

Aneta Giedrewicz-Niewińska
Uniwersytet w Białymstoku
ORCID: 0000-0003-0780-192X
a.niewinska@uwb.edu.pl

Krystyna Ziółkowska, *Miejsce pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy wśród podstawowych obowiązków pracowniczych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego, Olsztyn 2021, ss. 267

W pierwszej kolejności należy jak zwykle ocenić trafność wyboru tematu powyższego opracowania. Nie ulega żadnej wątpliwości, że problematyka dotycząca podstawowych obowiązków stron stosunku prawnego jest niezmiernie istotna dla każdej gałęzi prawa. Przed omówieniem tej kwestii należy podkreślić, że zagadnienie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy nie było dotąd kompleksowo omawiane w monografii. Nie oznacza to jednak, że doktryna nie przywiązywała większej wagi do tej problematyki lub w ogóle jej nie zauważała. Wspomina o tym Autorka, stwierdzając, że „obowiązkiem dbałości o dobro zakładu pracy zajmowali się liczni przedstawiciele doktryny”¹. Ponadto problemy związane z powyższym obowiązkiem dostrzeżone zostały także w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Problematyka podstawowych obowiązków stron stosunku pracy wpisuje się również w istotny nurt zainteresowań badawczych Autorki monografii².

¹ Zob. m.in. A. Chobot, *Pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy a ograniczenia zasady wolności pracy*, Poznań 1983; A. Kosut, *Dbalość o dobro zakładu pracy jako źródło obowiązku lojalności pracownika wobec pracodawcy*, „Annales UMCS Lublin – Polonia” 2018, nr 65; T. Kuczyński, *O właściwościach pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 7; R. Sadlik, *Odpowiedzialność pracodawcy za zagarnięcie mienia pracownika*, „Monitor Prawa Pracy” 2018, nr 11; M. Skąpski, *Pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100§2 pkt 4 k.p.)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 2; idem, *Wpływ pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy na zakres kompetencji pracodawcy do kontrolowania pracownika*, [w:] Z. Góral (red.), *Kontrola pracownika, Możliwości techniczne i dylematy prawne*, Warszawa 2010.

² Zob. m.in. K. Ziółkowska, *Prawo pracownika do ochrony prywatności w stosunku pracy*, „Studia Prawnoustrojowe” 2020, nr 48, s. 281 i nast.; eadem, *Obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego w relacji do pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy*, „Studia Prawnoustrojowe” 2015, nr 28, s. 235–243; eadem, *Ochrona tajemnicy pracodawcy w ramach umowy o zakazie konkurencji*, „Rada Prawny” 2020, nr 1, s. 91 i nast.

Należy wyraźnie stwierdzić, że znaczenie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy jest niezwykle istotne. Już bowiem sam zakres przedmiotowy tego obowiązku zmienia się wraz z rozwojem przedsiębiorstw i ich konsolidacją w ramach poszczególnych branż. Poza złożonymi strukturami przedsiębiorstw, wpływ na kształt omawianego obowiązku mają także nowe technologie. Wynika z tego, że obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy nie ogranicza się jedynie do ochrony miejsca wykonywania pracy, ale również obejmuje ochronę dóbr niematerialnych, takich jak np. dobre imię pracodawcy, zachowanie tajemnicy pracodawcy. Należy także zauważyć, że obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy wpływa na ograniczenie swobód osobistych i wymaga poddawania się czynnościom kontrolnym. Tak więc wielość i różnorodność zagadnień badawczych i problemów szczegółowych również wskazuje na wagę podjętego przez Autorkę tematu – decyzja o przygotowaniu monografii dotyczącej wskazanego tematu zasługuje zatem na aprobatę.

Pozytywnie należy ocenić cele naukowe opracowania. Jako główny cel badawczy Autorka deklaruje „zdefiniowanie pojęcia dbałości o dobro zakładu pracy”. Następnie zaś konkretyzuje, że w związku z powyższym „w rozważaniach została podjęta tematyka dotycząca treści obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, a także jego relacje z innymi powinnościami pracowników objętych stosunkiem pracy”.

