

**Ewa Suknarowska-Drzewiecka**

Instytut Nauk Prawnych Polskiej Akademii Nauk w Warszawie

ORCID: 0000-0002-2866-6125

e.suknarowska-drzewiecka@inp.pan.pl

## **Obowiązek współdziałania wierzyciela przy wykonywaniu zobowiązania a obowiązki pracownika wobec pracodawcy w stosunku pracy**

### **Wstęp**

Z genezy prawa pracy i posługiwania się konstrukcją umowy między dwiema stronami wynika – w związku z odesłaniem w treści art. 300 Kodeksu pracy (dalej jako k.p.) – prawo odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu cywilnego (dalej jako k.c.) do stosunku pracy w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy w razie braku ich sprzeczności z zasadami prawa pracy. Odesłanie do innej gałęzi prawa oznacza konieczność dokonywania modyfikacji stosowanych przepisów Kodeksu cywilnego<sup>1</sup> pod warunkiem jednak, że efektem przystosowania przepisu k.c. nie będzie nadanie nowego kształtu normie Kodeksu cywilnego w stosunkach pracy<sup>2</sup>. Jako zasady prawa pracy uznaje się normy prawne o charakterze ogólnym (czy inaczej o dużym stopniu ogólności), które wyrażają podstawowe reguły, idee, założenia, mające zasadnicze znaczenie w systemie prawa pracy oraz znaczenie dla kształtowania i stosowania prawa, odzwierciedlające istniejący układ stosunków społeczno-gospodarczych, a także podstawowe założenia polityki społecznej państwa, ustalające jednocześnie prawne dyrektywy postępowania skierowane do określonych adresatów<sup>3</sup>. Zasadami prawa pracy w rozumieniu art. 300 k.p. są

<sup>1</sup> K. Roszewska, *Skutki sprzeczności przepisów kodeksu cywilnego z zasadami prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2005, nr 2, s. 21.

<sup>2</sup> A.M. Świątkowski, *Komentarz do art. 300 KP*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, Legalis.

<sup>3</sup> A. Rycak, *Komentarz do art. 300 KP*, [w:] K. Walczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Legalis; T. Zieliński, *Zarys wykładu prawa pracy. Część I ogólna*, Katowice 1977, s. 197; Z. Salwa, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 1996, s. 35; H. Lewandowski, *Zasady prawa pracy*, [w:] E. Smoktunowicz, C. Kosikowski (red.), *Wielka encyklopedia prawa*, Białystok–Warszawa 2000, s. 1243.

normy II stopnia (metanormy), rekonstruowane w drodze rozumowania indukcyjnego z norm prawa pracy (norm I stopnia). Nie można przy tym ustalić zamkniętego katalogu zasad prawa pracy w rozumieniu art. 300 k.p., są one bowiem dekodowane zawsze na potrzeby konkretnego przypadku w procesie stosowania prawa. Jako przykład można wskazać zasadę ochrony słusznego interesu pracownika czy zasadę odformalizowania działań pracownika.

W doktrynie podkreśla się, że znaczenie dla stosunku pracy mają m.in. przepisy ogólne prawa cywilnego dotyczące czynności prawnych (np. wad oświadczenia woli, obliczania terminów), umowy przedwstępnej i odpowiedzialności (przede wszystkim deliktowej, ale także kontraktowej)<sup>4</sup>. Przepisy Kodeksu pracy nie zawierają wszystkich reguł dotyczących zasad odpowiedzialności kontraktowej wynikających ze stosunku pracy, dlatego w sytuacjach nieunormowanych odpowiednie zastosowanie znajdują przepisy Księgi trzeciej k.c., m.in. art. 353, art. 363, art. 358<sup>1</sup>, art. 359, art. 361, art. 389–390, art. 395, art. 405–411, art. 415 i nast., art. 450–470, art. 471–486. Przepisy Kodeksu pracy nie zawierają także ogólnej zasady współdziałania pracownika z pracodawcą przy wykonywaniu ich zobowiązania wzajemnego, a w stosunku pracy spełnianie wzajemnych świadczeń jest niemożliwe lub bardzo utrudnione, jeżeli z dłużnikiem nie współdziałała we właściwy sposób wierzyciel. Z tego względu należy w tej kwestii stosować art. 354 k.c.

Z przepisu art. 354 k.c. wynika, że wierzyciel powinien współdziałać przy wykonaniu zobowiązania zgodnie z jego treścią i w sposób odpowiadający jego celowi społeczno-gospodarczemu oraz zasadom współżycia społecznego, a jeżeli istnieją w tym zakresie ustalone zwyczaje – także w sposób odpowiadający tym zwyczajom. Przepis ten stanowi w pewnym sensie odpowiednik ogólnej normy art. 56 k.c., dotyczącej treści stosunków prawnych wynikających z czynności prawnej, w której dla określenia treści czynności prawnej znajdują również zastosowanie oceny płynące z zasad współżycia społecznego oraz ustalonych zwyczajów<sup>5</sup>. Służy ochronie i zabezpieczeniu uzasadnionego interesu stron<sup>6</sup>.

Celem opracowania jest wykazanie, że z art. 354 k.c. można wywieść obowiązki pracownika, które nie wynikają wprost z przepisów Kodeksu pracy oraz analiza relacji między powinnościami pracownika, których podstawą jest art. 354 k.c. a wynikającymi z przepisów Kodeksu pracy, w tym z dbałością o dobro zakładu pracy. Przedstawione zostaną także konsekwencje prawne braku współdziałania ze strony pracownika-wierzyciela.

<sup>4</sup> J. Stelina, *Komentarz do art. 300 KP*, [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Legalis.

