k.p., art. 95 pkt 10 k.p., art. 11¹ k.p., art. 94 pkt 9 k.p. Mariusz Wieczorek w orzecznictwie Sądu Najwyższego dostrzega ewolucję poglądów, zauważając, że sąd ten wywodził oparcie obowiązku lojalności w stosunkach pracy pierwotnie z zasad współżycia społecznego i zasady wzajemnego zaufania stron, a w późniejszym orzecznictwie odwoływał się już do kilku konkretnych

¹⁶⁸ II PK 250/11, OSNP 2013, nr 11–12, poz. 127.

¹⁶⁹ W stanie faktycznym, na podstawie którego zapadło powyższe rozstrzygnięcie SN pracodawca zatrudnił pracownika wracającego do pracy po urlopie bezpłatnym na stanowisku, które nie było przewidziane w regulaminie organizacyjnym obowiązującym u pracodawcy. Pracodawca wypowiedział pracownikowi umowę o pracę ze względu na brak zapotrzebowania na pracę na stanowiskach przewidzianych w regulaminie organizacyjnym. Sąd Najwyższy uznał takie działania pracodawcy za nielojalne, a także za nadużywające prawa do tworzenia i likwidowania miejsc pracy.

¹⁷⁰ III PK 161/16, LEX nr 2427123.

¹⁷¹ W stanie faktycznym, na kanwie którego doszło do wydania tego wyroku, pracodawca wręczył pracownikowi za pośrednictwem osoby trzeciej „kontrolowaną łapówkę”.

przepisów Kodeksu pracy, w których to upatrywał źródła przedmiotowego obowiązku¹⁷².

Mając na uwadze powyższe rozważania, należy uznać, że pracodawczy obowiązek dbania o dobro pracownika (niewyartykułowany wprost w przepisach prawa) można wywieść z całokształtu regulacji prawa pracy. Za trafny uznaję pogląd, zgodnie z którym dbanie przez pracodawcę o dobro pracownika powinno polegać nie tylko na należytym wykonywaniu przez pracodawcę swoich obowiązków, ale również na podejmowaniu starań wykraczających poza nie, tak aby pracownik w danej sytuacji nie poniósł szkody¹⁷³. Już w pierwszych latach po wejściu w życie Kodeksu pracy T. Zieliński wskazywał, że pracodawca jest obowiązany zaspokajać uzasadnione interesy pracownika, gdyż w przeciwnym razie naruszyłby obowiązek dbałości o dobro pracownika, obowiązek lojalności stron stosunku pracy oraz współdziałania z zatrudnionym przy wykonywaniu zobowiązania¹⁷⁴. Niemniej pracodawca oczywiście nie jest obowiązany do przedkładania interesu pracownika ponad swój własny¹⁷⁵.

W literaturze zwrócono uwagę na to, że stosunek pracy wyróżnia się spośród stosunków zobowiązaniowych szczególnym znaczeniem wartości moralnych i społecznych¹⁷⁶. Dlatego też również w zakresie pracodawczego obowiązku lojalności wobec pracownika należy odnieść się do zasad współżycia społecznego. Zgodnie z art. 94 pkt 10 k.p. pracodawca jest obowiązany w szczególności wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Powinien swoim przykładnym zachowaniem oddziaływać na kształtowanie tych zasad, zwłaszcza przez stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy¹⁷⁷. Ponadto w wyroku z dnia 8 października 2009 r.¹⁷⁸ Sąd Najwyższy wskazał, że do podstawowych obowiązków pracodawcy w rozumieniu art. 55 § 1¹ k.p. należy również obowiązek przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. W przywołanym wyroku Sąd Najwyższy podniósł, że za źródło tego obowiązku można uznać art. 94 pkt 10 k.p., wskazując, że zasady wyrażone w tym przepisie (obowiązek wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego) wiążą również samego pracodawcę (czy też

¹⁷² M. Wieczorek, *Obowiązek lojalności...*, s. 310.

¹⁷³ T. Kuczyński, [w:] Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 2005, s. 173; H. Szewczyk, *Pracodawczy...*, s. 78; postanowienie SN z dnia 16 września 1999 r., I PKN 331/99, OSNP 2001, nr 9, poz. 314.

¹⁷⁴ T. Zieliński, *Ogólne...*, s. 9–11.

¹⁷⁵ Wyrok SN z dnia 5 kwietnia 2005 r., I PK 208/04, OSNP 2006, nr 1–2, poz. 3; H. Szewczyk, *Pracodawczy...*, s. 69–81.

¹⁷⁶ W. Szubert, *O charakterze...*, s. 8 i n.

¹⁷⁷ Wyrok SN z dnia 2 października 2003 r., I PK 534/02, Pr. Pracy 2004, nr 4, poz. 29.

¹⁷⁸ II PK 114/09, OSNP 2011, nr 9–10, poz. 127.

osobę działającą w jego imieniu.). Mając na względzie powyższe, należy stwierdzić, że możliwe jest wywiedzenie obowiązku lojalności w stosunkach pracy leżącego po stronie pracodawcy także z obowiązku przestrzegania zasad współżycia społecznego.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego podjęto próbę odnalezienia źródła obowiązku pracodawczego, czyli zachowania lojalności, również w art. 8 k.p.¹⁷⁹ Organ ten powiązał zasadę zaufania w stosunkach pracy z obowiązkiem wzajemnej lojalności stron stosunku pracy, przyjmując ponadto, że obowiązek lojalności pracodawcy w stosunku pracy można wywieść z zasad współżycia społecznego. Pracodawca, korzystając z przysługujących mu praw podmiotowych w ramach stosunku pracy, ma obowiązek przestrzegać zasad współżycia społecznego, a przez to zobligowany jest do realizacji obowiązku lojalności. Należy zgodzić się z M. Wieczorkiem, który zauważa, że źródła obowiązku lojalności nie powinno się poszukiwać w art. 8 k.p. Za przekonujący uznaje przytoczony przez tego autora argument, że przywołany artykuł stanowi o zasadach współżycia społecznego w kontekście granic w korzystaniu z praw podmiotowych przez strony stosunku pracy¹⁸⁰.

4. Współzależność lojalności pracownika i zaufania pracodawcy

W stosunkach prawnych z zakresu prawa pracy szczególne znaczenie ma respektowanie przez strony stosunku pracy zasady wzajemnego zaufania, która nakazuje wzajemną lojalność stron. Zarówno zaufanie, jak i lojalność są wartościami społecznymi¹⁸¹. Stanowią one istotny element treści stosunku pracy i mają wpływ na budowanie relacji pomiędzy pracownikiem i pracodawcą.

W praktyce obrotu prawnego niewątpliwie istnieje pracownicza lojalność względem pracodawcy oraz odpowiadające jej zaufanie ze strony pracodawcy. Można wręcz powiedzieć, że lojalność pracownika i zaufanie pracodawcy są ze sobą nierozzerwalnie związane. Lojalność stanowi swoisty wykładnik zaufania¹⁸², a obie kategorie łączy społeczny i międzyludzki kontekst¹⁸³. Wydaje się, że bez lojalności nie może być mowy o zaufaniu. To, że nielojalne zachowanie może skutkować utratą zaufania drugiej strony, potwierdza judykatura Sądu Najwyższego. W wyroku z dnia 2 marca 2011 r. wskazano, że: „Nielojalność

¹⁷⁹ Wyrok SN z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 250/11, OSNP 2013, nr 11–12, poz. 127.

¹⁸⁰ M. Wieczorek, *Obowiązek lojalności...*, s. 310.

¹⁸¹ D. Miłaszewicz, *Zaufanie jako wartość społeczna*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe UE w Katowicach” 2016, nr 259, s. 83 i n.

¹⁸² R. Borek-Buchajczuk, *Brak...*, s. 49.

¹⁸³ M. Wieczorek, *Obowiązek lojalności...*, s. 301.

pracownika a utrata do niego zaufania są często zwrotami używanymi zamiennie. W zasadzie istnieje ścisły związek między tymi pojęciami. Jeżeli pracownik jest w ocenie pracodawcy nielojalny, to konsekwencją takiej oceny jest utrata do niego zaufania¹⁸⁴. Nie ulega wątpliwości, że ze względu na specyficzny charakter stosunku pracy wzajemne zaufanie jego stron ma niezwykle istotne znaczenie dla prawidłowej realizacji tego stosunku. Nie sposób bez niego wyobrazić sobie codziennej współpracy uczestników procesu pracy. Jak już wspomniano we wcześniejszej części niniejszego opracowania, stosunek pracy wyróżnia się cechą rzadko występującą w stosunkach prawnych, jaką jest dbałość o dobro drugiej strony. Lojalność i zaufanie wydają się być fundamentem, bez którego dbanie o dobro drugiej strony w pełnym zakresie nie będzie możliwe. Ich brak zdaje się wykluczać poczucie bezpieczeństwa w ramach danej struktury społecznej i przynależności do niej, np. do środowiska pracy¹⁸⁵. Zaufanie bowiem nie będzie miało racji bytu, gdy jedna ze stron stosunku pracy będzie zachowywać się nielojalnie wobec drugiej. Należy także zgodzić się z poglądem wyrażonym w literaturze przedmiotu, zgodnie z którym nie jest możliwa pełna obiektywizacja zaufania. Pracodawca kieruje się w tej materii subiektywnymi ocenami, a weryfikacją tych ocen w razie sporu zajmuje się sąd¹⁸⁶.

Trzeba zauważyć, że zarówno pojęcie lojalności, jak i zaufania są zwrotami niedookreślonymi. Definicje terminu „lojalność” zostały przedstawione w rozdziale I. Z kolei w tym miejscu warto odnieść się do znaczenia pojęcia „zaufanie”. Zgodnie ze *Słownikiem języka polskiego* zaufanie to całkowite zawierzenie komuś, wiara w kogoś¹⁸⁷. W innym słowniku zaufanie zdefiniowano jako przekonanie o możliwości zaufania komuś lub o jego prawdomówności, a także przeświadczenie o czyichś umiejętnościach i czyjejs możliwości ich odpowiedniego wykorzystania¹⁸⁸. Zdaniem P. Sztompki, zaufanie jest „zakładem podejmowanym na temat niepewnych, przyszłych działań innych ludzi”¹⁸⁹. Z kolei w orzecznictwie zaufanie w stosunkach pracy określono jako stan wyrażający się przekonaniem o możliwości polegania na kimś, czyli inaczej stan poczucia pewności¹⁹⁰. Zaufanie jest złożonym pojęciem. Zbudowanie solidnych podstaw wzajemnego zaufania stron stosunku pracy może stanowić długotrwały proces. Jego istnienie oraz za-

¹⁸⁴ Wyrok SN z dnia 2 marca 2011 r., II PK 204/10, LEX nr 817517.

¹⁸⁵ M. Wieczorek, *Obowiązek lojalności...*, s. 301.

¹⁸⁶ M. Gersdorf, M. Giaro, *Zaufanie jako cecha umownego stosunku zatrudnienia*, [w:] *Z aktualnych zagadnień prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Księga jubileuszowa Profesora Waleriana Sanetry*, red. B. Cudowski, J. Iwulski, Białystok 2013, s. 118–119.

¹⁸⁷ *Słownik języka polskiego*, <https://sjp.pl/zaufanie> [dostęp: 16.01.2022].

¹⁸⁸ *Słownik języka polskiego PWN*, <https://sjp.pwn.pl/szukaj/zaufanie.html> [dostęp: 10.02.2022].

¹⁸⁹ P. Sztompka, *Zaufanie...*, s. 69–70.

¹⁹⁰ Wyrok SN z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 199/10, OSNP 2012, nr 7–8, poz. 90.

kres mogą zależeć od wielu czynników, takich jak: atmosfera panująca w pracy, przestrzeganie przepisów prawa przez strony czy wywiązywanie się przez nie ze wzajemnych zobowiązań. Za uzasadniony uznać należy pogląd, zgodnie z którym intensywność zaufania między stronami stosunku pracy zależy od charakteru zatrudnienia i zajmowanego stanowiska¹⁹¹.

Z przytoczonych definicji i poglądów wyrażonych w piśmiennictwie oraz judykaturze wynika, że nie ma jednego ogólnego wzorca zaufania. Zaufanie jest źródłem szczególnej więzi łączącej strony stosunku pracy, a jego znaczenie podlega indywidualizacji stosownie do konkretnych sytuacji¹⁹². Wzajemne zaufanie jest podstawą prawidłowej współpracy pracownika i pracodawcy, z kolei jego utrata może być przyczyną uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy. Brak zaufania uniemożliwia pracodawcy efektywne planowanie i prowadzenie działalności¹⁹³, a także utrudnia właściwą realizację zobowiązań wynikających ze stosunku pracy. Dlatego też nie będzie korzystał z ochrony prawnej pracownik, który swoim zachowaniem narusza zasadę wzajemnego zaufania¹⁹⁴. Zdaniem P. Sztompki, najbardziej złożone systemy zaufania pojawiają się, gdy dochodzi do współpracy¹⁹⁵. Z kolei w literaturze z zakresu zarządzania wskazuje się, że pracownicy doświadczający ze strony pracodawcy zainteresowania i zaufania odczuwają potrzebę ich odwzajemnienia¹⁹⁶. Przestrzeganie reguły wzajemności w większości przypadków odbywa się na poziomie bezrefleksyjnym, a sama norma, podobnie jak inne zasady kulturowe, odczuwana jest najsilniej w momencie jej naruszenia¹⁹⁷. Ponadto wskazuje się, że pracownik będzie lojalny nie z powodu przestrzegania prawa i obawy przed sankcjami, ale z uwagi na właściwe „opiekowanie się nim” przez pracodawcę¹⁹⁸. Może się to przejawiać zagwarantowaniem pracownikom odpowiednich warunków pracy czy zapewnieniem możliwości rozwoju zawodowego lub osobistego. Brak lojalności ze strony pracodawcy może zatem skutkować również jej brakiem po stronie pracowników.

¹⁹¹ H. Szewczyk, *Whistleblowing...*, LEX.

¹⁹² A. Górnicz-Mulcahy, *Obowiązek lojalności osób zatrudnionych w sferze publicznej*, [w:] *Pro opere perfecto gratias agimus: księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Tadeuszowi Kuczyńskiemu*, red. A. Górnicz-Mulcahy, M. Lewandowicz-Machnikowska, A. Tomanek, Wrocław 2022, s. 118.

¹⁹³ M. Gersdorf, M. Giaro, *Zaufanie jako cecha...*, s. 119.

¹⁹⁴ H. Szewczyk, *Whistleblowing...*, LEX.

¹⁹⁵ P. Sztompka, *Zaufanie...*, s. 134.

¹⁹⁶ I. Świątek-Barylska, *Lojalność pracowników...*, s. 35.

¹⁹⁷ A. Lewicka-Strzałecka, *Odpowiedzialność moralna w życiu gospodarczym*, Warszawa 2006, s. 103–105.

¹⁹⁸ T. Pachoł, *Od czego zależy lojalność pracownika produkcyjnego?*, „Personel i Zarządzanie” 2015, nr 12, s. 60.

Jak już wyżej zasygnalizowano, dla zaistnienia zaufania niezbędne wydaje się uczciwe postępowanie względem siebie obu stron stosunku prawnego. Pracodawca będzie zachowywał się uczciwie, wywiązując się ze złożonych pracownikom obietnic, wprowadzając jasne zasady rozwoju i awansu czy zapewniając odpowiednie warunki pracy. Z kolei przykładem uczciwego zachowania pracownika będzie nieujawnianie tajemnic pracodawcy, dbanie o dobrą atmosferę w pracy, nienadużywanie zwolnień lekarskich, właściwie wykorzystywanie czasu pracy czy niepodejmowanie konkurencyjnej działalności. Zaufanie w stosunku pracy może przyczyniać się do wzmocnienia współpracy pomiędzy pracownikiem i pracodawcą. Ponadto przyczynia się do zwiększania motywacji do pracy oraz poprawy jej wydajności.

Zachowanie zatrudnionego, mogące spowodować utratę do niego zaufania, może wynikać zarówno z cech jego osobowości takich jak: nielojalność, skłonność do kłamstwa czy nieuczciwość, jak również ze sposobu wykonywania pracy, np. braku rzetelności, staranności czy fachowości¹⁹⁹. Zaufanie jest więc relewantne, po pierwsze, na płaszczyźnie osobowości zatrudnionego, a po drugie, na płaszczyźnie jego kompetencji zawodowej²⁰⁰.

W orzecznictwie dostrzegalny jest wzrost liczby spraw dotyczących rozwiązania stosunku pracy ze względu na utratę zaufania do pracownika przez pracodawcę spowodowaną nielojalnym zachowaniem pracownika. Zachowania pracownika, które godzą w pracowniczy obowiązek lojalności wobec pracodawcy i powodują utratę do niego zaufania, mogą stanowić zarówno uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, jak i nawet jej rozwiązania bez wypowiedzenia. Ze względu na to, że pojęcia lojalności i zaufania są zwrotami niedookreślonymi, analizując je w kontekście przyczyny rozwiązania stosunku pracy, konieczne należy wskazać konkretne działania lub zaniechania pracownika, które stanowiły przejaw nielojalności i godziły w zaufanie. Trzeba też pamiętać, że przy ocenie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały²⁰¹.

W przytaczanym już wyżej wyroku z dnia 1 czerwca 2012 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że w stosunkach prawnych z zakresu prawa pracy szczególne znaczenie ma zobowiązanie stron stosunku pracy do respektowania zasady wzajemnego zaufania, która nakazuje wzajemną lojalność stron²⁰². Przywołany wyrok dotyczył stanu faktycznego, w którym pracownikowi zaproponowano stanowisko mające

¹⁹⁹ U. Jackowiak, *Utrata zaufania jako podstawa rozwiązania stosunku pracy*, PiZS 2003, nr 11, s. 15.

²⁰⁰ M. Gersdorf, M. Giaro, *Zaufanie jako cecha...*, s. 120.

²⁰¹ Wyrok SN z dnia 31 marca 2009 r., II PK 251/08, LEX nr 707875.

²⁰² II PK 250/11, OSNP 2013, nr 11–12, poz. 127.

wkrótce ulec likwidacji, o czym pracodawca wiedział. Z kolei w wyroku z dnia 6 marca 2018 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że pracodawca może utracić zaufanie do pracownika nie tylko wówczas, gdy zasadnie przypisuje mu winę w niedopełnieniu obowiązków, lecz także, gdy zachowanie pracownika jest obiektywnie nieprawidłowe, budzące wątpliwości co do rzetelności postępowania, nawet gdy nie dochodzi do naruszenia obowiązków pracowniczych²⁰³. Ponadto Sąd Najwyższy w powyższym wyroku wskazał, że utrata zaufania do pracownika może być przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, zwłaszcza gdy pracownik zajmuje stanowisko kierownicze²⁰⁴. Zaufaniu w relacjach kadry kierowniczej należy przypisać duże znaczenie ekonomiczne, determinujące wykładnię przepisów dotyczących rozwiązania stosunków pracy. Zaufanie opiera się na przekonaniu, że na pracy danej osoby można polegać, gdyż wykonuje ona swoje obowiązki starannie i sumiennie, swoją przyszłość zawodową wiąże z aktualnym pracodawcą oraz jest lojalna wobec niego. W orzecznictwie wyrażono także pogląd, zgodnie z którym utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem²⁰⁵. Utrata zaufania uzasadniająca wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę może wynikać z ogółu okoliczności i mieć szersze podstawy, niż fakty ujęte ogólnie lub przykładowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę. Szczegółowe rozważania w tym zakresie zostaną przeprowadzone w rozdziale VI.

Pracownik jest zobowiązany do lojalnego postępowania względem swojego pracodawcy, czego odzwierciedlenie stanowi obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy i chronienia jego mienia, a także zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Działania pracownika naruszające te obowiązki mogą być przyczyną utraty do niego zaufania, a w konsekwencji powodem zwolnienia pracownika z pracy²⁰⁶. W judykaturze Sądu Najwyższego przyjęto, że utratę zaufania pracodawcy może powodować wielokrotne wykorzystywanie przez pracownika nabytych podczas

²⁰³ II PK 75/17, LEX nr 2484681. Podobnie SN w wyrokach: z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNP 1998, nr 18, poz. 538; z dnia 10 sierpnia 2000 r., I PKN 1/00, OSNP 2002, nr 5, poz. 112; z dnia 31 maja 2001 r., I PKN 441/00, OSNP 2003 nr 7, poz. 176.

²⁰⁴ W tym zakresie zachował aktualność pogląd SN wyrażony w wyroku z dnia 13 czerwca 1984 r., I PRN 79/84, LEX nr 686403, zgodnie z którym przy ocenie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi na stanowisku kierowniczym należy uwzględniać charakter pracy i zakres jego odpowiedzialności, a w związku z tym stosować ostrzejsze kryteria stawianych mu wymagań.

²⁰⁵ Por. wyrok SN z dnia 7 września 1999 r., I PKN 257/99, OSNP 2001, nr 1, poz. 14.

²⁰⁶ Wyrok SN z dnia 6 marca 2018 r., II PK 75/17, LEX nr 2484681.

stosunku pracy wiadomości dotyczących obrotu czekowego w celu dysponowania we własnym zakresie środkami pieniężnymi banku bez jego wiedzy i zgody²⁰⁷.

Do utraty zaufania wobec pracownika w związku z naruszeniem obowiązku ochrony mienia pracodawcy może dojść nie tylko wówczas, gdy pracownikowi zostało ono powierzone z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się i w mieniu tym powstała szkoda, ale także gdy pracownik dopuszcza się regularnych, drobnych kradzieży składników mienia należącego do pracodawcy. Dotykamy tu problemu anomii, czyli zjawiska charakteryzowanego w piśmiennictwie jako niepisana społeczna umowa, „która zezwala na okradanie pracodawcy – osoby zatrudnione mają poczucie, że w jakiejś konkretnej sytuacji można swobodnie go okradać”²⁰⁸. Zjawisko to w miejscu pracy jest, jak pisze M. Gładoch, poważnym problemem pracodawców²⁰⁹, a zachowania będące jego przejawem niewątpliwie można uznać za nielojalne, a tym samym dające podstawę do utraty zaufania do pracownika.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2001 r.²¹⁰ wskazano, że przyczyną utraty zaufania do pracownika uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę jest niemożność porozumienia się i współpracy przełożonego z pracownikiem, wynikająca z ich odmiennej wizji prowadzenia zakładu pracy, wyrażająca się dezaprobatą pracownika dla zmian organizacyjnych i przejawiająca się w sposobie wykonywania obowiązków pracowniczych.

Analiza przytoczonego wyżej orzecznictwa prowadzi do wniosku, że w stosunkach pracy, w których brakuje lojalności, nie występuje również zaufanie. Ponadto wyraźnie widoczne jest, że konsekwencję naruszenia obowiązku lojalności przez którąkolwiek ze stron stanowi utrata do niej zaufania bądź co najmniej jego ograniczenie.

Utrata zaufania pracodawcy w następstwie nielojalnego zachowania pracownika może niewątpliwie stanowić przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy, o ile oczywiście znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie wynika z arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Ocena lojalności bądź jej braku w działaniach podejmowanych przez pracowników jest dokonywana przez sądy *in concreto* i opiera się na normach moralnych oraz etycznych towarzyszących stosunkom pracy. Należy jednak zaznaczyć, że utrata

²⁰⁷ Wyrok SN z dnia 10 września 1998 r., I PKN 306/98, OSNP 1999, nr 19, poz. 610.

²⁰⁸ M. Maj, [w:] *Anomia pracownicza w Polsce 2012. Raport. Skala oszustw i kradzieży w firmach, Pracodawcy RP*, Warszawa 2012, s. 7.

²⁰⁹ Jak wskazuje M. Gładoch, anomia pracownicza stanowi przejaw nieuczciwego postępowania pracownika, który nie traktuje swojego zachowania jako niedopuszczalnego, lecz postrzega je jedynie jako wykorzystanie nadarzającej się okazji. Zjawisko to wiąże się z naruszeniem zasady uczciwości w stosunkach pracy. Szerzej o anomii pracowniczej w: *eadem*, *Obowiązki...*, s. 55–66.

²¹⁰ I PKN 539/00, OSNP 2003, nr 11, poz. 267.

zaufania może mieć miejsce nie tylko w przypadku naruszenia obowiązku lojalności, ale także w następstwie innych, niezwiązanych z lojalnością zachowań pracownika²¹¹.

5. Uwagi końcowe

W niniejszym rozdziale przeprowadzono analizy w zakresie podstaw prawnych i treści pracowniczego obowiązku lojalności wobec pracodawcy. W pierwszej kolejności wymaga podkreślenia, że na pracowniku spoczywają również inne obowiązki niż te wymienione wprost w przepisach Kodeksu pracy. Uważam, że do takich powinności należy pracownicza lojalność wobec pracodawcy. W mojej ocenie możliwe i zasadne jest formułowanie przedmiotowego obowiązku, pomimo niewyrażenia go *expressis verbis* w przepisach prawa pracy.

Podstaw pracowniczego obowiązku lojalności najczęściej upatruje się w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. Rodzi to pewne rozbieżności w piśmiennictwie, gdyż norma zawarta w tej regulacji odnosi się do dobra zakładu pracy, a nie do dobra pracodawcy. Pojęcia te nie są tożsame, dlatego też możliwe jest zaistnienie ich kolizji. Dobro pracodawcy nie zawsze będzie bowiem zbieżne z dobrem zakładu pracy. To ostatnie pojmuję jako dobro wspólne wszystkich członków społeczności danego podmiotu. Stanowi ono wypadkową interesów pracodawcy i pracowników. Uważam jednak, że dobro pracodawcy jest szczególnym elementem dobra zakładu pracy, gdyż to właśnie ono warunkuje byt tego zakładu, a przez to wpływa na warunki (jak i samą możliwość) zatrudnienia pracowników. Nie oznacza to bynajmniej, że interes pracodawcy ma charakter nadrzędny nad dobrem pracowników czy wspólnoty zakładowej. Niemniej nie ulega wątpliwości, że naruszenie lub zagrożenie interesów pracodawcy może przełożyć się na zagrożenie dobra zakładu pracy, a przez to również na dobro pracowników. Jako przykład można wskazać na konieczność zakończenia działalności przez pracodawcę, co doprowadzi do utraty pracy przez osoby, które zatrudniał. W tym kontekście należy zgodzić się z poglądem wyrażonym w doktrynie. Zgodnie z nim ochrona interesu pracodawcy stanowi obowiązek wyższego rzędu w odniesieniu do obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, gdyż istnienie zakładu jest uwarunkowane realizacją potrzeb pracodawcy²¹².

Pracownicze powinności są ukierunkowane na ochronę interesu pracodawcy, a obowiązek lojalności pełni w tym zakresie kluczowe znaczenie. Nie oznacza to jednak, że pracownicza lojalność względem pracodawcy ma charakter nieograni-

²¹¹ R. Borek-Buchajczuk, *Brak...*, s. 51.

²¹² M. Latos-Miłkowska, *Ochrona interesu...*, s. 84.

czony. Granice przedmiotowego obowiązku wyznacza zgodne z prawem działanie pracodawcy, a także interes samego pracownika.

Mimo że nie jest to pogląd powszechnie podzielany, uważam, że za podstawę prawną pracowniczego obowiązku lojalności można uznać również art. 100 § 2 pkt 6 k.p. Lojalne zachowanie względem pracodawcy będzie bowiem w określonych okolicznościach wyrazem przestrzegania zasad współżycia społecznego.

Pracowniczy obowiązek lojalności może być realizowany z jednej strony przez podejmowanie działań w interesie pracodawcy, z drugiej zaś poprzez powstrzymanie się od zachowań choćby zagrażających jego dobrom materialnym i niematerialnym.

Warto dodać, że pracownik obowiązany jest do lojalności względem pracodawcy będącego osobą fizyczną, ale również wobec pracodawcy będącego jednostką organizacyjną, posiadającą lub nieposiadającą osobowości prawnej. W mojej ocenie lojalność nie ma wymiaru jedynie międzyludzkiego. Dla poparcia tego stanowiska można przywołać art. 760 k.c., który stanowi, że każda ze stron umowy agencyjnej obowiązana jest do zachowania lojalności wobec drugiej. Skoro w przytoczonym przepisie nie zastrzeżono, że obowiązek ten dotyczy wyłącznie stron będących osobami fizycznymi, należy uznać, że wiąże on również inne podmioty²¹³. Dlatego też zasadne wydaje się twierdzenie, że obowiązek lojalności nie jest zarezerwowany jedynie dla relacji międzyludzkich, tj. pomiędzy osobami fizycznymi, lecz może on wystąpić również w relacji z jednostką organizacyjną, niezależnie od tego, czy posiada ona osobowość prawną.

W mojej ocenie obowiązek lojalności zajmuje szczególne miejsce wśród pracowniczych powinności i ma on podstawowy charakter. Powyższą konkluzję uzasadnia okoliczność, że nielojalne zachowanie pracownika w określonych okolicznościach może stanowić podstawę do rozwiązania z nim stosunku pracy w trybie natychmiastowym, a także to, że przepisy, z których można wywieść ową

²¹³ Taki pogląd wyraża również M. Wieczorek, wskazując, że inny wniosek prowadziłyby do niczym nieusprawiedliwionego różnicowania treści stosunku pracy w zależności od formy prawnej pracodawcy. Uzasadniając swoje stanowisko, autor ten powoływał się również na nieobowiązujące już regulacje dotyczące tzw. formacji mundurowych, które odnosiły się do lojalności należących do nich funkcjonariuszy, m.in. § 6 ust. 2 pkt 1a rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 10 kwietnia 2017 r. w sprawie przeprowadzania badania psychologicznego, testu sprawności fizycznej oraz badania psychologicznego funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej (Dz.U. 2017 poz. 805), który stanowił, że badanie psychofizjologiczne funkcjonariusza obejmuje dokonanie ustaleń w zakresie lojalności funkcjonariusza wobec Służby Celno-Skarbowej. Struktury organizacyjne (służby mundurowe) przywołane w tych przepisach, takie jak Straż Graniczna, nie posiadają podmiotowości prawnej, a mimo to przepisy przewidują obowiązek lojalności funkcjonariusza wobec nich; za: *idem*, *Obowiązek lojalności...*, s. 305.

powinność, tj. art. 100 § 2 pkt 4 i pkt 6 k.p., są powszechnie uważane za kreujące podstawowe obowiązki pracownika.

Należy także zauważyć, że dla prawidłowej realizacji wzajemnych zobowiązań wynikających ze stosunku pracy niezbędne jest istnienie zaufania pomiędzy pracownikiem i pracodawcą. Przeprowadzone rozważania skłaniają do konstatacji, że w stosunkach pracy, w których brakuje lojalności, nie ma również zaufania. Ponadto konsekwencją naruszenia obowiązku lojalności przez którąkolwiek ze stron może być utrata do niej zaufania, co może z kolei stanowić przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy, również bez wypowiedzenia. Z tego względu uważam, że z uwagi na specyficzny charakter stosunku pracy i istnienie szczególnej osobistej więzi zakładającej zaufanie do drugiej strony lojalność stanowi charakterystyczną cechę tego stosunku. Pracowniczy obowiązek lojalności należy więc uznać za nieodzowny element treści stosunku pracy.

Mając na uwadze powyższe analizy, zasadne wydaje się unormowanie wprost w przepisach Kodeksu pracy pracowniczego obowiązku lojalności wobec pracodawcy. Taki zabieg legislacyjny rozwiązałby wątpliwości związane z wywodzeniem przedmiotowej powinności z art. 100 § 2 pkt 4 k.p., tj. w zakresie tego, czy dobro zakładu pracy można odnosić także do dobra pracodawcy. Stanowiłoby to również potwierdzenie istnienia szczególnej więzi łączącej pracownika i pracodawcę, która wymaga od nich wzajemnego zaufania, a tym samym lojalności. Uregulowanie omawianej powinności mogłoby pomóc w walce ze zjawiskiem anomii pracowniczej, która stanowi element ryzyka osobowego i organizacyjnego pracodawcy.

W związku z tym zgłaszam postulat *de lege ferenda* uregulowania w treści art. 100 § 1 k.p. obowiązku dochowania lojalności względem pracodawcy. Przychyłam się jednocześnie do poglądu wyrażonego w doktrynie w zakresie zmiany konstrukcji oraz treści powyższego przepisu poprzez powiązanie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy z określeniem sposobu jej wykonywania („sumiennie i starannie”). Z racji ogólnego charakteru obowiązku lojalności, uważam, że powinien on zostać unormowany w art. 100 § 1 k.p. Pogląd na temat ogólnego charakteru przedmiotowej powinności uzasadnia okoliczność, że nie jest możliwe skatalogowanie zachowań pracownika stanowiących przejaw lojalności wobec pracodawcy. Dokonanie oceny czy pracownik swoim zachowaniem dochował lojalności względem pracodawcy jest możliwe dopiero w odniesieniu do okoliczności konkretnego przypadku. Uwzględniając powyższe, proponuję następującą redakcję art. 100 k.p.:

„§ 1. Pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie z dbałością o dobro zakładu pracy, dochować lojalności wobec pracodawcy oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są sprzeczne z przepisami prawa pracy lub umową o pracę.

§ 2. Pracownik jest obowiązany w szczególności:

- 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy;
- 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie porządku;
- 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych;
- 4) chronić mienie zakładu pracy;
- 5) zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, a także przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach;
- 6) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego²¹⁴.

W takim ujęciu art. 100 § 1 k.p. kreowałby pracownicze powinności o charakterze ogólnym, które wytyczałyby kierunek i zakres realizacji innych obowiązków pracowniczych oraz konkretyzowałyby sposób ich wykonywania. Z kolei w art. 100 § 2 k.p. wymienione byłyby obowiązki o charakterze szczegółowym.

Przeprowadzone w niniejszym rozdziale rozważania doprowadziły również do wniosku, że powinność lojalnego zachowania względem drugiej strony wiąże zarówno pracownika, jak i pracodawcę. W tym względzie w piśmiennictwie zgłoszono postulat *de lege ferenda* wprowadzenia do Kodeksu pracy, tak jak w regulacji dotyczącej umowy agencyjnej w Kodeksie cywilnym, wzajemnego obowiązku lojalności stron stosunku pracy. Zdaniem H. Szewczyk, samodzielna postać obowiązku lojalności stron stosunku pracy powinna stanowić wzorzec należytej staranności w wykonywaniu zobowiązania wynikającego ze stosunku pracy z uwzględnieniem cech tego stosunku zobowiązaniowego²¹⁵.

²¹⁴ Proponowana tutaj redakcja art. 100 k.p. jest zbieżna w dużej mierze z przedstawioną już wcześniej propozycją M. Barzyckiej-Banaszczyk, zob. *eadem*, *Obowiązek dbałości...*, s. 181. Postulowana przeze mnie zmiana zawiera jednak dodatkowo wyartykułowany w treści § 1 przedmiotowej regulacji obowiązek dochowania lojalności wobec pracodawcy.

²¹⁵ H. Szewczyk, *Obowiązek...*, s. 178.

Rozdział III

Zakres pracowniczego obowiązku lojalności w powszechnym prawie pracy

1. Uwagi wstępne

W niniejszym rozdziale zostanie podjęta próba ustalenia zakresu pracowniczego obowiązku lojalności wobec pracodawcy. Jak już wcześniej wspomniano, przedmiotowa powinność może być realizowana z jednej strony przez podejmowanie działań w interesie pracodawcy, z drugiej zaś poprzez powstrzymywanie się od zachowań, które naruszają ten interes lub choćby mu zagrażają. Mając na uwadze ogólny charakter obowiązku lojalności, należy wskazać, że niemożliwe jest kompleksowe i wyczerpujące wymienienie oraz omówienie wszystkich przejawów jego realizacji.

Dalsze rozważania obejmą regulacje prawne, które – w mojej ocenie – stanowią emanację pracowniczego lojalności. W Kodeksie pracy należy w tym względzie zwrócić szczególną uwagę na przepisy dotyczące zakazu konkurencji (art. 101¹) oraz ochrony tajemnic pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4), a także tajemnic określonych w odrębnych przepisach (art. 100 § 2 pkt 5).

2. Zakaz konkurencji jako instrument realizacji obowiązku lojalności

W ramach rozważań nad pracowniczym obowiązkiem lojalności wobec pracodawcy należy odnieść się w pierwszej kolejności do kwestii podejmowania przez pracownika działalności konkurencyjnej względem pracodawcy. Wiedza pozyskana w związku ze świadczoną pracą może bowiem być przez pracownika wykorzystana przy prowadzeniu własnej działalności gospodarczej lub podejmowaniu dodatko-

wego zatrudnienia. Takie działania mogą godzić w interesy pracodawcy, a przez to stanowić naruszenie pracowniczego obowiązku lojalności względem niego.

Wprowadzenie do Kodeksu pracy przepisów o zakazie konkurencji mocą noweli lutowej z 1996 r. było reakcją na rozwój gospodarki rynkowej. Działanie ustawodawcy w tym zakresie uzasadniała potrzeba ochrony interesów pracodawcy w warunkach wolności gospodarczej i związanej z nią wolności konkurencji podmiotów uczestniczących w działalności gospodarczej¹.

Warto wskazać, że przed pojawieniem się w przepisach Kodeksu pracy regulacji dotyczących umów o zakazie konkurencji strony stosunku pracy regulowały te kwestie w odrębnych umowach cywilnoprawnych². Obecnie umowy o zakazie konkurencji, zgodnie z przeważającym poglądem, są umowami prawa pracy uregulowanymi przepisami prawa pracy, a także prawa cywilnego, gdyż regulacje Kodeksu pracy nie są w tym zakresie wyczerpujące³.

W literaturze przedmiotu wskazuje się, że umowa o zakazie konkurencji pełni funkcję ochrony tajemnic pracodawcy. Jednakże cel tej umowy należy rozumieć szerzej, tj. jako ochronę interesu pracodawcy polegającego na niedopuszczeniu do powstania szkody, która może w tym przypadku wystąpić zarówno pod postacią *damnum emergens*, jak i *lucrum cessans*. Może ona powstać nie tylko wskutek ujawnienia tajemnicy pracodawcy, ale także np. odebrania mu klientów⁴. Można więc stwierdzić, że nadrzędnym celem umów o zakazie konkurencji, który powinien przyświecać wykładni całej instytucji i rozstrzygnięciu wątpliwości, jest ochrona interesu pracodawcy przed możliwymi naruszeniami ze strony zatrudnionych u niego pracowników⁵.

Umowy o zakazie konkurencji stanowią ograniczenie konstytucyjnych zasad wolności pracy (art. 65) oraz wolności gospodarczej (art. 20 i art. 22). Może ono być ustanowione tylko w ustawie i wyłącznie wtedy, gdy jest konieczne w demokratycznym państwie dla jego bezpieczeństwa lub porządku publicznego bądź dla ochrony środowiska, zdrowia i moralności publicznej albo wolności i praw innych osób (art. 31 ust. 3 Konstytucji RP). Uzasadnienia dla ograniczeń konstytucyjnych wolności i praw należy poszukiwać w ochronie innych wartości. Niewątpliwie

¹ J. Iwulski, [w:] J. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks...*, art. 101(1), LEX; M.T. Romer, *Prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, art. 101(1), LEX.

² Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie potwierdził dopuszczalność zawierania takich umów. Tak m.in. w wyroku z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 121/98, OSNP 1999, nr 10, poz. 342.

³ M. Lewandowicz-Machnikowska, [w:] *System Prawa Pracy*, red. K.W. Baran, t. III: *Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, red. M. Gersdorf, K. Rączka, Warszawa 2021, LEX i przytoczona tam literatura oraz orzecznictwo.

⁴ J. Stencel, *Zakaz konkurencji w prawie pracy*, Warszawa 2001, LEX.

⁵ M. Raczkowski, [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014, art. 101(1), 101(2), 101(3), LEX.

ograniczenie wolności pracy stanowią przepisy rozdziału IIa działu czwartego Kodeksu pracy, które umożliwiają stronom stosunku pracy zawarcie dobrowolnej umowy o zakazie konkurencji. Chronią one pracodawcę przed naruszeniem jego interesów, co może polegać na podjęciu (równolegle ze stosunkiem pracy) szeroko ujętej aktywności zawodowej, stanowiącej konkurencję dla pracodawcy⁶.

Jednakże umowa o zakazie konkurencji, która ma na celu, jak już wspomniano, przede wszystkim ochronę interesów pracodawcy, musi uwzględniać również interesy pracownika⁷. Wprowadzenie do stosunku pracy zakazu konkurencji jest zasadne, gdy zachodzi zależność między wiedzą nabytą przez pracownika w trakcie zatrudnienia a możliwością jej wykorzystania ze szkodą dla pracodawcy⁸. Trzeba zauważyć, że interes pracodawcy nie może uzasadniać ingerowania w sposób nieograniczony w zasadę wolności pracy. Z tego względu istotne znaczenie ma właściwe określenie przez strony w umowie zakresu przedmiotowego zakazu konkurencji. Nie może on przede wszystkim obejmować jakiejkolwiek aktywności pracownika, gdyż, co oczywiste, nie każda działalność będzie miała charakter konkurencyjny. W tym względzie Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 lipca 2014 r. wskazał, że: „Jakkolwiek interpretacja art. 101¹ i art. 101² k.p. powinna uwzględniać konieczność ochrony interesów pracodawcy związanych z konkurencją podmiotów gospodarczych, to jednak wykładnia ta nie może powodować nieuzasadnionego ograniczenia swobody pracowników w podejmowaniu aktywności zawodowej i zarobkowej, która nie stanowi konkurencji i zagrożenia dla działalności pracodawcy”⁹.

W przepisach Kodeksu pracy przewidziano możliwość zawarcia dwóch rodzajów umów o zakazie konkurencji, tj. obowiązującej w czasie trwania stosunku pracy oraz po jego ustaniu (tzw. klauzula konkurencyjna). W związku z tym, że niniejsza publikacja koncentruje się na pracowniczym obowiązku lojalności wobec pracodawcy, dalsze rozważania będą dotyczyły zakazu konkurencji jedynie w czasie trwania stosunku pracy. Poza przedmiotem zainteresowania autora pozostanie więc klauzula konkurencyjna.

Zgodnie z art. 101¹ § 1 k.p.: „W zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani

⁶ K. Zwolińska, *Odpłatność umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy*, „Zeszyty Prawnicze” 2017, t. 17, nr 3, s. 192.

⁷ J. Stencel, *Zakaz konkurencji...*

⁸ P. Prusinowski, *Zakaz konkurencji w prawie pracy*, red. Z. Góral, Warszawa 2014, s. 12.

⁹ Wyrok SN z dnia 9 lipca 2014 r., I PK 325/13, OSNP 2015, nr 12, poz. 162. Podobnie w wyroku z dnia 8 maja 2002 r., I PKN 221/01, OSNP 2004, nr 6, poz. 98 wskazano, że umowa o zakazie konkurencji nie może zawierać postanowień, które zobowiązywałyby pracownika do niepodjęcia działalności niepokrywającej się z przedmiotem działalności pracodawcy.

też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji)”. Z przytoczonego przepisu wynika, że kodeksowy zakaz konkurencji nie obowiązuje *ex lege* na mocy przepisów Kodeksu pracy, lecz z woli stron¹⁰. Jest on więc umowny, a nie ustawowy¹¹. Należy zauważyć, że „umowa o zakazie konkurencji” i „zakaz konkurencji” mają odrębne znaczenie. Pierwsze z wyżej wymienionych pojęć obejmuje dwustronną czynność prawną określającą prawa i obowiązki pracownika i pracodawcy. Z kolei drugi termin dotyczy pracowniczego powinności powstrzymania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej lub pracy na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność, której zakres powinien zostać określony w umowie¹².

Zgodnie z dominującym w piśmiennictwie stanowiskiem ustanowienie pracowniczego obowiązku powstrzymywania się od podejmowania działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy wymaga uregulowania go w odrębnej umowie. Jak wskazuje J. Stencel, wymagania przewidziane w przepisach art. 101¹ § 1 k.p. oznaczają konieczność złożenia odrębnych oświadczeń woli co do zawarcia umowy o zakazie konkurencji¹³. W doktrynie nie ma zgody poglądów co do tego, czy te oświadczenia woli mają być zawarte w umowie odrębnej od umowy o pracę, czy też mogą stanowić część tej umowy jako jedne z jej postanowień. Za dominujące należy uznać drugie ze wskazanych wyżej stanowisk, jest ono także przyjmowane w judykaturze. Również w mojej opinii umowa o zakazie konkurencji może być zawarta jednocześnie z umową o pracę, a w „sensie technicznym” może być częścią umowy o pracę, co nie zmienia faktu, że stanowi ona samodzielny byt prawny jako klauzula autonomiczna, tj. odrębna umowa powiązana ze stosunkiem pracy¹⁴. W piśmiennictwie zauważa się, że umowa o zakazie konkurencji modyfikuje treść stosunku pracy, wprowadzając do niego dodatkowe elementy, których źródłem jest czynność prawna prawa pracy, a nie przepis prawa¹⁵. Umo-

¹⁰ W związku z powyższym niedopuszczalne jest wprowadzanie przedmiotowego zakazu w drodze wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy.

¹¹ W tym kontekście można zauważyć, że zwrot „zakaz” nie jest do końca właściwy, skoro pod tym określeniem rozumie się nałożony przez przepis prawa obowiązek powstrzymania się od określonych zachowań.

¹² M. Lewandowicz-Machnikowska, *Zakaz...*, s. 117.

¹³ J. Stencel, *Zakaz konkurencji...*, LEX. Odmienne T. Liszcz, której zdaniem, zakaz konkurencji z art. 101¹ § 1 k.p. może być ustanowiony także w umowie o pracę; za: *eadem*, *Prawo...*, s. 339.

¹⁴ Tak również: K. Jaśkowski, [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Kodeks...*, art. 101(1), LEX.

¹⁵ Szerzej na ten temat m.in.: L. Florek, *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2010, s. 125; W. Sanetra, *Trudności w kodeksowym regulowaniu obowiązków stron stosunku pracy*, [w:] *Między ideowością a pragmatyzmem – tworzenie, wykładnia i stosowanie prawa. Księga Jubileuszowa dedykowana Profesor Małgorzacie Gersdorf*, red. K. Rączka, B. Godlewska-Bujok, E. Maniewska, W. Ostaszewski, M. Raczkowski, A. Ziętek-Capiga, Warszawa 2022, s. 641; A. Tomanek, *Klauzule autonomiczne w umownym stosunku pracy*, PiP 2013, nr 9, s. 37; P. Pru-

wa w tym zakresie może zostać zawarta z każdym pracownikiem, niezależnie od rodzaju wykonywanej przez niego pracy. W doktrynie prawa pracy wskazuje się również, że umowę o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy może zawrzeć pracodawca nie tylko będący przedsiębiorcą prowadzącym działalność gospodarczą, lecz także prowadzący działalność nienakierowaną na osiąganie zysku, a nawet zatrudniający pracowników w celu obsługi własnej¹⁶. Pogląd ten zasługuje na aprobatę, gdyż ustawodawca w przepisach Kodeksu pracy nie rozróżnia pracodawców ze względu na prowadzenie (bądź nieprowadzenie) przez nich działalności gospodarczej. Ponadto działalność konkurencyjna może niewątpliwie dotyczyć też sfery niezarobkowej, a więc np. naukowej lub kulturalnej.

Umowa o zakazie konkurencji wymaga formy pisemnej pod rygorem nieważności. Można ją zawrzeć przy nawiązywaniu umowy o pracę albo już w trakcie zatrudnienia. Należy jednak zaznaczyć, że odmowa jej zawarcia może być powodem niedojścia do skutku umowy o pracę lub w sytuacji, gdy pracownik odmówił jej zawarcia, w trakcie trwania stosunku pracy może stać się przyczyną jego wypowiedzenia. Umowa, o której mowa w art. 101¹ § 1 k.p., nie może trwać dłużej niż stosunek pracy i wygasa wraz z jego ustaniem. Czas związania zakazem konkurencji jest więc uzależniony od istnienia stosunku pracy. Z tytułu zakazu konkurencji obowiązującego tylko w czasie trwania stosunku pracy ustawodawca nie przewidział prawa pracownika do jakiegokolwiek odszkodowania czy ekwiwalentu. Zakaz ten ma więc, co do zasady, charakter nieodpłatny. Taki charakter przedmiotowej umowy w mojej opinii podkreśla w sposób szczególny lojalność pracownika wobec pracodawcy i przedkładanie interesu tego ostatniego ponad własny. Pracownik godzi się bowiem na istotne ograniczenie swojej wolności pracy – zawężenie rodzaju pracy, jaką mógłby wykonywać w ramach równoległego, dodatkowego zatrudnienia – nie uzyskując w zamian żadnego świadczenia od pracodawcy. Jednakże powszechnie się przyjmuje, że pracownik z pracodawcą mogą odmiennie uregulować przedmiotową kwestię w umowie. Odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji w czasie trwania stosunku pracy nie może jednak stanowić elementu wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

Umowy o zakazie konkurencji stanowią jeden ze środków służących ochronie interesów materialnych pracodawcy. Niemniej zauważa się w piśmiennictwie, że ustawodawca, wprowadzając do Kodeksu pracy regulacje z art. 101¹–101⁴, miał na względzie również ochronę pracownika przed niekorzystnym ukształtowaniem

sinowski, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, t. II: Art. 94–304(5), red. K.W. Baran, Warszawa 2022, art. 101(1), LEX.

¹⁶ Jak wskazuje M. Latos-Miłkowska, ustawodawca w prawie pracy nadaje pojęciu konkurencji nieco odmienne znaczenie, niż jest ono powszechnie przyjmowane, uwzględniając tym samym w szerokim zakresie interesy pracodawców; za: *eadem*, *Ochrona interesu...*, s. 208.

w drodze umowy o zakazie konkurencji jego sytuacji prawnej¹⁷. Pracodawca, jako podmiot o silniejszej pod względem ekonomicznym pozycji, może bowiem próbować narzucić pracownikowi nieproporcjonalne wobec rzeczywistej potrzeby ochrony swoich interesów warunki porozumienia w zakresie powstrzymywania się od konkurowania z pracodawcą.

W tym kontekście podstawowe znaczenie ma niewątpliwie sposób rozumienia niezdefiniowanego w Kodeksie pracy pojęcia „działalność konkurencyjna”. Na ten temat często wypowiadał się jednak Sąd Najwyższy, wskazując, że działalnością o takim charakterze jest aktywność przejawiana w tym samym lub w takim samym zakresie przedmiotowym, skierowana do tego samego kręgu odbiorców, pokrywająca się (choćby częściowo) z zakresem działalności podstawowej lub ubocznej pracodawcy¹⁸. Zajmowanie się interesami konkurencyjnymi jest równoznaczne z działaniem podejmowanym w celach zarobkowych lub udziałem w przedsięwzięciach lub transakcjach handlowych, których skutki odnoszą się (lub potencjalnie mogą się odnieść), choćby częściowo, do tego samego kręgu odbiorców¹⁹. Zakaz konkurencji może dotyczyć przedmiotu działalności zarówno faktycznie prowadzonej, jak i planowanej przez pracodawcę²⁰. Z punktu widzenia ochrony interesów pracownika za istotny należy uznać pogląd, zgodnie z którym zakres zakazu konkurencji nałożonego na pracownika powinien być przez strony ustalony konkretnie i możliwie precyzyjnie przez odniesienie go do określonego zbioru produktów lub usług, nie zaś do jakiejkolwiek działalności analogicznej²¹.

Podejmowanie przez pracownika działalności konkurencyjnej w kontekście spoczywającego na nim obowiązku lojalności względem pracodawcy należy rozważyć w dwóch aspektach. Z jednej strony analizy wymaga sytuacja, gdy strony stosunku pracy zawarły umowę o zakazie konkurencji, a z drugiej, gdy pracownik nie jest związany taką umową.

W piśmiennictwie nie ma zgodności co do tego, czy źródłem zakazu konkurencji jest wyłącznie wola stron stosunku pracy i może on powstać tylko na

¹⁷ M. Lewandowicz-Machnikowska, [w:] *System Prawa Pracy*, red. K.W. Baran, t. III: *Indywidualne...*, LEX.

¹⁸ Wyrok SN z dnia 12 lutego 2013 r., II PK 166/12, OSNP 2013, nr 23–24, poz. 274. Podobnie w wyroku SN z dnia 24 października 2006 r., II PK 39/06, OSNP 2007, nr 19–20, poz. 276, wskazano, że działalność ma charakter konkurencyjny, jeżeli pokrywa się choćby w części z zakresem działalności podstawowej lub ubocznej pracodawcy i narusza interes pracodawcy lub mu zagraża. Z kolei w wyroku z dnia 23 lutego 1999 r., I PKN, 579/98, OSNP 2000, nr 7, poz. 270 wskazano, że pracownik powinien zaniechać dodatkowej aktywności zarobkowej, jeżeli dotyczy ona działalności głównej oraz ubocznej pracodawcy.

¹⁹ Wyrok SA w Gdańsku z dnia 11 października 2012 r., III APa 18/12, LEX nr 1236145.

²⁰ Wyrok SN z dnia 24 października 2006 r., II PK 39/06, OSNP 2007, nr 19–20, poz. 276.

²¹ Wyrok SN z dnia 16 lipca 2014 r., II PK 266/13, LEX nr 1496286.

podstawie umowy, czy też zostaje ustanowiony ustawowo jako konsekwencja pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy. W judykaturze zdaje się przeważać pogląd, że pracowniczy obowiązek powstrzymania się od działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy istnieje w każdym stosunku pracy, nawet w przypadku niezawierania przez strony umowy o zakazie konkurencji²². Zgodnie z takim stanowiskiem zakaz konkurencji stanowi element treści stosunku pracy od początku jego istnienia. Z kolei zawarcie przez pracownika i pracodawcę umowy zgodnie z art. 101¹ k.p. może być traktowane jako specyficzna konkretyzacja ogólniejszego pracowniczego obowiązku z art. 100 § 2 pkt 4 k.p.²³ W literaturze wyrażono również pogląd, że zakaz konkurencji w czasie trwania stosunku pracy rozwija obowiązek dbałości o interesy pracodawcy²⁴. W doktrynie prawa pracy nieodosobnione pozostaje jednak stanowisko przeciwne, według którego obowiązku powstrzymywania się przez pracownika od działalności konkurencyjnej w czasie trwania stosunku pracy nie można wywodzić z ogólnego pracowniczego obowiązku dbałości o dobro pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.)²⁵.

Warto w tym miejscu przywołać pogląd M. Lewandowicz-Machnikowskiej, która wskazała, że obowiązek powstrzymania się od działalności konkurencyjnej przez pracownika, z którym nie zawarto umowy o zakazie konkurencji, nie może wynikać z ogólnego obowiązku lojalności wpisanego w relacje pomiędzy stronami stosunku pracy. Do jego powstania potrzebna jest bowiem umowa, w której zostanie określony zakres tej powinności²⁶. Zakaz konkurencji nie stanowi doprecyzo-

²² Tak m.in. SN w wyroku z dnia 6 listopada 2009 r., III PK 43/09, OSNP 2011, nr 11–12, poz. 149 oraz z dnia 1 lipca 1998 r., I PKN 218/98, OSNP 1999, nr 15, poz. 480.

²³ Wyrok SN z dnia 19 lipca 2005 r., II PK 388/04, LEX nr 395077; D. Dörre-Kolasa, [w:] *Kodeks pracy...*, art. 101(1), Legalis. Tak też P. Prusinowski, który wskazuje, że rolą przepisu art. 101¹ § 1 k.p. jest intensyfikacja, a zarazem swoista konkretyzacja obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy oraz chronienia jego mienia oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, za: P. Prusinowski, [w:] *Kodeks...*, art. 101(1), LEX.

²⁴ Tak m.in. J. Czerniak-Swędzioł, *Pracowniczy obowiązek dbałości...*, s. 103 i n.; I. Sierocka, *Umowy o zakazie konkurencji w razie przejścia zakładu pracy w całości lub w części na nowego pracodawcę*, [w:] *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka*, red. M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2016, LEX. Tak również w: P. Prusinowski, *Zakaz...*, s. 165, z tym, że autor wskazuje, iż umowa o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy stanowi rozwinięcie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy.

²⁵ Tak m.in. K. Roszewska, *Ograniczenia w swobodzie konkurencji na podstawie umów Kodeksu pracy*, MPP 2006, nr 3, s. 128; D. Dzienisiuk, J. Skoczyński, [w:] *Kodeks pracy...*, art. 101(1), LEX.

²⁶ Umowa o zakazie konkurencji ma charakter konstytutywny, co powoduje, że dopiero poprzez jej zawarcie powstaje nowa powinność prawna polegająca na powstrzymywaniu się od działalności konkurencyjnej. Szerzej na ten temat: M. Lewandowicz-Machnikowska, [w:] *System*

wania pracowniczego obowiązku lojalności wobec pracodawcy ani nie można ich ze sobą utożsamiać. Jak słusznie zauważa autorka, umowa o zakazie konkurencji stanowi ograniczenie konstytucyjnej zasady wolności pracy, które powinno mieć wyraźną podstawę w ustawie lub umowie, a nie jedynie być wyprowadzane przy okazji z innych obowiązków²⁷.

W mojej ocenie fakt, że pracownik nie jest związany umową o zakazie konkurencji, nie zezwala mu na zupełną swobodę w podejmowaniu działalności konkurencyjnej, gdyż aktywność tego rodzaju zawsze w jakimś stopniu godzi w dobro (interes) pracodawcy. W związku z powyższym, bez względu na to, czy strony stosunku pracy zawarły przedmiotową umowę, czy też tego nie zrobiły, podjęcie przez pracownika działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy stanowi naruszenie spoczywającego na nim obowiązku lojalności. Powinność ta, jak już wcześniej wskazano, polega przede wszystkim na powstrzymywaniu się przez pracownika od działań mogących wyrządzić pracodawcy szkodę materialną lub niematerialną. Działalność konkurencyjna godzi niewątpliwie w materialną część interesów pracodawcy.

Z powyższym stanowiskiem zdaje się korespondować pogląd, zgodnie z którym nawet w przypadku niezawarcia przez strony umowy o zakazie konkurencji pracownik powinien powstrzymać się od działalności konkurencyjnej do czasu wykonania szczególnego aktu staranności polegającego na uprzednim poinformowaniu pracodawcy o zamiarze podjęcia tego rodzaju aktywności. Takie zachowanie będzie stanowiło przejaw realizacji obowiązku lojalności wobec pracodawcy. Umożliwi mu ono dokonanie oceny sytuacji i ewentualne zaproponowanie pracownikowi zawarcia umowy o zakazie konkurencji²⁸. Pracownik, postępując w powyższy sposób, uzyska pewność, że planowana działalność nie będzie godziła w interesy pracodawcy i nie narazi go na odpowiedzialność z tego tytułu, bądź otrzyma informację co do konkurencyjnego charakteru planowanych działań.

Nie ulega wątpliwości, że działalność konkurencyjna pracownika nie będzie stanowiła naruszenia obowiązku lojalności wobec pracodawcy, jeżeli pracownik uzyska od niego uprzednią zgodę na podjęcie konkretnej aktywności. W takiej sytuacji nie sposób zarzucić pracownikowi, że zachowuje się nieuczciwie względem pracodawcy bądź że nie dochowuje należytej staranności w ramach stosunku pracy. Z kolei, jeżeli pracownik nie jest pewny, czy dana działalność ma charakter konkurencyjny i może narazić go na odpowiedzialność, powinien skierować w tym przedmiocie zapytanie do pracodawcy, dla celów dowodowych najlepiej w formie

Prawa Pracy, red. K.W. Baran, t. III: *Indywidualne...*, LEX; M. Lewandowicz-Machnikowska, *Zakaz...*, s. 120 i n.

²⁷ M. Lewandowicz-Machnikowska, *Zakaz...*, s. 120.

²⁸ *Ibidem*, s. 120–121.

pisemnej. Wyraźne ustalenie, co będzie działalnością konkurencyjną, jawi się jako istotne z punktu widzenia obu stron stosunku pracy. Dlatego też pracodawca powinien bez zbędnej zwłoki i zgodnie z najlepszą wiedzą udzielić odpowiedzi w tym przedmiocie. Nieudzielenie przez niego odpowiedzi należy uznać za „milczącą” zgodę na podjęcie przez pracownika danej aktywności.

Na zakończenie warto zauważyć, że przepisy dotyczące zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej można znaleźć również w innych aktach prawnych, np. w Kodeksie spółek handlowych czy w Prawie spółdzielczym²⁹. Regulacje te pozostają jednak poza przedmiotem zainteresowania niniejszej pracy. Warto jedynie zaznaczyć, że przepisy Kodeksu pracy w zakresie zakazu konkurencji nie naruszają regulacji z wyżej wymienionych aktów prawnych, o czym wyraźnie stanowi art. 101⁴ k.p. Jak słusznie wskazano w piśmiennictwie, z pracownikami objętymi ustawowymi zakazami konkurencji pracodawca nie ma potrzeby zawierania umów o zakazie konkurencji³⁰.

3. Ochrona tajemnicy pracodawcy i innych tajemnic prawnie chronionych

Informacja stanowi obecnie ważny zasób ekonomiczny, wymagający odpowiedniego zarządzania i ochrony³¹. Posiadane przez przedsiębiorcę dane mogą decydować o jego przewadze na rynku nad konkurencją oraz o osiągnięciu założonych celów gospodarczych. Wraz ze wzrostem znaczenia informacji w dobie rozwiniętej gospodarki zwiększyło się jednocześnie ryzyko ich nieuprawnionego wykorzystywania. Wpływ na to ma m.in. rozwój i powszechny dostęp do nowoczesnych rozwiązań technologicznych, w szczególności środków komunikacji elektronicznej. Przetwarzanie danych w formie elektronicznej oraz przy użyciu Internetu niewątpliwie ułatwiło i przyspieszyło ich wymianę. Jednak jednocześnie trudniejsze stało się zapewnienie takim informacjom skutecznej ochrony przed nieuprawnionym ich wykorzystaniem.

Pracownik w trakcie zatrudnienia uzyskuje nieraz dostęp do informacji mających istotne znaczenie dla funkcjonowania zakładu pracy. Ujawnienie niektórych z nich może godzić w interes pracodawcy i narażać go na wystąpienie szkody.

²⁹ Ustawa z dnia 16 września 1982 r. – Prawo spółdzielcze (Dz.U. z 2024 r. poz. 593). W art. 56 § 3 Prawa spółdzielczego ustanowiono bezwzględny zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej przez członków rady i zarządu.

³⁰ D. Dzienisiuk, J. Skoczyński, [w:] *Kodeks pracy...*, art. 101(1), LEX.

³¹ M. Derlacz-Wawrowska, *Ochrona informacji poufnych pracodawcy w indywidualnym i zbiorowym prawie pracy*, Warszawa 2015, s. 14.

Nie ulega wątpliwości, że pracodawca ma prawo do ochrony danych o poufnym charakterze. Zapewnieniu tej ochrony służą przepisy Kodeksu pracy, jak również regulacje innych aktów prawnych.

Dla osiągnięcia celów stawianych przed niniejszym opracowaniem zasadne wydaje się ustalenie, jakie informacje w trakcie zatrudnienia pracownik obowiązany jest zachować w tajemnicy, a także jakie są konsekwencje niezgodnego z prawem ich ujawnienia. Rozważania prowadzone będą w kontekście spoczywającego na pracowniku obowiązku lojalności wobec pracodawcy.

Do podstawowych powinności pracowniczych służących ochronie interesu pracodawcy w tym zakresie należy zaliczyć obowiązek zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.), a także obowiązek przestrzegania tajemnicy określonej w odrębnych przepisach (art. 100 § 2 pkt 5 k.p.). Oba te obowiązki pozostają w związku z pracowniczą lojalnością, a ich głównym celem jest ochrona informacji, które pracodawca traktuje jako poufne.

Termin „tajemnica” nie został zdefiniowany przez polskiego ustawodawcę. Ustalenie jego znaczenia normatywnego jest dodatkowo utrudnione, gdyż w polskim porządku prawnym można wyróżnić kilkadziesiąt rodzajów tajemnic ustawowo chronionych³². Zgodnie z definicją zamieszczoną w *Słowniku języka polskiego PWN* „tajemnica” oznacza: „sekret; też: nieujawnianie czegoś; wiadomość, której poznanie lub ujawnienie jest zakazane przez prawo; rzecz, której się nie rozumie lub nie umie wyjaśnić; najlepszy lub jedyny sposób na osiągnięcie czegoś”³³. W związku z powyższym nie jest łatwym zadaniem ustalenie, co należy rozumieć pod pojęciem „tajemnica pracodawcy”. Ponadto problematyczne może być sprecyzowanie, w jakiej relacji tajemnica ta pozostaje do innych tajemnic prawnie chronionych, w szczególności tajemnicy przedsiębiorstwa, z którą bywa niekiedy utożsamiana.

Obowiązek zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, wprowadzono do Kodeksu pracy w ramach jego nowelizacji z dnia 2 lutego 1996 r. Powinność ta w literaturze przedmiotu określana jest mianem obowiązku zachowania tajemnicy pracodawcy lub tajemnicy zakładowej³⁴. W dalszej części monografii będę posługiwał się właśnie takim nazewnictwem.

³² Z punktu widzenia pracowniczych powinności szczególną uwagę należy zwrócić na tajemnicę pracodawcy, przedsiębiorstwa, ochronę informacji niejawnych, a także tajemnice zawodowe.

³³ *Słownik języka polskiego PWN*, <https://sjp.pwn.pl/sjp/tajemnica;2528548.html> [dostęp: 10.03.2023].

