

## Wstęp

Pracownik i pracodawca wstępując w stosunek pracy, są wzajemnie zobowiązani do podejmowania określonego typu czynności, zachowań. Ustawodawca nakłada na nich szereg obowiązków, nakazując, a czasami wręcz zakazując, podejmowania pewnych działań, które mogłyby zaszkodzić drugiej stronie. Obowiązki jak i prawa stron stosunku pracy są wzajemnie powiązane, przy czym ze względu na asymetrię ról, w których występują pracownik i pracodawca w stosunku zatrudnienia nie są one tożsame. Od zawsze, jednym z podstawowych celów prawa pracy była ochrona pracownika jako tej słabszej ekonomicznie strony stosunku pracy. Potrzeba takiej ochrony nie jest kwestionowana, co znajduje swój wyraz chociażby w ukształtowaniu zasad odpowiedzialności pracownika względem pracodawcy. Nie mniej jednak nie można zapominać, że pracodawcy, pomimo że jest tym silniejszym ogniwem w strukturze zatrudnienia, ochrona również przysługuje. Ochrona pracodawcy tworzona jest nie tylko przez pewne kodeksowe i pozakodeksowe instytucje stojące na straży jego interesów, które wydają się być bardziej uzupełnieniem wyznaczającym kierunek działań pracownika, ale w znaczącym stopniu uzależniona jest od samego pracownika, od jego postawy, pewnego modelu zachowania, który tworzony jest w ramach stosunku pracy, którego pracownik winien przestrzegać.

Każdy podmiot, bez względu na rolę, w której występuje, ma jakiś swój określony interes i cel, który realizuje, do którego zmierza. W stosunkach pracy, pracodawca i pracownik działają nie tylko w swoim własnym interesie, ale zobligowani są również do działania w interesie i na rzecz drugiej ze stron. Z tym że dochodzi tutaj do pewnej supremacji interesu jednej strony nad interesem drugiej. Niezwykle trudnym zadaniem jest wyważenie interesów obu stron umowy. Ową równowagę pomiędzy zaspokojeniem potrzeb ekonomicznych pracodawcy, a ochroną pracownika, jego możliwościami zarobkowania i rozwojem zawodowym osiąga się w różnoraki sposób, najczęściej przez zakreślenie obszaru zakazu.

Problematyka dotycząca ochrony interesów gospodarczych pracodawcy stanowi bardzo interesujące, choć niewątpliwie złożone i wieloaspektowe zagadnienie w przedmiocie prawa pracy. Właśnie ze względu na panujące obecnie reguły gry w demokratycznej gospodarce rynkowej, problem wydaje się być niezwykle aktualny i ważny zwłaszcza z perspektywy pracodawcy. Pracownicy mający dostęp do pewnych informacji (wiadomości, danych) mogą okazać się niebezpiecznym narzędziem zagrażającym pozycji i interesom pracodawcy. Choć nie jest to jedyne zagrożenie jakie może spotkać pracodawcę ze strony pracownika i mieć wpływ na jego interesy, pozycję, czy warunki pracy. Spośród niepożądanych działań, zachowań pracownika, które mogą w jakiś sposób zakłócić proces pracy, a tym samym zaszkodzić, wpłynąć niekorzystnie na interesy (dobra) pracodawcy można byłoby wymienić chociażby niegospodarność pracownika, nieefektywność wykonywanej pracy, ogólny brak dbałości, niesumienność i niestaranność przy wykonywaniu poleconych zadań, czy wreszcie podejmowaną przez pracownika działalność konkurencyjną oraz czynny z kategorii konkurencji nieuczciwej.

Celem pracy jest wykazanie, iż pomimo niewyartykułowanego w Kodeksie pracy wprost pracowniczego obowiązku ochrony interesów gospodarczych pracodawcy, obowiązek taki istnieje i winien być przez pracowników przestrzegany. W związku z powyższym podejmuję próbę zdefiniowania pojęcia interes gospodarczy pracodawcy, wskazując jego zakres, rolę jaką pełni w stosunku pracy oraz możliwość jego skutecznej ochrony zarówno w trakcie, jak i po ustaniu zatrudnienia. Zadanie może okazać się niezwykle trudne, po pierwsze ze względu na fakt, iż pojęcie interesu, które pojawia się na gruncie różnorodnych dyscyplin naukowych, pomimo jego popularności nie jest definiowane jednakowo, a różnice wynikają zwłaszcza z kontekstu w jakim jest owo pojęcie definiowane, po drugie z uwagi na to, że sam Kodeks pracy nie posługuje się wprost terminem interes.