<sup>5</sup> M. Safjan, *Komentarz do 354 KC*, [w:] K. Pietrzykowski (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. 1: *Art. 1–449<sup>10</sup>*, Legalis; postanowienie SN z 19 kwietnia 2018 r., sygn. akt I CSK 765/17, Legalis nr 1769913.

<sup>6</sup> W. Borysiak, *Komentarz do 354 KC*, [w:] K. Osajda (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, Legalis; A. Klein, *Skutki prawne braku współdziałania wierzyciela z dłużnikiem*, „Acta Universitatis Wratislaviensis” 1990, t. CLXXXVI, s. 146.

W niniejszym artykule odniesiono się jedynie do obowiązku pracownika współdziałania z pracodawcą jako dłużnikiem, pozostawiając obowiązek pracodawcy współdziałania z pracownikiem jako dłużnikiem do przedstawienia w odrębnym opracowaniu.

## **Treść obowiązku współdziałania z dłużnikiem**

Podstawowym obowiązkiem, który spoczywa na wierzycielu przy wykonywaniu zobowiązania, jest współdziałanie z dłużnikiem<sup>7</sup>. Odnosi się on do wykonywania wszelkich obowiązków dłużnika, które składają się na zobowiązanie<sup>8</sup>. Stosowanie art. 354 k.c. do stosunków pracy oznacza, że pracownik i pracodawca są więc wzajemnie zobowiązani do współdziałania podczas wykonywania swoich obowiązków. Powinno ono odbywać się w taki sam sposób, w jaki dłużnik powinien wykonywać zobowiązanie, czyli przy uwzględnieniu kryteriów wskazanych w art. 354 § 1 k.c.<sup>9</sup> Owe kryteria to zgodność z treścią zobowiązania, jego celem społeczno-gospodarczym oraz zasadami współżycia społecznego, a jeżeli istnieją w tym zakresie ustalone zwyczaje – także w sposób odpowiadający tym zwyczajom.

Współdziałanie wierzyciela z dłużnikiem jest rozumiane w piśmiennictwie i orzecznictwie jako zachowanie wierzyciela, bez którego spełnienie świadczenia przez dłużnika jest w ogóle niemożliwe lub nadmiernie utrudnione<sup>10</sup>. Wykonanie tego obowiązku leży więc w interesie wierzyciela, gdyż umożliwia lub przynajmniej ułatwia uzyskanie przysługującego mu świadczenia<sup>11</sup>. Jednakże wskazywanie w piśmiennictwie prawa cywilnego i orzecznictwie na spoczywający na wierzycielu obowiązek lojalności lub obowiązek udzielenia dłużnikowi określonych informacji prowadzi do wniosku, że obowiązek współdziałania wierzyciela z dłużnikiem jest interpretowany szerzej niż wynika to z ww. definicji w kierunku uznania – jak to ujął Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z 11 stycznia 2018 r.<sup>12</sup> – że obowiązek „wykonywania

<sup>7</sup> W. Borysiak, op. cit.

<sup>8</sup> Ibidem; A. Klein, op. cit., s. 155–156.

<sup>9</sup> W. Borysiak, op. cit.; wyrok SN z 22 listopada 2000 r., sygn. akt II CKN 315/00, *Legalis* nr 277346; wyrok SN z 6 lutego 2013 r., sygn. akt V CSK 162/12, *Legalis* nr 557945; J. Dąbrowa, [w:] Z. Radwański (red.), *Prawo zobowiązań. Część ogólna*, t. III, cz. 1, seria: System Prawa Cywilnego, Wrocław 1981, s. 725.

<sup>10</sup> W. Borysiak, op. cit.; A. Klein, op. cit., s. 155; J. Dąbrowa, op. cit., s. 725; wyrok SN z 25 listopada 1998 r., sygn. akt II CKN 60/98, *Legalis* nr 45345; wyrok SN z 25 lutego 2010 r., sygn. akt V CSK 297/09, *Legalis* nr 356584; wyrok SN z 25 lutego 2015 r., sygn. akt IV CSK 297/14, *Legalis* nr 1213091; W. Warkało, *Ogólne zasady wykonywania zobowiązań*, „*Studia Prawnicze*” 1973, nr 37, s. 54–56; wyrok SN z 6 lutego 2013 r., sygn. akt V CSK 162/12, *Legalis* nr 557945.

<sup>11</sup> G. Kozieł, *Komentarz do 354 KC*, [w:] M. Załucki (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, *Legalis*; P. Machnikowski, *Komentarz do 354 KC*, [w:] E. Gniewek, P. Machnikowski (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, *Legalis*.

<sup>12</sup> I ACa 726/17, *Legalis* 1719977.

zobowiązania” spoczywa w zobowiązaniu także na wierzycielu. Jego istnienie służy ochronie i zabezpieczeniu uzasadnionego interesu obu stron stosunku zobowiązaniowego.

Przepisy Kodeksu cywilnego ustanawiają szczegółowe obowiązki współdziałania wierzyciela z dłużnikiem, polegające najczęściej na przyjęciu przedmiotu świadczenia, np. art. 535, 605, 613, 643, 647 k.c. Obowiązki współdziałania pracownika w roli wierzyciela wskazane są także w przepisach Kodeksu pracy, przykładowo: podanie numeru rachunku płatniczego (art. 22<sup>1</sup> § 3 pkt 5 k.p.), udokumentowanie przebiegu dotychczasowego zatrudnienia (art. 22 § 5 k.p.), przepisy dotyczące składania wniosków o urlop wypoczynkowy (art. 163 § 1 k.p.), urlop rodzicielski (art. 182<sup>1d</sup> k.p.) czy wychowawczy (art. 186 § 7 k.p.), zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.), przestrzeganie tajemnicy określonej w odrębnych przepisach (art. 100 § 2 pkt 5 k.p.).