³⁴ W. Koczur, *Tajemnica pracodawcy (zakładowa)*, Mon. Praw. 2015, nr 7, s. 386; L. Florek, *Prawo pracy*, Warszawa 2014, s. 162.

Obowiązek zachowania tajemnicy pracodawcy spoczywa na wszystkich pracownikach w rozumieniu art. 2 k.p., niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy. Bez znaczenia pozostają takie kwestie jak: rodzaj i miejsce pracy, okres zatrudnienia, przedmiot działalności pracodawcy czy jego struktura własnościowa³⁵. Zakresem podmiotowym omawianej powinności objęci są również pracownicy, którzy jedynie „przy okazji” wykonywania swoich obowiązków zapoznali się z informacjami, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę³⁶. Z kolei podmiotem objętym ochroną jest pracodawca, o którym mowa w art. 3 k.p. W literaturze wyrażono interesujący pogląd, że z racji tego, że jeden pracodawca może prowadzić wiele zakładów pracy, pracownicy są zobowiązani do utrzymania tajemnicy związanej nie tylko z własnym zakładem, ale jakiegokolwiek tajemnicy, której ujawnienie mogłoby narazić ich pracodawcę na szkodę³⁷. Należy zgodzić się z tym stanowiskiem. Skoro przepis art. 100 § 2 pkt 4 k.p. stanowi o zachowaniu w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, to niewłaściwe byłoby ograniczenie ich zakresu jedynie do informacji związanych z funkcjonowaniem macierzystego zakładu pracy, jeżeli pracownicy posiadli w jakichś okolicznościach poufne informacje związane z innym zakładem pracy, prowadzonym przez ich pracodawcę.

Do naruszenia tajemnicy pracodawcy wystarczy samo narażenie go na szkodę. Z powyższego wynika, że nie musi on ponieść faktycznej szkody³⁸. Wymaga jednak podkreślenia, że przy ewentualnym sporze sądowym pracodawca musi być w stanie wykazać, iż ujawnienie przez pracownika określonej informacji obiektywnie groziło spowodowaniem szkody. Naruszenie obowiązku zachowania tajemnicy informacji nie jest więc uzależnione od rzeczywistego wyrządzenia pracodawcy szkody. Jak się wydaje, mowa jest w tym kontekście przede wszystkim o szkodzie majątkowej. W mojej ocenie ujawnienie tajemnicy pracodawcy może prowadzić również do wyrządzenia mu szkody o charakterze niemajątkowym, np. w postaci pogorszenia wizerunku czy utraty renomy w branży.

Obowiązek zachowania tajemnicy pracodawcy ma charakter bezwarunkowy. Oznacza to, że pracodawca nie musi podejmować żadnych dodatkowych działań w celu zachowania poufności informacji, których ujawnienie mogłoby narazić

³⁵ J. Borowicz, *Pracowniczy obowiązek przestrzegania tajemnicy określonej w odrębnych przepisach (art. 100 § 2 pkt 5 k.p.)*, PiZS 2013, nr 9, s. 28 oraz przywołana tam literatura.

³⁶ M. Łabędź, *Środki ochrony tajemnicy pracodawcy i tajemnicy przedsiębiorstwa w stosunkach pracowniczych a sposoby zabezpieczenia tajemnicy przez pracodawcę*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2014, t. 2, nr 14, s. 232.

³⁷ M. Skąpski, *Pracownicy...*, s. 13.

³⁸ M. Lewandowicz-Machnikowska, *Obowiązek zachowania tajemnicy w prawie pracy*, [w:] *Prawo pracy, ubezpieczenia społeczne, polityka społeczna. Wybrane zagadnienia*, red. B.M. Cwiertniak, Opole 1998, s. 119.

go na szkodę. Dla udowodnienia winy pracownika niezbędne jest jednak poinformowanie go o tym, które dane mają poufny charakter³⁹. Należy zauważyć, że z brzmienia przepisu art. 100 § 2 pkt 4 k.p. nie wynika zobowiązanie pracodawcy do określenia, jakie informacje są objęte tajemnicą. Niemniej, jak wskazuje M. Lewandowicz-Machnikowska, taki obowiązek można wywieść z art. 94 pkt 1 k.p., zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany w szczególności zaznaczać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami⁴⁰. Uważam, że w interesie pracodawcy leży precyzyjne określenie i poinformowanie pracowników o katalogu informacji mających poufny charakter. Pracodawca może w związku z tym umieścić stosowne postanowienia w regulaminie pracy, umowie o pracę lub odrębnym pisemnym porozumieniu. W innym razie, nawet w przypadku ujawnienia przez pracownika informacji objętych tajemnicą, jego działanie może zostać uznane za niezawinione.

Należy jednak zaznaczyć, że pracodawca nie może skutecznie zobowiązać pracownika do nieujawniania informacji o jego niezgodnych z prawem działaniach. Szersze rozważania w tym zakresie zostały przeprowadzone w rozdziale V w odniesieniu do działalności sygnalistów.

W piśmiennictwie przedstawiono odmienne stanowiska dotyczące zakresu przedmiotowego tajemnicy pracodawcy. W jednym z nich akcentuje się odrębność obowiązku wyrażonego w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. od obowiązku wynikającego z art. 100 § 2 pkt 5 k.p. W związku z powyższym uznaje się, że obowiązek zachowania tajemnicy pracodawcy dotyczy jedynie informacji nieobjętych ochroną przed ujawnieniem na podstawie odrębnych przepisów⁴¹. Z kolei z poglądu przeciwnego wynika, że powinność zachowania tajemnicy pracodawcy obejmuje również takie informacje⁴². W mojej ocenie pracownik, nie przestrzegając tajemnicy określonej w odrębnych przepisach, może narazić w ten sposób pracodawcę na szkodę. Takie działanie może zaś stanowić naruszenie zarówno obowiązku wyrażonego w przepisach odrębnych, jak i obowiązku z art. 100 § 2 pkt 4 i 5 k.p. Uważam, że przepis art. 100 § 2 pkt 4 k.p. nie będzie miał zastosowania jedynie w sytuacji, gdy pracownik, naruszając tajemnicę określoną odrębnymi przepisami, nie narazi jednocześnie pracodawcy na szkodę. Oznacza to, że zakres informacji, które stanowią tajemnicę pracodawcy, jest szeroki.

³⁹ J. Borowicz, *Pracownicz...*, s. 28.

⁴⁰ M. Lewandowicz-Machnikowska, *Obowiązek...*, s. 119.

⁴¹ J. Borowicz, *Przestrzeganie tajemnicy pracodawcy a inne pracownicze obowiązki przestrzegania tajemnicy – zagadnienia pojęciowe*, PiZS 1998, nr 10, s. 8. Szerzej na ten temat również w: *idem*, *Pracownicz...*, s. 28 i n.

⁴² Z. Góral, [w:] *Kodeks...*, art. 100, LEX.

Ciekawych przykładów tego, co stanowi tajemnicę pracodawcy, dostarcza orzecznictwo sądowe. Wskazuje się w nim, że obowiązek lojalności względem pracodawcy wymaga od pracownika nie tylko zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, ale także powstrzymania się od wykorzystania ich we własnym interesie w sposób, który mógłby narazić pracodawcę na szkodę⁴³. Nie ma przy tym znaczenia, jak pracownik uzyskał do nich dostęp. Pracownik jest obowiązany do zachowania w tajemnicy nie tylko informacji, do których miał dostęp podczas wykonywania swoich obowiązków, ale również wszelkich innych, o których powziął wiedzę w związku z zatrudnieniem, jeżeli tylko ich ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę⁴⁴. Jak stwierdził Sąd Najwyższy, do uznania, że dana informacja stanowi tajemnicę pracodawcy, wystarczy okoliczność, że uważa się ją za poufną w świetle zwyczajów i praktyki danej branży lub zawodu⁴⁵. Przedmiotową tajemnicą objęta jest np. wiedza o profilu prowadzonej produkcji lub świadczonych usług oraz zapotrzebowaniu kadrowym i warunkach pracy w podmiocie prowadzącym działalność konkurencyjną⁴⁶, a także listy klientów, struktura wynagrodzeń, *know-how*, wielkość sprzedaży, informacje o sytuacji ekonomicznej czy treść negocjacji z kontrahentem. Tajemnicy pracodawcy nie stanowią zaś informacje, które pracownik posiadał już w chwili podejmowania zatrudnienia, a także stanowiące element wiedzy ogólnej, wykształcenia czy kwalifikacji pracownika.

Zdaniem Sądu Najwyższego naruszeniem analizowanego obowiązku z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. może być już samo uzyskanie przez nieuprawnionego pracownika wiedzy o informacjach, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, nawet jeśli ich dalej nie przekazał⁴⁷. W powyższym wyroku Sąd Najwyższy bardzo szeroko zinterpretował omawiany obowiązek, gdyż przyjął, że ujawnienia informacji nie stanowi wyłącznie przekazanie jej na zewnątrz, ale również samo uzyskanie o nich wiedzy. Pracownik, oprócz nieujawniania posiadanych informacji, powinien więc także powstrzymywać się od uzyskiwania informacji nieprzeznaczonych dla niego. Z kolei w innym wyroku Sąd Najwyższy stwierdził, że transferowanie dokumentów pracodawcy z jego serwera na prywatną pocztę elektroniczną pracownika należy kwalifikować w kontekście naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych nie tylko przez pryzmat tajemnicy przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 11 ust. 2 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu

⁴³ Wyrok SA w Krakowie z dnia 15 maja 2002 r., I ACa 320/02, TPP 2003, nr 2, poz. 103.

⁴⁴ W. Koczur, *Tajemnica pracodawcy...*, s. 389; D. Dörre-Kolasa, [w:] *Kodeks pracy...*, art. 100, Legalis.

⁴⁵ Wyrok SN z dnia 23 października 2003 r., I PK 425/02, OSNP 2004, nr 20, poz. 345.

⁴⁶ Wyrok SN z dnia 20 stycznia 2016 r., II PK 108/15, OSNP 2017, nr 8, poz. 93.

⁴⁷ Wyrok SN z dnia 6 czerwca 2000 r., I PKN 697/99, OSNP 2001, nr 24, poz. 709.

nieuczciwej konkurencji⁴⁸ i art. 100 § 2 pkt 5 k.p., ale także na podstawie oceny, czy zawarte w nich dane są tego rodzaju, że ich ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, stwarzając potencjalną możliwość wykorzystania ich przez podmiot konkurencyjny (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.)⁴⁹.

W ścisłym związku z powinnością zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby przynieść pracodawcy szkodę, pozostaje także obowiązek przestrzegania tajemnicy określonej w odrębnych przepisach⁵⁰. Naruszenie przez pracownika tajemnic uregulowanych przepisami pozakodeksowymi również może godzić w interes pracodawcy i stanowić naruszenie powinności lojalności względem niego.

W piśmiennictwie wskazuje się, że pojęcia „tajemnicy określonej w odrębnych przepisach” oraz „tajemnicy ustawowo chronionej” należy traktować jako synonimy⁵¹. W dalszej części rozważań będę używał tych określeń zamiennie.

Na mocy przepisu art. 100 § 2 pkt 5 k.p. pracownik jest obowiązany do zachowania tajemnicy ustanowionej w drodze przepisów odrębnych od Kodeksu pracy. Obowiązek ten stanowi samodzielną, normatywnie wyodrębnioną powinność pracowniczą, funkcjonalnie powiązaną z obowiązkiem dbałości o dobro zakładu pracy. Jego konkretyzacja następuje poprzez odwołanie się do odrębnych przepisów obejmujących poufnością określone informacje⁵². W odróżnieniu od powinności zachowania tajemnicy pracodawcy, dla naruszenia obowiązku z art. 100 § 2 pkt 5 k.p. nie ma znaczenia, czy ujawnienie informacji podlegającej tajemnicy może narazić pracodawcę na szkodę. Sam fakt uregulowania w odrębnych przepisach określonej tajemnicy obliguje pracownika do jej dochowania⁵³.

Obecnie w polskim porządku prawnym występuje wiele rodzajów tajemnic ustawowo chronionych. Odrębnymi regulacjami, o których mowa w art. 100 § 2 pkt 5 k.p., są przede wszystkim: ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji definiująca tajemnicę przedsiębiorstwa oraz ustawa z dnia 5 sierpnia 2010 r. o ochronie

⁴⁸ Dz.U. z 2022 r. poz. 1233.

⁴⁹ Wyrok SN z dnia 3 kwietnia 2019 r., II PK 334/17, OSNP 2020, nr 2, poz. 11.

⁵⁰ Dawniej obowiązek ten dotyczył przestrzegania tajemnicy państwowej i służbowej. W jego miejsce ustawodawca wprowadził obowiązek przestrzegania tajemnicy określonej w odrębnych przepisach. Zmianę tę uzasadnia się modyfikacją struktury zatrudnienia u państwowych pracodawców i wynikającą z tego zmianą w dostępie do informacji, które stanowią tajemnicę państwową i służbową. Powyższa zmiana wynikała ponadto z potrzeby ochrony informacji objętych tajemnicą u pracodawców w sektorze prywatnym; za: K. Ziółkowska, *Miejsce...*, s. 150.

⁵¹ M. Włodarczyk, *Analiza wybranych tajemnic prawnie chronionych w prawie pracy*, Mon. Praw. 2014, nr 21, s. 1162.

⁵² J. Borowicz, *Pracownicz...*, s. 31.

⁵³ Tak m.in.: D. Dörre-Kolasa, [w:] *Kodeks pracy...*, art. 100, Legalis; W. Koczur, *Tajemnica pracodawcy...*, s. 386; L. Florek, *Prawo...*, s. 391.

informacji niejawnych⁵⁴. Poza nimi, w kontekście analizy tajemnic pracodawcy, należy mieć na uwadze również przepisy stanowiące o różnego rodzaju tajemnicach zawodowych.

Spośród tajemnic określonych w odrębnych przepisach w pierwszej kolejności należy wymienić tajemnicę przedsiębiorstwa. Zgodnie z art. 11 ust. 2 u.z.n.k. stanowią ją 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 jednostek, o ile uprawniony do korzystania z informacji lub rozporządzania nimi podjął, przy zachowaniu należytej staranności, działania w celu utrzymania ich w poufności.

Cytowana wyżej definicja została wprowadzona do przepisów ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji mocą ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji oraz niektórych innych ustaw⁵⁵, która weszła w życie w dniu 4 września 2018 r.⁵⁶ Powyższe nastąpiło w związku z dostosowaniem polskiego prawa do Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/943 z dnia 8 czerwca 2016 r. w sprawie ochrony niejawnego *know-how* i niejawnych informacji handlowych (tajemnic przedsiębiorstwa) przed ich bezprawnym pozyskaniem, wykorzystaniem i ujawnianiem⁵⁷. Implementacja przez państwa członkowskie Unii Europejskiej wyżej wymienionej dyrektywy miała na celu wprowadzenie wspólnego, minimalnego poziomu ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa oraz wzmocnienie ochrony przedsiębiorców przed czynami nieuczciwej konkurencji, jakimi są pozyskanie, ujawnienie lub wykorzystanie tajemnicy firmy. Mimo że adresatem dyrektywy są przede wszystkim przedsiębiorcy, należy wskazać, że wkracza ona również w relacje pracownik–pracodawca. Nie ulega

⁵⁴ Dz.U. z 2024 r. poz. 632.

⁵⁵ Dz.U. z 2018 r. poz. 1637.

⁵⁶ Do innych ważnych zmian wprowadzonych przedmiotową nowelizacją można zaliczyć również m.in.: nowy opis czynu nieuczciwej konkurencji naruszenia tajemnicy przedsiębiorstwa (art. 11 ust. 1 u.z.n.k.); odpowiedzialność osoby, która w dalszej kolejności weszła w posiadanie tajemnicy przedsiębiorstwa (art. 11 ust. 5 u.z.n.k.); zniesienie trzyletniego limitu przestrzegania tajemnicy przedsiębiorstwa po ustaniu stosunku pracy lub innego stosunku prawnego, na podstawie którego świadczona była praca; rozszerzenie katalogu sankcji za czyn nieuczciwej konkurencji (art. 18 u.z.n.k.); obowiązek podania wyroku do wiadomości publicznej (art. 11 ust. 3 u.z.n.k.); odpowiedzialność karną za ujawnienie lub wykorzystanie tajemnicy przedsiębiorstwa uzyskanej podczas procesu (art. 23 u.z.n.k.); zmianę terminu przedawnienia roszczeń o naprawienie szkody wynikłej z czynu nieuczciwej konkurencji w razie popełnienia przestępstwa (art. 20 ust. 4 u.z.n.k.); wprowadzenie ochrony sygnali-
stów (art. 11 ust. 8 u.z.n.k.).

⁵⁷ Dz.Urz.UE L z 2016 r. Nr 157, s. 1.

bowiem wątpliwości, że ochrona tajemnicy przedsiębiorstwa jest jednym z obowiązków pracownika.

Mając na uwadze wyżej przytoczoną definicję tajemnicy przedsiębiorstwa, należy zauważyć, że nie każda informacja związana z przedsiębiorstwem będzie stanowiła taką tajemnicę. Ustawodawca sprecyzował rodzaj chronionych informacji, wskazując, że chodzi o informacje posiadające wartość gospodarczą. Zgodnie z wyrokiem Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 11 stycznia 2017 r.: „wartość gospodarczą posiadają dla przedsiębiorcy te dane, które świadczą o prowadzonej przez firmę polityce finansowej, obrazują jej zobowiązania względem kontrahentów, dotyczą wierzytelności, odnoszą się do inwestycji czy oszczędności. Wartość gospodarczą mają więc wszelkie informacje, jakie dotyczą szeroko rozumianego gospodarowania przez firmę jej mieniem, w związku z prowadzoną działalnością gospodarczą”⁵⁸. Przesłanką do objęcia tych informacji ochroną jest okoliczność, że nie są powszechnie znane osobom zwykle zajmującym się tym rodzajem informacji albo nie są łatwo dostępne dla takich jednostek. Nie będą więc stanowiły tajemnicy przedsiębiorstwa informacje dostępne np. w publikowanych sprawozdaniach finansowych. Ponadto wymagane jest, aby podmiot uprawniony do korzystania z informacji lub rozporządzania nimi podjął określone działania w celu utrzymania ich w poufności.

Środki ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa mogą mieć charakter zabezpieczeń fizycznych oraz prawnych⁵⁹. Stosowanymi przez przedsiębiorców środkami ochrony prawnej w zakresie tajemnicy przedsiębiorstwa są postanowienia regulaminów i innych aktów wewnętrznych, oświadczenia lub umowy o zachowaniu poufności potocznie nazywane NDA (*non-disclosure agreement*), a także umowy o zakazie konkurencji. Z kolei do fizycznych środków zabezpieczeń należy m.in.: oznaczanie określonych dokumentów klauzulą „tajemnica przedsiębiorstwa” lub przechowywanie ich w wydzielonych pomieszczeniach, sejfie czy na odpowiednio zabezpieczonych nośnikach, a także wprowadzenie technicznych środków zabezpieczenia takich jak hasła do komputerów, loginy czy kody dostępu⁶⁰. Jak wskazał Sąd Apelacyjny w Krakowie w wyroku z dnia 15 listopada 2012 r.: „Nie jest tu wymagane podjęcie jakichś nadzwyczajnych środków zabezpieczenia, lecz jedynie zabezpieczeń niezbędnych, wręcz minimalnych na określonym polu pozyskiwania danych”⁶¹.

O tym, czy dana informacja posiada wartość gospodarczą, decyduje przedsiębiorca, podejmując działania w celu objęcia ich tajemnicą. Przepisy ustawy nie

⁵⁸ II GSK 3487/15, LEX nr 2227209.

⁵⁹ Tak SA w Krakowie w wyroku z dnia 15 listopada 2012 r., I ACa 1024/12, LEX nr 1264345.

⁶⁰ M. Łabędź, *Środki ochrony...*, s. 237.

⁶¹ I ACa 1024/12, LEX nr 1264345.

zawierają jednoznacznych wytycznych w tym zakresie. Jak się wydaje, działania podejmowane przez przedsiębiorcę powinny być dostosowane do charakteru informacji, wielkości firmy oraz liczebności zatrudnienia. Z powyższego wynika, że dopiero szczegółowa analiza konkretnych informacji uwzględniająca wskazane w definicji przesłanki umożliwi rozstrzygnięcie, czy stanowią one tajemnicę przedsiębiorstwa.

Ujawnienie, wykorzystanie lub pozyskanie cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa stanowi czyn nieuczciwej konkurencji (art. 11 ust. 1 u.z.n.k.). W literaturze przedmiotu wyróżnia się tzw. pracownicze czyny nieuczciwej konkurencji⁶². Stanowią je działania podjęte przez pracownika, sprzeczne z prawem lub dobrymi obyczajami, pozostające w związku z działalnością gospodarczą jego pracodawcy, zagrażające lub naruszające interes podmiotu zatrudniającego.

W przypadku tajemnicy przedsiębiorstwa podmiotem objętym ochroną jest przedsiębiorca. Może nim być zarówno osoba fizyczna, osoba prawna, jak i jednostka organizacyjna niemająca osobowości prawnej, które prowadząc, chociażby ubocznie, działalność zarobkową lub zawodową uczestniczą w działalności gospodarczej (art. 2 u.z.n.k.). Ochrona ta nie dotyczy więc pracodawców niebędących przedsiębiorcami. Podmiotem zobowiązanym do zachowania w poufności informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa są nie tylko pracownicy i partnerzy handlowi, ale również każda osoba, która choćby w sposób przypadkowy weszła w posiadanie takich danych⁶³.

Katalog informacji, które stanowić mogą tajemnicę przedsiębiorstwa, jest otwarty, o czym świadczy użycie przez ustawodawcę w przytoczonej wyżej definicji legalnej zwrotu „lub inne informacje posiadające wartość gospodarczą”. Przedsiębiorca w celu zapewnienia skutecznej ochrony informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa powinien dokonać identyfikacji danych mających dla niego gospodarcze znaczenie. Niesprecyzowanie takiego katalogu, a także niepodjęcie odpowiednich działań w celu utrzymania w poufności danych informacji mogą skutkować tym, że nie będą one objęte tajemnicą przedsiębiorstwa. Dodatkowo przedsiębiorca powinien poinformować osoby u niego zatrudnione

⁶² M. Lewandowicz-Machnikowska, *Podmioty prawa pracy zdolne do dokonania czynu nieuczciwej konkurencji*, PiZS 2000, nr 5, s. 23; M. Gersdorf, M. Raczkowski, *Odpowiedzialność za pracowniczy czyn nieuczciwej konkurencji*, PiZS 2005, nr 1, s. 8; J. Czerniak-Swędzioł, *Pracowniczy obowiązki ochrony...*, s. 306 i n.

⁶³ Postanowienie SN z dnia 11 października 2018 r., I CSK 491/18, LEX nr 2561657. Sąd Najwyższy wskazał, że nie ma znaczenia, w jaki sposób dana osoba zapoznała się z informacjami wchodzącymi w zakres tajemnicy przedsiębiorstwa. W szczególności brak umowy zobowiązującej do zachowania poufności nie zwalnia z odpowiedzialności za dopuszczenie się czynu nieuczciwej konkurencji.

o poufnym charakterze danych informacji. Konsekwencje niewykonania lub nie-należytego wykonania obowiązku zapewnienia poufności informacji lub powiadomienia zainteresowanego pracownika o tym, że przekazana mu wiadomość jest objęta tajemnicą przedsiębiorstwa, obciążają przedsiębiorcę⁶⁴. Powyższe znajduje potwierdzenie w orzecznictwie, gdzie Sąd Najwyższy uznał, że: „Wykorzystanie przez pracownika we własnej działalności gospodarczej informacji, co do których przedsiębiorca (pracodawca) nie podjął niezbędnych działań w celu zachowania ich poufności, należy traktować jako wykorzystanie powszechnej wiedzy, do której przedsiębiorca nie ma żadnych ustawowych uprawnień”. Sąd Najwyższy ponadto wskazał, że informacja jest tajemnicą, gdy przedsiębiorca ma wolę, choćby dorozumianą, aby pozostała ona tajemnicą, a wola ta musi być dla innych osób rozpoznawalna⁶⁵.

W trakcie rozważań nad tajemnicą przedsiębiorstwa warto również odnieść się do działalności sygnalistów. W ramach implementacji regulacji z art. 5 lit. b⁶⁶ przywołanej już wcześniej Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/943 z dnia 8 czerwca 2016 r. w sprawie ochrony niejawnego *know-how* i niejawnych informacji handlowych (tajemnic przedsiębiorstwa) przed ich bezprawnym pozyskaniem, wykorzystaniem i ujawnianiem do ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji wprowadzono art. 11 ust. 8, z którego wynika, że za czyn nieuczciwej konkurencji nie zostanie uznane ujawnienie, wykorzystanie lub pozyskanie informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, gdy nastąpiło w celu ochrony uzasadnionego interesu chronionego prawem, w ramach korzystania ze swobody wypowiedzi lub w celu ujawnienia nieprawidłowości, uchybienia, działania z naruszeniem prawa w celu ochrony interesu publicznego lub gdy ujawnienie informacji wobec przedstawicieli pracowników w związku z wykonywaniem przez nich funkcji na podstawie przepisów prawa było niezbędne dla prawidłowego wywiązywania się z tych funkcji.

Wyłączenie sygnalistów w określonych warunkach spod zakazu ujawniania, wykorzystywania lub pozyskania informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa należy rozumieć ściśle i zawężająco. Ponadto trzeba mieć na uwadze, że nie jest ono bezwarunkowe. Pracownik korzysta z ochrony tylko wtedy, gdy działa

⁶⁴ D. Dörre-Kolasa, [w:] *Kodeks pracy...*, art. 100, Legalis.

⁶⁵ Wyrok SN z dnia 3 października 2000 r., I CKN 304/00, OSNC 2001, nr 4, poz. 59.

⁶⁶ Zgodnie z art. 5 lit. b dyrektywy, państwa członkowskie zapewniają, by wniosek o zastosowanie środków ogólnych, procedur i środków prawnych przewidzianych w niniejszej dyrektywie został oddalony, jeżeli domniemane pozyskanie, wykorzystywanie lub ujawnienie tajemnicy przedsiębiorstwa miało miejsce m.in. dla ujawnienia nieprawidłowości, uchybienia lub działania z naruszeniem prawa, pod warunkiem, że pozwany działał w celu ochrony ogólnego interesu publicznego.

w imię interesu publicznego. W mojej ocenie pracownik powinien wcześniej, o ile to możliwe, wykorzystać wewnętrzne procedury zgłaszania nieprawidłowości u pracodawcy. Zasadnicze znaczenie dla legalności zachowania sygnalisty będzie miała również jego motywacja. Jeżeli pracownik bezpodstawnie złamie tajemnicę przedsiębiorstwa i narazi pracodawcę na szkodę, jego działanie może stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. W literaturze przedmiotu wyrażono ponadto pogląd, że to na osobie, która chce skorzystać z ochrony przewidzianej w art. 11 ust. 8 u.z.n.k., ciąży obowiązek wykazania i uzasadnienia, że ujawnione informacje stanowią „nieprawidłowości”, „uchybień” lub „działania z naruszeniem prawa”⁶⁷.

Warto zauważyć, że z przepisem art. 11 ust. 8 u.z.n.k. koresponduje art. 16 ust. 1 ustawy o ochronie sygnalistów⁶⁸, zgodnie z którym sygnalista będzie chroniony przed odpowiedzialnością z tytułu naruszenia tajemnicy przedsiębiorstwa pod warunkiem, że miał uzasadnione podstawy sądzić, iż zgłoszenie lub ujawnienie publiczne jest niezbędne do ujawnienia naruszenia prawa zgodnie z ustawą. Szersze analizy w tym zakresie zawarto w rozdziale V niniejszego opracowania.

W ramach prowadzonych rozważań warto ustalić także relację między tajemnicą pracodawcy a tajemnicą przedsiębiorstwa. W pierwszej kolejności należy odnieść się do zakresu pojęć „pracodawca” i „przedsiębiorca”. Jak wiadomo, pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Z kolei zgodnie z art. 2 u.z.n.k. przedsiębiorcami są podmioty, które prowadząc, chociażby ubocznie, działalność zarobkową lub zawodową, uczestniczą w działalności gospodarczej. Jak widać, od pracodawcy przepisy prawa pracy nie wymagają prowadzenia tego rodzaju działalności. W związku z powyższym zasadna jest konstatacja, że każdy przedsiębiorca może być pracodawcą, ale nie każdy pracodawca jest przedsiębiorcą. Pojęcie pracodawcy jest więc terminem o szerszym zakresie niż pojęcie przedsiębiorcy⁶⁹.

Również zakres przedmiotowy tajemnicy pracodawcy i tajemnicy przedsiębiorstwa nie jest tożsamy. W definicji tajemnicy przedsiębiorstwa jest mowa o objęciu ochroną informacji posiadających wartość gospodarczą (art. 11 ust. 2 u.z.n.k.). Z kolei zgodnie z brzmieniem art. 100 § 2 pkt 4 k.p. ochrona tajemnicy pracodawcy obejmuje informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, a więc ochrona obejmuje również informacje niemające wartości gospodarczej. Dlatego też nie wszystkie informacje, których ujawnienie może narazić

⁶⁷ E. Nowińska, [w:] K. Szczepanowska-Kozłowska, E. Nowińska, *Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Komentarz*, Warszawa 2022, art. 11, LEX.

⁶⁸ Ustawa z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz.U. z 2024 r. poz. 928).

⁶⁹ J. Borowicz, *Przestrzeganie...*, s. 6.

pracodawcę na szkodę, stanowią tajemnicę przedsiębiorstwa w rozumieniu ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. W związku z powyższym zakres informacji podlegających ochronie w ramach tajemnicy pracodawcy należy uznać za szerszy niż zakres informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa.

Warto także zauważyć, że w odniesieniu do tajemnicy przedsiębiorstwa ustawodawca nałożył na podmiot uprawniony do korzystania z informacji lub rozporządzania nimi obowiązek podjęcia niezbędnych działań w celu zachowania określonych informacji w poufności. Jeżeli przedsiębiorca podejmie działania mające na celu zapewnienie poufności informacji mogących potencjalnie stanowić tajemnicę przedsiębiorstwa, uzyska ochronę przewidzianą przepisami ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Jednak, jeżeli takich działań nie podejmie, informacje te mogą podlegać mimo to ochronie prawnej, ale nie jako tajemnica przedsiębiorcy, a jako tajemnica pracodawcy (pod warunkiem, że podmiot ma status pracodawcy). Tajemnicę pracodawcy cechuje bowiem charakter bezwarunkowy.

Zakres temporalny obowiązywania tajemnicy przedsiębiorstwa jest dłuższy niż tajemnicy pracodawcy. Obecnie ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji nie przewiduje granicy czasowej dla obowiązywania tajemnicy przedsiębiorstwa⁷⁰, jednak pracodawca, działając w ramach obowiązku ustawowego „zachowania należytej staranności”, może określić czas trwania obowiązku zachowania tej tajemnicy⁷¹. Z kolei obowiązek z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. chroni pracodawcę jedynie w czasie obowiązywania stosunku pracy⁷².

Przez tajemnicę określoną w odrębnych przepisach należy rozumieć również informację niejawną na podstawie ustawy o ochronie informacji niejawnych. Przedmiotowa ustawa w obecnym kształcie nie zawiera terminu „tajemnica państwowa” ani „tajemnica służbowa”. Posługuje się wyłącznie pojęciem informacji niejawnych. W art. 1 ust. 1 u.o.i.n. za „informacje niejawne” uznano takie, których nieuprawnione ujawnienie spowodowałoby lub mogłoby spowodować szkody dla Rzeczypospolitej Polskiej albo byłoby z punktu widzenia jej interesów niekorzystne, także w trakcie ich opracowywania oraz niezależnie od formy i sposobu

⁷⁰ Poprzednio przepis art. 11 ust. 2 u.z.n.k. nakładał na osobę, która świadczyła pracę na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego, obowiązek zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa przez okres trzech lat od ustania zatrudnienia, chyba że umowa stanowiła inaczej albo ustał stan tajemnicy. Po tym czasie w braku odmiennych postanowień umownych pracownik mógł ujawnić informacje stanowiące tajemnicę przedsiębiorstwa.

⁷¹ E. Nowińska, [w:] K. Szczepanowska-Kozłowska, E. Nowińska, *Ustawa o zwalczaniu...*, art. 11, LEX.

⁷² M. Latos-Miłkowska, *Ochrona interesu...*, s. 203.

ich wyrażania⁷³. Takim informacjom mogą zostać nadane następujące klauzule: „ściśle tajne”, „tajne”, „poufne” lub „zastrzeżone”⁷⁴. Wyboru klauzuli dokonuje się na podstawie oceny konsekwencji dla Rzeczypospolitej Polskiej nieuprawnionego ujawnienia danych informacji.

Informacje niejawne mogą być udostępnione jedynie uprawnionym osobom, zgodnie z przepisami ustawy dotyczącymi dostępu do informacji o określonej klauzuli tajności, a przetwarzane tylko w warunkach uniemożliwiających ich nieuprawnione ujawnienie. W świetle art. 4 u.o.i.n. informacje niejawne mogą być udostępnione wyłącznie osobie dającej rękojmię zachowania tajemnicy i wyłącznie w zakresie niezbędnym do wykonywania przez nią pracy lub pełnienia służby na zajmowanym stanowisku albo wykonywania czynności zleconych. Uwzględniając powyższe, należy zauważyć, że pracodawca nie może w sposób uznaniowy kształtować zasad udostępniania takich informacji i udostępniać tego typu informacji osobom niespełniającym ustawowych wymogów. Zasady zwalniania od obowiązku zachowania w tajemnicy informacji niejawnych oraz sposób postępowania z aktami spraw je zawierającymi w postępowaniu przed sądami i innymi organami określają przepisy odrębnych ustaw⁷⁵.

Tajemnicami określonymi w odrębnych przepisach, które pracownik może być obowiązany w danych okolicznościach przestrzegać, są również tzw. tajemnice zawodowe. W żadnym akcie prawnym nie została sformułowana definicja tego rodzaju tajemnicy. W literaturze przedmiotu wyrażono zaś pogląd, że należy je rozumieć jako „informacje uzyskane w związku z pełnioną funkcją, wykonywaną pracą albo działalnością publiczną, społeczną, gospodarczą lub naukową, których ujawnienie mogłoby narazić na szkodę pracodawcę lub osoby trzecie”⁷⁶. Obowiązek ich zachowania przewidują przepisy ustaw regulujących działalność danej grupy zawodowej. Tajemnice zawodowe mogą być powiązane z zakresem działalności danego pracodawcy, a ponadto służyć ochronie interesu państwa, pracodawcy oraz klientów, pacjentów czy petentów⁷⁷. Źródłem obowiązku za-

⁷³ Szerzej na ten temat: J. Borowicz, *Przetwarzanie informacji niejawnych w stosunkach pracy*, PiZS 2011, nr 7.

⁷⁴ W art. 5 ustawy o ochronie informacji niejawnych określono kryteria wyróżniania informacji podlegających ochronie poprzez określenie zasad klasyfikowania informacji niejawnych.

⁷⁵ Można w tym względzie wymienić m.in. art. 11 § 1 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny wykonawczy (Dz.U. z 2024 r. poz. 706) czy art. 96 § 1 ustawy z dnia 30 sierpnia 2002 r. – Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi (Dz.U. z 2023 r. poz. 1634 z późn. zm.).

⁷⁶ M. Nałęcz, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszański, K. Walczak, Warszawa 2021, art. 100, Legalis. Podobnie J. Borowicz, zdaniem którego tajemnice zawodowe związane są z wykonywaną pracą, pełnioną funkcją zawodową, zajmowanym stanowiskiem czy prowadzoną działalnością; zob.: J. Borowicz, *Pracownicy...*, s. 28 i n.

⁷⁷ M. Włodarczyk, *Analiza...*, s. 1162–1163.

chowania tajemnic zawodowych są niekiedy również zasady etyki wykonywania określonego zawodu⁷⁸.

Ze względu na brak definicji legalnej oraz różnorodność kryteriów wyodrębniania tajemnicy zawodowej spośród innych tajemnic prawnie chronionych nie sposób przedstawić ich wyczerpującego katalogu. Niemniej dla przykładu można wymienić tajemnicę: bankową⁷⁹, maklerską⁸⁰, statystyczną⁸¹, skarbową⁸², dziennikarską⁸³, lekarską⁸⁴, radcowską⁸⁵, adwokacką⁸⁶ czy ubezpieczeniową⁸⁷.

Na marginesie można zauważyć, że w literaturze przedmiotu w kontekście tajemnic, o których mowa w art. 100 § 2 pkt 5 k.p., wskazano także na przepisy Kodeksu spółek handlowych, zakazujących członkom zarządu ujawniania tajemnic spółki, także po wygaśnięciu mandatu⁸⁸.

4. Inne zachowania stanowiące przejawy pracowniczego lojalności

Oczywistym jest, że omówione wyżej przejawy pracowniczego lojalności nie stanowią pełnego ich katalogu. Może on obejmować również wiele innych zachowań pracowników charakteryzujących się np. szczególnym zaangażowaniem w wyko-

⁷⁸ Dla przykładu, zgodnie z art. 21 Kodeksu Etyki Radcy Prawnego, radca prawny obowiązany jest zachować w tajemnicy, także wobec sądów i innych organów, przebieg i treść negocjacji podejmowanych w ramach polubownego załatwienia sprawy, jeżeli brał w nich udział. Obowiązków, o którym mowa w zdaniu pierwszym, obejmuje również innych radców prawnych występujących w imieniu tego samego podmiotu, nawet jeśli nie uczestniczyli w tych negocjacjach. Kodeks Etyki Radcy Prawnego: <https://kirp.pl/wp-content/uploads/2023/02/kodeks-etyki-radcy-prawnego-i-regulamin-wykonywania-zawodu.pdf> [dostęp: 10.03.2023].

⁷⁹ Art. 104 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Prawo bankowe (Dz.U. z 2023 r. poz. 2488 z późn. zm.).

⁸⁰ Art. 147 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi (Dz.U. z 2024 r. poz. 722).

⁸¹ Art. 10 ustawy z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej (Dz.U. z 2023 r. poz. 773).

⁸² Dział VII ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa (Dz.U. z 2023 r. poz. 2383 z późn. zm.) oraz art. 278 ust. 1 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U. z 2023 r. poz. 615 z późn. zm.).

⁸³ Art. 15 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. – Prawo prasowe (Dz.U. z 2018 r. poz. 1914).

⁸⁴ Art. 40 ustawy z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentysty (Dz.U. z 2023 r. poz. 1516 z późn. zm.).

⁸⁵ Art. 3 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (Dz.U. z 2024 r. poz. 499).

⁸⁶ Art. 6 ustawy z dnia 26 maja 1982 r. – Prawo o adwokaturze (Dz.U. z 2022 r. poz. 1184 z późn. zm.).

⁸⁷ Art. 35 ustawy z dnia 11 września 2015 r. o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej (Dz.U. z 2023 r. poz. 656).

⁸⁸ Chodzi o zakazy występujące w spółce partnerskiej (art. 97 § 2 w zw. z art. 209¹ § 2 k.s.h.), spółce z o.o. (art. 209¹ § 2 k.s.h.), spółce akcyjnej (art. 377¹ § 2 k.s.h.), prostej spółce akcyjnej (art. 300⁵⁵ § 2 k.s.h.), za: E. Maniewska, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks...*, art. 100, *LEX*.

nywane obowiązki, uczciwym postępowaniem względem pracodawcy czy utożsamianiem się z polityką oraz stawianymi przez pracodawcę celami prowadzonej działalności.

Wyrazem lojalności wobec pracodawcy jest m.in. korzystanie przez pracownika ze zwolnienia lekarskiego w sposób zgodny z jego celem. Stosowanie się do zaleceń lekarskich umożliwia bowiem osiągnięcie celu tego zwolnienia, którym jest jak najszybsze odzyskanie zdrowia przez pracownika i jego powrót do pracy. Z kolei zachowanie pracownika sprzeczne z takimi zaleceniami, które wpływa na przedłużenie jego nieobecności w pracy, niewątpliwie godzi w interes pracodawcy i stanowi naruszenie pracowniczych obowiązków, w tym lojalności wobec pracodawcy.

Za przejaw realizacji obowiązku lojalności wobec pracodawcy można również uznać pracę w godzinach nadliczbowych, a więc pracę wykonywaną ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także pracę wykonywaną ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy (art. 151 § 1 k.p.). Oczywiście mowa tu o pracy w przypadkach określonych przepisami prawa, m.in. w razie zaistnienia szczególnych potrzeb pracodawcy oraz w odniesieniu do pracowników, co do których przepisy nie przewidują zakazu pracy w godzinach nadliczbowych (np. pracownic w ciąży). W przepisach Kodeksu pracy nie nałożono wprost na pracowników obowiązku świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Wywodzi się on w doktrynie prawa pracy z obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) oraz z obowiązku stosowania się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy (art. 100 § 1 k.p.)⁸⁹. Taka praca jest niewątpliwie działaniem w interesie pracodawcy i przejawem pracowniczej lojalności. Z kolei odmowa pracownika wykonania polecenia pracy w godzinach nadliczbowych może stanowić naruszenie m.in. obowiązku lojalności oraz uzasadnioną przyczynę rozwiązania stosunku pracy. Jak wskazuje się w piśmiennictwie, odmowa pracy w nadgodzinach jest naruszeniem obowiązków pracowniczych i może nawet być podstawą rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika⁹⁰.

Przejawu realizacji obowiązku lojalności można, moim zdaniem, poszukiwać również w umowach zawieranych przez strony stosunku pracy, w których pracownik zobowiązuje się przepracować określony czas w zakładzie pracy po tym, jak pracodawca zainwestował środki w podniesienie przez niego kwalifikacji. Umowy

⁸⁹ Tak m.in. M. Nałęcz, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, K. Walczak, Warszawa 2021, art. 151, Legalis.

⁹⁰ E. Szemplińska, *Konsultacje i wyjaśnienia*, PiZS 1996, nr 7–8, s. 71.

tego rodzaju potocznie nazywa się „szkoleniowymi” lub „lojalnościowymi”⁹¹. Ich zawarcie jest niezbędne właśnie wtedy, gdy pracodawca zamierza zobowiązać pracownika do pozostawania w zatrudnieniu przez pewien okres po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. W literaturze przedmiotu wskazuje się, że w postanowieniach takiej umowy powinny zostać określone: rodzaj podnoszonych kwalifikacji, świadczenia dodatkowe przysługujące pracownikowi (zgodnie z art. 103³ k.p.) oraz okres, jaki pracownik powinien przepracować po zakończeniu podnoszenia kwalifikacji⁹². Możliwe jest także uregulowanie w niej zobowiązań związanych z rzetelnym realizowaniem procesu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, np. poprzez wysoką frekwencję na zajęciach oraz terminowość w przystępowaniu do egzaminów⁹³. Z perspektywy pracodawcy najistotniejszym obowiązkiem pracownika określanym w umowie lojalnościowej zdaje się pozostawanie w zatrudnieniu przez określony czas. Zawarcie klauzuli tego rodzaju w omawianej umowie jest przejawem dbałości o dobro pracodawcy i ochrony jego interesów, a przez to stanowi realizację obowiązku lojalności wobec pracodawcy. Naruszenie zobowiązania pracownika do pozostawania w zatrudnieniu przez określony czas wiąże się w konsekwencji z obowiązkiem zwrotu kosztów, które poniósł pracodawca w związku z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych przez pracownika. Zwrot dotyczy kosztów z tytułu dodatkowych świadczeń w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub okresu zatrudnienia w czasie ich podnoszenia. Przypadki warunkujące zwrot poniesionych przez pracodawcę kosztów zostały uregulowane w art. 103⁵ k.p.

Za nielojalne zachowanie mogące stanowić naruszenie pracowniczego obowiązku lojalności można, w mojej ocenie, uznać nieinformowanie pracodawcy o sprawach, o których ten powinien posiadać wiedzę, np. o otrzymaniu przez pracownika orzeczenia lekarskiego, z którego wynika, że nie powinien on wykonywać „żadnej pracy”. Przekazanie pracodawcy informacji na temat niemożności wykonywania przez pracownika określonej (lub jakiejkolwiek) pracy wynika bowiem z elementarnej potrzeby lojalności stron stosunku pracy.

Innym przykładem nielojalnego zachowania będzie wnioskowanie przez pracownika o udzielenie mu urlopu „na żądanie”, gdy istnieje uzasadniona i wcześniej znana pracownikowi potrzeba jego obecności w danym dniu w pracy, a także samowolne, tj. bez zgody pracodawcy, skorzystanie w takiej sytuacji z urlopu.

⁹¹ Tak m.in.: M. Nałęcz, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, K. Walczak, Warszawa 2021, art. 103⁴, Legalis; A. Sobczyk, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2023, art. 103⁴, Legalis.

⁹² Ł. Prasolek, [w:] *Kodeks pracy...*, art. 103⁴, Legalis.

⁹³ A. Sobczyk, [w:] *Kodeks...*, art. 103⁴, Legalis.

W literaturze przedmiotu wyrażony został pogląd o możliwości uznania za nielojalne zachowania pracownika polegającego na wykorzystywaniu urlopu wypoczynkowego w sposób niezgodny z jego celem, czyli regeneracją sił psychofizycznych. Jak zauważa A. Sobczyk, wypłacanie przez pracodawcę wynagrodzenia za czas urlopu nie powinno pozostawać bez wpływu na to, czy pracownik w jego trakcie faktycznie wypoczywa czy też np. świadczy w innym miejscu pracę. Zdaniem tego autora, wzajemną powinnością pracownika za świadczenie pracodawcy jest w tym przypadku obowiązek lojalnego zachowania⁹⁴.

Należy zaznaczyć, że niektóre zachowania pracownika można zakwalifikować jako lojalne wobec pracodawcy, jednak nieobjęte obowiązkiem lojalności, za naruszenie którego pracownik może ponieść konsekwencje prawne (zachowania te mają charakter dobrowolnych działań). Dlatego też odmienne postępowanie pracownika nie będzie stanowiło naruszenia analizowanego obowiązku.

Wśród przykładów takiego lojalnego zachowania można wymienić wyrażenie przez pracownika na piśmie zgody na potrącenie z jego wynagrodzenia innej należności niż wymienione w art. 87 § 1 i 7 k.p. Dla przykładu można wskazać sytuację, gdy dojdzie do wypłaty pracownikowi wyższej kwoty wynagrodzenia, aniżeli była mu należna. Taki przypadek znajduje się poza katalogiem z art. 87 k.p., a więc potrącenie możliwe jest jedynie po uzyskaniu pisemnej zgody pracownika. W razie braku takiej zgody pracodawca może na drodze sądowej dochodzić zwrotu „nadpłaconej” kwoty w związku z uzyskaniem przez pracownika korzyści majątkowej kosztem innej osoby bez podstawy prawnej (art. 405 k.c.). Dochodzenie świadczeń nienależnie wypłaconych pracownikowi w praktyce jest jednak utrudnione. Zgodnie bowiem z art. 409 k.c. obowiązek wydania korzyści lub zwrotu jej wartości wygasa, jeżeli ten, kto korzyść uzyskał, zużył ją lub utracił w taki sposób, że nie jest już wzbogacony, chyba że wyzbywając się korzyści lub ją zużywając, powinien był liczyć się z obowiązkiem zwrotu. Jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego, pracownik ma prawo uważać, że świadczenie wypłacone przez pracodawcę posługującego się wyspecjalizowanym służbami jest spełniane zasadnie i zgodnie z prawem, a w konsekwencji nie musi liczyć się z obowiązkiem zwrotu świadczenia⁹⁵. Jeśli jednak pracownik wyrazi zgodę na zwrot nadpłaconej kwoty, w mojej opinii świadczy to o jego lojalności.

Innym przykładem lojalnego zachowania pracownika nieobjętego obowiązkiem prawnym, z jakim można się spotkać w praktyce obrotu prawnego, jest uzgodnienie z inicjatywy pracodawcy wcześniejszego terminu rozwiązania stosunku pracy

⁹⁴ A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. I: *Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2013, s. 205.

⁹⁵ Zob. wyrok SN z dnia 8 czerwca 2010 r., I PK 31/10, LEX nr 818424 oraz z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 138/06, OSNP 2008, nr 3–4, poz. 38.

na skutek jego wypowiedzenia celem „zwolnienia stanowiska” i umożliwienia pracodawcy sprawniejszego kształtowania polityki kadrowej.

Warto też zauważyć, że tradycyjnie rozumiana lojalność pracowników bywa wiązana z długim stażem pracy u danego pracodawcy. Takie podejście współcześnie nie jest już bezkrytycznie przyjmowane ze względu na coraz bardziej widoczny zanik modelu pracy przez całe życie w jednym zakładzie pracy. Nie sposób w tym względzie mówić oczywiście o jakimkolwiek obowiązku pracownika pozostawania w długotrwałym zatrudnieniu u danego pracodawcy. Zmiany pracodawcy nie należy więc traktować jako naruszenia powinności pracowniczej lojalności. Niemniej jednak staż pracy w orzecznictwie Sądu Najwyższego uznawany jest za obiektywne i sprawiedliwe kryterium doboru pracowników do zwolnienia w sytuacji, gdy zwolnienia następują z przyczyn niedotyczących pracowników, np. w przypadku tzw. zwolnień grupowych⁹⁶. Tak więc wieloletni pracownicy, uznawani w związku z tym przez pracodawcę za oddanych i lojalnych, mogą dzięki temu uniknąć zwolnienia z pracy we wskazanych wyżej okolicznościach.

5. Uwagi końcowe

W niniejszym rozdziale przeprowadzono analizy na temat zakresu pracowniczego obowiązku lojalności wobec pracodawcy w przepisach powszechnego prawa pracy. W tym względzie rozważania objęły kwestię zakazu konkurencji w czasie trwania stosunku pracy, ochrony tajemnicy pracodawcy oraz tajemnic uregulowanych w przepisach pozakodeksowych, a także innych zachowań stanowiących przejawy pracowniczej lojalności.

Emanację pracowniczej lojalności stanowią w pierwszej kolejności przepisy Kodeksu pracy dotyczące zakazu konkurencji w czasie trwania stosunku pracy (art. 101¹). Analizy w tym zakresie przeprowadzono w dwóch aspektach, tj. z jednej strony w sytuacji, gdy strony stosunku pracy zawarły umowę o zakazie konkurencji, a z drugiej, gdy pracownik nie jest związany taką umową.

W pierwszym przypadku nie ulega wątpliwości, że zawarcie przedmiotowej umowy stanowi wyraz pracowniczej lojalności względem pracodawcy, a jej naruszenie będzie naruszeniem omawianego obowiązku.

W odniesieniu do drugiej wyżej wskazanej sytuacji trzeba zaś zauważyć, że brakuje jednomyślności w doktrynie prawa pracy w zakresie tego, czy pracownik niezwiązany umową o zakazie konkurencji, podejmując tego rodzaju działalność, narusza swoje obowiązki, w tym obowiązek lojalności wobec pracodawcy. W mojej

⁹⁶ Tak SN m.in. w wyroku z dnia 3 czerwca 2014 r., III PK 126/13, LEX nr 1487089.

ocenie, okoliczność, że pracownik nie jest związany umową o zakazie konkurencji, nie zezwala mu jednak na zupełną swobodę w podejmowaniu działalności konkurencyjnej. Nie ulega bowiem wątpliwości, że tego rodzaju działalność zawsze w jakimś stopniu godzi w dobro (interes) pracodawcy. Dlatego też uważam, że bez względu na to, czy strony stosunku pracy zawarły przedmiotową umowę, czy też tego nie zrobiły, podjęcie przez pracownika działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy może stanowić naruszenie spoczywającego na nim obowiązku lojalności.

Podzielałam pogląd wyrażony w doktrynie prawa pracy, zgodnie z którym, nawet w przypadku niezawarcia przez strony umowy o zakazie konkurencji, pracownik powinien powstrzymać się od działalności konkurencyjnej do czasu wykonania szczególnego aktu staranności polegającego na uprzednim poinformowaniu pracodawcy o zamiarze podjęcia tego rodzaju działalności. Takie zachowanie będzie stanowiło przejaw realizacji obowiązku lojalności wobec pracodawcy⁹⁷. Pracownik, uzyskując uprzednią zgodę pracodawcy na podjęcie konkretnej aktywności, nie naruszy swoich powinności nawet w przypadku podjęcia działalności o charakterze konkurencyjnym. Ponadto nie dojdzie do takiego naruszenia, jeżeli pracodawca nie przedstawi pracownikowi wyraźnego sprzeciwu w kwestii jego planowanej dodatkowej aktywności.

W odniesieniu z kolei do obowiązku zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (tajemnica pracodawcy), należy wskazać, że powiązано go w treści art. 100 § 2 pkt 4 k.p. z innymi obowiązkami, tj. dbałością o dobro zakładu pracy oraz ochroną jego mienia. Powinności te zbiorczo określa się mianem obowiązku dbałości o interesy pracodawcy⁹⁸. Zasadny w związku z tym jest wniosek, że przestrzeganie obowiązku zachowania tajemnicy pracodawcy, jako elementu ochrony jego interesów, stanowi przejaw pracowniczej lojalności.

W ścisłym związku z powinnością zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, pozostaje także obowiązek przestrzegania tajemnicy określonej w odrębnych przepisach. Regulacje te obejmują bowiem często swoim zakresem strony stosunku pracy. Dlatego też naruszenie przez pracownika tajemnic, o których mowa w art. 100 § 2 pkt 5 k.p.

⁹⁷ M. Lewandowicz-Machnikowska, *Zakaz...*, s. 120–121.

⁹⁸ Postanowienie SN z dnia 23 maja 2014 r., II PK 32/14, LEX nr 2026395. Por. także: T. Kuczyński, *O właściwościach...*, s. 2; Podobnie wskazuje T. Liszcz, że na ogólny pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy (w istocie o dobro pracodawcy) składa się m.in. powinność zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, za: T. Liszcz, *Prawo...*, s. 332.

również może godzić w interes pracodawcy i stanowić naruszenie obowiązku lojalności względem niego.

Na marginesie warto zauważyć, że obowiązek wyrażony w art. 100 § 2 pkt 5 k.p. wykracza poza status pracownika jako strony stosunku pracy. Niejednokrotnie bowiem ochrona informacji ma na celu nie ochronę interesów pracodawcy, a zabezpieczenie interesów innych podmiotów. Przykładem tego stanu rzeczy jest ochrona informacji niejawnych. W związku z powyższym w piśmiennictwie zwraca się uwagę na kwestię zasadności umieszczenia w Kodeksie pracy regulacji zawartej w art. 100 § 2 pkt 5 k.p.⁹⁹

Uważam, że pracownicza powinność lojalności wyraża się w zachowaniu w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby godzić w dobro pracodawcy. Tak rozumiany obowiązek obejmuje swoim zakresem nie tylko informacje podlegające ochronie na podstawie art. 100 § 2 pkt 4 k.p., ale również informacje stanowiące tajemnice chronione odrębnymi przepisami (art. 100 § 2 pkt 5 k.p.). Przestrzeganie powinności określonych w obu tych przepisach uznać należy za przejaw realizacji pracowniczego obowiązku lojalności wobec pracodawcy.

⁹⁹ Szerzej na ten temat: Z. Góral, [w:] *Kodeks...*, art. 100, LEX.

Rozdział IV

Wzmóżony obowiązek lojalności pracowniczej w wybranych pragmatykach pracowniczych

1. Uwagi wstępne

Rozważania na temat zakresu pracowniczego obowiązku lojalności wobec pracodawcy na gruncie Kodeksu pracy warto poszerzyć o analizę przepisów wybranych pragmatyk pracowniczych, które zawierają regulacje szczególne, niewystępujące w przepisach powszechnego prawa pracy. Kodeks pracy nie jest aktem normatywnym kompleksowo regulującym zatrudnienie na podstawie stosunku pracy. Jak zauważa się w piśmiennictwie, jego przepisy odnoszące się do obowiązków pracowniczych nie są „wystarczające” dla wszystkich kategorii pracowników¹. Przykładowo, w odniesieniu do zatrudnienia w administracji publicznej przepisy Kodeksu pracy nie uwzględniają publicznoprawnego charakteru tego zatrudnienia. Dlatego też treść stosunków pracy w Polsce regulowana jest również przez szereg odrębnych aktów normatywnych odnoszących się do statusu różnych grup zawodowych. Akty te nazywane są zwyczajowo pragmatykami². Pojęcie „pragmatyka” nie występuje w języku prawnym, ale jest terminem języka prawniczego używanym dla określenia aktów prawnych normujących zatrudnienie szczególnej kategorii pracowników. Pragmatyki dotyczą przede wszystkim zatrudnienia w tzw. sektorze publicznym oraz w wyspecjalizowanych jednostkach wykonujących szczególne zadania³. Należy zauważyć, że nie stanowią one jednak spójnego systemu. Każda

¹ A. Górnicz-Mulcahy, *Obowiązek lojalności...*, s. 119.

² M. Nałęcz, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, Warszawa 2021, art. 5, Legalis.

³ G. Goździiewicz, T. Zieliński, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2017, art. 5, LEX.

z nich jest odrębnym, autonomicznym aktem normatywnym⁴. Łączy je występowanie w ich regulacjach cech typowych dla stosunku pracy oraz stosowanie przepisów Kodeksu pracy w zakresie w nich nieuregulowanym. Przy ocenie sytuacji prawnej kategorii pracowników, których zatrudnienie zostało uregulowane w pragmatyce pracowniczej, co do zasady niezbędne jest również stosowanie przepisów powszechnego prawa pracy. Na marginesie należy wskazać, że terminu „powszechne prawo pracy” używa się w niniejszej publikacji w odniesieniu przede wszystkim do Kodeksu pracy, ale także do innych ustaw i przepisów wykonawczych regulujących prawa i obowiązki wszystkich pracowników⁵.

W doktrynie prawa pracy od pragmatyk pracowniczych odróżnia się pragmatyki służbowe, które określają status osób świadczących pracę w ramach stosunków administracyjnoprawnych⁶. Praca świadczona na podstawie pragmatyk służbowych nie jest wykonywana w odniesieniu do stosunku pracy, dlatego też np. wobec funkcjonariuszy służb mundurowych⁷ nie znajdzie zastosowania zasada subsydiarnego stosowania przepisów Kodeksu pracy wyrażona w art. 5 tego kodeksu⁸. Wyjątkiem jest sytuacja, gdy przepisy regulujące ich zatrudnienie przewidują w jakimś zakresie stosowanie przepisów Kodeksu pracy⁹. W rozumieniu Kodeksu pracy takie osoby nie są pracownikami¹⁰. Poza pragmatykami pracowniczymi oraz

⁴ P. Wojtunik, *Pojęcie, źródła i przedmiot prawa stosunków służbowych*, „Przegląd Bezpieczeństwa Wewnętrznego” 2013, nr 8, s. 214.

⁵ Tak również m.in. L. Florek, *Powszechne a szczególne prawo pracy*, [w:] *Powszechne a szczególne prawo pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2016, s. 15.

⁶ Tak m.in.: K.W. Baran, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, t. I: *Art. 1–93*, red. K.W. Baran, Warszawa 2022, art. 5, LEX; J. Stelina, *Prawo urzędnicze*, Warszawa 2009, s. 71. Por. wyrok NSA z dnia 30 czerwca 2010 r., I OSK 78/10, LEX nr 595529.

⁷ Przykładowo funkcjonariuszy: Policji, Państwowej Straży Pożarnej, Agencji Bezpieczeństwa Publicznego, Służby Więziennej, Agencji Wywiadu, wojska, Służby Wywiadu Wojskowego, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Straży Granicznej, Służby Celno-Skarbowej, Biura Ochrony Rządu.

⁸ K.W. Baran, [w:] *Kodeks...*, art. 5, LEX. Podobnie uznał SN m.in. w wyroku z dnia 7 kwietnia 2009 r., I PK 218/08, MPP 2009, nr 7, poz. 372–374, gdzie wskazano, że regulacje dotyczące zatrudnienia służb mundurowych nie mogą być traktowane jako przepisy szczególne w rozumieniu art. 5 k.p., gdyż nie dotyczą one stosunków pracy określonej kategorii pracowników. Są to stosunki służbowe o przeważającym i dominującym administracyjnoprawnym, tj. pozapracowniczym (służbowym) charakterze.

⁹ Dla przykładu, art. 71b ust. 16 ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz.U. z 2024 r. poz. 145), który stanowi: „Badania okresowe i kontrolne podlegają dokumentowaniu i kontroli w sposób określony w przepisach wykonawczych wydanych na podstawie art. 229 § 8 Kodeksu pracy” lub art. 145c ust. 2 tej ustawy, zgodnie z którym: „W celu zapewnienia obsady niektórych stanowisk w kontyngencie policyjnym przez osoby posiadające specjalistyczne kwalifikacje można zatrudniać pracowników na zasadach określonych w przepisach Kodeksu pracy”.

¹⁰ A.M. Świątkowski, *Kodeks...*, art. 5, Legalis.

służbowymi przedmiotem zainteresowania doktryny prawa pracy są także pragmatyki zawodowe oraz pragmatyki wolnych zawodów. Pragmatyki zawodowe stanowią kategorię nadrzędną nad innymi, obejmującą pozostałe wymienione rodzaje pragmatyk. Z kolei pragmatyki wolnych zawodów, zwane również pragmatykami zawodowymi *sensu stricto*, stanowią akty prawne dotyczące tzw. zawodów zaufania publicznego i innych wolnych zawodów rozumianych szeroko, a więc takich, w których uzyskiwanie dochodów z własnej działalności (szeroko rozumianej pracy) nie następuje w ramach ani stosunku służbowego, ani stosunku pracy¹¹.

Nie istnieją definicje legalne pojęć „pragmatyka służbowa” ani „pragmatyka pracownicza”. W związku z tym, szczególnie pierwszy z wyżej wymienionych terminów, nie zawsze jest używany w tym samym znaczeniu. Poza wskazanym wyżej odniesieniem tego sformułowania do aktów regulujących zatrudnienie osób świadczących pracę w ramach stosunków administracyjnoprawnych, służbowymi nazywa się również niekiedy pragmatyki pracownicze regulujące w sposób szczególny zatrudnienie pracowników w aparacie publicznym w ramach stosunku pracy¹². Dlatego też, jak się wydaje, termin „pragmatyka służbowa” można odnosić także w szerokim ujęciu do wszystkich aktów prawnych, które regulują zatrudnienie w służbie publicznej, zarówno w ramach stosunku pracy, jak i stosunku administracyjnoprawnego.

W nawiązaniu do powyższego warto zauważyć, że stosunki zatrudnienia w aparacie państwowym bywają także nazywane pracowniczymi stosunkami służbowymi. Używanie takiego sformułowania ma na celu wyróżnienie spośród pragmatyk pracowniczych aktów, które regulują zatrudnienie w służbie publicznej. Tadeusz Kuczyński, odnosząc się do stosunków służbowych, wskazał, że dzielą się one na stosunki służb zmilitaryzowanych oraz na pracownicze stosunki służbowe¹³. W takim ujęciu pracowniczy stosunek służbowy należy rozumieć jako stosunek pracy zawarty w sferze służby publicznej¹⁴ i regulowany przez przepisy szczególne.

Odwolania do lojalności znajdziemy zarówno w pragmatykach pracowniczych, jak i w aktach prawnych regulujących stosunki służbowe w tzw. formacjach mundurowych. Z uwagi jednak na to, że niniejsza monografia dotyczy pracowniczego obowiązku lojalności, przedmiotem mojego zainteresowania są wyłącznie stosunki

¹¹ W. Sanetra, [w:] *System Prawa Pracy*, red. K.W. Baran, t. XI: *Pragmatyki pracownicze*, red. K.W. Baran, Z. Góral, Warszawa 2021, LEX.

¹² *Ibidem*.

¹³ T. Kuczyński, [w:] *System Prawa Administracyjnego*, t. 11: *Stosunek służbowy*, red. R. Hauser, Z. Niewiadomski, A. Wróbel, Warszawa 2011, s. 13.

¹⁴ Zdaniem P. Winczorka służba publiczna obejmuje ogół stanowisk w organach władzy publicznej, np. w sądownictwie, administracji rządowej i samorządowej oraz w instytucjach wykonujących funkcje publiczne, m.in. w wojsku, Policji, Straży Granicznej; *idem*, *Komentarz do Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.*, Warszawa 2000, s. 5.

pracy. Z tego względu analizy zawarte w niniejszym rozdziale nie będą dotyczyły zatrudnienia o charakterze publicznoprawnym.

Relację między Kodeksem pracy a pragmatykami pracowniczymi normuje art. 5 k.p. Zgodnie z jego treścią, jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami. Powyższy przepis wyraża zasadę *lex specialis derogat legi generali* pomiędzy przepisami szczególnymi zawartymi w odrębnych ustawach a pełniącymi rolę posiłkową regulacjami Kodeksu pracy. Zasadą jest więc pierwszeństwo w stosowaniu przepisów pozakodeksowych przed przepisami Kodeksu, które stosuje się, gdy nie ma odrębnej regulacji zawartej w przepisach szczególnych albo gdy taka odrębna regulacja wprawdzie istnieje, ale nie jest w pełni wyczerpująca¹⁵. Kodeks pracy nie ma zastosowania do tych przypadków regulowanych odrębnymi przepisami prawa pracy, które wyczerpująco regulują treść stosunku pracy. Należy zauważyć, że art. 5 k.p. stanowi wystarczającą podstawę do stosowania przepisów Kodeksu pracy wobec określonej kategorii pracowników, nie jest więc konieczne wyartykułowanie w przepisach szczególnych wyraźnego odesłania w tym zakresie. Co istotne, przepisy szczególne mogą być dla pracowników mniej korzystne niż przepisy Kodeksu pracy.

