

Uniwersytet Technologiczno-Humanistyczny im. K. Pułaskiego w Radomiu

MARIUSZ WIECZOREK

mavir@poczta.onet.pl

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4727-0895>

Obowiązek lojalności stron stosunku pracy

Duty of Loyalty of the Employment Relationship Parties

WPROWADZENIE

Lojalny to „uczciwy i rzetelny w kontaktach międzyludzkich”¹. W świetle językowej definicji tego terminu lojalny może być wyłącznie człowiek – osoba fizyczna – wobec innego człowieka. Lojalny jest zatem ten, kto jest niezdolny do oszustwa, szanuje cudzą własność, ten, kto nie działa podstępnie. Lojalność nie istnieje *per se* – bez innego człowieka, a przejawiać się może wyłącznie w relacjach międzyludzkich. Inaczej rzecz ujmując, prawdziwość osądu o tym, czy dany człowiek jest lojalny, może stwierdzić wyłącznie inna osoba. Również autodeklaracja o tym, że „jest się lojalnym wobec samego siebie”, może być zweryfikowana co do prawdziwości przez kogoś innego, przez tego, kto oceni zgodność twierdzeń określonej osoby o jej własnych przymiotach, w postaci rzetelności i uczciwości, z zachowaniem osoby głoszącej ich posiadanie.

Skoro lojalność, w zaprezentowanym ujęciu, sama w sobie jest pozbawiona racji bytu i wymaga innego podmiotu, wobec którego można ją wykazać, to można postawić tezę o współzależności pomiędzy lojalnością a zaufaniem, które jest swoistym rewersem lojalności. Jeśli odbieramy kogoś jako lojalnego, to jesteśmy skłonni obdarzyć taką osobę zaufaniem (np. powierzyć jej poufne informacje, oddać w zarząd mienie czy prosić o pomoc bez obawy zawodu). Zaufanie według

¹ *Lojalny*, <https://sjp.pl/lojalny> [dostęp: 20.09.2018]. Inny sposób rozumienia lojalności, wedle którego „lojalny” to „postępujący zgodnie z nakazami władz, praworządny, prawomyślny”, nie będzie rozważany w tym artykule. Ten sposób pojmowania lojalności oznacza raczej lojalizm, który w pewnych okolicznościach może przeradzać się w konformizm.

P. Sztompka jest „zakładem podejmowanym na temat niepewnych, przyszłych działań innych ludzi”². Z kolei F. Fukuyama pisze, iż „zaufanie to mechanizm oparty na założeniu, że innych członków danej społeczności cechuje uczciwe i kooperatywne zachowanie oparte na wyznawanych normach”³. Już te dwie definicje zaufania potwierdzają tezę o swoistej paralelności lojalności i zaufania, co uzasadnia ich łączne postrzeganie.

Nie ulega przy tym wątpliwości, że lojalność i zaufanie są wartościami społecznymi⁴, przyczyniają się do budowania trwałych relacji społecznych, stanowią ważną podstawę ludzkiej aktywności. Trudne, czy wręcz niemożliwe, jest wyobrażenie sobie codziennego funkcjonowania bez zaufania i jego fundamentu – lojalności. Ich brak przekreśla naturalną ludzką potrzebę bezpieczeństwa, przynależności oraz identyfikacji z mniejszą lub większą strukturą społeczną: od rodziny, przez środowisko pracy, po rozmaite wspólnoty. Bez lojalności nie ma zaufania, jego niedostatek staje się źródłem lęku i dyskomfortu w wielu różnych wymiarach życia człowieka.

Powyższe spostrzeżenia, sygnalizujące międzyludzki i społeczny kontekst lojalności oraz zaufania, zmierzają do postawienia tezy, że tak jak w innych stosunkach społecznych, lojalność i zaufanie mogą, a nawet powinny, stać się przedmiotem analizy w kontekście jednego z regulowanych przepisami prawa stosunków społecznych – stosunku pracy. O ile jednak w pozaprawnych relacjach społecznych powinność lojalnego zachowania względem innych nie wynika z obowiązującego prawa, o tyle lojalność stron stosunku pracy musi zakładać istnienie prawnego źródła takiego obowiązku. Takie źródło musi mieć postać przepisu (przepisów) nakładającego na pracownika bądź pracodawcę powinność lojalnego postępowania wobec drugiej strony stosunku pracy.

Celem niniejszego artykułu jest udzielenie odpowiedzi na pytanie, czy obowiązek lojalności jest elementem treści stosunku pracy, a jeśli tak, to jakie przepisy pozwalają na takie stwierdzenie i jaka jest istota lojalności pracownika i pracodawcy.

PODMIOTOWY ZAKRES OBOWIĄZKU LOJALNOŚCI W STOSUNKU PRACY

Rozważania o podmiotowym zakresie obowiązku lojalności w stosunku pracy należy zacząć od dość oczywistego w świetle powyższych wywodów stwierdzenia, że – z uwagi na osobisty charakter pracy świadczonej przez pracownika

² P. Sztompka, *Zaufanie. Fundament społeczeństwa*, Kraków 2007, s. 70.

³ F. Fukuyama, *Zaufanie. Kapitał społeczny a droga do dobrobytu*, Warszawa–Wrocław 1997, s. 38.

