

Wzajemne prawa i obowiązki pracownika i pracodawcy



Stosunek pracy ze swej istoty jest więzią, w której obie strony, tj. pracownik i pracodawca, mają wzajemne prawa i obowiązki.

Zgodnie z art. 22 § 1 kodeksu pracy fundamentalnymi obowiązkami pracownika jest wykonywanie określonego rodzaju pracy na rzecz pracodawcy i pod kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca z kolei ma obowiązek zatrudniać pracownika i wypłacać mu wynagrodzenie.

Oczywiście obowiązki wymienione w art. 22 k.p. mają charakter generalny, a jego doprecyzowanie następuje w innych przepisach. Szczególne znaczenie ma w tym wypadku dział czwarty kodeksu zatytułowany obowiązki pracodawcy i pracownika. Z punktu widzenia tematyki niniejszego tekstu kluczową rolę odgrywa art. 100 k.p., który wylicza obowiązki pracownicze. Oprócz oczywistych, jak wykonywanie poleceń pracodawcy czy przestrzeganie czasu pracy, ustawodawca wskazał również np. obowiązek przestrzegania tajemnicy określonej w odrębnych przepisach, czy wreszcie tytułowy obowiązek dbania o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 kodeksu pracy).

Analizując to zagadnienie, należy rozpocząć od podkreślenia, że chociaż literalnie jest w nim mowa o zakładzie pracy (a zatem o pewnym mieniu, majątku, za pomocą którego pracodawca realizuje swoje zadania), to w praktyce rozumie się go szerzej, a mianowicie jako obowiązek odnoszący się do pracodawcy (np. dbanie o jego dobre imię), a w tym mieści się także konieczność dbałości o zakład pracy. Warto jednak przytoczyć wyrok SN, w którym czytamy: „Ustawodawca nieprzypadkowo wyraźnie formułuje obowiązek pracownika dbałości o „dobro zakładu pracy” rozumianego przedmiotowo jako jednostka organizacyjna, będąca miejscem pracy, a tym samym wspólną wartością, dobrem nie tylko pracodawcy, ale również zatrudnionych pracowników”. (Wyrok z 2 października 2012 r., II PK 56/12).

Co oznacza „dbanie o dobro zakładu pracy” w rozumieniu art. 100 § 2 pkt 4 k.p., wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z 8 marca 2013 r., II PK 194/12: „Zarówno w doktrynie, jak i w orzecznictwie przyjmowano do tej pory, że obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy należy wiązać z obowiązkiem nieszkodzenia pracodawcy. Omawianą powinność określa się z reguły jako nakaz powstrzymania się od wszystkiego, co mogłoby godzić w majątkowe i niemajątkowe interesy zakładu pracy (por. Z. Masternak, Obowiązek pracowniczej staranności, Warszawa 1976, s. 61-62 oraz A. Kijowski, Kodeks pracy. Komentarz, pod red. L. Florka, Warszawa 2005, s. 651)”.

Omawiany obowiązek ma dwie szczególne cechy w porównaniu z innymi powinnościami pracowniczymi. Pierwszą wskazał w przytoczonym orzeczeniu Sąd Najwyższy. Zakłada on bowiem co do zasady nie tyle aktywne zachowanie pracownika, co raczej niepodejmowanie określonych działań (pasywną postawę). Dobrym przykładem może tu być rozpoczęcie pracy u konkurencji. W orzecznictwie Sądu Najwyższego już dawno ukształtował się pogląd, że w takiej sytuacji, nawet w razie braku umowy o zakazie konkurencji, pracodawca może zwolnić pracownika nawet w trybie art. 52 kodeksu pracy (w wyroku z 3 marca 2005 r., I PK 263/04 SN uznał, że prowadzenie działalności konkurencyjnej po odmowie zawarcia umowy o zakazie konkurencji oraz pomimo sprzeciwu pracodawcy jest świadomym naruszeniem przez pracownika obowiązku dbałości o dobro zakładu i może stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika). Oczywiście w pewnych sytuacjach to właśnie brak działania pracownika będzie można traktować jako naruszenie tego obowiązku (np. niepowiadomienie pracodawcy o tym, że inni pracownicy okradają pracodawcę), niemniej jednak w przypadku pozostałych obowiązków to właśnie aktywne zachowanie jest ich istotą.

Drugą szczególną cechą jest to, że co do zasady obowiązki pracownicze obejmują sferę pracowniczą, w znaczeniu czasowym. Innymi słowy, np. obowiązek wykonywania poleceń trwa od momentu przyjścia do pracy do czasu zakończenia pracy w danym dniu (jedynie absolutnie wyjątkowo pracodawca mógłby wydać skutecznie polecenie już

w czasie wolnym pracownika). Z kolei obowiązek dbania o dobro zakładu pracy obejmuje bez wątpienia także sferę czasu prywatnego pracownika. Przykładowo osoba, która w czasie wolnym rozpowszechniałaby nieprawdziwe informacje na temat swojego pracodawcy, które mogłyby działać na jego niekorzyść, musiałaby liczyć się z zarzutem naruszenia obowiązku dbania o dobro zakładu pracy. Warto wreszcie podkreślić, że obowiązek dbania o dobro zakładu pracy jest rozumiany bardzo szeroko, czego przykładem może być wyrok SN z dnia 2 czerwca 2010 r., II PK 364/09, w którym sąd wskazał, że nawet bezkrytyczne wykonanie bezprawnego polecenia, którego realizacja choćby potencjalnie zagraża interesom pracodawcy i którego szkodliwości dla tych interesów pracownik był albo powinien być świadomy, może zostać zakwalifikowane jako naruszenie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy.

Jakub Szmit

fot. [pixabay.com/CC0](https://pixabay.com/)