

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie

IWONA WIELEBA
iwona.wieleba@poczta.umcs.lublin.pl
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5308-4939>

Umowne ograniczenie podejmowania dodatkowego zatrudnienia jako przejaw lojalności pracowniczej. Wybrane zagadnienia

Contractual Limitation of Taking up Additional Employment as a Manifestation
of Employee Loyalty. Selected Issues

WPROWADZENIE

Ograniczenie podejmowania dodatkowego zatrudnienia funkcjonowało w polskim systemie prawnym od okresu międzywojennego i dotyczyło głównie funkcjonariuszy publicznych. Aktualnie podejmowanie dodatkowego zatrudnienia przez osoby zatrudnione w szeroko rozumianej administracji publicznej także jest ograniczane przez przepisy pragmatyk służbowych. Niniejsze opracowanie dotyczy umownego ograniczania podejmowania dodatkowego zatrudnienia przez pracowników¹ oraz oceny zgody pracownika na takie ograniczenie jako przejawu lojalności pracownika wobec pracodawcy.

LOJALNOŚĆ

Lojalność jest uznawana za istotną wartość w relacjach międzyludzkich. Przyjmuje się, iż wyraża się ona w wierności poglądów, stałości uczuć, rzetelności wykonywanej pracy. Lojalność powinna zapewniać poczucie bezpieczeństwa, stwarzać stan stabilności warunków i dawać podstawy do przewidywania

¹ Należy dodać, że pracowników, do których nie znajdują zastosowania pragmatyki służbowe, lecz Kodeks pracy.

tego, jak zachowują się w określonej sytuacji np. pracownicy². W kontekście zasad współżycia społecznego to postawa charakteryzująca się m.in. przestrzeganiem przepisów prawa, wiernością osób darzących się wzajemnym zaufaniem oraz uczciwością w kontaktach międzyludzkich. Objawia się przez dotrzymywanie przyjętych zobowiązań oraz respektowanie zasad honoru i prawości³. Jednym z rodzajów lojalności w relacjach społecznych jest lojalność pracownicza, definiowana jako określona postawa pracownika względem dającego zatrudnienie, przez którą rozumie się m.in. chęć pozostania pracownika w organizacji oraz wykonywanie z zaangażowaniem powierzonych mu obowiązków⁴.

LOJALNOŚĆ PRACOWNICZA

Kwestia lojalności pracowniczej, odnosząca się do organizacji, była przedmiotem licznych analiz⁵. Lojalność pracowników wobec organizacji zawiera w sobie zarówno bierność rozumianą jako nieopuszczanie organizacji, jak i konstruktywność, czyli dotrzymywanie prawnych i moralnych zobowiązań mimo otrzymywania konkurencyjnych propozycji pracy⁶. Lojalność pracownicza przejawia się m.in. w dbałości o dobro zakładu pracy poprzez zaangażowanie w pracę oraz staranne i sumienne wykonywanie obowiązków w taki sposób, aby osiągnąć jak najlepszy efekt. Lojalność pracownika, oznaczająca pracę na rzecz jednego pracodawcy, może skutkować ograniczeniem jednej z podstawowych wolności pracownika, tj. wolności pracy⁷.

² M. Bogunia-Borowska, *Życie w dobrym społeczeństwie. Wartości jako fundament dobrego społeczeństwa*, [w:] *Fundamenty dobrego społeczeństwa. Wartości*, red. M. Bogunia-Borowska, Kraków 2015, s. 22 i n.

³ M.S. Szczepański, *Lojalność*, [w:] *Fundamenty dobrego społeczeństwa...*, s. 66 i n.

⁴ A. Lipka, A. Winnicka-Wejs, J. Acedański, *Lojalność pracownicza. Od diagnozy typów pracowników do Zarządzania Relacjami z Pracownikami*, Warszawa 2012.

