

O dopuszczalności kreowania umownych ograniczeń w podejmowaniu przez pracownika dodatkowego zatrudnienia

1. Wprowadzenie

Zgodnie z treścią art. 65 Konstytucji RP¹ każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy. Wyjątki określa ustawa. Kodeks pracy² w treści art. 10 stanowi natomiast, że każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy. Nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu. Ograniczenia w zakresie podejmowania przez pracowników dodatkowego zatrudnienia występują na gruncie pragmatyk pracowniczych. Tytułem przykładu wskazać można art. 80 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, zgodnie z którym członek korpusu służby cywilnej nie może podejmować dodatkowego zatrudnienia bez pisemnej zgody dyrektora generalnego urzędu³. Natomiast kodeks pracy poza regulacją dotyczącą instytucji zakazu konkurencji w czasie trwania i po ustaniu stosunku pracy nie kreuje ograniczeń dotyczących podejmowania przez pracownika dodatkowego zatrudnienia⁴. W związku z powyższym rodzi się pytanie, czy strony stosunku pracy mogą w drodze umowy ograniczyć pracownika w podejmowaniu takiej działalności. Zagadnienie to wciąż zdaje się budzić kontrowersje i jest przedmiotem niejednorodnych wypowiedzi formułowanych zarówno w literaturze przedmiotu, jak i w orzecznictwie.

2. Umowa ograniczająca dodatkowe zatrudnienie pracownika a zasada swobody umów

Zwolennicy teorii zakładającej niedopuszczalność zawierania umów ograniczających podejmowanie przez pracownika dodatkowego zatrudnienia uznają to za

¹ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. z 2009 r. Nr 114, poz. 946).

² Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320), dalej jako k.p.

³ Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2020 r. poz. 265).

⁴ H. Szewczyk, *Ewolucja regulacji prawnej w zakresie dodatkowego zatrudnienia pracowników*, [w:] A. Lityński, A. Matan, M. Mikołajczyk, G. Nancka, D. Nawrot (red.), *Verus amicus rara avis est. Studia poświęcone pamięci Wojciecha Organiściaka*, Katowice 2020, s. 760-761.

konsekwencję uchylenia art. 101 k.p. Wskazany przepis stanowił, że pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy nie może podejmować dodatkowego zatrudnienia bez zgody zakładu pracy, jeżeli przepis szczególny nie stanowi inaczej. Zdaniem niektórych przedstawicieli doktryny uchylenie przywołanego przepisu pociąga za sobą skutek w postaci niedopuszczalności kreowania umownego zakazu podejmowania dodatkowego zatrudnienia, czy też warunkowania jego dopuszczalności uzyskaniem zgody ze strony pracodawcy⁵. Oponenti prezentowanego stanowiska wskazują jednak, że uchylenie art. 101 k.p. nie może być interpretowane jako okoliczność uzasadniająca przyjęcie zakazu umownego regulowania materii będącej przedmiotem wskazanej normy. Usunięcie przedmiotowej regulacji wynikało z faktu, że przewidziane w niej ograniczenie mające charakter generalny godziłoby w zasadę wolności pracy. Wskazany zabieg stanowi więc przejaw klasycznej liberalizacji prawa pracy, której istota polega na zastąpieniu ustawy umową⁶.

Rozstrzygnięcie zasygnalizowanego dylematu interpretacyjnego zdaje się wymagać sięgnięcia do wyrażonej w treści art. 353¹ kodeksu cywilnego⁷ zasady swobody umów oraz rozważenia zakresu jej zastosowania na gruncie stosunków z zakresu prawa pracy. Jak wskazuje L. Florek, ze względu na obowiązywanie na gruncie prawa pracy wynikającej z treści art. 18 k.p. zasady uprzywilejowania pracownika zasada swobody umów wynikająca z kodeksu cywilnego znajdzie w tym obszarze jedynie posiłkowe zastosowanie. Dotyczy ona bowiem wyłącznie tych kategorii zagadnień, w stosunku do których brak jest regulacji ustawowej⁸. Wskazany autor formułuje zestaw reguł dotyczących korzystania z zasady swobody umów na gruncie prawa pracy. Podkreśla on między innymi, że brak jest potrzeby każdorazowego identyfikowania wyrażnej podstawy ustawowej dla jej zastosowania. To ograniczenie zasady swobody umów wymaga wskazania konkretnej podstawy normatywnej⁹. Akceptując w pełni poczynione przez przywołanego autora ustalenia, należy uznać, że zdają się one legitymizować pogląd zakładający, iż uchylenie art. 101 k.p. stworzyło przestrzeń dla zawierania pomiędzy stronami stosunku pracy porozumień dotyczących podejmowania przez pracownika dodatkowego zatrudnienia. Należy jednak zauważyć, że stosowanie zasady swobody umów podlega pewnym ograniczeniom kreowanym zarówno przez kodeks cywilny, jak i kodeks pracy. Już sam przepis art. 353¹ k.c. dopuszczający ułożenie przez strony stosunku prawnego według własnego uznania zastrzega, że jego treść lub cel nie mogą sprzeczować się właściwości stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Z drugiej strony podkreślenia wymaga fakt, że przepis ten znajduje zastosowanie w prawie pracy