⁴ D. Miłaszewicz, *Zaufanie jako wartość społeczna*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe UE w Katowicach” 2016, nr 259, s. 83 i n.

oraz międzyludzki wymiar lojalności – logicznie uzasadnione jest mówienie o obowiązku lojalności pracownika wobec pracodawcy będącego osobą fizyczną. Pracodawcą, zgodnie z art. 3 Kodeksu pracy⁵, może być jednak nie tylko osoba fizyczna, ale i jednostka organizacyjna, zarówno posiadająca, jak i nieposiadająca osobowości prawnej. Powoduje to konieczność ustalenia, czy uzasadnione są dywagacje o obowiązku lojalności pracownika wobec pracodawcy niebędącego osobą fizyczną. Równocześnie należy podjąć dopuszczalność roztrząsania obowiązku pracodawcy niebędącego osobą fizyczną do lojalności względem pracownika. Tego rodzaju pytanie jest zasadne tym bardziej, że – podobnie jak w przypadku lojalności pracownika wobec pracodawcy – przepisy Kodeksu pracy nie stanowią *expressis verbis* o analogicznym obowiązku pracodawcy wobec pracownika.

Jak się wydaje, dla rozstrzygnięcia tej kwestii mogą być przydatne wnioski płynące z analizy przepisów prawa stanowiących o lojalności w stosunkach prawnych regulowanych przepisami należącymi do różnych gałęzi prawa. O obowiązku lojalności, jako elemencie treści stosunku prawnego ciężącego na przynajmniej jednej z jego stron, stanowią bowiem przepisy wielu aktów normatywnych o różnej randze. Warto zatem dokonać ich przeglądu. W art. 11 ust. 3 Traktatu między Rzeczpospolitą Polską a Ukrainą o dobrym sąsiedztwie, przyjaznych stosunkach i współpracy⁶ został ustanowiony obowiązek osób należących do mniejszości polskiej na Ukrainie oraz ukraińskiej w Rzeczypospolitej Polskiej do lojalności wobec Państwa swego zamieszkania. Ramy tego obowiązku określa zaś ustawodawstwo danego państwa. W art. 760 Kodeksu cywilnego⁷ został ustanowiony wzajemny obowiązek lojalności stron stosunku prawnego powstającego w wyniku zawarcia umowy agencyjnej.

O lojalności mowa jest również w niektórych rozporządzeniach regulujących stosunki służbowe w tzw. formacjach mundurowych. Dla przykładu można wskazać rozporządzenie Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 10 kwietnia 2017 r. w sprawie przeprowadzania badania psychofizjologicznego, testu sprawności fizycznej oraz badania psychologicznego funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej⁸, gdzie § 6 ust. 2 pkt 1a, określający zakres badań psychofizjologicznych funkcjonariuszy, przewiduje, iż badanie obejmuje ustalenie w zakresie lojalności funkcjonariusza wobec Służby Celno-Skarbowej. Zgodnie z art. 1 ust. 3 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej⁹ Służba Celno-Skarbowa to złożona z funkcjonariuszy jednolita i uzbrojona formacja, wyodrębniona w ramach Krajowej Administracji Skarbowej.

⁵ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 108 ze zm.).

⁶ Sporządzony w Warszawie dnia 18 maja 1992 r. (Dz.U. z 1993 r., nr 125, poz. 573).

⁷ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 459 ze zm.).

⁸ Dz.U. poz. 805.

⁹ T.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 508.

Podobnie w § 11 ust. 2 pkt 1 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 7 kwietnia 2010 r. w sprawie przeprowadzania testu sprawności fizycznej, badania psychologicznego i badania psychofizjologicznego w Straży Granicznej¹⁰ przewidziano, że zakres badania psychofizjologicznego obejmuje dokonanie ustaleń co do lojalności funkcjonariusza wobec Straży Granicznej. W art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej¹¹ została ona zdefiniowana jako jednolita, umundurowana i uzbrojona formacja przeznaczona do ochrony granicy państwowej, kontroli ruchu granicznego oraz zapobiegania i przeciwdziałania nielegalnej migracji¹².

O jeszcze innym wymiarze lojalności w prawie można mówić w kontekście orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego, który w szeregu orzeczeń wypowiadał się o zasadzie ochrony zaufania obywateli do państwa i prawa przezeń stanowionego, zwanej również zasadą lojalności państwa do jednostki¹³.

Inaczej, niż w przywołanych wyżej przepisach, należy postrzegać powinność lojalności, o której stanowią przepisy art. 18^{3b} § 4 k.p. w kontekście wyjątków od zasady równego traktowania pracowników. W tym przepisie jest mowa o lojalności pracownika wobec „etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie”. W świetle tego przepisu ustawodawca dopuszcza, by punktem odniesienia lojalności był nie inny człowiek, podmiot prawa czy pewna struktura zbiorowa, lecz zespół norm, reguł wyznaczających istotę działania określonej wspólnoty¹⁴. Lojalność w ujęciu art. 18^{3b} § 4 k.p. nie odnosi się bowiem do podmiotu prawa, strony stosunku pracy, a dotyczy pozaprawnych systemów reguł postępowania, które są obiektywnie uzasadnione w związku z rodzajem obowiązków wykonywanych przez pracownika w ramach stosunku pracy na rzecz

¹⁰ Dz.U. nr 75, poz. 482 ze zm.

¹¹ T.j. z 2017 r., poz. 2365 ze zm.

¹² Podkreślić przy tym należy, że pragmatyki służbowe nie ustanawiają wprost obowiązku lojalności funkcjonariuszy wobec formacji.

¹³ Zasada ta wyraża się w obowiązku państwa do stanowienia i stosowania prawa w taki sposób, by nie stawało się ono swoistą pułapką dla obywatela, który powinien móc układać swoje sprawy w zaufaniu, że nie naraża się na prawne skutki niedające się przewidzieć w momencie podejmowania decyzji i że jego działania są zgodne z obowiązującym prawem oraz w przyszłości będą uznawane przez porządek prawny. Przyjmowane przez ustawodawcę nowe unormowania nie mogą zaskakiwać adresatów, którzy powinni mieć czas na dostosowanie się do zmienionych regulacji i spokojne podjęcie decyzji co do dalszego postępowania. Por. wyrok TK z dnia 25 listopada 1997 r., K 26/97, LEX nr 31034; wyrok TK z dnia 15 lutego 2005 r., K 48/04, OTK ZU 2005, nr 2A, poz. 15; wyrok TK z dnia 3 marca 2011 r., K 23/09, LEX nr 736374.