⁵ Por. E. Robak, *Lojalność pracowników a zarządzanie potencjałem społecznym współczesnych organizacji*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej. Zarządzanie” 2016, nr 24(2), s. 82 i n.; K. Wojtaszczyk, *Wymóg lojalności czy propozycja wartości dla pracownika? Co stanowi podstawę trwałego związku zatrudnionego z organizacją?*, „Humanizacja Pracy” 2010, nr 4–5, s. 7–21; J.M. Elegido, *Does it Make Sense to Be a Loyal Employee?*, „Journal of Business Ethics” 2013, Vol. 116(3); K. Piórkowska-Wojciechowska, *Wybrane problemy kształtowania i badania lojalności pracowniczej*, [w:] *Sukces w zarządzaniu kadrami. Perspektywa globalna i lokalna*, red. T. Listwan, Wrocław 2004, s. 700.

⁶ A. Lipka, A. Winnicka-Wejs, *Dynamika lojalności pracowników a deprecjacja kapitału ludzkiego organizacji*, „Studia Ekonomiczne” 2013, nr 136, s. 193 i n.

⁷ Szerzej na temat lojalności pracownika zob. I. Świątek-Barylska, *Przesłanki i kierunki ewolucji lojalności pracowników*, „Studia Ekonomiczne Regionu Łódzkiego” 2016, nr 23, s. 77–86; eadem, *Lojalność pracowników w współczesnych organizacjach. Istota i elementy składowe*, Łódź 2013.

WOLNOŚĆ PRACY

Zasada wolności pracy⁸, wyrażona m.in. w art. 65 ust. 1 Konstytucji RP⁹, stanowi, że każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy. Zasada wolności pracy wyrażona w art. 10 Kodeksu pracy¹⁰ jest dopełniona przez ustawodawcę w art. 11, stanowiącym zasadę swobody nawiązania stosunku pracy¹¹. Zarówno zasada wolności pracy, jak i zasada swobody nawiązania stosunku pracy stanowią podstawowe zasady prawa pracy¹². W doktrynie podkreśla się, że pomimo pewnych różnic w treści przepisu art. 65 ust. 1 Konstytucji oraz art. 10 k.p. wypada uznać, że w obu przypadkach chodzi o gwarancję swobodnego wyboru wykonywanego zawodu oraz pracy w znaczeniu miejsca pracy, co za tym idzie zasada ta ma charakter wolności obywatelskiej i tym samym wolności pracowniczej¹³. Uzasadnieniem takiego stanowiska jest w szczególności umiejscowienie tej zasady wśród konstytucyjnych wolności, praw i obowiązków człowieka i obywatela w części dotyczącej wolności i praw ekonomicznych, socjalnych i kulturalnych¹⁴.

Art. 65 ust. 1 Konstytucji gwarantuje każdemu wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy, a jednocześnie upoważnia ustawodawcę do ustanowienia wyjątków w tym zakresie. Przepis ten nakazuje ustawodawcy zapewnić możliwość wyboru zawodu i miejsca pracy oraz możliwość wykonywania zawodu w sposób wolny od zewnętrznej ingerencji, w możliwie najszerszym zakresie. Wolność wyboru i wykonywania zawodu nie oznacza jednak nieograni-

⁸ Na gruncie prawa unijnego i międzynarodowego zasada wolności pracy została wyrażona m.in. w art. 4 Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z 1950 r., art. 5 i 15 Karty Praw Podstawowych UE, art. 1 Europejskiej Karty Społecznej z 1961 r., art. 8 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych z 1966 r., art. 6 Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych ONZ z 1966 r.

⁹ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483 z późn. zm.).

¹⁰ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 917).

¹¹ W doktrynie zasada wolności pracy jest utożsamiana z zakazem zmuszania kogokolwiek do pracy, natomiast z art. 11 k.p. wywodzi się zasada wolności podejmowania zatrudnienia oraz swoboda pracodawcy do zatrudnienia wybranej osoby. Szerzej: T. Zieliński, G. Goździewicz, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2017, s. 74 i n.

¹² Na temat klasyfikacji wolności pracy w ujęciu aksjologicznym, ekonomicznym, socjologicznym i prawnym zob. A. Patulski, *Wolność pracy. Próba ujęcia wielopłaszczyznowego*, Warszawa 1992, s. 15 i n.

¹³ Szerzej: B. Cudowski, *Dodatkowe zatrudnienie*, Warszawa 2007, s. 17 i n.; Z. Góral, *O kodeksowym katalogu zasad indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2011; A. Sobczyk, *Wolność pracy i władza*, Warszawa 2015.