Nie sposób w ramach niniejszego opracowania przywołać wszystkich pragmatyk pracowniczych, w których znaleźć można odniesienia do obowiązku lojalności pracowników, dlatego też dalsze rozważania będą dotyczyły wyłącznie wybranych aktów prawnych, tj. ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej¹⁶, ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych¹⁷, ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych¹⁸ oraz ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce¹⁹.

2. Przejawy lojalności pracowniczej w ustawie o służbie cywilnej

2.1. Wprowadzenie

Rozważania na temat obowiązku wzmógłonej lojalności pracowniczej w ustawie o służbie cywilnej warto poprzedzić uwagami natury ogólnej na temat istoty obowiązku lojalności w administracji publicznej. Nie ulega wątpliwości, że obowiązek

¹⁵ M. Nałęcz, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, Warszawa 2021, art. 5, Legalis.

¹⁶ Dz.U. z 2022 r. poz. 1691.

¹⁷ Dz.U. z 2022 r. poz. 530.

¹⁸ Dz.U. z 2023 r. poz. 1917.

¹⁹ Dz.U. z 2023 r. poz. 742 z późn. zm.

lojalności osób zatrudnionych w służbie publicznej ma wielowymiarowy charakter²⁰. Można się spotkać (w odniesieniu do sfery publicznej) z wyróżnianiem tego obowiązku m.in. wobec: rządu, macierzystej instytucji czy przełożonych. W odniesieniu do lojalności względem tych ostatnich Max Weber zauważył, że: „bez tej w najściślejszym tego słowa, moralnej dyscypliny i samozaparcia rozpadłby się ten cały aparat”²¹.

Jak wskazuje A. Górnicz-Mulcahy, lojalność stanowi wartość nadającą kierunek ludzkim myślom i działaniom, które z kolei mają wpływ na realizację powinności związanych z pracą w sferze publicznej²². W literaturze przedmiotu wyrażono pogląd, że administracja publiczna ze swej istoty wymaga lojalności²³. Niektóre pragmatyki pracownicze składające się na polskie prawo urzędnicze zawierają obowiązki zbliżone do powinności dbałości o dobro zakładu pracy uregulowanej w przepisach Kodeksu pracy. W piśmiennictwie zauważono, że obowiązki te w służbie publicznej charakteryzują się większym niż w powszechnym prawie pracy zakresem²⁴. Należy jednak zauważyć, że tam, gdzie nie ma bezpośredniego powiązania obowiązków pracowniczych z wykonywaniem zadań publicznych, możliwe jest stosowanie przepisów powszechnego prawa pracy²⁵.

Odnosząc się do przywołanego wyżej prawa urzędniczego, należy wskazać, że jest ono częścią prawa pracy, a więc nie stanowi odrębnej gałęzi prawa²⁶. Nazywa się je „prawem urzędników”, a składają się na nie normy prawne regulujące prawa i obowiązki osób zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych w urzędach państwowych i samorządowych²⁷. Źródłami tak rozumianego prawa są przede wszystkim cztery podstawowe pragmatyki występujące w administracji publicznej, tj. ustawa o służbie cywilnej, ustawa o pracownikach samorządowych, ustawa o pracownikach urzędów państwowych²⁸ oraz ustawa o pracownikach sądów i prokuratury²⁹. W ramach refleksji nad obowiązkiem lojalności w administracji

²⁰ A. Górnicz-Mulcahy, *Obowiązek lojalności...*, s. 121–122.

²¹ *Encyklopedia Administracji Publicznej*, <http://encyklopediaap.uw.edu.pl/index.php/Lojalność> [dostęp: 17.12.2022].

²² A. Górnicz-Mulcahy, *Obowiązek lojalności...*, s. 117.

²³ M. Kulesza, M. Niziołek, *Etyka służby publicznej*, Warszawa 2010, LEX.

²⁴ H. Szewczyk, *Obowiązek...*, s. 178.

²⁵ Ł. Pisarczyk, [w:] *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2021, art. 76, LEX.

²⁶ Tak m.in. J. Stelina, *Prawo...*, Warszawa 2009, s. 27.

²⁷ J. Stelina, *Prawo...*, s. 8–10.

²⁸ Ustawa z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. z 2023 r. poz. 1917).

²⁹ Ustawa z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury (Dz.U. z 2018 r. poz. 577).

publicznej w niniejszej pracy analizie zostaną poddane wybrane regulacje ustawy o służbie cywilnej.

Należy zauważyć, że służba cywilna nie jest obecnie normatywnie jednoznacznie zdefiniowana. W świetle unormowań konstytucyjnych oraz ustawowych może być różnie pojmowana. W literaturze przedmiotu wyróżnia się jej znaczenie przedmiotowe, zgodnie z którym stanowi ona wykonywanie zadań państwa w formule służby zapewniającej określone standardy i cele w sposobie realizacji tych zadań; znaczenie podmiotowe, tj. rozumienie jej jako korpusu służby cywilnej; oraz ujęcie organizacyjne, w świetle którego służba cywilna obejmuje określone podmioty uczestniczące w praktycznym tworzeniu korpusu służby cywilnej i zarządzaniu jego funkcjonowaniem³⁰. Według innej definicji służbę cywilną stanowi stosunek prawny łączący daną osobę i państwo, polegający na zatrudnieniu tej osoby w aparacie państwowym w celu wykonywania za wynagrodzeniem, w sposób ciągły i stały, czynności związanych bezpośrednio z realizacją funkcji państwowych³¹. Już *prima facie* można zauważyć, że z powyższych definicji wynika, iż stosunek prawny łączący osobę zatrudnioną w służbie cywilnej z państwem ma szczególny charakter.

Analizy zatrudnienia członków korpusu służby cywilnej należy dokonywać z uwzględnieniem jego specyfiki i szczególnego charakteru. Stosunki pracy występujące w służbie cywilnej różnią się od siebie, a głównym elementem różniącym jest podstawa zatrudnienia. W piśmiennictwie wskazuje się, że stosunki pracy osób zatrudnionych w służbie cywilnej na podstawie umowy o pracę oraz powołania mają podobny charakter prawny do stosunków pracy występujących w powszechnym prawie pracy. Z kolei w stosunkach pracy, dla których podstawą prawną jest mianowanie, występują elementy charakterystyczne dla stosunków służbowych, takie jak: ograniczona autonomia woli w zakresie kształtowania treści stosunku pracy, podleganie dyspozycyjności służbowej, ograniczenie dopuszczalności zwolnienia z pracy³². Stosunek pracy urzędników służby cywilnej bywa z tego względu nazywany stosunkiem pracowniczo-służbowym³³.

³⁰ J. Jagielski, [w:] K. Rączka, J. Jagielski, *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, Warszawa 2010, art. 1, LEX.

³¹ W. Drobný, [w:] M. Mazuryk, P. Zuzankiewicz, W. Drobný, *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, Warszawa 2012, art. 1, LEX.

³² J. Stelina, [w:] *System Prawa Pracy*, red. K.W. Baran, t. XI: *Pragmatyki pracownicze*, red. K.W. Baran, Z. Góral, Warszawa 2021, LEX.

³³ Zdaniem T. Kuczyńskiego w takich stosunkach prawnych mamy do czynienia z elementarnymi stosunkami pracy mającymi wyraźną przewagę nad pierwiastkami służbowymi; za: T. Kuczyński, [w:] *System...*, s. 38.

W dalszej kolejności trzeba zauważyć, że pracodawcą członka korpusu służby cywilnej jest jednostka organizacyjna, która go zatrudnia³⁴. Pracodawcą urzędnika nie jest więc państwo, a urząd, w którym jest on zatrudniony i wykonuje obowiązki na rzecz państwa. Urząd jest jednostką organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej. Jak słusznie zauważa W. Perdeus, aby stwierdzić podmiotowość prawną danej jednostki organizacyjnej w prawie pracy, potrzebne jest posiadanie prawnej zdolności do zatrudniania pracowników. Nie jest zaś niezbędne posiadanie osobowości prawnej w rozumieniu prawa cywilnego³⁵. W związku z powyższym należy stwierdzić, że urząd, w którym jest zatrudniony członek korpusu służby cywilnej, jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. Nie ulega jednak wątpliwości, że osoby zatrudnione w korpusie służby cywilnej wykonują zadania na rzecz państwa. W tym kontekście warto zauważyć, że w treści ślubowań składanych przez pracowników zatrudnionych w sferze publicznej znajdują się zobowiązania do lojalności względem „Państwa Polskiego” czy „Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej”. Wprawdzie nie zostało w nich użyte *expressis verbis* przedmiotowe określenie, ale inne występujące w treści ślubowań zwroty można uznać za synonim lojalności. Przykładowo, według art. 50 ust. 1 u.s.c., urzędnik służby cywilnej składa uroczyste ślubowanie o następującej treści: „Ślubuję służyć Państwu Polskiemu, przestrzegać Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, sumiennie i bezstronnie wykonywać obowiązki urzędnika służby cywilnej zgodnie z najlepszą wiedzą i wolą”.

Działanie na rzecz wspólnoty, jaką jest państwo, wymaga od urzędników odpowiedzialnej postawy, co z kolei znajduje odzwierciedlenie w sferze ich obowiązków moralno-etycznych. Ustawa o służbie cywilnej „ma zatem za zadanie dopasować status zawodowy urzędników do rzeczywistości ustrojowej, w jakiej oni funkcjonują, ale w ramach rozwiązań prawa pracy”³⁶.

Cele przyświecające służbie cywilnej znajdują swoje odzwierciedlenie w obowiązkach osób zatrudnionych w jej korpusie³⁷. Aksjologiczne założenia spoczywające u podstaw założenia służby cywilnej znajdują swoje potwierdzenie w katalogu praw i obowiązków członków tej służby publicznej³⁸. Ich ukształtowanie ma wpływ na prawidłowe funkcjonowanie administracji publicznej, a tym samym

³⁴ W. Sanetra, *Strony stosunku pracy w służbie cywilnej i w samorządzie terytorialnym*, [w:] *Stosunki pracy w służbie cywilnej i samorządzie terytorialnym*, red. W. Sanetra, Białystok 2001, s. 12.

³⁵ W. Perdeus, [w:] *Prawo urzędnicze*, red. T. Liszcz, Lublin 2010, s. 156.

³⁶ J. Stelina, [w:] *System...*, LEX.

³⁷ P. Zuzankiewicz, *Jakość funkcjonowania administracji rządowej a obowiązki członków korpusu służby cywilnej*, „Problemy Prawa i Administracji” 2011, nr 1, s. 39 i n.

³⁸ W. Drobny, *Przekształcenia pragmatyk urzędniczych członków korpusu służby cywilnej i pracowników samorządowych w prawie polskim po 1989 r.*, Warszawa 2015, s. 206.

na realizowanie zadań państwa. Przedmiotowe powinności ukształtowano w taki sposób, aby umożliwić realizację tych zadań. Interes indywidualny członka korpusu służby cywilnej jest w pewnym zakresie podporządkowany interesowi służby³⁹. W doktrynie prawa pracy wyrażono w tym względzie pogląd, że: „Przy zawodowym charakterze służby cywilnej akcent należy położyć na element aksjologiczny, polegający na traktowaniu służby w kategoriach wypełniania powinności na rzecz społeczeństwa, państwa i interesu publicznego, przy dochowywaniu lojalności wobec państwa i urzędu oraz przedkładaniu, w razie konieczności, potrzeb służby i urzędu nad własny interes”⁴⁰.

Należy przy tym zauważyć, że zakres obowiązków członków korpusu służby cywilnej wynika nie tylko z ustawy o służbie cywilnej, ale również z innych ustaw szczególnych i ustrojowych, a także z aktów prawnych innych niż ustawa, a nawet z regulaminów, zarządzeń czy zakresu obowiązków dla danego stanowiska pracy⁴¹.

W doktrynie zaproponowano dychotomiczny podział obowiązków osób zatrudnionych w sferze publicznej, wyodrębniający obowiązki określające jakościową stronę wykonywania pracy lub pełnienia służby oraz powinności określające stosunek pracownika do zatrudniającej go jednostki organizacyjnej i do służby. Obowiązki wchodzące w zakres pierwszej wyżej wskazanej kategorii „służą wprost i bezpośrednio określeniu sposobu wykonywania czynności stanowiących treść funkcji realizowanej na odpowiednim stanowisku pracy lub stanowisku służbowym [...]”⁴². Ich przykładem jest m.in. sumienne i staranne wykonywanie zadań, przestrzeganie Konstytucji RP i innych przepisów prawa, racjonalne gospodarowanie środkami publicznymi czy chronienie interesu państwa. Z kolei obowiązki określające stosunek pracownika do zatrudniającej go jednostki organizacyjnej i do służby dotyczą „wprost czynności konkretyzujących świadczenie, a przez to mogących mieć bezpośrednio wpływ na ocenę sposobu wykonania całego zobowiązania”⁴³. Można do nich zaliczyć powstrzymywanie się od podejmowania dodatkowego zatrudnienia, obowiązek dochowania tajemnicy ustawowo chronionej czy obowiązek godnego zachowania się w służbie i poza nią.

³⁹ Ł. Pisarczyk, [w:] *Ustawa...*, art. 76, LEX.

⁴⁰ M. Lewandowicz-Machnikowska, A. Górnicz-Mulcahy, [w:] *System Prawa Pracy*, red. K.W. Baran, t. XI: *Pragmatyki pracownicze*, red. K.W. Baran, Z. Góral, Warszawa 2021, LEX. Podobnie uważa H. Szewczyk, która wskazuje, że praca członków korpusu służby cywilnej oznacza służbę państwu i jego obywatelom oraz lojalność wobec państwa, za: *eadem*, *Stosunki pracy w służbie cywilnej*, Warszawa 2010, s. 208 i n.; *eadem*, *Stosunki pracy w samorządzie terytorialnym*, Warszawa 2012, *passim*.

⁴¹ W. Drobny, *Przekształcenia...*, s. 206–207.

⁴² T. Kuczyński, [w:] *System...*, s. 410.

⁴³ *Ibidem*, s. 419.

Rozważania w zakresie szczególnych obowiązków członków służby cywilnej należy rozpocząć od przytoczenia art. 153 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz art. 1 u.s.c., zgodnie z którymi służba cywilna została ustanowiona w celu zapewnienia zawodowego, rzetelnego, bezstronnego i politycznie neutralnego wykonywania zadań państwa. Niewątpliwie treść przytoczonych regulacji wpływa na specyficzny kształt obowiązków członków korpusu służby cywilnej, co w sposób oczywisty jest konsekwencją stawianych przed nią szczególnych zadań.

W dalszej części rozważań analizie zostaną poddane obowiązki członków korpusu służby cywilnej, które, w mojej ocenie, mają szczególne znaczenie dla pracowniczej powinności lojalności. W tym kontekście należy omówić wybrane obowiązki wyrażone w art. 76 u.s.c., zaznaczając od razu, że dotyczą one wszystkich członków korpusu służby cywilnej, a więc nie tylko urzędników służby cywilnej, ale również pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę oraz osoby zatrudnione na wyższych stanowiskach. Następnie analizie zostaną poddane wybrane z przewidzianych w art. 78 u.s.c. zakazy obejmujące wyżej wskazane kategorie pracowników, które ograniczają ich konstytucyjne wolności i prawa, a także ograniczenia w zakresie podejmowania dodatkowego zatrudnienia (art. 80 u.s.c.).

2.2. Przejawy pracowniczej lojalności mające źródło w szczególnych obowiązkach członków korpusu służby cywilnej

Zgodnie z treścią art. 76 ust. 1 pkt 2 u.s.c. członek korpusu *służby cywilnej* jest obowiązany w szczególności chronić interesy państwa oraz prawa człowieka i obywatela. W mojej ocenie, do pracowniczego obowiązku lojalności nawiązuje pierwszy człon przytoczonej regulacji dotyczący chronienia interesów państwa. Obowiązek ten *prima facie* może przywoływać skojarzenia z powinnością wyrażoną w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. Uważam jednak, że z art. 76 ust. 1 pkt 2 u.s.c. wynikają zdecydowanie dalej idące powinności pracownicze aniżeli z przywołanej regulacji Kodeksu pracy. Ponadto ich adresatem jest państwo, a nie jednostka (urząd), w której został zatrudniony członek korpusu służby cywilnej.

Omawiany obowiązek należy rozumieć jako kierowanie się dobrem państwa i działanie na jego korzyść. Wskazuje to na szczególny związek członka korpusu służby cywilnej z państwem⁴⁴. W piśmiennictwie wyrażono pogląd, zgodnie z którym im bardziej odpowiedzialną funkcję służbową pełni zatrudniony

⁴⁴ Tak m.in.: M. Rotkiewicz, *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, Warszawa 2021, art. 76, Legalis oraz Ł. Pisarczyk, [w:] *Ustawa...*, art. 76, LEX.

w służbie cywilnej, tym szerszy jest zakres interesów państwa, jakie powinien chronić⁴⁵.

Obowiązek ochrony interesów państwa jest niełatwy do zdefiniowania ze względu na jego nieostry charakter. Interesy państwa stanowią zróżnicowaną kategorię mającą charakter klauzuli generalnej⁴⁶. Ponadto sam termin „interes” może być rozumiany w sposób subiektywny, a jego treść jest zmienna w czasie⁴⁷. Należy uznać, że ustawodawca świadomie nie doprecyzował tego obowiązku, aby możliwe było odnoszenie go do możliwie szerokiego spektrum sytuacji. W związku z tym ocena, czy członek korpusu służby cywilnej naruszył ową powinność, możliwa jest dopiero w odniesieniu do konkretnego stanu faktycznego. Okoliczności danego przypadku oraz przepisy prawa odnoszące się do określonej kategorii interesów przesądzają o tym, jakie interesy państwa oraz w jaki sposób mają być chronione przez członka korpusu służby cywilnej⁴⁸.

Wydaje się, że z analizowanego przepisu możliwe jest wywiedzenie powinności wierności (łączonej w piśmiennictwie z lojalnością) członka korpusu służby cywilnej zarówno wobec państwa, jak i wartości, na jakich zostało zbudowane, na co wskazuje obowiązek złożenia przysięgi oraz jej treść⁴⁹.

Rozwinięciem obowiązku ochrony interesów państwa jest zasada służby publicznej wyrażona w Zarządzeniu nr 70 Prezesa Rady Ministrów z dnia 6 października 2011 r. w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie zasad etyki korpusu służby cywilnej⁵⁰. Z § 15 tego zarządzenia wynika, że „zasada służby publicznej wyraża się w szczególności w:

- 1) służebnym charakterze pracy wobec obywateli, mającej na celu urzeczywistnianie wartości leżących u podstaw prawa Rzeczypospolitej Polskiej;
- 2) służbie państwu, której podstawowym elementem jest ochrona jego interesów i rozwoju;
- 3) współtworzeniu wizerunku służby cywilnej oraz wpływaniu na postrzeganie Rzeczypospolitej Polskiej w kraju i w świecie;
- 4) przedkładaniu dobra wspólnego obywateli nad interes osobisty, jednostkowy lub grupowy;

⁴⁵ K. Rączka, [w:] J. Jagielski, K. Rączka, *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, Warszawa 2010, art. 76, LEX.

⁴⁶ P. Zuzankiewicz, [w:] W. Drobny, M. Mazuryk, P. Zuzankiewicz, *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, Warszawa 2012, art. 76, LEX.

⁴⁷ W. Sanetra, *O pojęciu i rodzajach interesów w prawie pracy*, RPEiS 1998, nr 1, s. 26.

⁴⁸ K. Rączka, [w:] J. Jagielski, K. Rączka, *Ustawa o służbie...*, art. 76, LEX.

⁴⁹ W. Jaśkiewicz, *Stosunki służbowe w administracji*, Warszawa–Poznań 1969, s. 85.

⁵⁰ M.P. z 2011 r. Nr 93, poz. 953, dalej również jako: Zarządzenie nr 70.

- 5) nieuchylaniu się od podejmowania trudnych rozstrzygnięć oraz odpowiedzialności za swoje postępowanie, ze świadomością, że interes publiczny wymaga działań rozważnych, ale skutecznych i realizowanych w sposób zdecydowany”.

Postanowienia wskazanego wyżej zarządzenia dookreślają obowiązki przewidziane w rozdziale 6 ustawy o służbie cywilnej („Obowiązki członka korpusu służby cywilnej”). W przedmiotowym zarządzeniu zawarto wytyczne, którymi powinien kierować się członek korpusu służby cywilnej przy wykonywaniu swoich zadań, a przepisy tego aktu należy, zdaniem J. Arcimowicz, traktować jako pewien wzorzec standardów postępowania lub dyrektywę interpretacyjną o charakterze edukacyjno-prewencyjnym⁵¹. Jak się jednak wydaje, uwzględniając treść art. 93 Konstytucji RP, Zarządzenie nr 70 można uznać za źródło prawa wewnętrznie obowiązującego, wpływające na status członków korpusu służby cywilnej.

O lojalności jako zasadzie etyki korpusu służby cywilnej stanowi § 16 Zarządzenia nr 70. Członek korpusu służby cywilnej postępujący zgodnie z zasadą lojalności unormowaną w powyższym zarządzeniu: jest lojalny wobec Rzeczypospolitej Polskiej; lojalnie i rzetelnie realizuje program Rządu Rzeczypospolitej Polskiej, bez względu na własne przekonania i poglądy polityczne; jest lojalny wobec urzędu oraz przełożonych, kolegów i podwładnych, a także gotowy do wykonywania służbowych poleceń, dbając, aby nie zostało naruszone prawo lub popełniona pomyłka; udziela przełożonym obiektywnych, zgodnych z najlepszą wolą i wiedzą porad i opinii podczas przygotowywania propozycji działań administracji rządowej; wykazuje powściągliwość w publicznym wypowiadaniu poglądów na temat pracy swego urzędu oraz innych urzędów, zwłaszcza jeżeli poglądy takie podważyłyby zaufanie obywateli do tych instytucji.

Należy zauważyć, że w przytoczonych wyżej postanowieniach Zarządzenia nr 70 wymieniono wielu adresatów lojalnego zachowania członków korpusu służby cywilnej. Oprócz państwa wskazano również na Rząd Rzeczypospolitej Polskiej (w zakresie realizacji jego programu), urząd, przełożonych, kolegów i podwładnych. Na gruncie powyższej analizy pojawia się refleksja, że dominujący charakter spośród wyżej wymienionych powinności ma lojalność wobec państwa. Taka konkluzja wynika z faktu, że tylko wobec państwa przepisy ustawy o służbie cywilnej wyrażają wprost obowiązek ochrony jego interesów (art. 76 ust. 1 pkt 2).

Obowiązkiem podobnym do dbałości o dobro pracodawcy, łączonym z lojalnością wobec niego, jednak z nią nietożsamym, jest wyrażony w art. 76 ust. 1

⁵¹ J. Arcimowicz, *Wzór urzędnika w ustroju demokratycznym*, St. Cyw. 2005, nr 12, s. 40.

pkt 3 u.s.c. obowiązek racjonalnego gospodarowania środkami publicznymi⁵². Dookreślono go w § 9 Zarządzenia nr 70. Zgodnie z jego treścią, przestrzegając zasady racjonalnego gospodarowania środkami publicznymi członek korpusu służby cywilnej, w szczególności korzystając ze środków publicznych do realizacji zadań państwa i proponując kierunki jego działań, ma na względzie interes państwa i obywateli oraz efektywne osiąganie celów przy racjonalnym wykorzystaniu środków powierzonych państwu przez obywateli, a także jest gotowy do rozliczenia swojej dbałości o środki i mienie publiczne.

Nie ulega wątpliwości, że członkowie korpusu służby cywilnej przy gospodarowaniu środkami publicznymi powinni mieć także na uwadze dobro urzędu oraz jego mienie. Dlatego należy uznać, że racjonalne gospodarowanie środkami publicznymi wpisuje się nie tylko w dbałość o dobro państwa, ale także w dbałość o dobro urzędu będącego pracodawcą członka korpusu służby cywilnej. W związku z powyższym przestrzeganie przedmiotowego obowiązku uważam za przejaw lojalności wobec pracodawcy.

Z kolei z art. 76 ust. 1 pkt 5 u.s.c. wynika, że członek korpusu służby cywilnej jest obowiązany dochowywać tajemnicy ustawowo chronionej, zwanej również niekiedy tajemnicą urzędniczą, ze względu na miejsce zatrudnienia osób, na których spoczywa owa powinność. Należy uznać, że obowiązek ten pozostaje w ścisłej relacji z pracowniczą lojalnością, korespondując z powinnościami wyrażonymi w art. 100 § 2 pkt 4 k.p., tj. zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę oraz w art. 100 § 2 pkt 5 k.p., tj. przestrzegania tajemnicy określonej w odrębnych przepisach.

Analizowany obowiązek znajduje swoje rozwinięcie w § 6 Zarządzenia Nr 70. Z treści wskazanej regulacji wynika, że przestrzegając zasady dochowania tajemnicy ustawowo chronionej członek korpusu służby cywilnej, „obejmując ochroną informacje, czyni to w celu zabezpieczenia wyraźnie wskazanych interesów państwa, obywateli oraz innych podmiotów, a nie w celu ograniczenia jawności i przejrzystości działania”. Realizacja przedmiotowego obowiązku przez członków korpusu służby cywilnej nie powinna więc ograniczać uprawnień obywateli, np. w zakresie dostępu do informacji publicznej⁵³.

W zatrudnieniu w administracji publicznej obowiązek przestrzegania tajemnicy ma szczególne znaczenie. Informacje, do których w ramach swojej pracy może uzyskać dostęp członek korpusu służby cywilnej, mogą mieć istotne znaczenie dla

⁵² K. Ziółkowska, *Miejsce...*, s. 53. Zdaniem H. Szewczyk jest to odrębna powinność od obowiązku dbania o mienie pracodawcy wyrażonego w przepisach Kodeksu pracy, za: *eadem*, *Zatrudnienie w służbie cywilnej*, Bydgoszcz–Katowice 2006, s. 133.

⁵³ Ł. Pisarczyk, [w:] *Ustawa...*, art. 76, LEX.

ochrony interesu państwa, jednostki organizacyjnej, w której jest zatrudniony czy też obywateli.

W literaturze przedmiotu wskazuje się, że powinność z art. 76 ust. 1 pkt 5 u.s.c. jest szczególnie złożona ze względu na różnorodność regulacji prawnych, determinowaną obszarem działania danej kategorii urzędników. Wpływa ona m.in. na zakres przedmiotowy i podmiotowy omawianego obowiązku, rodzaje chronionych wartości, podmioty korzystające z ochrony czy zasady odpowiedzialności w przypadku jego naruszenia⁵⁴. Analizowana powinność ma na celu ochronę informacji, które z różnych względów mogą być dla pracodawcy istotne⁵⁵.

Dochowanie tajemnicy ustawowo chronionej jest pojęciem o szerokim zakresie, odnoszącym się także do wszystkich informacji objętych ochroną przez przepisy prawa, takich jak tajemnica państwowa czy skarbową⁵⁶. W obowiązku tym mieści się niewątpliwie ochrona informacji niejawnych, o których mowa w ustawie o ochronie informacji niejawnych. Obowiązek art. 76 ust. 1 pkt 5 u.s.c. dotyczy również wszelkich innych informacji chronionych przepisami prawa i uzyskiwanych w związku z wykonywaną pracą. Objęte jego zakresem są również informacje podlegające ochronie na podstawie regulacji wewnętrznych oraz poleceń służbowych⁵⁷.

Dochowywanie przez członka korpusu służby cywilnej tajemnicy związanej z wykonywaną pracą można uznać za ochronę interesów państwa, urzędu, w którym jest zatrudniony, a także obywateli.

W kontekście analizy pracowniczego obowiązku lojalności należy także odnieść się do powinności godnego zachowywania się w służbie oraz poza nią, przewidzianej w art. 76 ust. 1 pkt 7 u.s.c. Godne zachowanie jest nierozzerwalnie związane ze statusem członka korpusu służby cywilnej jako osoby realizującej zadania państwa⁵⁸. Obowiązek godnego zachowania ma zagwarantować odpowiedni poziom etyczny osób zatrudnionych w korpusie tej służby. Stanowi on przejaw troski o powagę państwa oraz o prawidłową realizację zadań poszczególnych jednostek⁵⁹. Wskazuje na szczególny charakter służby publicznej. Osoby w niej zatrudnione powinny cieszyć się społecznym zaufaniem⁶⁰. Funkcjonowanie państwa jest postrzegane bowiem również przez pryzmat jakości kadr. W literaturze przedmiotu słusznie zauważono, że analizowana powinność wykracza poza standardowy za-

⁵⁴ M. Włodarczyk, *Analiza...*, s. 1161.

⁵⁵ M. Lewandowicz-Machnikowska, A. Górnicz-Mulcahy, [w:] *System Prawa...*

⁵⁶ M. Rotkiewicz, *Ustawa o służbie...*, art. 76, Legalis; H. Szewczyk, *Zatrudnienie...*, s. 210.

⁵⁷ M. Rotkiewicz, *Ustawa o służbie...*, art. 76, Legalis.

⁵⁸ K. Rączka, [w:] J. Jagielski, K. Rączka, *Ustawa o służbie...*, art. 76, LEX.

⁵⁹ T. Kuczyński, *O odpowiedzialności dyscyplinarnej pracowników*, PiP 2003, nr 9, s. 61.

⁶⁰ H. Szewczyk, *Zatrudnienie...*, s. 136.

kres stosunku pracy, a członkowie korpusu służby cywilnej są nim związani także poza miejscem wykonywania pracy⁶¹.

Termin „godne zachowanie” nie został jak dotąd jednoznacznie zdefiniowany. Można jednak przyjąć, że chodzi o wszelkie zachowania członka korpusu służby cywilnej, które mają negatywny wpływ na postrzeganie w społeczeństwie służby cywilnej oraz na jej wizerunek⁶². Omawiana powinność ma etyczny charakter i jest związana ze stawianym urzędnikom wymogiem posiadania nieskazitelnego charakteru⁶³.

Analizowany obowiązek został doprecyzowany w § 14 Zarządzenia nr 70, który stanowi o zasadzie godnego zachowania. Członek korpusu służby cywilnej postępujący zgodnie z nią powinien w szczególności: wykonywać pracę z respektem dla reguł współżycia społecznego i kultury osobistej, szanować godność innych osób, w tym podwładnych, kolegów i przełożonych; być życzliwy wobec ludzi i zapobiegać powstawaniu konfliktów w pracy, w relacjach z obywatelami oraz współpracownikami; właściwie zachowywać się również poza pracą, unikać niepożądanych zachowań mających negatywny wpływ na wizerunek państwa, służby cywilnej i urzędu.

Członek korpusu swym postępowaniem powinien umacniać powagę oraz zaufanie do zajmowanego stanowiska, a także urzędu, dbając o to zarówno przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych, jak i w życiu prywatnym⁶⁴. Analizowana powinność wykracza więc poza miejsce i czas pracy. Niewątpliwie można ją naruszyć w toku zatrudnienia poza korpusem służby cywilnej, a także w ramach działalności całkowicie niezwiązanej z jakąkolwiek pracą. Odniesienie analizowanego obowiązku również do postawy członka korpusu służby cywilnej poza miejscem pracy wynika z funkcji urzędnika państwowego jako funkcjonariusza państwowego. Jego zachowanie, w tym poza miejscem pracy, powinno umacniać prestiż i znaczenie urzędu⁶⁵. Renata Borek-Buchajczuk podkreśla jednak, że ingerencja w życie prywatne członka korpusu służby cywilnej nie powinna być nadmierna⁶⁶.

W literaturze przedmiotu wyrażono pogląd, że obowiązek godnego zachowania konsumuje obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego w zakładzie

⁶¹ M. Lewandowicz-Machnikowska, A. Górnicz-Mulcahy, [w:] *System Prawa...*

⁶² K. Ziółkowska, *Godne zachowanie się pracownika w kontekście wypełnienia pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy (100 § 2 pkt 4 k.p.)*, „Studia Elckie” 2014, nr 4(16), s. 487.

⁶³ W. Perdeus, [w:] *Prawo...*, s. 151

⁶⁴ K. Rączka, *Ustawa o służbie...*, art. 76, LEX.

⁶⁵ P. Zuzankiewicz, [w:] W. Drobny, M. Mazuryk, P. Zuzankiewicz, *Ustawa...*, art. 76, LEX.

⁶⁶ R. Borek-Buchajczuk, [w:] *Prawo urzędnicze*, red. T. Liszcz, Lublin 2010, s. 151.

pracy wyrażony w art. 100 § 2 pkt 6 k.p.⁶⁷ Z kolei zgodnie z innym stanowiskiem omawiana powinność odnosi się do pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy wynikającego z art. 100 § 2 pkt 4 k.p.⁶⁸ Nawiązywanie przez przedstawicieli doktryny prawa pracy do przytoczonych wyżej przepisów Kodeksu pracy potwierdza znaczenie analizowanej regulacji dla pracowniczego obowiązku lojalności wobec pracodawcy. W przepisach tych poszukuje się bowiem (zarówno w judykaturze, jak i w doktrynie prawa pracy) źródeł powinności pracownika będącej przedmiotem niniejszej monografii.

W mojej ocenie członek służby cywilnej, zachowując się godnie w służbie oraz poza nią, wypełnia obowiązek lojalności zarówno względem państwa, jak i urzędu, w którym jest zatrudniony. Obowiązek godnego zachowania służy zagwarantowaniu powagi organu, a także przeciwdziałaniu sytuacjom mogącym przynieść ujmę stanowisku⁶⁹. Dlatego też zatrudnieni w służbie cywilnej powinni unikać działań mogących narazić na szkodę interes państwa lub powagę pełnionych przez nich funkcji służbowych⁷⁰. Nie sposób stworzyć wyczerpującego katalogu zachowań naruszających analizowany obowiązek. Można go jednak z całą pewnością naruszyć m.in. poprzez lekceważący stosunek do instytucji państwowych lub samorządowych, nadużywanie alkoholu, niestosowne zachowania w miejscu swego zamieszkania⁷¹, niszczenie symboli narodowych, manifestowanie poglądów antypaństwowych⁷² czy niepochlebne opinie dotyczące urzędu (np. podczas udzielania wywiadu w mediach). Ostatni z podanych przykładów zachowań wiąże się z kwestią dopuszczalnej krytyki przełożonych bądź jednostki, w której jest zatrudniony. W tym względzie w judykaturze stwierdzono, że pracownik służby cywilnej może wyrażać opinie o swoim zakładzie pracy czy przełożonym, powinien to jednak czynić w sposób stosowny⁷³. Niedopuszczalne jest wyrażanie dezaprobaty dla kierownika zakładu pracy w sposób agresywny czy w obraźliwych słowach. Takie zachowanie stanowi naruszenie obowiązków członka korpusu służby cywilnej i powinno pociągać za sobą co najmniej jedną z kar dyscyplinarnych⁷⁴.

Jak wynika z powyższego, zachowania mające negatywny wpływ na wizerunek państwa lub urzędu, w który jest zatrudniony członek korpusu służby cywilnej, mogą stanowić naruszenie obowiązku godnego zachowywania się w służbie oraz

⁶⁷ K. Rączka, *Ustawa o służbie...*, art. 76, LEX.

⁶⁸ K. Ziółkowska, *Godne...*, s. 487.

⁶⁹ H. Szewczyk, *Zatrudnienie...*, s. 135.

⁷⁰ Z. Sypniewski, *Obowiązki pracowników podlegających przepisom szczególnym*, RPEiS 1977, nr 1, s. 84 i n.

⁷¹ K. Rączka, *Ustawa o służbie...*, art. 76, LEX; K. Ziółkowska, *Godne...*, s. 487.

⁷² P. Zuzankiewicz, [w:] W. Drobny, M. Mazuryk, P. Zuzankiewicz, *Ustawa...*, art. 76, LEX.

⁷³ Wyrok SA w Rzeszowie z dnia 8 listopada 2012 r., III APo 7/12, LEX nr 1246973.

⁷⁴ Ł. Pisarczyk, [w:] *Ustawa...*, art. 76, LEX.

poza nią, a przez to również obowiązku lojalności względem tych podmiotów. Przez wzgląd na nieostrość obowiązku godnego zachowania każde potencjalne jego naruszenie powinno być rozpatrywane indywidualnie z uwzględnieniem okoliczności sprawy.

2.3. Przejawy pracowniczej lojalności wynikające z zakazów obejmujących członków korpusu służby cywilnej

W ramach rozważań nad obowiązkiem wzmógłonej lojalności członków korpusu służby cywilnej należy odnieść się także do zakazów zawartych w art. 78 u.s.c. Regulacje te mają charakter bezwzględny, a więc nie można ich wyłączyć ani w żadnym stopniu ograniczyć⁷⁵. Dlatego też w określonym w nich zakresie uniemożliwiają one podejmowanie działań, które mogą zostać uznane za nielojalne. W piśmiennictwie, w kontekście prawidłowego wykonywania zadań publicznych, podkreśla się, że ważne jest zatrudnienie w służbie cywilnej osób neutralnych politycznie, profesjonalnych, o wysokim poziomie etycznym, które będą lojalne wobec pracodawcy i państwa niezależnie od zmian w rządzie związanych z wynikiem wyborów parlamentarnych⁷⁶.

W przeważającej części zakazy z art. 78 u.s.c. adresowane są do wszystkich członków korpusu służby cywilnej. Wyjątkiem jest zakaz tworzenia i uczestnictwa w partiach politycznych, co nie dotyczy pracowników służby cywilnej, a także zakaz pełnienia funkcji w związkach zawodowych, który odnosi się wyłącznie osób zajmujących wyższe stanowiska w służbie cywilnej.

Jak zauważa Ł. Pisarczyk, regulacje art. 78 u.s.c. ograniczają konstytucyjne wolności i prawa członków korpusu służby cywilnej⁷⁷. Zgodnie z treścią art. 31 ust. 3 Konstytucji RP taki zabieg jest jednak możliwy. Jedno ze wskazanych w tym przepisie kryteriów, dające podstawę do przedmiotowego ograniczenia wolności i praw, stanowi konieczność zapewnienia w demokratycznym państwie bezpieczeństwa lub porządku publicznego. Ograniczenia te nie mogą jednak naruszać istoty wolności i praw.

⁷⁵ *Ibidem*, art. 78, LEX.

⁷⁶ H. Szewczyk, *W sprawie neutralności politycznej członków korpusu służby cywilnej*, PPP 2011, nr 11, LEX. Autorka ta wskazuje na zagrożenie prawidłowego wykonywania zadań publicznych, które mogłoby zaistnieć w przypadku odejścia znacznej liczby doświadczonych i posiadających praktyczną wiedzę pracowników w związku z wygraną innego ugrupowania w wyborach parlamentarnych.

⁷⁷ Przede wszystkim prawa i wolności z art. 54, 58 i 59 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej; za: Ł. Pisarczyk, [w:] *Ustawa...*, art. 78, LEX.

Zgodnie z art. 78 ust. 1 u.s.c. członek korpusu służby cywilnej przy wykonywaniu obowiązków służbowych nie może kierować się interesem jednostkowym lub grupowym. Przepis ten stanowi uszczegółowienie obowiązku bezstronnego działania członków korpusu służby cywilnej⁷⁸. Wykonywanie swoich zadań w taki sposób wiąże się z jednym z celów przyświecających służbie cywilnej, tj. neutralnemu politycznie wykonywaniu zadań państwa. Jeżeli chodzi o rozumienie pojęcia „interes” w omawianej regulacji prawnej, chodzi tu o wszelkiego rodzaju korzyści możliwe do osiągnięcia przez jednostkę lub grupę⁷⁹.

Na gruncie analizowanego obowiązku członek korpusu służby cywilnej powinien wszystkie podmioty traktować jednakowo, bez względu na własne korzyści i przekonania oraz wiążące go z nimi relacje. Jego postawa powinna mieścić się w granicach wyznaczonych przez prawo⁸⁰.

W piśmiennictwie wskazano, że powyższy zakaz jest środkiem prawnym, który ma przeciwdziałać korupcji⁸¹, a także eliminować ryzyko niedozwolonego lobbowania⁸². Wydaje się, że dopuszczenie się przez członka korpusu służby cywilnej zachowań o charakterze korupcyjnym bądź służących wywieraniu w sposób niezgodny z prawem wpływu na decyzje podejmowane przez władze publiczne uznać można za działania sprzeciwiające się obowiązkowi ochrony interesów państwa. Z tego zaś obowiązku wywodzone są powinności związane z kreowaniem pożądanego wizerunku służby cywilnej oraz prymatem dobra wspólnego nad własnym interesem. Powyższe daje w moim odczuciu podstawę do zakwalifikowania tych zachowań jako niełojalnych zarówno wobec państwa, jak i urzędu.

Z art. 78 ust. 2 u.s.c. wynika, że członek korpusu służby cywilnej nie może publicznie manifestować poglądów politycznych. Należy uznać, że zakaz ten rozciąga się poza miejsce i czas pracy członka korpusu służby cywilnej, a więc dotyczy również jego życia prywatnego.

Ustawa o służbie cywilnej nie precyzuje, jak należy rozumieć publiczne manifestowanie poglądów politycznych. Zgodnie ze *Słownikiem języka polskiego PWN* manifestacja oznacza: „ostentacyjne okazywanie swych poglądów lub uczuć”⁸³. W piśmiennictwie wyrażono pogląd, że „manifestowanie” jest głoszeniem wła-

⁷⁸ P. Zuzankiewicz, [w:] W. Drobny, M. Mazuryk, P. Zuzankiewicz, *Ustawa...*, art. 78, LEX.

⁷⁹ Ł. Pisarczyk, [w:] *Ustawa...*, art. 78, LEX.

⁸⁰ M. Lewandowicz-Machnikowska, A. Górnicz-Mulcahy, [w:] *System Prawa...*

⁸¹ H. Szewczyk, *Zakaz kierowania się przez członka korpusu służby cywilnej interesem jednostkowym lub grupowym*, [w:] *Patologie w administracji publicznej*, red. D.R. Kijowski, P.J. Suwaj, Warszawa 2009, LEX.

⁸² K. Rączka, *Ustawa o służbie...*, art. 78, LEX.

⁸³ *Słownik języka polskiego PWN*, <https://sjp.pwn.pl/slowniki/manifestowanie.html> [dostęp: 15.01.2023].

snych poglądów politycznych w sposób otwarty, publiczny, przemożny⁸⁴. Z kolei Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z dnia 22 listopada 2012 r.⁸⁵ uznał, że: „Znaczenie wyrażenia «publicznie manifestować poglądy polityczne» jest jednoznaczne i przekłada się na publiczne głoszenie przekonań, poglądów, własnego sposobu myślenia. Aby publicznie manifestować poglądy polityczne trzeba je publicznie wypowiadać”. W swoich rozważaniach Sąd Apelacyjny wskazał, że kandydowanie z listy określonej partii politycznej nie może być utożsamiane z manifestowaniem poglądów. Możliwość umieszczania na listach kandydatów niebędących członkami partii nie jest bowiem uzależniona od zaakceptowania w całości światopoglądu tej partii⁸⁶.

Z powyższego, jak się wydaje, również wynika, że członek korpusu służby cywilnej może uczestniczyć w spotkaniach wyborczych różnych kandydatów, interesować się ich poglądami i zadawać im pytania. Zakazem objęte będą zaś zachowania stwarzające obiektywnie uzasadnione podejrzenia o „sprzyjanie” jakiemuś kandydatowi czy partii politycznej, np. prowadzenie agitacji politycznej na czyjąś rzecz. Nie sposób jednak stworzyć zamkniętego katalogu sytuacji naruszających omawiany zakaz. Konkretnie zachowanie członka korpusu służby cywilnej powinno być oceniane indywidualnie przy uwzględnieniu okoliczności danej sprawy. Zważając na powyższe, należy stwierdzić, że członkowie korpusu służby cywilnej mają prawo do posiadania własnych poglądów politycznych i nie może to być podstawą ich dyskryminacji, jednak swoich poglądów nie powinni publicznie manifestować⁸⁷.

Omawiany tu zakaz wiąże się w sposób ścisły z jedną z zasad etyki korpusu służby cywilnej, a mianowicie zasadą neutralności politycznej. Zgodnie z § 17 Zarządzenia nr 70 zasada ta polega w szczególności na:

- 1) „niemanifestowaniu publicznym poglądów i sympatii politycznych, zwłaszcza nieprowadzeniu jakiejkolwiek agitacji o charakterze politycznym w służbie oraz poza nią;
- 2) dystansowaniu się od wszelkich wpływów i nacisków politycznych mogących prowadzić do działań stronnictw;
- 3) niepodjęwaniu żadnych publicznych działań bezpośrednio wspierających działania o charakterze politycznym;

⁸⁴ L. Bielecki, *Ustawa o służbie cywilnej. Kontrowersje natury prawnej dotyczące pracobiorcy jako źródła rozwiązań prawnych (zagadnienia wybrane)*, PPP 2014, nr 7–8, LEX.

⁸⁵ III APo 14/12, LEX nr 1259800.

⁸⁶ W piśmiennictwie wyrażono pogląd, zgodnie z którym sama przynależność w partii politycznej czy chociażby jej tworzenie będzie związane z manifestowaniem poglądów politycznych, tak: M. Rotkiewicz, *Ustawa o służbie...*, art. 78, Legalis.

⁸⁷ Tak również m.in.: H. Szewczyk, *Zakaz...*, Warszawa 2009, LEX.

- 4) niestwarzaniu podejrzeń o sprzyjanie partiom politycznym i przestrzeganiu obowiązujących ograniczeń;
- 5) dbałości o jasność i przejrzystość relacji z osobami pełniącymi funkcje polityczne, przy uwzględnieniu, że relacje te nie mogą podważać zaufania do politycznej neutralności członka korpusu służby cywilnej⁸⁸.

Powyższe wyliczenie może stanowić wskazówkę przy dokonywaniu oceny, czy dane zachowanie członka korpusu służby cywilnej stanowi naruszenie zakazu publicznego manifestowania poglądów politycznych.

W mojej ocenie analizowany zakaz pozostaje w związku z inną zasadą wyrażoną Zarządzeniu nr 70, tj. zasadą lojalności. Zgodnie z § 16 pkt 2 tego zarządzenia, zasada ta polega w szczególności na lojalnym i rzetelnym realizowaniu programu Rządu Rzeczypospolitej Polskiej, bez względu na własne przekonania i poglądy polityczne. W piśmiennictwie wskazuje się, że zachowanie neutralności politycznej (tzw. apolityczności) przez członków korpusu służby cywilnej jest niezbędne dla zapewnienia lojalności względem demokratycznie legitymizowanych władz politycznych, ale także dla zapewnienia równego traktowania obywateli⁸⁹. W związku z powyższym należy uznać, że manifestowanie poglądów politycznych może stanowić naruszenie tak rozumianej lojalności.

2.4. Ograniczenia w zakresie podejmowania przez członków korpusu służby cywilnej dodatkowego zatrudnienia

Poprzez wprowadzenie do Kodeksu pracy nowego art. 26¹ jednoznacznie rozstrzygnięto, że pracodawca nie może zakazać pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy. Jednakże przepis ten nie ma zastosowania w odniesieniu do umowy o zakazie konkurencji, o której mowa w art. 101¹ § 1 k.p. oraz w przypadkach uregulowanych odrębnymi przepisami, tj. m.in. w art. 80 u.s.c. Dlatego też w tym

⁸⁸ Zgodnie § 17 Zarządzenia nr 70 należy tę zasadę rozpatrywać z uwzględnieniem tego, że partie polityczne w państwie demokratycznym są przewidzianymi przez Konstytucję Rzeczypospolitej Polskiej i akceptowanymi przez obywateli wyrazicielami ich woli oraz tego, że członek korpusu służby cywilnej może korzystać z zagwarantowanych wolności i praw człowieka i obywatela, w tym prawa do udziału w życiu publicznym.

⁸⁹ M. Frąckiewicz, J. Kwieciński, *Neutralność polityczna członków korpusu służby cywilnej w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego oraz orzecznictwie dyscyplinarnym*, „Przegląd Służby Cywilnej” 2014, nr 3, s. 5.

miejscu należy odnieść się do tej szczególnej regulacji dotyczącej członków korpusu służby cywilnej.

Zgodnie z art. 80 ust. 1 u.s.c. członkowie korpusu służby cywilnej nie mogą podejmować dodatkowego zatrudnienia bez pisemnej zgody dyrektora generalnego urzędu (ograniczenie względne) ani wykonywać czynności lub zajęć sprzecznych z obowiązkami wynikającymi z ustawy lub podważających zaufanie do służby cywilnej (ograniczenie bezwzględne). Powyższe zakazy w odniesieniu do urzędników oraz osób zatrudnionych na wyższych stanowiskach w służbie cywilnej rozszerzono o zakaz wykonywania jakichkolwiek zajęć zarobkowych bez pisemnej zgody dyrektora generalnego urzędu (art. 80 ust. 2 i 3 u.s.c.). Ponadto art. 80 ust. 4 u.s.c. stanowi, że dyrektorowi generalnemu urzędu pisemnej zgody na podjęcie zajęcia zarobkowego udziela Szef Służby Cywilnej.

W ustawie o służbie cywilnej nie zdefiniowano pojęć „dodatkowego zatrudnienia” ani „zajęć zarobkowych”, co powoduje wątpliwości interpretacyjne co do zakresu przedmiotowego analizowanych zakazów. W piśmiennictwie dominuje pogląd, zgodnie z którym „dodatkowe zatrudnienie” należy odnieść wyłącznie do stosunku pracy⁹⁰, z kolei „zajęcia zarobkowe” winno się rozumieć jako wszelkie pozostałe formy zarobkowania, np. na podstawie umów cywilnoprawnych czy prowadzonej działalności gospodarczej⁹¹. Z kolei sam termin „dodatkowe” można uznać za każde zatrudnienie poza służbą cywilną.

Powszechnie się przyjmuje, że *ratio legis* tych ograniczeń i zakazów polega na zapewnieniu optymalnych warunków do obiektywnego, neutralnego i bezstronnego działania członków korpusu służby cywilnej oraz zachowania przez nich godności w pracy. Zdaniem H. Szewczyk decyzję w zakresie podjęcia dodatkowej działalności zarobkowej powinna poprzedzić refleksja, czy tego rodzaju działalność nie będzie pozostawać w sprzeczności z obowiązkami członka korpusu służby cywilnej oraz czy nie podważy do niej zaufania, a w szczególności, czy nie będzie godziła w powagę lub godność członka korpusu służby cywilnej. Powyższe jest konieczne ze względu na ochronę interesu pracodawcy, który w tym przypadku polegać będzie na stworzeniu warunków do bezstronnego i bezinteresownego wydawania decyzji administracyjnych⁹². Ponadto z zaufaniem do służby cywilnej

⁹⁰ Chodzi o pozostawanie w stosunku pracy zgodnie z art. 22 k.p., niezależnie od podstawy prawnej.

⁹¹ Por. A. Dubowik, *Dodatkowe zatrudnienie i inne zajęcia pracowników sfery publicznej*, PiZS 2005, nr 10, s. 18; L. Bielecki, *Ustawa o służbie cywilnej...*; M. Brodecki, *Ograniczenie dodatkowego zatrudnienia członków korpusu służby cywilnej*, [w:] *Powszechne a szczególne prawo pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2016, s. 269–271; P. Zuzankiewicz, [w:] W. Drobny, M. Mazuryk, P. Zuzankiewicz, *Ustawa...*, art. 80, LEX.

⁹² H. Szewczyk, *Stosunki pracy w służbie...*, s. 228 i n.

wiąże się niewątpliwie zaufanie do osób ją reprezentujących. To bowiem członkowie korpusu służby cywilnej reprezentują ją na zewnątrz i przez pryzmat ich postawy dokonywana jest ocena jej działalności.

Analizowane ograniczenia są wyrazem większego podporządkowania osób zatrudnionych w korpusie służby cywilnej względem pracodawcy, niż ma to miejsce w przepisach powszechnego prawa pracy. Uzasadnienia dla takiej regulacji można niewątpliwie poszukiwać w charakterze wykonywanych zadań, a przede wszystkim w ich wymiarze społecznym⁹³.

W art. 80 u.s.c. nie zawarto wytycznych dla dyrektorów generalnych urzędów, na podstawie których mają podejmować decyzje w sprawie wyrażenia zgody na dodatkowe zatrudnienie. Decyzja w tym przedmiocie powinna być podejmowana na podstawie oceny, czy dodatkowe zajęcie nie będzie kolidowało z obowiązkami wynikającymi z pracy w służbie cywilnej, jej misją, a także przepisami ustawy o służbie cywilnej i innych ustaw⁹⁴. Ponadto kryteriami, na których możliwe jest oparcie się przy podejmowaniu przedmiotowej decyzji, są m.in.: cele realizowane przez daną instytucję, interes publiczny, a także specyfika zajmowanego przez pracownika stanowiska i jego ustawowe obowiązki⁹⁵. Sugeruje to, że decyzja w omawianym przedmiocie nie ma *stricte* uznaniowego charakteru. Przedmiotowa zgoda powinna mieć charakter uprzedni, a więc winna być wyrażona przed podjęciem przez osobę zatrudnioną w służbie cywilnej dodatkowego zatrudnienia albo zajęć zarobkowych. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 6 kwietnia 2016 r.⁹⁶ uznał, że należy zrównać podejmowanie zajęć z ich wykonywaniem, a zatem także osoba je wykonująca, jeszcze nim zatrudniła się w służbie cywilnej, powinna wystąpić o stosowną zgodę. Jednak wyrażenie zgody na już istniejące zatrudnienie lub zajęcie zarobkowe stanowi akceptację wcześniejszych działań w tym zakresie prowadzonych bez tej zgody⁹⁷.

Warto zauważyć, że nawet jeżeli członek korpusu służby cywilnej otrzyma zgodę na dodatkowe zatrudnienie, które jednak podważałoby zaufanie do służby cywilnej, to powinien powstrzymać się od podjęcia takiego zatrudnienia jako w dalszym ciągu zabronionego przez przepis art. 80 ust. 1 u.s.c.

⁹³ Z. Góral, *O kodeksowym katalogu zasad indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2011, s. 90.

⁹⁴ K. Rączka, *Ustawa o służbie...*, art. 80, LEX; P. Zuzankiewicz, [w:] W. Drobny, M. Mazuryk, P. Zuzankiewicz, *Ustawa...*, art. 78, LEX.

⁹⁵ M. Rotkiewicz, *Ustawa o służbie...*, art. 80, Legalis.

⁹⁶ Wyrok SN z dnia 6 kwietnia 2016 r., II PK 64/15, OSNP 2017, nr 11, poz. 143.

⁹⁷ M. Rotkiewicz, *Ustawa o służbie...*, art. 80, Legalis.

W doktrynie prawa pracy nie ma zgodności poglądów, co do tego, czy decyzja dyrektora generalnego urzędu może być zaskarżona do sądu pracy⁹⁸. Wydaje się jednak, że przeważa, podzielany również przeze mnie, pogląd dopuszczający taką możliwość⁹⁹.

W art. 80 u.s.c. nie przewidziano sankcji za naruszenie wynikających z niego ograniczeń. Należy przyjąć, że zastosowanie w tym względzie będą miały przede wszystkim przepisy dotyczące odpowiedzialności dyscyplinarnej. Ponadto trzeba uznać, że sankcją za naruszenie obowiązku uzyskania zgody na równoległe zatrudnienie czy zarobkowanie może być także rozwiązanie stosunku pracy. Takie zachowanie może zostać potraktowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika, co uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy nawet w trybie natychmiastowym¹⁰⁰.

W piśmiennictwie¹⁰¹ wskazuje się, że *lex specialis* w stosunku do art. 80 u.s.c. stanowią zakazy w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej dla niektórych członków korpusu służby cywilnej, przewidziane w ustawie z dnia 21 sierpnia 1997 r. o ograniczeniu prowadzenia działalności gospodarczej przez osoby pełniące funkcje publiczne¹⁰². Ustawa ta określa ograniczenia w przedmiocie prowadzenia działalności gospodarczej m.in. przez: członków korpusu służby cywilnej zajmujących stanowiska kierownicze: dyrektora generalnego, dyrektora departamentu (jednostki równorzędnej) i jego zastępcy oraz naczelnika wydziału (jednostki równorzędnej) – w urzędach naczelnym i centralnym organów państwowych; dyrektora generalnego urzędu wojewódzkiego, dyrektora wydziału (jednostki równorzędnej) i jego zastępcy oraz głównego księgowego – w urzędach terenowych organów rządowej administracji ogólnej; kierownika urzędu i jego zastępcy – w urzędach terenowych organów rządowej administracji specjalnej; członków korpusu służby cywilnej zajmujących stanowiska równorzędne pod względem płacowym z wymienionymi; pozostałych członków korpusu służby cywilnej zatrudnionych w urzędzie obsługującym ministra właściwego do spraw

⁹⁸ Por. B. Klink, *Podejmowanie dodatkowego zatrudnienia przez pracowników administracji publicznej – problematyka prawna*, „Radca Prawny” 1999, nr 6, s. 106; M.T. Romer, *Dodatkowe zatrudnienie a uprawnienia pracownicze*, Warszawa 1995, s. 14; A. Dubowik, *Dodatkowe zatrudnienie...*, s. 15–22.

⁹⁹ L. Bielecki, *Ustawa o służbie cywilnej...*; M. Rotkiewicz, *Ustawa o służbie...*, art. 80, Legalis.

¹⁰⁰ S. Płazek, [w:] *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2021, art. 80, LEX.

¹⁰¹ M. Kryszkiewicz, *Ograniczenia swobody podejmowania dodatkowego zatrudnienia i innych zajęć przez członków korpusu służby cywilnej*, [w:] *System ochrony prawnej konkurencji – zagadnienia wybrane*, red. A. Giedrewicz-Niewińska, A. Piszcz, Toruń 2012, s. 171.

¹⁰² Dz.U. z 2023 r. poz. 1090.

finansów publicznych czy jednostkach organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej.

3. Przejawy lojalności pracowniczej w ustawie o pracownikach samorządowych

Obowiązki pracowników samorządowych, podobnie jak członków korpusu służby cywilnej, mają swoje źródło zarówno w regulacjach powszechnego prawa pracy (przede wszystkim Kodeksu pracy), jak i w przepisach szczególnych dotyczących tylko tej grupy zawodowej. Przepisami tymi są regulacje ustawy o pracownikach samorządowych. W niektórych z nich można, moim zdaniem, poszukiwać przejawów nałożenia na przedstawicieli wyżej wymienionej grupy zawodowej obowiązku wzmożonej lojalności, aniżeli ta wynikająca z przepisów powszechnego prawa pracy.

W związku z powyższym w niniejszym fragmencie opracowania zostanie zwrócona szczególna uwaga na obowiązek dochowania tajemnicy ustawowo chronionej, obowiązek godnego zachowania się w służbie i poza nią oraz na zakaz wykonywania niektórych określonych zajęć przez pracownika samorządowego. Zgodnie z zaproponowanym wcześniej w niniejszym rozdziale podziałem obowiązków osób zatrudnionych w sferze publicznej, wymienione tu obowiązki należy zaliczyć do tych, które określają stosunek pracownika do zatrudniającej go jednostki i służby.

Nie ulega wątpliwości, że pracownicy samorządowi, podobnie jak członkowie korpusu służby cywilnej, realizują zadania publiczne. Zatrudnienie w samorządzie terytorialnym charakteryzuje się jednak tym, że osoby zatrudnione w jego jednostkach świadczą usługi na rzecz społeczności lokalnej.

Obowiązki pracowników samorządowych należy rozpatrywać, mając na uwadze szczególny charakter ich pracodawcy. Jak bowiem zauważono w literaturze przedmiotu, we wszelkich działaniach pracownicy ci muszą brać pod uwagę zadania jednostki, w której są zatrudnieni, i dążyć do ich realizacji¹⁰³.

Przed przejściem do analizy wskazanych wyżej obowiązków należy zauważyć, że wymienionym w art. 24 ust. 1 u.p.s. w pierwszej kolejności oraz uznanym wprost za podstawowy jest obowiązek dbałości o wykonywanie zadań publicznych oraz o środki publiczne z uwzględnieniem interesu publicznego oraz indywidualnych interesów obywateli. W regulacji tej ustawodawca odwołuje się nie do interesu

¹⁰³ Ł. Pisarczyk, [w:] *Pracownicy samorządowi. Wynagradzanie pracowników samorządowych. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2023, art. 24, LEX.

państwa, tak jak ma to miejsce w ustawie o służbie cywilnej, ale do interesu publicznego. Ten ostatni stanowi pojęcie szersze od interesu państwa. Jak słusznie zauważa A. Rycak, pojęcie „interes publiczny” obejmuje również interes jednostek samorządu terytorialnego, a także uwzględnia rozdział pomiędzy państwem a samorządem terytorialnym w zakresie wielu funkcji publicznych¹⁰⁴. Z kolei termin „zadania publiczne” w piśmiennictwie rozumie się jako zadania nałożone na daną jednostkę przepisami prawa¹⁰⁵. W odniesieniu do obowiązku dbałości o środki publiczne należy wskazać, że chodzi tu o środki, o których mowa w przepisach ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych¹⁰⁶, takich jak dochody publiczne czy środki pochodzące z budżetu Unii Europejskiej oraz niepodlegające zwrotowi środki z pomocy udzielanej przez państwa członkowskie Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA).

W literaturze przedmiotu charakter podstawowy przypisuje się również obowiązkowi wymienionym w art. 24 ust. 2 u.p.s. pomimo braku użycia wobec nich takiego określenia *expressis verbis*, tak jak jest to w art. 24 ust. 1 u.p.s.¹⁰⁷ Katalog obowiązków pracowników samorządowych zawarty w tym przepisie wykazuje pewne podobieństwa do katalogu obowiązków członków korpusu służby cywilnej z art. 76 u.s.c. W obu regulacjach występują przykładowo istotne z punktu widzenia lojalności pracowniczej obowiązki zachowania się z godnością w miejscu pracy (w służbie) i poza nim (nią) oraz dochowania tajemnicy ustawowo chronionej.

Kierując się systematyką przyjętą w ustawie o pracownikach samorządowych, w pierwszej kolejności odniosę się do obowiązku dochowania tajemnicy ustawowo chronionej (art. 24 ust. 2 pkt 4). W zakresie przedmiotowej powinności aktualność w pełni zachowują rozważania przeprowadzone w odniesieniu do tożsamego obowiązku członków korpusu służby cywilnej (punkt 2.2.2. niniejszego rozdziału). Dlatego, chcąc uniknąć powielania uwag dotyczących tej materii, ograniczę się jedynie w tym miejscu do konstatacji, że na pracownikach samorządowych spoczywa w tym względzie obowiązek ochrony informacji niejawnych wynikający z ustawy o ochronie informacji niejawnych, ale także obowiązek przestrzegania innych tajemnic ustawowo chronionych, takich jak tajemnica skarbowa. Ponadto trzeba pamiętać o konieczności zachowania w tajemnicy tych informacji, które są chronione na gruncie regulacji wewnętrznych lub polecenia służbowego¹⁰⁸.

¹⁰⁴ A. Rycak, [w:] M. Rycak, J. Stelina, A. Rycak, *Ustawa o pracownikach...*, art. 24, LEX.

¹⁰⁵ M. Rotkiewicz, *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, Warszawa 2021, art. 24, Legalis.

¹⁰⁶ Dz.U. z 2023 r. poz. 1270 z późn. zm.

¹⁰⁷ A. Rycak, [w:] M. Rycak, J. Stelina, A. Rycak, *Ustawa o pracownikach...*, art. 24, LEX.

¹⁰⁸ M. Rotkiewicz, *Ustawa o pracownikach...*, art. 24, Legalis.

Na pracownikach samorządowych, podobnie jak na członkach korpusu służby cywilnej, spoczywa również obowiązek godnego zachowania się zarówno w urzędzie, jak i poza nim (art. 24 ust. 2 pkt 6 u.p.s.). Obowiązek ten nie występuje w powszechnym prawie pracy. Jest on charakterystyczną powinnością osób zatrudnionych w administracji publicznej. Obowiązek godnego zachowania się stanowi element stosunku pracy pracownika samorządowego, podkreślający, że rola tych osób z racji zatrudnienia w administracji publicznej polega nie tylko na świadczeniu pracy¹⁰⁹. Ze względu na to, że pracownicy samorządowi realizują zadania publiczne oraz w pewien sposób reprezentują instytucje publiczne, wymaga się od nich określonej postawy etyczno-moralnej¹¹⁰.

Pojęcie „godne zachowanie” stanowi zwrot niedookreślony. Jego treść jest ustalana dopiero w procesie stosowania prawa, przy uwzględnieniu wartości pozaprawnych, w odniesieniu do konkretnego stanu faktycznego¹¹¹. W literaturze przedmiotu zachowanie się z godnością rozumie się jako zgodne z normami etycznymi¹¹². Wskazuje się przy tym, że niegodnym zachowaniem pracownika samorządowego będzie „zachowanie, które obraża czyjeś uczucia, postawy, narusza ogólnie przyjęte normy społeczne, jawnie narusza dobre obyczaje, umniejsza powagę pełnionego urzędu”¹¹³.

