

Uniwersytet Wrocławski

TOMASZ BAKALARZ  
tomasz.bakalarz@uwr.edu.pl  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7499-1260>

## Nakłanianie do naruszenia obowiązku pracowniczej lojalności wobec pracodawcy

---

The Inducement to Break the Principle of Employee Loyalty

### O BOWIĄZEK LOJALNOŚCI

Słowo „lojalny” wywodzi się z języka łacińskiego, od słowa *legalis*. Słownik języka polskiego daje wyraz pochodzeniu omawianego słowa, wskazując, że „lojalny” to postępujący zgodnie z nakazami władz; praworządny, prawomyślny<sup>1</sup>. Taka definicja pozwala na umiejscowienie obowiązku lojalności w ramach podporządkowania danemu podmiotowi – państwu, suzerenowi (w aspekcie historycznym) czy pracodawcy. Rysuje się więc widoczna relacja wertykalna nakładająca na osobę podległą powinność wierności i podporządkowania interesów partykularnych interesom osoby oczekującej lojalności. Słownik języka polskiego wskazuje także na lojalność jako rzetelność i uczciwość w kontaktach międzyludzkich. W takim ujęciu lojalność stanowi element relacji horyzontalnej. Obowiązek lojalności w relacjach międzyludzkich, a takimi bez wątpienia są relacje prywatnoprawne, można rozpatrywać jako powinność natury moralnej, jako zachowanie oczekiwane przez społeczeństwo. O lojalności w tym znaczeniu, jak się wydaje, wypowiada się T. Zieliński, pisząc o ogólnych zasadach współżycia społecznego zobowiązujących strony stosunku pracy do respektowania zasady wzajemnego zaufania: „[...] pracownik powinien być lojalny wobec pracodaw-

---

<sup>1</sup> *Słownik wyrazów obcych PWN*, Warszawa 1995, s. 662; *Uniwersalny słownik języka polskiego PWN*, Warszawa 2003, s. 669.

cy i nie wprowadzać go w błąd nieprawdziwymi oświadczeniami”<sup>2</sup>. Lojalność jako powinność wynikająca z zasad współzycia społecznego stanowiłaby nie tyle obowiązek sam w sobie, co kryterium wyznaczające prawidłowe wykonywanie zobowiązania w myśl dyrektyw z art. 354 § 1 k.c.<sup>3</sup>

O lojalności w znaczeniu wierności i podporządkowania wypowiada się Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z dnia 2 marca 2011 r.<sup>4</sup>, uznając, że powinności określone w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. są 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 nacisk należy położyć nie tyle na zawiniony (niezawiniony) bądź też legalny (bezprawny) charakter zachowania pracownika, ile na respektowanie przez niego obowiązku lojalności względem pracodawcy.

Powstrzymanie się od zachowań naruszających interes pracodawcy można rozpatrywać w kategorii lojalnego współdziałania w wykonaniu zobowiązania, wszak podejmując się pracy, pracownik wykonuje ją zawsze na rzecz, w interesie pracodawcy. Powinien on powstrzymać się od wszelkich czynności mogących narazić swojego pracodawcę na szkodę. Skrajnym przykładem działania naruszającego tak rozumianą lojalność pracowniczą jest przypadek ujawnienia informacji objętych tajemnicami (tajemnica pracodawcy bądź tajemnice określone w przepisach szczególnych, jak np. w art. 11 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji). 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 takich informacji we własnym interesie w sposób, który mógłby narazić pracodawcę na szkodę.

## WEWNĘTRZNA OCHRONA STOSUNKÓW UMOWNYCH

Uchybienie obowiązkowi zachowania tajemnic stanowi nienależyte wykonanie zobowiązania i jest zasadniczo oceniane w relacji *inter partes*. Poza oceną prawną często pozostaje sfera motywacyjna, gdyż samo przekazanie lub ujawnienie tajemnicy stanowić będzie wystarczający powód np. do rozwiązania stosunku

