

Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach

PAULINA MATYJAS-ŁYSAKOWSKA

ORCID: 0000-0002-8734-8338

paulina.matyjas-lysakowska@ujk.edu.pl

Ograniczenia w podejmowaniu aktywności zawodowej po nowelizacji Kodeksu pracy dokonanej ustawą z dnia 9 marca 2023 r.

Restrictions on Taking Up Professional Activity after the Amendment
to the Labour Code Introduced by the Act of 9 March 2023

WPROWADZENIE

W dniu 26 kwietnia 2023 r. weszły w życie przepisy Kodeksu pracy (k.p.)¹ mające na celu wdrożenie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej². Jedną ze zmian mających na celu realizację założeń dyrektywy jest wejście w życie art. 26¹ k.p. Zgodnie z art. 26¹ § 1 k.p. 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. Od tej zasady przewidziane są dwa wyjątki: kiedy zawarta jest między stronami umowa o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy oraz gdy odrębne przepisy stanowią inaczej (art. 26¹ § 2 k.p.).

¹ Ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2023, poz. 641).

² Dz.Urz. UE L 186/105, 11.07.2019.

ZASADA WOLNOŚCI PRACY

Źródłem zasady wolności pracy jest art. 65 Konstytucji RP³. Wolność pracy w Konstytucji występuje w trzech obszarach: wolność wyboru zawodu, wolność wykonywania zawodu i wolność wyboru miejsca pracy⁴.

Wyjątki od zasady wolności pracy określa ustawa (art. 65 ust. 1 Konstytucji RP)⁵. Norma konstytucyjna jest adresowana do organów władzy publicznej⁶, natomiast do pracodawców i pracowników skierowana jest zasada kodeksowa wynikająca z art. 10 k.p. Każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy. Nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu (art. 10 ust. 1 k.p.). Zasadę wolności pracy uzupełnia art. 11 k.p., który wymaga zgodnych oświadczeń woli dla nawiązania stosunku pracy.

Ograniczenia wolności pracy występują w szeroko rozumianej sferze publicznej, gdzie stosunki pracy regulują pragmatyki pracownicze⁷, pragmatyki służbowe⁸ czy też ustawa z dnia 21 sierpnia 1997 r. o ograniczeniu prowadzenia działalności gospodarczej przez osoby pełniące funkcje publiczne⁹. W sferze

³ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. 1997, nr 78, poz. 483, ze zm.).

⁴ L. Garlicki, S. Jarosz-Żukowska, *Komentarz do art. 65, [w:] Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, red. M. Zubik, t. 2, Warszawa 2016.

⁵ B. Cudowski, *Dodatkowe zatrudnienie*, Warszawa 2007, s. 19.

⁶ L. Garlicki, *Komentarz do art. 65, [w:] Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, red. L. Garlicki, M. Zubik, t. 2, LEX/el.

⁷ Art. 80 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (t.j. Dz.U. 2022, poz. 1691, ze zm.); art. 30 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz.U. 2022, poz. 530); art. 59 ustawy z dnia 21 stycznia 2021 r. o służbie zagranicznej (t.j. Dz.U. 2023, poz. 406, ze zm.); art. 19 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (t.j. Dz.U. 2023, poz. 1917); art. 48 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (t.j. Dz.U. 2022, poz. 1614, ze zm.); art. 62 ustawy z dnia 15 grudnia 2016 r. o Prokuraturii Generalnej Rzeczypospolitej Polskiej (t.j. Dz.U. 2023, poz. 1109, ze zm.); art. 75 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli (t.j. Dz.U. 2022, poz. 623); art. 86 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych (t.j. Dz.U. 2023, poz. 217, ze zm.); art. 11 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury (t.j. Dz.U. 2018, poz. 577); art. 125 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz.U. 2023, poz. 742, ze zm.); art. 112 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (t.j. Dz.U. 2022, poz. 2561, ze zm.).

⁸ Art. 62 ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (t.j. Dz.U. 2023, poz. 171, ze zm.); art. 335 ustawy z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (t.j. Dz.U. 2022, poz. 2305, ze zm.); art. 57a ustawy z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (t.j. Dz.U. 2022, poz. 1969, ze zm.); art. 80 ustawy z dnia 24 maja 2002 r. o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu (t.j. Dz.U. 2023, poz. 1136, ze zm.); art. 160 ustawy z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (t.j. Dz.U. 2023, poz. 1683, ze zm.); art. 80 ustawy o służbie cywilnej; art. 67 ustawy z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (t.j. Dz.U. 2023, poz. 1080, ze zm.); art. 138 ustawy z dnia 8 grudnia 2017 r. o Służbie Ochrony Państwa (t.j. Dz.U. 2023, poz. 66, ze zm.).

⁹ T.j. Dz.U. 2023, poz. 1090.

prywatnej ograniczenia zasady wolności pracy mogą wynikać z Kodeksu pracy, tj. z art. 100 § 2 pkt 4 k.p., czyli z obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, i z umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy oraz po jego ustaniu (art. 101¹ i art. 101² k.p.).