⁵ Por. R. Tazbir, *Ochrona interesów pracodawcy przed działalnością konkurencyjną pracownika*, Kraków 1999, s. 61-62; Z. Kubot, *Dodatkowe zatrudnienie kierownika publicznego zakładu opieki zdrowotnej*, Wrocław 2006, s. 48-50.

⁶ B. Cudowski, *Dodatkowe zatrudnienie*, Warszawa 2007, s. 25.

⁷ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2020 r. poz. 1740 ze zm.), dalej jako k.c.

⁸ L. Florek, *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2010, s. 105.

⁹ *Ibidem*, s. 116.

na podstawie art. 300 k.p., którego dyspozycja dopuszcza odpowiednie stosowanie do stosunku pracy w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy przepisów kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy¹⁰.

J. Skoczyński, kwestionując dopuszczalność zawierania umów ograniczających dodatkowe zatrudnienie pracownika, wskazuje na okoliczność, że nie mieszczą się one w wynikającym z treści art. 353¹ k.c. zakresie korzystania ze swobody umów. Podkreśla on bowiem, że zasada ta istnieje wyłącznie w granicach wyznaczonych przez prawo. Zdaniem przywołanego autora ustawodawca w treści art. 101¹ k.p. w sposób wyraźny określił dopuszczalne granice ograniczenia wolności pracy pracownika w drodze umowy poprzez posłużenie się terminem działalność konkurencyjna. Po wprowadzeniu do kodeksu pracy regulacji dotyczącej zakazu konkurencji zasada swobody umów nie może już stanowić podstawy dla ustanowienia w umowie o pracę zobowiązania pracownika do powstrzymywania się od podejmowania dodatkowego zatrudnienia¹¹. Pogląd taki podzielił ponadto Sąd Najwyższy, stwierdzając w wyroku z dnia 2 kwietnia 2008 r., że zapisy umowy o pracę zawierające postanowienia zakazujące pracownikowi podejmowania dodatkowego zatrudnienia w zakresie niestanowiącym działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy należy uznać za nieważne na podstawie art. 58 § 1 k.c., gdyż stanowią one obejście ustawy (zakazu wynikającego z treści art. 101 § 1 k.p.)¹².

Odnosząc się do powyższego stanowiska, należy jednak podzielić pogląd prezentowany przez W. Chmuraka, który wskazuje, że błędne jest zapatrywanie zakładające, iż art. 101¹ k.p. określa granice dopuszczalności wprowadzenia zakazu dodatkowego zatrudnienia. Przepis ten nie został wprowadzony w miejsce regulacji zawartej w art. 101 k.p. i nie służy on uregulowaniu kwestii dodatkowego zatrudnienia. Należy ponadto podkreślić, że zakres pojęć „zakaz konkurencji” oraz „zakaz podejmowania dodatkowego zatrudnienia” są częściowo odmienne. Inne są również cele wprowadzenia tych zakazów. W przypadku zakazu konkurencji stanowi go ochrona pracodawcy przed zaistnieniem szkody mającej swe źródło w działalności konkurencyjnej pracownika. Natomiast zakaz podejmowania dodatkowego zatrudnienia służyć ma zwiększeniu efektywności oraz jakości pracy, zapobiec „wypaleniu zawodowemu pracownika”, wzmocnić jego lojalność i dyspozycyjność¹³. Okoliczność, że w kodeksie pracy brak jest wyraźnego upoważnienia do zawierania umów ograniczających podejmowanie przez pracownika dodatkowego zatrudnienia nie może przemawiać za przyjęciem stanowiska o niedopuszczalności kreowania tego typu więzi obligacyjnych. Jak wskazuje L. Florek, istnienie tego typu

¹⁰ *Ibidem*, s. 104.

¹¹ J. Skoczyński, *Komentarz do art. 101 (1) k.p.*, [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *Kodeks pracy. Komentarz*, teza 4, LEX.