¹⁴ Dla przykładu etyka Kościoła katolickiego jest definiowana jako „nauka, która podaje normy, według których czynności ludzkie mają być wykonane, aby były dobrem i prowadziły ludzi do nieba”. Zob. M. Siemiątycki, *Etyka Kościoła Katolickiego*, Kraków 1931, s. 5. W tym ujęciu etyka stanowi zatem pozaprawny system normatywny oparty na religii.

kościół, innego związku wyznaniowego czy innej organizacji, o jakich stanowi art. 18^{3b} § 4 k.p.¹⁵

W świetle powyższych przykładów staje się oczywiste, że podmiotem, na który może zostać nałożony obowiązek lojalności lub wobec którego może się on aktualizować, może być nie tylko człowiek, ale i osoba prawna. Zważywszy zaś wzajemny charakter obowiązku lojalności w umowie agencyjnej, nie ulega wątpliwości, że prawny obowiązek lojalności może też spoczywać na podmiocie prawa cywilnego niebędącym osobą fizyczną. Wreszcie, w świetle przywołanych rozporządzeń, obowiązek lojalności można rozważać wobec pewnej struktury publicznoprawnej, niemającej przymiotu podmiotowości prawnej (tzw. formacja mundurowa).

Podsumowując ten wątek rozważań, należy stwierdzić brak przeszkód do akceptacji potencjalnego istnienia obowiązku pracownika wobec pracodawcy niebędącego osobą fizyczną oraz pracodawcy o takim statusie wobec pracownika. Przeciwny wniosek prowadziłby do nieuzasadnionego różnicowania treści stosunku pracy w zależności od statusu prawnego pracodawcy. Analogicznie brak podstaw do odrzucenia poglądu o teoretycznej niemożności przypisania obowiązku lojalności pracodawcy niebędącego osobą fizyczną.

W rezultacie należy uznać, że lojalność zarówno w języku prawnym, jak i prawniczym ma nieco inne znaczenie niż lojalność w języku potocznym. Międzyludzki wymiar lojalności, wynikający z jej słownikowej definicji, odnosi się co prawda do osoby fizycznej, nie przekreśla jednak przymiotu lojalności państwa, osoby prawnej, tzw. ułomnej osoby prawnej czy jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej. Każda z tych jednostek organizacyjnych wyraża się w zachowaniu osób fizycznych działających w ich imieniu w znaczeniu wykraczającym poza prawną reprezentację. W praktyce zatrudnienia typu pracowniczego pracodawca jest przecież kojarzony raczej przez pryzmat art. 3¹ k.p. niż art. 3 k.p., a nawet przez działanie osób zajmujących stanowiska kierownicze, nieuprawnionych do dokonywania czynności prawnych z zakresu prawa pracy. Specyfika prawniczego pojmowania obowiązku lojalności podmiotu prawa niebędącego osobą fizyczną przejawia się w prawnych konsekwencjach jego naruszenia. Uchybienie temu obowiązkowi zawsze jest następstwem działania osoby reprezentującej taki podmiot, ale skutki jego naruszenia powstają w sferze prawnej tej jednostki, a nie bezpośrednio osoby dopuszczającej się naruszenia¹⁶.

Ustalenie, że obowiązek lojalności pracownika i pracodawcy teoretycznie może być rozważany bez względu na to, kto jest pracodawcą (osoba fizyczna

¹⁵ Lojalność wobec „etyki kościoła” w ujęciu art. 18^{3b} § 4 k.p. wykazuje pewne podobieństwo do obowiązku lojalności, o jakiej mowa w przywołanym wyżej polsko-ukraińskim traktacie.

¹⁶ Nie ulega jednak wątpliwości, że pracownik, wobec którego osoba reprezentująca pracodawcę zachowała się nielojalnie, wystawi negatywną ocenę moralną takiej osobie.

czy jednostka organizacyjna), pozwala na dalsze podjęcie próby osiągnięcia zasadniczego celu tego opracowania, czyli ustalenie prawnego źródła obowiązku lojalności w stosunku pracy.

ŹRÓDŁO OBOWIĄZKU LOJALNOŚCI W STOSUNKU PRACY

Fundamentalne założenie o zobowiązaniowej naturze stosunku pracy¹⁷ pozwala na robocze zakwalifikowanie obowiązku lojalności stron jako jednego z jego elementów. W myśl zaproponowanej przez A. Kleina systematyki elementów zobowiązaniowego stosunku prawnego zasadne wydaje się założenie, że obowiązek lojalności w stosunku pracy mógłby zostać uznany za „konkretny obowiązek związany z długiem”¹⁸. W tym ujęciu „długiem” pracodawcy byłoby zobowiązanie do zatrudnienia pracownika za wynagrodzenie, a „długiem” pracownika – zobowiązanie do świadczenia pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy.

Lojalność jako element stosunku obligacyjnego jest przede wszystkim obiektem zainteresowania przedstawicieli nauki prawa cywilnego. Dość zgodnie przyjmują oni, że obowiązek lojalności jest właściwy dla stosunków zobowiązaniowych opartych na szczególnym zaufaniu między stronami (umowy *uberrimae fidei*)¹⁹. W odniesieniu do obowiązku stron umowy agencyjnej, wprowadzonego w art. 760 k.c., zauważają oni, że jego wprowadzenie jest uzasadnione trwałością stosunku prawnego wynikającego z umowy agencyjnej oraz szczególnym zaufaniem, na jakim on się opiera²⁰. Podkreśla się również, że jest to obowiązek nakładający na agenta i dającego zlecenie dalej idącej powinności oraz ograniczenia aniżeli obowiązek współdziałania obu stron przy wykonywaniu zobowiązania wynikający z art. 354 k.c., a także dalej idącej powinności niż obowiązek każdej ze stron dotyczący wykonywania umowy agencyjnej przy dochowaniu podwyższonej staranności, ocenianej przy uwzględnieniu zawodowego charakteru prowadzonej przez nią działalności²¹. W przypadkach umów, w których przepisy prawa cywilnego nie stanowią o obowiązku lojalności, za jego źródło uznaje się art. 354 k.c.