¹⁴ Zob. W. Sanetra, *Prawa (wolności) pracownicze w Konstytucji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1997, nr 11, s. 2.

zionej swobody w tym zakresie¹⁵. Zgodnie ze stanowiskiem Trybunału Konstytucyjnego wszelkie ograniczenia praw i wolności jednostki dopuszczalne są tylko w ograniczonym wymiarze, stosownie do ogólnych zasad i kryteriów wyznaczonych w art. 31 ust. 3 Konstytucji¹⁶. Mogą być one ustanawiane tylko w ustawie oraz tylko wtedy, gdy jest to konieczne dla ochrony ważnego interesu publicznego i tylko w zakresie, który nie naruszy istoty regulowanej wolności bądź prawa. Innymi słowy, ocena dopuszczalności ograniczeń zawsze musi się opierać na rozważeniu ich racjonalności i proporcjonalności.

W doktrynie podnosi się, że zasada wolności pracy dotyczy swobody podejmowania zatrudnienia oraz pozostawania w więcej niż jednym stosunku zatrudnienia¹⁷. Rozróżnia się w związku z tym tzw. negatywną wolność pracy, którą można sprowadzić do zasady dobrowolności pracy, oraz tzw. pozytywną wolność pracy, której istota sprowadza się do swobodnego wyboru zawodu, miejsca pracy i pracodawcy¹⁸.

OGRANICZENIE PODEJMOWANIA DODATKOWEGO ZATRUDNIENIA

Zasada wolności pracy jest również podstawą prawa pracownika do podejmowania dodatkowego zatrudnienia w trakcie trwania stosunku pracy, ale swobodne podejmowanie pracy przez osoby pozostające w stosunku pracy może zostać ograniczone na gruncie porozumienia stron stosunku pracy, które mogą w postanowieniu umownym wyłączyć możliwość podejmowania dodatkowego zatrudnienia, a także ulegać ograniczeniu na mocy przepisów pragmatyk pracowniczych¹⁹ w odniesieniu do niektórych kategorii pracowników²⁰.

¹⁵ Wyrok TK z dnia 19 marca 2001 r., K 32/00, OTK ZU 2001, nr 3, poz. 50.

¹⁶ Wyrok TK z dnia 19 października 1999 r., SK 4/99, OTK ZU 1999, nr 6, poz. 119.

¹⁷ Z. Góral, *Swoboda doboru pracowników i wolność pracy*, [w:] *Polskie prawo pracy w okresie transformacji w oświetleniu prawa wspólnotowego*, red. H. Lewandowski, Warszawa 1997, s. 37.

¹⁸ W. Perdeus, *Zakaz konkurencji w stosunkach pracy a zasada wolności pracy*, [w:] *Prawa i wolności obywatelskie w procesie transformacji ustrojowej*, red. H. Zięba-Załucka, Rzeszów 1997, s. 96.

¹⁹ Ograniczenia podejmowania dodatkowego zatrudnienia przewidują m.in. art. 80 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (t.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 1889), art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury (Dz.U. nr 162, poz. 1125 ze zm.), art. 75 ust. 3 ustawy z dnia 25 kwietnia 1997 r. o Polskiej Akademii Nauk (Dz.U. nr 75, poz. 469 ze zm.), art. 75 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli (t.j. Dz.U. z 2007 r., nr 231, poz. 1701), art. 86 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz.U. nr 98, poz. 1070 ze zm.), art. 49 ustawy z dnia 20 czerwca 1985 r. o prokuraturze (t.j. Dz.U. z 2008 r., nr 7, poz. 39 ze zm.), art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (t.j. Dz.U. z 2001 r., nr 86, poz. 953 ze zm.).

²⁰ Przepisy Kodeksu pracy nie zawierają ogólnego zakazu podejmowania przez pracownika dodatkowego zatrudnienia bez zgody pracodawcy. Skreślony z dniem 1 maja 1989 r. art. 101 k.p. (ustawa z dnia 7 kwietnia 1989 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. z 1989 r., nr 20, poz. 107) stanowił, że pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze

Umowne ograniczenie możliwości podejmowania dodatkowego zatrudnienia, choć niejednokrotnie traktowane jako synonim umowy o zakazie konkurencji, nie może być utożsamiane z tzw. zakazem konkurencji chociażby ze względu na to, że nie każda dodatkowa aktywność pracownika będzie mieściła się w zakresie aktywności konkurencyjnej. Skoro tak, to zgodnie z powszechnym stanowiskiem doktryny dodatkowe zatrudnienie niemające charakteru konkurencyjnego nie może być przedmiotem umowy o zakazie konkurencji²¹.

