

Wrocław, 22.01.2016 r.

**NEWSLETTER Nr 1/2016/Legal<sup>1</sup>**

**ZAPIS ZAKAZUJĄCY PRACOWNIKOWI DODATKOWEGO ZATRUDNIENIA  
U INNEGO PRACODAWCY LUB TEŻ ZAKAZ KONKURENCJI A REGULAMIN  
PRACY. ANALIZA W ŚWIETLE ORZECZNICTWA SĄDU NAJWYŻSZEGO**

Zgodnie z treścią art. 104 § 1 Kodeksu pracy (dalej: k.p.), regulamin pracy ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników. Ustawodawca wskazał także postulowany zakres przedmiotowy treści takiego regulaminu, konstruując w art. 104<sup>1</sup> § 1 otwarty katalog postanowień, jakie powinny się w nim znaleźć. Analiza przedmiotowego przepisu prowadzi do konkluzji, że chodzi zwłaszcza o uregulowanie kwestii dotyczących z jednej strony spraw organizacyjno-porządkowych (jak zasady wyposażania pracowników w narzędzia i materiały niezbędne do pracy, zasady przebywania na terenie zakładu, postanowienia dotyczące czasu pracy, kwestie techniczne związane z wypłatą wynagrodzenia, obowiązki związane z potwierdzaniem obecności w pracy oraz zasad usprawiedliwiania nieobecności, itp.), z drugiej natomiast – zagadnienia dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy skonkretyzowane na potrzeby danego zakładu pracy (w tym także postanowienia dotyczące wykazu prac wzbronionych poszczególnym grupom pracowników, z uwagi na wymogi ochrony życia i zdrowia). Ponadto regulamin pracy powinien obowiązkowo, zgodnie z § 2 art. 104<sup>1</sup> k.p., zawierać informację o karach porządkowych stosowanych zgodnie z art. 108 k.p. z tytułu odpowiedzialności porządkowej pracowników.

Z uwagi na to, że omawiany katalog ma charakter jedynie przykładowy, pracodawca może, co do zasady, samodzielnie określać treść regulaminu pracy obowiązującego w jego zakładzie. *Poza tymi obowiązkowymi postanowieniami (z zastrzeżeniem z art. 104 § 2) regulamin może określać, zgodnie z art. 104 § 1, inne obowiązki i prawa pracowników i pracodawcy, które są związane z organizacją i porządkiem w procesie pracy<sup>2</sup>.*

**Na tej kanwie doszło do wątpliwości, czy w regulaminie pracy może znajdować się zapis zakazujący pracownikowi dodatkowego zatrudnienia u innego pracodawcy lub też zakaz konkurencji.** Zagadnienie to było niedawno przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego (dalej: SN) zawartych w wyroku z dnia 25 kwietnia 2014 r. (sygn. akt: II PK 194/13). SN stwierdził w ww. wyroku, iż tego typu postanowienia nie mogą być ujęte w treści regulaminu pracy, podkreślając, że regulamin pracy jest jedynie wewnętrznym źródłem prawa pracy, które z definicji ma ograniczoną moc, a jego postanowienia powinny sprowadzać się do uściślenia treści stosunku pracy określonej przez przepisy ustaw oraz umowę o pracę. Regulamin pracy może określać spoczywające na pracowniku obowiązki jedynie w zakresie wyznaczonym przez art. 104 k.p., a zatem – tylko w odniesieniu do organizacji i porządku pracy. Sąd zwrócił także szczególną uwagę, że *w prawie pracy nie ma generalnej zasady zakazującej pracownikowi prowadzenia takiej samej działalności jak pracodawca ani wykonywania podobnego zatrudnienia u innego pracodawcy. Każdemu zapewnia się*

---

<sup>1</sup> Niniejszy Newsletter nie stanowi porady prawnej ani podatkowej.

<sup>2</sup> E. Maniewska, [w:] K. Jaśkowski (red) *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, LEX/el 2015 r.

wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy. Wyjątki określa ustawa (art. 65 ust. 1 Konstytucji RP). Każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy. Nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu (art. 10 § 1 k.p.). Z przytoczonych przez SN przepisów wynika, że w polskim prawie pracy pracownik ma, co do zasady, swobodę wyboru rodzaju i miejsca pracy, w tym także u podmiotu konkurencyjnego, dopóki brak jest ustawowej podstawy do wprowadzenia w tym zakresie ograniczenia. Z samego pozostawania w stosunku pracy nie wynika automatycznie zakaz konkurencji.

W niektórych przypadkach wskazanych w ustawach zakaz podejmowania dodatkowego zatrudnienia może wynikać dla pracownika z mocy samego prawa (dotyczy to np. urzędników). Gdy jednak brak jest normy szczegółowej statuującej obowiązek powstrzymania się od podejmowania pracy po godzinach, pracodawca może zabezpieczyć swój interes poprzez zawarcie z pracownikiem indywidualnej umowy (klauzuli) o zakazie konkurencji, która uregulowana została w art. 101<sup>1</sup> i nn. k.p.

Jak zostało podkreślone w treści uzasadnienia do wyroku, *pracownik o ile nie ma zakazu ustawowego lub umownego, nie jest pozbawiony możliwości zatrudnienia u innego podmiotu i wykonywania takiej samej pracy (działalności gospodarczej) jak wykonywana u pracodawcy. Swoboda ta nie jest jednak dowolna, gdyż zatrudnianie to może kolidować z jego obowiązkiem z art. 100 § 2 pkt 4 k.p., choć i tu nie obowiązuje automatyzm w stwierdzeniu bezprawnego działania pracownika*. SN zaznaczył zatem, że podjęcie dodatkowego zatrudnienia samo w sobie nie może stać się podstawą do wypowiedzenia stosunku pracy. Możliwe jest to dopiero w przypadku, gdy z okoliczności sprawy wynika, że pracownik naruszył spoczywający na nim obowiązek lojalności, polegający na dbaniu o dobro zakładu pracy, chronieniu jego mienia oraz zachowaniu w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Pracodawca nie musi zatem znosić niekorzystnej dla siebie sytuacji, w której pracownik podjął zatrudnienie u podmiotu konkurencyjnego.

Naruszenie przez pracownika obowiązku lojalnego postępowania (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) wiąże się bowiem z poważnymi konsekwencjami. Jak wskazuje się w orzecznictwie SN, *prowadzenie działalności konkurencyjnej może być postrzegane przez pracodawcę jako przejaw braku lojalności, niedostatecznej dbałości o dobro zakładu pracy, a w konsekwencji także przyczyną utraty zaufania do pracownika. Może przeto uzasadniać nie tylko wypowiedzenie umowy o pracę, [...] ale także jej rozwiązanie bez wypowiedzenia*<sup>3</sup>.

Podsumowując, należy stwierdzić, że w świetle orzecznictwa **postanowienia regulaminu pracy nie mogą nakładać na pracowników obowiązku powstrzymania się od działalności konkurencyjnej, gdyż godzi to w treść konstytucyjnego prawa do pracy. Niedopuszczalność podejmowania dodatkowego zatrudnienia wynikać może jedynie z wyraźnych postanowień ustaw lub z indywidualnych umów o zakazie konkurencji, dopuszczalnych na podstawie postanowień k.p. Uzasadnione jest także wypowiedzenie stosunku pracy pracownikowi, który poprzez podjęcie dodatkowej działalności naruszył przewidziany przez ustawodawcę standard lojalnego postępowania.**

W razie dalszych pytań pozostajemy do Państwa dyspozycji.

---

<sup>3</sup> Wyrok SN z dnia 3 marca 2005 r., sygn. akt: I PK 263/04.