W doktrynie prawa cywilnego, jak również w orzecznictwie, wskazuje się, że obowiązek współdziałania wierzyciela obejmuje zarówno element bierny, jak i czynny<sup>13</sup>, przy czym obecność tego drugiego zależy od właściwości zobowiązania, jeżeli współdziałanie czynne wierzyciela jest potrzebne<sup>14</sup>.

Element bierny to powstrzymanie się od zachowań, które mogłyby utrudniać wykonanie zobowiązania (obowiązek nieprzeszkadzania dłużnikowi w wykonywaniu jego obowiązków)<sup>15</sup>. W doktrynie prawa cywilnego do elementu biernego zalicza się także obowiązek lojalności wobec kontrahenta, a więc powstrzymania się od wszystkiego, co byłoby przejawem naruszenia zasad uczciwości i słuszności we wzajemnych relacjach<sup>16</sup>. Jeśli zaś chodzi o relację obowiązku nieprzeszkadzania dłużnikowi do obowiązku lojalności, to owo nieprzeszkadzanie stanowi minimum lojalności obowiązujące wierzyciela w każdym zobowiązaniu<sup>17</sup>. Zasada lojalności jest definiowana także jako przede wszystkim poszanowanie znanego wierzycielowi interesu dłużnika i takie jego postępowanie, aby nie narażać dłużnika na szkodę lub zbędne wydatki, które

<sup>13</sup> Ibidem.

<sup>14</sup> M.in. wyrok SN z 27 marca 2013 r., sygn. akt V CSK 112/12, Legalis nr 736737; wyrok SN z 25 lutego 2015 r., sygn. akt IV CSK 297/14, Legalis nr 1213091.

<sup>15</sup> G. Koziół, op. cit.; wyrok SA w Katowicach z 11 stycznia 2018 r., sygn. akt I ACa 726/17, Legalis nr 1719977; J. Rajski, W. Kocot, K. Zaradkiewicz, *Prawo kontraktów*, Warszawa 2002, s. 342; W. Borysiak, op. cit. i cyt. tam literatura; wyrok SN z 27 marca 2013 r., sygn. akt V CSK 112/12, Legalis nr 736737; wyrok SN z 18 kwietnia 2013 r., sygn. akt III CSK 243/12, Legalis nr 736789; P. Nazaruk, *Komentarz do 354 KC*, [w:] P. Nazaruk, J. Ciszewski (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, Lex.

<sup>16</sup> M. Safjan, op. cit.; podobnie: F. Błahuta, [w:] F. Błahuta i in. (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. 2, Warszawa 1972, s. 849; wyrok SN z 27 marca 2013 r., sygn. akt V CSK 112/12, Legalis nr 736737; wyrok SN z 18 kwietnia 2013 r., sygn. akt III CSK 243/12, Legalis nr 736789; P. Machnikowski, op. cit.. Zob. też A. Szpunar, *Charakter prawny wykonania zobowiązania*, „Rejent” 1998, nr 5, s. 16; wyrok SN z 5 stycznia 2011 r., sygn. akt III CSK 119/10, Legalis nr 417546.

<sup>17</sup> P. Machnikowski, op. cit.; zob. F. Błahuta, op. cit., s. 849.

nie musiałyby być przez niego ponoszone dla właściwego wykonania zobowiązania<sup>18</sup>. Przyjęcie innego założenia oznaczałoby naruszenie relacji ukształtowanej pomiędzy stronami i przyjęcie możliwości swobodnego naruszania zobowiązania przez wierzyciela bez istnienia jakiegokolwiek sankcji z tym związanej<sup>19</sup>. Z uwagi na bierny charakter obowiązku lojalności, wskazane wyżej postępowanie wierzyciela należy rozumieć jako powstrzymywanie się od pewnych zachowań. Wydaje się, że z uwagi na świadczenie pracy przez pracownika w sposób powtarzający się obowiązek lojalności pracownika jako wierzyciela w stosunku pracy należy rozumieć szeroko, jako powstrzymanie się od wszystkiego, co naruszałoby uczciwość i słusność we wzajemnych relacjach, a nie tylko jako nieprzeszkadzanie w wykonywaniu poszczególnych obowiązków przez pracodawcę. Dlatego do biernego elementu obowiązku współdziałania wierzyciela, jakim jest zasada lojalności, należy powstrzymanie się pracownika od zachowań konkurencyjnych wobec pracodawcy, od ujawniania tajemnicy pracodawcy, dokonywania czynów nieuczciwej konkurencji. Są to szczegółowe obowiązki współdziałania wierzyciela z dłużnikiem. Obowiązek zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę wynika także wprost z przepisu art. 100 § 2 pkt 4 k.p., a przestrzegania tajemnicy określonej w odrębnych przepisach (np. tajemnicy bankowej z art. 104 ust. 1 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe, t.j. z 2020 r., poz. 1896 ze zm.) – z przepisu art. 100 § 2 pkt 5 k.p. Z kolei zakaz nieuczciwej konkurencji wprowadzono w przepisach ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1913). Dodatkowo pracodawca i pracownik mogą uszczegółwić obowiązek powstrzymania się od działalności konkurencyjnej w zawartej umowie o zakazie konkurencji. Z zasady lojalności można wywieść także granice dozwolonej publicznej krytyki pracodawcy przez pracownika (prawo do *whistleblowingu*), w tym w mediach i portalach społecznościowych, zarówno w czasie pracy, jak i podczas jej nieświadczenia. Powyższe obowiązki należą do obowiązku współdziałania wierzyciela, mimo że trudno wskazać obowiązek pracodawcy, wobec którego przestrzeganie ww. obowiązków pracownika stanowiłoby nieprzeszkadzanie dłużnikowi. Służą zachowaniu zasad uczciwości i słusności we wzajemnych relacjach.