<sup>2</sup> T. Zieliński, G. Goździewicz, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2011, s. 56; T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu*, cz. 2: *Prawo stosunku pracy*, Warszawa–Kraków 1986, s. 200 i n.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> II PK 204/10, LEX nr 817517. Do „szczególnej zasady lojalności” odwołał się Sąd Najwyższy również m.in. w wyroku z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 158/14, LEX nr 1681881.

pracy. Tymczasem w gospodarce opartej na wiedzy niemal każda informacja posiada określoną wartość, a jej ujawnienie może być korzystne dla osoby trzeciej. Pozyskiwanie informacji o pracodawcy – przedsiębiorcy konkurencyjnym – jest stałym elementem gry rynkowej. Tego typu zabieg może przybrać postać wywiadu gospodarczego, bazującego na legalnych źródłach informacji (*Open Source Intelligence* – OSINT). Jednakże niekiedy konkurent decyduje się na działania zabronione, przyjmujące postać tzw. szpiegostwa gospodarczego. Trzymając się zbliżonej terminologii, za wdzięczny podmiot mogący stanowić „osobowe źródło informacji” uznaje się pracownika konkurencyjnego przedsiębiorcy. Poddany perswazji, może dopuścić się czynów nielojalnych, choćby pierwotnie takiego zachowania nie planował.

Podjęcie przez pracownika decyzji o zachowaniu nielojalnym może być więc poprzedzone działaniami z zewnątrz, zachowaniami, które mają na celu zaburzenie wewnętrznej relacji stron stosunku zobowiązaniowego.

W art. 12 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji<sup>5</sup> wprowadzono deliktową ochronę stosunków umownych. Wskazany przepis dotyczy dwóch ogólnych sytuacji: zagrożenia dla stabilności stosunków umownych w relacji wewnętrznej oraz zewnętrznej. Zakłócenie prawidłowego funkcjonowania przedsiębiorstwa od wewnątrz zmierza do naruszenia więzów łączących pracodawcę z pracownikami lub innymi osobami stanowiącymi substrat osobowy przedsiębiorstwa<sup>6</sup>. Delikt opisany w art. 12 u.z.n.k. może skutecznie służyć ochronie tajemnicy przedsiębiorstwa. Podając za A. Michalakiem, przepis art. 12 ust. 1 u.z.n.k. jest istotny przede wszystkim dlatego, że dotyczy osób świadczących pracę na rzecz pracodawcy, które dzięki temu, że mają dostęp do informacji, mogą stać się bezpośrednimi naruszcicielami tajemnicy przedsiębiorstwa. Zdaniem cytowanego autora przepis art. 12 u.z.n.k. dla ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa ma charakter czysto prewencyjny. Nie musi bowiem dojść do przekazania informacji, wystarczy samo nakłanianie. Tym samym interesującym nas przypadkom można przypisać cechę formalną, w której do rzeczywistego zakłócenia stosunków umownych w ostateczności dojść nie musi<sup>7</sup>.

Jak wskazano wyżej, szczególny obowiązek lojalności, wyrażający powinność powstrzymania się od wszelkich działań mogących zaszkodzić interesom pracodawcy, stanowi element treści stosunku pracy, wywodzony choćby z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. Skoro tak, to można mówić o nienależytym wykonaniu zobowiązania – stosunku pracy w wyniku uchybienia obowiązkowi sprecyzowanym jako

<sup>5</sup> T.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 419, dalej jako: u.z.n.k.

<sup>6</sup> M. Kępiński, J. Kępiński, [w:] *Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Komentarz*, red. J. Szwaia, Warszawa 2016, s. 458.

<sup>7</sup> A. Michalak, *Ochrona tajemnicy przedsiębiorstwa. Zagadnienia cywilnoprawne*, Kraków 2006, s. 205–209.

„zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę” czy jako „przestrzeganie tajemnic szczególnych, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa zgodnie z art. 11 u.z.n.k.”. Nakłanianie pracownika do ujawnienia powyższych tajemnic będzie realizacją hipotezy normy z art. 12 u.z.n.k.

Delikt opisany w art. 12 u.z.n.k. może zostać popełniony przez bezpośredniego konkurenta pracodawcy bądź osoby podlegające jego kierownictwu (jak pracownicy, zleceniobiorcy). Największą sposobność w nakłonieniu pracownika do nienależytego wykonania umowy ma jednak inny pracownik z tego samego zakładu pracy.