OGRANICZENIA PRACOWNIKA W ZAKRESIE PODEJMOWANIA
DZIAŁALNOŚCI KONKURENCYJNEJ I NIEMAJĄCEJ CHARAKTERU
KONKURENCYJNEGO W ŚWIETLE STANOWISKA
PREZENTOWANEGO W ORZECZNICTWIE I LITERATURZE
PRZED WEJŚCIEM W ŻYCIA ART. 26¹ K.P.

Obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy jest szerszy niż obowiązek powstrzymania się od działalności konkurencyjnej. Obowiązek powstrzymania się od działalności konkurencyjnej spoczywa na pracowniku, nawet jeśli nie wiąże go z pracodawcą umowa o zakazie konkurencji¹⁰. Jeżeli takiej umowy nie zawarto, to ocena naruszenia pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy jako przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie będzie zależała od tego, czy podjęcie przez pracownika działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy stanowi naruszenie jego interesów, godzi w dobro zakładu pracy lub wyrządza (może wyrządzić) pracodawcy szkodę¹¹. Natomiast naruszenie przez pracownika umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy (art. 101¹ § 1 k.p.) przez podjęcie działalności konkurencyjnej stanowi wystarczającą przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (art. 45 § 1 k.p.).

Uważam, że w stanie prawnym obowiązującym do 26 kwietnia 2023 r. istniała możliwość ograniczenia pracownikom dodatkowej aktywności zawodowej w drodze zawarcia umowy o zakazie konkurencji na podstawie art. 101¹ § 1 k.p., ale też na podstawie umownego postanowienia w zakresie działalności niekonkurencyjnej, wywodząc to prawo z obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy

¹⁰ D. Dorre-Kolasa, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, Legalis 2023; A. Musiała, *Pojęcie „dobro zakładu pracy” w rozumieniu art. 100 § 2 pkt 4 k.p. Glosa do wyroku SN z dnia 9 lutego 2006 r., II PK 160/05*, „Państwo i Prawo” 2007, z. 12, s. 135–139; wyrok SN z dnia 25 sierpnia 1998 r., I PKN 265/98, OSNP 1999, nr 18, poz. 574; wyrok SN z dnia 3 marca 2005 r., I PK 263/04, OSNP 2005, nr 21, poz. 337; wyrok SN z dnia 12 września 2008 r., I PK 27/08, OSNP 2010, nr 3–4, poz. 34; M. Latos-Miłkowska, *Ochrona interesu pracodawcy*, Warszawa 2013, s. 210; M. Skąpski, *Pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 2, s. 15; J. Czerniak-Swędzioł, *Glosa do wyroku SN z dnia 9 lutego 2006 r., II PK 160/05*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2007, nr 7–8, s. 96.

¹¹ Wyrok SN z dnia 18 czerwca 2007 r., II PK 338/06, OSNP 2008, nr 15–16, poz. 219; wyrok SN z dnia 25 sierpnia 1998 r., I PKN 265/98, OSNP 1999, nr 18, poz. 574; wyrok SN z dnia 1 lipca 1998 r., I PKN 218/98, OSNAPiUS 1999, nr 15, poz. 480; J. Czerniak-Swędzioł, *Glosa...*, s. 96.

(art. 100 § 2 pkt 4 k.p.)¹². Formą ograniczenia swobody pracownika w podjęciu dodatkowego zatrudnienia mogło być ograniczenie w podjęciu dodatkowej aktywności zawodowej, ale również obowiązek poinformowania pracodawcy o zamiarze podjęcia i o podjęciu dodatkowej aktywności zawodowej¹³. Skoro nie było wątpliwości co do tego, że pracownik ma obowiązek w ramach dbałości o dobro zakładu pracy powstrzymać się od działań, które mogą zagrozić interesom pracodawcy nawet przy braku umowy o zakazie konkurencji, to tym bardziej za dopuszczalne należało uznać ograniczenia umowne w zakresie podejmowania dodatkowego zatrudnienia (dodatkowej działalności). W ten sposób obowiązki pracownika stawały się dla niego bardziej czytelne¹⁴. Treścią wolności pracy jest przecież także „wolność zobowiązania się od powstrzymywania od zatrudnienia lub wykonywania pracy”¹⁵.

W literaturze zwrócono uwagę, że obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy jako podstawy do wprowadzenia umownych ograniczeń w zakresie dodatkowej działalności, w szczególności o charakterze niekonkurencyjnym, nie powinien być interpretowany zbyt szeroko. Przede wszystkim ograniczenia możliwości

¹² B. Cudowski, *Dodatkowe zatrudnienie...*, s. 26; M. Lewandowicz-Machnikowska, *Umowy i klauzule ograniczające dodatkowe zatrudnienie*, „Państwo i Prawo” 2000, z. 1, s. 84; wyrok SN z dnia 8 marca 2013 r., II PK 194/12, LEX nr 1331287; wyrok SN z dnia 9 lutego 2006 r., II PK 160/05, OSNP 2007, nr 1–2, poz. 4; A. Musiała, *op. cit.*, s. 135–139.

¹³ Wyrok SN z dnia 19 stycznia 2017 r., II PK 33/16, M.P.Pr. 2017, nr 4, poz. 203–205; wyrok SN z dnia 11 stycznia 2017 r., I PK 25/16, LEX nr 2273874; J. Symbier, *Możliwość skutecznego zobowiązania pracownika do informowania pracodawcy o dodatkowym zatrudnieniu. Glosa do wyroku SN z dnia 11 stycznia 2017 r., I PK 25/16*, „Gdańskie Studia Prawnicze. Przegląd Orzecznictwa” 2018, nr 2.