Jak zauważa Ł. Pisarczyk, obowiązek godnego zachowania ingeruje w prywatność pracownika samorządowego poprzez ograniczanie jego wolności i praw. W ocenie tego autora, o ile postawa pracownika przy wykonywaniu obowiązków służbowych ma podstawowe znaczenie dla oceny funkcjonowania administracji, o tyle łagodniejsze kryteria oceny powinny być stosowane w odniesieniu do sfery prywatnej pracownika samorządowego¹¹⁴. Ingerencja w nią nie powinna być nadmierna.

Należy pamiętać, że właściwa postawa etyczna pracowników zatrudnionych w administracji publicznej wpływa na jej prestiż i ułatwia realizację jej zadań. Godne zachowanie pracownika samorządowego w miejscu pracy oraz poza nim wpływa na kształtowanie pozytywnych ocen zarówno wobec urzędu, w którym jest on zatrudniony, jak i w odniesieniu do funkcjonowania administracji publicznej jako całości. Można tym samym uznać je za przejaw lojalności względem nie tylko pracodawcy, ale i państwa polskiego.

¹⁰⁹ W. Drobny, *Przekształcenia...*, s. 219.

¹¹⁰ T. Kuczyński, *O odpowiedzialności...*, s. 61.

¹¹¹ Wyrok NSA z dnia 21 września 2007 r., I OSK 272/07, LEX nr 443881.

¹¹² E. Ura, *Prawo urzędnicze*, Warszawa 2011, s. 198.

¹¹³ A. Rycak, [w:] M. Rycak, J. Stelina, A. Rycak, *Ustawa o pracownikach...*, art. 24, LEX.

¹¹⁴ Ł. Pisarczyk, [w:] *Pracownicy...*, art. 24, LEX.

W kontekście pracowniczego obowiązku lojalności szczególną uwagę należy zwrócić na zakazy unormowane w art. 30 ust. 1 u.p.s. Zgodnie z jego treścią pracownik samorządowy zatrudniony na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym, nie może wykonywać zajęć pozostających w sprzeczności lub związanych z zajęciami, które wykonuje w ramach obowiązków służbowych wywołujących uzasadnione podejrzenie o stronnictwo lub interesowność oraz zajęć sprzecznych z obowiązkami wynikającymi z ustawy. Przedmiotowa regulacja ma przede wszystkim na celu zagwarantowanie transparentności w sprawowaniu funkcji o charakterze publicznym¹¹⁵. Jak zauważył Wojewódzki Sąd Administracyjny w Lublinie, w art. 30 ust. 1 u.p.s. nie zawarto generalnego zakazu podejmowania zajęć pozasłużbowych przez urzędnika samorządowego, a jedynie wprowadzono ograniczenia zakresu tych zajęć¹¹⁶.

Przepis art. 30 u.p.s. dotyczy jedynie pracowników samorządowych zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych (w tym kierowniczych). Regulacja ta nie obejmuje więc pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi. Na osobach tych w omawianym zakresie spoczywa jedynie ogólny obowiązek dbałości o dobro pracodawcy z art. 100 § 2 pkt 4 k.p.¹¹⁷

W odniesieniu do zakresu przedmiotowego omawianej regulacji należy wskazać, że unormowany w niej zakaz dotyczy zarówno zajęć o charakterze zarobkowym, jak i niezarobkowym¹¹⁸. Nie ma ponadto znaczenia, na jakiej podstawie prawnej są wykonywane przedmiotowe zajęcia, a także jaki jest czas ich trwania czy intensywność¹¹⁹. W związku z powyższym należy stwierdzić, że regulacją z art. 30 u.p.s. objęte jest również zatrudnienie, np. na podstawie umów zlecenia, i nieodpłatna działalność na rzecz chociażby organizacji pozarządowej.

Pracownik samorządowy zmuszony jest dokonywać samodzielnie, według własnej wiedzy i sumienia, oceny tego, czy konkretnego dodatkowego zajęcia dotyczy zakaz z art. 30 ust. 1 u.p.s.¹²⁰ Jak wskazano w judykaturze, przepis nakłada na pracownika konieczność „samooceny” danego zajęcia w kontekście zakazów ustanowionych w art. 30 u.p.s.¹²¹ Ryzyko dokonania niewłaściwej oceny sytuacji spoczywa zatem na pracowniku.

¹¹⁵ Z. Jerzmanowski, *Vademecum wójta*, Warszawa 2018, Legalis.

¹¹⁶ Wyrok WSA w Lublinie z dnia 5 lutego 2015 r., III SA/Lu 532/14, LEX nr 1655127.

¹¹⁷ S. Płażek, [w:] *Pracownicy samorządowi. Wynagradzanie pracowników samorządowych. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2023, art. 30, LEX.

¹¹⁸ A. Rycak, [w:] M. Rycak, J. Stelina, A. Rycak, *Ustawa o pracownikach...*, art. 30, LEX.

¹¹⁹ W. Drobny, *Przekształcenia...*, s. 222 oraz przytoczona tam literatura.

¹²⁰ S. Płażek, [w:] *Pracownicy...*, art. 30, LEX.

¹²¹ Wyrok WSA w Lublinie z dnia 5 lutego 2015 r., III SA/Lu 532/14, LEX nr 1655127.

Zakaz unormowany w art. 30 u.p.s. w literaturze przedmiotu co do zasady dzieli się na trzy grupy. Za przekonujący uznają podział na: zakaz wykonywania zajęć pozostających w sprzeczności z obowiązkami służbowymi pracownika, zakaz wykonywania zajęć wywołujących uzasadnione podejrzenia o stronnictwo lub interesowność oraz zakaz wykonywania zajęć sprzecznych z obowiązkami wynikającymi z ustawy¹²².

W odniesieniu do pierwszego z wyżej wyróżnionych zakazów trzeba zauważyć, że w pojęciu obowiązków służbowych, o których mowa w analizowanym przepisie, zawierają się wszystkie obowiązki pracownika samorządowego. Ustawa o pracownikach samorządowych nie zawiera bowiem żadnej regulacji, która pozwalałaby uznać, że „obowiązki służbowe” odnoszą się tylko do jakichś ściśle określonych powinności osoby zatrudnionej w administracji samorządowej. Zakaz ten dotyczy zatem podjęcia przez pracownika samorządowego dodatkowego zajęcia kolidującego z prawidłowym wykonywaniem przez niego któregośkolwiek z jego obowiązków.

Jeżeli chodzi zaś o zakaz wykonywania zajęć wywołujących uzasadnione podejrzenie o stronnictwo lub interesowność, trzeba zauważyć, że podejrzenie to musi być „uzasadnione”. Niewystarczająca dla uznania, że nastąpiło naruszenie przedmiotowego zakazu będzie więc wyłącznie subiektywna ocena zwierzchnika. Jak słusznie podkreśla się w piśmiennictwie, takie podejrzenie musi być obiektywnie uzasadnione¹²³.

Ponadto godzi się zaakcentować, że z racji tego, że pojęcia „stronnictwo” oraz „interesowność” mają charakter niedookreślony, w celu rozstrzygnięcia, czy dane zajęcie może wzbudzać podejrzenie stronnictwa lub interesowności, konieczne jest odniesienie się do całokształtu okoliczności danego konkretnego przypadku¹²⁴. W judykaturze za przykład zajęcia naruszającego analizowany zakaz uznano pełnienie przez naczelnika wydziału architektury i budownictwa czynności nadzoru inwestorskiego na rzecz podmiotów wydawanych decyzji administracyjnych, co wywołuje oczywiście uzasadnione podejrzenie o stronnictwo lub interesowność w rozumieniu art. 30 ust. 2 u.p.s.¹²⁵

Jeżeli chodzi o zajęcie sprzeczne z obowiązkami wynikającymi z ustawy, w literaturze przedmiotu nie ma jednolitości poglądów na temat tego, czy mowa tu o sprzeczności z wszelkimi obowiązkami pracownika samorządowego wynikającymi z jakiegokolwiek ustawy czy też wyłącznie z obowiązkami wynikającymi z ustawy

¹²² Tak m.in. M. Rotkiewicz, *Ustawa o pracownikach...*, art. 30, Legalis.

¹²³ A. Rycak, [w:] M. Rycak, J. Stelina, A. Rycak, *Ustawa o pracownikach...*, art. 30, LEX.

¹²⁴ Wyrok WSA w Lublinie z dnia 5 lutego 2015 r., III SA/Lu 532/14, LEX nr 1655127.

¹²⁵ Wyrok SN z dnia 8 listopada 2018 r., III PK 107/17, LEX nr 2575866.

o pracownikach samorządowych¹²⁶. Uważam, że w omawianej regulacji chodzi o obowiązki wynikające jedynie z przedmiotowej ustawy, pomimo niewyrażenia tego wprost przez ustawodawcę. Trzeba bowiem zauważyć, że w innych jej przepisach, np. w art. 43, również używa się terminu „ustawa” w sposób niebudzący wątpliwości, że mowa jest o ustawie o pracownikach samorządowych.

Naruszenie dyspozycji przepisu art. 30 ust. 1 u.p.s. skutkuje rozwiązaniem z pracownikiem samorządowym stosunku pracy bez wypowiedzenia lub odwołaniem go ze stanowiska. W literaturze przedmiotu wskazuje się, że analizowany przepis uzupełnia katalog przyczyn z art. 52 § 1 k.p. w odniesieniu do pracowników samorządowych. Z kolei z racji tego, że art. 30 u.p.s. nie odnosi się w swojej treści do art. 52 § 1 k.p., należy uznać, że naruszenie zakazu z analizowanego przepisu nie musi mieć charakteru ciężkiego¹²⁷.

Dlatego też, jak się wydaje, każde stwierdzone naruszenie tego zakazu skutkuje rozwiązaniem stosunku pracy w trybie natychmiastowym. Taką wykładnię sugeruje posłużenie się przez ustawodawcę w art. 30 ust. 2 u.p.s. sformułowaniem „rozwiązuje się”, a nie „może rozwiązać”. Zastosowano więc tryb oznajmujący, co nie pozostawia pracodawcy w omawianej materii luzu decyzyjnego. Podzielałam pogląd, że sankcja ta jest zbyt restrykcyjna z tego względu, iż przedmiotowy zakaz wykonywania dodatkowych zajęć został sformułowany w sposób nieostry, trudny do zinterpretowania i oceny przez pracownika¹²⁸.

4. Przejawy lojalności pracowniczej w ustawie o pracownikach urzędów państwowych

W ramach rozważań nad obowiązkiem wzmożonej lojalności pracowniczej warto odnieść się także do dotyczących obowiązków urzędników państwowych przepisów rozdziału trzeciego ustawy o pracownikach urzędów państwowych. Ta kategoria urzędników, podobnie jak członkowie korpusu służby cywilnej oraz pracownicy samorządowi, podlega obowiązkom wyrażonym zarówno w regulacjach powszechnego prawa pracy, jak i w przepisach szczególnych dotyczących tylko tej grupy zawodowej. Nałożenie przez pracodawcę na urzędników państwowych

¹²⁶ Pierwszy pogląd podziela S. Płazek, [w:] *Pracownicy...*, art. 30, LEX. Z kolei drugie wymienione stanowisko zostało zajęte przez: M. Rotkiewicza w: *idem, Ustawa o pracownikach...*, art. 30, Legalis.

¹²⁷ S. Płazek, [w:] *Pracownicy...*, art. 30, LEX.

¹²⁸ W. Drobny, *Przekształcenia...*, s. 222; A. Piskorz-Ryń, I. Ślęczkowska, *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, Wrocław 2009, s. 128.

dotatkowych powinności wynika ze szczególnego charakteru powierzonych im zadań, tj. udziału w podejmowaniu decyzji w imieniu państwa.

Podstawowe obowiązki urzędników państwowych zawarto w art. 17 ust. 1 i 2 u.p.u.p. W kontekście pracowniczej lojalności na gruncie omawianej ustawy należy w mojej ocenie zwrócić uwagę na następujące powinności urzędników państwowych: ochronę interesów państwa (art. 17 ust. 1 u.p.u.p.), racjonalne gospodarowanie środkami publicznymi (art. 17 ust. 2 pkt 3 u.p.u.p.), dochowywanie tajemnicy związanej z wykonywaniem obowiązków (art. 17 ust. 2 pkt 5 u.p.u.p.), godne zachowanie się w pracy oraz poza nią (art. 17 ust. 2 pkt 7 u.p.u.p.). Obowiązki te uregulowano w sposób analogiczny, jak obowiązki poddane już w niniejszym opracowaniu analizie w zakresie zatrudnienia urzędniczego na gruncie ustawy o służbie cywilnej. Należy więc wskazać, że poczynione wcześniej rozważania co do tożsamyh obowiązków wyartykułowanych w ustawie o służbie cywilnej zachowują aktualność w odniesieniu do wyżej wymienionych powinności z ustawy o pracownikach urzędów państwowych. Zaakcentowania wymaga, że, podobnie jak członkowie korpusu służby cywilnej, również urzędnicy państwowi są zobowiązani chronić interesy nie tylko jednostki, w której są zatrudnieni, ale również, a może przede wszystkim, interesy państwa. Także od tej kategorii pracowników można wymagać lojalności wobec państwa, a więc czegoś więcej niż jedynie dbałości o dobro zakładu pracy.

Poza wyżej wymienionymi obowiązkami, poszukując w ustawie o pracownikach urzędów państwowych źródeł obowiązku wzmożonej lojalności, należy zwrócić uwagę na zakaz podejmowania przez urzędnika państwowego dodatkowego zatrudnienia oraz wykonywania zajęć, które pozostawałyby w sprzeczności z jego obowiązkami albo mogłyby wywołać podejrzenie o stronniczość lub interesowność (art. 19 ust. 1 i 2 u.p.u.p.).

Zgodnie z art. 19 ust. 1 u.p.u.p. urzędnik państwowy nie może podejmować dodatkowego zatrudnienia bez uzyskania uprzedniej zgody kierownika urzędu, w którym jest zatrudniony. Jak słusznie zauważono w literaturze przedmiotu, ograniczenie możliwości podjęcia dodatkowego zatrudnienia przez urzędników państwowych jest związane z tym, że świadczona przez nich praca ściśle wiąże się z wykonywaniem władzy publicznej, przez co wymaga bezstronności oraz rzetelnego wywiązywania się z powierzonych obowiązków¹²⁹. Regulacja ta ma na celu zagwarantowanie dyspozycyjności urzędnika oraz jego lojalności wobec urzędu i wykonywanej pracy¹³⁰, a także zapobieżenie wystąpienia sytuacji, w której mogłaby zostać poddana w wątpliwość uczciwość urzędnika, a tym samym autorytet państwa.

¹²⁹ M. Culepa, *Ustawa o pracownikach urzędów państwowych. Komentarz*, Warszawa 2021, Legalis.

¹³⁰ B. Klink, *Podejmowanie dodatkowego...*, s. 95.

W analizowanym przepisie ustawodawca zawarł ograniczenie wolności wyboru miejsca pracy i wykonywania zawodu. Jednak, jak już wcześniej w niniejszym opracowaniu zaznaczono, takie ograniczenie jest zgodne z art. 65 ust. 1 Konstytucji RP, zgodnie z którym każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy, a wyjątki w tym zakresie określa ustawa.

Należy zgodzić się z przeważającym poglądem doktryny prawa pracy, zgodnie z którym „dodatkowe zatrudnienie”, o którym mowa w przywołanym przepisie, należy rozumieć w sposób ścisły, tj. jako zatrudnienie w ramach stosunku pracy¹³¹. Regulacja ta nie dotyczy więc aktywności zawodowej podjętej np. na podstawie umów prawa cywilnego.

Analizowany zakaz ma charakter warunkowy. Decyzja w zakresie wyrażenia zgody na dodatkowe zatrudnienie należy do kierownika urzędu. W art. 19 ust. 1 u.p.u.p. nie wskazano, jakimi kryteriami powinien kierować się kierownik urzędu, podejmując decyzję w zakresie wyrażenia zgody na podjęcie przez urzędnika państwowego dodatkowego zatrudnienia. W piśmiennictwie wskazuje się, że decyzja ta nie może być jednak arbitralna, a kierownik urzędu powinien mieć na uwadze m.in. cele realizowane przez daną instytucję, interes publiczny oraz specyfikę stanowiska i zakres ustawowych obowiązków pracownika¹³². Istotne jest, że przedmiotowa zgoda powinna mieć uprzedni charakter, tj. zostać wyrażona przed podjęciem przez pracownika dodatkowej aktywności zawodowej. Każdy przypadek należy oceniać indywidualnie z uwzględnieniem okoliczności sprawy, biorąc pod uwagę, czy – przykładowo – dodatkowe zatrudnienie w konkretnym stanie faktycznym nie będzie kolidowało z należyтым wywiązywaniem się przez urzędnika państwowego ze swoich obowiązków ani godziło w jego bezstronność i bezinteresowność w ramach pracy w urzędzie.

W przepisach ustawy o pracownikach urzędów państwowych nie określono bezpośrednich skutków wykonywania dodatkowego zatrudnienia przez pracownika bez zgody kierownika urzędu. Niemniej w piśmiennictwie zgodnie się przyjmuje, że jest to istotne przewinienie, które stanowi przesłankę odpowiedzialności porządkowej lub dyscyplinarnej, a w przypadku osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę również przyczynę rozwiązania umowy za wypowiedzeniem¹³³.

¹³¹ Tak m.in. A. Dubowik, *Dodatkowe zatrudnienie...*, s. 15; E. Plesnarowicz-Durska, [w:] *Ustawa o pracownikach urzędów państwowych. Komentarz*, Warszawa 2013, art. 19, LEX; M. Mazuryk, [w:] W. Drobný, P. Zuzankiewicz, M. Mazuryk, *Ustawa o pracownikach urzędów państwowych. Komentarz*, Warszawa 2012, art. 19, LEX. Odmiennie: S. Płażek, [w:] *Komentarz do ustawy o pracownikach urzędów państwowych. Prawo urzędnicze. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, art. 19, LEX.

¹³² A. Dubowik, *Dodatkowe zatrudnienie...*, s. 15–16.

¹³³ M. Culepa, *Ustawa o pracownikach...*

Z kolei zgodnie z art. 19 ust. 2 u.p.u.p. urzędnik państwowy nie może wykonywać zajęć, które pozostawałyby w sprzeczności z jego obowiązkami albo mogłyby wywołać podejrzenie o stronnictwo lub interesowność. Zakaz ten ma charakter bezwzględny, tj. nie może zostać uchylony poprzez zgodę kierownika urzędu. Ponadto dotyczy on każdej tego rodzaju działalności, niezależnie od jej częstotliwości oraz charakteru (zarobkowego lub niezarobkowego). Wykonywanie zajęć, o których mowa w przytoczonym przepisie, dotyczy wszelkiej aktywności urzędników państwowych, w tym pozapracowniczych form zatrudnienia. W judykaturze można odnaleźć szereg przykładów naruszenia przedmiotowego ograniczenia. Dla przykładu, Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z dnia 9 grudnia 1999 r. stwierdził, że takie naruszenie stanowi świadczenie przez pracownika urzędu kontroli skarbowej jednocześnie usług doradztwa podatkowego¹³⁴.

Warto zauważyć, że w art. 19 ust. 2 u.p.u.p. użyto trybu przypuszczającego. Opierając się na jego literalnym brzmieniu, należy zauważyć, że oznaczałoby to, że zakaz w nim wyrażony obejmuje nie tylko zachowania urzędnika państwowego, które rzeczywiście pozostają w sprzeczności z jego obowiązkami oraz mogą wywołać podejrzenie o stronnictwo lub interesowność, ale również zachowania, które jedynie hipotetycznie mogłyby zostać pod tym względem negatywnie ocenione. W literaturze przedmiotu słusznie się jednak wskazuje, że stosowanie w odniesieniu do tego przepisu wykładni literalnej byłoby nazbyt szerokie, a użycie przez ustawodawcę trybu przypuszczającego w art. 19 ust. 2 u.p.u.p. należy raczej traktować jako pewien zabieg semantyczny wyrażający dezaprobatę dla realnego podejmowania przez pracownika działań niekorzystnych dla jego zadań¹³⁵.

W przepisach analizowanej ustawy nie określono bezpośrednio sankcji również za naruszenie zakazu wyrażonego w art. 19 ust. 2. Natomiast w mojej ocenie, analogicznie jak w przypadku naruszenia ograniczenia z art. 19 ust. 1 u.p.u.p., tego rodzaju przewinienie może skutkować odpowiedzialnością porządkową lub dyscyplinarną, a w określonych sytuacjach również rozwiązaniem stosunku pracy.

5. Przejawy lojalności pracowniczej w ustawie – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce

Wiele pragmatyk służbowych w naszym kraju przekształciło się z upływem czasu w pragmatyki pracownicze. Przykładem są akty normatywne regulujące zatrudnienie w szkolnictwie wyższym. Nauczyciele akademicki, pierwotnie (przed II wojną

¹³⁴ Wyrok NSA w Warszawie z dnia 9 grudnia 1999 r., II SA 1613/99, LEX nr 46608.

¹³⁵ S. Płażek, [w:] *Komentarz do ustawy...*, art. 18, LEX.

światową) zatrudniani byli w ramach stosunku służby, natomiast obecnie są bez wątpienia pracownikami w rozumieniu Kodeksu pracy¹³⁶. Mimo swego zobowiązaniowego charakteru stosunek pracy nauczyciela akademickiego w dalszym ciągu posiada cechy stosunku służbowego, charakterystyczne dla stosunków publicz-noprawnych¹³⁷.

Na powyższe wskazuje występowanie w przepisach ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce¹³⁸ takich konstrukcji prawnych jak: możliwość zawieszenia nauczyciela akademickiego w pełnieniu obowiązków (art. 302 p.s.w.n.), zakaz powstania stosunku bezpośredniej podległości służbowej między małżonkami i innymi osobami bliskimi (art. 118 p.s.w.n.) czy wyposażenie właściwego ministra, a więc organu usytuowanego poza szkołą wyższą, w uprawnienia dotyczące sytuacji prawnej pracowników uczelni, np. do stwierdzenia wygaśnięcia mandatu rektora w przypadku wykonywania przez niego dodatkowego zajęcia zarobkowego bez zgody rady uczelni (art. 125 ust. 6 p.s.w.n.). Specyfika zatrudnienia nauczyciela akademickiego jest wyznaczana elementami treści jego stosunku pracy, ściśle powiązanymi z realizacją zadań państwa w obrębie nauki i szkolnictwa wyższego¹³⁹.

Artykuł 117 p.s.w.n. przewiduje obecnie jako podstawę prawną nawiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim jedynie umowę o pracę¹⁴⁰. Rezygnacja przez ustawodawcę z mianowania jako podstawy zatrudnienia w szkolnictwie wyższym wpisuje się w obserwowane już od kilkudziesięciu lat zjawisko zastępowania pozaumownych podstaw nawiązania stosunków pracy przez umowę o pracę. Nie oznacza to jednak, że umowa ta odpowiada w pełni modelowi wynikającemu z Kodeksu pracy. Nie ulega bowiem wątpliwości, że istnieją różnice między treścią stosunku pracy kreowanego przez umowę o pracę w ramach powszechnego prawa pracy a na gruncie pragmatyk pracowniczych. Różnice te zasadzają się m.in. na rozbudowaniu katalogów obowiązków pracowniczych przewidujących

¹³⁶ W. Sanetra, [w:] *System Prawa Pracy*, red. K.W. Baran, t. XI: *Pragmatyki...*, LEX oraz przywołana tam literatura; W. Sanetra, *Ogólnie o odrębnościach statusu zatrudnienia nauczycieli akademickich*, [w:] *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, red. W. Sanetra, Warszawa 2015, s. 28 i n. Por. J. Stelina, *Prawo...*, s. 31 i n.; E. Ura, *Prawo...*, s. 42 i n.; T. Kuczyński, [w:] *System...*, s. 78 i n.

¹³⁷ M. Lekston, [w:] *System Prawa Pracy*, red. K.W. Baran, t. XI: *Pragmatyki pracownicze*, red. K.W. Baran, Z. Góral, Warszawa 2021, LEX.

¹³⁸ W dalszej części punktu 2.4. tego rozdziału również jako: ustawa.

¹³⁹ M. Lekston, [w:] *System Prawa...*

¹⁴⁰ Od 2011 r. zatrudnienie nominacyjne w szkolnictwie wyższym dotyczyło jedynie profesorów tytularnych, z kolei na gruncie obecnie obowiązującej ustawy jedyną podstawę nowo nawiązywanych stosunków pracy nauczycieli akademickich stanowi umowa o pracę.

szczególne powinności¹⁴¹. Jest to widoczne również w regulacjach ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

Nauczyciel akademicki jest jednym z zawodów zaufania publicznego¹⁴². Przed osobami, które ten zawód wykonują, stawiane są wysokie wymagania etyczne. Nauczyciele akademicy powinni przywiązywać szczególną wagę do swojego zachowania, tak aby nie uchybić nie tylko nałożonym na nich obowiązkom, ale również godności zawodu. Z tego względu spoczywa na nich powinność dochowania najwyższych standardów etycznych i moralnych tak w życiu zawodowym, jak i prywatnym.

Z zawartego w art. 147 ust. 1 p.w.s.n. odesłania do stosowania Kodeksu pracy w sprawach nieunormowanych w ustawie wynika, że katalog obowiązków nauczycieli akademickich wyznacza w pierwszym rzędzie ich pragmatyka pracownicza. Wynika z tego, że poza przepisami ustawy nauczycieli akademickich wiążą (w nieuregulowanym w ustawie zakresie) również powinności wyrażone w art. 100 § 2 pkt 4 i 6 k.p.¹⁴³ Jeśli zaś chodzi o szczególne regulacje ustawy w zakresie pracowniczego obowiązku lojalności, należy zwrócić uwagę przede wszystkim na przepisy ograniczające możliwość podjęcia lub kontynuowania dodatkowego zatrudnienia. Jest to typowe dla pragmatyk pracowniczych, które zazwyczaj zawierają nieznane Kodeksowi pracy, rozbudowane katalogi szczególnych obowiązków określonej kategorii pracowników. Do takich obowiązków należą m.in. ograniczenia swobody podejmowania dodatkowego zatrudnienia, na które należy spojrzeć przez pryzmat zasady wolności pracy. Zasada ta, jak już wcześniej wskazano, ma fundamentalne znaczenie w prawie pracy. Wywodzi się z niej m.in. prawo do podjęcia zatrudnienia, w tym prawo podejmowania dodatkowego zatrudnienia oraz pozostawania jednocześnie w kilku stosunkach pracy bądź w zatrudnieniu o charakterze niepracowniczym.

W piśmiennictwie nieodosobniony jest pogląd, że przepisy ustawy ograniczające możliwość dodatkowego zatrudnienia utrudniają nauczycielom akademickim

¹⁴¹ A. Kosut, *Kilka uwag o umowie o pracę i niektórych elementach jej treści*, [w:] *Między ideowością a pragmatyzmem – tworzenie, wykładnia i stosowanie prawa. Księga Jubileuszowa dedykowana Profesor Małgorzacie Gersdorf*, red. K. Rączka, B. Godlewska-Bujok, E. Maniewska, W. Ostaszewski, M. Rączkowski, A. Ziętek-Capiga, Warszawa 2022, s. 345.

¹⁴² A. Bocheńska, *Zatrudnienie i ochrona trwałości stosunku pracy nauczycieli akademickich*, Warszawa 2014, LEX.

¹⁴³ Powyższe znajduje potwierdzenie w literaturze przedmiotu, gdzie przykładowo P. Matyjas-Łysakowska wskazuje, że lojalność pracownicza nauczyciela akademickich ma swoje źródło w art. 100 § 2 pkt 4 k.p.; za: *eadem*, *Obowiązek lojalności wobec pracodawcy w stosunkach pracy nauczycieli akademickich*, *Annales UMCS. Sectio G (Ius)* 2018, vol. LXV, nr 2, s. 180.

wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy, a także naruszają dyrektywę równości wynikającą z art. 32 Konstytucji RP¹⁴⁴.

Należy zauważyć, że w art. 65 ust. 1 Konstytucji RP przewidziano dopuszczalność ograniczenia w drodze ustawy wolności wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy. Jednak, jak słusznie zaznacza B. Cudowski, takie ograniczenia powinny być wprowadzane w szczególnie uzasadnionych przypadkach, a ponadto powinien w nich zostać jasno i ściśle określony przedmiot ograniczeń¹⁴⁵. Podzielam pogląd tego autora, że powyższych warunków nie spełniono w regulacjach zawartych w ustawie. Z jej przepisów trudno jednoznacznie wywnioskować, jaki cel przyświecał ustawodawcy przy wprowadzeniu ograniczenia w zakresie dodatkowego zatrudnienia nauczyciela akademickiego. Cel ten nie został bowiem wyraźnie określony. W doktrynie prawa pracy wymienia się w tym względzie m.in. interes pracodawcy, tj. zapewnienie należytego wykonywania obowiązków przez nauczyciela akademickiego w macierzystej uczelni, interes publiczny polegający na zapewnieniu wysokiego poziomu jakości kształcenia czy też zachowanie prestiżu społecznego zajmowanego stanowiska¹⁴⁶. Jak jednak słusznie wskazał B. Cudowski, wydaje się, że podstawowym celem omawianych ograniczeń jest przeciwdziałanie zatrudnieniu o charakterze konkurencyjnym, co może uzasadniać odmowę wyrażenia zgody na podjęcie dodatkowego zatrudnienia¹⁴⁷. Na takie *ratio legis* przepisów ograniczających dodatkowe zatrudnienie nauczycieli akademickich wskazał także Trybunał Konstytucyjny, badając (na gruncie przepisów ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym z 2005 r.) zgodność art. 129 p.s.w. m.in. z art. 31 ust. 3 Konstytucji RP. W wyroku z dnia 28 kwietnia 2009 r. Trybunał bowiem stwierdził, że celem tych regulacji jest: „[...] zapobieganie potencjalnej działalności konkurencyjnej, którą nauczyciele akademicy mogą prowadzić wobec uczelni w ramach dodatkowego zatrudnienia pracowniczego [...]”¹⁴⁸. Zgadzając się z tym poglądem, należy krytycznie ocenić niewyartykułowanie wprost przez ustawodawcę założeń, które legły u podstaw regulacji zawartej w art. 125 ust. 1 p.w.s.n., a także nierozstrzygnięcie w sposób niebudzący wątpliwości, czy dotyczy ona również zatrudnienia niepracowniczego oraz innych form działalności konkurencyjnej.

¹⁴⁴ P. Matyjas-Lysakowska, *Obowiązek lojalności...*, s. 175; K.W. Baran, [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, art. 125, LEX.

¹⁴⁵ B. Cudowski, *Zakres przedmiotowy ograniczeń dodatkowego zatrudnienia nauczycieli akademickich zatrudnionych w uczelniach publicznych*, PiZS 2019, nr 9, s. 24.

¹⁴⁶ B. Cudowski, *Dodatkowe zatrudnienie nauczycieli akademickich zatrudnionych w uczelniach publicznych*, [w:] *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, red. W. Sanetra, Warszawa 2015, s. 214.

¹⁴⁷ B. Cudowski, *Zakres...*, s. 24.

¹⁴⁸ K 27/07, OTK-A 2009, nr 4, poz. 54.

Zgodnie z art. 125 ust. 1 p.s.w.n. nauczyciel akademicki zatrudniony w uczelni publicznej, będącej jego podstawowym miejscem pracy, może podjąć lub kontynuować dodatkowe zatrudnienie po uzyskaniu na to zgody rektora tylko u jednego pracodawcy. Ograniczenie to dotyczy wyłącznie pracodawców prowadzących działalność dydaktyczną lub naukową. Zgody udziela rektor uczelni, która stanowi podstawowe miejsce zatrudnienia nauczyciela akademickiego. Artykuł 125 ust. 2 p.s.w.n. przewiduje, że termin, w którym rektor podejmie przedmiotową decyzję, wynosi dwa miesiące od dnia wystąpienia o wyrażenie zgody przez pracownika¹⁴⁹. Należy zaznaczyć, że jeżeli rektor podejmie decyzję odmowną, musi ją uzasadnić.

Zwrot „zatrudnienie” w analizowanym przepisie nie jest jednolicie rozumiany w doktrynie prawa pracy. Podzielałam pogląd, zgodnie z którym obejmuje on wyłącznie zatrudnienie w ramach stosunku pracy¹⁵⁰. Wskazuje na to m.in. użycie w analizowanej regulacji terminu „pracodawca”¹⁵¹. Odnoszenie dodatkowego zatrudnienia wyłącznie do stosunku pracy oznacza możliwość świadczenia pracy przez nauczyciela akademickiego w innych podmiotach prowadzących działalność dydaktyczną lub naukową na podstawie umów cywilnoprawnych, bez ograniczeń¹⁵².

Z treści art. 125 p.s.w.n. można wywieść zarówno zakaz o charakterze względnym, jak i bezwzględnym. Nauczyciel akademicki może bowiem podjąć zatrudnienie u jednego pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukową, o ile uzyska na to zgodę rektora. Nie może natomiast podjąć dodatkowego zatrudnienia u kolejnych pracodawców prowadzących taką działalność, niezależnie od tego, czy uzyskałby na to zgodę rektora¹⁵³.

Nauczycielami akademickimi są pracownicy zatrudnieni na stanowiskach: dydaktycznych, badawczych, badawczo-dydaktycznych (art. 114 p.s.w.n.). Ograniczenia z art. 125 p.s.w.n. dotyczą co do zasady wszystkich wymienionych grup stanowisk¹⁵⁴. Adresatami tej normy są osoby zatrudnione na podstawie zarówno

¹⁴⁹ W literaturze przedmiotu wskazuje się, że termin ten jest nadmiernie długi i dodatkowo komplikuje sytuację nauczyciela akademickiego. Tak M. Latos-Miłkowska, [w:] *System Prawa Pracy*, red. K.W. Baran, t. XI: *Pragmatyki pracownicze*, red. K.W. Baran, Z. Górą, Warszawa 2021, LEX.

¹⁵⁰ Tak: M. Latos-Miłkowska, [w:] *System...*, LEX; P. Matyjas-Lysakowska, *Obowiązek lojalności...*, s. 177. Odmienne K.W. Baran, który przyjmuje, że zwrot ten obejmuje także świadczenie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych; za: *idem*, [w:] *Akademickie...*, art. 125, LEX.

¹⁵¹ J.M. Zieliński, [w:] H. Izdebski, J.M. Zieliński, *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, 2021, art. 125, LEX.

¹⁵² M. Latos-Miłkowska, [w:] *System...*, LEX.

¹⁵³ *Ibidem*.

¹⁵⁴ *Ibidem*.

umowy o pracę, jak i mianowania powstałego przed wejściem w życie obowiązującej ustawy¹⁵⁵.

W odniesieniu do „podstawowego miejsca pracy” jako istotnego elementu omawianej regulacji trzeba wskazać, że zgodnie z art. 120 p.s.w.n. można mieć je jednocześnie tylko jedno. Warunkiem wskazania danej uczelni jako podstawowego miejsca pracy jest zatrudnienie w tej uczelni w pełnym wymiarze czasu pracy. W doktrynie prawa pracy słusznie zauważono, że *a contrario* obowiązek wyrażony w art. 120 p.s.w.n. nie dotyczy nauczycieli akademickich zatrudnionych w uczelni publicznej w niepełnym wymiarze czasu pracy, nawet jeżeli byłoby to ich jedyne miejsce pracy¹⁵⁶. W umowie o pracę między nauczycielem akademickim a uczelnią zamieszcza się informację, czy uczelnia jest podstawowym miejscem pracy dla tego nauczyciela. W piśmiennictwie postawiono tezę, że: „mechanizm podstawowego miejsca pracy oraz konieczności uzyskiwania zgody na pracę w miejscu dodatkowym ma być instrumentem zapewnienia wysokiej jakości pracy dydaktycznej i naukowej nauczyciela akademickiego przez skoncentrowanie aktywności co do zasady w jednym miejscu pracy”¹⁵⁷.

Ustawa nie precyzuje kryteriów, którymi ma się kierować rektor uczelni, podejmując decyzję w sprawie wyrażenia zgody lub odmowy jej wyrażenia na dodatkowe zatrudnienie nauczyciela akademickiego¹⁵⁸. Przepisy p.s.w.n. nie obwarowują decyzji rektora żadnymi przesłankami ani pozytywnymi, ani negatywnymi. W związku z powyższym rozstrzygnięcie w zakresie udzielenia zgody jest jego dyskrecyjnym uprawnieniem¹⁵⁹. Formalnym obowiązkiem spoczywającym na rektorze w związku z wydaniem decyzji odmownej jest jedynie konieczność jej uzasadnienia. Wydaje się, że odmowa zgody na dodatkowe zatrudnienie może być przede wszystkim podyktowana dbaniem o interes uczelni będącej podstawowym miejscem pracy nauczyciela akademickiego¹⁶⁰. W tym kontekście w doktrynie prawa pracy wyrażono pogląd, że zasadną przyczyną odmowy wyrażenia zgody będzie sytuacja, gdy dodatkowe zatrudnienie skutkowałoby dysfunkcjonalizacją

¹⁵⁵ T. Jędrzejewski, [w:] *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, red. J. Woźnicki, Warszawa 2019, art. 125, LEX.

¹⁵⁶ K.W. Baran, [w:] *Akademickie...*, art. 125, LEX.

¹⁵⁷ M. Lekston, [w:] *System Prawa...*

¹⁵⁸ Do 31 października 2018 r. rektor mógł odmówić zgody, jeżeli świadczenie usług dydaktycznych lub naukowych u innego pracodawcy zmniejszało zdolność do prawidłowego funkcjonowania uczelni lub wiązało się z wykorzystaniem urządzeń technicznych i zasobów uczelni. Z racji tego, że określone były przypadki, w których zgoda nie mogła być udzielona, wyklądano je w sposób zawężający, co oznaczało, że w innych przypadkach rektor nie mógł odmówić wyrażenia zgody na dodatkowe zatrudnienie nauczyciela akademickiego.

¹⁵⁹ T. Jędrzejewski, [w:] *Prawo o szkolnictwie wyższym...*, art. 125, LEX.

¹⁶⁰ B. Cudowski, *Zakres...*, s. 22.

działalności jednostki organizacyjnej uczelni będącej podstawowym miejscem pracy nauczyciela akademickiego¹⁶¹. Monika Latos-Miłkowska jako przykładowe okoliczności uzasadniające odmowę zgody na dodatkowe zatrudnienie wymienia z kolei: konieczność zapewnienia odpowiedniego poziomu dydaktyki i badań, zagwarantowanie właściwego poziomu realizacji obowiązków przez nauczyciela akademickiego w uczelni, która jest jego podstawowym miejscem pracy, zapewnienie pełnej identyfikacji nauczyciela akademickiego z uczelnią czy ograniczenie możliwości świadczenia pracy na rzecz podmiotu konkurencyjnego¹⁶².

Artykuł 125 ust. 3 p.s.w.n. zawiera szereg wyłączeń od obowiązku uzyskania zgody na dodatkowe zatrudnienie. Wymogu tego nie stosuje się bowiem do nauczycieli akademickich, którzy podejmują zatrudnienie: 1) w podmiotach, z którymi uczelnia nawiązała współpracę na podstawie umowy lub porozumienia albo dla których jest organem prowadzącym, założycielem bądź udziałowcem; 2) w urzędach, o których mowa w art. 1 ust. 1 i ust. 2 pkt 1, 2 i 4a ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych; 3) w instytucjach kultury; 4) w jednostkach, o których mowa w art. 2 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe; 5) w Centralnej Komisji Egzaminacyjnej lub okręgowej komisji egzaminacyjnej, o których mowa w przepisach o systemie oświaty.

W przypadku dodatkowego zatrudnienia u wymienionych wyżej pracodawców, nawet w ramach stosunku pracy, nie jest konieczne uzyskanie zgody rektora. Należy jednak odnieść się do zasadności umieszczenia w cytowanym wyżej przepisie niektórych podmiotów. W mojej ocenie, w pełni zrozumiałe jest wskazanie podmiotów wymienionych w punkcie 1 i 4, gdyż, co do zasady, prowadzą one działalność dydaktyczną i/lub naukową. Zastanawiać zaś może umieszczenie w analizowanej regulacji instytucji kultury oraz urzędów, o których mowa w ustawie o pracownikach urzędów państwowych. Nie prowadzą one bowiem zazwyczaj ani działalności dydaktycznej, ani naukowej¹⁶³. W odniesieniu do tych podmiotów powyższe wyłączenie wydaje się więc zbędne.

Należy zauważyć, że w art. 125 p.s.w.n. nie wskazano rodzaju pracy, która będzie wymagała uzyskania zgody. W związku z powyższym można postawić pytanie, czy wymaga zgody rektora podjęcie przez nauczyciela akademickiego dodatkowego zatrudnienia na stanowisku niezwiązanym z działalnością dydaktyczną lub naukową (np. na stanowisku administracyjnym) u pracodawcy, który prowadzi działalność dydaktyczną lub naukową. Za słuszny uważam pogląd,

¹⁶¹ K.W. Baran, [w:] *Akademickie...*, art. 125, LEX.

¹⁶² M. Latos-Miłkowska, [w:] *System...*, LEX.

¹⁶³ T. Jędrzejewski, [w:] *Prawo o szkolnictwie wyższym...*, art. 125, LEX.

zgodnie z którym odpowiedź na to pytanie powinna być twierdząca¹⁶⁴. Opierając się na literalnym brzmieniu art. 125 ust. 1 p.s.w.n. należy uznać, że analizowany przepis warunkuje obowiązek uzyskania zgody rektora na dodatkowe zatrudnienie nie od rodzaju wykonywanej przez nauczyciela akademickiego pracy u innego pracodawcy, a wyłącznie od charakteru prowadzonej przez niego działalności.

O ile nie budzi wątpliwości, jakie jednostki prowadzą działalność dydaktyczną, odnosząc ją do szeroko pojętego procesu kształcenia (np. uczelnie oraz placówki oświatowe takie jak szkoły podstawowe), to istnieją wątpliwości co do tego, jakie podmioty ustawodawca miał na myśli, wskazując na „pracodawców prowadzących działalność naukową”¹⁶⁵. Za słuszny należy uznać pogląd, że mowa tu o podmiotach, do których zadań należy prowadzenie badań naukowych, prac rozwojowych oraz twórczości artystycznej, a więc będą to przykładowo uczelnie czy instytuty badawcze¹⁶⁶.

O randze omawianego obowiązku świadczą konsekwencje jego niewypełnienia. Artykuł 123 ust. 1 pkt 2 p.s.w.n. stanowi, że poza przypadkami określonymi w Kodeksie pracy rektor może rozwiązać za wypowiedzeniem stosunek pracy z nauczycielem akademickim w przypadku podjęcia lub wykonywania przez niego dodatkowego zatrudnienia bez jego zgody, u pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukową. Takie zachowanie nauczyciela akademickiego może ponadto stanowić podstawę pociągnięcia go do odpowiedzialności dyscyplinarnej¹⁶⁷. W przypadku wyrządzenia szkody uczelni poprzez podjęcie dodatkowego zatrudnienia bez zgody rektora możliwe wydaje się również wdrożenie wobec nauczyciela akademickiego odpowiedzialności materialnej¹⁶⁸.

Ograniczenie wolności pracy obejmuje także rektora uczelni publicznej, który w przypadku zamiaru wykonywania dodatkowego zajęcia zarobkowego jest obowiązany uzyskać na to zgodę rady uczelni. Jest ona wydawana na okres kadencji (art. 125 ust. 4 p.s.w.n.)¹⁶⁹. Rada uczelni nie może delegować tej kompetencji na

¹⁶⁴ J.M. Zieliński, [w:] H. Izdebski, J.M. Zieliński, *Prawo o szkolnictwie...*, art. 125, LEX; T. Jędrzejewski, [w:] *Prawo o szkolnictwie wyższym...*, art. 125, LEX; M. Wujczyk, [w:] *Akademickie prawo pracy. Komentarz do art. 107–158 oraz 196–201a i 226 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 195.

¹⁶⁵ J.M. Zieliński, [w:] H. Izdebski, J.M. Zieliński, *Prawo o szkolnictwie...*, art. 125, LEX.

¹⁶⁶ T. Jędrzejewski, [w:] *Prawo o szkolnictwie wyższym...*, art. 125, LEX.

¹⁶⁷ J.M. Zieliński, [w:] H. Izdebski, J.M. Zieliński, *Prawo o szkolnictwie...*, art. 125, LEX.

¹⁶⁸ M. Latos-Miłkowska, [w:] *System...*, LEX.

¹⁶⁹ W przypadku pełnienia funkcji rektora kolejnej kadencji okres, którego dotyczy zgoda, ulega przedłużeniu o cztery miesiące. W przypadku nieuzyskania zgody rektor zaprzestaje wykonywania dodatkowego zajęcia zarobkowego w terminie czterech miesięcy od dnia rozpoczęcia kadencji (art. 125 ust. 5).

inny organ¹⁷⁰. Przepisy ustawy nie precyzują terminu, w jakim rada uczelni powinna podjąć decyzję. Nie zawarto w nich również żadnych przesłanek, które warunkowałyby udzielenie bądź nieudzielenie zgody. W orzecznictwie wskazano, że zgoda rady uczelni powinna mieć uprzedni charakter w stosunku do podjęcia przez rektora dodatkowego zajęcia zarobkowego¹⁷¹. Z art. 125 ust. 6 p.s.w.n. wynika z kolei, że w przypadku, gdyby rektor wykonywał dodatkowe zajęcie zarobkowe bez uzyskania stosownej zgody, minister stwierdza wygaśnięcie jego mandatu. Mandat wygasa z dniem doręczenia rektorowi powyższej informacji.

Należy w tym miejscu zauważyć, że nie istnieją ustawowe definicje zwrotów: „dodatkowe zatrudnienie” czy „dodatkowe zajęcie zarobkowe”. Jednak już *prima facie* można uznać, że zakres drugiego z tych pojęć jest szerszy niż określenie „dodatkowe zatrudnienie”. Zakresem tego pojęcia należy bowiem objąć zarówno „dodatkowe zatrudnienie”, jak i każdą inną działalność prowadzoną w jakiejkolwiek formie w celu zarobkowym¹⁷². Jak wynika z orzecznictwa sądów administracyjnych, pod terminem „zajęcie zarobkowe” należy rozumieć także działalność gospodarczą, stosunek służbowy, umowy cywilnoprawne, członkostwo w organach statutowych jakichkolwiek instytucji, jeżeli jest to połączone z uzyskiwaniem dochodów pieniężnych (stałych bądź okresowych), a nawet świadczenie pracy za wynagrodzeniem bez podpisania umowy precyzującej warunki wykonywanej działalności¹⁷³. W piśmiennictwie wskazuje się, że w takim ujęciu zgody rady uczelni będzie wymagało podjęcie się przez rektora sporządzenia recenzji rozprawy doktorskiej, udział w projekcie badawczym¹⁷⁴, wygłoszenie wykładu czy przeprowadzenie szkolenia¹⁷⁵.

Wprowadzenie w ustawie dwóch różnych pojęć na określenie dodatkowej aktywności nauczycieli akademickich oraz rektorów uczelni należy uznać za celowy zabieg ustawodawcy. Wydaje się, że liczba i poziom trudności zadań stawianych przed rektorami uczelni jest tak znaczna, że podejmowanie przez osoby pełniące te funkcje jakiegokolwiek dodatkowego zajęcia zarobkowego powinno podlegać dalej idącym ograniczeniom i zostać szczegółowo przeanalizowane przez radę uczelni przy podejmowaniu decyzji o wyrażeniu bądź nie zgody na tego rodzaju aktywność. Niewątpliwie zarządzanie uczelnią przez rektora wymaga wzmożonej

¹⁷⁰ M. Latos-Miłkowska, [w:] *System...*, LEX.

¹⁷¹ Wyrok WSA w Warszawie z dnia 9 lutego 2021 r., II SA/Wa 811/20, LEX nr 3179392.

¹⁷² Tak m.in.: T. Jędrzejewski, [w:] *Prawo o szkolnictwie wyższym...*, art. 125, LEX; wyrok WSA w Warszawie z dnia 9 lutego 2021 r., II SA/Wa 811/20, LEX nr 3179392.

¹⁷³ Wyrok WSA w Szczecinie z dnia 7 maja 2008 r., II SA/Sz 99/08, LEX nr 515274; wyrok WSA w Gliwicach z dnia 28 października 2013 r., IV SA/Gl 1104/12, LEX nr 1663466. Tak również: K.W. Baran, [w:] *Akademickie...*, art. 125, LEX.

¹⁷⁴ T. Jędrzejewski, [w:] *Prawo o szkolnictwie wyższym...*, art. 125, LEX.

¹⁷⁵ M. Latos-Miłkowska, [w:] *System...*, LEX.

dyspozycyjności oraz ponoszenia większej odpowiedzialności aniŜeli wykonywanie standardowych powinności przez nauczycieli akademickich.

Artykuł 125 ust. 7 p.s.w.n. przewiduje powinność skierowaną do nauczycieli akademickich, którzy prowadzą działalność gospodarczą. Wskazany przepis nakłada obowiązek poinformowania o tym fakcie rektora uczelni będącej ich podstawowym miejscem pracy. Wydaje się, ŝe powinność ta powstaje z dniem podjęcia prowadzenia działalności gospodarczej. W przeciwnieństwie do regulacji z art. 125 ust. 1 p.s.w.n. w tym przypadku na nauczycielach akademickich spoczywa wyłącznie obowiązek informacyjny. Jak wskazuje się w piśmiennictwie, rektor uczelni nie został przepisami ustawy wyposażony w ŝadne władcze uprawnienia w tym zakresie¹⁷⁶.

W ustawie nie wskazano wprost na konsekwencje naruszenia powyŜszego obowiązku informacyjnego¹⁷⁷, jednak wydaje się, ŝe pracodawca będzie mógł w takiej sytuacji pociągnąć pracownika do odpowiedzialności dyscyplinarnej¹⁷⁸. Nadmienić przy tym moŜna, ŝe z przepisów ustawy nie wynika obowiązek informowania np. o zawieszeniu działalności gospodarczej.

Przedstawione wyŜej zasady dotyczące podejmowania dodatkowego zatrudnienia i dodatkowych zajęć zarobkowych obowiązują równieŜ nauczycieli akademickich i rektora, którzy zatrudnieni sã w uczelniach niepublicznych, o ile statuty tych placówek nie zawierają w tym względzie odmiennych postanowień (art. 125 ust. 8 p.s.w.n.)¹⁷⁹.

Poddana wyŜej analizie regulacja stanowi w mojej ocenie najwaŜniejszy przejaw wzmóŜonej lojalności nauczyciela akademickiego wobec pracodawcy, jednak nie jedyny. Innego jej wyrazu moŜna poszukiwać w kontekście pracy w godzinach ponadwymiarowych.

Zgodnie z art. 127 ust. 6 p.s.w.n. w szczególnych przypadkach, uzasadnionych koniecznością realizacji programu studiów, nauczyciel akademicki moŜe być obowiązany do prowadzenia zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych, w wymiarze nieprzekraczającym dla pracownika badawczo-dydaktycznego 1/4 rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych, z kolei dla pracownika dydaktycznego 1/2 rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych. Jest to regulacja szczególna względem Kodeksu pracy, zawierająca modyfikacje wynikające ze specyfiki pracy nauczyciela akademickiego. Pracy w godzinach ponadwymiarowych nie naleŜy

¹⁷⁶ K.W. Baran, [w:] *Akademickie...*, art. 125, LEX.

¹⁷⁷ A. Balicki, [w:] A. Balicki, M. Pyter, B. Zięba, *Prawo o szkolnictwie wyŜszym i nauce. Komentarz*, Warszawa 2021, art. 125, Legalis.

¹⁷⁸ T. Jędrzejewski, [w:] *Prawo o szkolnictwie wyŜszym...*, art. 125, LEX.

¹⁷⁹ W przypadku uczelni niepublicznych wygaśnięcie mandatu rektora stwierdza organ powołujący rektora, a w sytuacji braku takiego organu – załoŜyciel.

utożsamiać z pracą w godzinach nadliczbowych w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy. Godziny ponadwymiarowe trzeba bowiem odnosić do rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych ustalanego w godzinach obliczeniowych, a nie do wymiaru czasu pracy w danym okresie rozliczeniowym¹⁸⁰. Swoisty okres rozliczeniowy dla nauczycieli akademickich stanowi rok akademicki. Jak wskazał Sąd Najwyższy, godziny ponadwymiarowe należy rozumieć jako godziny obliczeniowe, a więc analizowana norma nie dotyczy obowiązków o charakterze organizacyjnym, takich jak przygotowanie materiałów dydaktycznych czy kolokwiów¹⁸¹. Warto zaznaczyć, że jedna godzina dydaktyczna wynosi 45 minut.

W art. 127 ust. 6 p.s.w.n. ustalono przesłanki powierzenia nauczycielowi akademickiemu prowadzenia ponadwymiarowych zajęć dydaktycznych oraz określiło maksymalny ich limit. W literaturze przedmiotu wskazuje się, że przywołany przepis nakłada na nauczyciela akademickiego obowiązek pracy w godzinach ponadwymiarowych¹⁸². Z kolei działaniem wykraczającym poza ten obowiązek, stanowiącym w mojej ocenie przejaw wzmożonej lojalności względem pracodawcy, będzie wyrażenie przez nauczyciela akademickiego zgody na prowadzenie zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych w wymiarze nieprzekraczającym dwukrotności rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych, zgodnie z art. 127 ust. 7 p.s.w.n. Powyższe odnosi się przede wszystkim do sytuacji, gdy brak obsady powstał w wyniku okoliczności, których pracodawca nie mógł przewidzieć. Należy bowiem zauważyć, że pracodawca powinien zapobiegać wystąpieniu sytuacji, w której zatrudnianie nauczycieli akademickich w godzinach ponadwymiarowych ma charakter stały, zwłaszcza gdy dotyczy to pracowników zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych. Nie ulega bowiem wątpliwości, że dodatkowe obciążenie dydaktyczne utrudnia rozwój naukowy i realizację obowiązków badawczych.

Pomimo niewskazania przez ustawodawcę tego wprost nie budzi wątpliwości, że chodzi tu o wymiar zajęć przewidziany dla danej grupy lub stanowiska nauczyciela akademickiego. W związku z brakiem regulacji w zakresie szczególnej formy takiej zgody uważam, że może ona zostać wyrażona w dowolny sposób, również *per facta concludentia*¹⁸³.

W mojej ocenie jeszcze innym przejawem lojalności nauczyciela akademickiego jest także podejmowanie w dużym wymiarze dodatkowych aktywności w uczelni, np. uczestniczenie w jej komisjach, zespołach czy sprawowanie opieki nad studentami kołami naukowymi. Należy pamiętać, że tego typu działalność organizacyj-

¹⁸⁰ T. Jędrzejewski, [w:] *Prawo o szkolnictwie wyższym...*, art. 127, LEX.

¹⁸¹ Wyrok SN z dnia 29 lipca 2003 r., I PK 294/02, OSNP 2004, nr 17, poz. 294.

¹⁸² M. Latos-Miłkowska, [w:] *System...*, LEX.

¹⁸³ Tak również: T. Jędrzejewski, [w:] *Prawo o szkolnictwie wyższym...*, art. 127, LEX.

na stanowi obowiązek nauczycieli akademickich. Uważam jednak, że szczególne zaangażowanie się przez pracownika w tego rodzaju działalność ponad przyjęte zwyczajowo w uczelni normy można uznać za przejaw lojalności wobec pracodawcy, szczególnie, gdy nie wiąże się to z żadną dodatkową gratyfikacją finansową.

Jak uznał Sąd Najwyższy, prawo do odpoczynku stanowi dobro, które zapewnia pracownikom godzenie funkcjonowania w sferze pracowniczej z pełnieniem innych ról społecznych¹⁸⁴. W wyżej podanych przypadkach nauczyciel akademicki w imię lojalności wobec pracodawcy rezygnuje ze swojego dobra, jakim niewątpliwie jest odpoczynek i czas wolny od pracy. Pracownik, postępując w ten sposób, zaspokaja potrzeby pracodawcy w zakresie związanym z realizacją podstawowych zadań spoczywających na uczelni wyższej, w tym przede wszystkim kształcenia studentów. Takie działania należy uznać za podejmowane w interesie uczelni i stanowiące przejaw dbałości o jej dobro oraz lojalności wobec pracodawcy.

W szkolnictwie wyższym kwestia lojalności stanowi niekiedy przedmiot regulacji zawartych w uniwersyteckich aktach wewnętrznych, takich jak: kodeksy etyki czy akademickie kodeksy wartości nauczycieli akademickich. W pierwszej kolejności należy zastanowić się nad charakterem prawnym postanowień takich kodeksów i samych kodeksów. Trybunał Konstytucyjny wyraził w tym zakresie pogląd, że „Normy deontologiczne, same przez się charakteru prawnego nie posiadają. Należą bowiem do niezależnego od prawa zbioru norm etycznych”¹⁸⁵. Kodeksy deontologiczne nie są źródłem norm prawnych, ułatwiają jednak percepcję oraz ocenę stosunków prawnych z udziałem przedstawicieli środowisk, które się nimi posługują, a także mogą być pomocne przy tworzeniu i stosowaniu prawa pozytywnego¹⁸⁶.

W mojej ocenie kodeksy etyczne odgrywają istotną rolę w stosunkach pracy. Stanowią one bowiem zbiory wartości, jakimi powinni kierować się pracownicy wobec siebie i względem osób trzecich (interesariuszy). Są to wartości uniwersalne, tj. niesporne i powszechnie uznawane, m.in. na drodze intuicji etycznej. Warto zauważyć, że normy etyki zawodowej mogą pomóc przy rozwiązywaniu konfliktów specyficznych dla danej grupy zawodowej¹⁸⁷.

Poprzez kodeksy etyczne możliwe jest rozszerzenie katalogu obowiązków pracownika, których naruszenie może powodować konsekwencje na gruncie stosunku

¹⁸⁴ Wyrok SN z dnia 21 czerwca 2011 r., III PK 96/10, OSNP 2012, nr 15–16, poz. 189.

¹⁸⁵ Postanowienie TK z dnia 7 października 1992 r., U 1/92, OTK 1992, nr 2, poz. 38.

¹⁸⁶ K. Zacharzewski, *Znaczenie kodeksów deontologicznych w dziedzinie prawa prywatnego*, PPH 2011, nr 6, s. 37–38.

¹⁸⁷ A. Brezcko, M. Poniatowicz, *Rola kodeksów etyki zawodowej (ze szczególnym uwzględnieniem zawodów ekonomicznych)*, [w:] *Ekonomia–Polityka–Etyka*, t. II, red. A.F. Bocian, Białystok 2005, s. 162–163.

pracy. Niewątpliwie jest tak wówczas, gdy zbiór zasad etyki stanowi treść aktów wewnętrznych, np. układów zbiorowych pracy lub regulaminów pracy.

Kodeksy etyczne (wartości) często odnoszą się do obowiązku lojalności. Warto przytoczyć kilka regulacji w analizowanym zakresie. Dla przykładu, zgodnie z § 3 Kodeksu Etyki Nauczyciela Akademickiego Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie: „Nauczyciel akademicki uczestniczy w budowaniu prestiżu Uczelni oraz wykazuje lojalność wobec Uniwersytetu, w szczególności przestrzegając dyscypliny pracowniczej oraz wspierając władze Uczelni w procesie realizacji wyznaczonych celów”¹⁸⁸.

Z kolei § 20 Kodeksu Etyki Nauczyciela Akademickiego Uniwersytetu Gdańskiego stanowi, że: „Nauczyciel akademicki wykazuje lojalność wobec Uniwersytetu Gdańskiego objawiającą się w przestrzeganiu dyscypliny pracowniczej, wspomaganiu demokratycznie wybranej zwierzchności i okazywaniu pomocy w budowaniu prestiżu uczelni”¹⁸⁹.

Podobnie w § 7 ust. 1 pkt 3 Kodeksu Etyki Nauczyciela Akademickiego Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu¹⁹⁰ oraz § 6 pkt 3 Kodeksu etyki nauczycieli akademickich Politechniki Śląskiej¹⁹¹ wskazuje się, że nauczyciel akademicki jako pracownik wykazuje się lojalnością wobec uczelni, objawiającą się przede wszystkim przestrzeganiem dyscypliny pracowniczej i okazywaniem pomocy w budowaniu jej prestiżu.

W podobnym tonie do lojalności odniesiono się w Akademickim Kodeksie Wartości, przyjętym na Uniwersytecie Jagiellońskim w dniu 25 czerwca 2003 r.¹⁹² W jego treści nawiązano do wzajemnej lojalności względem siebie wszystkich członków wspólnoty akademickiej. Zgodnie z brzmieniem jego 7 punktu zatytułowanego „Lojalność”: „[...] Lojalność wobec macierzystej wspólnoty akademickiej objawiać się winna zarówno na co dzień, jak i w chwilach szczególnych,

¹⁸⁸ Kodeks Etyki Nauczyciela Akademickiego Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie, <https://phavi.umcs.pl/at/attachments/2021/0729/113034-uchwala-kodeks-etyki-nauczyciela-akademickiego-umcs.pdf> [dostęp: 18.01.2023].

¹⁸⁹ Kodeks Etyki Nauczyciela Akademickiego Uniwersytetu Gdańskiego, https://bip.ug.edu.pl/sites/default/files/nodes/akty_normatywne/97954/files/kodekt_etyki_nauczyciela_akademickiego_ug_tj.pdf [dostęp: 18.01.2023].

¹⁹⁰ Kodeks Etyki Nauczyciela Akademickiego Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, https://www.ue.wroc.pl/p/dla_pracownikow/zarzadzenia_pisma_okolne_rektora_2021/zr_170_2021/zalacznik_do_zr_170_2021_kodeks_etyki_nauczyciela_akademickiego_uew.pdf [dostęp: 18.01.2023].

¹⁹¹ Kodeks etyki nauczycieli akademickich Politechniki Śląskiej, <https://www.polsl.pl/wp-content/uploads/2021/03/M.2021.240.Z.51.pdf> [dostęp: 18.01.2023].

¹⁹² Akademicki Kodeks Wartości przyjęty na Uniwersytecie Jagiellońskim w dniu 25 czerwca 2003 r., <https://www.uj.edu.pl/documents/10172/84597185/akademicki-kodeks-wartosci.pdf/3bff64b6-8507-410c-82c5-264a10f3841a> [dostęp: 18.01.2023].

wymagających odwagi, poświęcenia i samozaparcia, odsunięcia zaś na bok prywaty i oportunizmu. Lojalność objawia się zarówno w pracowniczej dyscyplinie i wspomaganiu demokratycznie obranej zwierzchności, jak i w solidarności wobec kolegów, studentów i wszystkich członków społeczności akademickiej, służeniu pomocą we wspólnych przedsięwzięciach, przede wszystkim w budowaniu prestiżu uczelni i jej członków. Wykroczeniem przeciwko zasadzie lojalności są działania wymierzone bezpośrednio i pośrednio w powagę i autorytet uczelni, szkodenie jej interesom, w szczególności zaś angażowanie się w takie przedsięwzięcia, których intencją bądź obiektywnym skutkiem jest osłabianie pozycji i pomyślności uczelni jako całości i jej struktur oraz szkodenie kolegom i ich dobremu imieniu”.

Jak wynika z przytoczonych treści uniwersyteckich kodeksów etyki/wartości, lojalność stanowi istotną wartość w zatrudnieniu nauczycieli akademickich.

6. Uwagi końcowe

Przeprowadzone analizy wybranych przepisów ustawy o służbie cywilnej, ustawy o pracownikach samorządowych, ustawy o pracownikach urzędów państwowych oraz ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce doprowadziły do konstatacji, że regulacje te można uznać za kreujące obowiązek pracowniczej lojalności o szerszym zakresie przedmiotowym niż wynikający z unormowań powszechnego prawa pracy. Taka konkluzja płynie z umieszczenia w analizowanych pragmatykach pracowniczych pewnych szczególnych obowiązków, ale także ograniczeń i zakazów. Są one związane ze specyfiką zatrudnienia danej kategorii pracowników. Trzeba zauważyć, że w żadnej z przytoczonych wyżej ustaw obowiązek pracowniczej lojalności względem pracodawcy nie został wyrażony wprost. W mojej opinii, taki obowiązek można wywieść z przepisów stanowiących o innych powinnościach pracowniczych.

Analiza trzech pragmatyk urzędniczych: ustawy o służbie cywilnej, ustawy o pracownikach samorządowych oraz ustawy o pracownikach urzędów państwowych doprowadziła dodatkowo do konstatacji, że urzędnicy są grupą zawodową, na której w szczególnym stopniu spoczywa obowiązek wzmoczonej lojalności wobec pracodawcy.

W oparciu o analizę wybranych przepisów ustawy o służbie cywilnej należy w pierwszej kolejności stwierdzić, że szerszy zakres przedmiotowy obowiązku lojalności członków korpusu służby cywilnej wynika m.in. z ograniczeń możliwości dodatkowego zatrudnienia czy podjęcia zajęć zarobkowych bez pisemnej zgody dyrektora generalnego urzędu, z obowiązku chronienia interesów państwa, dochowywania tajemnicy ustawowo chronionej oraz godnego zachowywania się

w służbie oraz poza nią. Nie bez znaczenia są także zakazy dotyczące m.in.: kierowania się przy wykonywaniu obowiązków służbowych interesem jednostkowym lub grupowym, a także publicznego manifestowania poglądów politycznych.