Chcąc uzyskać całościowe spojrzenie na problematykę będącą przedmiotem niniejszego dyskursu, dokonuję przekrojowej analizy niektórych z podstawowych obowiązków pracowniczych, następnie przechodząc do umownych regulacji zakazujących konkurencji, kończąc na przedstawieniu instytucji pozakodeksowej, która w istocie chroni pracodawcę przed czynami nieuczciwej konkurencji ze strony pracowników.

Szczególną uwagę kieruję na pracowniczy obowiązek sumiennego i starannego wykonywania pracy. Porównując te swoiste wyznaczniki pracy, wskazujące pracownikowi jak świadczyć pracę, ze standardami należytej staranności wyznaczonymi przez Kodeks cywilny postaram się wskazać, gdzie istnieją wyższe stopnie dbałości przy wykonywaniu zobowiązania. Czy istnieje w ogóle możliwość stworzenia jednego wzorca staranności, którym można byłoby się posłużyć w stosunku pracy?

W kontekście tych rozważań odróżniam zobowiązaniowy stosunek prawny od umów stanowiących źródło powstania i ukształtowania treści konkretnego stosunku prawnego jakim jest stosunek pracy, wykazując swoistość i specyfikę tego ostatniego, m.in. poprzez cechę podporządkowania i związany z nią obowiązek stosowania się do poleceń położonych. Zdając sobie przy tym sprawę, iż w miejsce dawnego systemu ścisłego hierarchicznego podporządkowania pracownika coraz częściej, zwłaszcza wśród pracowników wykonujących pracę twórczą, czy też przy wolnych zawodach, pojawia się nowe autonomiczne podporządkowanie, polegające na wyznaczaniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób ich wykonania.

Uwagę swoją koncentruję również na omówieniu pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, a w szczególności na roli jaką spełnia on w stosunkach pracy. Niedookreślony zwrot „dobro” rozszerza granice tego pracowniczego obowiązku, stwarzając jednocześnie problemy z jego wykładnią oraz definicją samego pojęcia dobro zakładu pracy, która najczęściej sprowadza się jedynie do wyliczenia dóbr pracodawcy objętych owym obowiązkiem. Obowiązek dbałości akcentuje szczególnie osobisty i społeczny charakter stosunku pracy, stanowiąc tym samym jedną z tych cech, która odróżnia go od stosunków cywilnoprawnych, gdzie podmiot zobowiązany wykonuje wszystkie zleczone mu zadania starannie jednakże troska o dobro zleceńdawcy nie jest przedmiotem jego obowiązku. Jednocześnie sięgając do zagadnień ekonomicznych, próbuję zastanowić się nad tym, jak w stosunkach pracy winna przejawiać się gospodarność pracownicza.

Ze względu na skalę zagadnienia dotyczącego obowiązków pracowniczych w niniejszej rozprawie świadomie pomijam omówienie niektórych z nich, tj. obowiązku przestrzegania czasu pracy, regulaminu i porządku pracy oraz przepisów i zasad bezpieczeństwa pracy,

czy pracowniczego obowiązku podnoszenia kwalifikacji. Nie umniejszając wagi tych przepisów, podkreślam, iż należyte ich wypełnianie w ramach stosunku pracy stanowi niewątpliwie przejaw dbałości o dobro pracodawcy, a tym samym o jego szeroko pojęte interesy.