W kontekście dorobku badaczy prawa cywilnego, powstałego w związku z obowiązkiem lojalności, warto przywołać jeszcze pogląd J. Pokrzywnika o tym, że zakres tego obowiązku nie jest zawsze identyczny i nie może być traktowany w sposób schematyczny, pozwalający na udzielenie w każdym wypadku jednako-

¹⁷ W. Sanetra, *Charakter prawny stosunku pracy*, [w:] *System Prawa Pracy*, t. 2: *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2017, s. 28 i n.

¹⁸ A. Klein, *Elementy zobowiązaniowego stosunku prawnego*, Wrocław 1964, s. 34.

¹⁹ Por. np. A. Burzak, *Umowa o pośrednictwo*, „Przegląd Prawa Handlowego” 1992, nr 2, s. 19; B. Kucharski, *Umowa brokerska w ubezpieczeniach gospodarczych*, „Głosa” 1998, nr 5, s. 12–13.

²⁰ K. Kopaczyńska-Pieczniak, *Komentarz do art. 760 Kodeksu cywilnego*, LEX/el.

²¹ *Ibidem*.

wej odpowiedzi na wątpliwości dotyczące jakiejś kwestii szczegółowo związanej z danym stosunkiem prawnym²².

Wyrażam przekonanie, że poglądy cywilistów na temat lojalności stron w stosunkach cywilnoprawnych zachowują przynajmniej częściową wartość dla pojmowania obowiązku lojalności w stosunku pracy. Zacząć trzeba od tego, że w literaturze prawa pracy wskazuje się, iż źródłami praw i obowiązków pracowników i pracodawców są umowa o pracę (bądź inny akt, na podstawie którego powstaje stosunek pracy) oraz normy prawa pracy²³. Przyjmując trafność tego stwierdzenia, należy w pierwszej kolejności ustalić, co może być źródłem obowiązku lojalności pracownika wobec pracodawcy. Rozważania te są o tyle zasadne, że przepisy Kodeksu pracy wprost nie stanowią o obowiązku lojalności stron stosunku pracy. Co więcej, można powiedzieć, że o tej powinności pracownika i pracodawcy mówią wyłącznie przedstawiciele doktryny prawa pracy i orzecznictwo sądowe, a ustawy w tym zakresie milczą. Spostrzeżenie to nie może być przy tym traktowane jak podważenie zasadności podjęcia przez przedstawicieli nauki prawa pracy zagadnienia obowiązku lojalności pracownika wobec pracodawcy. Stało się ono obiektem ich zainteresowania przede wszystkim dlatego, że lojalność pracownika wobec pracodawcy i związane z nią zaufanie pracodawcy wobec pracownika pojawiły się w praktyce obrotu prawnego. W ostatnich latach można bowiem zaobserwować zwiększoną liczbę spraw, w których utrata zaufania do pracownika, spowodowana jego nielojalnym zachowaniem wobec pracodawcy, była przyczyną wypowiedzenia umowy przez pracodawcę, a nawet przyczyną uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Oznacza to, że sądy przyjmują istnienie takiego obowiązku, a nawet (w pewnych okolicznościach) traktują go jako obowiązek podstawowy, skoro jego naruszenie może prowadzić do rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem na podstawie art. 51 § 1 pkt 1 k.p.

Obowiązek lojalności pracownika wobec pracodawcy wywodzony jest przez doktrynę oraz judykaturę²⁴ z art. 100 § 2 pkt 4 k.p., który stanowi o obowiązku pracownika dbałości o dobro pracodawcy. Niedookreślony charakter zwrotu „dobro pracodawcy” sprawia, że wypełnienie tego obowiązku w zatrudnieniu może przybierać w praktyce, w zależności od stanowiska zajmowanego przez pracownika oraz okoliczności faktycznych, różną postać. W literaturze przedmiotu przyjmuje się, że dbałość o dobro pracodawcy przejawia się m.in. w świadczeniu na polecenie pracodawcy większej ilości pracy, niż to określa umowa, a w wyjątko-

²² J. Pokrzywniak, *Obowiązek lojalności jako element stosunku obligacyjnego*, „Monitor Prawniczy” 2013, nr 19.

²³ T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2014, s. 242.

²⁴ Por. wyrok SN z dnia 28 kwietnia 1997 r., I PKN 118/97, LEX nr 31725; wyrok SN z dnia 5 kwietnia 2005 r., I PK 208/04, LEX nr 150109; wyrok SA w Krakowie z dnia 21 czerwca 2017 r., III APa 8/17, LEX nr 2335345; wyrok SN z dnia 16 marca 2017 r., II PK 14/16, LEX nr 2270897.

wych przypadkach – w podejmowaniu z własnej inicjatywy działań nienależących do zakresu obowiązków pracownika²⁵.