¹⁴ Wyrok SN z dnia 1 lipca 1998 r., I PKN 218/98, OSNAPiUS 1999, nr 15, poz. 480; wyrok SN z dnia 14 kwietnia 2009 r., III PK 60/08, OSNP 2010, nr 23–24, poz. 287 („Konkretyzacja obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy może polegać na umownym ograniczeniu podejmowania przez pracownika dodatkowego zatrudnienia w postaci wprowadzenia odpowiedniego zakazu lub konieczności uzyskania zgody pracodawcy na podjęcie takiego zatrudnienia [działalności]. Ograniczenie to nie może zostać wprowadzone, jeśli nie ma uzasadnienia w rzeczywistym interesie zakładu pracy. Wprowadzenie w umowie o pracę zakazu podejmowania dodatkowego zatrudnienia, względnie obowiązku uzyskania na to uprzedniej zgody pracodawcy, które nie spełnia tego wymagania, jest nieważne [art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.]”). Za ważnością umownych ograniczeń podejmowania dodatkowego zatrudnienia wypowiadają się w szczególności: M. Romer, *Dodatkowe zatrudnienie a uprawnienia pracownicze*, Warszawa 1995, s. 11; L. Florek, T. Zieliński, *Prawo pracy*, Warszawa 2005, s. 65; B. Cudowski, *Dodatkowe zatrudnienie...*, s. 20 i n.; J. Czerniak-Swędzioł, *Umowny zakaz podjęcia dodatkowego zatrudnienia – obowiązek pracownika dbania o dobro zakładu pracy – zakaz konkurencji – sankcje naruszenia obowiązków przez pracownika. Glosa do wyroku SN z dnia 14 kwietnia 2009 r., III PK 60/08*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2011, nr 7–8, s. 86.

¹⁵ A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. 3, Warszawa 2013, s. 7. Zob. także: wyrok SN z dnia 14 kwietnia 2009 r., III PK 60/08, OSNP 2010, nr 23–24, poz. 287 z glosą J. Czerniak-Swędzioł („Orzecznictwo Sądów Polskich” 2011, nr 7–8, s. 593 i n.).

podjęcia dodatkowej aktywności zawodowej powinny być przedmiotem uzgodnienia między stronami, a nie wynikiem jednostronnej decyzji pracodawcy¹⁶.

Warunkiem wprowadzenia ograniczeń umownych była potrzeba realizacji uzasadnionego, rzeczywistego interesu pracodawcy oraz przyznanie pracownikowi rekompensaty w celu zachowania zasady korzyści¹⁷. Nie zgadzam się z tezą, że pracodawca ma zawsze interes w tym, by pracownik nie podejmował dodatkowego zatrudnienia¹⁸. Zawsze w interes pracodawcy godzi działalność konkurencyjna¹⁹, ale działalność niekonkurencyjna już nie. Ocena ważności postanowienia umownego ograniczającego zakres działalności pracownika w sferze niepokrywającej się z działalnością konkurencyjną pracodawcy powinna być dokonywana *ad casum* i takie ograniczenia powinny być stosowane zupełnie wyjątkowo²⁰. Wprowadzenie do umowy o pracę ograniczeń w podejmowaniu dodatkowej aktywności zawodowej wymagało uwzględnienia indywidualnej sytuacji konkretnego pracownika, w tym przedmiotu działalności pracodawcy, jego otoczenia rynkowego, charakteru pracy i znaczenia pracownika dla funkcjonowania zakładu pracy²¹. Jeśli dodatkowa aktywność zawodowa nie zagrażała realnie interesom pracodawcy, umowne ograniczenie podjęcia dodatkowej aktywności zawodowej będzie nieważne na podstawie art. 58 Kodeksu cywilnego (k.c.) w zw. z art. 300 k.p.

Uważam, że również z punktu widzenia art. 18 k.p., czyli zasady uprzywilejowania pracownika, postanowienia ograniczające dodatkowe zatrudnienie nie

¹⁶ I. Wieleba, *Umowne ograniczenie podejmowania dodatkowego zatrudnienia jako przejaw lojalności pracowniczej. Wybrane zagadnienia*, „Annales UMCS sectio G (Ius)” 2018, vol. 65(2), s. 322. Na temat braku realnej swobody w rezygnacji z wolności pracy zob. J. Iwulski, *Umowny zakaz dodatkowego zatrudnienia*, Wrocław 2021, s. 107; wyrok SN z dnia 25 kwietnia 2014 r., II PK 194/13, LEX nr 1483429 (opowiadający się przeciwko możliwości ograniczenia dodatkowej działalności w regulaminie pracy). Inaczej wyrok SN z dnia 19 stycznia 2017 r., II PK 33/16, M.P.Pr. 2017, nr 4, poz. 203–205 (dotyczący polecenia służbowego poinformowania pracownika o dodatkowej działalności, którego niewykonanie zdaniem Sądu uzasadnia zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 100 § 1 i art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Orzeczenie to spotkało się z pozytywnym, ale też krytycznym odbiorem przedstawicieli doktryny. Zob. za: J. Symber, *op. cit.*, s. 103 i n.; B. Cudowski, *Zakres podmiotowy ograniczeń dodatkowego zatrudnienia nauczycieli akademickich w uczelniach publicznych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 9, s. 23. Zob. przeciwko: J. Wrątny, *Glosa do wyroku SN z dnia 19 stycznia 2017 r., I PK 33/16*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2017, nr 1, poz. 114; A. Piszczek, *Informowanie pracodawcy o dodatkowej aktywności zawodowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 9, s. 29 i n.

