

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie

ANNA KOSUT

anna.kosut@poczta.umcs.lublin.pl

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3775-7499>

---

## Dbłość o dobro zakładu pracy jako źródło obowiązku lojalności pracownika wobec pracodawcy

---

The Duty of Care About the Good of the Workplace as a Source  
of Employee's Loyalty to the Employer

Konieczność poszukiwania źródła obowiązku lojalności pracowniczej wynika z tego, że żaden przepis prawa pracy nie wskazuje na taką powinność pracownika. Nie jest to zresztą jedyny tego rodzaju przypadek – można tu choćby wskazać na obowiązek pracy w godzinach nadliczbowych, niewyartykułowany wprost w kodeksie pracy<sup>1</sup>, a uznawany powszechnie za ciężący na pracowniku.

Na gruncie prawa pracy „lojalność” nie jest więc pojęciem języka prawnego, inaczej niż ma to miejsce w prawie cywilnym, gdzie regulujący umowę agencyjną art. 760 k.c.<sup>2</sup> stanowi o obowiązku każdej ze stron tej umowy zachowania lojalności wobec drugiej strony. Natomiast niewątpliwie pojęcie lojalności pracowniczej używane jest w języku prawniczym, znane jest także orzecznictwu sądowemu. Sposób interpretowania tego zwrotu w judykaturze zostanie przedstawiony w dalszej części opracowania.

Dla ustalenia źródła obowiązku, o którym tu mowa, niezbędne jest wyjaśnienie znaczenia pojęcia „lojalność”, a następnie „lojalność pracownika” lub „lojalność pracownicza”. Warto zaznaczyć, że w piśmiennictwie z zakresu zarządzania dopuszcza się traktowanie obu wskazanych określeń jako synonimów, chociaż wskazuje się, że z punktu widzenia poprawności językowej zwrot „lojalność pracowników”

---

<sup>1</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2018 r., poz. 917 ze zm.).

<sup>2</sup> Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2018 r., poz. 1025 ze zm.).

jest bardziej precyzyjny niż „lojalność pracownicza”, ponieważ akcent jest tu położony na człon przymiotnikowy<sup>3</sup>.

Zgodnie ze słownikiem języka polskiego<sup>4</sup> „lojalność” to „prawość, wierność i rzetelność w stosunkach z ludźmi”. W doktrynie prawa pracy termin ten jest zazwyczaj wiązany z wymaganym od pracownika zachowaniem polegającym na powstrzymaniu się od działań, które są wymierzone w pracodawcę<sup>5</sup>.

Zdaniem L. Mitrusa obowiązek szeroko rozumianej lojalności w stosunku do podmiotu zatrudniającego wynika z treści art. 100 § 2 pkt 4 k.p., zgodnie z którym pracownik jest obowiązany dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę<sup>6</sup>. Niektórzy autorzy przyjmują, że obowiązek lojalności dotyczy zachowania pracownika poza pracą – taki pogląd już blisko 40 lat temu prezentował W. Szubert, uznając, że lojalność pracownika polega na nieujawnianiu tajemnic zakładu, na nieszkodzeniu jego dobremu imieniu, a nawet niepodejmowaniu dodatkowego zatrudnienia bez zgody zatrudniającego<sup>7</sup>. Warto w tym miejscu zauważyć, że wymóg zgody zakładu pracy na podjęcie dodatkowego zatrudnienia przez pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy był przewidziany w art. 101 k.p., który został uchylony z dniem 2 czerwca 1996 r.

W piśmiennictwie prawa pracy wyrażany jest również pogląd, zgodnie z którym lojalność oznacza obowiązek przestrzegania zakazu konkurencji w stosunku pracy<sup>8</sup>. W ten właśnie sposób lojalność jest często rozumiana przez samych pracowników, uznających zawarcie umowy o zakazie konkurencji za dowód ich lojalności wobec pracodawcy.

Lojalność pracowników definiuje też nauka o zarządzaniu, ale ze względu na różnorodność podejścia do przedmiotowej kwestii nie ma spójności poglądów w tym zakresie<sup>9</sup>. Spośród wielu sformułowanych w tej nauce definicji warto, moim zdaniem, wybrać i przytoczyć tę, która lojalność pracowników określa jako postawę wobec pracodawcy, polegającą na względnie stałym, pozytywnym sto-

<sup>3</sup> I. Świątek-Barylska, *Lojalność pracowników współczesnych organizacji. Istota i elementy składowe*, Łódź 2013, s. 7.