UMOWNE OGRANICZENIE PODEJMOWANIA DODATKOWEGO ZATRUDNIENIA W ŚWIETLE ORZECZNICTWA

Stanowisko Sądu Najwyższego na przestrzeni ostatnich 10 lat nie było jednolite. Początkowo Sąd Najwyższy uznał niedopuszczalność wprowadzenia zakazu dodatkowego zatrudnienia w umowie o zakazie konkurencji. Przyjął także, że postanowienie umowy o pracę przewidujące zakaz dodatkowego zatrudnienia w zakresie niestanowiącym działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy jest nieważne na podstawie art. 58 § 1 k.c.²², gdyż stanowi obejście ustawy (tj. obejście zakazu wynikającego z art. 101¹ § 1 k.p.)²³.

W ocenie Sądu Najwyższego dopuszczalne byłoby umowne ustanowienie zakazu podejmowania dodatkowego zatrudnienia, ale tylko w zakresie działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy. Ponadto SN uznał, że w konsekwencji byłaby to umowa o zakazie konkurencji. Sąd Najwyższy oparł swoje rozstrzygnięcie o naruszenie art. 101¹ k.p. w zw. z art. 353¹ k.c. i 300 k.p., podjął się również oceny dopuszczalności ustanowienia umownego zakazu dodatkowego zatrudnienia w kontekście swobody umów – art. 353¹ k.c. Zdaniem Sądu Najwyższego natura stosunku pracy i konieczność przestrzegania w pierwszej kolejności zasad prawa pracy (art. 300 k.p.) przemawiają za wykładnią przepisów (art. 101¹ § 1 k.p.) w sposób prowadzący do ograniczenia zasady swobody umów. Sąd Najwyższy przyjął, iż nie powinno budzić wątpliwości, że w przypadkach, w których ustawowe przepisy szczególne przewidują zakazy podjęcia dodatkowego zatrudnienia,

czasu pracy nie może podejmować dodatkowego zatrudnienia bez zgody zakładu pracy, jeżeli przepis szczególny nie stanowi inaczej. Szerzej por. B. Cudowski, *Uzyskanie zgody na wykonywanie dodatkowego zatrudnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1984, nr 8–9, s. 47–55; E. Świst, *Dodatkowe zatrudnienie pracowników*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1979, nr 1, s. 45.

²¹ B. Cudowski, *Zmiany regulacji prawnej dodatkowego zatrudnienia*, „Studia Iuridica Lublensia” 2015, nr 3, DOI: <http://dx.doi.org/10.17951/sil.2015.24.3.131>, s. 134.

²² Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 459 ze zm.).

²³ Wyrok SN z dnia 2 kwietnia 2008 r., II PK 268/07, OSNP 2009, nr 15–16, poz. 201; T. Rogala, *Glosa do wyroku z dnia 2 kwietnia 2008 r., II PK 268/07*, „Monitor Prawniczy” 2010, nr 16, s. 911; W. Chmurak, *Glosa do wyroku z dnia 2 kwietnia 2008 r., II PK 268/07*, „Monitor Prawniczy” 2010, nr 20, s. 1140; P. Kwaśniewski, *Glosa do wyroku z dnia 2 kwietnia 2008 r., II PK 268/07*, „Glosa” 2011, nr 4, s. 91.

umowne rozszerzanie tych zakazów byłoby nieważne z mocy prawa jako mniej korzystne dla pracownika (art. 18 § 1 i 2 k.p.), a umowne ich ograniczanie byłoby sprzeczne z bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa pracy. Sąd Najwyższy uznał, że taką samą rolę spełnia art. 101¹ § 1 k.p., gdyż ustanawia możliwość umownego ograniczenia swobody podejmowania dodatkowego zatrudnienia, ale tylko w zakresie działalności konkurencyjnej.