¹⁷ T. Kuczyński, *O właściwościach pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 7, s. 4; Por. krytycznie: J. Iwulski, *op. cit.*, s. 107.

¹⁸ Por. J. Iwulski, *op. cit.*, s. 107.

¹⁹ M. Lewandowicz-Machnikowska, *Zakaz konkurencji a obowiązki lojalności pracownika*, „Annales UMCS sectio G (Ius)” 2018, vol. 65(2), s. 121.

²⁰ Nie każda forma aktywności zawodowej jest automatycznie równoznaczna z naruszeniem art. 100 § 2 pkt 4 k.p. i uzasadnia rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia. Zob. postanowienie SN z dnia 4 marca 2020 r., I PK 45/19, LEX nr 3213292.

²¹ J. Czerniak-Swędzioł, *Glosa...*, s. 96.

zawsze są mniej korzystne dla pracownika. Pracownik, któremu ogranicza się możliwość podjęcia dodatkowej działalności (konkurencyjnej bądź niekonkurencyjnej), może i powinien otrzymywać wynagrodzenie za pracę adekwatnie rekompensujące wprowadzone ograniczenia.

Pogląd o dopuszczalności umownego ograniczenia możliwości podjęcia dodatkowej aktywności zawodowej o charakterze niekonkurencyjnym nie był jednolity. Część przedstawicieli doktryny go kwestionuje, opierając się na założeniu, że zasada swobody umów jest w stosunku pracy ograniczona treścią art. 101¹ k.p., który w sposób wyczerpujący określa dopuszczalne granice umownego ograniczenia wolności pracy pracownika²². Zakaz podejmowania dodatkowego zatrudnienia w umowie o pracę w zakresie niebędącym działalnością konkurencyjną oznaczał, że postanowienie umowy o pracę w zakresie niestanowiącym działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy jest nieważne na podstawie art. 58 § 1 k.c., gdyż stanowi obejście ustawy (zakazu wynikającego z art. 101¹ § 1 k.p.). Umowne ustanowienie zakazu podejmowania dodatkowego zatrudnienia według tej koncepcji było możliwe, ale tylko w zakresie działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, a wówczas była to *de facto* umowa o zakazie konkurencji zawarta na podstawie art. 101¹ § 1 k.p.

OGRANICZENIA PRACOWNIKA W ZAKRESIE DODATKOWEJ AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ PO WEJŚCIU W ŻYCIE ART. 26¹ K.P.

Problem wymaga ponownego rozważenia po wejściu w życie ustawy z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. Aktualny stan prawny wyznacza art. 26¹ k.p. Źródłem tej regulacji jest art. 9 ust. 1 dyrektywy 2019/1152, zgodnie z którym państwa członkowskie zapewniają, aby pracodawca nie zabraniał pracownikowi podejmowania pracy u innych pracodawców, poza harmonogramem czasu pracy ustalonym z tym pracodawcą, ani nie poddawał pracownika niekorzystnemu traktowaniu z tego powodu.

²² Wyrok SN z dnia 2 lutego 2008 r., II PK 268/07, OSNP 2009, nr 15–16, poz. 201; wyrok SN z dnia 16 lutego 2016 r., I PK 110/15, LEX nr 2015129; R. Tazbir, *Ochrona interesów pracodawcy przed działalnością konkurencyjną pracownika*, Kraków 1999, s. 61; J. Skoczyński, [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 1999, s. 137; A. Dubowik, *Dodatkowe zatrudnienie i inne zajęcia pracowników sfery publicznej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2005, nr 10, s. 15; Z. Kubot, *Dodatkowe zatrudnienie kierownika publicznego zakładu opieki zdrowotnej*, Wrocław 2006, s. 48; K. Roszczewska, *Ograniczenia w swobodzie konkurencji na podstawie Kodeksu pracy – część I*, „Monitor Prawa Pracy” 2006, nr 2, s. 12; H. Lewandowski, *Nawiązanie i zmiana stosunku pracy (zarys problematyki)*, [w:] *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, Warszawa 2006, s. 131; J. Wratny, *Głosa krytyczna do wyroku SN z dnia 19 stycznia 2017 r.*, I PK 33/16, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2018, nr 17, poz. 7; A. Piszczek, *op. cit.*, s. 30; R. Sadlik, *Zobowiązanie do informowania pracodawcy o zamiarze wykonywania dodatkowego zatrudnienia*, „Monitor Prawa Pracy” 2020, nr 10, s. 28.