Nie podważając całkowicie poglądów o podstawie obowiązku lojalności pracownika wobec pracodawcy znajdującej się w treści art. 100 § 2 pkt 4 k.p., uważam, że obowiązek pracowniczej lojalności znajduje oparcie nie tylko w tym przepisie. Zarysowany wyżej związek lojalności i zaufania według mnie pozwala na poszukiwanie źródła lojalności również w art. 100 § 2 pkt 6 k.p., a zatem w obowiązku pracownika do przestrzegania zasad współzycia społecznego. Jak uznaje Sąd Najwyższy, obowiązek ich respektowania jest najbardziej ogólną powinnością pracownika²⁶, co oczywiście nie oznacza, że ta „ogólność” nie przybiera konkretnej treści – określonego sposobu zachowania się pracownika. Moim zdaniem w takim zachowaniu się pracownika mógłby się objawiać, w pewnych okolicznościach, obowiązek pracownika do lojalności wobec pracodawcy.

Zasady współzycia społecznego w teorii prawa są określane jako normy moralne o uzasadnieniu aksjologicznym²⁷. Nie ma argumentów przemawiających za innym sposobem ich pojmowania na gruncie doktryny prawa pracy. T. Zieliński uznaje lojalność za kategorię etyczną opartą właśnie na normach moralnych – zasadach współzycia społecznego²⁸. Odwołał się do ustaleń M. Ossowskiej, która – dokonując klasyfikacji norm moralnych – wyodrębniła wśród nich również te, które służą potrzebom zaufania²⁹. P. Sztompka zauważa, że najbardziej złożone systemy zaufania pojawiają się, gdy dochodzi do współpracy³⁰, a nie ulega wątpliwości, że tak jest w przypadku zatrudnienia pracowniczego. Praca wykonywana w ramach stosunku pracy nie ogranicza się do współpracy z pracownikami mającymi takie same obowiązki w zespole pracowniczym. Współpraca ta ma nie tylko aspekty socjologiczne czy uwarunkowania pozostające w orbicie zainteresowań nauk o zarządzaniu. Współpraca (współdziałanie) ma też doniosły wymiar prawny, zwłaszcza w stosunkach prawnych typu zobowiązaniowego, w tym w stosunku pracy. Konstatacja o prawnym aspekcie współdziałania pracownika i pracodawcy bazuje na akceptacji poglądu o dopuszczalności odpowiedniego stosowania w stosunku pracy art. 354 k.c.³¹, a zatem zakłada współdziałanie stron w wykonywaniu zobowiązaniowego stosunku pracy. Przywołany przepis, określając ramy tego współdziałania, wskazuje nie tylko postanowienia umowne, ale i zasady współzycia społecznego.

²⁵ Zob. T. Liszcz, *Prawo...*, s. 267.

²⁶ Wyrok SN z dnia 6 czerwca 2000 r., I PKN 697/99, LEX nr 49666.

²⁷ S. Wronkowska, Z. Ziemiński, *Zarys teorii prawa*, Poznań 2001, s. 93.

²⁸ T. Zieliński, *Klauzule generalne w prawie pracy*, Warszawa 1988, s. 193–194.

²⁹ M. Ossowska, *Normy moralne. Próba klasyfikacji*, Warszawa 1977.

³⁰ P. Sztompka, *op. cit.*, s. 134.

³¹ Zob. H. Lewandowski, *Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy*, Warszawa 1977, s. 30.

Analizując katalog obowiązków pracowniczych określony w art. 100 § 2 k.p., można stwierdzić, że wiele z nich jest nierozzerwalnie związanych z zasadami współżycia społecznego, rozumianymi jako pozaprawny system normatywny³². Uzasadnione wydaje się nawet stwierdzenie, że na pracowniku, ze względu na treść art. 100 § 2 pkt 6 k.p., spoczywałby obowiązek lojalności wobec pracodawcy, nawet gdyby w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. nie wprowadzono obowiązku dbałości o dobro pracodawcy.

Przechodząc do obowiązku lojalności pracodawcy względem pracownika, należy zauważyć, że kwestia ta nieporównanie rzadziej pojawia się w rozważaniach doktrynalnych i orzecznictwie, chociaż w istocie stanowi problem badawczy o randze identycznej, jaką ma powinność pracownika wobec pracodawcy.

Sąd Najwyższy wiąże obowiązek lojalności pracodawcy wobec pracownika z zasadą zaufania w stosunku pracy. W wyroku z dnia 1 czerwca 2012 r. Sąd Najwyższy podkreślił, że w stosunkach prawnych z zakresu prawa pracy (przede wszystkim w stosunku pracy) szczególne znaczenie ma zasada wzajemnego zaufania, która nakazuje obustronną lojalność pracownika i pracodawcy³³. W przywołanym wyroku za nielojalne wobec pracownika uznano działanie pracodawcy polegające na zatrudnieniu pracownika powracającego z urlopu bezpłatnego na stanowisku nieprzewidzianym w regulaminie organizacyjnym oraz wypowiedzeniu mu umowy o pracę z powodu braku zapotrzebowania na pracę, którą mogą wykonywać pracownicy zajmujący stanowiska uwzględnione w regulaminie organizacyjnym. Sąd, w oparciu o art. 8 k.p., uznał, że to działanie pracodawcy stanowi nadużycie prawa pracodawcy do tworzenia i likwidowania miejsc pracy. Sąd Najwyższy, wypowiadając się o zasadzie lojalności, przyjął zatem, że znajduje ona oparcie w zasadach współżycia społecznego.

Podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 listopada 2017 r.³⁴, w którym orzekł, że wytwarzanie przez pracodawcę (a ściślej – przez osobę działającą w jego imieniu) okazji do zachowań niezgodnych z prawem jest sprzeczne z zasadą wzajemnego zaufania. Potwierdził, że pomiędzy pracownikiem a pracodawcą istnieje więź o ściśle osobistym charakterze, a fundamentem stosunku pracy jest wzajemne zaufanie³⁵. Sąd podzielił przy tym pogląd H. Szewczyk³⁶,

³² Szeroko na temat zasad współżycia społecznego pisze T. Zieliński (*op. cit.*). W przywołanym opracowaniu zasady współżycia społecznego zostały przedstawione przede wszystkim jako granice wykonywania praw podmiotowych w stosunkach pracy.