<sup>4</sup> *Słownik języka polskiego*, red. M. Szymczak, t. 2, Warszawa 1979, s. 50.

<sup>5</sup> Zob. Z. Góral, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 720.

<sup>6</sup> K. Mitrus, [w:] K.W. Baran (red.), B.M. Ćwiertniak, L. Mitrus, A. Sobczyk, *Prawo pracy*, Kraków 2005, s. 394.

<sup>7</sup> W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1980, s. 172–173.

<sup>8</sup> Zob. A. Patulski, *Lojalność z klauzulą. Zawieranie i rozwiązywanie umów o zakazie konkurencji – na podstawie przepisów kodeksu pracy i orzecznictwa Sądu Najwyższego*, „Personel i Zarządzanie” 2006, nr 1, s. 70 i n.; M. Illukowicz, *Zakaz konkurencji. Przepisy regulujące lojalność pracownika wobec pracodawcy*, „Personel i Zarządzanie” 2003, nr 5, s. 30 i n., za: M. Głądoch, *Obowiązek lojalności pracownika a problem anomii w stosunkach pracy*, [w:] *Pracodawca jako podmiot ochrony w stosunku pracy. Wybrane zagadnienia*, red. T. Wyka, A. Nerka, Warszawa 2017, s. 55.

<sup>9</sup> I. Świątek-Barylska, *op. cit.*, s. 23.

sunku do niego, a wyrażającym się zachowaniami zgodnymi z interesem i oczekiwaniami pracodawcy. Użyte w niej pojęcie (tj. interes pracodawcy) nawiązuje bez wątplenia do przedmiotu niniejszego opracowania.

Jak słusznie podnosi się w piśmiennictwie<sup>10</sup>, pojęcie „interes pracodawcy” jest w języku prawniczym używane stosunkowo rzadko, natomiast dość często ustawodawca stosuje zwroty mające zbliżone znaczenie. Jednym z takich zwrotów jest „dobro zakładu pracy”, o które dbałość jest, zgodnie z art. 100 § 2 pkt 4 k.p., obowiązkiem pracownika.

Termin „dobro” oznacza pomyślność, szczęście, korzyść, pożytek, interes<sup>11</sup>. Skoro określenie „dobro” jest definiowane przez określenie „interes”, należy uznać te pojęcia za synonimy, a zatem ich zakres przedmiotowy będzie co do zasady tożsamy. Nie można jednak nie zauważyć tego, że w przytoczonej wcześniej definicji lojalności pracowników mowa była o zachowaniach zgodnych z interesem, czyli dobrem pracodawcy, gdy tymczasem art. 100 § 2 pkt 4 k.p. stanowi o obowiązku pracownika dbałości o dobro zakładu pracy. Kwestia ta wymaga bliższej analizy, którą rozpocząć należy od przypomnienia, że nowelizując kodeks pracy ustawą z dnia 2 lutego 1996 r.<sup>12</sup>, ustawodawca zrezygnował z nadawania pojęciu „zakład pracy” znaczenia zarówno podmiotowego, jak i przedmiotowego, co wynikało z restytucji terminu „pracodawca”, oznaczającego podmiot zatrudniający pracowników<sup>13</sup>. Zakład pracy, wraz z wejściem w życie noweli lutowej, miał być rozumiany przedmiotowo jako miejsce świadczenia pracy.

Wskazaną wyżej nowelą dokonano zmiany terminologii w przepisach kodeksu pracy poprzez zastąpienie określenia „zakład pracy” pojęciem „pracodawca” w tych przepisach, w których zakład pracy występował w znaczeniu podmiotowym.