Zgodnie z art. 26¹ k.p. 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. Aktualnie, w świetle omawianego przepisu, wolność podejmowania dodatkowej pracy może zostać pracownikowi ograniczona tylko przez zawarcie umowy o zakazie konkurencji lub gdy przepisy odrębne tak stanowią. Należy się zastanowić, czy oznacza to, że obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy przestał być źródłem powstrzymania się pracownika od działalności konkurencyjnej. W świetle art. 26¹ k.p. naruszenie działalności konkurencyjnej przez pracownika, który nie był związany umową o zakazie konkurencji, nie wystarczy, by wypowiedzieć mu stosunek pracy przez powołanie się w oświadczeniu na naruszenie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy. Pracodawca, który nie zabezpieczył swoich interesów przez zawarcie umowy o zakazie konkurencji, nie będzie mógł zgodnie z prawem wypowiedzieć czy rozwiązać umowy o pracę bez wypowiedzenia ani podjąć czynności przygotowawczych zmierzających do ustania stosunku pracy. Wprost wynika to z art. 29⁴ § 1 pkt 2 k.p.

W istotny sposób wzmocniono więc pozycję pracownika podejmującego dodatkową aktywność zawodową. Jednocześnie staje się nieaktualny dotychczasowy dorobek doktryny i orzecznictwa w zakresie wykładni obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy dotyczący podejmowania działalności konkurencyjnej bez umowy o zakazie konkurencji. Źródłem zakazu konkurencji może być obecnie tylko umowa o zakazie konkurencji lub przepis odrębny. „Przepisem odrębnym”, o którym mowa w art. 26¹ § 2 pkt 2 k.p., nie będzie art. 100 § 2 pkt 4 k.p. Przepisem odrębnym może być przepis innej ustawy niż Kodeks pracy.

Kolejnym problemem, jaki wiąże się z wykładnią art. 26¹ k.p., jest pytanie, czy wobec tak kategorycznego brzmienia przepisu dopuszczalne jest umowne ograniczenie pracownika w podejmowaniu dodatkowej aktywności zawodowej o charakterze niekonkurencyjnym w myśl tezy, że umowa o zakazie konkurencji nie wyczerpuje w pełni kwestii dodatkowej działalności pracownika. Dotychczas – jak zostało wskazane powyżej – w większości przedstawiciele doktryny opowiadali się za dopuszczeniem takiej możliwości pod warunkiem, że przemawia za tym rzeczywisty interes pracodawcy, następuje to w drodze konsensusu i za adekwatną rekompensatą w postaci wynagrodzenia za pracę.

Na gruncie nowych przepisów tę tezę należy odrzucić. Przepis art. 26¹ k.p. kategorycznie stanowi, że tylko w dwóch sytuacjach – wskazanych w § 2 – pracownik jest zobowiązany powstrzymać się od dodatkowej aktywności zawodowej. Ograniczenie w podejmowaniu dodatkowej działalności zarobkowej wyczerpuje się w przypadkach wskazanych w art. 26¹ § 2 k.p.²³. Zgodnie z art. 9 ust. 2

²³ A. Tomanek, *Umowny zakaz dodatkowego zatrudniania po nowelizacji Kodeksu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2023, nr 8, s. 7.

dyrektywy 2019/1152 ograniczenia w podejmowaniu pracy u innych pracodawców mogą wynikać z przyczyn obiektywnych, takich jak zdrowie i bezpieczeństwo, ochrona tajemnicy handlowej, rzetelność służby cywilnej lub unikanie konfliktu interesów. Przepis art. 9 ust. 2 dyrektywy 2019/1152 dawał podstawy, by wprowadzić szerszy katalog wyjątków, ale ustawodawca z nich nie skorzystał²⁴. Wyjątki te zostały sformułowane zbyt rygorystycznie, doprowadzając do osłabienia autonomii regulacyjnej stron stosunku pracy²⁵. Na etapie konsultowania projektu ustawy zgłaszane były uwagi, by wyłączenie miało szerszy charakter i nawiązywało w wyjątkach do art. 9 ust. 2 dyrektywy 2019/1152 lub umożliwiało wprowadzenie zakazu podejmowania dodatkowego zatrudnienia przez pracownika u pracodawców każdorazowo, jeśli mogłoby to naruszać podstawowe obowiązki pracownika wynikające z art. 100 § 2 k.p.²⁶ czy też wynikałyby z bezpieczeństwa (np. w odniesieniu do niektórych zawodów medycznych)²⁷. Szczególnie ważny, rzeczywisty interes pracodawcy, a także przyczyny obiektywne, takie jak zdrowie i bezpieczeństwo, ochrona tajemnicy handlowej, unikanie konfliktu interesów, nie mogą stanowić podstawy do ograniczenia pracownikowi dodatkowej aktywności zawodowej o charakterze niekonkurencyjnym. Rygorystyczny charakter omawianej regulacji potwierdza uzasadnienie do projektu ustawy, z którego wynika, że „jednocześnie wyżej wskazany zakaz, którego adresatem jest pracodawca, nie może znaleźć odzwierciedlenia w treści umowy o pracę. W umowie o pracę zamieszcza się warunki pracy i płacy uzgodnione przez strony umowy. Natomiast projektowany art. 26¹ k.p. zabrania pracodawcy zakazywania jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą”²⁸.

