

Współdziałanie pracownika i pracodawcy w wykonaniu zobowiązania – wybrane problemy

1. Uwagi wstępne

Dominująca od wielu lat koncepcja charakteru prawnego stosunku pracy jako stosunku zobowiązaniowego szczególnego rodzaju¹, określanego też mianem stosunku zobowiązaniowego *sui generis*², uprawniająca do pytania, w jakim zakresie sam pracodawca może kształtować warunki pracy³, rodzi także pytanie o dopuszczalność stosowania w stosunkach pracy zasady współdziałania stron w realizacji zobowiązania, o której stanowi art. 354 k.c.⁴ W świetle § 1 tego przepisu dłużnik powinien wykonać zobowiązanie zgodnie z jego treścią i w sposób odpowiadający jego celowi społeczno-gospodarczemu oraz zasadom współżycia społecznego, a jeżeli istnieją w tym zakresie zwyczaje – także w sposób odpowiadający tym zwyczajom, zaś § 2 stanowi, że w taki sam sposób powinien współdziałać przy wykonywaniu zobowiązania wierzyciel.

Wyżej postawione pytanie jest zasadne choćby z tego powodu, że w przepisach kodeksu pracy⁵ odwołanie do „współdziałania” występuje, po pierwsze, jako obowiązek pracodawcy w razie, gdy przepisy prawa pracy przewidują współdziałanie pracodawcy z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy (art. 23(2) k.p.), po drugie, jako obowiązek pracodawców prowadzących jednocześnie w tym samym miejscu swoją działalność (art. 208 § 1 pkt 3 k.p.) oraz po trzecie, jako podstawowy obowiązek pracowniczy współdziałania z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 211 pkt 7 k.p.). Jak z tego wynika, wymagane

¹ W. Szubert, *O charakterze prawnym stosunku pracy*, „Państwo i Prawo” 1964, nr 7, s. 82-89, 94-95; M. Rafacz-Krzyżanowska, *Zobowiązaniowe elementy stosunku pracy*, „Państwo i Prawo” 1963, s. 260-270; por. także m.in. Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 2005, s. 70; T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2020, s. 116; odmiennie A. Sobczyk, *Wolność pracy i władza*, Warszawa 2015, s. 256.

² Tak M. Tomaszewska, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, t. I. Art. 1-113, Warszawa 2020, s. 207.

³ H. Szurgacz, *Słowo wstępne*, [w:] *idem* (red.), *Kształtowanie warunków pracy przez pracodawcę. Możliwości i granice*, Warszawa 2011, s. 9.

⁴ Ustawa z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, Dz. U. z 2019 r. poz. 1145, dalej k.c.

⁵ Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, dalej k.p.

w kodeksie pracy współdziałanie dotyczy relacji pracodawcy z przedstawicielstwem związkowym, czyli niejako z podmiotem trzecim⁶, relacji między pracodawcami oraz relacji pracownika z pracodawcą, w sprawach ściśle określonych. Rodzi się zatem wątpliwość, czy użyty w wyżej wymienionych przepisach kodeksu pracy zwrot – współdziałanie – wskazuje na ową zasadę wykonywania zobowiązania i czy ją wyczerpuje, czy też jest użyty w innym znaczeniu. Aby odpowiedzieć na to pytanie, należy w pierwszej kolejności przybliżyć istotę zasady współdziałania stron w wykonaniu zobowiązania.

2. Zasada współdziałania stron w wykonaniu zobowiązania

Unormowania zawarte w art. 354 § 1 k.c. są adresowane do dłużnika. Określają generalną zasadę wskazującą kryteria prawidłowości wykonania przez niego zobowiązania. Pierwszym, wyjściowym i najdonioślejszym kryterium jest wykonanie zobowiązania zgodnie z jego treścią⁷, zaś sposób wykonania zobowiązania powinien odpowiadać celowi społeczno-gospodarczemu zobowiązania, zasadom współżycia społecznego i ustalonym zwyczajom. Owe kryteria odnośnie do sposobu wykonania zobowiązania wskazują na potrzebę oceny prawidłowości wykonania zobowiązania nie tylko przez pryzmat norm prawnych, ale także przesłanek pozaprawnych – społecznych, gospodarczych, moralnych, dobrej wiary i uczciwego obrotu⁸. W doktrynie uważa się, że przepis zawarty w art. 354 § 1 k.c. zawiera klauzulę generalną, która powinna być stosowana do innych norm kodeksu cywilnego dotyczących wykonania zobowiązań⁹.