Tego rodzaju zmiana nie objęła jednak treści ówczesnego art. 100 § 2 pkt 5, który przewidywał obowiązek pracownika dbania o dobro zakładu pracy. Jak stwierdza M. Skąpski, zachowanie w tym przepisie pojęcia „zakład pracy” było zaskakujące i niezrozumiałe przede wszystkim ze względu na to, że powszechnie przyjmowano, iż „zakład pracy” we wskazanej regulacji należy pojmować podmiotowo<sup>14</sup>. Z tych względów wielu autorów pomijało i nadal pomija rzeczywistą treść przepisu statuującego aktualnie ten obowiązek, czyli art. 100 § 2 pkt 4, pisząc o pracowniczym obowiązku dbałości o dobro pracodawcy<sup>15</sup>.

<sup>10</sup> M. Latos-Miłkowska, *Ochrona interesu pracodawcy*, Warszawa 2013, s. 22.

<sup>11</sup> *Słownik języka polskiego*, red. M. Szymczak, t. 1, Warszawa 1979, s. 404.

<sup>12</sup> Ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy i zmianie niektórych ustaw (Dz.U. nr 24, poz. 110 ze zm.), dalej jako: nowela lutowa.

<sup>13</sup> M. Skąpski, *Pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 2, s. 9.

<sup>14</sup> *Ibidem*.

<sup>15</sup> Zob. np. A. Kijowski, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. T. Zieliński, Warszawa 2000, s. 535; J. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 1996, s. 293.

Niektórzy uznają, że tego rodzaju działanie jest dopuszczalne ze względu na treść art. 2 noweli lutowej, zgodnie z którym przepisy mówiące o prawach i obowiązkach zakładu pracy lub kierownika zakładu pracy stosuje się odpowiednio do pracodawców w rozumieniu art. 3 k.p.<sup>16</sup> Argumentację tę trudno uznać, moim zdaniem, za prawidłową, gdyż dyrektywę wynikającą z przytoczonego tu przepisu należy stosować do uchwalonych przed 1967 r. innych niż kodeks pracy aktów prawnych – zmiany w tym kodeksie zostały bowiem wprowadzone na mocy art. 1 noweli lutowej.

W piśmiennictwie wyrażono również pogląd, zgodnie z którym pozostawienie w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. pojęcia „zakład pracy” jest wynikiem braku staranności w redagowaniu przepisów prawnych<sup>17</sup>. Przeciwno temu stanowisku przemawia według mnie to, że ustawodawca nowelą lutową dokonał jednak zmian w treści art. 100 § 2 k.p.<sup>18</sup> W normie zawartej w pkt 4 tego artykułu wprowadzono bowiem nowe pojęcie – „pracodawca” – w części dotyczącej obowiązku pracownika zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Powyższe analizy dają więc podstawę do uznania, że odniesienie obowiązku dbałości o dobro nie do pracodawcy, lecz do zakładu pracy jest celowym działaniem ustawodawcy, oznaczającym przy tym istotną zmianę w sposobie rozumienia przedmiotowego obowiązku.

W związku z tym powstaje pytanie o to, jak należy, w stanie prawnym po wejściu w życie noweli lutowej, rozumieć „dobro zakładu pracy”, o które ma dbać pracownik. Kwestia ta stała się przedmiotem interpretacji dokonanej przez Sąd Najwyższy, który w wyroku z dnia 9 lutego 2006 r.<sup>19</sup> przyjął, że przewidziana w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. „dbałość pracownika o dobro zakładu” to dbałość o zakład pracy rozumiany przedmiotowo jako jednostka organizacyjna będąca miejscem pracy.

W uzasadnieniu do wyroku, we fragmencie uzupełniającym treść przytoczonej wyżej tezy, stwierdzono, że zakład pracy, rozumiany przedmiotowo jako jednostka organizacyjna będąca miejscem pracy, jest wspólną wartością, „dobrem” nie tylko pracodawcy, ale również zatrudnionych pracowników i z tych powodów ustawodawca formułuje nieprzypadkowo obowiązek dbałości właśnie o „dobro zakładu pracy”.

Wydaje się, że w zajęтым przez Sąd Najwyższy stanowisku punkt ciężkości spoczywa nie na stwierdzeniu o przedmiotowym rozumieniu zakładu pracy, co

<sup>16</sup> M. Kuba, *Uprawnienia kontrolne pracodawcy a pracowniczy obowiązek dbałości o jego dobro*, [w:] *Pracodawca jako podmiot ochrony w stosunku pracy...*, s. 97–98.