Rozważyć można co najmniej dwa cele, jakimi mogłaby się kierować taka osoba. W pierwszej kolejności może to być inicjatywa własna pracownika, który chciałby uzyskać wiedzę ukrytą, do której nie ma dostępu przyznanego przez pracodawcę, dla użytku prywatnego (z zamiarem późniejszego wykorzystania we własnej działalności). W drugiej pracownik działałby z polecenia innego przedsiębiorcy (np. pracodawcy, z którym zamierza zawrzeć w przyszłości stosunek pracy lub pozostaje w zatrudnieniu równoległym). Wśród podmiotów, które mogą dopuścić się deliktu z art. 12 u.z.n.k., ustawodawca wymienia wprost także związki zawodowe, choć zastrzega, iż przepisu art. 12 ust. 1 i 2 nie stosuje się do związków zawodowych w zakresie ich działań zgodnych z przepisami o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

## NAKŁANIANIE

Przedmiotem omawianego czynu jest zachowanie sprawcy przyjmujące postać nakłaniania, a więc działania, które cechuje się określonym ciężarem: jest namawianiem, agitowaniem, przekonywaniem czy też wpływaniem na sferę decyzyjną osoby nakłanianej<sup>8</sup>. Nakłanianie musi przy tym posiadać jednoznaczny, sprecyzowany charakter ukierunkowany na osiągnięcie ściśle określonego celu, tj. przysporzenia korzyści sobie lub osobom trzecim albo szkodenia przedsiębiorcy.

W znaczeniu słownikowym nakłanianie oznacza wpływanie na czyjąś decyzję. Tym samym nie dochodzi do popełnienia omawianego deliktu, gdy nienależyte wykonanie obowiązków przez pracownika było wynikiem jego samodzielnej decyzji, bez wpływu z zewnątrz. W języku prawnym słowo „nakłaniać” pojawia się m.in. przy opisie zachowań osób nazywanych podżegaczami (tak w art. 422 k.c., jak i w art. 18 § 2 k.k.). Ewentualna odpowiedzialność podżegacza jest oparta na winie w kwalifikowanej formie winy umyślnej w zamiarze bezpośrednim. Zachowanie podżegacza może przybrać dowolną formę, byleby miała ona wzbudzić u pracownika zamiar nienależytego wykonania zobowiązania. Nakłanianie

<sup>8</sup> Tak np. wyrok SA w Krakowie z dnia 11 maja 2016 r., IACa 111/16, Legalis 1501844.

nie może mieć jednak postaci zaniechania, uczynienia sposobności w uchybieniu obowiązkom lojalności. Za adekwatny dla opisywanych przypadków można uznać pogląd, zgodnie z którym podżeganie może także zmierzać do utwierdzenia innej osoby w zamiarze popełnienia danego czynu, wcześniej przez tę osobę powziętym<sup>9</sup>.

Skuteczność nakłaniania jest uzależniona od cech osobowościowych pracownika. Dzięki takim naukom społecznym, jak psychologia czy socjologia, pracodawca posiada instrumenty diagnostyczne mogące ocenić lojalność pracownika. Dopuszczalność badania „lojalności pracownika” niekiedy znajduje swoje podstawy w przepisach szczególnych<sup>10</sup>.