Recenzowane opracowanie rozpoczyna rozdział poświęcony pojęciu „zakładu pracy” i „pracodawcy” w kontekście pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy. Uwzględnienie dotyczących tego rozważań jest całkowicie uzasadnione. Słusznie Autorka zauważa bowiem, że w doktrynie poruszano problem rozróżnienia dobra zakładu pracy i dobra pracodawcy (s. 30). Nie wnikając w rozważania dotyczące wielu możliwych ujęć i koncepcji rozumienia tych pojęć, poprawne jest przyjęcie przez Autorkę na potrzeby monografii szerokiego zakresu przedmiotowego pojęcia zakład pracy (s. 41). Umożliwia to w dalszej części opracowania realizację szerokiego zakresu sformułowanych celów badawczych.

W dalszej kolejności Autorka analizuje bardzo ciekawe zagadnienie, jakim jest relacja między obowiązkiem dbałości o dobro zakładu pracy a lojalnością pracownika w stosunku pracy. Interesujące są wnioski, w myśl których obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy wywodzi się z obowiązku lojalności wobec władzy służbowej, co stwarza szeroki zakres moralny i etyczny tej powinności. Ma to duże znaczenie dla dalszych wywodów zaprezentowanych w opracowaniu.

Częste odniesienie do obowiązku lojalności widoczne jest w szczególności w rozdziale trzecim, który dotyczy treści obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy. Niewątpliwie jest to jedno z najistotniejszych zagadnień w kontekście tematu opracowania.

Warto podkreślić, że obowiązek lojalności dotyczy obu stron stosunku pracy, a nie tylko pracownika³. Słusznie zauważa Autorka, że kluczowe znaczenie dla „wyzwalania” lojalności pracowników posiadają określone postawy pracodawcy i osób reprezentujących pracodawcę.

W rozdziale trzecim zostało poruszonych szereg wątków związanych nie tylko z zobowiązaniami pracownika w miejscu pracy, ale także z jego zachowaniem poza zakładem pracy. Bardzo ciekawie zostały sformułowane poszczególne pytania badawcze tego rozdziału (s. 100), mianowicie: „czy zakaz konkurencji jest elementem pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy; w jaki sposób pracownik będzie właściwie wypełniał obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy w sytuacji, gdy podejmie dodatkowe zatrudnienie; czy z treści obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy można wywieść obowiązek wykonywania pracy innej niż ta, która została zawarta w umowie; na czym będzie polegało uzasadnienie obowiązku wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w kontekście obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy”. Niewątpliwie uwagi dotyczące wspomnianych wyżej zagadnień mają istotne znaczenie przede wszystkim z praktycznego punktu widzenia (np. kwestia poddania się kontroli osobistej, możliwości niezwiązanego z wykonywaniem obowiązków korzystania w czasie pracy z Internetu). Jednocześnie ma to także duże znaczenie dla oceny obowiązującej regulacji prawnej.

Dużo miejsca w rozważaniach szczegółowych zawartych w rozdziale 3 zostało poświęconych problematyce prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy (s. 167–178). Autorka podejmuje udaną, w mojej ocenie, próbę ustalenia, czy z obowiązku lojalności może wynikać zakaz podejmowania działalności konkurencyjnej w czasie trwania stosunku pracy. Formułuje godny rozważenia wniosek *de lege ferenda*, aby zrezygnować z podpisywania odrębnej umowy o zakazie konkurencji obowiązującym w czasie trwania stosunku pracy. Konkluduje, że pozwoliłoby to rozwiązać problem, czy złamanie zakazu konkurencji w czasie trwania stosunku pracy stanowi lub nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (s. 242).