Odmienny pogląd w kwestii dopuszczalności umownego ograniczenia dodatkowego zatrudnienia Sąd Najwyższy przyjął w wyroku z dnia 14 kwietnia 2009 r.²⁴, uznając, że 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. 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 wymogu, jest zdaniem Sądu Najwyższego nieważne na podstawie art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

W konsekwencji, zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, uchylenie art. 101 k.p. spowodowało, iż w miejsce ustawowego ograniczenia dodatkowego zatrudnienia znajdzie zastosowanie jego umowne ograniczenie. Umowny zakaz dodatkowego zatrudnienia nie narusza konstytucyjnej i kodeksowej zasady wolności pracy. Sąd Najwyższy powyższe stanowisko uzasadnił m.in. tym, że z zasady konstytucyjnej wolności pracy nie wynikają bezpośrednie obowiązki po stronie pracodawcy²⁵. Co więcej, art. 10 § 1 k.p. formułuje zasadę prawa do swobodnie wybranej pracy, której nie można utożsamiać z zakazem umownego ograniczenia dodatkowego zatrudnienia. O ile umowne ograniczenie podejmowania dodatkowego zatrudnienia nie prowadzi do ograniczenia wykonywania zawodu, to należy je uznać za dopuszczalne.

UMOWNE OGRANICZENIE PODEJMOWANIA DODATKOWEGO ZATRUDNIENIA A ISTOTA STOSUNKU PRACY

W przypadku zatrudnienia pracowniczego przy ocenie dopuszczalności wprowadzenia umownego zakazu podejmowania dodatkowego zatrudnienia trzeba mieć na względzie w szczególności art. 22 i 100 k.p. Na podstawie art. 22 k.p. pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy dobrowolnie podporządkowa-

²⁴ III PK 60/08, OSNP 2010, nr 23–24, poz. 287; J. Czerniak-Swędzioł, *Glosa do wyroku z dnia 14 kwietnia 2008 r. III PK 60/08*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2011, nr 7–8, poz. 86.

²⁵ Tak też: L. Garlicki, *Komentarz do art. 65*, [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, Komentarz*, t. 3, Warszawa 2003, s. 8.

nej, osobiście i pod nadzorem pracodawcy, a także w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę. Z kolei z art. 100 k.p. m.in. wynika, że pracownik powinien swoją pracę wykonywać starannie i sumiennie oraz dbać o dobro zakładu pracy. W doktrynie przyjmuje się, że wynikający z art. 100 § 1 pkt 4 k.p. obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy może stanowić podstawę do umownego ograniczenia możliwości podejmowania przez pracownika dodatkowego zatrudnienia (niestanowiącego działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy)²⁶. Kluczowe przy ocenie dopuszczalności wprowadzenia umownego zakazu podejmowania dodatkowego zatrudnienia będzie ustalenie istnienia faktycznego interesu pracodawcy w ograniczeniu swobody pracownika do podejmowania innego zajęcia zarobkowego (pracy). Aktywność zawodowa pracownika poza podstawowym miejscem zatrudnienia może prowadzić m.in. do ograniczenia jego dyspozycyjności oraz do braku możliwości regeneracji sił, a tym samym do spadku jego wydajności. Chociażby z tych powodów uzasadnione wydawałoby się zaakceptowanie możliwości umownego ograniczenia pracownika w podejmowaniu dodatkowego zatrudnienia. Wyraźnie należy zastrzec, że rekompensatą takiego ograniczenia powinno być podwyższenie wynagrodzenia pracownika do takiego poziomu, by wykluczyć czynnik ekonomiczny, decydujący z reguły o podejmowaniu dodatkowych zajęć przez pracownika.

Faktu ustanowienia umownego zakazu podejmowania dodatkowego zatrudnienia nie należy utożsamiać z koniecznością uzyskania zgody na podjęcie dodatkowego zatrudnienia ani złożenia informacji o takim zamiarze, choć tego typu postanowienia mogłyby być uwzględnione w takiej umowie. Zawarcie takiego obowiązku w umowie o pracę lub w umowie o zakazie podejmowania dodatkowego zatrudnienia może prowadzić do przyjęcia stanowiska, że obowiązek taki nabiera charakteru obowiązku podstawowego. Co za tym idzie ewentualne naruszenie tego obowiązku będzie mogło stanowić podstawę zarówno do rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem, jak i – w przypadku ciężkiego naruszenia tego obowiązku – do rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym z winy pracownika.