Wobec tak kategorycznego brzmienia art. 26¹ k.p. bez znaczenia jest rozważanie formy, w jakiej ograniczenia są nałożone na pracownika. W doktrynie – jak wskazano powyżej w odniesieniu do stanu prawnego sprzed omawianej nowelizacji – dominował pogląd o niedopuszczalności wprowadzenia ograniczenia w postaci zakazu podejmowania dodatkowej aktywności zawodowej w drodze czynności dyrektywnych pracodawcy, ale dopuszczano umowne ograniczenia. Na gruncie art. 26¹ k.p. nie można utrzymać poglądu o możliwości wprowadzenia umownych ograniczeń na zasadzie konsensusu stron stosunku pracy, za zgodą pracownika, nawet jeśli przemawia za tym rzeczywisty interes pracodawcy.

²⁴ Zob. A.M. Świątkowski, *Dyrektywa 2019/1152 – przejrzyste i przewidywalne warunki pracy w Unii Europejskiej*, cz. 1, „Europejski Przegląd Sądowy” 2020, nr 4, poz. 14–15; I. Jaroszevska-Ignatowska, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, Legalis 2023.

²⁵ A. Tomanek, *op. cit.*, s. 7.

²⁶ Sejm RP, *Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw*, Druk nr 2932, 11.01.2023, <https://orka.sejm.gov.pl/Druki9ka.nsf/0/3FB3828F133DC1BC-C125893500689E5E/%24File/2932.pdf> (dostęp: 3.11.2023), s. 26.

²⁷ *Ibidem*, s. 11–12.

²⁸ *Ibidem*.

Określona w art. 26¹ § 1 k.p. zasada dotyczy nie tylko jednostronnego działania pracodawcy, lecz także obejmuje czynności umowne pracodawcy, zatem umowa zabraniająca pracownikowi podejmowania równoległego zatrudnienia jest nieważna na podstawie art. 18 § 1 k.p., z wyjątkiem umowy z art. 101¹ k.p.²⁹. Nadanie zakazowi wykonywania dodatkowej aktywności zawodowej jednakowego znaczenia niezależnie od źródeł jego obowiązywania (jednostronne czy konsensualne czynności) oceniane jest negatywnie³⁰.

Ostatnią kwestią, na którą chcę zwrócić uwagę, jest jedna z form ograniczenia wolności pracy, jaką jest pozyskiwanie od pracownika informacji o pozostawaniu w dodatkowym zatrudnieniu lub innym stosunku prawnym, na podstawie którego świadczona jest praca. Taka forma ograniczenia wolności pracy była dopuszczalna przed wejściem w życie nowelizacji Kodeksu pracy z dnia 9 marca 2023 r. i nie widzę podstaw do uznania, że art. 26¹ coś zmienia w tym zakresie. Powzięcie takiej informacji może być istotne z punktu widzenia ochrony interesów pracodawcy, a pracodawca będzie mógł podjąć decyzję np. o zawarciu umowy o zakazie konkurencji. Dotychczasowe stanowisko doktryny w tym zakresie należy uznać za aktualne. Pracodawca, żądając takiej informacji od pracownika, musi wiedzieć, że jednoczesne pozostawanie pracownika w dodatkowym stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy nie może być przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie czy rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia stosunku pracy ani nie może być przyczyną podjęcia działań mających skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę (art. 29⁴ § 1 pkt 2 k.p.).

PODSUMOWANIE

Realizując postanowienie dyrektywy 2019/1152, ustawodawca w art. 26¹ § 2 k.p. uznał, że ograniczenia w podejmowaniu dodatkowej pracy mogą wynikać tylko z ustanowionego zakazu konkurencji (art. 101¹ § 1 k.p.) lub z przepisów odrębnych. Katalog wyjątków jest węższy w porównaniu z tym, na co mógł sobie pozwolić ustawodawca w świetle art. 9 ust. 2 dyrektywy 2019/1152. Na skutek nowelizacji Kodeksu pracy przesądzona stała się kwestia umownych postanowień ograniczających podjęcie dodatkowej aktywności zawodowej o charakterze niekonkurencyjnym. Te dwie kwestie prowadzą do znacznego osłabienia autonomii regulacyjnej stron stosunku pracy.

Wejście w życie art. 26¹ i art. 29⁴ k.p., który wzmacnia wolność pracy pracownika, jest z perspektywy pracownika rozwiązaniem bardzo korzystnym, ponieważ

²⁹ K. Jaśkowski, *Komentarz do art. 26¹*, [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023; J. Stelina, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. J. Sobczak, Legalis 2023.

³⁰ A. Tomanek, *op. cit.*, s. 5.

zapewnia pracownikowi możliwość podejmowania dodatkowej pracy zawodowej w sposób dużo bardziej swobodny, niż miało to miejsce przed wejściem w życie nowelizacji Kodeksu pracy. Natomiast z punktu widzenia pracodawcy regulacja w zdecydowany sposób osłabiła możliwość ochrony szeroko pojętego interesu pracodawcy. Rozwiązaniem, jakie najpewniej pracodawcy wypracują, będzie powszechne zawieranie umów o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy i po ustaniu stosunku pracy.