³³ II PK 250/11, OSNP 2013, nr 11–12, poz. 127.

³⁴ III PK 161/16, LEX nr 2427123. W sprawie działanie pracodawcy polegało na wręczeniu pracownikowi za pośrednictwem osoby trzeciej „kontrolowanej łapówki”.

³⁵ Wyrok SN z dnia 15 listopada 2017 r., III PK 161/16, LEX nr 2427123.

³⁶ H. Szewczyk, *Obowiązek współdziałania stron w wykonywaniu zobowiązań oraz obowiązek lojalności stron jako składnik zobowiązaniowych stosunków pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2013, nr 4.

że z przepisów Kodeksu pracy³⁷ można wywieść obowiązek pracodawcy dbałości o dobro pracownika, a w jego ramach – obowiązek lojalności pracodawcy wobec pracownika.

W związku z przywołanymi wyrokami należy skonstatować pewną ewolucję poglądów Sądu Najwyższego w sprawie lojalności pracodawcy wobec pracownika. O ile w pierwszym wyroku Sąd Najwyższy przyjął, że na stronach stosunku pracy ciąży obowiązek respektowania, wynikającej z zasad współżycia społecznego, zasady wzajemnego zaufania nakazującej wzajemną lojalność, o tyle w wyroku z 2017 r. rozszerzył „bazę” obowiązku lojalności pracownika wobec pracodawcy o szereg przepisów Kodeksu pracy. Podkreślić również należy, niefortunną moim zdaniem, argumentację pierwszego z wyroków w tej części, w jakiej sąd dopatrywał się źródła obowiązku lojalności w art. 8 k.p. Zasady współżycia społecznego, o których mowa w tym przepisie, stanowią granicę w korzystaniu z praw podmiotowych przez strony stosunku pracy.

Wyrażam przekonanie, że poszukiwanie źródła obowiązku lojalności pracodawcy wobec pracownika w przepisach określających wyraźnie inne obowiązki³⁸ nie jest w pełni, o ile w ogóle może być, uzasadnione. Ten kierunek interpretacji, odwołujący się do ustaleń przede wszystkim niemieckiej doktryny prawa³⁹, nie przystaje do stanu prawnego w Polsce choćby z tego powodu, że w Niemczech prawo pracy nie jest skodyfikowane. W niemieckiej doktrynie przyjmuje się, że obowiązek troski o pracownika (*Fürsorgepflicht*) jest ubocznym obowiązkiem pracodawcy wobec obowiązku pracownika do zachowania wierności (*Treupflicht*)⁴⁰. Tak jak pozostałe obowiązki uboczne, obowiązki stron stosunku pracy wywodzą się (zwłaszcza w przypadku pracownika) z umowy o pracę w związku z art. 241 ust. 2 BGB i art. 242 BGB, a częściowo tylko znajdują oparcie w przepisach o randze ustawy czy układach zbiorowych pracy⁴¹.

³⁷ Takich jak: obowiązek zaznajamiania pracowników z ich podstawowymi uprawnieniami i obowiązkami (art. 94 pkt 1 k.p.), obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji (art. 94 pkt 2a k.p.) i mobbingowi (art. 94³ k.p.), obowiązek kształtowania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 95 pkt 10 k.p.), obowiązek szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika (art. 11¹ k.p.), obowiązek stosowania wobec pracowników obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny (art. 94 pkt 9 k.p.). Wcześniej o tzw. ogólnym obowiązku dbałości o pracownika, opartym o szereg przepisów prawa pracy, pisał W. Szubert (*Zarys prawa pracy*, Warszawa 1972, s. 188–189). Ten sposób postrzegania ogólnego obowiązku dbałości o dobro pracownika zakwestionował H. Lewandowski (*op. cit.*, s. 45–46). W ramach tego obowiązku pracodawcy rozróżnił obowiązek w znaczeniu prawnym (ścisłym), mający oparcie w przepisach, oraz obowiązki w znaczeniu szerokim (poza pracę), których nie postrzegał jako obowiązek prawny.

³⁸ Z zastrzeżeniem obowiązku pracownika dbałości o dobro pracodawcy, który – z uwagi na niedookreśloność – daje możliwość takich poszukiwań.

³⁹ Por. H. Szewczyk, *Pracodawczy obowiązek dbałości o dobro pracownika*, Warszawa 2007, s. 70–72.

⁴⁰ W. Dütz, *Arbeitsrecht*, München 2006, s. 84–85, 96–97.

⁴¹ *Ibidem*, s. 84.

Dociekania odnoszące się do źródła obowiązku lojalności w polskim prawie pracy należy prowadzić z uwzględnieniem specyfiki polskiego prawa pracy, w tym przede wszystkim przepisów Kodeksu pracy oraz określonych nimi praw i obowiązków stron stosunku pracy. Wśród nich poczesne miejsce zajmują art. 94 i 100 k.p.

Wśród wypowiedzi Sądu Najwyższego w kontekście prowadzonego wyводу na szczególną uwagę zasługuje pogląd zaprezentowany w wyroku z dnia 8 października 2009 r.⁴², w którym Sąd Najwyższy zakwalifikował do podstawowych obowiązków pracodawcy (w rozumieniu art. 55 § 1¹ k.p.) również obowiązek przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Sąd wskazał, że źródłem tego obowiązku jest art. 94 pkt 10 k.p., stając na stanowisku, że skoro przepis ten nakłada na pracodawcę obowiązek wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego, to nie można przyjąć, że od przestrzegania tych zasad zwolniony jest sam pracodawca (czy osoby działające w jego imieniu). Ocena, czy w konkretnym przypadku nastąpiło ciężkie naruszenie przez pracodawcę obowiązku przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego wobec pracownika wymaga, zdaniem Sądu Najwyższego, uwzględnienia subiektywnych kryteriów oceny zachowania osób reprezentujących pracodawcę.