¹² Wyrok SN z dnia 2 kwietnia 2008 r., II PK 268/07, Legalis nr 164475.

¹³ W. Chmurak, *Zakaz podejmowania dodatkowego zatrudnienia niebędącego działalnością konkurencyjną – glosa – II PK 268/07*, „Monitor Prawniczy” 2010, nr 20, s. 1144.

upoważnienia dla umowy w jednej sprawie oraz jego brak w drugiej nie mogą być interpretowane jako wyłączenie swobody umów¹⁴.

3. Umowa ograniczająca dodatkowe zatrudnienie pracownika a zasada wolności pracy

Przeciwnicy tezy zakładającej dopuszczalność zawierania umów ograniczających podejmowanie przez pracownika dodatkowego zatrudnienia podnoszą ponadto, że stanowisko takie pozostaje w sprzeczności z zapisami kluczowych aktów normatywnych zarówno prawa krajowego, jak i międzynarodowego czy europejskiego. W szczególności wskazuje się na istnienie w polskim porządku prawnym przywoływanej już zasady swobody nawiązywania zatrudnienia wynikającej z treści art. 65 Konstytucji oraz art. 10 § 1 k.p. Zdaniem R. Sadlika zapisy zawarte w charakteryzowanej kategorii porozumień naruszają ponadto dyspozycję art. 23 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ z dnia 10 grudnia 1948 r.¹⁵, gwarantującego między innymi prawo do swobodnego wyboru pracy, czy też art. 15 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej z dnia 7 grudnia 2000 r.¹⁶, zgodnie z którym każdy ma prawo do podejmowania pracy oraz wykonywania swobodnie wybranego lub zaakceptowanego zawodu. Autor ten uznaje, że ograniczenia w zakresie swobody nawiązywania zatrudnienia mogą kreować wyłącznie normy rangi ustawowej, w szczególności te dotyczące zastosowania umów o zakazie konkurencji¹⁷.

Prima facie wydaje się, że konstytucyjna zasada wolności pracy stanowi przeszkodę dla zawierania umów wprowadzających ograniczenia w zakresie podejmowania przez pracownika dodatkowego zatrudnienia. Jak jednak wskazuje B. Cudowski, wskazana zasada jedynie wtedy zniweczy dopuszczalność zawierania tego typu porozumień, gdy przydamy jej przymiot horyzontalnego działania, co uznaje on za nieuprawnione¹⁸. Autor ten podziela więc pogląd L. Garlickiego, który wskazuje, że: „Nie ma podstaw konstytucyjnych, by zasadzie wolności pracy przypisywać działanie horyzontalne i wyprowadzać z niej bezpośrednie obowiązki po stronie prywatnego pracodawcy”¹⁹. W literaturze przedmiotu zauważa się ponadto, że przyjęcie stanowiska przeciwnego prowadzi do trudnych do zaakceptowania skutków polegających na niemożności wprowadzania ograniczeń umownych zarówno w stosunkach pracy, jak i tych kreujących zatrudnienie typu cywilnoprawnego. Brak bowiem podstaw do różnicowania wystąpienia skutku horyzontalnego

¹⁴ L. Florek, *op. cit.*, s. 116.

¹⁵ <http://libr.sejm.gov.pl/tek01/txt/onz/1948.html> [dostęp: 16.04.2021].

¹⁶ Dz. Urz. UE C 202 z 7.06.2016, s. 8.

¹⁷ R. Sadlik, *Zobowiązanie pracownika do informowania pracodawcy o zamiarze wykonywania dodatkowego zatrudnienia*, „Monitor Prawa Pracy” 2020, nr 10, s. 28.

¹⁸ B. Cudowski, *Dodatkowe...*, s. 24.

¹⁹ L. Garlicki, *Komentarz do art. 65 Konstytucji RP*, [w:] L. Garlicki, M. Zubik (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, t. II, wyd. II, LEX.

bądź wertykalnego konstytucji w zależności od gałęzi prawa. Niedopuszczalność ograniczania wolności pracy w ramach stosunków cywilnoprawnych należy uznać za konsekwencję faktu, że podstawową zasadę rządzącą tą gałęzią prawa stanowi swoboda umów. Za uprawnione należy ponadto uznać stwierdzenie, że pracownik może swobodnie dysponować przyznanymi mu uprawnieniami. Tezy o niedopuszczalności zawierania umów ograniczających podejmowanie przez pracownika dodatkowego zatrudnienia nie uzasadnia również zasada wolności pracy obecna na gruncie aktów prawa międzynarodowego²⁰. Jak wskazuje się w literaturze przedmiotu, w krajach Europy Zachodniej przyjmuje się, że zawieranie tego typu umów jest prawnie dopuszczalne. W prawodawstwie niemieckim wprowadzenie zakazu podejmowania przez pracownika dodatkowego zatrudnienia zostało natomiast uzależnione od istnienia „uzasadnionych interesów podstawowych pracodawcy”²¹.