Zasada współdziałania przy wykonywaniu zobowiązania wynika z art. 354 § 2 k.c. Przepis ten jest adresowany do wierzyciela. To na nim spoczywa obowiązek współdziałania z dłużnikiem, z zachowaniem wzorców prawidłowego wykonywania zobowiązania określonych w § 1 tego przepisu. Zatem na dłużniku ciąży obowiązek wykonania zobowiązania, zaś na wierzycielu obowiązek współdziałania w jego realizacji. Wierzyciel ma więc wobec dłużnika nie tylko uprawnienia polegające na żądaniu spełnienia świadczenia, co wynika z art. 353 § 1 k.c., ale jest także względem niego zobowiązany do współdziałania, aby ułatwić mu spełnienie tego świadczenia.

Nieco upraszczając, można powiedzieć, że istota współdziałania wierzyciela z dłużnikiem polega na ułatwianiu (na pomocy) dłużnikowi wykonania zobowiązania, co leży w interesie wierzyciela, umożliwia mu bowiem uzyskanie należnego

⁶ Por.: A. Dral, *Obowiązek współdziałania pracodawcy z właściwą władzą publiczną w sprawie zwolnienia grupowego jako środek społecznej ochrony miejsc pracy (zatrudnienia)*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2017, nr 24, s. 61-74.

⁷ Z. Radwański, *Prawo zobowiązań*, Warszawa 1986, s. 233.

⁸ J. Dąbrowa, [w:] Z. Radwański (red.), *System prawa cywilnego*, t. III, cz. 1. *Prawo zobowiązań*, część ogólna Warszawa 1981, s. 723-724.

⁹ W. Czachórski, *Zobowiązania. Zarys wykładu*, Warszawa 1978, s. 214-215.

świadczenia¹⁰. W doktrynie podkreśla się, że w zakresie tej zasady wierzyciel powinien respektować uzasadnione interesy dłużnika, a co najmniej powstrzymać się od wszystkiego, co mogłoby mu utrudnić spełnienie świadczenia¹¹, w szczególności wierzyciel powinien być względem niego lojalny¹². W zależności od treści zobowiązania wierzyciel może być zobowiązany do działania czynnego. Obowiązek wierzyciela współdziałania z dłużnikiem w spełnieniu przez niego świadczenia zapewnia realne wykonanie zobowiązania.

Zasady wykonania zobowiązań odnoszą się wszelkich stosunków zobowiązaniowych, w tym do stosunków zobowiązaniowych wynikających z umów wzajemnych. Ich istotę określa art. 487 § 2 k.c., stanowiąc, że umowa jest wzajemna, gdy obie strony zobowiązują się w taki sposób, że świadczenie jednej z nich ma być odpowiednikiem świadczenia drugiej. Cechą charakterystyczną dla tych stosunków jest to, że każda ze stron jest zobowiązana do świadczenia wobec drugiej strony. Umowy wzajemne mają zawsze charakter odpłatny. Niekoniecznie musi dochodzić do ekwiwalentności świadczeń, wystarczy, że wystąpi zależność świadczenia jednej strony od świadczenia drugiej strony¹³, co rodzi silne związanie stron i ich większą współzależność od siebie¹⁴. Umowy wzajemne należą do kategorii umów dwustronnie zobowiązujących, zatem każda ze stron jest dłużnikiem i wierzycielem drugiej strony, a więc każda ze stron, występując w roli wierzyciela, będzie zobowiązana do współdziałania w wykonaniu zobowiązania. W umowach wzajemnych świadczenia wzajemne powinny być, co do zasady, spełniane jednocześnie, chyba że z umowy, z ustawy albo z orzeczenia sądu lub decyzji innego właściwego organu wynika, że jedna ze stron jest zobowiązana do wcześniejszego świadczenia (art. 488 § 1 k.c.). W doktrynie zauważa się, że w szczególności w zobowiązaniach trwałych świadczenia wzajemne nie będą spełniane jednocześnie¹⁵.