BIBLIOGRAFIA

Literatura

- Cudowski B., *Dodatkowe zatrudnienie*, Warszawa 2007.
- Cudowski B., *Zakres podmiotowy ograniczeń dodatkowego zatrudniania nauczycieli akademickich w uczelniach publicznych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 9.
- Czerniak-Swędzioł J., *Glosa do wyroku SN z dnia 9 lutego 2006 r., II PK 160/05*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2007, nr 7–8.
- Czerniak-Swędzioł J., *Umowny zakaz podjęcia dodatkowego zatrudnienia – obowiązek pracownika dbania o dobro zakładu pracy – zakaz konkurencji – sankcje naruszenia obowiązków przez pracownika. Glosa do wyroku SN z dnia 14 kwietnia 2009 r., III PK 60/08*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2011, nr 7–8.
- Dorre-Kolasa D., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, Legalis 2023.
- Dubowik A., *Dodatkowe zatrudnienie i inne zajęcia pracowników sfery publicznej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2005, nr 10.
- Florek L., Zieliński T., *Prawo pracy*, Warszawa 2005.
- Garlicki L., *Komentarz do art. 65*, [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, red. L. Garlicki, M. Zubik, t. 2, LEX/el.
- Garlicki L., Jarosz-Żukowska S., *Komentarz do art. 65*, [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, red. M. Zubik, t. 2, Warszawa 2016.
- Iwulski J., *Umowny zakaz dodatkowego zatrudnienia*, Wrocław 2021.
- Jaroszewska-Ignatowska I., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, Legalis 2023.
- Jaśkowski K., *Komentarz do art. 26¹*, [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023.
- Kubot Z., *Dodatkowe zatrudnienie kierownika publicznego zakładu opieki zdrowotnej*, Wrocław 2006.
- Kuczyński T., *O właściwościach pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 7.
- Latos-Miłkowska M., *Ochrona interesu pracodawcy*, Warszawa 2013.
- Lewandowicz-Machnikowska M., *Umowy i klauzule ograniczające dodatkowe zatrudnienie*, „Państwo i Prawo” 2000, z. 1.
- Lewandowicz-Machnikowska M., *Zakaz konkurencji a obowiązek lojalności pracownika*, „Annales UMCS sectio G (Ius)” 2018, vol. 65(2), DOI: <https://doi.org/10.17951/g.2018.65.2.117-127>.
- Lewandowski H., *Nawiązanie i zmiana stosunku pracy (zarys problematyki)*, [w:] *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, Warszawa 2006.
- Musiała A., *Pojęcie „dobro zakładu pracy” w rozumieniu art. 100 § 2 pkt 4 k.p. Glosa do wyroku SN z dnia 9 lutego 2006 r., II PK 160/05*, „Państwo i Prawo” 2007, z. 12.
- Piszczyk A., *Informowanie pracodawcy o dodatkowej aktywności zawodowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 9, DOI: <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2019.9.5>.

- Romer M., *Dodatkowe zatrudnienie a uprawnienia pracownicze*, Warszawa 1995.
- Roszczevska K., *Ograniczenia w swobodzie konkurencji na podstawie Kodeksu pracy – część 1*, „Monitor Prawa Pracy” 2006, nr 2.
- Sadlik R., *Zobowiązanie do informowania pracodawcy o zamiarze wykonywania dodatkowego zatrudnienia*, „Monitor Prawa Pracy” 2020, nr 10.
- Skąpski M., *Pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 2.
- Skoczyński J., [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 1999.
- Sobczyk A., *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. 3, Warszawa 2013.
- Stelina J., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. J. Sobczak, Legalis 2023.
- Syber J., *Możliwość skutecznego zobowiązania pracownika do informowania pracodawcy o dodatkowym zatrudnieniu. Glosa do wyroku SN z dnia 11 stycznia 2017 r., I PK 25/16*, „Gdańskie Studia Prawnicze. Przegląd Orzecznictwa” 2018, nr 2.
- Świątkowski A.M., *Dyrektywa 2019/1152 – przejrzyste i przewidywalne warunki pracy w Unii Europejskiej, cz. 1*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2020, nr 4, poz. 14–15.
- Tazbir R., *Ochrona interesów pracodawcy przed działalnością konkurencyjną pracownika*, Kraków 1999.
- Tomanek A., *Umowny zakaz dodatkowego zatrudniania po nowelizacji Kodeksu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2023, nr 8, DOI: <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2023.8.2>.
- Wieleba I., *Umowne ograniczenie podejmowania dodatkowego zatrudnienia jako przejaw lojalności pracowniczej. Wybrane zagadnienia*, „Annales UMCS sectio G (Ius)” 2018, vol. 65(2), DOI: <https://doi.org/10.17951/g.2018.65.2.315-325>.
- Wratny J., *Glosa do wyroku SN z dnia 19 stycznia 2017 r., I PK 33/16*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2017, nr 1, poz. 114.
- Wratny J., *Glosa krytyczna do wyroku SN z dnia 19 stycznia 2017 r., I PK 33/16*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2018, nr 17, poz. 7.

Źródła internetowe

- Sejm RP, *Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw*, Druk nr 2932, 11.01.2023, <https://orka.sejm.gov.pl/Druki9ka.nsf/0/3FB3828F133DC1BC-C125893500689E5E/%24File/2932.pdf> (dostęp: 3.11.2023).