<sup>17</sup> Zob. T. Wyka, *Pracowniczy obowiązek dbałości o dobro pracodawcy jako element treści stosunku pracy*, [w:] *Pracodawca jako podmiot ochrony w stosunku pracy...*, s. 43.

<sup>18</sup> Tak również: D. Dörre-Kolasa, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2016, s. 505–506.

<sup>19</sup> II PK 160/06, OSNP 2007, nr 1–2, poz. 4, z glosami J. Czerniak-Swędziół, OSP 2007, nr 7–8, poz. 96 i A. Musiały, „Państwo i Prawo” 2007, z. 12, s. 135.

przywodzi na myśl kategorie typu budynki, maszyny, narzędzia, do których przecież określenie „dobro” jest zupełnie nieadekwatne, lecz na zwrocie „jednostka organizacyjna będąca miejscem pracy”. Takie ujęcie podkreśla bowiem społeczny aspekt bytu zwanego zakładem pracy, tworzonego przez partnerów społecznych i więzi istniejące między nimi oraz dodatkowo przez mienie, jeżeli takie jest do wykonywania pracy potrzebne<sup>20</sup>.

Zdaniem M. Skąpskiego powiązanie pracowniczego obowiązku dbałości właśnie z zakładem pracy wskazuje na to, że ustawodawca uznaje zakład pracy za istotną wartość, która powinna podlegać ochronie<sup>21</sup>. Na aspekt ten zwraca się uwagę również w nowszym piśmiennictwie, zauważając, że taki sposób określenia omawianej powinności służy także realizacji obowiązku ochrony pracy, przewidzianego w art. 24 Konstytucji RP<sup>22</sup>, którego elementem jest tworzenie warunków do zachowania miejsc pracy<sup>23</sup>. Dbając o dobro zakładu pracy, pracownicy realizują postawione przez pracodawcę cele, co zarówno leży w interesie pracodawcy, jak i służy pracownikom – im bowiem silniejsza pozycja pracodawcy, tym większa gwarancja stabilizacji zatrudnienia.

Można więc powiedzieć, że dbałość o dobro zakładu pracy jest zbieżna z dobrem pracodawcy<sup>24</sup> czy też – mówiąc inaczej – z dbałością o jego interesy. Przy takim ujęciu relacji między dobrem zakładu pracy a dobrem pracodawcy należy uznać, że dbałość o dobro zakładu pracy nie zwalnia pracownika z obowiązku dbałości o dobro podmiotu zatrudniającego pracodawcy<sup>25</sup>.

W piśmiennictwie przyjmuje się, że obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy pełni następujące funkcje:

- wyznacza i konkretyzuje sposób wykonywania innych obowiązków pracowniczych,
- dookreśla i reglamentuje zakres korzystania z uprawnień pracownika,
- nakazuje podejmowanie określonych działań w interesie zakładu pracy, nawet bez polecenia pracodawcy<sup>26</sup>.

Katalog ten, w kontekście obowiązku lojalności pracowniczej, warto, jak sądzę, uzupełnić o jeszcze jedną funkcję – zakazywanie podejmowania określonych działań, jeżeli mogłyby one godzić w interesy pracodawcy.

<sup>20</sup> M. Skąpski, *op. cit.*, s. 13.

<sup>21</sup> *Ibidem*, s. 13–14.

<sup>22</sup> Ustawa z dnia 2 kwietnia 1997 r. – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. nr 78, poz. 483 ze zm.).

<sup>23</sup> Tak: D. Dörre-Kolasa, *op. cit.*, s. 506.

<sup>24</sup> Na to, że dobro zakładu pracy nie jest tożsame, a jedynie zbieżne z dobrem pracodawcy oraz na mogącą pojawić się w związku z tym kolizję dóbr, zwraca uwagę M. Skąpski (*op. cit.*, s. 13).

<sup>25</sup> Por. *ibidem*; J. Czerniak-Swędzioł, *op. cit.*, s. 599.

<sup>26</sup> T. Kuczyński, *O właściwościach pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 7, s. 2.