3. Dopuszczalność stosowania zasady współdziałania stron w stosunkach pracy

Ustalenie co do dopuszczalności stosowania zasady współdziałania stron, o której stanowi art. 354 § 2 k.c., do stosunków pracy wymaga najpierw odpowiedzi na pytanie, czy kodeks pracy określa ogólne zasady wykonywania zobowiązań ze stosunku pracy. Odpowiedź jest negatywna. Wskazane wyżej, występujące w kodeksie pracy trzy przypadki wymagające współdziałania nie wyczerpują tej zasady, a nawet więcej, obowiązek współdziałania pracodawcy z organizacją

¹⁰ P. Machnikowski, [w:] E. Gniewek (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, Warszawa 2011, s. 544-545.

¹¹ A. Rembieniński, [w:] J. Winiarz (red.), *Kodeks cywilny z komentarzem*, Warszawa 1980, s. 252.

¹² P. Machnikowski, [w:] E. Gniewek (red.), *Kodeks...*, s. 215; W. Czachórski, *op. cit.*, s. 216.

¹³ Z. Radwański, A. Olejniczak, *Zobowiązania – część ogólna*, Warszawa 2008, s. 120-121.

¹⁴ W. Czachórski, *op. cit.*, s. 109-110.

¹⁵ Z. Radwański, *op. cit.*, s. 242.

związkową oraz zobowiązanie pracodawców do ustalenia zasad współdziałania między sobą nie mieszczą się w niej, bowiem nie dotyczą relacji między stronami stosunku zobowiązaniowego, a relacji z podmiotem trzecim – zakładową organizacją związkową (art. 23(2) k.p.) lub z innymi pracodawcami (art. 208 k.p.). Jedynie obowiązek pracownika współdziałania z pracodawcą w sprawach bhp (art. 211 pkt 7 k.p.) można uznać za przejaw realizacji tej zasady w wyraźnie określonym obszarze, zakładając, że pracownik występuje w tym zakresie w roli wierzyciela.

Jeżeli zatem prawo pracy nie reguluje zasad wykonywania zobowiązań (luka rzeczywista), to upoważnia to do odpowiedniego zastosowania w tym przedmiocie, poprzez art. 300 k.p., przepisów kodeksu cywilnego wynikających z art. 354 § 1 i § 2 k.c. Jest to stanowisko reprezentowane zarówno w doktrynie prawa pracy¹⁶, jak i prawa cywilnego¹⁷. Potwierdzenie dopuszczalności stosowania w stosunkach pracy zasady współdziałania stron w wykonaniu zobowiązania odnajdujemy także w wypowiedziach judykatury¹⁸.

Jak zostało to wyżej zaznaczone, korzystanie z przepisów kodeksu cywilnego w przedmiocie zasady współdziałania stron w wykonaniu zobowiązania dokonane się w trybie odpowiedniego stosowania art. 354 § 1 i § 2 k.c. W szczególności należy zauważyć, że zasada ta będzie odnosiła się do stosunku pracy zdefiniowanego w art. 22 § 1 k.p. Przepis ten stanowi, że przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Z treści tego przepisu wyprowadza się wniosek, że stosunek pracy jest dwustronnie zobowiązujący, odpłatny, charakteryzujący się, co do zasady, wzajemnością świadczeń¹⁹. Jest to więc stosunek, w którym każda ze

¹⁶ Najszerzej wypowiedział się na ten temat: T. Zieliński, *Ogólne zasady wykonywania zobowiązań w prawie pracy*, „Studia Prawnicze” 1979, nr 4, s. 36-42; por. także: W. Szubert, który uważa, że „Rację bytu tego przepisu (chodzi o art. 300 k.p.) trudno byłoby kwestionować, choćby ze względu na takie materie, jak: ogólne zasady wykonywania zobowiązań” (W. Szubert, *Zakres podmiotowy i przedmiotowy kodeksu pracy*, „Państwo i Prawo” 1974, nr 8-9, s. 19); H. Szewczyk, *Obowiązek współdziałania stron w wykonywaniu zobowiązań oraz obowiązek lojalności stron jako składniki zobowiązaniowych stosunków pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2013, nr 4, s. 173-178; H. Szurgacz, *Gwarancje zawarte w Pakietach Socjalnych a zasada rebus sic stantibus (art. 357(1) k.c.)*, [w:] M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk (red.), *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga Jubileuszowa Profesora Ludwika Floraka*, Warszawa 2016, s. 538.

¹⁷ Wyraźnie A. Rembieliński, stwierdzając, że „Artykuł 354 (poprzez art. 300 k.p.) znajduje zastosowanie w prawie pracy” [A. Rembieliński, [w:] J. Winiarz (red.), *Kodeks...*, s. 252].