W doktrynie prawa pracy prezentowany jest pogląd, że podjęcie przez pracownika działalności konkurencyjnej przy braku umowy o zakazie konkurencji stanowi naruszenie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy<sup>20</sup>. Takie zdanie podzielił Sąd Najwyższy w wyroku z 3 marca 2005 r.<sup>21</sup> Wyrażane jest

<sup>18</sup> „Nakaz zaoszczędzenia dłużnikowi zbędnych wydatków” – zob. A. Rembéliński, [w:] J. Winiarz (red.), *Kodeks cywilny z komentarzem*, t. 1, Warszawa 1989, s. 269; W. Borysiak, op. cit.

<sup>19</sup> W. Borysiak, op. cit.

<sup>20</sup> Por. M. Skąpski, *Pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 2, s. 15; D. Dörre-Kolasa, *Komentarz do art. 101<sup>1</sup> KP*, [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Legalis.

<sup>21</sup> I PK 263/04, OSNP 2005, Nr 21, poz. 337.

także odmienne stanowisko, zgodnie z którym art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p. należy rozumieć w taki sposób, że powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej jest obowiązkiem pracowniczym tylko wówczas, gdy zostało ustalone w odrębnej umowie i nie jest obowiązkiem pracowniczym wynikającym bezpośrednio z przepisów prawa. W szczególności obowiązek pracownika powstrzymania się od działalności konkurencyjnej w czasie trwania zatrudnienia nie może być wywodzony z ogólnego obowiązku dbałości pracownika o dobro zakładu pracy<sup>22</sup>. Wedle zaś trzeciego poglądu nie można przyjąć, że podejmowanie działalności konkurencyjnej lub też świadczenie pracy dla konkurenta jest automatycznie równoznaczne z naruszeniem obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, lecz wymaga indywidualnej oceny każdego konkretnego przypadku<sup>23</sup>. Za takim wnioskiem przemawia w szczególności przyjmowany dotychczas sposób rozumienia obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy oraz odmiennosc dóbr chronionych na podstawie art. 100 § 2 pkt 4 k.p. oraz art. 101<sup>1</sup> k.p.<sup>24</sup> Niezależnie od przyjęcia jednego z powyższych stanowisk, podjęcie przez pracownika działalności konkurencyjnej przy braku umowy o zakazie konkurencji stanowi – jak przedstawiono to wcześniej – naruszenie obowiązku pracownika współdziałania z wierzycielem.

Obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy, określanej jako dbałość o zakład pracy, rozumiany przedmiotowo jako jednostka organizacyjna będąca miejscem pracy danego pracownika<sup>25</sup>, należy do szczegółowych obowiązków współdziałania wierzyciela z dłużnikiem, a na jego treść składają się zarówno zachowania czynne, jak i bierne. W doktrynie i w orzecznictwie przyjmuje się bowiem, że obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy należy wiązać z nakazem powstrzymania się od wszystkiego, co mogłoby godzić w majątkowe i niemajątkowe interesy zakładu pracy<sup>26</sup>. Autorka niniejszego artykułu podziela także pogląd, że obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy należy również wiązać z obowiązkiem nieszkodzenia pracodawcy. W procesie pracy pracownik, dbając o dobro zakładu pracy, dba też o dobro swojego pracodawcy, a zdarzenia godzące w dobro pracodawcy, zagrażają też dobru zakładu pracy<sup>27</sup>. Obowiązek współdziałania wierzyciela z dłużnikiem jest obowiązkiem szerszym niż dba-

<sup>22</sup> J. Skoczyński, [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2004, s. 429.

<sup>23</sup> Wyrok SN z 8 marca 2013 r., sygn. akt II PK 194/12, Legalis nr 695618 i jego uzasadnienie; wyrok SN z 20 sierpnia 2009 r., sygn. akt II PK 41/09, Legalis nr 274110 i jego uzasadnienie; M. Zieleniecki, *Głosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 marca 2005 r., I PK 263/04*, „Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa” 2006, nr 2, s. 183–192; uzasadnienie wyroku SN z 8 marca 2013 r., sygn. akt II PK 194/12, Legalis nr 695618.

<sup>24</sup> Uzasadnienie wyroku SN z 8 marca 2013 r., sygn. akt II PK 194/12, Legalis nr 695618.

<sup>25</sup> Wyrok SN z 9 lutego 2006 r., sygn. akt II PK 160/05, OSNP 2007, Nr 1–2, poz. 4.

<sup>26</sup> Por. Z. Masternak, *Obowiązek pracowniczej staranności*, Warszawa 1976, s. 61–62 oraz A. Kijowski, [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2005, s. 651.

<sup>27</sup> Por. J. Czerniak-Swędzioł, *Głosa do wyroku SN z 9.2.2006 r., II PK 160/05*, OSP 2007, Nr 7–8, poz. 96.

łość o dobro zakładu pracy. Niektóre oczekiwane zachowania będą wypełniać zarówno oba obowiązki, podczas gdy inne – tylko jeden z nich. Na przykład obowiązek informowania o zmianie numeru rachunku bankowego nie należy do obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, natomiast powstrzymanie się od nieuzasadnionej krytyki w wulgarnej formie można zakwalifikować zarówno do obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy<sup>28</sup>, jak i obowiązku współdziałania wierzyciela z dłużnikiem.