Wskazane funkcje pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy niewątpliwie przesądzają o jego istotnej roli w realizacji celów stosunku pracy. Zwracano na to uwagę wielokrotnie w literaturze przedmiotu, podkreślając m.in. to, że analizowana powinność zajmuje w strukturze stosunku pracy pozycję szczególną i nieporównywalnie ważniejszą niż sugerowana w kodeksowej systematyce, mająca przy tym dla zrealizowania celów stosunku pracy doniosłość nie mniejszą od wyeksponowanych w art. 100 § 1 k.p. obowiązków sumiennego i starannego wykonywania pracy oraz stosowania się do poleceń przełożonych dotyczących pracy<sup>27</sup>.

Dbałość o dobro zakładu pracy może być wyrażana przez różnego rodzaju zachowania pracownika. Mogą to być zarówno działania podejmowane na rzecz i w interesie pracodawcy, do których pracownik jest zobowiązany z mocy umowy o pracę, jak i działania wykraczające poza zakres obowiązków umownych, ale których podjęcie jest niezbędne dla odwrócenia grożącej pracodawcy szkody majątkowej lub niemajątkowej. To właśnie w tego rodzaju zachowaniach przejawia się szczególnie zaangażowanie pracownika i jego „dbałość” o wykonanie swojego zobowiązania wobec pracodawcy.

Jak słusznie zwraca uwagę T. Wyka, zwrot „dbałość” oznacza wymaganie czegoś więcej niż tylko „przestrzeganie”, o którym stanowi pozostała treść art. 100 § 2 k.p.<sup>28</sup> W wynikającym z omawianej powinności szczególnym zaangażowaniu w wykonywanie swoich obowiązków wyraża się niewątpliwie specyficzny charakter stosunku pracy, odróżniający go od innych stosunków prawnych, w których troska o dobro drugiej strony umowy nie stanowi przewidzianego normą prawną elementu treści stosunku prawnego.

Dbałość o dobro zakładu pracy może polegać również na powstrzymaniu się od czynienia wszystkiego, co bezpośrednio lub pośrednio zagrażałoby temu dobru. A. Kijowski określił tę powinność „nakazem zaniechania”, uznając, że jest on aktualny już od momentu nawiązania stosunku pracy i nawet jeżeli wymaga niekiedy dodatkowej konkretyzacji, to i bez niej „przenika” wszystkie pracownicze powinności<sup>29</sup>.

To właśnie „nieczynienie” czegokolwiek, co godziłoby w dobro zakładu pracy, uznawano już w przedkodeksowym piśmiennictwie za istotę obowiązku lojalności<sup>30</sup>. Jak widać, już wiele lat temu zauważono związek między dobrem zakładu pracy a lojalnością pracowniczą, co również współcześnie podkreśla się zarówno w doktrynie, jak i orzecznictwie sądowym. Należy jednak zaznaczyć, że obowiązek lojalności wywodzony jest nie jedynie z obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, ale z wszystkich pracowniczych powinności określonych w art. 100

<sup>27</sup> A. Kijowski, *op. cit.*, s. 535.

<sup>28</sup> T. Wyka, *op. cit.*, s. 47.

<sup>29</sup> A. Kijowski, *op. cit.*, s. 535.

<sup>30</sup> M. Świąćicki, *Prawo stosunku pracy. Zarys systemu*, Częstochowa 1949, s. 120.

§ 2 pkt 4 k.p. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w uzasadnieniu do wyroku z dnia 2 marca 2011 r.<sup>31</sup>, stwierdzając, że:

[...] pracownik z mocy ustawy jest obowiązany do lojalnego postępowania względem swojego pracodawcy. Egzemplifikacją tego obowiązku jest określony w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy i chronienie jego mienia, a także obowiązek zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Z kolei w uzasadnieniu do wyroku z dnia 28 kwietnia 1997 r.<sup>32</sup> Sąd Najwyższy wskazał, że powinności określone w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. są właśnie ustanowieniem szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy, z której wynika przede wszystkim obowiązek powstrzymania się od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody czy nawet ocenianych jako działanie na niekorzyść pracodawcy.

Judykatura zwraca uwagę również na związek między lojalnością pracownika a zaufaniem do niego. Nie ulega wątpliwości, że względu na szczególnie charakter stosunku pracy, że istotne znaczenie dla prawidłowej realizacji celu tego stosunku prawnego ma wzajemne zaufanie jego stron.