Zachowanie podżegacza opisane w art. 12 ust. 1 u.z.n.k. musi być nakierowane na przysporzenie korzyści własnej lub innej osobie albo na zaszkodzenie przedsiębiorcy (pracodawcy). Korzyścią w powyższym kontekście może być m.in. uzyskanie poufnych informacji o konkurencji. Może to być również wzrost zaufania do nakłaniającego lub osoby trzeciej wśród klientów, przy utracie zaufania do konkurenta, któremu zaszkodzono<sup>11</sup>. Natomiast „szkodzenie” przedsiębiorcy będącemu przedmiotem ataku sprawcy deliktu może przybrać jeszcze dalej idące formy, gdyż nikomu nie musi przynosić korzyści<sup>12</sup>. Należy dodatkowo zaakcentować, że dla przyjęcia odpowiedzialności za czyn nieuczciwej konkurencji podstawowe znaczenie ma stwierdzenie faktu działania w celu konkurencji. Z natury tego typu celu wynika przecież dążenie do osiągnięcia korzyści gospodarczej bądź to dla siebie, bądź dla innego przedsiębiorcy. Z tego powodu należy przyjąć, że przesłanka „działania w celu przysporzenia korzyści lub działania w celu szkody przedsiębiorcy” stanowi pochodną wymogu „działania w celu konkurencji”, co nie powinno być obojętne dla jej interpretacji<sup>13</sup>. Poza zakresem art. 12 u.z.n.k. pozostaną więc takie przypadki, w których nakłanianie do nienależytego wykonania zobowiązania jest wykonywane z pobudek osobistych, zawiści, zemsty na byłym pracodawcy. Szkodzenie pracodawcy w ten sposób nie pozostaje w związku z konkurowaniem na danym rynku.

<sup>9</sup> Wyrok SA w Krakowie z dnia 28 maja 2002 r., II AKa 115/02, KZS 2002, nr 6, poz. 12.

<sup>10</sup> Chodzi o badanie lojalności w stosunku do służby, np. zgodnie z art. 177 ust. 2 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U. z 2018 r., poz. 508) czy art. 39b ust. 4 ustawy z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz.U. z 2005 r., nr 234, poz. 1997 z późn. zm.) i wydanymi na ich podstawie rozporządzeniami.

<sup>11</sup> J. Barta, R. Markiewicz, [w:] *Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Komentarz*, red. J. Szwaja, Warszawa 1994, s. 113.

<sup>12</sup> M. Kępiński, J. Kępiński, *op. cit.*, s. 474.

<sup>13</sup> B. Giesen, *Wykorzystanie osiągnięć rynkowych przedsiębiorcy jako postać czynu nieuczciwej konkurencji*, [w:] *System Prawa Prywatnego*, t. 15: *Prawo konkurencji*, red. M. Kępiński, Warszawa 2014, s. 321.

## KONSEKWENCJE

Dopuszczenie się deliktu opisanego w art. 12 u.z.n.k. otwiera przed przedsiębiorcą (pracodawcą) możliwość skorzystania m.in. z roszczeń o: zaniechanie niedozwolonych działań; usunięcie skutków niedozwolonych działań; naprawienie wyrządzonej szkody, na zasadach ogólnych; wydanie bezpodstawnie uzyskanych korzyści, na zasadach ogólnych (art. 18 u.z.n.k.). W zależności od konkretnego przypadku swoista odpowiedzialność deliktowa przewidziana w ustawie o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji w swej postaci majątkowej lub niemajątkowej może pozostawać w zbiegu z innym reżimem odpowiedzialności (odpowiedzialność materialna pracowników, odpowiedzialność kontraktowa).

## PRACOWNICZY CZYN NIEUCZCIWEJ KONKURENCJI

W literaturze zwraca się uwagę na tzw. pracownicze czyny nieuczciwej konkurencji<sup>14</sup>. Nawiązując do art. 3 ust. 1 u.z.n.k., będą to działania podjęte przez pracownika, sprzeczne z prawem lub dobrymi obyczajami, pozostające w związku z działalnością gospodarczą jego pracodawcy, zagrażające lub naruszające interes pracodawcy. Jak zauważa J. Czerniak-Swędzioł, co do zasady pracowniczymi czynami nieuczciwej konkurencji są czyny wymienione w rozdziale drugim u.z.n.k., z wyjątkiem innych nienazwanych pracowniczych działań sprzecznych z prawem lub dobrymi obyczajami zagrażającymi lub naruszającymi interes pracodawcy, które podlegać powinny art. 3 ust. 1 u.z.n.k.<sup>15</sup>