Kolejnymi szczegółowymi, biernymi obowiązkami pracownika współdziałania wierzyciela z dłużnikiem będzie powstrzymanie się od zachowań narażających pracodawcę na niewypełnienie obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Jednakże te obowiązki należy wywieść przede wszystkim z podstawowego obowiązku pracownika, jakim jest przestrzeganie przepisów i zasad bhp, np. obowiązek poddania się badaniom bhp, obowiązek uczestniczenia w szkoleniu bhp (wynika on jednocześnie z obowiązku przestrzegania przepisów i zasad bhp przez pracownika, art. 100 § 2 pkt 3 i 211 k.p.).

Jak wskazano wyżej, powinnością wierzyciela jest przede wszystkim nieczynienie tego, co utrudniałoby dłużnikowi wykonanie zobowiązania. Ten negatywny obowiązek spoczywa na wierzycielu zawsze. Z kolei element czynnego działania może wynikać jedynie z wyraźnego brzmienia przepisu lub z właściwości świadczenia bądź umowy, jeżeli w braku współdziałania wierzyciela nie byłoby możliwe właściwe świadczenie przez dłużnika<sup>29</sup>, np. obowiązek przyjęcia świadczenia, a więc odebrania zakupionej rzeczy albo zamówionego dzieła, obowiązek udzielenia wskazówek, wyjaśnień, informacji, wydania dokumentacji lub przekazania wiadomości poufnych, dopuszczenia do wykonania usługi<sup>30</sup>.

Z właściwości stosunku pracy wynika, że znaczna część obowiązków pracownika jako wierzyciela ma charakter czynnego działania. Obowiązkiem pracownika jako wierzyciela jest obowiązek podania numeru konta do wypłaty wynagrodzenia oraz aktualizacja tej informacji w razie jego zmiany, a w przypadku gdy wynagrodzenie jest płatne do ręki – odbiór gotówki z kasy. Natomiast jeśli pracodawca, który otrzymał od pracownika aktualny i prawidłowy numer konta, opóźnia się z wypłatą wynagrodzenia/odprawy/ekwiwa-

<sup>28</sup> Zob. przykładowe orzeczenia Sądu Najwyższego: z 16 listopada 2006 r., sygn. akt II PK 76/06, OSNP 2007, Nr 21–22, poz. 312; z 28 sierpnia 2013 r., I PK 48/13, Legalis nr 830616; z 12 stycznia 2005 r., sygn. akt I PK 145/04, OSNP 2005, Nr 16, poz. 243; z 3 sierpnia 2016 r., sygn. akt I PK 227/15, Legalis nr 1514847.

<sup>29</sup> K. Osajda, *Komentarz do art. 354*, [w:] K. Osajda (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, Warszawa 2017; M. Safjan, op. cit.; W. Borysiak, op. cit.; wyrok SN z 25 lutego 2015 r., sygn. akt IV CSK 297/14, Legalis nr 1213091; P. Nazaruk, op. cit.

<sup>30</sup> A. Ohanowicz, J. Górski, *Zarys prawa zobowiązań*, Warszawa 1970, s. 165; W. Borysiak, op. cit.; wyrok SN z 24 kwietnia 2013 r., sygn. akt IV CSK 621/12, Legalis nr 741814; wyrok SN z 27 marca 2013 r., sygn. akt V CSK 112/12, Legalis nr 736737; wyrok SN z 25 lutego 2015 r., sygn. akt IV CSK 297/14, Legalis nr 1213091.

lentu po rozwiązaniu stosunku pracy, były pracownik nie ma obowiązku podejmowania z nim kontaktu w celu uzyskania zaległego wynagrodzenia i innych świadczeń w związku z rozwiązaniem stosunku pracy. Obowiązek współdziałania wierzyciela przy wykonaniu zobowiązania nie obejmuje bowiem obowiązku podejmowania z własnej inicjatywy wierzyciela kontaktu z dłużnikiem, który pozostaje w zwłoce ze spłatą zaległego świadczenia<sup>31</sup>.

Kolejny szczegółowy obowiązek to udokumentowanie okresów dotychczasowego zatrudnienia oraz tzw. okresów wliczalnych do stażu pracy, np. pracy w gospodarstwie rolnym w celu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej, dodatku stażowego, prawa do kolejnego urlopu wypoczynkowego, prawa do urlopu wypoczynkowego w wyższym wymiarze. Dalej można wymienić uzyskanie właściwych dokumentów lub wypełnienie formularzy i ich niezwłoczne przedstawienie w celu uzyskania zwrotu od pracodawcy z tytułu poniesienia kosztów podróży służbowej, używania prywatnego samochodu w celach służbowych, używania i konserwacji własnej odzieży i obuwia roboczego czy narzędzi pracy. W sytuacji gdy przepisy obowiązujące u pracodawcy nie określają terminu na złożenie takich dokumentów, z obowiązku współdziałania z dłużnikiem wynika, że obowiązek ten należy zrealizować bez zbędnej zwłoki.