Z kolei z ogólnego uprawnienia pracodawcy do kierownictwa i nadzoru nad świadczeniem przez pracownika pracy oraz pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy wynika, że polecenie pracodawcy udzielenia przez pracownika określonych informacji (w tym także informacji o zamiarze podjęcia dodatkowego zatrudnienia) mieści się w pojęciu polecenia dotyczącego pracy.

²⁶ Por. P. Milczarek, *Dopuszczalność zawierania klauzul autonomicznych chroniących przed zakazaną konkurencją*, „Biuletyn Rzecznika Praw Obywatelskich” 1995, nr 27, s. 143 i n.; J. Czerniak-Swędziół, *Ograniczenie pracownika w swobodzie podejmowania dodatkowego zatrudnienia w kontekście aksjologicznych podstaw prawa pracy*, [w:] *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. M. Skąpski, K. Ślebzak, Poznań 2014, s. 93.

Polecenie pracodawcy co do zasady powinno dotyczyć pracy (w tym przypadku – interesów pracodawcy) oraz być zgodne z umową o pracę i z przepisami prawa. W orzecznictwie przyjmuje się możliwość zobowiązania pracownika do udzielenia informacji dotyczących pracy w zakresie niesprzecznym z umową o pracę oraz prawem niebędącym dyskryminacją i nienaruszającym dóbr osobistych. Odmowa wykonania takiego polecenia stanowi naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego²⁷.

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2017 r. pracodawca jest uprawniony, aby zobowiązać pracownika do udzielenia informacji o zamiarze podjęcia oraz podjęciu „dodatkowej aktywności zawodowej”, jeżeli dotyczy to pracy oraz nie jest sprzeczne z umową o pracę i prawem, zaś niewykonanie takiego polecenia stanowi naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego, uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 w zw. z art. 100 § 1 i art. 100 § 2 pkt 4 k.p.²⁸

Umowy o zakazie dodatkowego zatrudnienia lub klauzule przewidujące taki zakaz, zawarte w umowie o pracę, ułatwiają organizację procesu pracy m.in. ze względu na większą dyspozycyjność pracowników. Ograniczenie lub wyłączenie możliwości dodatkowego zatrudnienia w przypadku osób zatrudnionych w szeroko rozumianej administracji publicznej znajduje uzasadnienie, ponieważ podjęcie innego zajęcia lub sposobu zarobkowania mogłoby przeszkadzać w pełnieniu obowiązków, a także osłabiać zaufanie do urzędu/instytucji lub też przynieść ujmę godności urzędu piastowanego przez pracownika. Sądzę, że niektóre z tych argumentów mogłyby, na gruncie stosunków pracy z prywatnymi pracodawcami, znaleźć uzasadnienie. Obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy rozciąga się również na dbałość o jego wizerunek. Podjęcie przez pracownika dodatkowego zajęcia, które z racji misji pracodawcy byłoby z nią sprzeczne, należałoby uznać jako działanie wbrew słusznemu interesowi pracodawcy.

UWAGI KOŃCOWE

Umowy ograniczające pracownikowi możliwość podejmowania dodatkowego zatrudnienia lub podejmowania dodatkowej działalności służą pracodawcom przede wszystkim do zabezpieczenia ich słuszných interesów. Ze względu na zasadę swobody umów i autonomię woli stron odnośnie do zawarcia takiej umowy należy uznać, że zawarcie takiej umowy jest dopuszczalne, wymaga ona jednak zgodnej woli stron i nie może być jednostronnie narzucona przez pracodawcę. Co więcej, wydaje się, że o ile pracownik zawierający taką umowę jest odpowiednio wynagradzany (tj. w sposób słuszny za wykonaną pracę, ale także ade-

²⁷ Wyrok SN z dnia 5 marca 2007 r., I PK 228/06, OSNP 2008, nr 7–8, poz. 100.