Mając na uwadze powyższe, wydaje się, że prawną podstawą obowiązku lojalności pracodawcy względem pracownika byłby raczej art. 94 pkt 10 k.p., odsyłający do zasad współżycia społecznego, niż mnogość przepisów, które precyzyjnie określają inne obowiązki pracodawcy, a z których wywodzi się ogólny obowiązek dbałości pracodawcy o dobro pracownika.

Nie można również wykluczyć dopuszczalności wprowadzenia do umowy o pracę obowiązku lojalności pracodawcy wobec pracownika (i odwrotnie), przy czym ich brak, tak jak ma to miejsce w przypadku postanowień kwalifikowanych przez doktrynę jako *naturalia negotii*, nie byłby równoznaczny z dopuszczalnością nielojalnych zachowań pracodawcy wobec pracownika⁴³.

UWAGI KOŃCOWE

Zważywszy na brak w Kodeksie pracy przepisów, które *expressis verbis* stanowiłyby o obowiązku lojalności stron stosunku pracy, zasadne staje się pytanie, czy rozważanie o nim jest metodologicznie poprawne. Można bowiem zauważyć, że często tam, gdzie sądy i doktryna prawa pracy doszukują się złamania przez pracownika lub pracodawcę obowiązku lojalności, w gruncie rzeczy naruszany jest jakiś inny obowiązek, konkretnie określony przepisami prawa pracy. W tym zakresie materiału empirycznego badawczego dostarcza orzecznictwo powstałe najczę-

⁴² II PK 114/09, LEX nr 79486.

⁴³ Por. T. Liszcz, *Umowa o pracę*, [w:] *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2017, s. 247.

ściej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia bądź z powodu „utrąty zaufania” pracodawcy do pracownika. Zdarzeniem powodującym utratę zaufania (nielojalnym zachowaniem pracownika) jest najczęściej brak dbałości o dobro pracodawcy, ujawnienie informacji, które naraziło pracodawcę na powstanie szkody, czy prowadzenie działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy. Znacznie mniej orzeczeń dotyczy sytuacji, w których pojawia się zarzut nielojalnego działania pracodawcy wobec pracownika, w tym naruszenia godności pracownika. Inaczej rzecz ujmując, w praktyce chodzi najczęściej nie tyle o samoistny obowiązek lojalności w stosunku pracy, ile raczej o lojalne realizowanie innych, określonych przepisami prawa, obowiązków pracownika i pracodawcy. Uzasadnione wydaje się stwierdzenie, że z reguły lojalne zachowanie pracownika i pracodawcy należy postrzegać na tle art. 354 k.c. i wskazanych w tym przepisie zasad współżycia społecznego, określających sposób wykonania zobowiązania w stosunku zobowiązaniowym.

Powyższy pogląd nie oznacza jednak zupełnego odrzucenia tezy o obowiązku lojalności stron stosunku pracy, rozumianego nie jako sposób współdziałania pracownika i pracodawcy w wykonywaniu swoich obowiązków, lecz jako obowiązek samoistnego, niezależnego od innych obowiązków stron, stosunku pracy. Uważam, że zakres lojalności pracowniczej zależy w dużej mierze od stanowiska zajmowanego przez pracownika i – jak się wydaje – jest on szerszy w przypadku osób zajmujących stanowiska samodzielne i kierownicze niż pracowników zatrudnionych na stanowiskach usytuowanych nisko w strukturze organizacyjnej zakładu pracy. Oznacza to, że obowiązek lojalności może być postrzegany nie tylko jako obowiązek samoistny, ale również jako sposób wykonywania innych, wyraźnie określonych w przepisach prawa pracy, obowiązków pracowników i pracodawców.

Zaufanie i lojalność w stosunku pracy stanowią istotną wartość społeczną, są fundamentem pozytywnych relacji w stosunkach międzyludzkich. Lojalność jest ważną normą moralną, stanowiącą element zasad współżycia społecznego. Tym samym uzasadnione wydaje się stwierdzenie, że obowiązek lojalności pracownika wobec pracodawcy można wywieść z art. 100 § 6 k.p. Z kolei za podstawę obowiązku lojalności pracodawcy wobec pracownika można uznać art. 94 pkt 10 k.p. Nie ma przeszkód, by obowiązek lojalności stron umowy o pracę został umieszczony wśród postanowień Kodeksu pracy. Stosowne postanowienie powinno zostać zakwalifikowane jako *naturalia negotii*.

BIBLIOGRAFIA

- Burzak A., *Umowa o pośrednictwo*, „Przegląd Prawa Handlowego” 1992, nr 2.
Dütz W., *Arbeitsrecht*, München 2006.
Fukuyama F., *Zaufanie. Kapitał społeczny a droga do dobrobytu*, Warszawa–Wrocław 1997.
Klein A., *Elementy zobowiązaniowego stosunku prawnego*, Wrocław 1964.
Kopaczyńska-Pieczniak K., *Komentarz do art. 760 Kodeksu cywilnego*, LEX/el.