Niektóre obowiązki członków korpusu służby cywilnej, które uważam za przejaw wzmożonej lojalności pracowniczej, można odnieść do przepisów powszechnego prawa pracy. Dla przykładu, w nawiązaniu do obowiązku godnego zachowywania się w służbie oraz poza nią można zauważyć, że konsumuje on obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy wyrażony w art. 100 § 2 pkt 6 k.p., a także odnosi się do obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. Ma to istotne znaczenie, gdyż właśnie te dwa przepisy uznaje się za źródła pracowniczego obowiązku lojalności wobec pracodawcy w przepisach powszechnego prawa pracy.

Zakres przedmiotowy obowiązku lojalności jest w tym przypadku szerszy aniżeli analogiczna powinność wyrażona w przepisach powszechnego prawa pracy. Niewątpliwie ma na to wpływ specyficzny charakter zatrudnienia w służbie cywilnej, który jest związany z wykonywaniem zadań państwa. Od członka korpusu służby cywilnej można bowiem wymagać lojalności wobec państwa, a więc czegoś więcej niż jedynie dbałości o dobro zakładu pracy. Mając na uwadze szczególny rodzaj pracy w administracji publicznej, służba cywilna powinna być traktowana jako służba państwu i jego obywatelom¹⁹³.

W dalszej kolejności należy zwrócić uwagę na kilka kwestii dotyczących podmiotów, względem których realizowany ma być przedmiotowy obowiązek. Trzeba zauważyć, że ich pracodawcą jest jednostka organizacyjna, która ich zatrudnia. Pracodawcą osób zatrudnionych w służbie cywilnej nie będzie więc państwo a urząd, w którym są one zatrudnione i wykonują obowiązki na rzecz państwa. Z kolei w przepisach ustawy o służbie cywilnej oraz Zarządzenia nr 70 jest mowa o obowiązku lojalnego postępowania względem państwa, Rządu Rzeczypospolitej Polskiej (w zakresie realizacji jego programu), urzędu, przełożonych, kolegów i podwładnych. Na gruncie powyższej analizy powstaje refleksja, że dominujący charakter spośród wyżej wymienionych powinności ma lojalność wobec państwa (a nie urzędu będącego pracodawcą członków korpusu służby cywilnej). Taka konkluzja wynika z faktu, że tylko wobec państwa przepisy ustawy o służbie cywilnej wyrażają wprost obowiązek ochrony jego interesów (art. 76 ust. 1 pkt 2 u.s.c.).

W związku z powyższym zasadna wydaje się konstatacja, że członek korpusu służby cywilnej jest zobowiązany chronić przede wszystkim interesy państwa, a nie swojego pracodawcy, czyli urzędu, w którym jest zatrudniony. Stanowi to

¹⁹³ K. Ziółkowska, *Miejsce...*, s. 52; H. Szewczyk, *Stosunki pracy w służbie...*, s. 208 i n.; H. Szewczyk, *Obowiązek...*, s. 178.

istotną różnicę w porównaniu do obowiązków wyrażonych w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. Nie ulega jednak wątpliwości, że interesy zarówno państwa, jak i urzędu są co do zasady ze sobą zbieżne.

W kontekście lojalności urzędnika w piśmiennictwie wskazuje się również, że w aktach prawnych regulujących zatrudnienie w administracji publicznej występują przepisy zawierające „ostrzejsze” niż w Kodeksie pracy wymogi posłuszeństwa poleceniom przełożonych¹⁹⁴. Powyższe spostrzeżenie znajduje potwierdzenie w art. 77 u.s.c. Zgodnie z jego ust. 1 członek korpusu służby cywilnej jest obowiązany wykonywać polecenia służbowe przełożonych. Jeżeli żywi on przekonanie, że polecenie pozostaje niezgodne z prawem albo zawiera znamiona pomyłki, jest on obowiązany na piśmie poinformować o tym przełożonego. Jednak w razie pisemnego potwierdzenia polecenia obowiązany jest je wykonać (art. 77 ust. 2 u.s.c.). Z kolei z art. 77 ust. 3 u.s.c. wynika, że członek korpusu służby cywilnej nie wykonuje polecenia, jeżeli prowadziłoby to do popełnienia przestępstwa lub wykroczenia, o czym niezwłocznie informuje dyrektora generalnego urzędu. Przytoczone regulacje uzasadniają pogląd, zgodnie z którym w sferze publicznej występuje obowiązek tzw. podwójnej lojalności urzędników¹⁹⁵. Polega on z jednej strony na lojalności względem obywateli (społeczeństwa) rozumianej najczęściej jako przestrzeganie przepisów prawa. Z drugiej strony jego wyrazem jest lojalność wobec przełożonych wyrażająca się m.in. w wykonywaniu ich poleceń¹⁹⁶. W związku z tym możliwe jest zaistnienie „kolizji lojalności” urzędnika, gdy zostanie mu wydane polecenie naruszające obowiązujące przepisy prawa¹⁹⁷. Przedstawiony wyżej mechanizm z art. 77 u.s.c. umożliwia członkowi korpusu służby cywilnej zachować lojalność wobec społeczeństwa rozumianą jako przestrzeganie obowiązującego prawa. Prowadzi to, moim zdaniem, do konkluzji, że lojalność względem pracodawcy lub przełożonego jest ograniczona legalnością ich działań. Dlatego też

¹⁹⁴ M. Kasiński, *Lojalność urzędnika w świetle prawa i etyki*, „Annales. Etyka w Życiu Gospodarczym” 2010, t. 13, nr 1, s. 142.

¹⁹⁵ A. Górnicz-Mulcahy, *Obowiązek lojalności...*, s. 121. Szerzej na ten temat: M. Kasiński, *Lojalność urzędnika...*, s. 139–146. Podobnie H. Szewczyk, która wskazuje, że na osoby zatrudnione w administracji publicznej nałożono szczególne obowiązki w zakresie dbałości o interesy państwa i społeczeństwa, za: *eadem*, *Obowiązek...*, s. 178, Legalis.

¹⁹⁶ M. Kasiński, *Lojalność urzędnika...*, s. 140.

¹⁹⁷ W literaturze przedmiotu wskazuje się, że mimo licznych rozważań doktrynalnych w zakresie poleceń służbowych nie istnieje „idealne” rozwiązanie tej kwestii, które gwarantowałoby całkowitą „podwójną lojalność” urzędników, tj. stan, w którym urzędnik zawsze będzie działał zgodnie z prawem, a jednocześnie wykona wszystkie polecenia służbowe, za: A. Miruć, *Polecenie służbowe*, [w:] *Wielka Encyklopedia Prawa*, red. E. Smoktunowicz, Białystok–Warszawa 2000, s. 665.

członek korpusu służby cywilnej niewykonujący polecenia, które prowadziłyby do popełnienia przestępstwa lub wykroczenia, nie narusza obowiązku lojalności.

Poddane analizie przepisy ustawy o pracownikach samorządowych przewidują szczególne obowiązki oraz zakazy, które stanowią przejaw spoczywającego na pracownikach samorządowych obowiązku wzmożonej lojalności w porównaniu z przepisami powszechnego prawa pracy. Należy w tym względzie wymienić obowiązek dochowania tajemnicy ustawowo chronionej (art. 24 ust. 2 pkt 4 u.p.s.), obowiązek zachowania się z godnością w miejscu pracy i poza nim (art. 24 ust. 2 pkt 6 u.p.s.) oraz zakaz wykonywania przez pracownika samorządowego zatrudnionego na stanowisku urzędniczym zajęć pozostających w sprzeczności lub związanych z zajęciami, które wykonuje w ramach obowiązków służbowych, wywołujących uzasadnione podejrzenie o stronnictwo lub interesowność oraz zajęć sprzecznych z obowiązkami wynikającymi z ustawy, za którego naruszenie grozi rozwiązanie stosunku pracy w trybie natychmiastowym (art. 30 u.p.s.).

Problematiczne wydaje się jednak wskazanie jednego głównego adresata, któremu służy realizacja obowiązku lojalności pracownika samorządowego, a w szczególności uznanie, że jest nim wyłącznie jego pracodawca. Warto w tym miejscu przytoczyć pogląd Sądu Najwyższego przedstawiony w uzasadnieniu wyroku z dnia 25 listopada 2014 r., zgodnie z którym: „Szczególny obowiązek urzędnika samorządowego służenia interesowi publicznemu (państwu polskiemu i wspólnocie samorządowej) oraz obywatelom, wyprzedza obowiązek dbałości o dobro wąsko rozumianego zakładu pracy (urzędu). Jest on bowiem przede wszystkim funkcjonariuszem publicznym wspólnoty samorządowej (gminy), będącej podstawowym składnikiem struktury państwa, w której tzw. pracodawcy samorządowi (np. urzędy) są technicznym w istocie rzeczą instrumentem realizacji interesów publicznych (wspólnoty samorządowej i państwa)”¹⁹⁸. W powyższym wyroku Sąd Najwyższy uznał, że pracownik samorządowy ma prawo i obowiązek ujawniać lub krytykować nieprawidłowości w funkcjonowaniu pracodawcy samorządowego, o ile służy to ochronie interesu publicznego (państwa lub wspólnoty samorządowej). Wskazuje to więc na istnienie obowiązku szczególnej lojalności pracownika samorządowego, której głównym adresatem jest jednak nie jego pracodawca (urząd), ale państwo, wspólnota samorządowa, a nawet obywatele.

Szerszy zakres przedmiotowy obowiązku lojalności urzędnika państwowego wynika, w mojej ocenie, z powinności: ochrony interesów państwa, racjonalnego gospodarowania środkami publicznymi, dochowywania tajemnicy związanej

¹⁹⁸ I PK 98/14, OSNP 2016, nr 6, poz. 67.

z wykonywaniem obowiązków, godnego zachowania się w pracy oraz poza nią, a także z regulacji dotyczących zakazu podejmowania dodatkowego zatrudnienia oraz zakazu wykonywania zajęć, które pozostawałyby w sprzeczności z jego obowiązkami albo mogłyby wywołać podejrzenie o stronniczość lub interesowność. Wyżej wymienione obowiązki uregulowano w sposób analogiczny, jak obowiązki poddane już w niniejszym opracowaniu analizie w zakresie zatrudnienia urzędniczego na gruncie ustawy o służbie cywilnej. Dlatego też rozważania poczynione co do tożsamyh obowiązków wyartykułowanych w ustawie o służbie cywilnej zachowują aktualność w odniesieniu do wymienionych wyżej powinności z ustawy o pracownikach urzędów państwowych. Również w przypadku urzędników państwowych zasadna wydaje się konkluzja, że są oni zobowiązani chronić interesy nie tylko jednostki, w której są zatrudnieni, ale również, a może przede wszystkim, interesy państwa. Także od tej kategorii pracowników można wymagać lojalności wobec państwa, a więc czegoś więcej niż jedynie dbałości o dobro zakładu pracy.

Z kolei analiza regulacji ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce doprowadziła do wniosku, że obowiązek wzmógłonej lojalności pracowniczej występuje również w innych pragmatykach, aniżeli tylko urzędnicze. W przepisach wyżej wymienionej ustawy można się doszukiwać przejawów obowiązku wzmógłonej lojalności nauczycieli akademickich względem pracodawcy przede wszystkim w kontekście ograniczenia dotyczącego możliwości podjęcia dodatkowego zatrudnienia u pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukową. Jest ono możliwe jedynie za zgodą rektora i tylko u jednego pracodawcy tego rodzaju. Regulacja ta niejako wymusza na nauczycielu akademickim lojalność i dbałość o interesy pracodawcy. Taką konkluzję zdaje się potwierdzać okoliczność, że rektor może odmówić wyrażenia zgody na dodatkowe zatrudnienie nauczyciela akademickiego w celu przeciwdziałania zatrudnieniu o charakterze konkurencyjnym.

Należy jednak zauważyć, że poza ustawą w szkolnictwie wyższym do kwestii lojalności odnoszą się również uniwersyteckie akty wewnętrzne, takie jak kodeksy etyki czy kodeksy wartości akademickich nauczycieli akademickich. Z ich treści wynika przede wszystkim zobowiązanie do przestrzegania dyscypliny pracowniczej oraz dbania o prestiż i autorytet uczelni. W niektórych z nich szczególnie nacisk kładzie się na wspomaganie demokratycznie wybranej zwierzchności lub wspieranie władz uczelni w procesie realizacji wyznaczonych celów. Mowa tu głównie o celach naukowych i dydaktycznych, związanych z realizacją przez nauczycieli akademickich obowiązków wynikających z racji zatrudnienia w uniwersytecie. Jak się wydaje, przykładem realizacji tak rozumianego obowiązku lojalności

może być podejmowanie w szczególnie dużym wymiarze dodatkowych aktywności na uczelni, takich jak uczestnictwo w jej komisjach, zespołach czy sprawowanie opieki nad studenckimi kołami naukowymi. Z kolei z przytoczonej wyżej regulacji Akademickiego Kodeksu Wartości obowiązującego w Uniwersytecie Jagiellońskim wynika, że przejawem lojalności (rozumianej jako zasady), oprócz pracowniczej dyscypliny i wspomagania demokratycznie wybranej zwierzchności, jest także m.in. solidarność względem wszystkich członków społeczności akademickiej oraz budowanie prestiżu uczelni i jej członków. Naruszeniem zasady lojalności będzie godzenie swoją postawą w powagę i autorytet uczelni, a także jakiegokolwiek inne szkodenie jej interesom.

Powyższe analizy dowodzą, że nauczyciele akademicy są grupą zawodową, wobec której zastosowanie mają regulacje nakładające na nich wzmożony obowiązek lojalności względem tego obowiązku wynikającego z przepisów powszechnego prawa pracy. Z kolei normy zawarte w kodeksach etyki (wartości), choć niewątpliwie „nie mogą być uznane za środki doskonałe (*lex perfecta*)”¹⁹⁹, podnoszą rangę obowiązku lojalności nauczycieli akademickich. Podsumowując powyższe rozważania, zasadna wydaje się konstatacja, że nierespektowanie przewidzianych w art. 125 p.s.w.n. ograniczeń, a także wyżej wskazanych powinności nakładanych na nauczycieli akademickich w uniwersyteckich aktach wewnętrznych może być kwalifikowane jako zachowanie nielojalne wobec pracodawcy.

¹⁹⁹ J. Dobkowski, *Charakter prawny kodeksów etycznych oraz kodeksów postępowania urzędników publicznych i wybieralnych przedstawicieli do organów administracyjnych*, [w:] *Etos urzędnika*, red. D. Bąk, Warszawa 2007, s. 171.

Rozdział V

***Whistleblowing* i krytyka pracodawcy – przejawy lojalności czy nielojalności pracownika?**

1. Uwagi wstępne

W odniesieniu do niektórych działań podejmowanych przez pracowników nie sposób jednoznacznie stwierdzić, czy stanowią one przejaw lojalności względem pracodawcy, czy też, wręcz przeciwnie, są dowodem nielojalności pracowniczej. Wątpliwości te powstają przede wszystkim w związku z aktywnością sygnalistów, a także z podejmowaną przez pracowników krytyką pracodawcy. W tych przypadkach trudność z kwalifikacją zachowań pracowników wiąże się z występowaniem kolizji między interesem pracodawcy a dobrem (interese) ogólnym w postaci dobra publicznego czy dobra osób tworzących wspólnotę zakładu pracy. W przypadku zgłaszania nieprawidłowości mamy niewątpliwie do czynienia z sytuacją, w której pracownikowi można postawić zarzut naruszenia tajemnicy i ujawnienia informacji poufnych. Nie jest to jednak tak oczywiste, jakby mogło się wydawać na pierwszy rzut oka. W odniesieniu do krytyki pracodawcy zasadniczą kwestią przy ocenie zachowania pracownika staje się ustalenie granic i cech tzw. dozwolonej krytyki. W związku z powyższym w niniejszym rozdziale zostanie przeprowadzona analiza przedmiotowych zagadnień w kontekście pracowniczego obowiązku lojalności.

2. *Whistleblowing*

2.1. Zgłaszanie nieprawidłowości (naruszeń prawa) przez sygnalistów – wyjaśnienie pojęć, istota sygnalizacji

Na świecie działalność pracowników informujących o dostrzeżonych naruszeniach prawa określa się mianem *whistleblowingu*. Pojęcie to pochodzi od angielskie-

go wyrażenia *to blow the whistle*¹ i wiąże się z alarmowaniem przez policjanta o ucieczce sprawcy z miejsca zdarzenia w celu ostrzeżenia innych policjantów i przechodniów². Wspomniany termin zaproponował w latach 70. XX wieku. Ralph Nader – znany amerykański prawnik, polityk oraz aktywista społeczny. Chciał tym samym zwrócić uwagę na osoby, które w interesie publicznym informowały o naruszeniach prawa w ich organizacjach³. Posłużenie się nowym pojęciem dla nazwania działań tych osób miało na celu uniknięcie negatywnych skojarzeń, które mogą wiązać się z ujawnianiem spraw uznawanych za poufne⁴. *Whistleblowing* doczekał się w światowej literaturze przedmiotu wielu definicji. Zgodnie z jedną z najpowszechniejszych jest to: „ujawnienie przez obecnych lub byłych członków organizacji nielegalnych, niemoralnych lub niedopuszczalnych praktyk dokonywanych za wiedzą pracodawcy, dokonane poprzez poinformowanie osób lub organizacji, które są zdolne do podjęcia skutecznych działań (w celu powstrzymania tych praktyk)”⁵. Z kolei według Transparency International, będącej czołową organizacją pozarządową działającą na rzecz przeciwdziałania korupcji, *whistleblowing* obejmuje: „ujawnianie lub informowanie o nadużyciach, które dotyczą korupcji, działań przestępczych, niedopełniania obowiązków, decyzji podjętych bezprawnie, sytuacji zagrożenia zdrowia i bezpieczeństwa publicznego oraz środowiska naturalnego, nadużycia władzy, bezprawnego wykorzystania środków lub majątku publicznego, rażących zaniedbań w zarządzaniu, konfliktu interesów oraz wszystkich działań mających na celu ukrycie tych nieprawidłowości”⁶. W oparciu o powyższe definicje można dojść do wniosku, że istotą *whistleblowingu* jest przekazywanie informacji o dostrzeżonych nieprawidłowościach (np. w miejscu pracy) podmiotom uprawnionym do podjęcia skutecznych działań służących zaprzestaniu tych praktyk. W omawianym pojęciu, co do zasady, nie mieszczą się działania, które są wymagane przez przepisy prawa pod rygorem sankcji. W takim

¹ Termin ten w dosłownym tłumaczeniu oznacza „dmuchanie w gwizdek”.

² M. Kleinhempel, *Whistleblowing Not an Easy Thing to Do*, „Effective Executive” 2011, nr 7, s. 44. Zgodnie z inną interpretacją powyższy termin można powiązać ze światem sportu, gdzie zachodzi konieczność interwencji sędziego podczas zagrania niezgodnego z zasadami gry.

³ A. Kobylińska, *Bohater, donosiciel, kozioł ofiarny. Rozważania o sygnalistach i społecznej roli whistleblowingu*, „Stan Rzeczy” 2015, nr 2(9), s. 127; A. Lewicka-Strzałecka, *Whistleblowing w Polsce – działanie w dobrej wierze czy donosicielstwo*, [w:] *Mapa korupcji. Stan przestępczości korupcyjnej w Polsce w 2011 r.*, Warszawa 2012, s. 21 i n.

⁴ A. Lewicka-Strzałecka, *Instytucjonalizacja whistleblowingu w firmie jako wyzwanie etyczne*, „Diametros” 2014, nr 41, s. 79.

⁵ J.P. Near, M.P. Miceli, *Organizational Densidence: The Case of Whistle-blowing*, „Journal of Business Ethics” 1985, nr 4, s. 4.

⁶ M. Worth, *Whistleblowing in Europe. Legal Protections for Whistleblowers in the EU*, *Transparency International*, 2013 r., <https://www.transparency.org/en/publications/whistleblowing-in-europe-legal-protections-for-whistleblowers-in-the-eu> [dostęp: 23.03.2021].

przypadku podmiot dokonuje ujawnienia nieprawidłowości, gdyż chce uniknąć kary, a nie w imię ochrony interesu publicznego.

W stosunku do osób zgłaszających naruszenia prawa używa się w poszczególnych krajach różnych określeń. We Francji – *lanceur d'alerte*⁷, w Hiszpanii – *alertador*⁸, a we Włoszech – *segnalatore*⁹. Niewątpliwie na świecie najpopularniejszym określeniem jest anglojęzyczne pojęcie *whistleblower*. W Polsce początkowo trudno było znaleźć jego adekwatny odpowiednik¹⁰. Obecnie dla określenia osoby zgłaszającej nieprawidłowości powszechnie używa się terminu „sygnalista”¹¹. W literaturze przedmiotu wyrażono pogląd, że słowo to w języku polskim trafnie oddaje istotę działalności osób zgłaszających nieprawidłowości, a jednocześnie jest pozbawione negatywnych skojarzeń¹².

W różnych krajach można dostrzec odmienne postawy społeczeństwa wobec działalności sygnalistów. Jak wskazuje się w piśmiennictwie, wpływ na nie mają uwarunkowania historyczne, kulturowe i społeczne¹³. Dla przykładu, społeczeństwu amerykańskiemu nie są znane doświadczenia historyczne państw postsowietickich oraz należących do tzw. bloku wschodniego. Z tego względu poglądy na temat zgłaszania nieprawidłowości, np. w Stanach Zjednoczonych, różnią się od tych wyrażanych w Polsce.

Sygnaliści zyskali rozgłos, informując m.in. o zanieczyszczaniu środowiska, fałszowaniu wyników badań stężenia metanu w kopalniach, korupcji w służbie zdrowia czy unikaniu opodatkowania¹⁴. Na świecie, w tym również w Polsce, prze-

⁷ Tłum.: „miotacz alarmów”, dosłownie: „ten, który wszczyna alarm”.

⁸ Tłum.: „ten, który alarmuje”.

⁹ Dosłownie: „sygnalizator”, za: M. Witalis, W. Niezgodziński, *Kto to jest sygnalista?*, https://www.ey.com/pl_pl/ochrona-sygnalistow-w-praktyce/kto-to-jest-sygnalista [dostęp: 4.02.2023].

¹⁰ A. Lewicka-Strzałecka, *Instytucjonalizacja...*, s. 79.

¹¹ W polskim piśmiennictwie, oprócz terminu „sygnalista”, zamiennie używa się niekiedy również sformułowań: „demaskator”, „informator w dobrej wierze”, „denuncjator” czy „sygnalizator”, za: M. Wujczyk, *Podstawy...*, s. 114; M. Derlacz-Wawrowska, *Whistleblowing a ochrona informacji poufnych pracodawcy*, [w:] *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga jubileuszowa Profesora Jerzego Wratnego*, red. G. Uścińska, Warszawa 2013, s. 390.

¹² M. Łaga, *Unormowania dotyczące sygnalizacji – wzmacnianie demokracji w zakładzie pracy*, [w:] *Demokracja w zakładzie pracy. Zagadnienia prawne*, red. Z. Hajn, M. Kurzynoga, Warszawa 2017, LEX.

¹³ M. Kutera, *Whistleblowing jako narzędzie wykrywania oszustw gospodarczych*, „Studia i Prace Kolegium Zarządzania i Finansów” 2016, nr 152, s. 126.

¹⁴ Jednym z najsłynniejszych przykładów działalności sygnalisty jest sprawa upadku korporacji Enron. Wiceprezes tej korporacji – Sherron Watkins – zgłosiła dostrzeżone nieprawidłowości w zarządzaniu i księgowości, jednak zostały one całkowicie zignorowane. Za swoją postawę została ona uhonorowana przez magazyn „Time” tytułem „Człowieka Roku 2002”. Więcej informacji na ten temat m.in. w: <https://www.britannica.com/event/Enron-scandal> [dostęp: 15.01.2023].

prowadzono szereg badań, z których wynika, że działalność osób informujących o naruszeniach prawa może stanowić niezwykle skuteczny instrument wykrywania nieprawidłowości w organizacjach¹⁵. Jednakże pomimo korzyści, jakie wynikają z działalności sygnalistów dla społeczeństwa i organizacji, opinie na ich temat nadal są podzielone, a podejmowane przez nich działania spotykają się z różnymi reakcjami otoczenia¹⁶. W przestrzeni publicznej można spotkać się z nazywaniem sygnalistów „lojalnymi pracownikami”, „świadomymi obywatelami”, a nawet „bohaterami”. Jednak nie brakuje też negatywnych określeń typu: „kapuś”, „konfident” czy „donosiciel”.

W Polsce jak dotąd nie istniał akt prawny kompleksowo regulujący zasady zgłaszania nieprawidłowości przez sygnalistów i ich ochrony. W prawie pracy także brakowało odrębnych regulacji odnoszących się bezpośrednio do pracowników dokonujących zgłoszenia lub ujawnienia informacji o naruszeniach prawa. Co prawda, w polskim porządku prawnym istnieją pewne przepisy mające zastosowanie do informowania o nieprawidłowościach w miejscu pracy, jednak znajdują się one w różnych aktach prawnych i cechuje je niespójność oraz niekompletność¹⁷. Dla przykładu można wskazać na art. 304 § 1 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks postępowania karnego¹⁸, zgodnie z którym każdy, dowiedziawszy się o popełnieniu przestępstwa ściganego z urzędu, ma społeczny obowiązek zawiadomienia o nim. Z kolei w przepisie art. 240 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny¹⁹ penalizuje się brak zawiadomienia o niektórych najcięższych przestępstwach. Pracownicy – „demaskatorzy”, poza pewnymi rozwiązaniami

¹⁵ Z badania przeprowadzonego przez Stowarzyszenie Biegłych ds. Przestępstw i Nadużyć Gospodarczych (ACFE) wynika, że sygnaliści stanowią główne źródło informacji o nieprawidłowościach. Statystyki z badania pokazują, że 42% nadużyć w organizacjach jest wykrywanych dzięki informacjom otrzymanym od sygnalistów. Dostęp online do wyników badań: <https://acfepublic.s3.us-west-2.amazonaws.com/2022+Report+to+the+Nations.pdf> [dostęp: 15.01.2023]. Z kolei w Polsce podobne badania przeprowadziło w 2018 r. PwC. Z raportu *Kto i jak okrada polskie firmy?* wynika, że aż 45% wewnętrznych nadużyć w polskich przedsiębiorstwach udało się wykryć dzięki sygnalistom, za: PwC, *Kto i jak okrada polskie firmy? Badanie przestępczości gospodarczej w Polsce 2018*, <https://www.pwc.pl/pl/publikacje/2018/badanie-przestepczosci-gospodarczej-2018-raport-pwc.html> [dostęp: 11.11.2022].

¹⁶ A. Kobylińska, M. Folta, *Sygnaliści – ludzie, którzy nie potrafią milczeć. Doświadczenia osób ujawniających nieprawidłowości w instytucjach i firmach w Polsce*, Warszawa 2015, s. 17.

¹⁷ Szerzej na ten temat w: Ł. Bolesta, *In Search of a Model for the Legal Protection of a Whistleblower in the Workplace in Poland. A legal and comparative study*, Berlin 2020, *passim*.

¹⁸ Dz.U. z 2024 r. poz. 37 z późn. zm.

¹⁹ Dz.U. z 2024 r. poz. 17 z późn. zm.

sektorowymi²⁰, podlegali dotychczas przepisom prawa pracy o powszechnym zakresie zastosowania. Ze względu na charakter podejmowanych czynności narażali się oni na różne formy odwetu ze strony podmiotów, które mogły odnieść szkodę wskutek ich działań, np. pracodawców²¹. Na gruncie stosunku pracy można w tym przedmiocie wymienić takie działania jak: pozbawienie możliwości awansu, ograniczenie dostępu do szkoleń, mobbing, dyskryminację czy rozwiązanie umowy o pracę. Ponadto osoby ujawniające nieprawidłowości mogły narażać się na odpowiedzialność pozapracowniczą, tj. z tytułu naruszenia dóbr osobistych (art. 24 k.c.), pomówienia (art. 212 k.k.) czy zakwalifikowania ich działań jako przestępstwa przeciwko ochronie informacji (265–269c k.k.).

Co prawda, od rozwiązania stosunku pracy pracownikom przysługuje prawo odwołania się do sądu, jednak zakwestionowanie zasadności zwolnienia bywało skomplikowane, a nieraz wręcz niemożliwe. Wynikało to przede wszystkim z trudności dowodowych pracownika – sygnalisty przed sądem, głównie w zakresie wykazania, że faktyczną przyczyną rozwiązania stosunku pracy nie jest ta wskazana w oświadczeniu pracodawcy. W piśmiennictwie podnosi się, że w takich postępowaniach sąd bada jedynie, czy przyczyna ta jest rzeczywista (prawdziwa), a nie społeczny bądź publiczny cel działania pracownika ujawniającego nieprawidłowości²². Na marginesie należy zauważyć, że nawet przywrócenie pracownika do pracy lub zasądzenie mu odszkodowania po długim (nieraz kilkuletnim) procesie może nie stanowić wystarczającej rekompensaty za skutki sprzecznego z prawem rozwiązania stosunku pracy.

²⁰ Należy w tym względzie wymienić przepisy i rozwiązania sektorowe związane ze zgłaszaniem naruszeń prawa i innych nieprawidłowości, w tym zadania Komisji Nadzoru Finansowego z art. 133a ust. 9 i 10 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Prawo bankowe (Dz.U. z 2023 r. poz. 2488 z późn. zm.), zadania Komisji Nadzoru Finansowego z art. 3a i art. 3b ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o nadzorze nad rynkiem kapitałowym (Dz.U. z 2023 r. poz. 188), procedury wymagane od instytucji obowiązanych na gruncie art. 53 ustawy z dnia 1 marca 2018 r. o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu (Dz.U. z 2023 r. poz. 1124 z późn. zm.), obowiązki spółki prowadzącej rynek regulowany wynikające z art. 25e ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi (Dz.U. z 2024 r. poz. 722), obowiązki prezesa Urzędu Lotnictwa Cywilnego oraz podmiotów wykonujących działalność w lotnictwie cywilnym w zakresie przyjmowania zgłoszeń przewidziane w art. 135c–135e ustawy z dnia 3 lipca 2002 r. – Prawo lotnicze (Dz.U. z 2023 r. poz. 2110) lub możliwość anonimowego zgłaszania przewidzianą w art. 117c ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. – Prawo geologiczne i górnicze (Dz.U. z 2023 r. poz. 633 z późn. zm.), za: Uzasadnienie projektu ustawy o ochronie sygnalistów, s. 4–5, <https://orka.sejm.gov.pl/Druki10ka.nsf/0/A13AE2976781C448C1258B090030DD4B/%24File/317.pdf> [dostęp: 11.05.2024].

²¹ R. Szymczykiwicz, *Miejsce tzw. sygnalistów w polskim systemie prawnym*, Warszawa 2018, s. 6.

²² A. Wojciechowska-Nowak, *Skuteczna ochrona...*, s. 18.

Powyższe rozważania potwierdzają, że istniała uzasadniona potrzeba unormowania kwestii sygnalizacji nieprawidłowości, w tym przede wszystkim przyznania sygnalistom odpowiedniej ochrony prawnej. W ocenie M. Łagi takie działania ustawodawcy przyczynią się do wzmocnienia praworządności oraz gwarancji praw i wolności człowieka oraz zwiększenia stopnia realizacji zasady prawa do sądu, co w efekcie wzmocni polską demokrację, także na szczeblu zakładu pracy²³.

2.2. Procedura zgłaszania nieprawidłowości i status sygnalistów w świetle ustawy o ochronie sygnalistów

Dotychczasowy stan prawny w analizowanym zakresie ulegnie wkrótce zmianie na skutek wejścia w życie ustawy o ochronie sygnalistów²⁴. Prace nad nią były prowadzone w związku z obowiązkiem implementacji Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii²⁵. Na podstawie tej Dyrektywy państwa członkowskie Unii Europejskiej zostały zobowiązane do przyjęcia regulacji prawnych dotyczących ujawniania naruszeń prawa, w tym ochrony zgłaszających oraz trybu zgłaszania naruszeń i podejmowania działań następnych przez podmioty prawne oraz organy publiczne.

W związku z powyższym, w porządkach prawnych państw członkowskich (tych, które jeszcze tego nie zrobiły) pojawi się instytucja sygnalisty. Na potrzebę objęcia takich osób ochroną wskazano m.in. w badaniu przeprowadzonym przez Komisję Europejską w 2017 r.²⁶, w którym oszacowano, że w samym obszarze zamówień publicznych z powodu braku wystarczającej ochrony sygnalistów Unia Europejska naraża się na straty rzędu ok. 5,8–9,6 miliardów EUR rocznie²⁷. W Dyrektywie wyznaczono minimalne wytyczne dla państw członkowskich, z jednoczesnym pozostawieniem im swobody w kształtowaniu szczegółowych kwe-

²³ M. Łaga, *Unormowania dotyczące sygnalizacji...*

²⁴ Ustawa z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz.U. z 2024 r. poz. 928). Przebieg prac nad projektem wymienionej ustawy przed skierowaniem go do Sejmu jest dostępny pod adresem: <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12380700> [dostęp: 11.05.2024].

²⁵ Dz.Urz.UE. L. z 2019 r. Nr 305, s. 17 z późn. zm.

²⁶ Komisja Europejska, Dyrekcja Generalna ds. Rynku Wewnętrznego, Przemysłu, Przedsiębiorczości i MŚP; L. Rossi, J. McGuinn, M. Fernandes, *Estimating the economic benefits of whistleblower protection in public procurement: final report*, Publications Office 2017, <https://data.europa.eu/doi/10.2873/125033> [dostęp: 19.08.2022].

²⁷ M. Gertig, *Dyrektywa w sprawie ochrony osób zgłaszających przypadki naruszenia prawa Unii*, „Compliance” 2019, nr 2, s. 10.

stii. Należy przy tym nadmienić, że termin na implementację Dyrektywy upłynął w dniu 17 grudnia 2021 r.

Poniżej zostaną przedstawione główne założenia ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów²⁸.

Artykuł 3 ust. 1 ustawy określa zakres przedmiotowy informacji, których zgłoszenie może zapewnić sygnaliście ochronę. Zgodnie z jego treścią „naruszenie prawa” stanowi działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa w określonych obszarach, tj. dotyczące: korupcji; zamówień publicznych; usług, produktów i rynków finansowych; przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu; bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami; bezpieczeństwa transportu; ochrony środowiska; ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądowego; bezpieczeństwa żywności i pasz; zdrowia i dobrostanu zwierząt; zdrowia publicznego; ochrony konsumentów; ochrony prywatności i danych osobowych; bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych; interesów finansowych Skarbu Państwa Rzeczypospolitej Polskiej, jednostki samorządu terytorialnego oraz Unii Europejskiej; rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym publicznoprawnych zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych; konstytucyjnych wolności i praw człowieka i obywatela – występujące w stosunkach jednostki z organami władzy publicznej i niezwiązane z dziedzinami wskazanymi powyżej. Zakres przedmiotowy naruszeń prawa został w ustawie określony szerzej, aniżeli uczyniono to w unijnej dyrektywie. Trzeba także zaznaczyć, że ustawa dopuszcza możliwość rozszerzenia wyżej przedstawionego zakresu przedmiotowego przyjmowanych informacji w ramach procedury zgłoszeń wewnętrznych. W takim przypadku nie będą jednak miały zastosowania przepisy rozdziałów 4 i 5 ustawy, tj. dotyczące zgłoszeń zewnętrznych oraz ujawnień publicznych.

Przepisy ustawy odnoszą się zarówno do osób zatrudnionych w sektorze prywatnym, jak i publicznym. Wymaga podkreślenia, że z ochrony przewidzianej w ustawie będą mogli skorzystać nie tylko pracownicy, ale również inne osoby, niezależnie od podstawy prawnej i formy świadczenia pracy lub pełnienia służby. Z art. 4 ust. 1 ustawy wynika, że jej przepisy stosuje się do osoby fizycznej, która zgłasza lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną „w kontekście związanym z pracą”, w tym m.in. do pracownika, pracownika tymczasowego, a także osoby świadczącej pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym w oparciu o umowę cywilnoprawną²⁹. Co istotne, dla uzyskania ochrony

²⁸ Dalej w niniejszym rozdziale zwanej: „ustawą”.

²⁹ Pełny katalog osób, które będą mogły skorzystać z ochrony przewidzianej w ustawie zawiera art. 4 tej ustawy.

przez wyżej wymienione osoby nie będzie miało znaczenia, czy stosunek prawny łączący je z danym podmiotem prawnym już istnieje, ma dopiero zostać nawiązany, czy też już ustał. Ponadto ochroną objęto osoby pomagające w dokonaniu zgłoszenia oraz osoby powiązane z sygnalistą (w tym osoby prawne oraz inne jednostki organizacyjne). Takie „powiązanie” w odniesieniu do osób fizycznych może polegać np. na więzach rodzinnych. Z kolei w przypadku osób prawnych i jednostek organizacyjnych chodzi w szczególności o podmioty stanowiące własność lub zatrudniające sygnalistę (art. 21 ust. 2 ustawy).

Warto zauważyć, że ustawa nie przyznaje ochrony każdej osobie podejmującej działalność sygnalizacyjną. Będą z niej korzystały jedynie te osoby, które mają uzasadnione podstawy, by sądzić, że informacja będąca przedmiotem zgłoszenia lub ujawnienia publicznego jest prawdziwa w momencie dokonywania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego i że stanowi informację o naruszeniu prawa (art. 6 ustawy). „Informacją o naruszeniu prawa”, zgodnie z art. 2 pkt 3 ustawy, jest informacja, w tym uzasadnione podejrzenie dotyczące zaistniałego lub potencjalnego naruszenia prawa, do którego doszło lub prawdopodobnie dojdzie w podmiocie prawnym, w którym sygnalista uczestniczył w procesie rekrutacji lub innych negocjacji poprzedzających zawarcie umowy, pracuje lub pracował, bądź w innym podmiocie prawnym, z którym sygnalista utrzymuje lub utrzymywał kontakt w kontekście związanym z pracą, albo informacja dotycząca próby ukrycia takiego naruszenia prawa.

W przepisach ustawy przewidziano trzy tryby możliwego działania sygnalisty. Osoba chcąc przekazać informację o dostrzeżonym naruszeniu prawa będzie mogła zrobić to poprzez zgłoszenie do podmiotu prawnego³⁰ (kanał wewnętrzny), do organu publicznego³¹ lub Rzecznika Praw Obywatelskich (kanał zewnętrzny) oraz poprzez ujawnienie publiczne (podanie informacji do wiadomości publicznej, np. za pośrednictwem mediów). Obowiązek wdrożenia wewnętrznej procedury zgłaszania naruszeń prawa będzie dotyczył podmiotów prawnych, na rzecz

³⁰ Zgodnie z art. 2 pkt 10 ustawy podmiotem prawnym jest podmiot prywatny lub podmiot publiczny. Za podmiot prywatny w ustawie uważa się osobę fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą, osobę prawną lub jednostkę organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej, której ustawa przyznaje zdolność prawną, lub pracodawcę, jeżeli nie są podmiotami publicznymi (art. 2 pkt 11). Zgodnie zaś z art. 2 pkt 12 ustawy podmiotem publicznym jest podmiot wskazany w art. 3 ustawy z dnia 11 sierpnia 2021 r. o otwartych danych i ponownym wykorzystywaniu informacji sektora publicznego (Dz.U. z 2023 r. poz. 1524).

³¹ Zgodnie z art. 2 pkt 6 ustawy organami publicznymi są naczelne i centralne organy administracji rządowej, terenowe organy administracji rządowej, organy jednostek samorządu terytorialnego, inne organy państwowe oraz inne podmioty wykonujące z mocy prawa zadania z zakresu administracji publicznej, właściwe do podejmowania działań następczych w dziedzinach wskazanych w art. 3 ust. 1 ustawy.

których pracę zarobkową wykonuje co najmniej 50 osób (według stanu na dzień 1 stycznia lub 1 lipca danego roku)³². Zwolnione z tego obowiązku zostały jednostki organizacyjne gmin lub powiatów liczących mniej niż 10 000 mieszkańców. Aby zapobiec konieczności przyjmowania procedury zgłoszeń wewnętrznych oddzielnie dla gminy (powiatu, województwa) i urzędu gminy (starostwa, urzędu marszałkowskiego), przyjęto, że w przypadku podmiotów prawnych, będących jednostkami samorządu terytorialnego, obowiązki podmiotu prawnego będą wykonywane przez jednostki organizacyjne jednostek samorządu terytorialnego³³. Jeżeli chodzi o podmioty prawne nieobjęte obowiązkiem wdrożenia wewnętrznej procedury przyjmowania zgłoszeń, mogą one tego dokonać fakultatywnie.

Jeżeli chodzi o zgłoszenie zewnętrzne, warto podkreślić, że będzie ono możliwe bez uprzedniego dokonywania zgłoszenia wewnętrznego. Ustawa przewiduje podział organów publicznych upoważnionych do przyjmowania zgłoszeń ze względu na dziedzinę, której dotyczy przedmiot zgłoszenia. W sytuacji, gdy zgłaszający będzie miał problem z określeniem właściwego dla zgłoszenia organu, może dokonać go do Rzecznika Praw Obywatelskich, który przekaze zgłoszenie zgodnie z właściwością.

Sygnalista dokonujący ujawnienia publicznego podlega ochronie, jeżeli wcześniej dokonał co najmniej zgłoszenia zewnętrznego, jednak w terminie ustalonym w procedurze zewnętrznej organu publicznego nie podjęto żadnych odpowiednich działań następczych ani nie przekazano zgłaszającemu informacji zwrotnej (art. 51 ust. 1 ustawy). Powyższe oczywiście nie ma zastosowania do sytuacji, gdy sygnalista nie podał adresu do kontaktu, na który mogłaby zostać mu przekazana informacja zwrotna.

Ochronie będzie podlegał również sygnalista, który dokonał ujawnienia publicznego bez wcześniejszego zgłoszenia zewnętrznego, jeżeli ma uzasadnione podstawy, by sądzić, że:

- 1) naruszenie może stanowić bezpośrednie lub oczywiste zagrożenie interesu publicznego, szczególnie gdy istnieje ryzyko nieodwracalnej szkody,
- 2) dokonanie zgłoszenia zewnętrznego narazi sygnalistę na działania odwetowe,

³² Próg ten nie będzie miał zastosowania do podmiotów enumeratywnie wskazanych w art. 23 ust. 3 ustawy, tj. wykonujących działalność w zakresie usług, produktów i rynków finansowych oraz przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu, bezpieczeństwa transportu i ochrony środowiska, objętych zakresem stosowania aktów prawnych Unii Europejskiej wymienionych w części I.B i II załącznika do dyrektywy 2019/1937.

³³ Uzasadnienie projektu ustawy o ochronie sygnalistów, s. 47, <https://orka.sejm.gov.pl/Druki-10ka.nsf/0/A13AE2976781C448C1258B090030DD4B/%24File/317.pdf> [dostęp: 11.05.2024].

- 3) w przypadku dokonania zgłoszenia zewnętrznego istnieje niewielkie prawdopodobieństwo skutecznego przeciwdziałania naruszeniu z uwagi na szczególne okoliczności sprawy, takie jak możliwość ukrycia lub zniszczenia dowodów, istnienia zмовы między organem publicznym a sprawcą naruszenia lub udziału organu publicznego w naruszeniu (art. 51 ust. 2 ustawy).

W omawianej ustawie nie zdecydowano się na wprowadzenie obowiązku przyjmowania zgłoszeń anonimowych przez podmioty prawne, Rzecznika Praw Obywatelskich oraz organy publiczne. Z tego względu przekazanie informacji w taki sposób może pozostać bez rozpoznania. Jednak podmioty, o których mowa powyżej, będą mogły we własnym zakresie zdecydować się na rozpatrywanie anonimowych zgłoszeń i wdrożyć w tym zakresie stosowne procedury.

Przepisy ustawy przewidują zakaz stosowania wobec sygnalisty działań odwetowych, a także prób lub gróźb podjęcia takich działań. Artykuł 12 ust. 1 ustawy określa przykładowy katalog działań odwetowych, do których zaliczono m.in. odmowę nawiązania stosunku pracy, wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia, wstrzymanie awansu, niekorzystną zmianę miejsca wykonywania pracy czy mobbing. Osoba, która doświadczyła działań odwetowych, nabywa prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w poprzednim roku, ogłaszane do celów emerytalnych w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski” przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, lub prawo do zadośćuczynienia (art. 14 ustawy).

W projekcie przewidziano również sytuację dokonania przez sygnalistę „świadomego” zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nieprawdziwych informacji, wskutek którego inna osoba poniosła szkodę. Ma ona prawo do odszkodowania lub zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych od sygnalisty, który dokonał takiego zgłoszenia lub ujawnienia publicznego (art. 15 ustawy).

Warto zauważyć, że przepisy ustawy nie będą miały zastosowania do informacji objętych: przepisami o ochronie informacji niejawnych oraz innych informacji, które nie podlegają ujawnieniu z mocy przepisów prawa powszechnie obowiązującego ze względów bezpieczeństwa publicznego; tajemnicą związaną z wykonywaniem zawodów medycznych oraz prawniczych; tajemnicą narady sędziowskiej; postępowaniem karnym (w zakresie tajemnicy postępowania przygotowawczego oraz tajemnicy rozprawy sądowej prowadzonej z wyłączeniem jawności), a także do naruszeń prawa w zakresie zamówień w dziedzinach obronności i bezpieczeństwa w rozumieniu art. 7 pkt 36 ustawy z dnia 11 września 2019 r. – Prawo zamówień publicznych, do których nie stosuje się przepisów tej ustawy, umów offsetowych zawieranych na podstawie ustawy z dnia 26 czerwca 2014 r. o niektórych umowach zawieranych w związku z realizacją zamówień o podstawowym

znaczeniu dla bezpieczeństwa państwa oraz innych środków podejmowanych w celu ochrony podstawowych lub istotnych interesów bezpieczeństwa państwa na podstawie art. 346 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej³⁴. Katalog ten nie obejmuje tajemnicy przedsiębiorstwa, a więc sygnalista będzie chroniony przed odpowiedzialnością z tytułu jej naruszenia pod warunkiem, że miał uzasadnione podstawy, by sądzić, że zgłoszenie lub ujawnienie publiczne jest niezbędne do ujawnienia naruszenia prawa zgodnie z ustawą (art. 16 ust. 1 ustawy).

W ustawie przewidziano za naruszenie jej przepisów odpowiedzialność karną. Dla przykładu, zgodnie z art. 55 ust. 1 ustawy, kto podejmuje działania odwetowe wobec sygnalisty, osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia lub osoby powiązanej z sygnalistą, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo karze pozbawienia wolności do lat dwóch. Taki sam katalog kar przewidziano wobec zgłaszającego, który podjął działania, wiedząc, że do naruszenia prawa w rzeczywistości nie doszło.

2.3. Działalność sygnalisty a obowiązek lojalności wobec pracodawcy

Przedstawione wyżej regulacje umożliwią pracownikom zgodne z prawem informowanie o naruszeniach prawa, co do których powzięli wiedzę w związku z zatrudnieniem. Jeżeli taka sygnalizacja będzie dokonana w dobrej wierze, a także jeżeli będzie dotyczyła obszaru określonego przez przepisy ustawy, pracownik zostanie objęty ochroną, m.in. przed działaniami odwetowymi. Należy się zastanowić, czy powyższe działanie pracownika nie będzie stanowiło naruszenia obowiązku lojalności wobec pracodawcy. Nie ulega bowiem wątpliwości, że sygnaliści dokonujący zgłoszenia lub ujawnienia dotyczącego nieprawidłowości w zakładzie pracy mogą swoim postępowaniem doprowadzić do wyrządzenia pracodawcy szkody. Jak się wydaje, szkoda ta może mieć charakter zarówno materialny, jak i niematerialny. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazano, że: „pracownik, który posiada wiedzę o działaniu na szkodę swojego pracodawcy, obowiązany jest go o takim działaniu zawiadomić, a zaniechanie tego obowiązku stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych”³⁵. Z powyższego wynika, że do obowiązków pracownika należy informowanie pracodawcy o sytuacjach stwarzających

³⁴ Ponadto, zgodnie z art. 5 ust. 3 ustawy, przepisów rozdziału 5 („Ujawnienie publiczne”) nie stosuje się do naruszeń prawa bezpośrednio związanych z realizacją przez służby specjalne, o których mowa w art. 11 ustawy z dnia 24 maja 2002 r. o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu (Dz.U. z 2024 r. poz. 812), ustawowych zadań mających na celu zapewnienie bezpieczeństwa narodowego.

³⁵ Wyrok SN z dnia 1 października 1998 r., I PKN 351/98, OSNP 1999, nr 21, poz. 676.

zagrożenie dla jego dobra (interesu). Pracownik, który rozpoznaje działania niepożądane i informuje o nich pracodawcę (bezpośrednio lub przez przełożonych), stwarza mu możliwość uniknięcia konsekwencji prawnych, finansowych czy wizerunkowych związanych z zaistniałymi nieprawidłowościami. Zasadna wydaje się zatem konstatacja, że pracownik, który posiada wiedzę o sytuacjach godzących w dobro pracodawcy, jest obowiązany go o tym poinformować.

Powyższe można odnieść do działalności sygnalistów, tj. dokonywania przez nich zgłoszeń lub ujawnień informacji w zakresie naruszeń prawa. Zgłoszenia przez pracownika nieprawidłowości, przy użyciu przewidzianego w ustawie kanału wewnętrznego, nie sposób uznać za naruszenie spoczywającego na nim obowiązku lojalności wobec pracodawcy. W mojej ocenie, wręcz przeciwnie, będzie ono stanowiło przejaw przestrzegania tego obowiązku. Jak już wyżej wskazano, takie działanie pracownika umożliwia pracodawcy powstrzymanie naruszania prawa w miejscu pracy oraz uniknięcie bądź zmniejszenie wynikających z tego szkód.

Pracodawca, otrzymując informację o naruszeniu prawa w zakładzie pracy, powinien podjąć skuteczne działania naprawcze, służące zmianie takiego stanu rzeczy. Niepodjęcie przez niego żadnych działań bądź jedynie pozorne próby zajęcia się sprawą należy uznać za postawę godzącą w zaufanie pomiędzy stronami stosunku pracy. W takiej sytuacji pracownik, wychodząc poza zakład pracy ze zgłoszeniem do organu publicznego lub Rzecznika Praw Obywatelskich bądź – po spełnieniu ustawowych przesłanek – publicznie ujawniając informację o naruszeniu prawa, nie naruszy obowiązku lojalności wobec pracodawcy.

W mojej ocenie takiego naruszenia nie będzie stanowiło również, zgodnie z przepisami ustawy o ochronie sygnalistów, bezpośrednie skorzystanie przez pracownika z kanału zewnętrznego lub ujawnienia publicznego. Jednakże przez wzgląd na wagę wzajemnego zaufania pomiędzy stronami stosunku pracy zasadne jest korzystanie w pierwszej kolejności, o ile okoliczności na to pozwalają, z kanału wewnętrznego.

Przestrzegania pracowniczego obowiązku lojalności wobec pracodawcy nie można utożsamiać z akceptowaniem niezgodnych z prawem działań pracodawcy bądź działań innych osób w zakładzie pracy, które aprobejuje pracodawca. Obowiązek ten nie może ograniczać podejmowania przez pracownika legalnych działań, na które zezwalają przepisy powszechnie obowiązującego prawa³⁶. Odmienne stanowisko stawiałoby interes pracodawcy wyżej od interesu publicznego, do którego

³⁶ Tak również: Ł. Łaguna, *Lojalność pracownicza a dyrektywa o ochronie sygnalistów*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2021, tom specjalny II (XXI), s. 328.

to odwołuje się w swoich motywach unijna dyrektywa w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii.

Powyższe koresponduje z poglądami wyrażanymi w orzecznictwie międzynarodowym. Dla przykładu, Europejski Trybunał Praw Człowieka w wyroku z dnia 21 lipca 2011 r.³⁷ stwierdził, że pracowniczy obowiązek lojalności wobec pracodawcy ustępuje w pewnych przypadkach prawu do publicznego ujawnienia informacji na temat naruszeń w miejscu pracy. W sprawie rozważano konflikt pomiędzy obowiązkiem lojalności i dyskrecji wobec pracodawcy a możliwością publicznego ujawnienia nieprawidłowości w miejscu pracy.

Jak słusznie wskazuje się w piśmiennictwie, pracowniczy obowiązek lojalności ogranicza się do działań pracodawcy zgodnych z prawem³⁸. Należy zauważyć, że pracodawca, który sam dokona naruszenia prawa albo nie wywiąże się z obowiązków nałożonych na niego przepisami ustawy, nie będzie działał zgodnie z prawem. Ponadto pociągnięcie pracownika przez pracodawcę do odpowiedzialności z tytułu naruszenia obowiązku lojalności w razie zgodnego z prawem zgłoszenia lub ujawnienia będzie stanowiło działanie odwetowe, za które ustawa przewiduje odpowiedzialność karną.

Powyższe zdaje się znajdować potwierdzenie w regulacjach unijnej dyrektywy. Zgodnie z jej motywem 91: „należy wyłączyć możliwość powoływania się na zobowiązania prawne lub umowne osób fizycznych, takie jak klauzule lojalności w umowach lub umowy o zachowanie poufności, w celu uniemożliwienia dokonania zgłoszenia, w celu odmowy ochrony lub w celu ukarania osób dokonujących zgłoszenia za zgłoszenie informacji na temat naruszeń lub publiczne ujawnienie, w przypadku gdy dostarczenie informacji objętych zakresem takich klauzul i umów jest niezbędne do celów ujawnienia naruszenia. Jeżeli te warunki są spełnione, osoba dokonująca zgłoszenia nie powinna ponosić żadnej odpowiedzialności, czy to o charakterze cywilnym, karnym, administracyjnym, czy też odpowiedzialności związanej z zatrudnieniem. Zasadnym jest, aby istniała ochrona przed poniesieniem odpowiedzialności za zgłoszenie lub publiczne ujawnienie na mocy niniejszej dyrektywy informacji, w przypadku których osoba dokonująca zgłoszenia miała uzasadnione podstawy, by sądzić, że ich zgłoszenie lub publiczne ujawnienie było niezbędne w celu ujawnienia naruszenia zgodnie z niniejszą dyrektywą. Taka ochrona nie powinna obejmować zbędnych informacji, które osoba ta ujawniła, nie mając ku temu uzasadnionych podstaw”. Jak słusznie zauważono w piśmiennictwie, w odniesieniu do działalności pracowników-sygnalistów

³⁷ Wyrok ETPC z dnia 21 lipca 2011 r., 28274/08, HEINISCH v. NIEMCY, LEX nr 863810; M.A. Nowicki, *Europejski Trybunał Praw Człowieka. Wybór orzeczeń 2011*, Warszawa 2012, s. 391.

³⁸ Ł. Łaguna, *Lojalność pracownicza...*, s. 323.

zasadnicze znaczenie ma fragment dotyczący: „możliwości powoływania się na zobowiązania prawne lub umowne osób fizycznych takie jak klauzule lojalności [...]”. Należy zgodzić się z poglądem, że pojęcie „zobowiązania prawne” obejmuje wszystkie normy obligujące ich adresatów, niezależnie od źródła ich powstania, a więc również zawarte w krajowych ustawach³⁹. W związku z tym, można je odnieść także do pracowniczego obowiązku lojalności wywodzonego z przepisów Kodeksu pracy (przede wszystkim art. 100 § 2 pkt 4). Mając na uwadze powyższe, należy stwierdzić, że dyrektywa wyłącza możliwość powołania się na obowiązek lojalności wobec pracodawcy w celu uniemożliwienia dokonania zgłoszenia przez pracownika-sygnałistę, odmowy przyznania mu ochrony prawnej lub ukarania za podjęte działania. W art. 21 ust. 7 dyrektywy wskazano z kolei, że nie ponoszą żadnej odpowiedzialności sygnaliści, wobec których w wyniku działania zgodnego z dyrektywą prowadzone są postępowania prawne, np. dotyczące zniesławienia, naruszenia tajemnicy lub roszczeń odszkodowawczych.

Motyw 91 oraz art. 21 ust. 7 dyrektywy znalazły odzwierciedlenie w przepisach ustawy o ochronie sygnalistów. W szczególności należy zwrócić uwagę na treść art. 16 ust. 1, zgodnie z którym: „Dokonanie zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nie może stanowić podstawy odpowiedzialności, w tym odpowiedzialności dyscyplinarnej lub odpowiedzialności za szkodę z tytułu naruszenia praw innych osób lub obowiązków określonych w przepisach prawa, w szczególności w przedmiocie zniesławienia, naruszenia dóbr osobistych, praw autorskich, ochrony danych osobowych oraz obowiązku zachowania tajemnicy, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa, z uwzględnieniem art. 5, pod warunkiem że sygnalista miał uzasadnione podstawy sądzić, że zgłoszenie lub ujawnienie publiczne jest niezbędne do ujawnienia naruszenia prawa zgodnie z ustawą”. Ponadto w art. 19 ustawy wskazano, że: „Postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy lub które kształtują prawa i obowiązki stron stosunku pracy, w zakresie, w jakim bezpośrednio lub pośrednio wyłączają lub ograniczają prawo do dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego lub przewidują stosowanie środków odwetowych, są nieważne”. Powyższe uniemożliwia więc pozbawienie pracownika-sygnałisty ochrony również w drodze np. postanowień umowy o pracę.

Przytoczone regulacje przesądzają, że nie będzie możliwe pociągnięcie do odpowiedzialności pracowników dokonujących zgłoszenia lub ujawnienia naruszenia prawa zgodnie z przepisami ustawy za podejmowane przez nich działania, które pracodawca mógłby uznać za naruszające obowiązek lojalności. Z kolei

³⁹ *Ibidem*, s. 326.

działanie pracownika, niespełniające przesłanek warunkujących przyznanie ochrony na mocy ustawy o ochronie sygnalistów, a w szczególności działanie podejmowane w złej wierze, będzie stanowiło naruszenie obowiązku lojalności względem pracodawcy.

3. Krytyka pracodawcy a pracowniczy obowiązek lojalności

Krytyka jest powszechnym zjawiskiem występującym na różnych płaszczyznach codziennego życia. Można się z nią spotkać także w stosunkach pracy⁴⁰. Zarówno pracodawca, jak i pracownik mają prawo do wyrażania opinii, w tym również opinii krytycznych, na temat spraw związanych z łączącym ich stosunkiem prawnym. Praca w ramach stosunku pracy jest świadczona pod kierownictwem pracodawcy, z czym wiąże się ocenianie pracowników m.in. w zakresie należytego wywiązywania się z powierzonych obowiązków. Taka ocena może mieć negatywny charakter i przybrać formę krytyki. Coraz częstszym zjawiskiem jest formułowanie przez pracowników krytycznych opinii względem pracodawcy. Działania te bywają podejmowane wewnątrz zakładu pracy, ale też poza nim. Jako szczególnie zagrażającą interesowi pracodawcy należy uznać w analizowanym zakresie aktywność pracownika w Internecie. Sprzyja jej popularność i powszechny dostęp do platform społecznościowych, m.in. tych poświęconych wyłącznie rynkowi pracy. W przestrzeni wirtualnej można znaleźć opinie dotyczące nie tylko jakości produktów czy usług, ale również odnoszące się do oceny danego podmiotu jako pracodawcy. Informacja zamieszczona „w sieci” może trafić właściwie do nieograniczonego grona odbiorców (w tym znaczeniu, że każda osoba z dostępem do Internetu ma możliwość dotarcia do niej). Liczba potencjalnych adresatów jest więc nieporównywalnie większa aniżeli w sytuacji, gdy pracownik wyrazi swoją krytykę bezpośrednio pracodawcy, przełożonemu lub nawet na forum społeczności zakładu pracy. Powyższe znajduje potwierdzenie w piśmiennictwie, gdzie się zauważa, że

⁴⁰ Temat krytyki w stosunkach pracy był przedmiotem licznych publikacji naukowych, do których w pierwszym rzędzie można zaliczyć następujące opracowania: M. Bosak-Sojka, *Krytyka w stosunkach pracy*, Rzeszów 2019; A. Drozd, *Dopuszczalna krytyka pracodawcy (przełożonych) w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, PiZS 2012, nr 8; S.W. Ciupa, *Niedozwolona krytyka pracodawcy ze strony pracownika jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę*, Mon. Praw. 2002, nr 20, Legalis; M. Brodecki, *Granice krytyki pracodawcy przez pracownika. Odpowiedzialność za niedozwoloną krytykę pracodawcy*, [w:] *Demokracja w zakładzie pracy. Zagadnienia prawne*, red. Z. Hajn, M. Kurzynoga, Warszawa 2017, LEX; A. Chorążewska, *Konstytucyjna wolność słowa a prawo do krytyki pracodawcy*, [w:] *Wolność wypowiedzi i jej granice. Analiza wybranych zagadnień*, red. A. Biłgorajski, Katowice 2014.

przy użyciu systemów informatycznych i informacji umieszczanych w Internecie pracownik może poważnie zaszkodzić pracodawcy⁴¹.

W przepisach prawa pracy nie zdefiniowano terminu „krytyka”. Dlatego też konieczne jest odwołanie się do jego powszechnego znaczenia. Z *Encyklopedii PWN* wynika, że krytyka (łac. *Critica*, gr. *kritik* [téchne] – „sztuka osądzania, rozstrzygania”) stanowi analizę i ocenę pewnej dziedziny ludzkiej działalności i jej wytworów ze względu na określone wartości, np. poznawcze czy etyczne⁴². Z kolei zgodnie z *Małym słownikiem języka polskiego* pod tym pojęciem należy rozumieć analizę i ocenę wartości czegoś; ocenę ujemną, ganień, krytykowanie⁴³. Próbie zdefiniowania krytyki podjęto w judykaturze. W uchwale z dnia 17 grudnia 1965 r. Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że „Krytyka polega na zakomunikowaniu osobie lub osobom trzecim oceny dzieła, działalności lub postępowania innej osoby, instytucji lub zrzeszenia. Krytykujący wypowiada dodatni lub ujemny sąd według przyjętej przez siebie miary podstawowej. Wypowiedź krytyczna może być z kolei przedmiotem oceny i wymiany poglądów, daje możliwość wykazywania błędów tej oceny jak i przyjętej miary podstawowej”⁴⁴. Należy zaznaczyć, że uchwała ta dotyczyła przestępstwa zniesławienia, a więc sprawy z zakresu prawa karnego, a nie prawa pracy. Jednak ogólny charakter zaproponowanej definicji pozwala odnieść ją również do krytyki występującej na gruncie innych gałęzi prawa.

Dla osiągnięcia celów stawianych przed niniejszym opracowaniem zasadne jest przeprowadzenie analizy w zakresie granic dopuszczalnej krytyki pracodawcy przez pracownika z uwzględnieniem spoczywającego na nim obowiązku lojalności.

Za główną podstawę prawną pracowniczego prawa do krytyki pracodawcy trzeba uznać art. 54 ust. 1 Konstytucji RP, który stanowi, że każdemu zapewnia się wolność wyrażania swoich poglądów oraz pozyskiwania i rozpowszechniania informacji. Wolność wypowiedzi jest zatem konstytucyjnym prawem każdego człowieka i obywatela. Za jej element trzeba zaś uznać prawo do krytycznych wypowiedzi na temat pracodawcy. W dalszej kolejności należy zwrócić uwagę na

⁴¹ M. Madej, *Monitorowanie systemu informatycznego pracodawcy*, [w:] *Granice ochrony danych osobowych w stosunkach pracy*, red. T. Wyka, A. Nerka, Warszawa 2009, s. 148; K.M. Szymorek-Chachuła, *Ochrona dóbr osobistych pracodawcy a Internet*, [w:] *Pracodawca jako podmiot ochrony w stosunku pracy. Wybrane zagadnienia*, red. T. Wyka, A. Nerka, Warszawa 2017, s. 217–218.

⁴² *Encyklopedia PWN*, <https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/krytyka;3928066.html> [dostęp: 20.03.2023].

⁴³ *Mały Słownik języka polskiego*, red. S. Skorupka, H. Auderska, Z. Lempicka, Warszawa 1968, s. 320.

⁴⁴ VI KO 14/59, OSNKW 1966, nr 2, poz. 14.

art. 10 ust. 1 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności⁴⁵, zgodnie z którym każdy ma prawo do wolności wyrażania opinii. Obejmuje ono wolność posiadania poglądów oraz otrzymywania i przekazywania informacji oraz idei bez ingerencji władz publicznych i bez względu na granice państwowe. Z kolei z art. 10 ust. 2 wyżej wymienionej Konwencji wynika, że korzystanie z tych wolności może podlegać takim wymogom formalnym, warunkom, ograniczeniom i sankcjom przewidzianym przez ustawę, które są niezbędne w społeczeństwie demokratycznym, m.in. z uwagi na ochronę dobrego imienia i praw innych osób. Podobnie przyjęto w art. 19 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych z dnia 19 grudnia 1966 r.⁴⁶ Zgodnie z jego ust. 1 każdy człowiek ma prawo do posiadania bez przeszkód własnych poglądów. W ust. 2 tego Paktu zaś wskazano, że każdy człowiek ma prawo do swobodnego wyrażania opinii. Obejmuje ono swobodę poszukiwania, otrzymywania i rozpowszechniania wszelkich informacji i poglądów, bez względu na granice państwowe, ustnie, pismem lub drukiem, w postaci dzieła sztuki bądź w jakikolwiek inny sposób według własnego wyboru. Jednak realizacja praw przewidzianych w ustępie 2 przytoczonego artykułu pociąga za sobą specjalne obowiązki i odpowiedzialność. Może ona w konsekwencji podlegać pewnym ograniczeniom, które powinny być jednak wyraźnie przewidziane przez ustawę i są niezbędne w celu poszanowania praw oraz dobrego imienia innych; ochrony bezpieczeństwa państwowego lub porządku publicznego albo zdrowia lub moralności publicznej (art. 19 ust. 3 wyżej wymienionego Paktu).