²⁸ Wyrok SN z dnia 19 stycznia 2017 r., I PK 33/16.

kwatny do utraty potencjalnego zarobku ze względu na obowiązujący go zakaz podejmowania dodatkowego zatrudnienia), o tyle nie może być mowy o naruszeniu art. 18 k.p. (zasady uprzywilejowania pracownika) ani art. 8 k.p. Oczywiście wydaje się w związku z tym, że wyrażenie przez pracownika zgody na ograniczenie możliwości podejmowania dodatkowego zatrudnienia ze względu na słuszny interes pracodawcy jest jednym z przejawów lojalności pracownika względem pracodawcy.

BIBLIOGRAFIA

- Bogunia-Borowska M., *Życie w dobrym społeczeństwie. Wartości jako fundament dobrego społeczeństwa*, [w:] *Fundamenty dobrego społeczeństwa. Wartości*, red. M. Bogunia-Borowska, Kraków 2015.
- Chmurak W., *Glosa do wyroku z dnia 2 kwietnia 2008 r., II PK 268/07*, „Monitor Prawniczy” 2010, nr 20.
- Cudowski B., *Dodatkowe zatrudnienie*, Warszawa 2007.
- Cudowski B., *Uzyskanie zgody na wykonywanie dodatkowego zatrudnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1984, nr 8–9.
- Cudowski B., *Zmiany regulacji prawnej dodatkowego zatrudnienia*, „Studia Iuridica Lublinensia” 2015, nr 3, DOI: <http://dx.doi.org/10.17951/sil.2015.24.3.131>.
- Czeraniak-Swędzioł J., *Glosa do wyroku z dnia 14 kwietnia 2008 r. III PK 60/08*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2011, nr 7–8, poz. 86.
- Czeraniak-Swędzioł J., *Ograniczenie pracownika w swobodzie podejmowania dodatkowego zatrudnienia w kontekście aksjologicznych podstaw prawa pracy*, [w:] *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. M. Skąpski, K. Ślęzak, Poznań 2014.
- Elegido J.M., *Does it Make Sense to Be a Loyal Employee?*, „Journal of Business Ethics” 2013, Vol. 116(3).
- Garlicki L., *Komentarz do art. 65*, [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, Komentarz*, t. 3, Warszawa 2003.
- Góral Z., *O kodeksowym katalogu zasad indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2011.
- Góral Z., *Swoboda doboru pracowników i wolność pracy*, [w:] *Polskie prawo pracy w okresie transformacji w oświetleniu prawa wspólnotowego*, red. H. Lewandowski, Warszawa 1997.
- Kwaśniewski P., *Glosa do wyroku z dnia 2 kwietnia 2008 r., II PK 268/07*, „Glosa” 2011, nr 4.
- Lipka A., Winnicka-Wejs A., *Dynamika lojalności pracowników a deprecjacja kapitału ludzkiego organizacji*, „Studia Ekonomiczne” 2013, nr 136.
- Lipka A., Winnicka-Wejs A., Acedański J., *Lojalność pracownicza. Od diagnozy typów pracowników do Zarządzania Relacjami z Pracownikami*, Warszawa 2012.
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483 z późn. zm.).
- Milczarek P., *Dopuszczalność zawierania klauzul autonomicznych chroniących przed zakazaną konkurencją*, „Biuletyn Rzecznika Praw Obywatelskich” 1995, nr 27.
- Patulski A., *Wolność pracy. Próba ujęcia wielopłaszczyznowego*, Warszawa 1992.
- Perdeus W., *Zakaz konkurencji w stosunkach pracy a zasada wolności pracy*, [w:] *Prawa i wolności obywatelskie w procesie transformacji ustrojowej*, red. H. Zięba-Załucka, Rzeszów 1997.
- Piórkowska-Wojciechowska K., *Wybrane problemy kształtowania i badania lojalności pracowniczej*, [w:] *Sukces w zarządzaniu kadrami. Perspektywa globalna i lokalna*, red. T. Listwan, Wrocław 2004.
- Robak E., *Lojalność pracowników a zarządzanie potencjałem społecznym współczesnych organizacji*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej. Zarządzanie” 2016, nr 24(2).