Pomysł na stworzenie niniejszej pracy i spojrzenie na problematykę ochrony interesów pracodawcy z punktu widzenia pracowniczych obowiązków, zrodził się z chęci wykazania, iż poza możliwością umówienia się przez strony stosunku pracy w aspekcie niekonkurencyjności, sama specyfika stosunku pracy stwarza pracodawcy podstawę do egzekwowania od pracownika zachowań służących ochronie jego praw i interesów, o czym w praktyce bardzo często się zapomina. Nie przesądzając w tym miejscu, czy podstawy tej ochrony można uznać za wystarczające, zwracam uwagę, iż w dobie eskalacji zjawiska konkurencyjności w stosunkach zatrudnienia uzasadnione wydaje się odświeżenie, a może nawet rozszerzenie katalogu podstawowych obowiązków pracowniczych.

Konstrukcja pracy opiera się na przedstawieniu najważniejszych przepisów prawnych, których cel (pośredni bądź bezpośredni) ukierunkowany jest przede wszystkim na ochronę pracodawcy. Szczegółowej charakterystyce poddaję zakaz konkurencji oraz klauzulę konkurencyjną wraz z omówieniem całej problematyki dotyczącej tych zagadnień. Podkreślając przy tym trafność niektórych z przyjętych rozwiązań, chociażby takich jak dopuszczalność wprowadzenia do umowy antykonkurencyjnej postanowień o karze umownej. Koncentruję się również na wykazaniu, iż pomimo braku odrębnej umowy o zakazie konkurencji w trakcie zatrudnienia, istnieje możliwość wyprowadzenia z treści innych obowiązków pracowniczych takich nakazów zachowania, które uniemożliwiają szkodzenie pracodawcy.

Zasadniczo przepisy chroniące pracodawcę wynikają z Kodeksu pracy, jednakże istnieją również takie regulacje pozakodeksowe, na gruncie których pozycja pracodawcy – przedsiębiorcy (zarówno w trakcie jak i po ustaniu stosunku pracy) ulega znacznemu wzmocnieniu, a mowa o ustawie z 16.4.1993 r., o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Wprawdzie rozważania na temat ustawy należą, w szczególności, do domeny prawa cywilnego oraz prawa własności intelektualnej jednakże nie przesądza to jeszcze o niemożliwości, ich przeniesienia na grunt prawa pracy. Moje szczególne zainteresowanie wzbudziła tematyka czynów nieuczciwej konkurencji popełnianych przez podmioty prawa pracy.

Praca służy również sprawdzeniu, czy na gruncie obowiązujących przepisów Kodeksu pracy, istnieją odpowiednie środki prawne, które umożliwiają pracodawcy zarówno skuteczne przeciwdziałanie, jak i obronę przed niepożądanymi zachowaniami ze strony swoich obecnych, jak i byłych pracowników.

Prawo pracy za główny cel stawia sobie ochronę pracownika, co z kolei łączy się z majątkowymi konsekwencjami ponoszonymi przez pracowników w związku z nagannym czy bezprawnym zachowaniem skutkującym wyrządzeniem pracodawcy szkody. Pomiedzy odpowiedzialnością pracowniczą a ochroną interesów gospodarczych pracodawcy istnieje mocna zależność. Niebagatelnym problemem jest ustalenie zasad i zakresu odpowiedzialności pracownika, który naruszając swoje podstawowe obowiązki, jednocześnie popełnia czyn nieuczciwej konkurencji. Zbieg podstaw odpowiedzialności takiego pracownika z dwóch reżimów prawnych, skłania do rozważenia, który z nich w kontekście pełnionych funkcji, wydaje się być najbardziej pożądanym.

\*\*\*

Niniejsza publikacja stanowi, w niewielkim stopniu, zmodyfikowaną wersję rozprawy doktorskiej obronionej na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie w listopadzie 2006 r., napisanej pod kierunkiem prof. dr. hab. *Andrzeja M. Świątkowskiego*, któremu w tym miejscu składam szczególne podziękowania za życzliwość, nieocenioną pomoc i trafne uwagi, które znacznie wzbogaciły pracę pod względem merytorycznym.

Dziękuję również recenzentom mojej pracy doktorskiej prof. dr. hab. *Januszowi Szwaji* z Uniwersytetu Jagiellońskiego oraz dr. hab. *Andrzejowi Patulskiemu*, prof. Uniwersytetu Warszawskiego.

\*\*\*