Do obowiązku współdziałania pracownika jako wierzyciela można zaliczyć także m.in.:

- obowiązek poddania się badaniom bhp, obowiązek uczestniczenia w szkoleniu bhp (wynika on jednocześnie z obowiązku przestrzegania przepisów i zasad bhp przez pracownika, art. 100 § 2 pkt 3 i 211 k.p.);
- składanie wniosków o urlop wypoczynkowy i korzystanie z urlopów wypoczynkowych, w tym zaległych, składanie wniosków do planu urlopów;
- niezwłoczne składanie wniosków przez pracownika – ojca wychowującego dziecko albo pracownika członka najbliższej rodziny, w sytuacjach określonych w art. 180 § 10 pkt 1 i § 11–13 i 15 k.p.;
  - informowanie o zmianie miejsca zamieszkania;
  - informowania o terminie zajęć przez pracownika, który podnosi kwalifikacje zawodowe, aby uzyskać zwolnienie, o terminie egzaminów, dla których ma dni wolne, w terminie umożliwiającym realizację (art. 103<sup>1</sup> § 2 k.p.);
  - zgłaszanie zamiaru ze skorzystania ze zwolnienia dla pracownika wychowującego dziecko z wyprzedzeniem (art. 188 k.p.), wyjąwszy sprawy nagłe;
  - zgłaszanie z wyprzedzeniem rezygnacji z korzystania z urlopu rodzicielskiego (art. 182<sup>1d</sup> § 3 k.p.);
  - wykonywanie przez pracownika niepełnosprawnego badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także dokonywanie zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy poza godzinami pracy, jeżeli jest taka

<sup>31</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 15 marca 2013 r., sygn. akt VI ACa 1337/12, Legalis nr 1049401.



możliwość (zob. art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, t.j. Dz.U. z 2021 r., poz. 573).

Przedstawienie pracodawcy orzeczenia o niepełnosprawności, jeżeli pracownik zamierza skorzystać z uprawnień pracowników niepełnosprawnych, jest obowiązkiem pracownika współdziałania z wierzycielem. Co więcej, jeżeli pracownik, który uzyskał orzeczenie o niepełnosprawności, jest w takim stanie zdrowia, że zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochrona jego życia i zdrowia wymaga od pracodawcy szczególnych przedsięwzięć, to poinformowanie o niepełnosprawności jest obowiązkiem pracownika współdziałania z wierzycielem, nawet jeśli pracownik nie zamierzał korzystać z uprawnień pracowników niepełnosprawnych. Bez takiej informacji pracodawca nie jest bowiem w stanie wypełnić obowiązku chronienia zdrowia i życia pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Z tych samych względów obowiązek informacyjny o stanie zdrowia spoczywa na: pracownicy zatrudnionej przy pracach wzbronionych kobietom w ciąży, która zajdzie w ciążę (zob. art. 179 § 1 k.p.), pracownicy, która zajdzie w ciążę i uzyska od lekarza informację o przeciwwskazaniach zdrowotnych do wykonywania dotychczasowej pracy (zob. art. 179 § 3 k.p.), pracownikowi, którego stan zdrowia uległ pogorszeniu w stopniu wpływającym na wykonywanie dotychczasowej pracy (zob. art. 230 § 1, art. 229 § 4 k.p.), pracownikowi, którego stan zdrowia pogorszył się w taki sposób, że istnieje prawdopodobieństwo dezaktualizacji orzeczenia lekarskiego wydanego po przeprowadzeniu profilaktycznego badania lekarskiego i w związku z tym konieczne jest przeprowadzenie kolejnego badania (art. 229 § 4 k.p.).

## **Konsekwencje prawne braku współdziałania przez wierzyciela**

Artykuł 354 k.c. nie określa skutków prawnych niewykonania przez wierzyciela obowiązku współdziałania z dłużnikiem przy wykonywaniu zobowiązania. W doktrynie prawa cywilnego przyjmuje się, że o ile przepis szczególny nie stanowi inaczej, dłużnikowi nie przysługuje możliwość przymusowego wyegzekwowania od wierzyciela obowiązku współdziałania (roszczenie w sensie procesowym)<sup>32</sup>.

Brak współdziałania wierzyciela zwykle jest kwalifikowany jako jego zwłoka, ze skutkami określonymi w art. 486 § 1 k.c. (w tym z obowiązkiem naprawienia szkody art. 486). Ponadto każdy przypadek braku niezbędnego współ-

<sup>32</sup> P. Machnikowski, op. cit.; A. Olejniczak, *Komentarz do art. 354 KC* [w:] A. Olejniczak, A. Kidyba (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. 3: *Zobowiązania – część ogólna*, wyd. drugie, Warszawa 2014.

działania wierzyciela wyłącza możliwość uznania opóźnienia w spełnieniu świadczenia za zwłokę dłużnika, opóźnienie następuje tu bowiem z przyczyn, za które dłużnik nie ponosi odpowiedzialności (art. 476 k.c.)<sup>33</sup>. Stwarza także możliwość złożenia przedmiotu świadczenia do depozytu sądowego, jeżeli świadczenie ma przedmiot, który nadaje się do tego (art. 467 pkt 4 k.c.)<sup>34</sup>. Pracodawca nie będzie w zwłoce, jeżeli wypłata wynagrodzenia będzie wynikać z braku informacji od pracownika o aktualnym numerze konta czy nagroda jubileuszowa zostanie wypłacona kilka lat później lub dodatek stażowy wypłacony z wyrównaniem za kilka lat wstecz (aż do upływu okresu przedawnienia) z uwagi na dostarczenie w trakcie trwania zatrudnienia dokumentów potwierdzających staż pracy czy np. pracę w gospodarstwie rolnym wliczaną do stażu pracy<sup>35</sup>. Pracodawca ma także prawo złożenia do depozytu sądowego świadczeń nieodebranych przez pracownika czy byłego pracownika.