Określając, czym jest zaufanie, Sąd Najwyższy przyjął, że jest to stan wyrażający się przekonaniem o możliwości polegania na kimś, czyli inaczej stan poczucia pewności<sup>33</sup>. Niewątpliwie stan ten zaburza nielojalne zachowanie pracownika, powodujące, iż pracodawca traci do niego zaufanie<sup>34</sup>, a jednocześnie traci przekonanie o możliwości polegania w przyszłości na pracowniku.

Nielojalność pracownika jest postrzegana przede wszystkim jako zachowanie godzące w interes pracodawcy, naruszające jego dobro. Jednakże zachowanie to może zarazem naruszać dobro zakładu pracy, rozumiane m.in. jako dobro załogi i prowadzonej przez nią działalności. Za nielojalne wobec pracodawcy, a równocześnie szkodzące dobru pracowników spółki, Sąd Najwyższy uznał zachowanie pracownika, które mogło doprowadzić do tzw. wrogiego przejęcia spółki, skutkującego masowymi zwolnieniami zatrudnionych w niej osób<sup>35</sup>.

Prowadzone wyżej analizy dają podstawę do stwierdzenia, że obowiązek lojalności pracownika wobec pracodawcy, choć niewyrażony wprost w kodeksie pracy, stanowi jedną z powinności pracowniczych. Należy ją uznać za przejaw dbałości o dobro zakładu pracy, do której pracownik jest obowiązany z mocy art. 100 § 2 pkt 4 k.p.

<sup>31</sup> II PK 204/10, LEX nr 817517.

<sup>32</sup> I PKN 118/97, OSNAPiUS 1998, nr 7, poz. 206.

<sup>33</sup> Wyrok SN z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 199/10, LEX nr 688195.

<sup>34</sup> Jak przyjął SN w wyroku z dnia 31 marca 2009 r. (II PK 251/08, LEX nr 707875), przy ocenie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały.

<sup>35</sup> Zob. wyrok SN z dnia 2 marca 2011 r., II PK 204/10, LEX nr 817517.

Lojalność pracownika wobec pracodawcy jest niewątpliwie konsekwencją szczególnego charakteru stosunku pracy. Jego treścią nie jest bowiem wyłącznie wymiana przez strony wzajemnych świadczeń, lecz także specyficzna więź o charakterze osobistym, zakładająca zaufanie do drugiej strony tego stosunku prawnego.

Choć przejawy realizacji obowiązku lojalności można odnaleźć także w aktywnych działaniach podejmowanych przez pracownika w interesie pracodawcy, to wydaje się, że esencją tej powinności są zachowania polegające na powstrzymaniu się od działań, które są wymierzone w pracodawcę. Zachowanie lojalności oznacza zatem nieszkodzenie majątkowym i niemajątkowym interesom pracodawcy, co służy jednocześnie dobru zakładu pracy w przyjętym powyżej znaczeniu.

#### BIBLIOGRAFIA

- Czerniak-Swędzioł J., *Glosa do wyroku SN z dnia 9 lutego 2006 r., II PK 160/06*, OSP 2007, nr 7–8.
- Dörre-Kolasa D., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2016.
- Głądoch M., *Obowiązek lojalności pracownika a problem anomii w stosunkach pracy*, [w:] *Pracodawca jako podmiot ochrony w stosunku pracy. Wybrane zagadnienia*, red. T. Wyka, A. Nerka, Warszawa 2017.
- Góral Z., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. W. Baran, Warszawa 2016.
- Illukowicz M., *Zakaz konkurencji. Przepisy regulujące lojalność pracownika wobec pracodawcy*, „Personel i Zarządzanie” 2003, nr 5.
- Iwulski J., Sanetra W., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 1996.
- Kijowski A., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. T. Zieliński, Warszawa 2000.
- Kuba M., *Uprawnienia kontrolne pracodawcy a pracowniczy obowiązek dbałości o jego dobro*, [w:] *Pracodawca jako podmiot ochrony w stosunku pracy. Wybrane zagadnienia*, red. T. Wyka, A. Nerka, Łódź 2017.
- Kuczyński T., *O właściwościach pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 7.
- Latos-Milkowska M., *Ochrona interesu pracodawcy*, Warszawa 2013.
- Mitrus L., [w:] K.W. Baran (red.), B.M. Ćwiertniak, L. Mitrus, A. Sobczyk, *Prawo pracy*, Kraków 2005.
- Musiąła A., *Glosa do wyroku SN z dnia 9 lutego 2006 r., II PK 160/06*, „Państwo i Prawo” 2007, z. 12.
- Patulski A., *Lojalność z klauzulą. Zawieranie i rozwiązywanie umów o zakazie konkurencji – na podstawie przepisów kodeksu pracy i orzecznictwa Sądu Najwyższego*, „Personel i Zarządzanie” 2006, nr 1.
- Skąpski M., *Pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 2.
- Słownik języka polskiego*, red. M. Szymczak, t. 1–2, Warszawa 1979.
- Szubert W., *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1980.
- Świątek-Barylska I., *Lojalność pracowników współczesnych organizacji. Istota i elementy składowe*, Łódź 2013.
- Święcicki M., *Prawo stosunku pracy. Zarys systemu*, Częstochowa 1949.
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2018 r., poz. 1025 ze zm.).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2018 r., poz. 917 ze zm.).
- Ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy i zmianie niektórych ustaw (Dz.U. nr 24, poz. 110 ze zm.).