Bardzo ciekawą kwestią jest omówienie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy przez pryzmat ograniczenia w podejmowaniu dodatkowego zatrudnienia. Według Autorki „działalność dodatkowa jest pojęciem szerszym od działalności konkurencyjnej (...); cechują ją dwie rzeczy: jej osobisty charakter oraz cel wyłącznie zarobkowy” (s. 182–183). Ponadto słusznie przypomina, że działalność dodatkowa nie musi być działalnością konkurencyjną. W związku z powyższym w swoich rozważaniach analizuje możliwość umownego ograniczenia podejmowania przez pracownika dodatkowego zatrudnienia w postaci wprowadzenia odpowiedniego zakazu lub obowiązku uzyskania

³ Tak H. Szewczyk, *Obowiązek współdziałania stron w wykonywaniu zobowiązań oraz obowiązek lojalności stron jako składniki zobowiązaniowych stosunków pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2013, nr 4, s. 177.

zgody pracodawcy na podjęcie takiego zatrudnienia lub działalności⁴. Konkluduje, że takie umowne ograniczenie może zostać wprowadzone tylko wówczas, jeżeli znajduje uzasadnienie w rzeczywistym dobru pracodawcy.

Ostatni rozdział poświęcony został konsekwencjom naruszenia pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy. W obecnym stanie prawnym istnieją podstawowe niejasności dotyczące tej problematyki, co przejawia się w licznych, uwzględnionych przez Autorkę, orzeczeniach Sądu Najwyższego. W rozważaniach tych w rzeczowy sposób przeanalizowane zostały możliwości oparcia odpowiedzialności pracownika za naruszenie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy na odpowiedzialności porządkowej, materialnej, dyscyplinarnej, a także możliwość rozwiązania stosunku pracy⁵. Jak widać, są to różne możliwości. Stąd poprawny jest wniosek, że określenie podstawy odpowiedzialności pracownika za naruszenie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy jest uzależnione od okoliczności faktycznych danego przypadku.

W przypadku każdego recenzowanego opracowania niezmiernie istotnym elementem są wnioski końcowe, będące podsumowaniem rozważań zamieszczonych w poszczególnych rozdziałach. Jest to szczególnie istotne, gdyż Autorka w swoich rozważaniach podjęła szereg kontrowersyjnych zagadnień i przystąpiła do wyjaśnienia licznych wątpliwości związanych z wykładnią przepisów regulujących omawiany obowiązek.

Należy podkreślić, że dr K. Ziółkowska nie zapomina o postawionych na wstępie celach badawczych. W podsumowaniu odnosi się bowiem do elementów pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy. Należy zgodzić się, że mieści się tutaj dbałość o istnienie zakładu pracy, jego rozwój, tworzenie nowych miejsc pracy, ciągły i niezakłócony proces pracy, a także dbałość o mienie zakładu pracy.

W związku z powyższym pozytywnie należy ocenić przedstawione przez Autorkę opracowania postulaty *de lege ferenda*. Przeprowadzone rozważania konsekwentnie doprowadziły do oceny, że zmiany powinny zmierzać w kierunku szerokiego ujęcia pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, jednak „bez nadawania mu charakteru wszech obowiązku” (s. 244). Autorka słusznie zauważa, że nie można uznać pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy za dominujący nad innymi obowiązkami.

⁴ Wydaje się, że wątek ten mógłby być nieco szerzej omówiony, zwłaszcza z uwzględnieniem orzecznictwa dotyczącego obowiązku pracownika informowania pracodawcy o dodatkowej aktywności zarobkowej. Szerzej zob. np. A. Piszczek, *Informowanie pracodawcy o dodatkowej aktywności zawodowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 9; P. Podsiadło, *Glosa do wyroku SN z 19.01.2017 r., I PK 33/16 nt „Informowanie pracodawcy o podejmowaniu dodatkowej aktywności zawodowej*, „Monitor Prawa Pracy” 2018, nr 7; J. Wratny, *Obowiązek informowania pracodawcy o zamiarze podjęcia dodatkowego zatrudnienia w świetle orzecznictwa SN*, „Monitor Prawa Pracy” 2017, nr 11.