Pracownik dokonujący czynu opisanego w art. 12 u.z.n.k. występuje jako osoba trzecia w relacji do dwustronnego stosunku prawnego nawiązanego między pracodawcą a pracownikiem, będącego przedmiotem ataku. Zachowanie pracownika nakłaniającego podlega co najmniej podwójnej kwalifikacji prawnej: jako czyn nieuczciwej konkurencji – delikt będący uchybieniem normy skutecznej *erga omnes*, oraz jako naruszenie obowiązków pracowniczych. Odpowiedzialność sprawcy można więc odnieść zarówno do ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, jak i do odpowiedzialności pracowniczej w szerokim tego słowa znaczeniu. Odpowiedzialność pracownicza w znaczeniu szerokim to całokształt dolegliwości mających wpływ na treści i dalsze istnienie stosunku

<sup>14</sup> Por. T. Kuczyński, *Nieuczciwa konkurencja jako kategoria prawa pracy*, „Przegląd Sądowy” 1994, nr 1; M. Lewandowicz-Machnikowska, *Podmioty prawa pracy zdolne do dokonania czynu nieuczciwej konkurencji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2000, nr 5; M. Gersdorf, M. Raczkowski, *Odpowiedzialność za pracowniczy czyn nieuczciwej konkurencji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2005, nr 1.

<sup>15</sup> J. Czerniak-Swędzioł, *Pracowniczy obowiązek ochrony interesów gospodarczych pracodawcy*, Warszawa 2007, s. 306.

pracy<sup>16</sup>. Nie jest to więc tylko wymieniona w Kodeksie pracy odpowiedzialność materialna i porządkowa. Szerokie spojrzenie na wskazaną kwestię jest istotne z uwagi na charakter omawianego deliktu. Nakłanianie do zachowań niełojalnych nie musi przynieść pożądanego skutku. Interes pracodawcy nie musi zostać naruszony, a tajemnica – ujawniona. Pracodawca nie musi ponieść szkody, a i tak dojdzie do deliktu po stronie pracownika. Niekiedy największą stratą po stronie pracodawcy będzie samo dopuszczenie do sytuacji utraty zaufania w wewnętrznych relacjach pracowniczych. Sięgając do roszczeń przewidzianych w art. 18 u.z.n.k., do opisanych sytuacji zastosować można co najwyżej roszczenie o zaprzestanie naruszeń. W związku z możliwością dokonania podwójnej kwalifikacji prawnej zachowania pracownika-podżegacza, wskazane roszczenie może ustąpić wynikającemu z umowy roszczeniu o wykonanie zobowiązania, o powstrzymanie się od zachowań sprzecznych z interesem pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Szczególny charakter deliktu z art. 12 u.z.n.k. skłania do przyjęcia, że najskuteczniejszą sankcją za jego dokonanie będzie sankcja *stricte* pracownicza, tj. rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z przyczyn zawinionych przez pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).

W razie skutecznego nakłaniania do nienależytego wykonania umowy otwiera się przed pracodawcą możliwość skorzystania z roszczeń odszkodowawczych. Wymienić tu należy żądanie usunięcia skutków niedozwolonych działań bądź naprawienia wyrządzonej szkody, na zasadach ogólnych. Jak podają M. Gersdorf i M. Raczkowski, odwołanie zawarte w art. 18 ust. 1 pkt 4 u.z.n.k. do „zasad ogólnych” należy odnieść, w przypadku pracowniczych czynów nieuczciwej konkurencji, do zasad ogólnych odpowiedzialności materialnej wyrażonych w Kodeksie pracy<sup>17</sup>. Skoro nakłanianie zawsze musi przyjąć formę działania umyślnego z zamiarem bezpośrednim, to odpowiedzialność odszkodowawcza pracownika będzie opierać się na art. 122 k.p. i obejmować pełną wysokość szkody. Skutkiem niedozwolonego działania podżegacza może być także ogólna zmiana atmosfery w pracy, spadek wzajemnego zaufania pracowników, co otwierałoby przed pracodawcą możliwość zastosowania roszczenia z art. 18 ust. 1 pkt 2 u.z.n.k. w postaci usunięcia skutków tych zachowań. W literaturze zwraca się uwagę na takie sposoby realizacji przytoczonego roszczenia, jak np. sfinansowanie zorganizowania szkolenia albo wyjazdowej imprezy integracyjnej<sup>18</sup>.