- Rogala T., *Glosa do wyroku z dnia 2 kwietnia 2008 r., II PK 268/07*, „Monitor Prawniczy” 2010, nr 16.
- Sanetra W., *Prawa (wolności) pracownicze w Konstytucji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1997, nr 11.
- Sobczyk A., *Wolność pracy i władza*, Warszawa 2015.
- Szczeptański M.S., *Lojalność*, [w:] *Fundamenty dobrego społeczeństwa. Wartości*, red. M. Bogunia-Borowska, Kraków 2015.
- Świątek-Barylska I., *Lojalność pracowników współczesnych organizacji. Istota i elementy składowe*, Łódź 2013.
- Świątek-Barylska I., *Przesłanki i kierunki ewolucji lojalności pracowników*, „Studia Ekonomiczne Regionu Łódzkiego” 2016, nr 23.
- Świsł E., *Dodatkowe zatrudnienie pracowników*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1979, nr 1.
- 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. 917).
- Ustawa z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (t.j. Dz.U. z 2001 r., nr 86, poz. 953 ze zm.).
- Ustawa z dnia 20 czerwca 1985 r. o prokuraturze (t.j. Dz.U. z 2008 r., nr 7, poz. 39 ze zm.).
- Ustawa z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli (t.j. Dz.U. z 2007 r., nr 231, poz. 1701).
- Ustawa z dnia 25 kwietnia 1997 r. o Polskiej Akademii Nauk (Dz.U. nr 75, poz. 469 ze zm.).
- Ustawa z dnia 7 kwietnia 1989 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1989 r., nr 20, poz. 107).
- Ustawa z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury (Dz.U. nr 162, poz. 1125 ze zm.).
- Ustawa z dnia 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz.U. nr 98, poz. 1070 ze zm.).
- Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (t.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 1889).
- Wojtaszczyk K., *Wymóg lojalności czy propozycja wartości dla pracownika? Co stanowi podstawę trwałego związku zatrudnionego z organizacją?*, „Humanizacja Pracy” 2010, nr 4–5.
- Wyrok SN z dnia 5 marca 2007 r., I PK 228/06, OSNP 2008, nr 7–8, poz. 100.
- Wyrok SN z dnia 2 kwietnia 2008 r., II PK 268/07, OSNP 2009, nr 15–16, poz. 201.
- Wyrok SN z dnia 14 kwietnia 2009 r., III PK 60/08, OSNP 2010, nr 23–24, poz. 287.
- Wyrok SN z dnia 19 stycznia 2017 r., I PK 33/16.
- Wyrok TK z dnia 19 października 1999 r., SK 4/99, OTK ZU 1999, nr 6, poz. 119.
- Wyrok TK z dnia 19 marca 2001 r., K 32/00, OTK ZU 2001, nr 3, poz. 50.
- Zieliński T., Goździewicz G., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2017.

SUMMARY

The paper deals with a controversial issue of the admissibility of evaluation, additional stipulations of contracts signed by parties to an employment relationship, which forbid undertaking additional employment. The main aim of the work is to prove that parties to an employment relationship are allowed to establish a conventional limitation or prohibition of undertaking additional employment. What is more, concluding this agreement is a display of employee loyalty. The author emphasizes that prohibition of undertaking the additional employment is valid when it protects employer equitable business matter and the employee receives equivalent payment.

Keywords: employee loyalty; undertaking additional employment; freedom to work

STRESZCZENIE

Podjęta w artykule tematyka dotyczy kontrowersyjnego zagadnienia dopuszczalności zawierania przez strony umowy o pracę dodatkowej umowy o zakazie podejmowania dodatkowego zatrudnienia. Celem pracy jest w szczególności wykazanie, że umowy takie są dopuszczalne oraz że stanowią przejaw lojalności pracownika względem pracodawcy. Autorka podkreśla jednocześnie, że umowa taka jest dopuszczalna jedynie wtedy, gdy chroni uzasadniony interes pracodawcy oraz gdy pracownik otrzymuje wynagrodzenie ekwiwalentne do wykonanej pracy i potencjalnie utraconego zarobku.

Słowa kluczowe: lojalność pracownika; podejmowanie dodatkowego zatrudnienia; wolność pracy