W prawie cywilnym podstawowym skutkiem braku współdziałania wierzyciela może być zwolnienie dłużnika z odpowiedzialności za niewykonanie lub niewłaściwe wykonanie zobowiązania, gdyż nie będą spełnione jej przesłanki<sup>36</sup>. Jeżeli naruszenie przez wierzyciela obowiązku współdziałania stanowi współprzyczynę poniesionej przez wierzyciela szkody, uzasadnia to zmniejszenie zasądanego odszkodowania na podstawie art. 362 k.c.<sup>37</sup> Natomiast jeśli wskutek braku współdziałania wierzyciela świadczenie stało się niemożliwe do spełnienia, zobowiązanie wygasa (art. 475 § 1 k.c.). Sporne są jednak skutki niemożliwości świadczenia z przyczyn dotyczących wierzyciela w zobowiązaniu wzajemnym (większość doktryny opowiada się za stosowaniem art. 495 § 1 k.c., jednak zdaniem Alfreda Kleina dłużnik zachowuje roszczenie o świadczenie wzajemne<sup>38</sup>). Dalsze skutki braku określonego współdziałania wierzyciela mogą wynikać z przepisów szczególnych, np. art. 549, 551, 640 k.c.).

W stosunkach pracy brak współdziałania pracownika jako wierzyciela nie zwalnia pracodawcy z obowiązku właściwego wykonania zobowiązania z wyjątkiem sytuacji, gdy bez tego współdziałania nie jest możliwe wykonanie zobowiązania, np. udzielenie urlopu rodzicielskiego bez wniosku pracownika, wypłacanie nagrody jubileuszowej po uwzględnieniu pracy w gospodarstwie

<sup>33</sup> G. Kozieł, op. cit.; A. Klein, op. cit., s. 157 oraz P. Machnikowski, [w:] E. Łętowska (red.), *Prawo zobowiązań – część ogólna*, t. 5, seria: System Prawa Prywatnego, Warszawa 2013, s. 157.

<sup>34</sup> P. Machnikowski, op. cit.; A. Olejniczak, op. cit.

<sup>35</sup> Pracodawca nie będzie w zwłoce, ale należy zauważyć, że nagroda jubileuszowa jest wymagalna niezwłocznie po nabyciu do niej prawa i od tej chwili należą się odsetki, choćby pracownik później wykazał okoliczności stanowiące przesłanki uprawniające do nagrody, a pracodawcy nie można było przypisać winy w opóźnieniu (wyrok SN z 19 sierpnia 1999 r., I PKN 189/99, OSNP 2000, Nr 22, poz. 819).

<sup>36</sup> W. Borysiak, op. cit.; A. Klein, op. cit., s. 157; J. Dąbrowa, op. cit., s. 726.

<sup>37</sup> M. Safjan, op. cit.; P. Machnikowski, op. cit.

<sup>38</sup> A. Klein, op. cit., s. 157.

rolnym bez ich udokumentowania, umożliwienie korzystania z uprawnień pracowników niepełnosprawnych bez przedstawienia orzeczenia o niepełnosprawności. Obowiązki pracodawcy w znacznej mierze kształtuje bowiem ustawa. Umowa o pracę kreuje stosunek pracy, z którym ustawa łączy konkretne prawa i obowiązki stron<sup>39</sup>.

Jednocześnie powstaje pytanie o związek niedopełnienia przez pracownika obowiązku współdziałania wierzyciela z takimi instytucjami prawa pracy, jak odpowiedzialność porządkowa, wypowiedzenie umowy o pracę czy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pracownik może ponieść odpowiedzialność porządkową, jeżeli nie dopełni obowiązku, który wynika z ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, np. nie rozliczy delegacji w terminie i w sposób wskazany przez pracodawcę. Z kolei w zależności od stopnia naruszenia obowiązku współdziałania wierzyciela i całokształtu okoliczności danej sprawy, może ono skutkować wypowiedzeniem umowy o pracę albo jej rozwiązaniem bez wypowiedzenia. Będą to przede wszystkim przypadki naruszenia obowiązku lojalności wobec pracodawcy, jak w przypadku sprawy będącej przedmiotem rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego, zakończonej wyrokiem z 9 lipca 2009 r.<sup>40</sup>, w którym Sąd Najwyższy uznał, że pracodawca miał prawo oczekiwać określonego zachowania od pracownika ze względu na pracowniczy obowiązek lojalnego zachowania się względem pracodawcy, wynikający z szerszego obowiązku należytego współdziałania z pracodawcą przy wykonywaniu zobowiązania.

## **Zakończenie**

Art. 354 k.c. należy zaliczyć do przepisów Kodeksu cywilnego, które znajdują zastosowanie do stosunku pracy. Zastosowanie tego artykułu do obowiązków pracownika jako wierzyciela umożliwia sformułowanie katalogu szczegółowych obowiązków usprawniających wzajemną relację między stronami stosunku pracy. Jednocześnie niektóre ze szczegółowych obowiązków pracownika współdziałania z pracodawcą jako dłużnikiem są wskazane w Kodeksie pracy bądź można je wywieść z kodeksowego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy. Obowiązek współdziałania jest przy tym szerszy niż dbałości o dobro zakładu pracy. Niezależnie od uznania, czy podjęcie działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy stanowi naruszenie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, czy też nie jest takim naruszeniem, powstrzymanie się pracownika od zachowań konkurencyjnych wobec pracodawcy należy do biernego elementu obowiązku współdziałania, obok ujawniania tajemnicy pracodawcy

<sup>39</sup> L. Florek, *Ustawa i umowa prawie pracy*, Warszawa 2010, s. 65 i nast.

<sup>40</sup> II PK 46/09, Legalis nr 214120.

i dokonywania czynów nieuczciwej konkurencji. Z kolei z właściwości stosunku pracy wynika, że część szczegółowych obowiązków pracownika współdziałania z pracodawcą jako dłużnikiem ma charakter czynnego działania. Właściwość stosunku pracy przesądza także o tym, że brak współdziałania pracownika jako wierzyciela nie zwalnia pracodawcy z obowiązku właściwego wykonania zobowiązania z wyjątkiem sytuacji, gdy bez tego współdziałania nie jest możliwe wykonanie zobowiązania.