<sup>16</sup> W. Sanetra, *Odpowiedzialność według prawa pracy. Pojęcie, zakres, dyferencjacja*, Wrocław 1991, s. 55.

<sup>17</sup> M. Gersdorf, M. Raczkowski, *op. cit.*, s. 12–13.

<sup>18</sup> *Ibidem*, s. 11.

## DELIKT POPEŁNIONY PRZEZ OSOBĘ SPOZA RELACJI PRACOWNICZYCH

W przypadku typowych czynów nieuczciwej konkurencji, dokonanych przez przedsiębiorcę czy pozostające pod jego kierownictwem osoby, dodatkowego znaczenia nabierają obowiązki dotyczące wymiany informacji między pracownikiem a pracodawcą. Podjęcie próby nakłonięcia pracownika do nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych nie powinno pozostać bez reakcji. Omawianą powinność lojalnego zachowania wobec pracodawcy należy odnieść także do osoby nakłanianej. Jak każdy pracownik, jest on zobowiązany do dbania o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.), a realizując ten obowiązek, musi wykazać się należną lojalnością wobec pracodawcy. Nie powinien więc zataić przed pracodawcą próby nakłonięcia go do ujawnienia tajemnicy, lecz – zgodnie z zasadą lojalnej współpracy – winien poinformować pracodawcę o takich sytuacjach. Jedyne przez przekazanie informacji daje on pracodawcy możliwość sankcjonowania niepożądanych zachowań w załodze zakładu pracy oraz zabezpieczenia się przed takimi sytuacjami w przyszłości. Innym uzasadnieniem dla obowiązku informowania pracodawcy o próbie uzyskania dostępu do informacji objętej tajemnicą mogą być przepisy o ochronie tych tajemnic. Realizacja obowiązków wynikających z art. 100 § 2 pkt 4 i 5 k.p. powinna odbywać się w sposób odpowiadający zasadom współżycia społecznego (art. 354 § 1 k.c.), w tym zasadzie wzajemnego zaufania – lojalności. Obowiązek zachowania w tajemnicy danych informacji nie może być sprowadzony jedynie do powstrzymania się od określonych czynności. Posiada on także aspekt aktywny w postaci czynienia wszystkiego, aby tajemnica została zachowana. Tego wymaga pracownicza lojalność.

Do aktu podżegania dochodzi głównie poza zakładem pracy, w związku z relacjami towarzyskimi, nieformalnymi. Podżegacz działa w sferze prywatnej pracownika. Powstaje zatem konflikt między obowiązkiem informacyjnym (lojalnością) a prawem do prywatności, które pracodawca jest zobowiązany szanować. Zasada poszanowania godności i dóbr osobistych pracownika (art. 11<sup>1</sup> k.p.) musi posiadać walor nadrzędny nad pozostałymi powinnościami, w tym nakazami informowania pracodawcy o zdarzeniach zagrażających jego interesom. Pracownik nie może zostać zobowiązany do przedstawienia informacji o posiadanym kręgu znajomych, przeprowadzonych rozmowach, otrzymanych propozycjach, ogólnie o zachowaniu pracownika poza czasem pracy. Inicjatywa w zakresie przekazania konkretnych informacji powinna spoczywać na pracowniku, który – jako jedyne – może dokonać rozgraniczenia między sferą kontaktów prywatnych a relacją zagrażającą interesom pracodawcy.



## UWAGI KOŃCOWE

Lojalność między stronami stosunku pracy jest spoiwem gwarantującym prawidłowe wykonanie zobowiązania. Próby zakłócenia tej relacji z zewnątrz stanowią istotne zagrożenie dla pracodawcy tak w relacjach konkurencyjnych, jak i w sferze atmosfery pracy, wzajemnego zaufania współpracowników. Na przeciw powyższemu zagrożeniu wychodzi ustawodawca, sankcjonując proces nakłaniania do nienależytego wykonania zobowiązania. Wskazany delikt może być traktowany jako pracowniczy czyn nieuczciwej konkurencji, stanowiący jaskrawy przykład zachowania nielojalnego. Z drugiej strony obowiązek lojalnej współpracy między stronami stosunku pracy daje podstawę do oczekiwania od pracownika, że ten poinformuje pracodawcę o próbach nakłonienia go do czynu zabronionego, godzącego w interesy pracodawcy.