Wywodzona z powyższych regulacji zasada wolności słowa ma zastosowanie również do stosunków pracy, w tym do krytyki pracodawcy⁴⁷. W orzecznictwie jednak się podkreśla, że wolność słowa nie upoważnia do rozpowszechniania informacji nieprawdziwych, naruszających dobre imię innych osób⁴⁸. Oznacza to, że krytyka pracodawcy nie może naruszać jego dobrego imienia lub innych dóbr osobistych. W przepisach Kodeksu pracy nie wyrażono *expressis verbis* pracowniczego obowiązku szanowania godności i innych dóbr osobistych pracodawcy⁴⁹. Niemniej w doktrynie prawa pracy przyjmuje się, że każdy pracodawca posia-

⁴⁵ Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r., zmieniona następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona Protokołem nr 2 (Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 z późn. zm.).

⁴⁶ Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167).

⁴⁷ A. Górnicz-Mulcahy, *Obowiązek lojalności...*, s. 124.

⁴⁸ Wyrok SN z dnia 11 sierpnia 2010 r., I CSK 649/09, LEX nr 798237.

⁴⁹ Obowiązek pracodawcy w odniesieniu do poszanowania godności i dóbr osobistych pracownika wynika z art. 11¹ k.p.

da takie dobra i pozostają one pod ochroną prawną⁵⁰. W literaturze przedmiotu podnosi się przy tym, że obowiązek poszanowania dóbr osobistych w stosunkach pracy ma charakter wzajemny⁵¹. Z racji braku stosownych regulacji w przepisach Kodeksu pracy w razie naruszenia dóbr osobistych pracodawcy zastosowanie znajdują, poprzez art. 300 k.p., przepisy prawa cywilnego. Zgodnie z art. 23 k.c. dobra osobiste człowieka, w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska, pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach. Przepisy o ochronie dóbr osobistych osób fizycznych stosuje się odpowiednio do osób prawnych oraz jednostek organizacyjnych niebędących osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną (art. 43 oraz 33¹ § 1 k.c.). W piśmiennictwie wśród przykładowych dóbr osobistych pracodawców podlegających ochronie wymienia się m.in.:

- w odniesieniu do osób fizycznych: cześć, nazwisko, spokój, prywatność, intymność, firmę, tajemnicę korespondencji;
- w odniesieniu do pozostałych pracodawców: dobre imię (renoma, dobra sława, reputacja), nazwę, firmę, znak towarowy⁵².

Wskutek nieuprawnionej krytyki pracodawcy może dojść do naruszenia któregoś z wyżej wymienionych dóbr. Jak słusznie zauważono w judykaturze, pracownicze prawo do krytyki pracodawcy nie jest prawem niczym nieograniczonym⁵³. Jego granice wyznacza przede wszystkim art. 8 k.p., zakazujący korzystania ze swego prawa w sposób, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego.

Dopuszczalność krytyki pracodawcy należy rozpatrywać również w kontekście obowiązków wynikających z art. 100 § 2 pkt 4 i pkt 6 k.p. Przekroczenie granic dozwolonej krytyki może bowiem stanowić naruszenie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy lub obowiązku przestrzegania zasad współżycia społecznego⁵⁴. Jak już w niniejszym opracowaniu stwierdzono, z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. wynika obowiązek dbania nie tylko o majątkowe interesy pracodawcy, ale również m.in.

⁵⁰ Szerzej na temat ochrony dóbr osobistych pracodawcy: M. Latos-Miłkowska, *Ochrona dóbr...*; D. Dörre-Nowak, *Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika*, Warszawa 2005; H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007; W. Zatorski, *Naruszenie dóbr osobistych pracodawcy*, Warszawa 2011.

⁵¹ W. Zatorski, *Naruszenie dóbr...*, s. 35.

⁵² K.M. Szymorek-Chachuła, *Ochrona dóbr...*, s. 221.

⁵³ Wyrok SN z dnia 9 marca 2022 r., III PSKP 62/21, OSNP 2022, nr 12, poz. 117.

⁵⁴ Zdaniem T. Liszcz art. 100 § 2 pkt 4 i pkt 6 k.p. stanowią podstawy pracowniczego obowiązku poszanowania dóbr osobistych pracodawcy, *eadem*, *Aksjologiczne podstawy prawa pracy. Zarys problematyki*, Lublin 2018, s. 159–160.

o jego dobre imię, wizerunek czy renomę. Pracownik, dochowując lojalności wobec pracodawcy, powinien powstrzymać się od działań, które mogą wyrządzić mu szkodę, jak również podejmować dodatkową aktywność w celu zapobieżenia takiej szkodzie. Szczególne znaczenie w kontekście pracowniczego obowiązku lojalności należy nadać krytyce, która zawiera informacje o dostrzeżonych nieprawidłowościach w miejscu pracy. Umożliwia ona pracodawcy poznanie, a następnie rozwiązanie istniejących w zakładzie pracy problemów. Konstruktywna krytyka wyrażona przez pracownika może stanowić przejaw jego dbałości o dobro zakładu pracy⁵⁵, a przez to również dbałości o interes pracodawcy. Taki pogląd znajduje potwierdzenie w judykaturze, gdzie stwierdzono, że dozwolona i konstruktywna krytyka działań podejmowanych przez właściciela danej jednostki organizacyjnej nie tylko nie narusza dobra pracodawcy, ale świadczy o dbałości o nie⁵⁶. Sąd Najwyższy uznał w tym względzie, że pracownik ma nie tylko prawo, ale także obowiązek przeciwdziałania złu, które obserwuje na terenie zakładu pracy. Powinien jednak czynić to na właściwej drodze i we właściwej formie. Tylko taka krytyka, jeżeli merytorycznie okaże się uzasadniona, przynosi korzyści⁵⁷. Ponadto w innym wyroku Sąd Najwyższy stwierdził, że: „Pracownik ma prawo do dozwolonej, publicznej krytyki przełożonego (prawo do *whistleblowingu*, czyli ujawnienia nieprawidłowości w funkcjonowaniu jego zakładu pracy polegających na różnego rodzaju aktach nierzetelności, nieuczciwości z udziałem pracodawcy lub jego przedstawicieli), gdy nie prowadzi to do naruszenia jego obowiązków pracowniczych polegających w szczególności na dbaniu o dobro zakładu pracy i zachowaniu w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (obowiązek lojalności; nienaruszania interesów pracodawcy – art. 100 § 2 pkt 4 k.p.), a także na przestrzeganiu zakładowych zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.)”⁵⁸. Opisane wyżej działania pracownika wpisują się w działalność sygnalistów, o której była mowa w pierwszej części niniejszego rozdziału.

Nie ulega wątpliwości, że krytyka niejednokrotnie służy dobru publicznemu. Może być bowiem działaniem pożytecznym i pożądanym, jeżeli ma cechy rzetelności i rzeczowości, została podjęta w granicach obowiązującego prawa, w określonym celu i interesie publicznym lub społecznym oraz zmierza do jego zaspokojenia przy zachowaniu pewnych reguł⁵⁹. Odnosząc powyższe do stosunku pracy,

⁵⁵ Por. A. Nowak, *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2005 r., I PK 257/04*, GSP-Prz.Orz. 2006, nr 4, poz. 16, s. 169.

⁵⁶ Wyrok SN z dnia 7 grudnia 2006 r., I PK 123/06, OSNP 2008, nr 1–2, poz. 14.

⁵⁷ Wyrok SN z dnia 29 stycznia 1975 r., III PRN 69/74, OSNC 1975, nr 7–8, poz. 124.

⁵⁸ Wyrok SN z dnia 9 marca 2022 r., III PSKP 62/21, OSNP 2022, nr 12, poz. 117.

⁵⁹ Por. wyrok SN z dnia 19 września 1968 r., II CR 291/68, OSNC 1969, nr 11, poz. 200.

w literaturze przedmiotu wyrażono pogląd, że krytyka pracodawcy podjęta przez pracownika w określonym i uzasadnionym interesie zbiorowym (publicznym lub społecznym), a nawet indywidualnym, zasługującym na poparcie i ochronę, jest dozwolona⁶⁰. Nacechowana dobrą wiarą nie powinna pociągać za sobą ujemnych skutków dla krytykującego.

W kontekście podejmowania krytyki w interesie zbiorowym za uzasadnione uznać należy odniesienie się do kwestii swobody wypowiedzi przedstawicieli pracowników w zakładzie pracy. Pracownicy pełniący takie funkcje (w szczególności działacze zakładowej organizacji związkowej), wypowiadając się, także krytycznie, na temat sposobu zarządzania zakładem pracy przez pracodawcę, korzystają oczywiście z osobistej swobody wypowiedzi⁶¹, ale wyrażane przez nich opinie mają istotny wpływ na sytuację ogółu pracowników w zakresie dotyczącym zatrudnienia, a zwłaszcza poprawy jego standardów (np. co do warunków pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy). Nie ulega więc wątpliwości, że pracodawca musi liczyć się z tym, że jest w szczególności sposob narażony na krytykę ze strony przedstawicieli pracowników. Odnosząc się do ocen krytycznych wobec pracodawcy formułowanych przez działaczy związkowych, Sąd Najwyższy zauważył, że kierowanie organizacją związkową oraz występowanie w obronie społecznie uzasadnionych interesów pracowniczych nie daje prawa do naruszania niczych dóbr osobistych. Krytyka może być bowiem sformułowana w sposób niewulgarizujący godności krytykowanej osoby, może przedstawiać fakty oraz ewentualnie ich obiektywną i rzetelną ocenę⁶². W tym samym tonie w omawianej kwestii wypowiedział się także Europejski Trybunał Praw Człowieka⁶³.

W literaturze przedmiotu oraz judykaturze wyrażono wiele poglądów na temat kryteriów, na podstawie których możliwe jest dokonanie oceny, czy dana krytyka mieści się w dopuszczalnych granicach, czy też je przekracza. Powszechnie się uznaje, że za dozwoloną można uznać krytykę zgodną z porządkiem prawnym, zasadami współżycia społecznego i dobrymi obyczajami⁶⁴, formułowaną w odpowiedniej postaci i miejscu oraz merytorycznie uzasadnioną⁶⁵. W orzecznictwie Sądu

⁶⁰ S.W. Ciupa, *Niedozwolona krytyka...*

⁶¹ Zob. M. Madej-Kaleta, *Swoboda wypowiedzi pracowników i ich przedstawicieli w zakładzie pracy*, [w:] *Demokracja w zakładzie pracy. Zagadnienia prawne*, red. Z. Hajn, M. Kurzynoga, Warszawa 2017, LEX.

⁶² Wyrok SA w Katowicach z dnia 30 października 2012 r., I ACa 623/12, LEX nr 1236374.

⁶³ M. Madej-Kaleta, *Swoboda wypowiedzi...*

⁶⁴ Por. wyrok SN z dnia 13 października 1999 r., I PKN 269/99, OSNP 2001, nr 4, poz. 114.

⁶⁵ A. Drozd, *Dopuszczalna krytyka pracodawcy...*, s. 25. Podobnie uważa S.W. Ciupa, wskazując, że krytyka powinna cechować się zasadnością, rzeczowością, rzetelnością, adekwatnością do okoliczności oraz być wyrażona w odpowiedniej treści i formie, za: *idem*, *Niedozwolona krytyka...*; a także A. Chorążewska, która wskazuje, że prawnie dopuszczalnie krytyka jest: zgodna

Najwyższego podkreśla się, że dozwoloną krytykę cechuje rzeczowość, rzetelność, adekwatność do konkretnych okoliczności faktycznych, właściwa forma, a także „dobra wiara” pracownika, czyli jego subiektywne przekonanie, że opiera krytykę na faktach zgodnych z prawdą (przy dochowaniu należytej staranności w ich sprawdzeniu) oraz działa w usprawiedliwionym interesie pracodawcy⁶⁶. Krytykę pracodawcy spełniającą powyższe kryteria należy uznać za dopuszczalną. Jednak z racji wielości kwestii wymagających rozważenia w tym względzie nie sposób ustalić jednolitego wzorca dozwolonej krytyki i każdy przypadek wymaga indywidualnej oceny.

Za niedozwoloną uznać należy natomiast krytykę sprzeczną z przepisami prawa, zasadami współżycia społecznego i dobrymi obyczajami, nieuzasadnioną, nierzetelną i nierzeczową, nieadekwatną do danych okoliczności oraz wyrażoną w nieodpowiedniej formie i treści⁶⁷. Podobnie ujął to S.W. Ciupa, zdaniem którego krytyka pracodawcy ze strony pracownika jest niedozwolona w przypadku, gdy: pozostaje spreczna z porządkiem prawnym (obowiązującym prawem, zasadami współżycia społecznego, dobrymi obyczajami); interes pracownika leżący u podstaw krytyki albo nie zasługuje na ochronę, albo nie przeważa w zakresie objętym krytyką nad interesem, prawami lub dobrami pracodawcy; prowadzi się ją w sposób nieuczciwy⁶⁸.

Licznych przykładów krytyki mieszczącej się w dopuszczalnych granicach, a także je przekraczającej dostarcza orzecznictwo sądowe. Pracownik może m.in. otwarcie, krytycznie i we właściwej formie wypowiadać się w sprawach dotyczących organizacji pracy, takich jak podział zadań⁶⁹. Z kolei za niedozwoloną uznano krytykę opartą na faktach niezgodnych z prawdą, na nieuzasadnionych plotkach świadomie rozsiewanych w celu zdyskredytowania pracodawcy lub podyktowaną względami osobistymi i przybierającą postać obraźliwej napaści⁷⁰. W kontekście

z prawem, zasadami współżycia społecznego, dobrymi obyczajami; wyważona z punktu widzenia interesu, który jest chroniony; rzetelna, rzeczowa i uczciwa; za: *eadem*, *Konstytucyjna wolność słowa...*, s. 152. Z kolei zdaniem M. Gładoch krytyka pracodawcy pozostaje zgodna z prawem, jeżeli opiera się na prawdziwych faktach i jest wyrażona w odpowiedniej, to znaczy społecznie akceptowanej formie; za: *eadem*, *Ochrona dobrego imienia pracodawcy a działalność organizacji związkowych*, [w:] *Pracodawca jako podmiot ochrony w stosunku pracy. Wybrane zagadnienia*, red. T. Wyka, A. Nerka, Warszawa 2017, s. 173.

⁶⁶ Tak SN m.in. w wyroku z dnia 25 listopada 2014 r., I PK 98/14, OSNP 2016, nr 6, poz. 67.

⁶⁷ M. Brodecki, *Granice...*

⁶⁸ S.W. Ciupa, *Niedozwolona krytyka...*

⁶⁹ Wyrok SN z dnia 7 września 2000 r., I PKN 11/00, OSNP 2002, nr 6, poz. 139.

⁷⁰ W orzecznictwie SN stwierdzono m.in., że nie jest dopuszczalne formułowanie takich zarzutów, jak: „prezes zarządu uczynił ze spółdzielni jaskinię bezprawia”, a poczynania organów spółdzielni są „zaplanowanymi ekscesami dążącymi do zniszczenia środowiska niewidomych”, zob. wyrok z dnia 1 października 1997 r., I PKN 237/97, OSNP 1998, nr 14, poz. 420. Negatywnie o innych ocenach krytycznych wyrażanych w podobnym tonie wypowiadał się SN m.in. w wyrokach: z dnia 13 października 1999 r., I PKN 296/99, OSNP 2001, nr 4, poz. 114; z dnia 12 stycznia 2005

sposobu, w jaki krytyka jest wyrażana, Sąd Najwyższy również stwierdził, że nie może ona dezorganizować pracy ani uniemożliwiać normalnego funkcjonowania zakładu pracy i realizacji jego zadań⁷¹.

4. Uwagi końcowe

Podsumowując rozważania w zakresie działalności sygnalistów w kontekście pracowniczego obowiązku lojalności wobec pracodawcy, należy w pierwszej kolejności wskazać, że obowiązek ten nie ma charakteru bezwzględnego i nie może ograniczać podejmowania przez pracownika działań, na które zezwalają przepisy powszechnie obowiązującego prawa. Dlatego też po wejściu w życie przepisów ustawy o ochronie sygnalistów pracownicza powinność lojalności względem pracodawcy ustąpi prawu do zgłoszenia nieprawidłowości bądź ich publicznego ujawnienia. Wobec tego sygnalizowanie naruszeń prawa nie będzie stanowiło naruszenia powyższego obowiązku, co więcej – w niektórych przypadkach stanie się wręcz przejawem jego realizacji. Taka sytuacja wystąpi przy zgłoszeniu dokonany przez pracownika w dobrej wierze z wykorzystaniem kanału wewnętrznego, a więc bez „wychodzenia” z informacją poza miejsce pracy. Pozwoli to pracodawcy zapobiec grożącej szkodzie lub zmniejszyć jej rozmiar, dzięki szybkiemu podjęciu czynności naprawczych. Natomiast działanie pracownika niespełniające przesłanek warunkujących przyznanie ochrony prawnej zgodnie z ustawą, a w szczególności działanie podejmowane w złej wierze, będzie stanowiło naruszenie obowiązku lojalności względem pracodawcy.

Należy wskazać, że regulacje poddane analizie w niniejszym rozdziale wypełnią w polskim porządku prawnym lukę dotyczącą ochrony sygnalistów, co trzeba ocenić pozytywnie. Przepisy te mogą mieć doniosłe znaczenie przede wszystkim w administracji publicznej. Ze względu na charakter realizowanych w niej zadań pracownicy zatrudnieni w urzędach mogą – jako sygnaliści – w sposób szczególny przysłużyć się ochronie praw obywateli i dobra wspólnego. Zgłaszając bowiem nieprawidłowości dotyczące wykorzystywania środków publicznych, bez wątpienia będą działali w interesie publicznym, a nie swoim, prywatnym.

Niemniej trzeba mieć na uwadze, że przepisy ustawy o ochronie sygnalistów niosą dla pracodawców pewne ryzyko. Nie sposób bowiem wykluczyć sytuacji, gdy ochrona wynikająca z przyjętych regulacji będzie używana do nieuczciwych działań konkurencji lub do zemsty byłych pracowników. Przeciwdziałać ma temu przede

r., z dnia 11 grudnia 1952 r., C 2556/52, PiP 1953, nr 7, poz. 128; z dnia 10 listopada 2005 r., V CK 314/05, LEX nr 186727; z dnia 7 marca 1997 r., I PKN 28/97, OSNP 1997, nr 24, poz. 487.

⁷¹ Wyrok SN z dnia 7 grudnia 2006 r., I PK 123/06, OSNP 2008, nr 1–2, poz. 14.

wszystkim art. 6 ustawy, przewidujący, że sygnalista podlega ochronie, o ile miał uzasadnione podstawy sądzić, że będąca przedmiotem zgłoszenia lub ujawnienia publicznej informacji jest prawdziwa w momencie dokonywania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego i że stanowi ona informację o naruszeniu prawa.

Konkludując analizy dotyczące krytyki pracodawcy, należy stwierdzić, że pracownik ma do niej prawo pomimo niewyartykułowania tego uprawnienia wprost w przepisach prawa pracy. Powyższe stanowisko znajduje potwierdzenie zarówno w judykaturze, jak i w poglądach doktryny. Pracownicze prawo do krytyki pracodawcy można traktować jako element przysługującej każdemu człowiekowi wolności słowa. Nie ma ono jednak charakteru absolutnego. Krytyka wyrażana przez pracownika nie może godzić w dobra osobiste pracodawcy ani prowadzić do naruszenia obowiązków spoczywających na pracowniku, w tym m.in. lojalności, dbałości o dobro zakładu pracy i przestrzegania zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy.

Konstruktywna krytyka, np. dotycząca dostrzeżonych przez pracownika nieprawidłowości w miejscu pracy, może stanowić działanie pozytywne, a wręcz pożądane z punktu widzenia dobra zakładu pracy i interesu pracodawcy. Umożliwia ona bowiem zapobieżenie grożącej szkodzi lub rozwiązanie istniejących w zakładzie pracy problemów. Taką krytykę należy uznać za przejaw realizacji obowiązku lojalności wobec pracodawcy.

Problematiczne jest jednoznaczne określenie sztywnych granic dozwolonej krytyki pracodawcy, które znajdą zastosowanie do każdej sytuacji i do ogółu pracowników. Ze względu na wielość kwestii wymagających rozważenia w tym względzie każdy przypadek wymaga indywidualnej oceny. Natomiast na podstawie licznego orzecznictwa Sądu Najwyższego i poglądów doktryny prawa pracy w analizowanym zakresie można stwierdzić, że krytyka, aby móc ją uznać za dopuszczalną, powinna być: zgodna z prawem, zasadami współżycia społecznego oraz dobrymi obyczajami; wyrażona w odpowiedniej formie; merytorycznie uzasadniona; adekwatna do okoliczności. Krytyka pracodawcy spełniająca powyższe kryteria będzie, co do zasady, dozwolona. Z kolei naruszenie któregośkolwiek z wyżej wymienionych elementów, w zależności od okoliczności konkretnej sprawy, może stanowić przekroczenie granic dopuszczalnej krytyki, a także naruszenie pracowniczego obowiązku lojalności wobec pracodawcy.

Nadmienić przy tym należy, że określone kategorie pracowników podlegają przepisom szczególnym, których treść może wpływać na zakres korzystania z prawa do krytyki pracodawcy. Z niektórych pragmatyk pracowniczych wynika bowiem obowiązek wzmożonej lojalności pracowników wobec pracodawcy, który może przejawiać się większą dbałością o jego wizerunek niż na podstawie przepisów Kodeksu pracy. Dotyczy to m.in. członków korpusu służby cywilnej.

Rozdział VI

Konsekwencje prawne naruszenia pracowniczego obowiązku lojalności wobec pracodawcy

1. Uwagi wstępne

Prowadzone w niniejszym opracowaniu analizy byłyby niepełne bez odniesienia się do kwestii konsekwencji prawnych naruszenia pracowniczego obowiązku lojalności wobec pracodawcy. W związku z powyższym należy się zastanowić, na jakie sankcje naraża się pracownik wskutek nielojalnego zachowania. Rozważania obejmą w pierwszej kolejności regulacje Kodeksu pracy dotyczące odpowiedzialności porządkowej, materialnej oraz rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem, a także w trybie natychmiastowym. Następnie analizie zostanie poddana odpowiedzialność dyscyplinarna regulowana przepisami wybranych pragmatyk pracowniczych. Ostatnia część uwag będzie dotyczyła odpowiedzialności cywilnoprawnej i karnoprawnej, której może podlegać nielojalny pracownik. Możliwe jest bowiem wystąpienie sytuacji, gdy do zachowania pracownika zastosowanie będą miały regulacje aktów prawnych takich jak ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, Kodeks cywilny czy Kodeks karny. Tak stanie się m.in. w przypadku przekroczenia granic dopuszczalnej krytyki czy naruszenia obowiązku przestrzegania tajemnic prawnie chronionych.

Na marginesie należy zauważyć, że pracownik wykonujący pracę w zawodzie należącym do zawodów zaufania publicznego, np. radca prawny, może także odpowiadać przed organami samorządu zawodowego. Jednak z powodu wielości i różnorodności aktów prawnych normujących odpowiedzialność zawodową, a także mając na uwadze fakt, że dotyczy ona wyłącznie określonych grup zawodowych, odpowiedzialność ta nie będzie przedmiotem analiz prowadzonych w niniejszym rozdziale.

2. Konsekwencje prawne wynikające z prawa pracy

2.1. Konsekwencje wynikające z Kodeksu pracy

2.1.1. Odpowiedzialność porządkowa

W rozdziale VI działu czwartego Kodeksu pracy uregulowano odpowiedzialność porządkową pracownika. Polega ona na tym, że pracodawca ma prawo zastosować wobec pracownika za uchybienie przez niego obowiązkom jedną z kar określonych w Kodeksie pracy, a pracownik jest obowiązany znieść dolegliwość moralną lub materialną związaną z tą karą¹. Przesłankami odpowiedzialności porządkowej są: wina pracownika (co wynika z istoty tej odpowiedzialności oraz z art. 111 k.p.), a także bezprawność jego zachowania polegająca na naruszeniu obowiązków określonych w art. 108 § 1 i 2 k.p.²

Rozważenia wymaga, czy zachowanie pracownika naruszającego obowiązek lojalności wobec pracodawcy spełnia przesłanki stanowiące o możliwości nałożenia jednej z kar porządkowych, które służą utrzymaniu w zakładzie pracy porządku i organizacji pracy. W przepisach Kodeksu pracy przewidziano bowiem zamknięty katalog podstaw nałożenia tego rodzaju kar. Kara upomnienia lub nagany może być zastosowana jedynie z tytułu nieprzestrzegania przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bhp, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy (art. 108 § 1 k.p.). Z kolei karę pieniężną pracodawca może nałożyć na pracownika za nieprzestrzeganie przepisów bhp lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości albo w stanie po użyciu alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu, lub spożywanie alkoholu, lub zażywanie środka działającego podobnie do alkoholu w czasie pracy (art. 108 § 2 k.p.). Wśród przesłanek odpowiedzialności porządkowej nie wymieniono nielojalnego zachowania pracownika czy też dbania o dobro pracodawcy, z którym to obowiązek lojalności jest nierozdzielnie związany. Z tego też względu, w mojej ocenie, co do zasady wobec pracownika nie można zastosować kary porządkowej z tytułu naruszenia przez niego zakazu konkurencji czy przekroczenia granic dozwolonej krytyki. Tego rodzaju działania nie naruszają bowiem porządku i organizacji pracy.

Prima facie należy przyjąć, że odpowiedzialność porządkowa nie będzie miała również zastosowania w zakresie ochrony tajemnic pracodawcy. Trzeba jednak

¹ T. Liszcz, *Prawo...*, s. 381.

² E. Maniewska, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks...*, art. 108, *LEX*.

zgodzić się z poglądem wyrażonym w doktrynie prawa pracy, zgodnie z którym możliwe jest nałożenie kary porządkowej na pracownika naruszającego tajemnicę pracodawcy, jeżeli ten dopuścił się tym zachowaniem uchybień o charakterze formalno-porządkowym. Za przykład może tu posłużyć naruszenie procedury postępowania z nośnikami, na których utrwalona jest tajemnica pracodawcy, poprzez udostępnienie osobie nieuprawnionej dokumentu zawierającego taką tajemnicę³.

W mojej ocenie możliwe jest również wystąpienie sytuacji, gdy pracownik, dokonując przekroczenia porządkowego wymienionego w art. 108 k.p., naruszy jednocześnie obowiązek lojalności względem pracodawcy. Za taki przypadek można uznać np. opuszczenie przez pracownika miejsca pracy w godzinach pracy bez usprawiedliwienia, a nawet powiadomienia o tym kogokolwiek. Działanie to można uznać nie tylko za dezorganizujące porządek i organizację pracy w zakładzie pracy, ale również za niełojalne względem pracodawcy oraz innych pracowników. Swoim zachowaniem pracownik może wyrządzić pracodawcy szkodę, a innym pracownikom uniemożliwić osiągnięcie założonego celu, np. uzyskanie wyniku pracy warunkującego przyznanie premii. Innym przykładem będzie samowolne, tzn. bez zgody pracodawcy, udanie się przez pracownika na urlop „na żądanie” w przypadku, gdy istnieje uzasadniona i wcześniej znana pracownikowi potrzeba jego obecności w pracy.

Mając na uwadze powyższe, zasadne jest twierdzenie, że naruszenie obowiązku lojalności przez pracownika, co do zasady, nie skutkuje możliwością nałożenia na niego kary porządkowej. Nie sposób jednak wykluczyć sytuacji, gdy pracownik, dokonując przekroczenia porządkowego wymienionego w art. 108 k.p., naruszy jednocześnie obowiązek lojalności względem pracodawcy, co znajduje potwierdzenie chociażby w wyżej przytoczonym przykładzie.

2.1.2. Odpowiedzialność materialna

Istota pracowniczej odpowiedzialności materialnej wyraża się w obowiązku zapłaty odszkodowania w celu naprawienia szkody wyrządzonej pracodawcy przez niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Odpowiedzialność tę w zasadzie wyczerpująco unormowano w przepisach Kodeksu pracy⁴. Ma ona zastosowanie do wszystkich pracowników, bez

³ M. Lewandowicz-Machnikowska, *Obowiązek...*, s. 130; za: M. Włodarczyk, *Analiza...*, s. 1167.

⁴ Kodeksowe unormowania w zakresie odpowiedzialności materialnej uzupełniają dwa akty wykonawcze wydane w oparciu o delegację zawartą w przepisach Kodeksu pracy, tj. rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 4 października 1974 r. w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie (Dz.U. z 1996 r. Nr 143, poz. 663) oraz rozporządzenie Rady

względu na podstawę nawiązania stosunku pracy, chyba że wyłączenie przewiduje przepis szczególny⁵. W dziale piątym Kodeksu pracy zerwano z podziałem odpowiedzialności znanym prawu cywilnemu, tj. na wynikającą z niewykonania lub nienależytego wykonania umowy (kontraktową) oraz z tytułu popełnienia czynu niedozwolonego (deliktową). Jednak w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy w zakresie odpowiedzialności materialnej pracowników możliwe jest z mocy art. 300 k.p. odpowiednie stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Dotyczy to również przepisów o czynach niedozwolonych⁶.

W art. 114 i 115 k.p. określono przesłanki odpowiedzialności materialnej pracownika, tj.: niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązku ze stosunku pracy (bezprawność); powstanie szkody w majątku pracodawcy; wina pracownika; normalny (adekwatny) związek przyczynowy między działaniem pracownika a niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem obowiązków pracowniczych (zgodnie z art. 115 k.p. pracownik odpowiada tylko za normalne następstwa swojego działania lub zaniechania). Ciężar dowodu w zakresie udowodnienia powyższych przesłanek spoczywa na pracodawcy.

Niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązków przez pracownika, jako przesłanka odpowiedzialności majątkowej, może być następstwem zarówno działania, jak i zaniechania pracownika. W każdym przypadku wiąże się z naruszeniem obowiązków pracowniczych, zarówno tych wynikających z przepisów prawa, jak i z zawartej umowy o pracę lub umów dodatkowych do umowy o pracę (np. dotyczących zakazu konkurencji) oraz poleceń przełożonych⁷. Należy przy tym zaznaczyć, że pracownik nie ponosi odpowiedzialności za szkodę w takim zakresie, w jakim pracodawca lub inna osoba przyczyniły się do jej powstania albo zwiększenia, a także nie ponosi ryzyka związanego z działalnością pracodawcy, a w szczególności nie odpowiada za szkodę wynikłą w związku z działaniem w granicach dopuszczalnego ryzyka.

W Kodeksie pracy nie zdefiniowano pojęcia szkody. Zgodnie z poglądem wyrażonym w literaturze przedmiotu szkodę należy rozumieć jako uszczerbek

Ministrów z dnia 10 października 1975 r. w sprawie warunków odpowiedzialności materialnej pracowników za szkodę w powierzonym mieniu (Dz.U. z 1996 r. Nr 143, poz. 662).

⁵ Zob. uchwała SN z dnia 5 czerwca 1986 r., III PZP 32/86, OSNC 1987, nr 2–3, poz. 36, gdzie stwierdzono, że przepisy działu piątego Kodeksu pracy nie mają zastosowania do odpowiedzialności materialnej członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych za szkody w powierzonym im mieniu tej spółdzielni.

⁶ E. Staszewska, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, K. Walczak, Warszawa 2021, art. 114, Legalis.

⁷ W. Perdeus, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, t. II: Art. 94–304(5), red. K.W. Baran, Warszawa 2022, art. 114, LEX.

w majątku pracodawcy, który by nie powstał, gdyby pracownik należycie wykonywał swoje obowiązki⁸. Przy pracowniczej odpowiedzialności materialnej istotne znaczenie ma przede wszystkim szkoda majątkowa. Nie można jednak wykluczyć spowodowania również szkody na osobie pracodawcy w przypadku, gdy jest nim osoba fizyczna⁹.

W Kodeksie pracy nie zdefiniowano też pojęcia winy. Pojmuje się ją powszechnie tak jak w prawie karnym, a więc jako naganny stosunek psychiczny wyrządzającego szkodę do podejmowanego działania. Wina nieumyślna może polegać na rażącym niedbalstwie (*culpa lata*), niedołożeniu należytej staranności (*culpa levis*) lub lekkim niedbalstwie (*culpa levissima*); wina umyślna wiąże się zaś z działaniem lub zaniechaniem ukierunkowanym na wyrządzenie szkody (np. zagarnięcie mienia pracodawcy) lub przewidywaniem możliwości jej wyrządzenia i godzeniem się na to (np. niepodjęcie działań mimo posiadania informacji o planowanej kradzieży mienia pracodawcy)¹⁰.

Zasady odpowiedzialności materialnej pracownika i jej zakres (wysokość odszkodowania) są różnicowane w Kodeksie pracy w zależności od tego, czy szkoda została przez pracownika wyrządzona umyślnie czy nieumyślnie oraz od tego, czy powstała w mieniu powierzonym pracownikowi z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia, czy też w innym „niepowierzonym” mieniu¹¹. Rodzaj winy pracownika implikuje rozmiary odpowiedzialności odszkodowawczej w następujący sposób: od pełnej odpowiedzialności, obejmującej rzeczywiste straty i utracone przez pracodawcę korzyści w przypadku winy umyślnej (art. 122 k.p.), do odpowiedzialności ograniczonej tylko do rzeczywistej straty pracodawcy i nieprzekraczającej trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę pracownika w razie przypisania sprawcy szkody winy nieumyślnej (art. 115 i art. 119 k.p.)¹². Niezależnie od rodzaju winy za szkodę wyrządzoną w mieniu powierzonym pracownikowi z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się odpowiada on w pełnej wysokości (art. 124 § 1 k.p.). Warto przy tym zauważyć, że w przypadku odpowiedzialności za mienie powierzone przyjmuje się domniemanie winy pracownika. W sytuacji odpowiedzialności pracownika opartej na art. 114 k.p. na pracodawcy ciąży obowiązek wykazania zarówno szkody, jak i uchybień zatrudnionego oraz związku przyczynowego między tymi uchy-

⁸ A. Kamińska-Pietnoczko, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, Warszawa 2021, art. 115, Legalis.

⁹ Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2017, art. 114, LEX.

¹⁰ W. Perdeus, [w:] *Kodeks...*, art. 114, LEX.

¹¹ T. Liszcz, *Prawo...*, s. 390.

¹² Wyrok SN z dnia 23 stycznia 2020 r., II PK 228/18, LEX nr 3107045. Zob. też: A. Tomanek, [w:] *System Prawa Pracy*, t. I: *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, LEX.

bieniami a powstałą szkodą. Z kolei przy konstrukcji prawnej z art. 124 k.p. (za mienie powierzone z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się) wykazanie przez pracodawcę istnienia szkody stwarza domniemanie, że miały miejsce zawinione uchybienia pracownika pozostające z nią w związku przyczynowym, a wówczas pracownik, jeżeli chce uwolnić się od odpowiedzialności, powinien wykazać, że szkoda powstała z niezależnych od niego przyczyn (art. 124 § 3 k.p.)¹³.

W przypadku umyślnego wyrządzenia szkody pracownik obowiązany jest do jej naprawienia w pełnej wysokości niezależnie od tego, w jakim mieniu ją wyrządził.

Jest oczywiste, że instytucja pracowniczej odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną pracodawcy służy interesom pracodawców, pozwalając na naprawienie szkody wyrządzonej przez pracownika i zapobiegając powstawaniu dalszych szkód¹⁴. Wskazują na to funkcje przypisywane tej instytucji w literaturze przedmiotu, tj.: wychowawczo-prewencyjna, kompensacyjna i represyjna¹⁵. Dzięki funkcji prewencyjnej następuje ograniczenie przypadków wyrządzenia szkody przez pracowników. Funkcja kompensacyjna pozwala z kolei pracodawcy na otrzymanie rekompensaty za wyrządzoną szkodę (w całości lub w części). Funkcja represyjna ma zaś charakter odstrasżający i również przyczynia się do ograniczania powstawania kolejnych szkód¹⁶.

Mając na względzie regulacje prawne poddane analizie w niniejszej publikacji, należy zauważyć, że nielojalny pracownik może ponieść odpowiedzialność materialną na gruncie przepisów prawa pracy przede wszystkim wskutek naruszenia zakazu konkurencji, a także obowiązku zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Za złamanie zakazu konkurencji w czasie trwania stosunku pracy pracownik ponosi odpowiedzialność materialną zgodnie z zasadami określonymi w przepisach rozdziału I w dziale piątym Kodeksu pracy, tj. art. 114–122 k.p. Z reguły będzie to odpowiedzialność w granicach kwoty równej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu pracownika, a w razie umyślnego wyrządzenia szkody – w pełnej wysokości. W przypadku zawarcia umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy, pracownik, podejmując działalność konkurencyjną, działa co do zasady umyślnie. O winie nieumyślnej pracownika można mówić w przypadkach, gdy strony stosunku pracy nie zawarły umowy o zakazie konkurencji, a ponadto pracownik wykaże, że nie był świadomy, że podjęta przez niego działalność ma charakter konkurencyjny¹⁷.

¹³ Wyrok SN z dnia 9 sierpnia 1985 r., IV PR 153/85, OSNC 1986, nr 5, poz. 80.

¹⁴ M. Latos-Miłkowska, *Ochrona interesu...*, s. 198.

¹⁵ G. Bieniek, *Odpowiedzialność materialna pracowników w praktyce*, Warszawa 1988, s. 15.

¹⁶ M. Latos-Miłkowska, *Ochrona interesu...*, s. 190.

¹⁷ *Ibidem...*, s. 211.

Pracownik może ponieść odpowiedzialność materialną również w przypadku nie-
lojalnego zachowania polegającego na naruszeniu wynikającego z art. 100 § 2 pkt 4
k.p. obowiązku zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby
narazić pracodawcę na szkodę. W zależności od tego, czy działaniom pracownika
można przypisać winę nieumyślną czy umyślną, jego odpowiedzialność będzie
miała charakter ograniczony lub pełny.

Odpowiedzialność odszkodowawczą nielojalny pracownik może ponieść rów-
nież wskutek przekroczenia granic dozwolonej krytyki oraz popełnienia czynu nie-
uczciwej konkurencji polegającego na ujawnieniu, wykorzystaniu lub pozyskaniu
cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa. Rozważania w tym
przedmiocie, z uwzględnieniem regulacji zawartych w innych niż Kodeks pracy
aktach prawnych, zostaną przeprowadzone w ostatniej części niniejszego rozdziału.

2.1.3. Rozwiązanie stosunku pracy

Naruszenie pracowniczego obowiązku lojalności wobec pracodawcy może rów-
nież skutkować rozwiązaniem stosunku pracy. Rozważania w tym zakresie warto
rozpocząć od przytoczenia fragmentu uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego
z dnia 6 marca 2018 r., w którym stwierdzono, że: „Pracownik jest zobowiązany
do lojalnego postępowania względem swojego pracodawcy. Odzwierciedleniem
tego jest obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy i chronienia jego mienia,
a także zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić
firmę na szkodę (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Działania pracownika naruszające te
obowiązki mogą być przyczyną m.in. utraty do niego zaufania, a w konsekwencji
może to być powodem zwolnienia pracownika z pracy”¹⁸. W powyższym wyroku
Sąd Najwyższy wywiódł pracowniczego obowiązek lojalności wobec pracodawcy
z powinności zawartych w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. Uznał, że ich naruszenie może
prowadzić do utraty zaufania do pracownika, a przez to do rozwiązania z nim
stosunku pracy. Co prawda, w przytoczonym wyroku orzekano w sprawie doty-
czącej wypowiedzenia umowy o pracę, jednak – w mojej ocenie – przedstawiony
pogląd po spełnieniu przesłanek z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. można również odnieść
do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia.

W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na
czas nieokreślony oraz na czas określony¹⁹, jak również o rozwiązaniu umowy

¹⁸ II PK 75/17, LEX nr 2484681.

¹⁹ Od 26 kwietnia 2023 r. na mocy ustawy z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pra-
cy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r. poz. 641) na pracodawcy spoczywa obowią-

o pracę bez wypowiedzenia powinna zostać wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, gdyż wypowiedzenie stanowi „zwykły” sposób rozwiązania stosunku pracy²⁰. Wyżej podkreślona „zwykłość” wyraża się w tym, że wypowiedzenie stanowi w istocie rzeczy instrument polityki personalnej w zakładzie pracy, służący prawidłowemu doborowi pracowników do potrzeb zakładu²¹. Nie oznacza to jednak, że taką decyzję pracodawca może podjąć w sposób arbitralny, dowolny, nieuzasadniony lub sprzeczny z zasadami współzycia społecznego²². Powszechnie przyjmuje się w judykaturze, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być rzeczywista i sformułowana w sposób konkretny²³. Z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy²⁴. Pracownik musi wiedzieć, jakie okoliczności spowodowały podjęcie przez pracodawcę decyzji o zakończeniu z nim współpracy.

Analiza przedstawionego w niniejszym opracowaniu orzecznictwa sądowego prowadzi do wniosku, że częstą przyczyną rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem zachowującym się nielojalnie jest utrata przez pracodawcę zaufania do takiej osoby. W oświadczeniach woli pracodawców dotyczących rozwiązania stosunku pracy można spotkać się z takimi zwrotami jak: „utrata zaufania”, „nielojalne zachowanie” czy „brak lojalności”. Z powyższych sformułowań nie wynika, na skutek jakich zachowań pracownika pracodawca podjął decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy. Zarówno lojalność, jak i zaufanie stanowią bowiem zwroty niedookreślone. Należy więc stwierdzić, że powoływanie się na nie, szczególnie w kontekście przyczyny rozwiązania stosunku pracy, wymaga wskazania konkretnych działań lub zaniechań pracownika, które stanowiły przejaw nielojalności i godziły w zaufanie. Wskazanie w piśmie wypowiadającym umowę o pracę utraty zaufania pracodawcy jako przyczyny wypowiedzenia spełnia wymagania z art. 30 § 4 k.p. tylko wtedy, gdy równocześnie podaje się okoliczności, które spowodowały tę utratę zaufania, lub okoliczności te są wcześniej pracownikowi znane²⁵. Podstawę rozwiązania stosunku pracy stanowi bowiem nie sama utrata zaufania, a określone

zek wskazywania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie również w odniesieniu do umowy o pracę na czas określony.

²⁰ Wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998, nr 20, poz. 598.

²¹ Por. uchwała SN (7) z dnia 17 listopada 2011 r., III PZP 6/11, OSNP 2012, nr 17–18, poz. 211.

²² Wyrok SN z dnia 6 grudnia 2001 r., I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002, nr 10, poz. 34.

²³ Tak SN m.in. w wyroku z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998, nr 20, poz. 598.

²⁴ Wyrok SN z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, Pr. Pracy 2007, nr 5, poz. 27.

²⁵ Por. U. Jackowiak, *Utrata zaufania jako podstawa...*, s. 15.

naruszenia pracownicze, które do niej doprowadziły. Jak słusznie wskazuje się w piśmiennictwie, właściwie skonstruowana przyczyna wypowiedzenia, której sedno tkwi w naruszeniu przez pracownika obowiązku lojalności, powinna wskazywać na przejaw owej niełojalności, a nie tylko powtarzać zwrot, który stanowi w istocie swoiste podsumowanie²⁶.

Mając na uwadze powyższe, należy stwierdzić, że utrata zaufania może stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, o ile wynika z przesłanek natury obiektywnej i racjonalnej (ma oparcie w faktach) i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń²⁷. Warto także zauważyć, że utrata zaufania do pracownika może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, mimo że jego zachowanie nie nosi cech zawinienia, jeżeli w konkretnych okolicznościach jest usprawiedliwiona, w tym znaczeniu, że od pracodawcy nie można wymagać, by nadal darzył pracownika niezbędnym zaufaniem²⁸. W literaturze przedmiotu wyrażono pogląd, że wypowiedzenie umowy będzie prawidłowe w razie zajścia zdarzenia przekreślającego choćby minimum zaufania między stronami. Taka okoliczność może bowiem przesądzać o braku możliwości lub celowości dalszego zatrudnienia pracownika²⁹. Jak stwierdził Sąd Najwyższy, pracownik poprzez swoje zachowanie nie musi przy tym naruszać obowiązków pracowniczych, wystarczy, aby jego zachowanie było obiektywnie nieprawidłowe i podważało zaufanie pracodawcy do niego³⁰.

Należy zauważyć, że utrata zaufania do pracownika może być przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę zwłaszcza w odniesieniu do pracowników należących do kadry kierowniczej. W tym przypadku zaufanie ma – w kontekście interesów ekonomicznych – szczególne znaczenie w relacjach pracodawcy z pracownikami zajmującymi stanowiska kierownicze. Z tego względu determinuje ono wykładnię przepisów dotyczących rozwiązywania stosunków pracy. Dlatego też przy ocenie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi na stanowisku kierowniczym należy uwzględniać charakter pracy i zakres jego odpowiedzialności, a w związku z tym stosować ostrzejsze kryteria oceny realizacji stawianych mu wymagań³¹. Jak wskazuje się w orzecnictwie Sądu Najwyższego,

²⁶ R. Borek-Buchajczuk, *Brak...*, s. 51.

²⁷ D. Bielecka, *Utrata zaufania do pracownika a prawidłowe uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę*, MPP 2007, nr 10, s. 528 oraz przytoczone tam orzecznictwo.

²⁸ Wyrok SN z dnia 7 września 1999 r., I PKN 257/99, OSNP 2001, nr 1, poz. 14.

²⁹ L. Mitrus, *Wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracownika*, Warszawa 2018, Legalis.

³⁰ Por. wyroki SN: z dnia 25 stycznia 2005 r., II PK 171/04, OSNP 2005, nr 19, poz. 303; z dnia 31 maja 2001 r., I PKN 441/00, OSNP 2003, nr 7, poz. 176; z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNP 1998, nr 18, poz. 538.

³¹ Wyrok SN z dnia 6 marca 2018 r., II PK 75/17, LEX nr 2484681.

utrata zaufania pracodawcy do pracownika zajmującego kierownicze stanowisko uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę również wtedy, gdy nie można pracownikowi przypisać winy, jednakże obiektywnie jego zachowanie nosi cechy naruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro lub mienie pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.)³².

Naruszenie pracowniczego obowiązku lojalności wobec pracodawcy może również skutkować rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia. Tryb ten stanowi nadzwyczajny sposób rozwiązywania stosunku pracy, który powinien być stosowany przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków. Regulację tę należy poddać analizie w kontekście możliwości jej zastosowania wskutek naruszenia pracowniczego obowiązku lojalności wobec pracodawcy. Przytoczony przepis zawiera zwroty niedookreślone, którym konkretną treść nadaje się w praktyce. Podstawowe obowiązki pracownicze oraz ciężkie ich naruszenie to kategorie prawne, które mogą być dookreślone tylko z uwzględnieniem okoliczności każdego indywidualnego przypadku³³.

Zgodnie z poglądem utrwalonym zarówno w nauce prawa pracy, jak i orzecznictwie w pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące winę umyślną i rażące niedbalstwo³⁴.

Jeżeli chodzi o przesłankę podstawowego charakteru naruszanego obowiązku, trzeba zauważyć, że art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie zawiera obecnie przykładowego katalogu przewinień uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia. Szerszą analizę na temat tego, które powinności mają charakter podstawowy, przeprowadzono w rozdziale II niniejszej monografii. W tym miejscu należy jedynie zaznaczyć, że obowiązki pracownicze dzieli się na te o charakterze podstawowym oraz niemające takiej rangi. Naruszenie obowiązków podstawowych w sposób ciężki stanowi uzasadnienie dla rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Z kolei naruszenie pozostałych obowiązków nie może skutkować natychmiastowym trybem ustania stosunku pracy, a jedynie rozwiązaniem umowy za wypowiedzeniem lub np. pociągnięciem pracownika do odpowiedzialności porządkowej.

³² Wyrok SN z dnia 10 sierpnia 2000 r., I PKN 1/00, OSNP 2002, nr 5, poz. 112.

³³ Wyrok SN z dnia 5 kwietnia 2005 r., I PK 208/04, OSNP 2006, nr 1–2, poz. 3.

³⁴ Wyrok SN z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 13/11, MPP 2011, nr 10, poz. 539–541.

Źródłem podstawowych obowiązków pracowniczych mogą być nie tylko normy prawne czy postanowienia umów o pracę, ale również mogą one wynikać z istoty konkretnego stosunku pracy³⁵. Powszechnie się przyjmuje, że przede wszystkim obowiązki wskazane w art. 100 k.p. należą do grupy obowiązków podstawowych. W mojej ocenie, opierając się na analizie przeprowadzonej w rozdziale II, pracowniczy obowiązek lojalności wobec pracodawcy jest powinnością o charakterze podstawowym. Z tej perspektywy będą prowadzone dalsze rozważania dotyczące konsekwencji prawnych naruszenia tego obowiązku.

Odnosząc się z kolei do możliwości przypisania naruszeniu pracowniczemu charakteru ciężkiego, należy stwierdzić, że nie będzie do tego wystarczająca sama bezprawność zachowania pracownika. Jak już wcześniej wskazano, niezbędny jest tu znaczny stopień nasilenia jego złej woli w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa³⁶. Przy ocenie, czy miało miejsce takie właśnie zachowanie się pracownika, trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności mogące mieć wpływ na osąd o charakterze jego zawinienia³⁷, w tym stan świadomości i woli pracownika³⁸. W orzecznictwie wskazuje się w kontekście winy umyślnej, że polega ona na postępowaniu z zamiarem bezpośrednim lub ewentualnym naruszenia obowiązku. Wynika z tego, że pracownik poprzez swoje zachowanie chce uchybić obowiązkowi lub co najmniej godzi się na jego naruszenie. Z niedbalstwem mamy zaś do czynienia, gdy pracownik, co prawda, nie przewidywał, że swoim zachowaniem może naruszyć jakiś obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć³⁹. Z kolei „rażące niedbalstwo”, kwalifikujące dane zachowanie jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, jest definiowane jako postać winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przeczorność i ostrożność w działaniu⁴⁰. Z powyższego wynika, że w przypadku przypisania zachowaniu pracownika lekkomyślności lub zwykłego niedbalstwa możliwe jest jedynie zastosowanie wypowiedzenia stosunku pracy⁴¹.

³⁵ P. Wąż, *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, Warszawa 2021, art. 52, Legalis.

³⁶ Tak SN m.in. w wyrokach: z dnia 5 marca 2013 r., II PK 174/12, MPP 2013, nr 8, poz. 424–426; z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNP 2000, nr 20, poz. 746.

³⁷ Por. wyrok z dnia 9 grudnia 1976 r., I PRN 111/76, LEX nr 14351.

³⁸ Por. wyrok SN z dnia 1 października 1997 r., I PKN 300/97, OSNP 1998, nr 14, poz. 424.

³⁹ Por. wyroki SN: z dnia 27 października 2010 r., III PK 21/10, LEX nr 694249 oraz z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00, LEX nr 560530.

⁴⁰ Tak SN m.in. w wyrokach: z dnia 16 lipca 2013 r., II PK 337/12, OSNP 2014, nr 8, poz. 114; z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003, nr 16, poz. 381.

⁴¹ Wyrok SN z dnia 22 sierpnia 2003 r., I PK 638/02, LEX nr 84497.

Jak już zasygnalizowano, pracownik może ciężko naruszyć swoje obowiązki nie tylko wtedy, gdy wyrządzi pracodawcy szkodę, ale również wówczas, gdy doprowadzi do zagrożenia jego interesów⁴². Powyższe ma istotne znaczenie w kontekście pracowniczego obowiązku lojalności wobec pracodawcy, wywodzonego z art. 100 § 2 pkt 4 k.p., gdyż obowiązek ten może zostać naruszony również poprzez samo zagrożenie interesów pracodawcy. Wynika to już z literalnego brzmienia przywołanej regulacji, zgodnie z którą pracownik jest obowiązany w szczególności dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Powyższe wskazuje na możliwość zastosowania trybu rozwiązania stosunku pracy z art. 52 § 1 k.p. w przypadku naruszenia przedmiotowego obowiązku poprzez nie tylko spowodowanie u pracodawcy szkody materialnej albo niematerialnej, ale również przez samo zagrożenie jego interesów⁴³.

W orzecznictwie wielokrotnie odnoszono się do kwestii możliwości rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z powodu naruszenia obowiązku lojalności wobec pracodawcy. W jednym z wyroków Sąd Najwyższy uznał, że sam fakt poszukiwania nowej pracy przez pracownika w trakcie pozostawania w stosunku pracy nie stanowi naruszenia przedmiotowego obowiązku. Takim naruszeniem jest natomiast organizowanie grupowego „przejścia” pracowników do innego pracodawcy prowadzącego działalność konkurencyjną. Takie zachowanie może być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, będące uzasadnioną przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia⁴⁴. W innym wyroku Sąd Najwyższy uznał, że pracownik podejmujący w czasie zwolnienia lekarskiego czynności sprzeczne z celem tego zwolnienia (odzyskanie zdolności do pracy), a zwłaszcza czynności powodujące przedłużenie jego nieobecności w pracy, godzi w dobro pracodawcy i działa sprzecznie ze swoimi obowiązkami, takimi jak lojalność wobec pracodawcy, obowiązek świadczenia pracy i usprawiedliwiania nieobecności. W konkretnych przypadkach takie zachowanie pracownika może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych⁴⁵. Należy jednak uznać, że podjęcie przez pracownika w czasie zwolnienia lekarskiego czynności, które nie są sprzeczne z zaleceniami

⁴² Tak SN m.in. w wyrokach: z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035 oraz z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007, nr 21–22, poz. 312.

⁴³ Podobnie uznał SN w postanowieniu z dnia 22 marca 2012 r., I PK 199/11, LEX nr 1214542, gdzie stwierdzono, że nie każde stosowanie art. 52 k.p. warunkuje szkodę. Tryb ten odnosi się także do bezprawnego zachowania pracownika, zawinionego w określonym stopniu i już tylko zagrażającego interesom pracodawcy.

⁴⁴ Wyrok SN z dnia 5 kwietnia 2005 r., I PK 208/04, OSNP 2006, nr 1–2, poz. 3.

⁴⁵ Por. wyrok SN z dnia 26 września 2001 r., I PKN 638/00, Pr. Pracy 2002, nr 1, poz. 35 oraz wyrok SN z dnia 1 lipca 1999 r., I PKN 136/99, OSNP 2000, nr 18, poz. 690.

lekarскими, nie będzie stanowiło naruszenia obowiązku lojalności względem pracodawcy⁴⁶.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego można również spotkać się z poglądem, że jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, w tym m.in. obowiązku „lojalnego zachowania się stron stosunku pracy”, może zostać zakwalifikowane zatajenie przez pracownika informacji, że został zaliczony do grupy inwalidzkiej, w zamiarze wprowadzenia w błąd pracodawcy co do braku przeciwwskazań lekarskich do wykonywania pracy. Sąd Najwyższy podniósł, że w przypadku uzyskania przez pracownika orzeczenia lekarskiego, z którego wynika, że nie powinien on wykonywać „żadnej pracy”, za wymaganie wynikające z elementarnej potrzeby lojalności w stosunkach pracy należy uznać to, że powinien on o tym poinformować pracodawcę⁴⁷.

Kończąc analizę w przedmiocie możliwości rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy w trybie natychmiastowym wskutek jego nielojalnego zachowania, należy zauważyć, że obowiązek udowodnienia, że postępowanie pracownika uzasadnia zastosowanie powyższego trybu, obciąża pracodawcę (art. 52 § 1 k.p. i art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.)⁴⁸.

Powyższe rozważania dotyczące zarówno wypowiedzenia stosunku pracy, jak i jego rozwiązania w trybie natychmiastowym warto odnieść również do wybranych instytucji prawa, które zostały poddane analizie w niniejszej monografii w kontekście pracowniczego obowiązku lojalności względem pracodawcy.

W odniesieniu do zakazu konkurencji należy w pierwszej kolejności wskazać, że choćby jednorazowe działanie pracownika godzące w ten zakaz może stanowić przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem lub nawet bez wypowiedzenia z winy pracownika⁴⁹. Taką przyczynę będzie stanowiło także niewyrażenie przez pracownika zgody na zawarcie zgodnej z prawem umowy o zakazie konkurencji, gdyż może to spowodować utratę zaufania pracodawcy. Trzeba jednak mieć na uwadze, że nie będzie stanowiła uzasadnionej przyczyny rozwiązania umowy o pracę odmowa podpisania przez pracownika umowy o zakazie konkurencji, jeżeli jej treść zawiera postanowienia niezgodne z przepisami

⁴⁶ Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 613/98, OSNP 2000, nr 8, poz. 309 uznał przykładowo, że uczestniczenie pracownika w zajęciach szkolnych w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, niesprzeczne z zaleceniami lekarza, nie jest naruszeniem obowiązków pracowniczych.

⁴⁷ Wyrok SN z dnia 7 lutego 2001 r., I PKN 244/00, OSNP 2002, nr 21, poz. 520.

⁴⁸ Tak SN w wyroku z dnia 5 lutego 1998 r., I PKN 519/97, OSNP 1999, nr 2, poz. 48.

⁴⁹ T. Liszcz, *Prawo...*, s. 339.

Kodeksu pracy⁵⁰. Sytuacja taka wystąpi, gdy w umowie o zakazie konkurencji pracownik miałby np. zobowiązać się do niepodejmowania jakiejkolwiek działalności, a nie tylko konkurencyjnej.

W mojej ocenie podjęcie przez pracownika działalności konkurencyjnej co do zasady stanowi przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, niezależnie od zawarcia pomiędzy stronami umowy o zakazie konkurencji⁵¹. Uważam, że takie zachowanie będzie stanowiło przejaw nielojalności wobec pracodawcy, z wyjątkiem sytuacji, gdy pracodawca wyrazi zgodę na podjęcie przez pracownika danego rodzaju dodatkowej aktywności. Zgoda może zostać wyrażona w sposób bezpośredni lub „milczący”, jeżeli pracodawca nie podejmie żadnych działań w następstwie przekazania mu przez pracownika informacji o zamiarze podjęcia działalności konkurencyjnej.

Powyższe znajduje potwierdzenie w licznych orzecznictwie. Dla przykładu, Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 1 lipca 1998 r. wskazał, że uzasadnione będzie wypowiedzenie umowy o pracę z powodu podjęcia przez pracownika działalności konkurencyjnej względem pracodawcy zarówno wtedy, gdy pracownik prowadzi ją wbrew umowie o zakazie konkurencji (art. 101¹ § 1 k.p.), jak i wtedy, gdy takiej umowy strony stosunku pracy nie zawarły⁵². W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy uznał, że przepis art. 100 § 2 pkt 4 k.p. „nakłada na pracownika obowiązek pozytywnego zachowania się (działania), a jednocześnie – i tym bardziej – wymaga od niego powstrzymania się (zaniechania) od określonych działań, jeżeli godzą one w dobro pracodawcy. Zakaz wynikający z tego przepisu jest szerszy (dalej idący) niż ten, który jest następstwem zawarcia umowy na podstawie art. 101¹ k.p.” Zasadne jest zatem twierdzenie, że nawet niezawarcie przez strony stosunku pracy umowy o zakazie konkurencji nie zwalnia pracownika z obowiązku lojalności wobec pracodawcy i nienaruszania jego interesów⁵³.

Podjęcie przez pracownika aktywności o charakterze konkurencyjnym wobec pracodawcy może w określonych okolicznościach również stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia. Taka kwalifikacja może nastąpić także w przypadku, gdy strony nie wiąże umowa o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy⁵⁴. W doktrynie prawa pracy wyróżniono w tym względzie trzy stano-

⁵⁰ Wyrok SN z dnia 3 listopada 1997 r., I PKN 333/97, OSNP 1998 nr 17, poz. 499, OSNP 1998, nr 17, poz. 499.

⁵¹ Tak m.in.: M. Latos-Miłkowska, *Ochrona interesu...*, s. 210; J. Stencel, *Zakaz konkurencji...*, s. 128.

⁵² I PKN 218/98, OSNP 1999, nr 15, poz. 480; por. także wyrok SN z dnia 5 lutego 1998 r.

⁵³ Por. wyrok SA w Krakowie z dnia 21 czerwca 2017 r., III APa 8/17, LEX 2335345.

⁵⁴ Szerzej na ten temat: P. Prusinowski, *Zakaz...*, s. 164.

wiska. Zgodnie z pierwszym z nich działalność konkurencyjna pracownika zawsze stanowi naruszenie interesów ekonomicznych pracodawcy, a przez to naruszenie powinności z art. 100 § 2 pkt 4 k.p., przez co może być podstawą rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Według innego poglądu, jeżeli z obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy nie można wywieść obowiązku powstrzymania się od działalności konkurencyjnej, to w związku z tym podjęcie przez pracownika takiej działalności, przy braku zawartej umowy o zakazie konkurencji, nie uzasadnia rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 k.p. Z kolei zgodnie z trzecim stanowiskiem, konkurencyjna aktywność pracownika może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy w trybie natychmiastowym jedynie w sytuacji, gdy poprzez takie działanie jednocześnie dochodzi do ciężkiego i zawinionego naruszenia innego obowiązku pracowniczego (podstawowego)⁵⁵. W mojej ocenie podjęcie przez pracownika działalności konkurencyjnej w czasie trwania stosunku pracy, jeżeli strony nie zawarły odrębnej umowy o zakazie konkurencji, może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika jedynie wyjątkowo. Konkurencyjna działalność pracownika nie umożliwia automatycznie skorzystania z takiego trybu ustania stosunku pracy. Należy uznać, że będzie on uzasadniony wyłącznie w przypadku, gdy pracownik swoimi działaniami jednocześnie ciężko naruszy obowiązek uznany za podstawowy, co wypełni przesłanki z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Niemniej samo podjęcie działalności konkurencyjnej nie zawsze pozwoli na taką ocenę. Z tego względu każdy przypadek należy oceniać indywidualnie, biorąc pod uwagę okoliczności sprawy, a przede wszystkim stopień winy pracownika oraz skalę naruszenia interesów pracodawcy. Pracodawca powinien więc wyjątkowo ostrożnie podchodzić do tego trybu rozwiązania stosunku pracy, gdyż, co warto podkreślić, nie zawierając z pracownikiem umowy o zakazie konkurencji, nie wykazał się należytą dbałością o swoje interesy.

Powyższe zdaje się znajdować potwierdzenie w orzecznictwie. W wyroku z dnia 22 kwietnia 2015 r. Sąd Najwyższy wskazał, że: „Jeżeli strony stosunku pracy nie zawarły umowy o zakazie konkurencji, to naruszenie «szczegółnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy» i/lub związana z tym utrata zaufania do pracownika uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu podjęcia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) tylko wtedy, gdyby doszło do kwalifikowanego naruszenia istotnych interesów pracodawcy, które mogły narazić go na powstanie szkody i pod warunkiem objęcia takich zarzutów wskazanymi pracownikowi przyczynami natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy”. Sąd uznał ponadto, że „naruszenie zakazu konkurencji w czasie trwania stosunku pracy, jeżeli strony nie zawarły

⁵⁵ Przytoczone poglądy przedstawiła M. Lewandowicz-Machnikowska w: *eadem*, *Zakaz...*, s. 124.

odrębnej umowy o zakazie konkurencji, uzasadnia – co do zasady – wypowiedzenie stosunku pracy, a tylko wyjątkowo i wyłącznie w razie udowodnionego naruszenia żywotnych lub istotnych interesów pracodawcy może prowadzić do rozwiązania niezwłocznego, co wymaga wskazania pracownikowi konkretnych zawinionych przewinień pracowniczych, które niekorzystnie oddziaływały na konkurencyjną działalność pracodawcy. Takimi okolicznościami lub przyczynami nie mogą być ogólne zarzuty wykonywania działalności konkurencyjnej przez pracownika, choćby uzasadniały zarzut utraty zaufania, bez ustalenia, że doszło do naruszenia żywotnych lub istotnych interesów pracodawcy⁵⁶. Z kolei w wyroku z dnia 8 marca 2013 r. Sąd Najwyższy podkreślił, że podejmowanie przez pracownika działalności konkurencyjnej lub też świadczenie pracy dla konkurencyjnego podmiotu nie mogą być automatycznie traktowane na równi z naruszeniem obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy. Wymaga to indywidualnej oceny każdego przypadku. Ponadto sąd ten wskazał, że za powyższym wnioskiem przemawia przede wszystkim przyjmowany dotychczas sposób rozumienia obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy oraz odmienność dóbr chronionych na podstawie art. 100 § 2 pkt 4 k.p. oraz art. 101¹ § 1 k.p.⁵⁷

Przytoczone orzecznictwo Sądu Najwyższego potwierdza, że w przypadku niezawarcia przez strony umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy wobec pracownika, który podjął taką działalność, możliwe jest, co do zasady, jedynie wypowiedzenie stosunku pracy. Natomiast rozwiązanie w trybie natychmiastowym na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może mieć miejsce tylko wyjątkowo, w przypadkach szczególnie uzasadnionych niewywiązywaniem się pracownika ze swoich obowiązków bądź niekorzystnym wpływem dodatkowego zatrudnienia na interesy pracodawcy. Taka kwalifikacja nie może następować automatycznie i wymaga indywidualnej oceny każdego konkretnego przypadku⁵⁸. Dla przykładu, uzasadnioną przyczynę rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy będzie stanowiło prowadzenie przez niego działalności

⁵⁶ Wyrok SN z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 158/14, LEX nr 1681881.