## Wykaz literatury

- Błahuta F., [w:] F. Błahuta i in. (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. 2, Wyd. Prawnicze, Warszawa 1972.
- Borysiak W., *Komentarz do 354 KC*, [w:] K. Osajda (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, C.H. Beck, Legalis.
- Czerniak-Swędziół J., *Głosa do wyroku SN z 9.2.2006 r., II PK 160/05*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2007, Nr 7–8, poz. 96.
- Dąbrowa J., [w:] Z. Radwański (red.), *Prawo zobowiązań. Część ogólna*, t. III, cz. 1, seria: System Prawa Cywilnego, Ossolineum, Wrocław 1981.
- Dörre-Kolasa D., *Komentarz do art. 101<sup>1</sup> KP*, [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, C.H. Beck, Legalis.
- Florek L., *Ustawa i umowa prawie pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2010.
- Kijowski A., [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Wyd. ABC, Warszawa 2005.
- Klein A., *Skutki prawne braku współdziałania wierzyciela z dłużnikiem*, „Acta Universitatis Wratislaviensis” 1990, t. CLXXXVI.
- Kozieł G., *Komentarz do 354 KC*, [w:] M. Załucki (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, C.H. Beck, Legalis el.
- Lewandowski H., *Zasady prawa pracy*, [w:] E. Smoktunowicz, C. Kosikowski (red.), *Wielka encyklopedia prawa*, Wyd. Prawo i Praktyka Gospodarcza, Białystok–Warszawa 2000.
- Machnikowski P., *Komentarz do 354 KC*, [w:] E. Gniewek, P. Machnikowski (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, C.H. Beck, Legalis.
- Masternak Z., *Obowiązek pracowniczej staranności*, Wyd. Prawnicze, Warszawa 1976.
- Nazaruk P., *Komentarz do 354 KC*, [w:] P. Nazaruk, J. Ciszewski (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, Wolters Kluwer, Lex.
- Ohanowicz A., Górski J., *Zarys prawa zobowiązań*, PWN, Warszawa 1970.
- Olejniczak A., *Komentarz do 354 KC*, [w:] A. Kidyba (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, Wolters Kluwer, Lex.
- Osajda K., *Komentarz do art. 354*, [w:] K. Osajda (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, C.H. Beck, Warszawa 2017.
- Rajski J., Kocot W., Zaradkiewicz K., *Prawo kontraktów*, LexisNexis, Warszawa 2002.
- Rembéliński A., [w:] J. Winiarz (red.), *Kodeks cywilny z komentarzem*, t. 1, Wyd. Prawnicze, Warszawa 1989.
- Roszevska K., *Skutki sprzeczności przepisów kodeksu cywilnego z zasadami prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2005, nr 2.

- Rycak A., *Komentarz do art. 300 KP*, [w:] K. Walczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, C.H. Beck, Legalis.
- Safjan M., *Komentarz do 354 KC*, [w:] K. Pietrzykowski (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. 1: *Art. 1–44910*, C.H. Beck, Legalis.
- Salwa Z., *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, PWN, Warszawa 1996.
- Skąpski M., *Pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 2.
- Skoczyński J., [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *Kodeks pracy. Komentarz*, LexisNexis, Warszawa 2004.
- Stelina J., *Komentarz do art. 300 KP*, [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, C.H. Beck, Legalis.
- Szpunar A., *Charakter prawny wykonania zobowiązania*, „Rejent” 1998, nr 5.
- Świątkowski A.M., *Komentarz do art. 300 KP*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, C.H. Beck, Legalis.
- Warkało W., *Ogólne zasady wykonywania zobowiązań*, „Studia Prawnicze” 1973, nr 37.
- Zieleniecki M., *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 marca 2005 r., I PK 263/04*, „Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa” 2006, nr 2.
- Zieliński T., *Zarys wykładu prawa pracy. Część I ogólna*, UŚ, Katowice 1977.

## Summary

### **The creditor's obligation to cooperate in the performance of an obligation, and the employee's obligations towards the employer in the employment relationship**

**Keywords:** labour law, employment relationship, employer, employee, application of the provisions of the Civil Code to the employment relationship, the creditor's obligation to cooperate, employee's obligations, employer's obligations.

The origins of labour law, and the use of the structure of a contract between two parties result – in connection with the reference in art. 300 of The Labour Code – in the right to properly apply the provisions of the Civil Code to an employment relationship in matters not regulated by labour law, in the absence of contradiction with the principles of labour law. One such provision is art. 354 of the Civil Code. This provision states that the creditor should cooperate in the performance of the obligation, under its substance and in a manner complying with its social and economic purpose and the principles of community life, and if there is an established custom in this respect – also in a manner complying with this custom. The purpose of the article is to indicate what obligations of creditors are imposed on an employee regarding a debtor-employer. There is no doubt, however, that the obligation to cooperate also concerns an employer in connection with the creditor's rights. The employment relationship is a mutual obligation. Application of art. 345 of the Civil Code related to

the obligations of an employee as a creditor enables the formulation of a catalogue of detailed obligations to improve the mutual relationship between the parties to the employment relationship. Particular importance should be attached to the employee's duty of loyalty, understood as refraining from anything that would violate honesty and equity in mutual relations, which includes, *inter alia*, the employee refraining from any competitive behaviour towards the employer – from revealing the employer's secrets to committing acts of unfair competition.