- Kucharski B., *Umowa brokerska w ubezpieczeniach gospodarczych*, „Glosa” 1998, nr 5.
- Lewandowski H., *Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy*, Warszawa 1977.
- Liszczyński T., *Prawo pracy*, Warszawa 2014.
- Liszczyński T., *Umowa o pracę*, [w:] *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2017.
- Lojalny, <https://sjp.pl/lojalny> [dostęp: 20.09.2018].
- Miłaszewicz D., *Zaufanie jako wartość społeczna*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe UE w Katowicach” 2016, nr 259.
- Ossowska M., *Normy moralne. Próba klasyfikacji*, Warszawa 1977.
- Pokrzywniak J., *Obowiązek lojalności jako element stosunku obligacyjnego*, „Monitor Prawniczy” 2013, nr 19.
- Rozporządzenie Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 10 kwietnia 2017 r. w sprawie przeprowadzania badania psychofizjologicznego, testu sprawności fizycznej oraz badania psychologicznego funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej (Dz.U. poz. 805).
- Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 7 kwietnia 2010 r. w sprawie przeprowadzania testu sprawności fizycznej, badania psychologicznego i badania psychofizjologicznego w Straży Granicznej (Dz.U. nr 75, poz. 482 ze zm.).
- Sanetra W., *Charakter prawny stosunku pracy*, [w:] *System Prawa Pracy*, t. 2: *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2017.
- Siemiatycki M., *Etyka Kościoła Katolickiego*, Kraków 1931.
- Szewczyk H., *Obowiązek współdziałania stron w wykonywaniu zobowiązań oraz obowiązek lojalności stron jako składnik zobowiązaniowych stosunków pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2013, nr 4.
- Szewczyk H., *Pracodawczy obowiązek dbałości o dobro pracownika*, Warszawa 2007.
- Sztompka P., *Zaufanie. Fundament społeczeństwa*, Kraków 2007.
- Szubert W., *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1972.
- Traktat między Rzeczpospolitą Polską a Ukrainą o dobrym sąsiedztwie, przyjaznych stosunkach i współpracy, sporządzony w Warszawie dnia 18 maja 1992 r. (Dz.U. z 1993 r., nr 125, poz. 573).
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 459 ze zm.).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 108 ze zm.).
- Ustawa z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (t.j. z 2017 r., poz. 2365 ze zm.).
- Ustawa z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 508).
- Wronkowska S., Ziemiński Z., *Zarys teorii prawa*, Poznań 2001.
- Wyrok SA w Krakowie z dnia 21 czerwca 2017 r., III APa 8/17, LEX nr 2335345.
- Wyrok SN z dnia 28 kwietnia 1997 r., I PKN 118/97, LEX nr 31725.
- Wyrok SN z dnia 6 czerwca 2000 r., I PKN 697/99, LEX nr 49666.
- Wyrok SN z dnia 5 kwietnia 2005 r., I PK 208/04, LEX nr 150109.
- Wyrok SN z dnia 8 października 2009 r., II PK 114/09, LEX nr 79486.
- Wyrok SN z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 250/11, OSNP 2013, nr 11–12, poz. 127.
- Wyrok SN z dnia 16 marca 2017 r., II PK 14/16, LEX nr 2270897.
- Wyrok SN z dnia 15 listopada 2017 r., III PK 161/16, LEX nr 2427123.
- Wyrok TK z dnia 25 listopada 1997 r., K 26/97, LEX nr 31034.
- Wyrok TK z dnia 15 lutego 2005 r., K 48/04, OTK ZU 2005, nr 2A, poz. 15.
- Wyrok TK z dnia 3 marca 2011 r., K 23/09, LEX nr 736374.
- Zieliński T., *Klauzule generalne w prawie pracy*, Warszawa 1988.

SUMMARY

The article discusses the duty of loyalty of employee and employer as a mandatory employment relationship. Despite the fact that the Labour Code does not explicitly impose such a duty, both for the employee and the employer, recently the disloyal employee behavior towards the employer has become a frequent reason justifying the termination of the employment contract with notice and even without notice. Therefore, it became reasonable to determine whether the duty of loyalty is an element of the employment relationship, and if so from which of the provisions of the Labour Code such an obligation can be derived. The considerations carried out in this study resulted in the statement that most often, where there is a duty of employee loyalty, in fact, we have to deal with another employee's obligation expressly stipulated in the labour law. Most often it is the duty to care for the good of the employer. There is no doubt that the employee should be loyal in the performance of their duties towards the employer. The order of the employee's loyal behavior in connection with the performance of duties from the employment relationship with the employer is based on the obligation to observe the rules of social coexistence. Similarly, *mutatis mutandis*, the employer should behave towards the employee.

Keywords: duty of loyalty; work relationship; employee; employer

STRESZCZENIE

W artykule została podjęta kwestia obowiązku lojalności pracownika i pracodawcy jako zobowiązaniowego stosunku pracy. Pomimo tego, że Kodeks pracy wprost nie ustanawia takiego obowiązku zarówno w odniesieniu do pracownika, jak i do pracodawcy, to w ostatnim czasie nielojalne zachowania pracownika wobec pracodawcy stały się częstą przyczyną uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, a nawet bez wypowiedzenia. Zasadne zatem stało się ustalenie, czy obowiązek lojalności jest elementem stosunku pracy, a jeśli tak, to z których przepisów Kodeksu pracy taki obowiązek można wywodzić. Rozważania prowadzone w tym opracowaniu zaowocowały stwierdzeniem, że najczęściej tam, gdzie upatruje się obowiązku lojalności pracownika, w istocie mamy do czynienia z innym, wyraźnie umocowanym w przepisach prawa pracy, obowiązkiem pracowniczym. Najczęściej jest nim obowiązek dbałości o dobro pracodawcy. Nie ulega przy tym wątpliwości, że pracownik, wykonując swoje obowiązki wobec pracodawcy, powinien być lojalny. Nakaz lojalnego zachowania się pracownika w związku z realizowaniem obowiązków ze stosunku pracy wobec pracodawcy ma podstawę w obowiązku przestrzegania zasad współżycia społecznego. Tak samo, *mutatis mutandis*, wobec pracownika powinien zachowywać się pracodawca.

Słowa kluczowe: obowiązek lojalności; stosunek pracy; pracownik; pracodawca