⁵ W literaturze wskazuje się na możliwość podlegania, oprócz odpowiedzialności pracowniczey, także odpowiedzialności karnej (np. w przypadku oszustwa pracownika). Tak: R. Sadlik, op. cit., s. 31.

Reasumując, należy stwierdzić, że recenzowane opracowanie wypełnia znaczną lukę poznawczą istotnego zagadnienia obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy. Będzie ono stanowić cenne źródło wiedzy dla każdej osoby zajmującej się prawem pracy.

Wykaz literatury

- Chobot A., *Pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy a ograniczenia zasady wolności pracy*, Wyd. Nauk. UAM, Poznań 1983.
- Kosut A., *Dbałość o dobro zakładu pracy jako źródło obowiązku lojalności pracownika wobec pracodawcy*, „Annales UMCS Lublin – Polonia” 2018, nr 65.
- Kuczyński T., *O właściwościach pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 7.
- Piszczek A., *Informowanie pracodawcy o dodatkowej aktywności zawodowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 9.
- Podsiadło P., *Glosa do wyroku SN z 19.01.2017 r., I PK 33/16 nt „Informowanie pracodawcy o podejmowaniu dodatkowej aktywności zawodowej*, „Monitor Prawa Pracy” 2018, nr 7.
- Sadlik R., *Odpowiedzialność pracodawcy za zagarnięcie mienia pracownika*, „Monitor Prawa Pracy” 2018, nr 11.
- Skapski M., *Pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 2.
- Skapski M., *Wpływ pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy na zakres kompetencji pracodawcy do kontrolowania pracownika*, [w:] Z. Góral (red.), *Kontrola pracownika, Możliwości techniczne i dylematy prawne*, Wolters Kluwer, Warszawa 2010.
- Szewczyk H., *Obowiązek współdziałania stron w wykonywaniu zobowiązań oraz obowiązek lojalności stron jako składniki zobowiązaniowych stosunków pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2013, nr 4.
- Wratny J., *Obowiązek informowania pracodawcy o zamiarze podjęcia dodatkowego zatrudnienia w świetle orzecznictwa SN*, „Monitor Prawa Pracy” 2017, nr 11.
- Ziółkowska K., *Prawo pracownika do ochrony prywatności w stosunku pracy*, „Studia Prawnoustrojowe” 2020, nr 48.
- Ziółkowska K., *Obowiązek przestrzegania zasad współzycia społecznego w relacji do pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy*, „Studia Prawnoustrojowe” 2015, nr 28.
- Ziółkowska K., *Ochrona tajemnicy pracodawcy w ramach umowy o zakazie konkurencji*, „Radca Prawny” 2020, nr 1.

Summary

Krystyna Ziółkowska, *Place of the employee's duty to care for the well-being of the workplace among the basic employee duties*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego, Olsztyn 2021, pp. 267 (review)

Keywords: labour law, monograph, review.

The subject of the review is the monograph by K. Ziółkowska „Place of the employee's duty to care for the well-being of the workplace among the basic employee duties”, Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego, Olsztyn 2021. The employee's duty to look after the welfare of the workplace was already indicated in the Labour Code of 1974. From the beginning, this obligation was defined in a general way, and its content was read not only through the changing legal regulations, but also socio-economic changes. The monograph presents a contemporary interpretation of the obligation to care for the well-being of the workplace. The detailed obligations include, among others, the obligation to submit to the employer's actions consisting in the control of e-mail and Internet use. Whistleblowing was also discussed as a manifestation of the obligation to care for the welfare of the workplace, as well as the employee's right to criticize the employer. In addition, an analysis of the relationship between the obligation to care for the welfare of the workplace and other basic duties indicated in the labour code was carried out. The choice of the subject of the monograph, the way of formulating the goals of the considerations and the author's arguments deserve approval. Therefore, the author's considerations constitute an important source of knowledge and inspiration for further scientific research in the doctrine of labour law. The above justifies the preparation of a positive review of the monograph.