## BIBLIOGRAFIA

- Barta J., Markiewicz R., [w:] *Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Komentarz*, red. J. Szwaja, Warszawa 1994.
- Czeraniak-Swędzioł J., *Pracowniczy obowiązek ochrony interesów gospodarczych pracodawcy*, Warszawa 2007.
- Gersdorf M., Raczkowski M., *Odpowiedzialność za pracowniczy czyn nieuczciwej konkurencji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2005, nr 1.
- Giesen B., *Wykorzystanie osiągnięć rynkowych przedsiębiorcy jako postać czynu nieuczciwej konkurencji*, [w:] *System Prawa Prywatnego*, t. 15: *Prawo konkurencji*, red. M. Kępiński, Warszawa 2014.
- Kępiński M., Kępiński J., [w:] *Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Komentarz*, red. J. Szwaja, Warszawa 2016.
- Kuczyński T., *Nieuczciwa konkurencja jako kategoria prawa pracy*, „Przegląd Sądowy” 1994, nr 1.
- Lewandowicz-Machnikowska M., *Podmioty prawa pracy zdolne do dokonania czynu nieuczciwej konkurencji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2000, nr 5.
- Michalak A., *Ochrona tajemnicy przedsiębiorstwa. Zagadnienia cywilnoprawne*, Kraków 2006.
- Sanetra W., *Odpowiedzialność według prawa pracy. Pojęcie, zakres, dyferencjacja*, Wrocław 1991.
- Słownik wyrazów obcych PWN*, Warszawa 1995.
- Uchwała SN z dnia 16 października 1998 r., III CZP 42/98, OSNC 1999, nr 4, poz. 69.
- Uniwersalny słownik języka polskiego PWN*, Warszawa 2003.
- Ustawa z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz.U. z 2005 r., nr 234, poz. 1997 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 419).
- Ustawa z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U. z 2018 r., poz. 508).
- Wyrok SA w Krakowie z dnia 28 maja 2002 r., II AKa 115/02, KZS 2002, nr 6, poz. 12.
- Wyrok SA w Krakowie z dnia 11 maja 2016 r., I ACa 111/16, Legalis 1501844.
- Wyrok SN z dnia 2 marca 2011 r., II PK 204/10, LEX nr 817517.
- Wyrok SN z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 158/14, LEX nr 1681881.
- Zieliński T., *Prawo pracy. Zarys systemu*, cz. 2: *Prawo stosunku pracy*, Warszawa–Kraków 1986.
- Zieliński T., Goździewicz G., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2011.

## SUMMARY

Loyalty is usually understood as a bilateral relationship. This is often done without analyzing motivations of the party of this relationship who suddenly decides to break the principle of loyalty. Oftentimes such decision is a result of influence of a third person. These distortions of internal contractual obligations are sanctioned under the Act on combating unfair competition. The present article will discuss the elements of delictual liability as described in Article 12 of the Act and consequences of this form of unfair competition both for the instigator and for the inclined employee.

**Keywords:** loyalty; unfair competition; labour law

## STRESZCZENIE

Lojalność najczęściej jest ujmowana w relacji dwustronnej, często bez dokonywania analizy motywacji, jaką kieruje się strona umowy, która nagle łamie zasadę lojalności. Niejednokrotnie podjęta przez nią decyzja jest wynikiem nakłonienia przez osobę trzecią. Tego typu zakłócenia umownych relacji wewnętrznych podlegają sankcjonowaniu na podstawie ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Niniejsze opracowanie ma na celu omówienie przesłanek deliktu opisanego w art. 12 u.z.n.k. oraz konsekwencji, z jakimi powinien się liczyć podżegacz i nakłaniany pracownik w związku z dopuszczeniem się tego czynu nieuczciwej konkurencji.

**Słowa kluczowe:** lojalność; nieuczciwa konkurencja; prawo pracy