⁵⁷ Wyrok SN z dnia 8 marca 2013 r., II PK 194/12, LEX nr 1331287; por. M. Zieleniecki, *Prowadzenie działalności konkurencyjnej jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Glosa do wyroku SN z dnia 3 marca 2005 r., I PK 263/04*, GSP-Prz. Orz. 2006, nr 2, s. 183–192.

⁵⁸ Por. wyrok SN z dnia 25 sierpnia 1998 r., I PKN 265/98, OSNP 1999, nr 18, poz. 574, gdzie SN orzekł, że: „po ujawnieniu dodatkowego zatrudnienia pracownika u innego pracodawcy, gdy nie zawarto umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy, nie ma z reguły podstaw do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 1 k.p.), jeżeli nie zostało wykazane, że pracownik nie wywiązywał się z tego powodu ze swoich obowiązków pracowniczych, a kwestia jego dodatkowego zatrudnienia nie miała niekorzystnego wpływu dla interesów pracodawcy”.

konkurencyjnej, pomimo sprzeciwu pracodawcy i po odmowie zawarcia umowy o zakazie konkurencji⁵⁹.

W razie naruszenia postanowień umowy o zakazie konkurencji pracownik w pierwszej kolejności ponosi odpowiedzialność z tytułu niewykonania wiążącej go umowy. Uważam, że pracodawca, podejmując decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., powinien zawsze badać, czy zachowanie pracownika miało charakter ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków. Jak już bowiem wcześniej wskazano, nie każda aktywność pracownika będzie na tyle doniosłym sprzeniewierzeniem się powinnościom pracowniczym, aby uzasadniać natychmiastowe rozwiązanie stosunku pracy. W tym zakresie także jest konieczne dokonanie szczegółowych ustaleń dotyczących interesów pracodawcy oraz nastawienia pracownika do przypisanego mu zachowania.

Również naruszenie przez pracownika prawnie chronionych tajemnic pracodawcy może skutkować bądź wypowiedzeniem umowy o pracę, bądź – w przypadku zaistnienia przesłanek z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. – rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. O możliwym do zastosowania trybie rozwiązania stosunku pracy decydują okoliczności sprawy, a w szczególności stopień winy pracownika. W judykaturze podkreśla się ponadto, że oceniając, czy działanie pracownika miało charakter ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, należy zawsze mieć na uwadze wszelkie okoliczności, w tym również stan świadomości i woli pracownika⁶⁰. W wyroku z dnia 5 marca 2007 r. Sąd Najwyższy uznał, że odmowa przestrzegania przez pracownika zasad zachowania tajemnicy informacji dotyczących przedsiębiorstwa pracodawcy może być zakwalifikowana jako ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego⁶¹. Z kolei w innym wyroku wskazano, że przesłanie przez pracownika dokumentu związanego z wykonywaną pracą (nawet nieopatrzzonego klauzulą poufności) podmiotowi zewnętrznemu (osobie zatrudnionej u innego pracodawcy), stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych⁶².

Przekroczenie granic dopuszczalnej krytyki pracodawcy stanowi zachowanie nielojalne względem pracodawcy i także może być przyczyną uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem, a niekiedy również i bez wypowiedzenia z winy pracownika⁶³. Do możliwości skorzystania z pierwszego z wyżej wymienionych trybów nie jest konieczne, aby pracownik zachował się w sposób szczególnie naganny. Z orzecznictwa sądowego wynika, że wypowiedzenie umowy

⁵⁹ Tak SN w wyroku z dnia 3 marca 2005 r., I PK 263/04, OSNP 2005, nr 21, poz. 337.

⁶⁰ Wyrok SN z dnia 1 października 1997 r., I PKN 300/97, OSNP 1998, nr 14, poz. 424.

⁶¹ I PK 228/06, OSNP 2008, nr 7–8, poz. 100.

⁶² Wyrok SN z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035.

⁶³ Wyrok SN z dnia 18 lipca 2012 r., I PK 44/12, LEX nr 1226441.

o pracę jest możliwe chociażby z powodu dezaprobaty pracownika dla decyzji kierownika zakładu pracy wyrażanej w obraźliwych słowach w obecności innych pracowników⁶⁴. Nie każde przekroczenie granic dozwolonej krytyki może stanowić przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sama bezprawność zachowania pracownika (także ta wynikająca z niedozwolonej krytyki pracodawcy) nie wystarcza do automatycznego przypisania jego zachowaniu charakteru ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego. Określenie „ciężkie naruszenie” należy tłumaczyć z uwzględnieniem stopnia winy pracownika i zagrożenia dla interesów pracodawcy, powstałego wskutek danego działania (zaniechania)⁶⁵. Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia będzie zasadne jedynie w przypadku przekroczenia granic dopuszczalnej krytyki w sposób rażący⁶⁶. Za takie w orzecznictwie uznano m.in. nacechowane złą wiarą nadużywanie prawa krytyki stosunków istniejących w zakładzie pracy⁶⁷, wywieszanie na tablicy ogłoszeń tekstów obraźliwych wobec organów pracodawcy⁶⁸, lekceważące i aroganckie wypowiedzi w stosunku do pełnomocnika pracodawcy, kwestionowanie jego kompetencji i bezpodstawne zarzucenie mu popełnienia nadużyć w zakresie pobierania zaliczek i wywożenia pieniędzy za granicę z pominięciem systemu bankowego⁶⁹ czy przedstawienie przez pracownika kierownikowi zakładu pracy bezpodstawnych zarzutów popełnienia przestępstwa, także gdy miało miejsce w czasie nieświadczenia pracy⁷⁰. W literaturze przedmiotu również wskazano, że przyczyną uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia może być wulgarna i agresywna krytyka decyzji przełożonych, rodząca konflikty personalne i dezorganizująca normalną pracę⁷¹. Rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym nie będzie natomiast uzasadniało m.in. przekroczenie granic dozwolonej krytyki polegające na upublicznieniu zarzutów, które częściowo się nie potwierdziły. W takiej sytuacji możliwe będzie wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę z powodu utraty do niego zaufania i niemożliwości dalszej współpracy. Jednak nie jest równoznaczne z ciężkim naruszeniem przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, jeśli nie można mu przypisać znacznego nasilenia złej woli i świadomego działania w sposób zagrażający interesom pracodawcy.

⁶⁴ Wyrok SN z dnia 23 września 2004 r., I PK 487/03, Pr. Pracy 2005, nr 5, poz. 37.

⁶⁵ Wyrok SN z dnia 9 marca 2022 r., III PSKP 62/21, OSNP 2022, nr 12, poz. 117.

⁶⁶ Por. wyrok SN z dnia 18 lipca 2012 r., I PK 44/12, LEX nr 1226441 oraz z dnia 28 marca 2017 r., II PK 18/16, LEX nr 2281254.

⁶⁷ Wyrok SN z dnia 28 lipca 1976 r., I PRN 54/76, LEX nr 14319.

⁶⁸ Wyrok SN z dnia 1 października 1997 r., I PKN 237/97, OSNP 1998, nr 14, poz. 420.

⁶⁹ Wyrok SN z dnia 11 czerwca 1997 r., I PKN 202/97, OSNP 1998, nr 10, poz. 297.

⁷⁰ Wyrok SN z dnia 12 stycznia 2005 r., I PK 145/04, OSNP 2005, nr 16, poz. 243.

⁷¹ R. Sadlik, *Przyczyny rozwiązania umowy bez wypowiedzenia*, Sł. Prac. 2014, nr 4, s. 12.

2.2. Konsekwencje wynikające z wybranych pragmatyk pracowniczych

Pracownik, zachowując się nielojalnie względem pracodawcy, naraża się niekiedy również na odpowiedzialność normowaną przepisami innych niż Kodeks pracy aktów prawnych. W pierwszej kolejności należy wskazać, że niektóre kategorie pracowników z tytułu naruszenia obowiązku lojalności wobec pracodawcy podlegają odpowiedzialności dyscyplinarnej. Stanowi ona jeden z rodzajów odpowiedzialności pracowniczej, która występuje obok lub zamiast odpowiedzialności porządkowej. Odpowiedzialność dyscyplinarna nie została jednak uregulowana w przepisach Kodeksu pracy. Dlatego też występuje jedynie w odniesieniu do pracowników, których status regulują pragmatyki pracownicze przewidujące taki rodzaj odpowiedzialności⁷², takie jak ustawa o służbie cywilnej lub ustawa – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Z powyższego wynika, że ów rodzaj odpowiedzialności nie ma charakteru powszechnego. W odniesieniu do kategorii pracowników, które zostały poddane analizie w niniejszej monografii w kontekście spoczywającego na nich obowiązku wzmożonej lojalności, odpowiedzialności dyscyplinarnej podlegają członkowie korpusu służby cywilnej oraz nauczyciele akademicy. Z kolei pracownicy samorządowi, poprzez odesłanie zawarte w art. 43 u.p.s., podlegają odpowiedzialności porządkowej regulowanej przepisami Kodeksu pracy.

Odpowiedzialnością dyscyplinarną skutkują, co do zasady, jedynie popełnione przez pracownika czyny związane z funkcjonowaniem określonej organizacji publicznej, których dopuścił się on w okresie przynależności do tej organizacji⁷³. Czynami, o których mowa powyżej, są w szczególności: naruszenie obowiązków służbowych (zawodowych, pracowniczych), naruszenie dyscypliny służbowej, naruszenie zasad etyki zawodowej, uchybienie godności zawodu/służby/stanowiska czy naruszenie dobrego imienia służby⁷⁴. Kary dyscyplinarne, odmiennie niż w przypadku kar porządkowych, nakładają komisje (sądy) dyscyplinarne złożone z pracowników. Nałożenie takiej kary nie leży więc w gestii pracodawcy. Pracownicy wchodzący w skład komisji dyscyplinarnej w zakresie podejmowania

⁷² Odpowiedzialności dyscyplinarnej podlegają przede wszystkim różne kategorie pracowników szeroko rozumianej administracji publicznej, np. nauczyciele, mianowani urzędnicy państwowi, prokuratorzy, członkowie służby zagranicznej, pracownicy samorządowi, członkowie służby cywilnej czy nauczyciele akademicy.

⁷³ Pewne wyjątki są przewidziane w odniesieniu do sędziów i prokuratorów, którzy odpowiadają dyscyplinarnie także za swoje postępowanie przed objęciem stanowiska, jeśli przez nie uchybili godności/obowiązkowi piastowanego wówczas urzędu państwowego lub okazali się niegodnymi urzędu sędziego/prokuratora; za: R. Giętkowski, *Odpowiedzialność dyscyplinarna w prawie polskim*, Sopot 2013, LEX.

⁷⁴ *Ibidem*, LEX.

decyzji o nałożeniu kary są niezależni (w szczególności od pracodawcy) oraz nie są związani rozstrzygnięciami innych organów stosujących prawo, z wyjątkiem prawomocnego wyroku sądu⁷⁵.

Jak już wyżej zauważono, odpowiedzialność dyscyplinarną za naruszenie obowiązków, w tym powinności wzmożonej lojalności, ponoszą m.in. członkowie korpusu służby cywilnej. Niekiedy wskazuje się, że w odniesieniu do służby cywilnej odpowiedzialność dyscyplinarna ma charakter podstawowy i powszechny w tym znaczeniu, że może ją ponieść każdy członek korpusu służby cywilnej⁷⁶. Podstawowy zakres obowiązków wyżej wymienionej kategorii pracowników został uregulowany w art. 76 ust. 1 u.s.c., przy czym należy zaznaczyć, że nie jest to wyliczenie pełne. Powinności wyrażone w tym przepisie dotyczą wszystkich członków korpusu służby cywilnej, a więc nie tylko urzędników służby cywilnej, ale również jej pracowników oraz osoby zatrudnione na wyższych stanowiskach.

Przeprowadzona w niniejszej monografii analiza wskazuje na to, że o wzmożonej lojalności charakteryzującej zatrudnienie członków korpusu służby cywilnej przesądza przede wszystkim obowiązek chronienia interesów państwa, dochowywania tajemnicy ustawowo chronionej oraz godnego zachowywania się w służbie oraz poza nią, jak również ograniczenie możliwości dodatkowego zatrudnienia czy podjęcia zajęć zarobkowych bez pisemnej zgody dyrektora generalnego urzędu. Naruszenie tych powinności i ograniczeń skutkuje poniesieniem przede wszystkim odpowiedzialności dyscyplinarnej. Od członka korpusu służby cywilnej można wymagać lojalności wobec państwa, a więc czegoś więcej niż jedynie dbałości o dobro zakładu pracy. Dlatego też może on ponieść odpowiedzialność dyscyplinarną nie tylko za nielojalne zachowanie wobec pracodawcy (jednostki organizacyjnej, która go zatrudnia), ale również, a nawet przede wszystkim, za nielojalne postępowanie względem państwa. Taka konkluzja wynika z faktu, że tylko wobec państwa przepisy ustawy o służbie cywilnej wyrażają wprost obowiązek ochrony jego interesów (art. 76 ust. 1 pkt 2). Szerszą analizę w tym zakresie przeprowadzono w rozdziale IV, w części poświęconej przejawom lojalności pracowniczey, w regulacjach ustawy o służbie cywilnej.

Poszczególne pragmatyki pracownicze przewidują odrębne katalogi kar dyscyplinarnych, które mają charakter zamknięty (zasada *numerus clausus*). W ustawie o służbie cywilnej ustawodawca przewidział dwa katalogi kar dyscyplinarnych. Pierwszy z nich odnosi się do urzędników służby cywilnej i zawiera takie kary jak: upomnienie; nagana; pozbawienie możliwości awansowania przez okres dwóch lat

⁷⁵ T. Liszcz, *Prawo...*, s. 387.

⁷⁶ K. Szarkowska, *Odpowiedzialność dyscyplinarna członków korpusu służby cywilnej w orzecznictwie Wyższej Komisji Dyscyplinarnej Służby Cywilnej*, Sł. Cyw. 2004, nr 8, s. 120 i n.

na wyższy stopień służbowy; obniżenie wynagrodzenia zasadniczego nie więcej niż o 25% przez okres nie dłuższy niż sześć miesięcy; obniżenie stopnia służbowego służby cywilnej; wydalenie ze służby cywilnej (art. 114 ust. 1 u.s.c.). Drugi katalog dotyczy zaś pracowników służby cywilnej oraz osób zajmujących w niej wyższe stanowiska. Kary w nim przewidziane to: upomnienie; nagana; obniżenie wynagrodzenia zasadniczego nie więcej niż o 25% przez okres nie dłuższy niż sześć miesięcy; wydalenie z pracy w urzędzie (art. 114 ust. 2 u.s.c.). Z kolei w przypadku zakwalifikowania naruszenia obowiązków jako naruszenia mniejszej wagi, dyrektor generalny urzędu może ukarać członka korpusu służby cywilnej upomnieniem na piśmie. Warto zauważyć, że prawomocne orzeczenie kary wydalenia ze służby cywilnej oraz wydalenia z pracy w urzędzie powoduje zakaz ubiegania się o zatrudnienie w korpusie służby cywilnej przez okres pięciu lat. Orzeczenie tych kar skutkuje ponadto wygaśnięciem stosunku pracy pracownika i urzędnika służby cywilnej (*vide*: art. 114 ust. 3 oraz art. 70 pkt 3 u.s.c.). W związku z powyższym ustanie stosunku pracy następuje automatycznie i niezależnie od woli stron, a więc nie jest wymagane podjęcie żadnej czynności ze strony urzędu czy samego członka korpusu służby cywilnej.

Należy zauważyć, że przeprowadzenie postępowania dyscyplinarnego jest jednym z warunków zakończenia stosunku pracy z urzędnikiem mianowanym służby cywilnej⁷⁷. Natomiast do pracowników służby cywilnej stosuje się przepisy Kodeksu pracy dotyczące rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, nawet wtedy, gdy przyczynę wypowiedzenia stanowi naruszenie obowiązków członka korpusu służby cywilnej (art. 9 ust. 1 w związku z art. 3 pkt 1 i 3 u.s.c.). Dlatego też możliwe jest zwolnienie osoby zatrudnionej w służbie cywilnej na podstawie umowy o pracę bez konieczności wszczynania procedury dyscyplinarnej⁷⁸.

Sprawy dyscyplinarne członków korpusu służby cywilnej rozpoznają komisje dyscyplinarne⁷⁹. Aby możliwe było wszczęcie postępowania dyscyplinarnego,

⁷⁷ M. Rotkiewicz, *Ustawa o służbie...*, art. 113, Legalis.

⁷⁸ Por. wyrok SN z dnia 19 kwietnia 2012 r., II PK 203/11, OSNP 2013, nr 7–8, poz. 75.

⁷⁹ Sprawy dyscyplinarne członków korpusu służby cywilnej w I instancji rozpoznaje komisja dyscyplinarna, a w II instancji Wyższa Komisja Dyscyplinarna Służby Cywilnej, zwana dalej „Wyższą Komisją Dyscyplinarną”. Z kolei sprawy dyscyplinarne osób zajmujących stanowiska dyrektorów generalnych urzędu rozpoznaje w I i II instancji Wyższa Komisja Dyscyplinarna. Z kolei w I instancji sprawy dyscyplinarne dotyczące: osób zajmujących stanowiska wojewódzkich lekarzy weterynarii i ich zastępców rozpatruje komisja dyscyplinarna działająca w urzędzie obsługującym Głównego Lekarza Weterynarii; osób zajmujących stanowiska powiatowych lekarzy weterynarii i ich zastępców rozpatruje komisja dyscyplinarna działająca w urzędzie obsługującym właściwego wojewódzkiego lekarza weterynarii; osób zajmujących stanowiska wojewódzkich inspektorów jakości handlowej artykułów rolno-spożywczych i ich zastępców rozpatruje komisja dyscyplinarna działająca w urzędzie obsługującym Głównego Inspektora Jakości Handlowej Artykułów Rolno-Spożywczych.

konieczne jest przypisanie konkretnej osobie naruszeń prawa lub obowiązków pracowniczych (urzędniczych)⁸⁰. Postępowanie dyscyplinarne nie może być wszczęte po upływie trzech miesięcy od dnia powzięcia przez dyrektora generalnego urzędu wiadomości o naruszeniu obowiązków członka korpusu służby cywilnej ani po upływie dwóch lat od popełnienia tego czynu. Istotnym determinantem dla mającego się rozpocząć lub już toczącego się postępowania dyscyplinarnego jest uprawnienie członka korpusu służby cywilnej do złożenia wyjaśnień⁸¹. Jeżeli bowiem z powodu nieobecności w pracy nie ma on możliwości złożenia wyjaśnień, bieg trzymiesięcznego terminu nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia jego stawienia się do pracy (art. 113 ust. 3 u.s.c.). Na marginesie warto zaznaczyć, że członek korpusu służby cywilnej może odpowiadać za naruszenie swoich obowiązków nie tylko dyscyplinarnie, ale również materialnie, porządkowo, karnie oraz za naruszenie dyscypliny finansów publicznych. Zasady i warunki odpowiedzialności regulują odpowiednie przepisy ustawowe⁸².

Odpowiedzialność dyscyplinarną w związku z naruszeniem swoich obowiązków, w tym powinności lojalności wobec pracodawcy, ponoszą również nauczyciele akademicki. Podlegają oni tego rodzaju odpowiedzialności z tytułu przewinienia dyscyplinarnego stanowiącego czyn uchybiający obowiązkom nauczyciela akademickiego lub godności zawodu nauczyciela akademickiego (art. 275 ust. 1 p.s.w.n.). Zaznaczyć należy, że ustanie zatrudnienia w uczelni nie wyłącza odpowiedzialności dyscyplinarnej za przewinienie dyscyplinarne popełnione w trakcie tego zatrudnienia. Ponadto odpowiedzialność dyscyplinarna na gruncie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce nie wyłącza odpowiedzialności dyscyplinarnej lub zawodowej przewidzianej w odrębnych przepisach, np. odpowiedzialności dyscyplinarnej adwokata, którą przewidują przepisy ustawy – Prawo o adwokaturze. Możliwa jest zatem sytuacja, gdy o ten sam czyn będą prowadzone jednocześnie dwa odrębne postępowania⁸³. W mojej ocenie nie będzie jednak możliwe prowadzenie postępowania dyscyplinarnego przez szkołę wyższą w odniesieniu do nauczyciela akademickiego będącego sędzią. W literaturze przedmiotu słusznie wskazuje się w tym kontekście na immunitet sędziowski i brak możliwości pociągnięcia do odpowiedzialności dyscyplinarnej bez zgody właściwego sądu dyscyplinarnego. Ponadto z przepisów ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. – Prawo

⁸⁰ M. Rotkiewicz, *Ustawa o służbie...*, art. 113, Legalis.

⁸¹ D. Książek, [w:] *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2021, art. 113, LEX.

⁸² P. Zuzankiewicz, [w:] W. Drobny, M. Mazuryk, P. Zuzankiewicz, *Ustawa...*, art. 113, LEX.

⁸³ M. Pyter, [w:] A. Balicki, M. Pyter, B. Zięba, *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, Warszawa 2021, art. 275, Legalis.

o ustroju sądów powszechnych⁸⁴ wynika, że za wykroczenie sędzia odpowiada wyłącznie dyscyplinarnie, jeżeli stanowi ono przewinienie dyscyplinarne, z wyjątkiem, kiedy sędzia wyrazi zgodę na pociągnięcie go do odpowiedzialności karnej za wykroczenia⁸⁵.

Do powinności spoczywających na nauczycielach akademickich, które stanowią przejaw ich obowiązku wzmożonej lojalności względem pracodawcy, należy obowiązek uzyskania zgody rektora na podjęcie lub kontynuowanie dodatkowego zatrudnienia u pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukową poza zatrudnieniem w uczelni publicznej będącej jego podstawowym miejscem pracy (art. 125 ust. 1 p.s.w.n.), a także obowiązek poinformowania rektora takiej uczelni o prowadzeniu działalności gospodarczej (art. 125 ust. 7 p.s.w.n.). Niedopełnienie obu wskazanych wyżej obowiązków może być kwalifikowane jako naruszenie pracowniczego obowiązku lojalności wobec pracodawcy.

Jeżeli chodzi o konsekwencje niewypełnienia pierwszego z wyżej wymienionych obowiązków, to zgodnie z art. 123 ust. 1 pkt 2 p.s.w.n., poza przypadkami określonymi w Kodeksie pracy, rektor może rozwiązać za wypowiedzeniem stosunek pracy z nauczycielem akademickim w przypadku podjęcia lub wykonywania przez niego dodatkowego zatrudnienia bez jego zgody, o której mowa w art. 125 ust. 1 p.s.w.n. Takie zachowanie nauczyciela akademickiego może ponadto stanowić podstawę pociągnięcia go do odpowiedzialności dyscyplinarnej⁸⁶. Odpowiedzialność ta może być również wdrożona wobec pracownika, który nie dopełnił przewidzianego w art. 125 ust. 7 p.s.w.n. obowiązku poinformowania o prowadzeniu działalności gospodarczej⁸⁷.

Do katalogu kar dyscyplinarnych przewidzianych w ustawie – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce należą, zgodnie z jej art. 276 ust. 1: upomnienie; nagana; nagana z obniżeniem wynagrodzenia zasadniczego o 10%–25% na okres od miesiąca do 2 lat; pozbawienie prawa do wykonywania zadań promotora, recenzenta oraz członka komisji w postępowaniach w sprawie nadania stopnia doktora, stopnia doktora habilitowanego oraz tytułu profesora na okres od roku do 5 lat; pozbawienie prawa do pełnienia funkcji kierowniczych w uczelniach na okres od 6 miesięcy do 5 lat; wydalenie z pracy w uczelni; wydalenie z pracy w uczelni

⁸⁴ Dz.U. z 2024 r. poz. 334 z późn. zm.

⁸⁵ E. Ura, [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, art. 275, LEX; W. Sawczyn, *Czy sędzia sądu administracyjnego podlega odpowiedzialności dyscyplinarnej w szkole wyższej?*, „Zeszyty Naukowe Sądownictwa Administracyjnego” 2013, nr 5, s. 43; za: J. Kosowski, [w:] *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, red. A. Jakubowski, Warszawa 2023, art. 275, Legalis. Zgodnie z takim stanowiskiem za przewinienia dyscyplinarne określone w art. 275 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, postępowanie dyscyplinarne wobec sędziego będzie prowadzone przez uprawnione do tego organy wymiaru sprawiedliwości.

⁸⁶ J.M. Zieliński, [w:] H. Izdebski, J.M. Zieliński, *Prawo o szkolnictwie...*, art. 125, LEX.

⁸⁷ Tak T. Jędrzejewski, [w:] *Prawo o szkolnictwie wyższym...*, art. 125, LEX.

z zakazem wykonywania pracy w uczelniach na okres od 6 miesięcy do 5 lat; pozbawienie prawa do wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego na okres 10 lat. Katalog ten ma charakter zamknięty, w związku z czym niemożliwe jest zastosowanie niewymienionej w nim kary. Organ dyscyplinarny ma natomiast swobodę w zakresie doboru kary za dane przewinienie. Przepisy omawianej ustawy nie przypisują bowiem kar do konkretnych przewinień dyscyplinarnych. Za jedno przewinienie możliwe jest orzeczenie wyłącznie jednej kary⁸⁸.

W postępowaniach dyscyplinarnych orzekają uczelniane komisje dyscyplinarne, komisja dyscyplinarna przy Radzie Głównej Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz komisja dyscyplinarna przy ministrze. Komisje dyscyplinarne są niezawisłe w zakresie orzekania oraz niezależne od organów władzy publicznej i organów uczelni. Komisje dyscyplinarne samodzielnie ustalają stan faktyczny i rozstrzygają zagadnienia prawne i nie są związane rozstrzygnięciami innych organów stosujących prawo, z wyjątkiem prawomocnego skazującego wyroku sądu oraz opinii komisji do spraw etyki w nauce Polskiej Akademii Nauk. W postępowaniu dyscyplinarnym nauczyciela akademickiego w pierwszej instancji orzeka uczelniana komisja dyscyplinarna lub komisja dyscyplinarna przy Radzie Głównej Nauki i Szkolnictwa Wyższego, w zależności od rodzaju wnioskowanej do zastosowania kary oraz funkcji pełnionej przez nauczyciela akademickiego. Z kolei w drugiej instancji postępowania dyscyplinarnego orzeka komisja dyscyplinarna przy ministrze. Za wykonanie kary dyscyplinarnej odpowiada rektor, który, niezwłocznie po otrzymaniu prawomocnego orzeczenia komisji dyscyplinarnej, zarządza wykonanie orzeczonej kary dyscyplinarnej i umieszczenie orzeczenia w aktach osobowych nauczyciela akademickiego oraz informuje o tym ministra lub ministra nadzorującego⁸⁹. W przypadku prawomocnego orzeczenia komisji dyscyplinarnej dotyczącego rektora czynności, o których mowa powyżej, dokonuje osoba wyznaczona w uczelni do jego zastępowania.

3. Konsekwencje wynikające z przepisów nienależących do prawa pracy

Odnosząc się do instytucji prawnych poddanych analizie w niniejszej monografii, należy zauważyć, że pracownik w określonych sytuacjach naraża się również na odpowiedzialność o charakterze cywilnoprawnym i karnoprawnym. Rozważania

⁸⁸ Tak m.in. J. Kosowski, [w:] *Prawo o szkolnictwie...*, art. 276, Legalis.

⁸⁹ Zgodnie z § 54 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Edukacji i Nauki z dnia 8 czerwca 2022 r. w sprawie szczegółowego trybu prowadzenia mediacji, postępowania wyjaśniającego i postępowania dyscyplinarnego w sprawach odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich, a także sposobu wykonywania kar dyscyplinarnych i ich zatarcia (Dz.U. z 2022 r. poz. 1236).

w tym zakresie obejmą konsekwencje prawne przekroczenia granic dozwolonej krytyki pracodawcy, a także naruszenia prawnie chronionych tajemnic.

3.1. Konsekwencje wynikające z Kodeksu cywilnego

W pierwszej kolejności należy wskazać, że przekroczenie granic dozwolonej krytyki może stanowić naruszenie dóbr osobistych pracodawcy. Z racji braku stosownych regulacji w przepisach Kodeksu pracy, w zakresie ochrony pracodawcy przed naruszeniem jego dóbr osobistych zastosowanie znajdują przepisy prawa cywilnego. Zgodnie z art. 24 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. pracodawca, którego dobro osobiste zostało zagrożone cudzym działaniem (np. pracownika), może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne. W razie dokonanego naruszenia może on także żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności ażeby złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie. Przywołana regulacja przewiduje również możliwość żądania zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny. Zgodnie zaś z art. 24 § 2 k.c., jeżeli skutek naruszenia dobra osobistego została wyrządzona szkoda majątkowa, poszkodowany może żądać jej naprawienia na zasadach ogólnych. Przez „zasady ogólne” należy w stosunkach pracy rozumieć przepisy Działu V Kodeksu pracy⁹⁰. Jak słusznie zauważa się w doktrynie prawa pracy, sformułowanie „na zasadach ogólnych” stanowi klauzulę generalną, która pozwala stosować zasady ogólne dla danej gałęzi prawa⁹¹.

Z kolei w odniesieniu do naruszenia obowiązku zachowania w tajemnicy określonych informacji, w literaturze przedmiotu⁹² wskazuje się, że takie uchybienie, polegające na naruszeniu dóbr osobistych osoby trzeciej, może, zwłaszcza w przypadku naruszenia tajemnic zawodowych, stanowić podstawę odpowiedzialności na mocy przepisów art. 23 k.c. i 24 k.c. Ponadto, jeżeli pracownik swoim zachowaniem wyrządzi klientowi (kontrahentowi) szkodę, jego pracodawca może podlegać odpowiedzialności na podstawie art. 415 k.c., zgodnie z którym, kto z winy swej

⁹⁰ M. Latos-Miłkowska, *Ochrona dóbr...*, s. 131–132.

⁹¹ Wniosek ten jest formułowany w odniesieniu do sytuacji, w której do naruszenia dóbr osobistych doszło w związku z wykonywaniem pracy, wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych; za: *Ibidem*.

⁹² M. Lewandowicz-Machnikowska, *Obowiązek...*, s. 130–131, za: M. Włodarczyk, *Analiza...*, s. 1167.

wyrządził drugiemu szkodę, obowiązany jest do jej naprawienia⁹³. Z kolei wobec pracodawcy, który naprawił szkodę wyrządzoną osobie trzeciej, pracownik podlega odpowiedzialności regresowej na podstawie art. 120 k.p.

3.2. Konsekwencje wynikające z Kodeksu karnego

Nieuzasadniona krytyka pracodawcy może być również kwalifikowana jako przestępstwo zniesławienia, a przez to skutkować odpowiedzialnością pracownika na gruncie przepisów prawa karnego. Zgodnie z art. 212 § 1 k.k., kto pomawia inną osobę, grupę osób, instytucję, osobę prawną lub jednostkę organizacyjną niemającą osobowości prawnej o takie postępowanie lub właściwości, które mogą poniżyć ją w opinii publicznej lub narazić na utratę zaufania potrzebnego dla danego stanowiska, zawodu lub rodzaju działalności, podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności. Pomówienie za pomocą środków masowego komunikowania jest dodatkowo zagrożone karą pozbawienia wolności do roku (art. 212 § 2 k.k.). Ponadto w obu wyżej wymienionych przypadkach sąd może orzec nawiązkę na rzecz Polskiego Czerwonego Krzyża, pokrzywdzonego albo na inny cel społeczny przez niego wskazany. Przedmiotowe przestępstwo może zostać popełnione nie tylko ustnie, lecz także pisemnie oraz m.in. za pomocą druku, rysunku czy przy użyciu technicznych środków przekazu informacji (np. telefonu lub Internetu)⁹⁴. Kwalifikuje się je jako przestępstwo umyślne, które może zostać popełnione w zamiarze bezpośrednim lub ewentualnym⁹⁵. Jego ściganie odbywa się z oskarżenia prywatnego, a więc pracodawca sam decyduje o tym, czy chce skorzystać z tego rodzaju ochrony prawnej. W literaturze przedmiotu wyrażono również pogląd, że w skrajnych przypadkach niedozwoloną krytykę można kwalifikować nawet jako przestępstwo znieważenia (art. 216 k.k.) czy groźby karalnej (art. 190 k.k.)⁹⁶. Będą to jednak, jak się wydaje, przypadki niezwykle rzadkie.

Natomiast w odniesieniu do obowiązku przestrzegania tajemnic prawnie chronionych pracownik, naruszając ten obowiązek, naraża się również na za-

⁹³ Odpowiedzialność na podstawie art. 415 k.c. uzależniona jest od wykazania przez podmiot domagający się odszkodowania: szkody powstałej w efekcie dokonania czynu bezprawnego, winy osoby działającej, istnienia związku przyczynowego pomiędzy bezprawnym działaniem a zaistniałą szkodą. Czynem bezprawnym będzie ustalony wcześniej delikt nieuczciwej konkurencji.

⁹⁴ M. Mozgawa, [w:] M. Budyn-Kulik, P. Kozłowska-Kalisz, M. Kulik, M. Mozgawa, *Kodeks karny. Komentarz aktualizowany*, 2023, art. 212, LEX.

⁹⁵ Por. wyrok SN z dnia 8 maja 2018 r., II KK 449/17, LEX nr 2541499.

⁹⁶ M. Bosak-Sojka, *Krytyka...*, s. 355 i n. oraz przytoczona tam literatura, a także M. Bosak-Sojka, *Granice dopuszczalnej krytyki*, Annales UMCS. Sectio G (Ius) 2018, vol. LXV, nr 2, s. 64.

kwalifikowanie jego działań jako przestępstwa przeciwko ochronie informacji. Odpowiedzialność za ich popełnienie została uregulowana w art. 265–269c k.k. (Rozdział XXXIII). Przepisy te przewidują takie kary jak: grzywna, ograniczenie wolności oraz pozbawienie wolności. Dla przykładu, zgodnie z art. 266 ust. 1 k.k., kto, wbrew przepisom ustawy lub przyjętemu na siebie zobowiązaniu, ujawnia lub wykorzystuje informację, z którą zapoznał się w związku z pełnioną funkcją, wykonywaną pracą, działalnością publiczną, społeczną, gospodarczą lub naukową, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

3.3. Konsekwencje wynikające z ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji

W dalszej kolejności warto odwołać się do przepisów ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, które z tytułu naruszenia tajemnicy przedsiębiorstwa przewidują odpowiedzialność cywilną oraz karną. Odnosząc się do pierwszej z wymienionych, należy przywołać art. 18 ust. 1 u.z.n.k. Zgodnie z tym przepisem w razie dokonania czynu nieuczciwej konkurencji, przedsiębiorca, którego interes został zagrożony lub naruszony, może żądać: zaniechania niedozwolonych działań; usunięcia skutków niedozwolonych działań; złożenia jednokrotnego lub wielokrotnego oświadczenia odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie; naprawienia na zasadach ogólnych wyrządzonej szkody; wydania na zasadach ogólnych bezpodstawnie uzyskanych korzyści; zasądzenia odpowiedniej sumy pieniężnej na określony cel społeczny związany ze wspieraniem kultury polskiej lub ochroną dziedzictwa narodowego, jeżeli czyn nieuczciwej konkurencji był zawiniony. Powyższe roszczenia są podstawowym cywilnoprawnym instrumentem ochrony przedsiębiorcy przeciwko czynom nieuczciwej konkurencji. Każdego z tych roszczeń można dochodzić odrębnym pozwem⁹⁷.

Z kolei w ramach odpowiedzialności karnej przepisy omawianej ustawy przewidują, że naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa zagrożone jest karą grzywny, karą ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2 (art. 23 u.z.n.k.). Ponadto nie należy tracić z pola widzenia tego, że w procesie karnym sąd ma możliwość orzeczenia obok kary zasadniczej środka karnego polegającego np. na zakazie zajmowania określonego stanowiska bądź wykonywania określonego zawodu.

⁹⁷ R. Skubisz, J. Szwaja, A. Jakubecki, K. Jasińska, [w:] *Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Komentarz*, red. J. Szwaja, Warszawa 2019, art. 18, Legalis.

W odniesieniu do konsekwencji prawnych naruszenia przez pracownika tajemnic prawnie chronionych trzeba mieć na uwadze, że zakresy przedmiotowe poszczególnych kategorii tajemnic niekiedy nakładają się na siebie. Dlatego też ta sama informacja może podlegać jednocześnie ochronie z tytułu posiadania przez nią statusu zarówno tajemnicy pracodawcy, jak i tajemnicy przedsiębiorstwa oraz tajemnicy zawodowej. Ponadto możliwe jest zaistnienie zbiegu podstaw odpowiedzialności pracownika w związku z naruszeniem tajemnicy regulowanej odrębnym aktem prawnym. Taka sytuacja może mieć miejsce w przypadku wyrządzenia pracodawcy szkody przez ujawnienie informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa. Z powyższego tytułu pracodawca ma możliwość dochodzenia roszczenia odszkodowawczego wynikającego z naruszenia art. 100 § 2 pkt 4 k.p. oraz na podstawie art. 18 ust. 1 pkt 4 u.z.n.k.⁹⁸ Należy zgodzić się z poglądem wyrażonym w doktrynie prawa pracy, że w takim przypadku pracownik z tytułu czynu nieuczciwej konkurencji będącego następstwem niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych odpowiada na zasadach pracowniczego odpowiedzialności materialnej określonych w dziale piątym Kodeksu pracy. To one bowiem stanowią „zasady ogólne”, o których mowa w art. 18 ust. 1 pkt 4 u.z.n.k. Na ich podstawie ma nastąpić naprawienie szkody wyrządzonej przez pracownika pracodawcy⁹⁹.

4. Uwagi końcowe

Jak wynika z analiz prowadzonych w niniejszym opracowaniu, do naruszenia pracowniczego obowiązku lojalności może dojść przede wszystkim wskutek zachowań godzących w dobro pracodawcy. Można do nich zaliczyć m.in.: prowadzenie działalności konkurencyjnej, przekroczenie granic dopuszczalnej krytyki czy ujawnienie poufnych informacji mogące narazić pracodawcę na szkodę. Nielojalne zachowanie pracownika wobec pracodawcy może stanowić podstawę pociągnięcia go do różnych rodzajów odpowiedzialności. Ze względu na szeroki zakres przedmiotowy obowiązku lojalności nie sposób przedstawić wyczerpującego katalogu konsekwencji, jakie może ponieść pracownik z tytułu jego naruszenia.

⁹⁸ Przywołany przepis przewiduje możliwość żądania przez przedsiębiorcę, którego interes został zagrożony lub naruszony, naprawienia wyrządzonej szkody na zasadach ogólnych.

⁹⁹ M. Latos-Miłkowska, *Ochrona interesu...*, s. 206–207; M. Gersdorf, M. Raczkowski, *Odpowiedzialność za pracownicz...*, s. 13. Odmiennie: K. Szczepanowska-Kozłowska, [w:] E. Nowińska, K. Szczepanowska-Kozłowska, *Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Komentarz*, Warszawa 2022, art. 18, LEX.

Z rozważań zawartych w niniejszym rozdziale wynika, że naruszenie przez pracownika analizowanej powinności może skutkować przede wszystkim odpowiedzialnością normowaną przepisami Kodeksu pracy, tj. porządkową (w ograniczonym zakresie), materialną, a także rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem lub – w określonych sytuacjach – również w trybie natychmiastowym. W odniesieniu do tego ostatniego trybu warto podkreślić, że naruszenie obowiązku lojalności wobec pracodawcy i spowodowana tym utrata zaufania do pracownika na ogół nie usprawiedliwiają rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem bez wypowiedzenia, chyba że w konkretnych okolicznościach sprawy doszło do kwalifikowanego naruszenia żywotnych lub istotnych interesów pracodawcy¹⁰⁰. Bez odniesienia się do jednego z rodzajów winy i jej stopnia zarzut niesumienności i nielojalnego postępowania pracownika może uzasadniać wypowiedzenie mu umowy o pracę, nie jest natomiast wystarczający dla jej niezwłocznego rozwiązania¹⁰¹.

Ponadto niektórzy pracownicy mogą ponieść odpowiedzialność dyscyplinarną regulowaną przepisami pragmatyk pracowniczych. W odniesieniu do kategorii pracowników, które zostały poddane analizie w niniejszej monografii w kontekście spoczywającego na nich obowiązku wzmożonej lojalności, odpowiedzialności dyscyplinarnej podlegają członkowie korpusu służby cywilnej oraz nauczyciele akademicki. W związku z nielojalnym zachowaniem pracownik naraża się również niekiedy na odpowiedzialność normowaną przepisami innych gałęzi prawa niż prawo pracy, tj. przede wszystkim na odpowiedzialność cywilnoprawną oraz prawnokarną. Możliwe jest bowiem wystąpienie sytuacji, gdy do zachowania pracownika zastosowanie będą miały regulacje aktów prawnych, takich jak ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, Kodeks cywilny czy Kodeks karny. Tak będzie m.in. w przypadku przekroczenia granic dopuszczalnej krytyki czy naruszenia obowiązku przestrzegania tajemnic prawnie chronionych.

Podsumowując rozważania nad konsekwencjami naruszenia pracowniczego obowiązku lojalności wobec pracodawcy, warto podkreślić, że wzajemna lojalność i zaufanie są niezbędnymi elementami prawidłowej realizacji zobowiązań w ramach stosunku pracy. Umożliwiają one powstanie szczególnej więzi między pracownikiem i pracodawcą. Z kolei nielojalne zachowanie pracownika prowadzi do ograniczenia zaufania pracodawcy bądź jego całkowitej utraty. W tym kontekście należy zauważyć, że takie postępowanie pracownika może mieć wpływ na nieuwzględnienie przez sąd jego roszczeń z tytułu rozwiązania stosunku pracy. W orzecznictwie wyrażono pogląd, zgodnie z którym w przypadku rozwiązania

¹⁰⁰ R. Borek-Buchajczuk, *Brak...*, s. 50.

¹⁰¹ Wyrok SN z dnia 11 lutego 2008 r., II PK 165/07, LEX nr 448851.

umowy o pracę bez wypowiedzenia utrata zaufania pracodawcy do pracownika może uzasadniać nieuwzględnienie roszczenia o przywrócenie do pracy ze względu na brak możliwości prawidłowej współpracy w przyszłości¹⁰². W innym wyroku Sąd Najwyższy stwierdził, że „Za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.) należy uznać żądanie przywrócenia do pracy ze względu na niedopełnienie przez pracodawcę obowiązku konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę (art. 38 k.p.), jeżeli pracownik w sposób istotny naruszył obowiązki pracownicze i zachował się wobec pracodawcy wyjątkowo nielojalnie”.¹⁰³ W sprawie tej Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, że pracownica swoim działaniem naraziła pracodawcę na straty finansowe. Pracodawca natomiast, kierując się zasadami współżycia społecznego, nie rozwiązał z pracownicą umowy o pracę w trybie natychmiastowym przez wzgląd na jej sytuację rodzinną. Z kolei pracownica, mimo przychylnego potraktowania przez pracodawcę, zachowała się wobec niego wyjątkowo nielojalnie. Sąd Najwyższy uznał, że waga zarzutów kierowanych przeciwko pracownicy nie uzasadnia uwzględnienia żądania przywrócenia jej do pracy, a nawet nie uzasadnia zasądzenia na jej rzecz odszkodowania, ponieważ byłoby to sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

¹⁰² Wyrok SN z dnia 14 lipca 1999 r., I PKN 148/99, OSNP 2000, nr 19, poz. 711.

¹⁰³ Wyrok SN z dnia 24 marca 2000 r., I PKN 544/99, OSNP 2001, nr 15, poz. 481.

Zakończenie

Obowiązek lojalności jest powinnością typową dla stosunków zobowiązaniowych opartych na szczególnym zaufaniu między stronami, do których niewątpliwie należy stosunek pracy. Uznanie troski o dobro drugiej strony stosunku pracy za element treści stosunku pracy wyróżnia go spośród innych stosunków prawnych. Wpisuje się to w stanowisko wyrażone przez W. Szuberta, który wskazał, że tym, co w głównej mierze odróżnia stosunek pracy od cywilnoprawnych stosunków zobowiązaniowych, są tkwiące w nim treści moralne i społeczne wynikające z zaangażowania całej ludzkiej osoby w stosunek łączący pracownika i pracodawcę, a nie jedynie wartości majątkowe¹.

Dlatego też, w mojej ocenie, możliwe i zasadne jest formułowanie pracowniczego obowiązku lojalności wobec pracodawcy pomimo niewyrażenia go *expressis verbis* w przepisach prawa pracy. Na gruncie obowiązujących przepisów Kodeksu pracy, źródeł pracowniczego obowiązku lojalności należy upatrywać w art. 100 § 2 pkt 4 oraz 100 § 2 pkt 6 k.p., które nakładają na pracowników obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy i chronienia jego mienia oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, a także obowiązek przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

W art. 100 § 2 pkt 4 k.p. szczególną uwagę w omawianym zakresie trzeba zwrócić na wyrażony w nim obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy, które pojmuję jako dobro wspólne wszystkich członków jego społeczności stanowiące wypadkową interesów pracodawcy i pracowników. Uważam, że dobro pracodawcy jest szczególnym elementem dobra zakładu pracy, gdyż to właśnie ono warunkuje byt zakładu pracy, a przez to wpływa na warunki (jak i samą możliwość) zatrud-

¹ W. Szubert, *O charakterze...*, s. 84.

nienia pracowników. Jednak nie sposób nie zauważyć, że norma zawarta w art. 100 § 2 pkt 4 k.p., który to stanowi główne źródło formułowania pracowniczego obowiązku lojalności, odnosi się do dobra zakładu pracy, a nie do dobra pracodawcy. Może to budzić pewne wątpliwości, gdyż dobro zakładu pracy nie zawsze będzie pokrywało się z interesem pracodawcy (nie są to pojęcia tożsame), a więc możliwe jest zaistnienie ich kolizji. W mojej ocenie kolizję tę mógłby rozstrzygnąć zabieg legislacyjny polegający na wyodrębnieniu z obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy pracowniczego obowiązku lojalności wobec pracodawcy. W związku z powyższym zgłaszam postulat *de lege ferenda* uregulowania w treści art. 100 § 1 k.p. obowiązku dochowania lojalności względem pracodawcy w brzmieniu przedstawionym w rozdziale II monografii. Uważam, że § 1 wskazanego artykułu jest właściwym miejscem do unormowania w nim pracowniczego powinności lojalności przez wzgląd na jej ogólny charakter. W mojej ocenie analizowany obowiązek może być realizowany z jednej strony przez podejmowanie działań w interesie pracodawcy, z drugiej zaś poprzez powstrzymywanie się od zachowań choćby zagrażających jego dobrom materialnym i niematerialnym. Należy stwierdzić, że nie jest możliwe skatalogowanie zachowań pracownika stanowiących przejaw lojalności wobec pracodawcy. Dokonanie oceny, czy pracownik swoim zachowaniem dochował lojalności względem pracodawcy jest możliwe dopiero w odniesieniu do okoliczności konkretnego przypadku.

Z racji tego, że lojalne zachowanie wobec pracodawcy stanowi w określonych okolicznościach wyraz przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego, za drugie źródło pracowniczego obowiązku lojalności uznaję art. 100 § 2 pkt 6 k.p.

W mojej ocenie obowiązek lojalności zajmuje szczególne miejsce wśród pracowniczych powinności i ma on podstawowy charakter. Powyższe stwierdzenie uzasadnia to, że nielojalne zachowanie pracownika w określonych okolicznościach może stanowić podstawę do rozwiązania z nim stosunku pracy w trybie natychmiastowym, a także to, że przepisy, z których wywodzę ową powinność, tj. art. 100 § 2 pkt 4 i pkt 6 k.p., są powszechnie uważane za kreujące podstawowe obowiązki pracownika.

Niewątpliwie z lojalnością pracownika nierozzerwalnie łączy się zaufanie pracodawcy. Powyższe wartości mają więc wpływ na budowanie relacji pomiędzy pracownikiem i pracodawcą. Dlatego uważam, że ze względu na specyficzny charakter stosunku pracy i istnienie szczególnej osobistej więzi, zakładającej zaufanie do drugiej strony, lojalność stanowi charakterystyczną cechę tego stosunku, a pracowniczy obowiązek lojalności jest nieodzownym elementem treści stosunku pracy.

Przedstawione wyżej konkluzje i wnioski dają podstawę do przyjęcia słuszności postawionej tezy głównej pracy, zgodnie z którą obowiązek lojalności wobec

pracodawcy, mimo że niewyrażony *expressis verbis* w Kodeksie pracy, stanowi jedną z podstawowych powinności pracownika, a przez to istotny element treści stosunku pracy. Za źródła tego obowiązku uznać można art. 100 § 2 pkt 4 oraz art. 100 § 2 pkt 6 k.p.

Z przeprowadzonych w monografii analiz wynika, że emanację pracowniczej lojalności na gruncie Kodeksu pracy stanowi przede wszystkim niepodejmowanie działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy w czasie trwania stosunku pracy. Zawarcie przez pracownika z pracodawcą umowy o zakazie konkurencji można pojmować jako wyraz jego lojalności i dbałości o interesy pracodawcy. Zachowanie pracownika niezgodne z postanowieniami tej umowy stanowić będzie niewątpliwie naruszenie spoczywającego na nim obowiązku lojalności. Uważam, że również w przypadku niezawarcia przez strony stosunku pracy umowy o zakazie konkurencji pracownik przed podjęciem jakiejkolwiek aktywności tego rodzaju, powinien wykonać szczególny akt staranności w postaci uprzedniego poinformowania pracodawcy o zamiarze jej podjęcia. Nie ulega bowiem wątpliwości, że taka działalność zawsze w jakimś stopniu godzi w dobro (interes) pracodawcy. Powyższe zachowanie będzie niewątpliwie przejawem jego lojalności względem pracodawcy.

Kolejnym, istotnym przejawem pracowniczej lojalności jest zachowanie w tajemnicy wszelkich informacji, których ujawnienie mogłoby godzić w dobro pracodawcy. Tak rozumiany obowiązek obejmuje swoim zakresem zarówno obowiązek zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.), jak również przestrzegania tajemnicy określonej w odrębnych przepisach (art. 100 § 2 pkt 5 k.p.). Przestrzeganie powinności określonych w obu tych przepisach uznać należy za przejaw realizacji pracowniczego obowiązku lojalności wobec pracodawcy.

Aby wykazać słuszność tezy szczegółowej, zgodnie którą niektóre pragmatyki pracownicze zawierają regulacje nakładające na pracowników objętych ich zakresem obowiązki o szczególnym charakterze, stanowiące źródło wzmożonej lojalności pracowniczej, poddano analizie regulacje zawarte w ustawie o służbie cywilnej, ustawie o pracownikach samorządowych, ustawie o pracownikach urzędów państwowych oraz w ustawie – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Z przeprowadzonych badań wynika, że zawarte w tych aktach regulacje przewidują szczególne obowiązki pracownicze, a także zakazy i ograniczenia dotyczące określonych kategorii pracowników. Kreują one, w mojej ocenie, obowiązek pracowniczej lojalności o szerszym zakresie przedmiotowym niż wynikający z przepisów powszechnego prawa pracy.

Analiza trzech pragmatyk urzędniczych: ustawy o służbie cywilnej, ustawy o pracownikach samorządowych oraz ustawy o pracownikach urzędów państwo-

wych doprowadziła dodatkowo do konstatacji, że urzędnicy są grupą zawodową, na której w szczególnym stopniu spoczywa obowiązek wzmożonej lojalności wobec pracodawcy. Natomiast przeprowadzone rozważania nad regulacjami ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce wykazały, że obowiązek wzmożonej lojalności pracowniczej występuje również w innych pragmatykach, aniżeli tylko urzędnicze.

Kwalifikacja danego zachowania pracownika jako lojalnego bądź nielojalnego (ewentualnie neutralnego z punktu widzenia lojalności) nie stwarza co do zasady większych trudności. Mogą one jednak powstać w przypadkach, gdy ocenie podlega działalność pracownika sygnalizującego naruszenia prawa w miejscu pracy oraz pracownika podejmującego krytykę pracodawcy. W niniejszym opracowaniu przyjęto, że kryterium decydującym o kwalifikacji danego zachowania jako lojalnego jest w odniesieniu do sygnalistów zgłoszenie nieprawidłowości w dobrej wierze oraz wykorzystanie w tym celu wewnętrznych procedur (o ile jest to możliwe w określonej sytuacji). Natomiast w przypadku krytyki pracodawcy o jej uznaniu za przejaw lojalności lub nielojalności przesądza to, w jakim celu została podjęta i czy mieści się w dozwolonych granicach. Powyższe oznaczają, że w określonych okolicznościach i po spełnieniu wymaganych przesłanek oba rodzaje zachowań pracowników będą mogły być traktowane jako lojalne wobec pracodawcy.

Prowadzone w monografii analizy potwierdziły tezę, zgodnie z którą naruszenie obowiązku lojalności wobec pracodawcy może stanowić podstawę pociągnięcia pracownika do różnych rodzajów odpowiedzialności regulowanych, poza Kodeksem pracy, takimi aktami prawnymi jak: Kodeks cywilny, Kodeks karny czy ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Do takich konsekwencji należy na gruncie Kodeksu pracy zaliczyć odpowiedzialność porządkową (w ograniczonym zakresie), odpowiedzialność materialną, a także rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem lub – w określonych sytuacjach – również w trybie natychmiastowym. Niektórzy pracownicy z tytułu naruszenia obowiązku lojalności narażają się na odpowiedzialność dyscyplinarną wynikającą z przepisów pragmatyk pracowniczych. Nielojalne zachowanie może niekiedy skutkować także odpowiedzialnością cywilnoprawną oraz prawnokarną. Ma to miejsce przede wszystkim w razie naruszenia obowiązku przestrzegania tajemnic prawnie chronionych oraz przekroczenia granic dopuszczalnej krytyki.

Bibliografia

Wykaz literatury

- Allerhand M., *Kodeks handlowy. Komentarz. Księga druga. Czynności handlowe*, Lwów 1935.
- Arcimowicz J., *Wzór urzędnika w ustroju demokratycznym*, Sł. Cyw. 2005, nr 12.
- Bakalarz T., *Nakłanianie do naruszenia obowiązku pracowniczej lojalności wobec pracodawcy*, *Annales UMCS. Sectio G (Ius)* 2018, vol. LXV, nr 2.
- Balicki A., [w:] A. Balicki, M. Pyter, B. Zięba, *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, Warszawa 2021, Legalis.
- Baran K.W., [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, LEX.
- Baran K.W., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, t. I: *Art. 1–93*, red. K.W. Baran, Warszawa 2022, LEX.
- Barański M., *Obowiązki oraz odpowiedzialność kontraktowa stron umowy o pośrednictwo zwykłe*, [w:] *Prawo prywatne wobec wyzwań współczesności. Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Leszkowi Ogiegle*, red. M. Fras, P. Ślęzak, Warszawa 2017.
- Barzycka-Banaszczyk M., *Obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy. Kilka refleksji*, [w:] *Między ideowością a pragmatyzmem – tworzenie, wykładnia i stosowanie prawa. Księga jubileuszowa dedykowana Profesor Małgorzacie Gersdorf*, red. K. Rączka, B. Godlewska-Bujok, E. Maniewska, W. Ostaszewski, M. Raczkowski, A. Ziętek-Capiga, Warszawa 2022.
- Bielecka D., *Utrata zaufania do pracownika a prawidłowe uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę*, *MPP* 2007, nr 10.
- Bielecki L., *Ustawa o służbie cywilnej. Kontrowersje natury prawnej dotyczące pracobiorcy jako źródła rozwiązań prawnych (zagadnienia wybrane)*, *PPP* 2014, nr 7–8.
- Bieniek G., *Odpowiedzialność materialna pracowników w praktyce*, Warszawa 1988.
- Bocheńska A., *Zatrudnienie i ochrona trwałości stosunku pracy nauczycieli akademickich*, Warszawa 2014, LEX.
- Bogunia-Borowska M., *Życie w dobrym społeczeństwie. Wartości jako fundament dobrego społeczeństwa*, [w:] *Fundamenty dobrego społeczeństwa. Wartości*, red. M. Bogunia-Borowska, Kraków 2015.

- Bolesta Ł., *In Search of a Model for the Legal Protection of a Whistleblower in the Workplace in Poland. A legal and comparative study*, Berlin 2020.
- Borek-Buchajczuk R., [w:] *Prawo urzędnicze*, red. T. Liszcz, Lublin 2010.
- Borek-Buchajczuk R., *Brak lojalności pracownika jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę w orzecznictwie sądowym*. Wybrane uwagi, *Annales UMCS. Sectio G (Ius)* 2018, vol. LXV, nr 2.
- Borowicz J., *Pracowniczy obowiązek przestrzegania tajemnicy określonej w odrębnych przepisach (art. 100 § 2 pkt 5 k.p.)*, *PiZS* 2013, nr 9.
- Borowicz J., *Przestrzeganie tajemnicy pracodawcy a inne pracownicze obowiązki przestrzegania tajemnicy – zagadnienia pojęciowe*, *PiZS* 1998, nr 10.
- Borowicz J., *Przetwarzanie informacji niejawnych w stosunkach pracy*, *PiZS* 2011, nr 7.
- Borysiak W., [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, red. serii K. Osajda, red. tomu W. Borysiak, Warszawa 2022, *Legalis*.
- Bosak-Sojka M., *Granice dopuszczalnej krytyki*, *Annales UMCS. Sectio G (Ius)* 2018, vol. LXV, nr 2.
- Bosak-Sojka M., *Krytyka w stosunkach pracy*, Rzeszów 2019.
- Breczko A., Poniatowicz M., *Rola kodeksów etyki zawodowej (ze szczególnym uwzględnieniem zawodów ekonomicznych)*, [w:] *Ekonomia–Polityka–Etyka. Tom II*, red. A.F. Bocian, Białystok 2005.
- Brodecki M., *Granice krytyki pracodawcy przez pracownika. Odpowiedzialność za niedozwoloną krytykę pracodawcy*, [w:] *Demokracja w zakładzie pracy. Zagadnienia prawne*, red. Z. Hajn, M. Kurzynoga, Warszawa 2017, *LEX*.
- Brodecki M., *Ograniczenie dodatkowego zatrudnienia członków korpusu służby cywilnej*, [w:] *Powszechna a szczególne prawo pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2016.
- Bucior D., [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. IV: *Zobowiązania. Część szczególna (art. 535–764)*, red. M. Fras, M. Habdas, Warszawa 2018, *LEX*.
- Burzak A., *Umowa o pośrednictwo cz. I*, *PPH* 1992, nr 2.
- Burzak A., *Umowa o pośrednictwo cz. II*, *PPH* 1992, nr 3.
- Chobot A., *Charakterystyka prawna i społeczna dobra zakładu pracy*, *RPEiS* 1984, nr 2.
- Chobot A., *Pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy*, *PiZS* 2004, nr 7.
- Chorążewska A., *Konstytucyjna wolność słowa a prawo do krytyki pracodawcy*, [w:] *Wolność wypowiedzi i jej granice. Analiza wybranych zagadnień*, red. A. Biłgorajski, Katowice 2014.
- Chwalibóg E., *Wyzwalanie zachowań obywatelskich pracowników jako krok w dążeniu do doskonałości organizacji*, „*Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*” 2013, nr 322.
- Ciupa S.W., *Niedozwolona krytyka pracodawcy ze strony pracownika jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę*, *Mon. Praw.* 2002, nr 20, *Legalis*.
- Cudowski B., *Dodatkowe zatrudnienie nauczycieli akademickich zatrudnionych w uczelniach publicznych*, [w:] *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, red. W. Sanetra, Warszawa 2014.
- Cudowski B., *Zakres przedmiotowy ograniczeń dodatkowego zatrudnienia nauczycieli akademickich zatrudnionych w uczelniach publicznych*, *PiZS* 2019, nr 9.
- Culepa M., *Ustawa o pracownikach urzędów państwowych. Komentarz*, Warszawa 2021, *Legalis*.
- Czerniak-Swędzioł J., *Glosa do wyroku SN z dnia 9 lutego 2006 r., II PK 160/05*, *OSP* 2007, nr 7–8.
- Czerniak-Swędzioł J., *Pracowniczy obowiązek dbałości*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. A. Świątkowski, Kraków 2005.

- Czerniak-Swędzioł J., *Pracowniczy obowiązek ochrony interesów gospodarczych pracodawcy*, Warszawa 2007.
- Derlacz-Wawrowska M., *Ochrona informacji poufnych pracodawcy w indywidualnym i zbiorowym prawie pracy*, Warszawa 2015.
- Derlacz-Wawrowska M., *Whistleblowing a ochrona informacji poufnych pracodawcy*, [w:] *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga jubileuszowa Profesora Jerzego Wrątnego*, red. G. Uścińska, Warszawa 2013.
- Dobkowski J., *Charakter prawny kodeksów etycznych oraz kodeksów postępowania urzędników publicznych i wybieralnych przedstawicieli do organów administracyjnych*, [w:] *Etos urzędnika*, red. D. Bąk, Warszawa 2007.
- Dolecińska J., *Wpływ formy zatrudnienia na lojalność pracowników*, „Marketing i Rynek” 2016, nr 3.
- Dörre-Kolasa D., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2023, Legalis.
- Dörre-Nowak D., *Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika*, Warszawa 2005.
- Drobny W., [w:] W. Drobny, M. Mazurczyk, P. Zuzankiewicz, *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, Warszawa 2012, LEX.
- Drobny W., *Przekształcenia pragmatyk urzędniczych członków korpusu służby cywilnej i pracowników samorządowych w prawie polskim po 1989 r.*, Warszawa 2015.
- Drozd A., *Dopuszczalna krytyka pracodawcy (przełożonych) w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, PiZS 2012, nr 8.
- Dubowik A., *Dodatkowe zatrudnienie i inne zajęcia pracowników sfery publicznej*, PiZS 2005, nr 10.
- Dzienisiuk D., Skoczyński J., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2017, LEX.
- Fenichel Z., *Zarys polskiego prawa robotniczego*, Kraków 1930.
- Florek L., *Interes pracodawcy w prawie pracy*, PiP 2012, nr 5.
- Florek L., *Powszechne a szczególne prawo pracy*, [w:] *Powszechne a szczególne prawo pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2016.
- Florek L., *Prawo pracy*, Warszawa 2014.
- Florek L., *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2010.
- Frąckiewicz M., Kwieciński J., *Neutralność polityczna członków korpusu służby cywilnej w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego oraz orzecznictwie dyscyplinarnym*, „Przeгляд Służby Cywilnej” 2014, nr 3.
- Gersdorf M., Giaro M., *Zaufanie jako cecha umownego stosunku zatrudnienia*, [w:] *Z aktualnych zagadnień prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Księga jubileuszowa Profesora Waleriana Sanetry*, red. B. Cudowski, J. Iwulski, Białystok 2013.
- Gersdorf M., Rączkowski M., *Odpowiedzialność za pracowniczy czyn nieuczciwej konkurencji*, PiZS 2005, nr 1.
- Gersdorf M., Rączka K., *Prawo pracy. Podręcznik w pytaniach i odpowiedziach*, Warszawa 2007.
- Gertig M., *Dyrektywa w sprawie ochrony osób zgłaszających przypadki naruszenia prawa Unii, „Compliance”* 2019 nr 2.
- Giętkowski R., *Odpowiedzialność dyscyplinarna w prawie polskim*, Sopot 2013.
- Głądoch M., *Obowiązek lojalności pracownika a problem anomii w stosunkach pracy*, [w:] *Pracodawca jako podmiot ochrony w stosunku pracy. Wybrane zagadnienia*, red. T. Wyka, A. Nerka, Warszawa 2017.
- Głądoch M., *Ochrona dobrego imienia pracodawcy a działalność organizacji związkowych*, [w:] *Pracodawca jako podmiot ochrony w stosunku pracy. Wybrane zagadnienia*, red. T. Wyka, A. Nerka, Warszawa 2017.