Ustawa z dnia 2 kwietnia 1997 r. – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. nr 78, poz. 483 ze zm.).  
Wyka T., *Pracownicy obowiązek dbałości o dobro pracodawcy jako element treści stosunku pracy*, [w:] *Pracodawca jako podmiot ochrony w stosunku pracy. Wybrane zagadnienia*, red. T. Wyka, A. Nerka, Łódź 2017.

Wyrok SN z dnia 28 kwietnia 1997 r., I PKN 118/97, OSNAPiUS 1998, nr 7, poz. 206.

Wyrok SN z dnia 9 lutego 2006 r., II PK 160/06, OSNP 2007, nr 1–2, poz. 4.

Wyrok SN z dnia 31 marca 2009 r., II PK 251/08, LEX nr 707875.

Wyrok SN z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 199/10, LEX nr 688195.

Wyrok SN z dnia 2 marca 2011 r., II PK 204/10, LEX nr 817517.

## SUMMARY

The employee's duty to exercise loyalty towards the employer is one of the employees' obligations, even though not expressly defined in the Labour Code. The sources thereof should be traced back in the duty of care about the good of the workplace, set out in Article 100 § 2 Item 4 of the Labour Code. The care about the good of the workplace is manifested in various types of employee's activities undertaken for the employer and in the employer's interest, including by refraining from doing anything that would directly or indirectly pose a threat to employer's interests. It is this type of behaviour in which the employee's duty of loyalty is manifested the most. It should also be stressed that this duty is a consequence of the particular nature of the relationship of employment. It is not only about the exchange of mutual performances between the parties, but also a special bond of a personal nature which requires trust in the other party of this legal relationship.

**Keywords:** employee; employer; the good of the workplace; duty of care about the good of the workplace; employee's duty of loyalty

## STRESZCZENIE

Obowiązek lojalności pracownika wobec pracodawcy, choć niewyrażony wprost w Kodeksie pracy, stanowi jedną z powinności pracowniczych. Jej źródła poszukiwać należy w obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, przewidzianym przez art. 100 § 2 pkt 4 k.p. Dbałość o dobro zakładu pracy może być wyrażona przez różnego rodzaju zachowania pracownika, podejmowane na rzecz i w interesie pracodawcy, w tym poprzez powstrzymanie się od czynienia wszystkiego, co bezpośrednio lub pośrednio zagrażałoby jego interesom. To w szczególności w tego rodzaju zachowaniach wyraża się pracowniczy obowiązek lojalności. Należy podkreślić również to, że obowiązek ten jest konsekwencją szczególnego charakteru stosunku pracy. Jego treścią nie jest bowiem wyłącznie wymiana przez strony wzajemnych świadczeń, lecz także specyficzna więź o charakterze osobistym, zakładająca zaufanie do drugiej strony tego stosunku prawnego.

**Słowa kluczowe:** pracownik; pracodawca; dobro zakładu pracy; obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy; obowiązek lojalności pracowniczej