Akty prawne

- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE L 186/105, 11.07.2019).
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. 1997, nr 78, poz. 483, ze zm.).
- Ustawa z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (t.j. Dz.U. 2023, poz. 1917).
- Ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (t.j. Dz.U. 2023, poz. 171, ze zm.).
- Ustawa z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (t.j. Dz.U. 2023, poz. 1080, ze zm.).
- Ustawa z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (t.j. Dz.U. 2022, poz. 1969, ze zm.).
- Ustawa z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli (t.j. Dz.U. 2022, poz. 623).
- Ustawa z dnia 21 sierpnia 1997 r. o ograniczeniu prowadzenia działalności gospodarczej przez osoby pełniące funkcje publiczne (t.j. Dz.U. 2023, poz. 1090).
- Ustawa z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury (t.j. Dz.U. 2018, poz. 577).
- Ustawa z dnia 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych (t.j. Dz.U. 2023, poz. 217, ze zm.).

- Ustawa z dnia 24 maja 2002 r. o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu (t.j. Dz.U. 2023, poz. 1136, ze zm.).
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (t.j. Dz.U. 2022, poz. 2561, ze zm.).
- Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (t.j. Dz.U. 2022, poz. 1614, ze zm.).
- Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz.U. 2022, poz. 530).
- Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (t.j. Dz.U. 2022, poz. 1691, ze zm.).
- Ustawa z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (t.j. Dz.U. 2023, poz. 1683, ze zm.).
- Ustawa z dnia 15 grudnia 2016 r. o Prokuraturii Generalnej Rzeczypospolitej Polskiej (t.j. Dz.U. 2023, poz. 1109, ze zm.).
- Ustawa z dnia 8 grudnia 2017 r. o Służbie Ochrony Państwa (t.j. Dz.U. 2023, poz. 66, ze zm.).
- Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz.U. 2023, poz. 742, ze zm.).
- Ustawa z dnia 21 stycznia 2021 r. o służbie zagranicznej (t.j. Dz.U. 2023, poz. 406, ze zm.).
- Ustawa z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (t.j. Dz.U. 2022, poz. 2305, ze zm.).
- Ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2023, poz. 641).

Orzecznictwo

- Postanowienie SN z dnia 4 marca 2020 r., I PK 45/19, LEX nr 3213292.
- Wyrok SN z dnia 1 lipca 1998 r., I PKN 218/98, OSNAPiUS 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 3 marca 2005 r., I PK 263/04, OSNP 2005, nr 21, poz. 337.
- Wyrok SN z dnia 9 lutego 2006 r., II PK 160/05, OSNP 2007, nr 1–2, poz. 4.
- Wyrok SN z dnia 18 czerwca 2007 r., II PK 338/06, OSNP 2008, nr 15–16, poz. 219.
- Wyrok SN z dnia 2 lutego 2008 r., II PK 268/07, OSNP 2009, nr 15–16, poz. 201.
- Wyrok SN z dnia 12 września 2008 r., I PK 27/08, OSNP 2010, nr 3–4, poz. 34.
- Wyrok SN z dnia 14 kwietnia 2009 r., III PK 60/08, OSNP 2010, nr 23–24, poz. 287.
- Wyrok SN z dnia 8 marca 2013 r., II PK 194/12, LEX nr 1331287.
- Wyrok SN z dnia 25 kwietnia 2014 r., II PK 194/13, LEX nr 1483429.
- Wyrok SN z dnia 16 lutego 2016 r., I PK 110/15, LEX nr 2015129.
- Wyrok SN z dnia 11 stycznia 2017 r., I PK 25/16, LEX nr 2273874.
- Wyrok SN z dnia 19 stycznia 2017 r., II PK 33/16, M.P.Pr. 2017, nr 4, poz. 203–205.

ABSTRACT

The study considers the problem of limiting an employee's ability to take up additional employment in the light of Article 26¹ of the Labor Code. The new legal regulation encourages reflection not only on the possibility of limiting the principle of freedom of work by introducing a prohibition on an employee's undertaking competitive activities but also on contractual provisions limiting the possibility of undertaking non-competitive activities. The provision discussed in the study is the result of the implementation of Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union, but the method of implementing the Directive's assumptions limits the autonomy of will of the parties to a much greater extent than indicated from the Directive.

Keywords: additional employment; Labor Code; principle of freedom of work; prohibition; competitive activities; non-competitive activities

ABSTRAKT

W opracowaniu rozważany jest problem ograniczenia pracownikowi możliwości podejmowania dodatkowego zatrudnienia w świetle art. 26¹ Kodeksu pracy. Nowa regulacja prawna skłania do refleksji nie tylko na temat możliwości ograniczenia zasady wolności pracy poprzez wprowadzenie zakazu podejmowania przez pracownika działalności konkurencyjnej, lecz także postanowień umownych ograniczających możliwość podejmowania działalności niekonkurencyjnej. Omawiany w artykule przepis jest wynikiem wdrożenia dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej, ale sposób realizacji założeń tej dyrektywy daleko bardziej ogranicza autonomię woli stron, niż wynika to z dyrektywy.

Słowa kluczowe: dodatkowe zatrudnienie; Kodeks pracy; zasada wolności pracy; zakaz; działalność konkurencyjna; działalność niekonkurencyjna