4. Umowa ograniczająca dodatkowe zatrudnienie pracownika a zasada korzystności

Analiza wskazanego zagadnienia wymaga ponadto odniesienia do wynikającej z treści art. 18 k.p. zasady korzystności. Paragraf pierwszy wskazanego przepisu stanowi bowiem, że postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 kwietnia 2008 r. stwierdził, że brak jest podstaw do sformułowania generalnego twierdzenia, iż umowy ustanawiające zakaz podejmowania dodatkowego zatrudnienia są dla pracownika mniej korzystne niż wynikająca z przepisów prawa pracy swoboda jego podejmowania. Ocena ważności takiego porozumienia powinna odbywać się w odniesieniu do konkretnych okoliczności sprawy, w szczególności całokształtu uregulowań umownych, uwzględniając w sposób zobiektywizowany warunki z chwili zawarcia umowy, a także bilans korzyści i strat dla pracownika²². Przytoczone stanowisko sądu nie zasługuje jednak na aprobatę ze względu na brak możliwości zastosowania opisanego w nim mechanizmu służącego ocenie zgodności zakazu podejmowania dodatkowego zatrudnienia z przepisami prawa pracy. Uzasadnienie wyrażonego w tym zakresie stanowiska wymaga określenia charakteru prawnego analizowanej kategorii umów. W literaturze przedmiotu przypisuje się im status klauzul autonomicznych²³. Stanowią one porozumienia odrębne od umowy o pracę kształtujące treść stosunku pracy, dlatego nie znajdują do nich zastosowania przepisy kodeksu pracy dotyczące umowy o pracę *sensu stricto*. W konsekwencji powyższego należy zauważyć, że nie znajdzie do nich zastosowania art. 18

²⁰ W. Chmurak, *op. cit.*, s. 1141.

²¹ *Ibidem* za B. Cudowski, *Zakaz konkurencji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1997, nr 1, s. 25.

²² Wyrok SN z dnia 2 kwietnia 2008 r., II PK 268/07, Legalis nr 164475.

²³ J. Czerniak-Swędzioł, *Pracowniczy obowiązek ochrony interesów gospodarczych pracodawcy*, Warszawa 2007, s. 162.

i wynikająca z § 2 tego przepisu zasada automatyzmu prawnego²⁴. Warto zauważyć, że w kodeksie pracy brak jest przepisu, który regulowałby zagadnienie dodatkowego zatrudnienia pracownika, przepisem takim nie jest w szczególności art. 101¹ k.p. Jak podkreśla W. Chmurak, prawo pracy umożliwia stronom stosunku pracy zawarcie w umowie o pracę innych postanowień niż te, które wynikają z aktów prawnych przynależnych do tej gałęzi prawa. Wnioskowanie *a contrario* z treści art. 18 § 1 k.p. prowadzi bowiem do przekonania, że wszelkie postanowienia, które nie są dla pracownika mniej korzystne niż przepisy prawa pracy, należy uznać za dopuszczalne²⁵.

5. Umowa ograniczająca dodatkowe zatrudnienie pracownika a obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy

Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 14 kwietnia 2009 r. przyjął stanowisko zakładające dopuszczalność zawierania umów ograniczających dodatkowe zatrudnienie pracowników. Sąd podkreślił, że konkretyzacja obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy może polegać także na wprowadzeniu umownego ograniczenia w zakresie podejmowania przez pracownika dodatkowego zatrudnienia w postaci wprowadzenia odpowiednio zakazu lub obowiązku uzyskania zgody pracodawcy na podjęcie takiej aktywności. Ze względu na okoliczność, że źródłem takiego ograniczenia swobody podejmowania zatrudnienia jest powinność dbałości o dobro zakładu pracy, obowiązek taki nie może zostać wprowadzony, gdy nie znajduje uzasadnienia w rzeczywistym dobru (interesie) zakładu pracy. Ustanowienie w umowie o pracę zakazu podejmowania dodatkowego zatrudnienia, czy też obowiązku uzyskania uprzedniej zgody pracodawcy, które nie spełnia tego wymagania, jest nieważne jako sprzeczne z prawem, gdyż nakłada na pracownika obowiązek, który nie ma oparcia w przepisach (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.)²⁶. Stanowisko przedstawione przez sąd w przywołanym orzeczeniu zasługuje na aprobatę. Jak wskazuje T. Rogala, nie można zgodzić się w poglądem kwestionującym dopuszczalność dodatkowego statuowania w umowie powinności już istniejących na gruncie ustawy oraz twierdzić, że pracodawcy, którzy chcą chronić swoje interesy, zabezpieczone już ustawowym obowiązkiem dbałości o dobro zakładu pracy, zawierają umowę zakazującą pracownikowi dodatkowego zatrudnienia, używają niewłaściwego środka do realizacji swoich celów i tym samym naruszają naturę stosunku pracy. Wskazany autor słusznie zauważa, że brak jest możliwości sformułowania wyczerpującego katalogu interesów pracodawcy, którym zakaz dodatkowego zatrudnienia mógłby służyć. Za wątpliwe uważa on uzasadnienie, zgodnie z którym umowa taka miałaby zapewnić całkowitą dyspozycyjność ze