- Goździewicz G., Zieliński T., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2017, LEX.
- Góral Z., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, t. I: Art. 1–113, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, LEX.
- Góral Z., *O kodeksowym katalogu zasad indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2011.
- Górnicz-Mulcahy A., *Obowiązek lojalności osób zatrudnionych w sferze publicznej*, [w:] *Pro opere perfecto gratias agimus: księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Tadeuszowi Kuczyńskiemu*, red. A. Górnicz-Mulcahy, M. Lewandowicz-Machnikowska, A. Tomanek, Wrocław 2022.
- Hajn Z., *Definicje pracodawcy*, PiP 1994, nr 12.
- Hajn Z., *Ochrona miejsc pracy a interes pracodawców*, [w:] *Prawo pracy a bezrobocie*, red. L. Florek, Warszawa 2003.
- Hajn Z., *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeks pracy – część I*, PiZS 1997, nr 5.
- Hajn Z., *Pojęcie zakładu pracy jako podmiotu zatrudniającego*, Warszawa 1988.
- Herbet A., [w:] *System Prawa Prywatnego*, t. 16: *Prawo spółek osobowych*, red. A. Szajkowski, Warszawa 2016.
- Hoyningen-Huene G., [w:] *Münchener Kommentar zum Handelsgesetzbuch*, 2005.
- Inny słownik języka polskiego*, red. M. Bańko, Warszawa 2000.
- Iwulski J., [w:] J. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013, LEX.
- Jackowiak U., *Utrata zaufania jako podstawa rozwiązania stosunku pracy*, PiZS 2003, nr 11.
- Jagielski J., [w:] J. Jagielski, K. Rączka, *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, Warszawa 2010, LEX.
- Jantowski L., [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, red. M. Balwicka-Szczyrba, A. Sylwestrzak, Warszawa 2022, LEX.
- Jaśkiewicz W., *Stosunki służbowe w administracji*, Warszawa–Poznań 1969.
- Jaśkowski K., [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, 2023, LEX.
- Jerzmanowski Z., *Vademecum wójta*, Warszawa 2018, Legalis.
- Jezioro J., [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, red. E. Gniewek, P. Machnikowski, Warszawa 2021, Legalis.
- Jędrzejewski T., [w:] *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, red. J. Woźnicki, Warszawa 2019, LEX.
- Jurek Ł., *(Nie)lojalność pracowników z pokolenia Y*, „Nauki o Zarządzaniu” 2014, nr 3 (20).
- Kamińska-Pietnoczko A., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, Warszawa 2021, Legalis.
- Karasek-Wojciechowicz I., [w:] *Zobowiązania. Przepisy ogólne i powiązane przepisy Księgi I KC*, t. I: *Komentarz*, red. P. Machnikowski, Warszawa 2022, Legalis.
- Kasiński M., *Lojalność urzędnika w świetle prawa i etyki*, „Annales. Etyka w Życiu Gospodarczym” 2010, t. 13, nr 1.
- Katner W.J., [w:] *System Prawa Handlowego*, t. 5a: *Prawo umów handlowych*, red. M. Stec, Warszawa 2020.
- Kidyba A., *Zasada lojalności stron stosunków cywilnoprawnych*, PPH 2021, nr 9.
- Kijowski A., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. T. Zieliński, Warszawa 2000.
- Kleinhempel M., *Whistleblowing Not an Easy Thing to Do*, „Effective Executive” 2011, nr 7.
- Klink B., *Podejmowanie dodatkowego zatrudnienia przez pracowników administracji publicznej – problematyka prawna*, „Radca Prawny” 1999, nr 6.
- Kobroń-Gąsiorowska Ł., *Modele ochrony whistleblowerów (sygnalisty)*, Warszawa 2022.
- Kobylińska A., *Bohater, donosiciel, kozioł ofiarny. Rozważania o sygnalistach i społecznej roli whistleblowingu*, „Stan Rzeczy” 2015, nr 2 (9).

- Kobylińska A., Folta M., *Sygnaliści – ludzie, którzy nie potrafią milczeć. Doświadczenia osób ujawniających nieprawidłowości w instytucjach i firmach w Polsce*, Warszawa 2015.
- Koch A., *Umowa wyłącznej koncesji handlowej w eksporcie*, Poznań 1982.
- Koczur W., *Tajemnica pracodawcy (zakładowa)*, Mon. Praw. 2015, nr 7.
- Kopaczyńska-Pieczniak K., [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. III: *Zobowiązania. Część szczególna*, red. A. Kidyba, Warszawa 2014, LEX.
- Korus P., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2023, Legalis.
- Korzonek J., Rosenblüth I., *Kodeks zobowiązań. Komentarz*, t. I, Kraków 1936.
- Kosowski J., [w:] *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, red. A. Jakubowski, Warszawa 2023, Legalis.
- Kosut A., *Dbłość o dobro zakładu pracy jako źródło obowiązku lojalności pracownika wobec pracodawcy*, Annales UMCS. Sectio G (Ius) 2018, vol. LXV, nr 2.
- Kosut A., *Kilka uwag o umowie o pracę i niektórych elementach jej treści*, [w:] *Między ideowością a pragmatyzmem – tworzenie, wykładnia i stosowanie prawa. Księga Jubileuszowa dedykowana Profesor Małgorzacie Gersdorf*, red. K. Rączka, B. Godlewska-Bujok, E. Maniewska, W. Ostaszewski, M. Raczkowski, A. Ziętek-Capiga, Warszawa 2022.
- Krucalak K., Rott-Pietrzyk E., [w:] *System prawa handlowego*, t. 5: *Prawo umów handlowych*, red. S. Włodyka, Warszawa 2014.
- Kruszewska J., *Z problematyki zatrudnienia pracowników przez osobę fizyczną*, PiZS 1980, nr 3.
- Kryszkiewicz M., *Ograniczenia swobody podejmowania dodatkowego zatrudnienia i innych zajęć przez członków korpusu służby cywilnej*, [w:] *System ochrony prawnej konkurencji – zagadnienia wybrane*, red. A. Giedrewicz-Niewińska, A. Piszcz, Toruń 2012.
- Książek D., [w:] *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2021, LEX.
- Kuba M., *Uprawnienia kontrolne pracodawcy a pracowniczy obowiązek dbałości o jego dobro*, [w:] *Pracodawca jako podmiot ochrony w stosunku pracy. Wybrane zagadnienia*, red. T. Wyka, A. Nerka, Warszawa 2017.
- Kucharski B., *Umowa brokerska w ubezpieczeniach gospodarczych*, „Glosa” 1998, nr 5.
- Kuczyński T., [w:] Kubot Z., Kuczyński T., Masternak Z., Szurgacz H., *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 2005.
- Kuczyński T., [w:] *System Prawa Administracyjnego*, t. 11: *Stosunek służbowy*, red. R. Hauser, Z. Niewiadomski, A. Wróbel, Warszawa 2011.
- Kuczyński T., *O odpowiedzialności dyscyplinarnej pracowników*, PiP 2003, nr 9.
- Kuczyński T., *O właściwościach pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy*, PiZS 2004, nr 7.
- Kulesza M., Niziołek M., *Etyka służby publicznej*, Warszawa 2010, LEX.
- Kutera M., *Whistleblowing jako narzędzie wykrywania oszustw gospodarczych*, „Studia i Prace Kolegium Zarządzania i Finansów” 2016, nr 152.
- Latos-Miłkowska M., [w:] *System Prawa Pracy*, red. K.W. Baram, t. XI: *Pragmatyki pracownicze*, red. K.W. Baran, Z. Góral, Warszawa 2021, LEX.
- Latos-Miłkowska M., *Ochrona dóbr osobistych pracodawcy jako interes pracodawcy*, [w:] *Pracodawca jako podmiot ochrony w stosunku pracy. Wybrane zagadnienia*, red. T. Wyka, A. Nerka, Warszawa 2017.
- Latos-Miłkowska M., *Ochrona interesu pracodawcy*, Warszawa 2013.
- Lekston M., [w:] *System Prawa Pracy*, red. K.W. Baran, t. XI: *Pragmatyki pracownicze*, red. nauk. K.W. Baran, Z. Góral, Warszawa 2021, LEX.

- Lewandowicz-Machnikowska M., [w:] *System Prawa Pracy*, red. K.W. Baran, t. III: *Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, red. nauk. M. Gersdorf, K. Rączka, Warszawa 2021, LEX.
- Lewandowicz-Machnikowska M., Górnicz-Mulcahy A., [w:] *System Prawa Pracy*, red. K.W. Baran, t. XI: *Pragmatyki pracownicze*, red. K.W. Baran, Z. Góral, Warszawa 2021, LEX.
- Lewandowicz-Machnikowska M., *Obowiązek zachowania tajemnicy w prawie pracy*, [w:] *Prawo pracy, ubezpieczenia społeczne, polityka społeczna. Wybrane zagadnienia*, red. B.M. Ćwiertniak, Opole 1998.
- Lewandowicz-Machnikowska M., *Podmioty prawa pracy zdolne do dokonania czynu nieuczciwej konkurencji*, PiZS 2000, nr 5.
- Lewandowicz-Machnikowska M., *Zakaz konkurencji a obowiązki lojalności pracownika*, Annales UMCS. Sectio G (Ius) 2018, vol. LXV, nr 2.
- Lewicka-Strzałecka A., *Instytucjonalizacja whistleblowingu w firmie jako wyzwanie etyczne*, „Diametros” 2014, nr 41.
- Lewicka-Strzałecka A., *Lojalność pracownika: trwała wartość czy anachroniczna cnota?*, „Człowiek i Społeczeństwo” 2014, t. 38.
- Lewicka-Strzałecka A., *Odpowiedzialność moralna w życiu gospodarczym*, Warszawa 2006.
- Lewicka-Strzałecka A., *Whistleblowing w Polsce – działanie w dobrej wierze czy donosicielstwo*, [w:] *Mapa korupcji. Stan przestępczości korupcyjnej w Polsce w 2011 r.*, Warszawa 2012.
- Lipka A., Winnicka-Wejs A., Acedański J., *Lojalność pracownicza. Od diagnozy typów lojalności pracowników do zarządzania relacjami z pracownikami*, Warszawa 2012.
- Lipka A., Winnicka-Wejs A., *Dynamika lojalności pracowników a deprecjacja kapitału ludzkiego organizacji*, „Studia Ekonomiczne” 2013, nr 136.
- Liszczy T., *Aksjologiczne podstawy prawa pracy. Zarys problematyki*, Lublin 2018.
- Liszczy T., *Pojęcie zakładu pracy według polskiego prawa pracy*, Annales UMCS. Sectio G (Ius) 1980, vol. XXVII, nr 7.
- Liszczy T., *Prawo pracy*, Warszawa 2020.
- Łabędź M., *Środki ochrony tajemnicy pracodawcy i tajemnicy przedsiębiorstwa w stosunkach pracowniczych a sposoby zabezpieczenia tajemnicy przez pracodawcę*, „Rocznik Administracji i Prawa” 2014, t. 2, nr 14.
- Łaga M., *Unormowania dotyczące sygnalizacji – wzmacnianie demokracji w zakładzie pracy*, [w:] *Demokracja w zakładzie pracy. Zagadnienia prawne*, red. Z. Hajn, M. Kurzynoga, Warszawa 2017, LEX.
- Łaguna Ł., *Lojalność pracownicza a dyrektywa o ochronie sygnalistów*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2021, Tom specjalny II (XXI).
- Machnikowski P., *Prawne instrumenty ochrony zaufania przy zawieraniu umowy*, Wrocław 2010.
- Madej M., *Monitorowanie systemu informatycznego pracodawcy*, [w:] *Granice ochrony danych osobowych w stosunkach pracy*, red. T. Wyka, A. Nerka, Warszawa 2009.
- Madej-Kaleta M., *Swoboda wypowiedzi pracowników i ich przedstawicieli w zakładzie pracy*, [w:] *Demokracja w zakładzie pracy. Zagadnienia prawne*, red. Z. Hajn, M. Kurzynoga, Warszawa 2017, LEX.
- Maj M., [w:] *Anomia pracownicza w Polsce 2012. Raport. Skala oszustw i kradzieży w firmach, Pracodawcy RP*, Warszawa 2012.
- Malanowski A., *Pojęcie zakładu pracy w kodeksie pracy*, PiP 1979, nr 8–9.
- Mały słownik języka polskiego*, red. S. Skorupka, H. Auderska, Z. Lempicka, Warszawa 1968.

- Maniewska E., [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, 2023, LEX.
- Maniewska E., *Pojęcie podstawowego obowiązku pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.)*, PiZS 2020, nr 2.
- Matyjas-Łysakowska P., *Obowiązek lojalności wobec pracodawcy w stosunkach pracy nauczycieli akademickich*, Annales UMCS. Sectio G (Ius) 2018, vol. LXV, nr 2.
- Mazuryk M., [w:] W. Drobny, P. Zuzankiewicz, M. Mazuryk, *Ustawa o pracownikach urzędów państwowych. Komentarz*, Warszawa 2012, LEX.
- Mekki M., Kloepper-Pelèse M., *Good faith and fair dealing*, „European Review of Contract Law” 2008, vol. 4, nr 3.
- Meyer J., Allen N., *A three-component conceptualization of organizational commitment*, „Human Resource Management Review” 1991, nr 1.
- Mikłaszewicz P., [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, red. serii K. Osajda, red. tomu W. Borysiak, Warszawa 2022, Legalis.
- Mikłaszewicz P., *Obowiązki informacyjne w umowach z udziałem konsumentów na tle prawa Unii Europejskiej*, Warszawa 2008, LEX.
- Miłaszewicz D., *Zaufanie jako wartość społeczna*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach” 2016, nr 259.
- Miruć A., *Polecenie służbowe*, [w:] *Wielka Encyklopedia Prawa*, red. E. Smoktunowicz, Warszawa 2000.
- Mitrus L., [w:] *Prawo pracy*, red. K.W. Baran, Kraków 2005.
- Mitrus L., *Wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracownika*, Warszawa 2018.
- Mozgawa M., [w:] M. Budyn-Kulik, P. Kozłowska-Kalisz, M. Kulik, M. Mozgawa, *Kodeks karny. Komentarz aktualizowany*, 2023, LEX.
- Musiąła A., *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2006, II PK 160/05*, PiP 2007, nr 12.
- Mycko-Katner I., *Obowiązek lojalności stron w umowie agencyjnej (art. 760 k.c.)*, PPH 2021, nr 10.
- Mycko-Katner I., *Umowa agencyjna*, Warszawa 2012.
- Myjak T., *Wpływ formy zatrudnienia na zachowania organizacyjne*, Toruń 2011.
- Nałęcz M., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, Warszawa 2021, Legalis.
- Nałęcz M., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, K. Walczak, Warszawa 2021, Legalis.
- Nazaruk P., [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz aktualizowany*, red. J. Ciszewski, 2023, LEX.
- Near J.P., Miceli M.P., *Organizational Desequence: The Case of Whistle-blowing*, „Journal of Business Ethics” 1985, nr 4.
- Nowak A., *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2005 r., I PK 257/04*, GSP-Prz.Orz. 2006, nr 4, poz. 16.
- Nowicki M.A., *Europejski Trybunał Praw Człowieka. Wybór orzeczeń 2011*, Warszawa 2012.
- Nowińska E., [w:] K. Szczepanowska-Kozłowska, E. Nowińska, *Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Komentarz*, Warszawa 2022, LEX.
- Ogiegło L., [w:] *Kodeks cywilny, t. II: Komentarz. Art. 450 1088. Przepisy wprowadzające*, red. K. Pietrzykowski, Warszawa 2021, Legalis.
- Ogiegło L., *Odpowiedzialność kontraktowa pośrednika*, [w:] *Rozprawy z polskiego i europejskiego prawa prywatnego. Księga pamiątkowa ofiarowana Profesorowi Józefowi Skąpskiemu*, red. A. Mączyński, M. Pazdan, A. Szpunar, Kraków 1994.

- Ogiegło L., Rott-Pietrzyk E., *O potrzebie zmiany przepisów o umowie agencyjnej*, [w:] *Księga pamiątkowa dla uczczenia pracy naukowej Profesora Kazimierza Kruczałaka*, red. A. Kubicka, Sopot 1999.
- Opalska D., *Lojalność i staranność jako kryteria określające sposób wykonywania zobowiązań*, Mon. Praw. 2013, nr 5.
- Opalska D., *Obowiązek lojalności w spółkach kapitałowych*, Warszawa 2014.
- Pachoł T., *Od czego zależy lojalność pracownika produkcyjnego?*, „Personel i Zarządzanie” 2015, nr 12.
- Patulski A., *Zwyczaj w prawie pracy*, [w:] *Zarys systemu prawa pracy*, t. I: *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2010.
- Perdeus W., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, t. II: *Art. 94–304⁵*, red. K.W. Baran, Warszawa 2022, LEX.
- Perdeus W., [w:] *Prawo urzędnicze*, red. T. Liszcz, Lublin 2010.
- Piórkowska-Wojciechowska K., *Wybrane problemy kształtowania i badania lojalności pracowniczej*, [w:] *Sukces w zarządzaniu kadrami. Perspektywa globalna i lokalna*, red. T. Listwan, Wrocław 2004.
- Pisarczyk Ł., [w:] *Pracownicy samorządowi. Wynagradzanie pracowników samorządowych. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2023, LEX.
- Pisarczyk Ł., [w:] *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2021, LEX.
- Pisarczyk Ł., *Aksjologiczne i prawne uwarunkowania ryzyka pracodawcy w stosunkach pracy*, PiP 2004, nr 12.
- Pisarczyk Ł., Skoczyński J., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2017, LEX.
- Piskorz-Ryń A., Ślęczkowska I., *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, Wrocław 2009.
- Plesnarowicz-Durska E., [w:] *Ustawa o pracownikach urzędów państwowych. Komentarz*, Warszawa 2013, LEX.
- Płażek S., [w:] *Pracownicy samorządowi. Wynagradzanie pracowników samorządowych. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2023, LEX.
- Płażek S., [w:] *Komentarz do ustawy o pracownikach urzędów państwowych. Prawo urzędnicze. Komentarz*, red. K. W. Baran, Warszawa 2014, art. 19, LEX.
- Płażek S., [w:] *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2021, LEX.
- Pokrzywniak J., *Obowiązek lojalności jako element stosunku obligacyjnego*, Mon. Praw. 2003, nr 19, Legalis.
- Popiołek W., *Obowiązek lojalności członków organów kolegialnych spółek handlowych*, PPH 2021, nr 9.
- Praktyczny słownik współczesnej polszczyzny*, red. H. Zgólkowa, t. 19, Poznań 1998.
- Prasolek Ł., *Kodeks pracy. Komentarz*, red. Walczak, Warszawa 2021, Legalis.
- Prusinowski P., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, t. II: *Art. 94–304⁵*, red. K.W. Baran, Warszawa 2022, LEX.
- Prusinowski P., [w:] *System Prawa Pracy*, red. K.W. Baran, t. II: *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2017, LEX.
- Prusinowski P., *Zakaz konkurencji w prawie pracy*, red. Z. Góról, Warszawa 2014.
- Pyter M., [w:] A. Balicki, M. Pyter, B. Zięba, *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, Warszawa 2021, Legalis.
- Pyzioł W., *Obowiązek lojalności w spółkach handlowych*, PPH 2021, nr 9.
- Raczkowski M., [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014, LEX.

- Raczyński A., *Polskie prawo pracy*, Warszawa 1930.
- Rączka K., [w:] J. Jagielski, K. Rączka, *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, Warszawa 2010, LEX.
- Robak E., *Lojalność pracowników a zarządzanie potencjałem społecznym współczesnych organizacji*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej. Zarządzanie” 2016, t. 2, nr 24.
- Romanowski M., *Skutki prawne zawarcia umowy o pośrednictwo*, Mon. Praw. 1997, nr 3.
- Romanowski M., *Umowa o pośrednictwo w obrocie giełdowym (zlecenie maklerskie)*, Warszawa 2000.
- Romer M.T., *Dodatkowe zatrudnienie a uprawnienia pracownicze*, Warszawa 1995.
- Romer M.T., *Prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, LEX.
- Rosmus R., *Uwarunkowania lojalności pracowniczej*, „Czasopismo Psychologiczne – Psychological Journal” 2017, t. 23, nr 2.
- Roszevska K., *Ograniczenia w swobodzie konkurencji na podstawie umów Kodeksu pracy*, MPP 2006, nr 3.
- Rotkiewicz M., *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, Warszawa 2021, Legalis.
- Rotkiewicz M., *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, Warszawa 2021, Legalis.
- Rott-Pietrzyk E., [w:] *System Prawa Handlowego*, t. 5b: *Prawo umów handlowych*, red. M. Stec, Warszawa 2020.
- Rott-Pietrzyk E., [w:] *System Prawa Prywatnego*, t. 7: *Prawo zobowiązań – część szczegółowa*, red. J. Rajski, Warszawa 2018.
- Rott-Pietrzyk E., *Agent handlowy – regulacje polskie i europejskie*, Warszawa 2005.
- Rycak A., [w:] M. Rycak, J. Stelina, A. Rycak, *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, Warszawa 2016, LEX.
- Sadlik R., *Przyczyny rozwiązania umowy bez wypowiedzenia*, Sł. Prac. 2014, nr 4.
- Safjan M., [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. I, red. K. Pietrzykowski, Warszawa 2020, Legalis.
- Sanetra W., [w:] *System Prawa Pracy*, red. K.W. Baran, t. II: *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2017, LEX.
- Sanetra W., [w:] *System Prawa Pracy*, red. K.W. Baran, t. XI: *Pragmatyki pracownicze*, red. K.W. Baran, Z. Góról, Warszawa 2021, LEX.
- Sanetra W., *O pojęciu i rodzajach interesów w prawie pracy*, RPEiS 1998, nr 1.
- Sanetra W., *Ogólnie o odrębnościach statusu zatrudnienia nauczycieli akademickich*, [w:] *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, red. W. Sanetry, Warszawa 2015.
- Sanetra W., *Strony stosunku pracy w służbie cywilnej i w samorządzie terytorialnym*, [w:] *Stosunki pracy w służbie cywilnej i samorządzie terytorialnym*, red. W. Sanetra, Białystok 2001.
- Sanetra W., *Trudności w kodeksowym regulowaniu obowiązków stron stosunku pracy*, [w:] *Między ideowością a pragmatyzmem – tworzenie, wykładnia i stosowanie prawa. Księga jubileuszowa dedykowana Profesor Małgorzacie Gersdorf*, red. K. Rączka, B. Godlewska-Bujok, E. Maniewska, W. Ostaszewski, M. Raczkowski, A. Ziętek-Capiga, Warszawa 2022.
- Sawczyn W., *Czy sędzia sądu administracyjnego podlega odpowiedzialności dyscyplinarnej w szkole wyższej?*, „Zeszyty Naukowe Sądownictwa Administracyjnego” 2013, nr 5.
- Siemieniako D., *Model zarządzania lojalnością relacyjną opartą na zobowiązaniu w związkach usługowych*, „Marketing i Rynek” 2012, nr 5.
- Sierocka I., *Umowy o zakazie konkurencji w razie przejścia zakładu pracy w całości lub w części na nowego pracodawcę*, [w:] *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka*, red. M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2016, LEX.

- Skąpski M., *Pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.)*, PiZS 2001, nr 2.
- Skąpski M., *Wpływ pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy na zakres kompetencji pracodawcy do kontrolowania pracownika*, [w:] *Kontrola pracownika. Możliwości techniczne i dylematy prawne*, red. Z. Góral, Warszawa 2010.
- Skubisz R., Szwaja J., Jakubecki A., Jasińska K., [w:] *Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Komentarz*, red. J. Szwaja, Warszawa 2019, Legalis.
- Słownik języka polskiego PWN*, Warszawa 2021.
- Słownik języka polskiego*, red. M. Szymczak, t. 2, Warszawa 1979.
- Słownik języka polskiego*, red. M. Szymczak, t. 3, Warszawa 1981.
- Sobczyk A., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2023, Legalis.
- Sobczyk A., *Państwo zakładów pracy*, Warszawa 2017.
- Sobczyk A., *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. I: *Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2013.
- Sobczyk A., *Rozwiązywanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*, Gdańsk 2010.
- Sobczyk A., *Wspólnota zakładu pracy jako emanacja społecznej gospodarki rynkowej*, PiZS 2015, nr 5.
- Sołtysiński S., [w:] S. Sołtysiński, A. Szajkowski, A. Szumański, J. Szwaja, *Kodeks spółek handlowych*, t. 1: *Przepisy ogólne. Spółki osobowe. Komentarz do artykułów 1–150*, Warszawa 2012, Legalis.
- Sołtysiński S., Moskwa P., [w:] *System Prawa Prywatnego*, t. 16: *Prawo spółek osobowych*, red. A. Szajkowski, Warszawa 2016.
- Sondel J., *Słownik łacińsko-polski dla prawników i historyków*, Kraków 2009.
- Staszewska E., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, K. Walczak, Warszawa 2021, Legalis.
- Stecki L., *Consulting*, t. I, Toruń 1997.
- Stelina J., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2023, Legalis.
- Stelina J., [w:] *System Prawa Pracy*, red. K.W. Baran, t. XI: *Pragmatyki pracownicze*, red. nauk. K.W. Baran, Z. Góral, Warszawa 2021, LEX.
- Stelina J., *Prawo urzędnicze*, Warszawa 2009.
- Stencel J., *Zakaz konkurencji w prawie pracy*, Warszawa 2001, LEX.
- Stojek-Siwińska M., *Obowiązki pracodawcy*, [w:] *Meritum Prawo Pracy*, red. K. Jaśkowski, Warszawa 2018.
- Sypniewski Z., *Obowiązki pracowników podlegających przepisom szczególnym*, RPEiS 1977, nr 1.
- Szarkowska K., *Odpowiedzialność dyscyplinarna członków korpusu służby cywilnej w orzecznictwie Wyższej Komisji Dyscyplinarnej Służby Cywilnej*, Sł. Cyw. 2004, nr 8.
- Szczepanowska-Kozłowska K., [w:] E. Nowińska, K. Szczepanowska-Kozłowska, *Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Komentarz*, Warszawa 2022, LEX.
- Szczepański M.S., *Lojalność*, [w:] *Fundamenty dobrego społeczeństwa. Wartości*, red. M. Bogunia-Borowska, Kraków 2015.
- Szemplińska E., *Konsultacje i wyjaśnienia*, PiZS 1996, nr 7–8.
- Szewczyk H., *Obowiązek współdziałania stron w wykonywaniu zobowiązań oraz obowiązek lojalności stron jako składniki zobowiązaniowych stosunków pracy*, MPP 2013, nr 4.
- Szewczyk H., *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007.
- Szewczyk H., *Pracodawczy obowiązek dbałości o dobro pracownika*, PiP 2007, nr 11.
- Szewczyk H., *Stosunki pracy w samorządzie terytorialnym*, Warszawa 2012.
- Szewczyk H., *Stosunki pracy w służbie cywilnej*, Warszawa 2010.

- Szewczyk H., *W sprawie neutralności politycznej członków korpusu służby cywilnej*, PPP 2011, nr 11.
- Szewczyk H., *Whistleblowing. Zgłaszanie nieprawidłowości w stosunkach zatrudnienia*, Warszawa 2020, LEX.
- Szewczyk H., *Zakaz kierowania się przez członka korpusu służby cywilnej interesem jednostkowym lub grupowym*, [w:] *Patologie w administracji publicznej*, red. D.R. Kijowski, P.J. Suwaj, Warszawa 2009.
- Szewczyk H., *Zatrudnienie w służbie cywilnej*, Bydgoszcz–Katowice 2006.
- Sztompka P., *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Warszawa 2002.
- Sztompka P., *Zaufanie. Fundament społeczeństwa*, Kraków 2007.
- Szubert W., *O charakterze prawnym stosunku pracy*, PiP 1964, nr 7.
- Szubert W., *Podstawowe problemy części ogólnej Kodeksu pracy*, PiP 1969, nr 11.
- Szymczykowski R., *Miejsce tzw. sygnalistów w polskim systemie prawnym*, Warszawa 2018.
- Szymorek-Chachula K.M., *Ochrona dóbr osobistych pracodawcy a Internet*, [w:] *Pracodawca jako podmiot ochrony w stosunku pracy. Wybrane zagadnienia*, red. T. Wyka, A. Nerka, Warszawa 2017.
- Świątek-Barylska I., *Lojalność pracowników współczesnych organizacji. Istota i elementy składowe*, Łódź 2013.
- Świątkowski A.M., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018, Legalis.
- Świątkowski A.M., *Lojalność a klauzula sumienia*, Annales UMCS. Sectio G (Ius) 2018, vol. LXV, nr 2.
- Święcicki M., *Prawo stosunku pracy. Zarys systemu*, Częstochowa 1949.
- Tomanek A., [w:] *System Prawa Pracy*, t. I: *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, LEX.
- Tomanek A., *Klauzule autonomiczne w umownym stosunku pracy*, PiP 2013, nr 9.
- Topolewski K., *Cywilnoprawne skutki niewykonania umowy agencyjnej*, Lublin 2007.
- Torbus U., *Obowiązek lojalności pracownika po ustaniu stosunku pracy*, Annales UMCS. Sectio G (Ius) 2018, vol. LXV, nr 2.
- Uniwersalny słownik języka polskiego*, red. S. Dubisz, t. 3, Warszawa 2003.
- Ura E., [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, LEX.
- Ura E., *Prawo urzędnicze*, Warszawa 2011.
- Waszczak S., *Refleksje nad lojalnością jako wartością etyczną i ekonomiczną*, „Edukacja Ekonomistów i Menedżerów” 2012, t. 23, nr 1.
- Wąż P., *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, Warszawa 2021, Legalis.
- Wieczorek M., *Obowiązek lojalności stron stosunku pracy*, Annales UMCS. Sectio G (Ius) 2018, vol. LXV, nr 2.
- Wieczorek M., *The Specific Nature of the Clerical Duty of Loyalty*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2023, vol. 30, z. 2.
- Winczorek P., *Komentarz do Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.*, Warszawa 2000.
- Wiśniewski T., [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. III: *Zobowiązania. Część ogólna*, red. J. Gudowski, Warszawa 2018, LEX.
- Wiśniewski T., [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. V: *Zobowiązania. Część szczegółowa*, red. J. Gudowski, Warszawa 2017.
- Wiśniewski T., *Umowa agencyjna według kodeksu cywilnego*, Warszawa 2001.
- Witosz A. J., *O zasadności uregulowania zasady lojalności w spółkach osobowych*, PPH 2021, nr 10.
- Włodarczyk M., *Analiza wybranych tajemnic prawnie chronionych w prawie pracy*, Mon. Praw. 2014, nr 21.

- Wojciechowska-Nowak A., *Skuteczna ochrona prawna sygnalistów. Perspektywa pracodawców, związków zawodowych oraz przedstawicieli środowisk prawniczych*, „Przegląd Antykorupcyjny” 2016, nr 2 (7).
- Wojtaszczyk K., *Wymóg lojalności czy propozycja wartości dla pracownika? Co stanowi podstawę trwałego związku zatrudnionego z organizacją?*, „Humanizacja Pracy” 2010, nr 4–5.
- Wojtunik P., *Pojęcie, źródła i przedmiot prawa stosunków służbowych*, „Przegląd Bezpieczeństwa Wewnętrznego” 2013, nr 8.
- Wójtowicz E., *Obowiązek lojalności w umowach pośrednictwa handlowego*, PPIA 2015, nr 101.
- Wrątny J., *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 19 stycznia 2017 r.*, I PK 33/16, OSP 2018, nr 1.
- Wrątny J., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016, Legalis.
- Wronkowska S., Ziemiński Z., *Zarys teorii prawa*, Poznań 2001.
- Wujczyk M., [w:] *Akademickie prawo pracy. Komentarz do art. 107–158 oraz 196–201a i 226 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015.
- Wujczyk M., *Podstawy whistleblowingu w polskim prawie pracy*, PS 2014, nr 6.
- Wyka T., *Pracownicy obowiązek dbałości o dobro pracodawcy jako element treści stosunku pracy*, [w:] *Pracodawca jako podmiot ochrony w stosunku pracy. Wybrane zagadnienia*, red. T. Wyka, A. Nerka, Warszawa 2017.
- Wyka T., *Współdziałanie pracownika i pracodawcy w wykonywaniu zobowiązania – wybrane problemy*, [w:] *Prawo pracy i prawo socjalne. Teraźniejszość i przyszłość. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Herbertowi Szurgaczowi*, red. R. Babińska-Górecka, A. Przybyłowicz, K. Stopka, A. Tomanek, Wrocław 2021.
- Zacharzewski K., *Znaczenie kodeksów deontologicznych w dziedzinie prawa prywatnego*, PPH 2011, nr 6.
- Zatorski W., *Naruszenie dóbr osobistych pracodawcy*, Warszawa 2011.
- Zieleniecki M., *Prowadzenie działalności konkurencyjnej jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 marca 2005 r.*, I PK 263/04, GSP-Prz.Orz. 2006, nr 2.
- Zieliński J.M., [w:] H. Izdebski, J.M. Zieliński, *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, LEX 2021.
- Zieliński T., *Klauzule generalne w prawie pracy*, Warszawa 1988.
- Zieliński T., *Ogólne zasady wykonywania zobowiązań w prawie pracy*, St. Praw. 1979, nr 4.
- Zieliński T., *Problem stosunku przyszłego Kodeksu pracy do Kodeksu cywilnego*, PiP 1970, nr 3–4.
- Ziółkowska K., *Godne zachowanie się pracownika w kontekście wypełnienia pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy (100 § 2 pkt 4 k.p.)*, „Studia Elckie” 2014, nr 4 (16).
- Ziółkowska K., *Miejsce pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy wśród podstawowych obowiązków pracowniczych*, Olsztyn 2021.
- Zuzankiewicz P., [w:] W. Drobny, M. Mazuryk, P. Zuzankiewicz, *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, Warszawa 2012, LEX.
- Zuzankiewicz P., *Jakość funkcjonowania administracji rządowej a obowiązki członków korpusu służby cywilnej*, „Problemy Prawa i Administracji” 2011, nr 1.
- Zwoleńska A., [w:] *System prawa pracy*, red. K.W. Baran, t. III: *Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, red. M. Gersdorf, K. Rączka, Warszawa 2021, LEX.
- Zwoleńska K., *Odpłatność umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy*, „Zeszyty Prawnicze” 2017, t. 17, nr 3.

Wykaz aktów normatywnych

Akty prawa międzynarodowego

- Dyrektywa Rady 86/653/EWG z dnia 18 grudnia 1986 r. w sprawie koordynacji ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do przedstawicieli handlowych działających na własny rachunek, (Dz.Urz.U.E. L z 1986 r. Nr 382, s. 17).
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/943 z dnia 8 czerwca 2016 r. w sprawie ochrony niejawnego know-how i niejawnych informacji handlowych (tajemnic przedsiębiorstwa) przed ich bezprawnym pozyskiwaniem, wykorzystywaniem i ujawnianiem (Dz.Urz.U.E. L z 2016 r. Nr 157, s. 1).
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (Dz.Urz.U.E. L. z 2019 r. Nr 305, s. 17 z późn. zm.).
- Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r., zmieniona następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona Protokołem nr 2 (Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 z późn. zm.).
- Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167).

Akty prawa polskiego

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2023 r. poz. 1610 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 1465).
- Ustawa z dnia 26 maja 1982 r. – Prawo o adwokaturze (Dz.U. z 2022 r. poz. 1184 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (Dz.U. z 2024 r. poz. 499).
- Ustawa z dnia 16 września 1982 r. – Prawo spółdzielcze (Dz.U. z 2024 r. poz. 593).
- Ustawa z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. z 2023 r. poz. 1917).
- Ustawa z dnia 26 stycznia 1984 r. – Prawo prasowe (Dz.U. z 2018 r. poz. 1914).
- Ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz.U. z 2024 r. poz. 145).
- Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 854).
- Ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz.U. z 2022 r. poz. 1233).
- Ustawa z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej (Dz.U. z 2023 r. poz. 773).
- Ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1996 r. Nr 24, poz. 110 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentystry (Dz.U. z 2023 r. poz. 1516 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz.U. z 2024 r. poz. 17 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny wykonawczy (Dz.U. z 2024 r. poz. 706).
- Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks postępowania karnego (Dz.U. z 2024 r. poz. 37 z późn. zm.).

- Ustawa z dnia 21 sierpnia 1997 r. o ograniczeniu prowadzenia działalności gospodarczej przez osoby pełniące funkcje publiczne (Dz.U. z 2023 r. poz. 1090).
- Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa (Dz.U. z 2023 r. poz. 2383 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Prawo bankowe (Dz.U. z 2023 r. poz. 2488 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury (Dz.U. z 2018 r. poz. 577).
- Ustawa z dnia 26 lipca 2000 r. o zmianie ustawy – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2000 r. Nr 74, poz. 857).
- Ustawa z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych (Dz.U. z 2024 r. poz. 18 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz.U. z 2024 r. poz. 334 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 3 lipca 2002 r. – Prawo lotnicze (Dz.U. z 2023 r. poz. 2110).
- Ustawa z dnia 30 sierpnia 2002 r. – Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi (Dz.U. z 2023 r. poz. 1634 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o nadzorze nad rynkiem kapitałowym (Dz.U. z 2023 r. poz. 188).
- Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi (Dz.U. z 2024 r. poz. 722).
- Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 530).
- Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 2024 r. poz. 409).
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz.U. z 2023 r. poz. 1270 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 5 sierpnia 2010 r. o ochronie informacji niejawnych (Dz.U. z 2024 r. poz. 632).
- Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. – Prawo geologiczne i górnicze (Dz.U. z 2023 r. poz. 633 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 11 września 2015 r. o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej (Dz.U. z 2023 r. poz. 656).
- Ustawa z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U. z 2023 r. poz. 615 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 1 marca 2018 r. o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu (Dz.U. z 2023 r. poz. 1124 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2018 r. poz. 1637).
- Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2023 r. poz. 742 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 11 sierpnia 2021 r. o otwartych danych i ponownym wykorzystywaniu informacji sektora publicznego (Dz.U. z 2023 r. poz. 1524).
- Ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r. poz. 641).
- Ustawa z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz.U. z 2024 r. poz. 928).
- Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników (Dz.U. z 1928 r. Nr 35, poz. 324 z późn. zm.).
- Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. – Kodeks zobowiązań (Dz.U. z 1933 r. Nr 82, poz. 598 z późn. zm.).
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 4 października 1974 r. w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie (Dz.U. z 1996 r. Nr 143, poz. 663).
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 20 grudnia 1974 r. w sprawie regulaminów pracy oraz zasad usprawiedliwiania nieobecności w pracy i udzielania zwolnień od pracy (Dz.U. z 1974 r. Nr 49, poz. 299).

- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 października 1975 r. w sprawie warunków odpowiedzialności materialnej pracowników za szkodę w powierzonym mieniu (Dz.U. z 1996 r. Nr 143, poz. 662).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 8 czerwca 2022 r. w sprawie szczegółowego trybu prowadzenia mediacji, postępowania wyjaśniającego i postępowania dyscyplinarnego w sprawach odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich, a także sposobu wykonywania kar dyscyplinarnych i ich zatarcia (Dz.U. z 2022 r. poz. 1236).
- Zarządzenie nr 70 Prezesa Rady Ministrów z dnia 6 października 2011 r. w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie zasad etyki korpusu służby cywilnej (M.P. z 2011 r. Nr 93, poz. 953).

Wykaz orzecnictwa

Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego

- Postanowienie TK z dnia 7 października 1992 r., U 1/92, OTK 1992, nr 2, poz. 38.
- Wyrok TK z dnia 25 listopada 1997 r., K 26/97, OTK 1997, nr 5–6, poz. 64.
- Wyrok TK z dnia 15 lutego 2005 r., K 48/04, OTK-A 2005, nr 2, poz. 15.
- Wyrok TK z dnia 28 kwietnia 2009 r., K 27/07, OTK-A 2009, nr 4, poz. 54.
- Wyrok TK z dnia 3 marca 2011 r., K 23/09, OTK-A 2011, nr 2, poz. 8.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego

- Orzeczenie SN z dnia 11 grudnia 1952 r., C 2556/52, PiP 1953, nr 7, poz. 128.
- Postanowienie SN z dnia 16 września 1999 r., I PKN 331/99, OSNP 2001, nr 9, poz. 314.
- Postanowienie SN z dnia 26 stycznia 2011 r., II PK 236/10, LEX nr 1413531.
- Postanowienie SN z dnia 22 marca 2012 r., I PK 199/11, LEX nr 1214542.
- Postanowienie SN z dnia 23 maja 2014 r., II PK 32/14, LEX nr 2026395.
- Postanowienie SN z dnia 11 października 2018 r., I CSK 491/18, LEX nr 2561657.
- Uchwała SN (7) z dnia 17 grudnia 1965 r., VI KO 14/59, OSNKW 1966, nr 2, poz. 14.
- Uchwała SN z dnia 5 czerwca 1984 r., III CZP 14/84, OSNC 1984, nr 12, poz. 217.
- Uchwała SN z dnia 5 czerwca 1986 r., III PZP 32/86, OSNC 1987, nr 2–3, poz. 36.
- Uchwała SN z dnia 18 grudnia 1990 r., III CZP 67/90, OSNC 1991, nr 5–6, poz. 65.
- Uchwała SN z dnia 16 października 1998 r., III CZP 42/98, OSNC 1999, nr 4, poz. 69.
- Uchwała SN z dnia 29 czerwca 2007 r., III CZP 62/07, OSNC 2008, nr 7–8, poz. 87.
- Uchwała SN (7) z dnia 17 listopada 2011 r., III PZP 6/11, OSNP 2012, nr 17–18, poz. 211.
- Wyrok SN z dnia 19 września 1968 r., II CR 291/68, OSNC 1969, nr 11, poz. 200.
- Wyrok SN z dnia 29 stycznia 1975 r., III PRN 69/74, OSNC 1975, nr 7–8, poz. 124.
- Wyrok SN z dnia 28 lipca 1976 r., I PRN 54/76, LEX nr 14319.
- Wyrok SN z dnia 9 grudnia 1976 r., I PRN 111/76, LEX nr 14351.
- Wyrok SN z dnia 12 grudnia 1980, III CRN 275/80, LEX nr 1633856.
- Wyrok SN z dnia 13 czerwca 1984 r., I PRN 79/84, LEX nr 686403.
- Wyrok SN z dnia 9 sierpnia 1985 r., IV PR 153/85, OSNC 1986, nr 5, poz. 80.

- Wyrok SN z dnia 21 lutego 1997 r., I PKN 15/97, OSNP 1997, nr 20, poz. 400.
- Wyrok SN z dnia 7 marca 1997 r., I PKN 28/97, OSNP 1997, nr 24, poz. 487.
- Wyrok SN z dnia 13 marca 1997 r., I PKN 38/97, OSNP 1998, nr 3, poz. 72.
- Wyrok SN z dnia 28 kwietnia 1997 r., I PKN 118/97, OSNP 1998, nr 7, poz. 206.
- Wyrok SN z dnia 11 czerwca 1997 r., I PKN 202/97, OSNP 1998, nr 10, poz. 297.
- Wyrok SN z dnia 5 września 1997 r., I PKN 223/97, OSNP 1998, nr 11, poz. 327.
- Wyrok SN z dnia 1 października 1997 r., I PKN 237/97, OSNP 1998, nr 14, poz. 420.
- Wyrok SN z dnia 1 października 1997 r., I PKN 300/97, OSNP 1998, nr 14, poz. 424.
- Wyrok SN z dnia 3 listopada 1997 r., I PKN 333/97, OSNP 1998, nr 17, poz. 499.
- Wyrok SN z dnia 19 listopada 1997 r., I PKN 378/97, OSNP 1998, nr 19, poz. 567.
- Wyrok SN z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNP 1998, nr 18, poz. 538.
- Wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998, nr 20, poz. 598.
- Wyrok SN z dnia 12 stycznia 1998 r., I PKN 458/97, OSNP 1998, nr 22, poz. 655.
- Wyrok SN z dnia 5 lutego 1998 r., I PKN 519/97, OSNP 1999, nr 2, poz. 48.
- Wyrok SN z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 547/97, OSNP 1999, nr 4, poz. 119.
- Wyrok SN z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 121/98, OSNP 1999, nr 10, poz. 342.
- Wyrok SN z dnia 1 lipca 1998 r., I PKN 218/98, OSNP 1999, nr 15, poz. 480.
- Wyrok SN z dnia 25 sierpnia 1998 r., I PKN 265/98, OSNP 1999, nr 18, poz. 574.
- Wyrok SN z dnia 10 września 1998 r., I PKN 306/98, OSNP 1999, nr 19, poz. 610.
- Wyrok SN z dnia 1 października 1998 r., I PKN 351/98, OSNP 1999, nr 21, poz. 676.
- Wyrok SN z dnia 24 listopada 1998 r., I PKN 454/98, OSNP 2000, nr 1, poz. 23.
- Wyrok SN z dnia 23 lutego 1999 r., I PKN 579/98, OSNP 2000, nr 7, poz. 270.
- Wyrok SN z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 613/98, OSNP 2000, nr 8, poz. 309.
- Wyrok SN z dnia 1 lipca 1999 r., I PKN 136/99, OSNP 2000, nr 18, poz. 690.
- Wyrok SN z dnia 14 lipca 1999 r., I PKN 148/99, OSNP 2000, nr 19, poz. 711.
- Wyrok SN z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNP 2000, nr 20, poz. 746.
- Wyrok SN z dnia 7 września 1999 r., I PKN 257/99, OSNP 2001, nr 1, poz. 14.
- Wyrok SN z dnia 13 października 1999 r., I PKN 269/99, OSNP 2001, nr 4, poz. 114.
- Wyrok SN z dnia 24 marca 2000 r., I PKN 544/99, OSNP 2001, nr 15, poz. 481.
- Wyrok SN z dnia 6 czerwca 2000 r., I PKN 697/99, OSNP 2001, nr 24, poz. 709.
- Wyrok SN z dnia 10 sierpnia 2000 r., I PKN 1/00, OSNP 2002, nr 5, poz. 112.
- Wyrok SN z dnia 7 września 2000 r., I PKN 11/00, OSNP 2002, nr 6, poz. 139.
- Wyrok SN z dnia 3 października 2000 r., I CKN 304/00, OSNC 2001, nr 4, poz. 59.
- Wyrok SN z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 44/00, OSNP 2002, nr 10, poz. 239.
- Wyrok SN z dnia 7 lutego 2001 r., I PKN 244/00, OSNP 2002, nr 21, poz. 520.
- Wyrok SN z dnia 31 maja 2001 r., I PKN 441/00, OSNP 2003, nr 7, poz. 176.
- Wyrok SN z dnia 12 lipca 2001 r., I PKN 532/00, OSNP 2003, nr 11, poz. 265.
- Wyrok SN z dnia 12 lipca 2001 r., I PKN 539/00, OSNP 2003, nr 11, poz. 267.
- Wyrok SN z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003, nr 16, poz. 381.
- Wyrok SN z dnia 26 września 2001 r., I PKN 638/00, Pr. Pracy 2002, nr 1, poz. 35.
- Wyrok SN z dnia 6 grudnia 2001 r., I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002, nr 10, poz. 34.
- Wyrok SN z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 728/00, OSNP 2003, nr 23, poz. 567.
- Wyrok SN z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00, LEX nr 560530.
- Wyrok SN z dnia 21 lutego 2002 r., I PKN 917/00, OSNP 2004, nr 4, poz. 61.
- Wyrok SN z dnia 25 kwietnia 2002 r., I CKN 1466/99, OSNC 2003, nr 5, poz. 64.
- Wyrok SN z dnia 8 maja 2002 r., I PKN 221/01, OSNP 2004, nr 6, poz. 98.
- Wyrok SN z dnia 29 lipca 2003 r., I PK 294/02, OSNP 2004, nr 17, poz. 294.

- Wyrok SN z dnia 22 sierpnia 2003 r., I PK 638/02, LEX nr 84497.
- Wyrok SN z dnia 24 września 2003 r., I PK 411/02, OSNP 2004, nr 18, poz. 316.
- Wyrok SN z dnia 2 października 2003 r., I PK 534/02, Pr. Pracy 2004, nr 4, poz. 29.
- Wyrok SN z dnia 2 października 2003 r., V CK 241/02, LEX nr 175961.
- Wyrok SN z dnia 23 października 2003 r., I PK 425/02, OSNP 2004, nr 20, poz. 345.
- Wyrok SN z dnia 23 września 2004 r., I PK 487/03, Pr. Pracy 2005, nr 5, poz. 37.
- Wyrok SN z dnia 12 stycznia 2005 r., I PK 145/04, OSNP 2005, nr 16, poz. 243.
- Wyrok SN z dnia 25 stycznia 2005 r., II PK 171/04, OSNP 2005, nr 19, poz. 303.
- Wyrok SN z dnia 3 marca 2005 r., I PK 263/04, OSNP 2005, nr 21, poz. 337.
- Wyrok SN z dnia 5 kwietnia 2005 r., I PK 208/04, OSNP 2006, nr 1–2, poz. 3.
- Wyrok SN z dnia 11 maja 2005 r., III CK 562/04, LEX nr 155352.
- Wyrok SN z dnia 19 lipca 2005 r., II PK 388/04, LEX nr 395077.
- Wyrok SN z dnia 10 listopada 2005 r., V CK 314/05, LEX nr 186727.
- Wyrok SN z dnia 9 lutego 2006 r., II PK 160/05, OSNP 2007, nr 1–2, poz. 4.
- Wyrok SN z dnia 24 października 2006 r., II PK 39/06, OSNP 2007, nr 19–20, poz. 276.
- Wyrok SN z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, Pr. Pracy 2007, nr 5, poz. 27.
- Wyrok SN z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007, nr 21–22, poz. 312.
- Wyrok SN z dnia 7 grudnia 2006 r., I PK 123/06, OSNP 2008, nr 1–2, poz. 14.
- Wyrok SN z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 138/06, OSNP 2008, nr 3–4, poz. 38.
- Wyrok SN z dnia 5 marca 2007 r., I PK 228/06, OSNP 2008, nr 7–8, poz. 100.
- Wyrok SN z dnia 18 czerwca 2007 r., II PK 338/06, OSNP 2008, nr 15–16, poz. 219.
- Wyrok SN z dnia 11 lutego 2008 r., II PK 165/07, LEX nr 448851.
- Wyrok SN z dnia 31 marca 2009 r., II PK 251/08, LEX nr 707875.
- Wyrok SN z dnia 7 kwietnia 2009 r., I PK 218/08, MPP 2009, nr 7, poz. 372–374.
- Wyrok SN z dnia 14 kwietnia 2009 r., III PK 60/08, OSNP 2010, nr 23–24, poz. 287.
- Wyrok SN z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035.
- Wyrok SN z dnia 8 października 2009 r., II PK 114/09, OSNP 2011, nr 9–10, poz. 127.
- Wyrok SN z dnia 6 listopada 2009 r., III PK 43/09, OSNP 2011, nr 11–12, poz. 149.
- Wyrok SN z dnia 8 czerwca 2010 r., I PK 31/10, LEX nr 818424.
- Wyrok SN z dnia 22 czerwca 2010 r., IV CSK 555/09, LEX nr 885035.
- Wyrok SN z dnia 11 sierpnia 2010 r., I CSK 649/09, LEX nr 798237.
- Wyrok SN z dnia 27 października 2010 r., III PK 21/10, LEX nr 694249.
- Wyrok SN z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 199/10, OSNP 2012, nr 7–8, poz. 90.
- Wyrok SN z dnia 2 marca 2011 r., II PK 204/10, LEX nr 817517.
- Wyrok SN z dnia 15 marca 2011 r., I PK 224/10, LEX nr 896455.
- Wyrok SN z dnia 21 czerwca 2011 r., III PK 96/10, OSNP 2012, nr 15–16, poz. 189.
- Wyrok SN z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 13/11, MPP 2011, nr 10, poz. 539–541.
- Wyrok SN z dnia 19 kwietnia 2012 r., II PK 203/11, OSNP 2013, nr 7–8, poz. 75.
- Wyrok SN z dnia 17 maja 2012 r., I PK 176/11, LEX nr 1148380.
- Wyrok SN z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 250/11, OSNP 2013, nr 11–12, poz. 127.
- Wyrok SN z dnia 18 lipca 2012 r., I PK 44/12, LEX nr 1226441.
- Wyrok SN z dnia 12 lutego 2013 r., II PK 166/12, OSNP 2013, nr 23–24, poz. 274.
- Wyrok SN z dnia 5 marca 2013 r., II PK 174/12, MPP 2013, nr 8, poz. 424–426.
- Wyrok SN z dnia 8 marca 2013 r., II PK 194/12, LEX nr 1331287.
- Wyrok SN z dnia 18 kwietnia 2013 r., II CSK 557/12, OSNC 2014, nr 2, poz. 13.
- Wyrok SN z dnia 16 lipca 2013 r., II PK 337/12, OSNP 2014, nr 8, poz. 114.
- Wyrok SN z dnia 22 sierpnia 2013 r., II PK 339/12, OSNP 2014, nr 5, poz. 68.

Wyrok SN z dnia 3 czerwca 2014 r., III PK 126/13, LEX nr 1487089.
Wyrok SN z dnia 9 lipca 2014 r., I PK 325/13, OSNP 2015, nr 12, poz. 162.
Wyrok SN z dnia 16 lipca 2014 r., II PK 266/13, LEX nr 1496286.
Wyrok SN z dnia 25 listopada 2014 r., I PK 98/14, OSNP 2016, nr 6, poz. 67.
Wyrok SN z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 158/14, LEX nr 1681881.
Wyrok SN z dnia 20 stycznia 2016 r., II PK 108/15, OSNP 2017, nr 8, poz. 93.
Wyrok SN z dnia 6 kwietnia 2016 r., II PK 64/15, OSNP 2017, nr 11, poz. 143.
Wyrok SN z dnia 11 stycznia 2017 r., I PK 25/16, LEX nr 2273874.
Wyrok SN z dnia 16 marca 2017 r., II PK 14/16, OSNP 2018, nr 4, poz. 45.
Wyrok SN z dnia 28 marca 2017 r., II PK 18/16, LEX nr 2281254.
Wyrok SN z dnia 15 listopada 2017 r., III PK 161/16, LEX nr 2427123.
Wyrok SN z dnia 14 lutego 2018 r., I PK 351/16, OSNP 2018, nr 12, poz. 156.
Wyrok SN z dnia 6 marca 2018 r., II PK 75/17, LEX nr 2484681.
Wyrok SN z dnia 18 kwietnia 2018 r., IV CSK 352/17, OSNC 2019, nr 3, poz. 33.
Wyrok SN z dnia 8 maja 2018 r., II KK 449/17, LEX nr 2541499.
Wyrok SN z dnia 8 listopada 2018 r., III PK 94/18, BSN-IPiUS 2019, nr 11–12, poz. 41.
Wyrok SN z dnia 8 listopada 2018 r., III PK 107/17, LEX nr 2575866.
Wyrok SN z dnia 6 grudnia 2018 r., II PK 231/17, LEX nr 2615111.
Wyrok SN z dnia 3 kwietnia 2019 r., II PK 334/17, OSNP 2020, nr 2, poz. 11.
Wyrok SN z dnia 23 stycznia 2020 r., II PK 228/18, LEX nr 3107045.
Wyrok SN z dnia 9 marca 2022 r., III PSKP 62/21, OSNP 2022, nr 12, poz. 117.

Orzecznictwo Naczelnego Sądu Administracyjnego i wojewódzkich sądów administracyjnych

Wyrok NSA z dnia 21 września 2007 r., I OSK 272/07, LEX nr 443881.
Wyrok NSA z dnia 30 czerwca 2010 r., I OSK 78/10, LEX nr 595529.
Wyrok NSA z dnia 11 stycznia 2017 r., II GSK 3487/15, LEX nr 2227209.
Wyrok WSA w Warszawie z dnia 8 lutego 2005 r., III SA/Wa 1471/04, LEX nr 831279.
Wyrok WSA w Szczecinie z dnia 7 maja 2008 r., II SA/Sz 99/08, LEX nr 515274.
Wyrok WSA w Gliwicach z dnia 28 października 2013 r., IV SA/Gl 1104/12, LEX nr 1663466.
Wyrok WSA w Lublinie z dnia 5 lutego 2015 r., III SA/Lu 532/14, LEX nr 1655127.
Wyrok WSA w Warszawie z dnia 9 lutego 2021 r., II SA/Wa 811/20, LEX nr 3179392.

Orzecznictwo sądów apelacyjnych i sądów okręgowych

Wyrok SA w Krakowie z dnia 15 maja 2002 r., I ACa 320/02, TPP 2003, nr 2, poz. 103.
Wyrok SA w Białymstoku z dnia 18 sierpnia 2005 r., I ACa 384/05, OSAB 2005, nr 3, poz. 7.
Wyrok SA w Gdańsku z dnia 11 października 2012 r., III APa 18/12, LEX nr 1236145.
Wyrok SA w Katowicach z dnia 30 października 2012 r., I ACa 623/12, LEX nr 1236374.
Wyrok SA w Rzeszowie z dnia 8 listopada 2012 r., III APo 7/12, LEX nr 1246973.
Wyrok SA w Krakowie z dnia 15 listopada 2012 r., I ACa 1024/12, LEX nr 1264345.
Wyrok SA w Warszawie z dnia 22 listopada 2012 r., III APo 14/12, LEX nr 1259800.
Wyrok SA w Warszawie z dnia 5 lutego 2013 r., I ACa 741/12, LEX nr 1283367.

Wyrok SA w Krakowie z dnia 21 czerwca 2017 r., III APa 8/17, LEX nr 2335345.
 Wyrok SA w Katowicach z dnia 5 października 2018 r., III APa 82/17, LEX nr 2612144.
 Wyrok SA w Lublinie z dnia 29 czerwca 2021 r., I ACa 817/20, LEX nr 3217259.
 Wyrok OSPIUS w Łodzi z dnia 12 września 1978 r., I P 786/78, LEX nr 1732955.

Orzecznictwo Europejskiego Trybunału Praw Człowieka

Wyrok ETPC z dnia 21 lipca 2011 r., 28274/08, HEINISCH v. NIEMCY, LEX nr 863810.

Wykaz innych źródeł

Akademicki Kodeks Wartości przyjęty na Uniwersytecie Jagiellońskim w dniu 25 czerwca 2003 r., <https://www.uj.edu.pl/documents/10172/84597185/akademicki-kodeks-wartosci.pdf/3bff64b6-8507-410c-82c5-264a10f3841a> [dostęp: 18.01.2023].

Building Trust 2013: Workforce Trends Defining High Performance, Human Resources Institute, 2013, <https://www.hci.org/research/building-trust-2013-workforce-trends-defining-high-performance> [dostęp: 18.12.2021].

Encyklopedia Administracji Publicznej, <http://encyklopediaap.uw.edu.pl/index.php/Lojalność> [dostęp: 17.12.2022].

Encyklopedia Administracji Publicznej, http://encyklopediaap.uw.edu.pl/index.php/Interes_publiczny [dostęp: 3.02.2023].

Encyklopedia PWN, <https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/krytyka;3928066.html> [dostęp: 20.03.2023].

Enron scandal. United States history, <https://www.britannica.com/event/Enron-scandal> [dostęp: 15.01.2023].

Kodeks Etyki Nauczyciela Akademickiego Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, https://www.ue.wroc.pl/p/dla_pracownikow/zarzadzenia_pisma_okolne_rektora_2021/zr_170_2021/zalacznik_do_zr_170_2021_kodeks_etyki_nauczyciela_akademickiego_uew.pdf [dostęp: 18.01.2023].

Kodeks Etyki Nauczyciela Akademickiego Uniwersytetu Gdańskiego, https://bip.ug.edu.pl/sites/default/files/nodes/akty_normatywne/97954/files/kodekt_etyki_nauczyciela_akademickiego_ug_tj.pdf [dostęp: 18.01.2023].

Kodeks Etyki Nauczyciela Akademickiego Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie, <https://phavi.umcs.pl/at/attachments/2021/0729/113034-uchwala-kodeks-etyki-nauczyciela-akademickiego-umcs.pdf> [dostęp: 18.01.2023].

Kodeks Etyki Nauczycieli Akademickich Politechniki Śląskiej, <https://www.polsl.pl/wp-content/uploads/2021/03/M.2021.240.Z.51.pdf> [dostęp: 18.01.2023].

Kodeks Etyki Radcy Prawnego, <https://kirp.pl/wp-content/uploads/2023/02/kodeks-etyki-radcy-prawnego-i-regulamin-wykonywania-zawodu.pdf> [dostęp: 10.03.2023].

Komisja Europejska, Dyrekcja Generalna ds. Rynku Wewnętrznego, Przemysłu, Przedsiębiorczości i MŚP, Rossi, L., McGuinn, J., Fernandes, M., *Estimating the economic benefits of whistleblower protection in public procurement: final report*, Publications Office, 2017, <https://data.europa.eu/doi/10.2873/125033> [dostęp: 19.08. 2022].

- Lojalny milenials? To ciągle możliwe!* Newsletter Employee Experience, <https://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/human-capital/articles/employee-experience/lojalny-millenials-to-mozliwe.html> [dostęp: 11.01.2022].
- Przebieg prac nad projektem ustawy o ochronie sygnalistów, który w dniu 17 kwietnia 2024 r. wpłynął do Sejmu, <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12380700> [dostęp: 11.05.2024].
- Raport PwC: *Kto i jak okrada polskie firmy? Badanie przestępczości gospodarczej w Polsce 2018*, <https://www.pwc.pl/pl/publikacje/2018/badanie-przestepczosci-gospodarczej-2018-raport-pwc.html> [dostęp: 11.11.2022].
- Raport zawierający wyniki 51. edycji Badania Randstad Monitor Rynku Pracy opublikowany w dniu 24 kwietnia 2023 r., <https://info.randstad.pl/hubfs/Monitor%20Rynku%20Pracy%20-%2051%20edycja%20-%20raport.pdf?hsLang=pl-pl> [dostęp: 28.04.2023].
- Słownik języka polskiego*, <https://sjp.pl/zaufanie> [dostęp: 16.01.2022].
- Słownik języka polskiego PWN*, <https://sjp.pwn.pl/sjp/tajemnica;2528548.html> [dostęp: 10.03.2023].
- Słownik języka polskiego PWN*, <https://sjp.pwn.pl/slowniki/manifestowanie.html> [dostęp: 15.01.2023].
- Słownik języka polskiego PWN*, <https://sjp.pwn.pl/szukaj/zaufanie.html> [dostęp: 10.02.2022].
- Uzasadnienie projektu ustawy o ochronie sygnalistów, <https://orka.sejm.gov.pl/Druki10ka.nsf/0/A13AE2976781C448C1258B090030DD4B/%24File/317.pdf> [dostęp: 11.05.2024].
- Wielki słownik języka polskiego*, <https://wsjp.pl/haslo/podglad/4064/lojalnosc> [dostęp: 14.02.2022].
- Wielki słownik języka polskiego*, <https://wsjp.pl/haslo/podglad/4602/starannosc/4998245/czlowieka> [dostęp: 10.03.2022].
- Witalis M., Niezgodziński W., *Kto to jest sygnalista?*, https://www.ey.com/pl_pl/ochrona-sygnalistow-w-praktyce/kto-to-jest-sygnalista [dostęp: 4.02.2023].
- Worth M., *Whistleblowing in Europe. Legal Protections for Whistleblowers in the EU*, „Transparency International” 2013 r., <https://www.transparency.org/en/publications/whistleblowing-in-europe-legal-protections-for-whistleblowers-in-the-eu> [dostęp: 23.03.2021].
- Wyniki badań Deloitte „2018 Deloitte Millennial Survey. Millennials disappointed in business, unprepared for Industry 4.0”, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/gx-2018-millennial-survey-report.pdf> [dostęp: 11.01.2022].
- Wyniki badań przeprowadzonych przez Stowarzyszenie Biegłych ds. Przestępstw i Nadużyć Gospodarczych (ACFE), <https://acfepublic.s3.us-west-2.amazonaws.com/2022+Report+to+the+Nations.pdf> [dostęp: 15.01.2023].

Łukasz Bolesta – doktor nauk prawnych, radca prawny, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji UMCS w Lublinie, autor publikacji z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

Lojalność jest wartością stanowiącą podstawę wielu relacji społecznych. Występuje ona także w stosunkach prawnych opartych na współdziałaniu oraz zaufaniu stron. Do takich stosunków należy zaliczyć stosunek pracy. Jego charakterystyczną cechą jest istnienie osobistej i – co do zasady – trwałej więzi prawnej łączącej pracownika oraz pracodawcę. W ramach tej więzi powstają złożone relacje międzypodmiotowe wykraczające poza obowiązek sumiennego i starannego świadczenia pracy w zamian za wynagrodzenie. Ich fundamentem jest wzajemne zaufanie stron, z czym nierozzerwalnie wiąże się lojalność.

Sposób, w jaki postrzegana jest lojalność pracownicza, uległ w ostatnim czasie istotnym zmianom. Jej tradycyjne utożsamianie z długotrwałym zatrudnieniem u jednego pracodawcy przestaje znajdować odzwierciedlenie we współczesnych realiach społeczno-gospodarczych. Przemiany na rynku pracy spowodowane globalizacją, postępem technologicznym, a ostatnio także cyfrową transformacją powodują, że zanika model zatrudnienia przez całe życie w jednym zakładzie pracy. [...] Z czym więc współcześnie należy łączyć lojalność pracowniczą? Jakie są jej przejawy? Czy jest powinnością pracownika, czy za jej brak grożą mu określone sankcje? Niniejsze opracowanie stawia sobie za cel udzielenie odpowiedzi na te, a także inne pytania pojawiające się przy analizie stanowiącego jej przedmiot zagadnienia, czyli pracowniczego obowiązku lojalności wobec pracownika.

Fragment Wstępu

„Książka [...] dotyczy bardzo istotnego obowiązku pracowniczego – obowiązku lojalności wobec pracodawcy, co do którego brakuje ciągle dostatecznej świadomości stron stosunku pracy o jego istocie i randze. Ma więc walor nie tylko naukowy, ale również edukacyjny. Przeprowadzona przez Autora analiza jurystyczna, oparta na bogatym materiale źródłowym, będzie przydatna zarówno dla teoretyków prawa pracy, jak i praktyków stosujących to prawo, a także dla studentów prawa i administracji, którzy mogą z niej czerpać wiedzę o wielu różnych instytucjach prawa pracy pozostających w związkach z przepisami innych gałęzi prawa”.

Fragment recenzji dr hab. Teresy Wyki, prof. UŁ