²⁴ *Ibidem*, s. 165.

²⁵ W. Chmurak, *op. cit.*, s. 1143.

²⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2009 r., III PK 60/08, Legalis nr 255354.

strony pracownika oraz poświęcanie przez niego całej swojej energii powinnościom w podstawowym miejscu pracy. Z drugiej strony autor ten zauważa, że rozważenia wymaga uznanie za uzasadnione względy okoliczności takich jak potrzeba ochrony cennego pracownika przed znacznym ryzykiem doznania wypadku przy pracy bądź choroby zawodowej, a także konieczność ochrony wizerunku pracodawcy²⁷.

6. Podsumowanie

Rozważania prowadzone w ramach niniejszego opracowania doprowadziły do wniosku, że uprawniony jest pogląd zakładający dopuszczalność zawierania umów ograniczających podejmowanie przez pracownika dodatkowego zatrudnienia. Podstawę dla takich działań stanowi wynikająca z treści art. 353¹ k.c. zasada swobody umów stosowana do relacji istniejących pomiędzy stronami stosunku pracy na podstawie art. 300 k.p. Warunkiem ważności charakteryzowanej kategorii porozumień jest jednak istnienie po stronie pracodawcy doniosłego interesu prawnego wymagającego ochrony. W takim przypadku charakteryzowana kategoria porozumień służy konkretyzacji wynikającej z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. powinności dbałości o dobro zakładu pracy.

Bibliografia

- Chmurak W., *Zakaz podejmowania dodatkowego zatrudnienia niebędącego działalnością konkurencyjną – glosa – II PK 268/07*, „Monitor Prawniczy” 2010, nr 20.
- Cudowski B., *Dodatkowe zatrudnienie*, Warszawa 2007.
- Cudowski B., *Zakaz konkurencji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1997, nr 1.
- Czerniak-Swędzioł J., *Pracowniczy obowiązek ochrony interesów gospodarczych pracodawcy*, Warszawa 2007.
- Florek L., *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2010.
- Garlicki L., *Komentarz do art. 65 Konstytucji RP*, [w:] L. Garlicki, M. Zubik (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, t. II, wyd. II, LEX.
- Kubot Z., *Dodatkowe zatrudnienie kierownika publicznego zakładu opieki zdrowotnej*, Wrocław 2006.
- Rogała T., *Zakaz podejmowania dodatkowego zatrudnienia niebędącego działalnością konkurencyjną – glosa II PK 268/07*, „Monitor Prawniczy” 2010, nr 16.

²⁷ T. Rogala, *Zakaz podejmowania dodatkowego zatrudnienia niebędącego działalnością konkurencyjną – glosa II PK 268/07*, „Monitor Prawniczy” 2010, nr 16, s. 915.

- Sadlik R., *Zobowiązanie pracownika do informowania pracodawcy o zamiarze wykonywania dodatkowego zatrudnienia*, „Monitor Prawa Pracy” 2020, nr 10.
- Skoczyński J., *Komentarz do art. 101 (1) k.p.*, [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *Kodeks pracy. Komentarz*, LEX.
- Szewczyk H., *Ewolucja regulacji prawnej w zakresie dodatkowego zatrudnienia pracowników*, [w:] A. Lityński, A. Matan, M. Mikołajczyk, G. Nancka, D. Nawrot (red.), *Verus amicus rara avis est. Studia poświęcone pamięci Wojciecha Organiściaka*, Katowice 2020.
- Tazbir R., *Ochrona interesów pracodawcy przed działalnością konkurencyjną pracownika*, Kraków 1999.