¹⁸ Z dawniejszych orzeczeń (podaję za T. Zieliński, *op. cit.*, s. 11) por. m.in. orzeczenie SN z dnia 25 sierpnia 1970 r., II PR 418/69, OSN CP 1971, nr 5, poz. 89; uchwała 7 sędziów SN z dnia 5 kwietnia 1971 r., III PZP 3/71, OSN CP 1972, nr 7-8, poz. 123; orzeczenie SN z dnia 21 grudnia 1973 r., III URN 22/73, OSN CP 1974, nr 11, poz. 196. W najnowszych wypowiedziach judykatury por. m.in.: wyrok SN z dnia 11 kwietnia 2017 r., II Pk 55/16, <http://www.sn.pl> [dostęp: 29.03.2021]; postanowienie SN z dnia 16 maja 2018 r., III PK 89/17, LEX nr 2555735; postanowienie SN z dnia 12 lutego 2019 r., II PK 26/18, <http://www.sn.pl>. [dostęp: 29.03.2021].

¹⁹ Tak m.in.: A. Raczyński, *Polskie Prawo pracy*, Warszawa 1930, s. 72; F. Zoll, *Zobowiązania w zarysie według polskiego kodeksu zobowiązań*, Warszawa 1945, s. 260; w tym zakresie por. także: Ł. Baszak, *Obowiązki stron umowy o pracę w Kodeksie zobowiązań z 1933 r.*, Acta Universitatis Wratislaviensis No 3864, „Prawo” 2018, t. CCCXXV, Wrocław 2018, s. 193. Obecnie m.in.: B. Wagner, *Stosunek pracy*

stron występuje zarówno w roli wierzyciela, jak i dłużnika, a ich wzajemne zobowiązania mają charakter trwały²⁰. Wszystkie te cechy są istotne dla określenia mechanizmów realizacji zasady współdziałania stron w stosunkach pracy.

4. Mechanizmy realizacji zasady współdziałania stron w stosunkach pracy

Przypomnijmy, zasada współdziałania stron w wykonaniu zobowiązania sprowadza się do nałożenia na wierzyciela obowiązku współdziałania z dłużnikiem, aby ten mógł spełnić swoje świadczenie należycie. Jest to więc działanie mające ułatwić dłużnikowi spełnienie świadczenia, tym samym zabezpieczające interesy obu stron.

Stosunek pracy, będąc dwustronnie zobowiązującym, powoduje, że w określonych relacjach zarówno pracownik, jak i pracodawca stają się wierzycielami, a zatem zobowiązanymi do współdziałania. Zachodzi zatem potrzeba określenia mechanizmów owego współdziałania.

Mechanizmy te należy rozpatrywać odrębnie dla pracownika jako wierzyciela i dla pracodawcy występującego w tej roli. Stosunkowo łatwo można je ustalić z perspektywy obowiązków obciążających obie strony stosunku pracy.

Rozpocznijmy od wskazania owych mechanizmów, gdy to pracodawca występuje w roli wierzyciela. Współdziałanie pracodawcy jako wierzyciela z pracownikiem występującym w charakterze dłużnika należy odnieść do podstawowego zobowiązania pracownika, bowiem właśnie w zakresie tego zobowiązania pracodawca powinien pomóc mu je zrealizować. Zobowiązanie pracownika zostało określone w art. 22 § 1 k.p. jako wykonywanie (a nie wykonanie) pracy określonego rodzaju, ale w warunkach zdefiniowanego w tym przepisie podporządkowania, tzn. wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Już choćby te ostatnie stwierdzenia wskazują, że bez aktywnego współdziałania pracodawcy (w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę) realizacja zobowiązania przez pracownika będzie co najmniej utrudniona. Pracodawca powinien więc w ramach współdziałania z pracownikiem w taki sposób kierować do niego polecenia, aby mu ułatwić, a nie utrudnić wykonywanie pracy w ustalonym miejscu i czasie. Uprawnienia kierownicze pracodawcy są uznawane w literaturze za środek realizacji zasady współdziałania pracodawcy z pracownikiem w wykonaniu zobowiązania²¹.

Ponadto służyć temu będą różnorodne działania pracodawcy mające na celu właściwe zabezpieczenie wykonania pracy przez pracownika. Można je odczytać

i jego treść, [w:] M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński (red.), *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, Warszawa 2006, s. 147-148; Z. Kubot [et al.], *op. cit.*, s. 70; T. Liszcz, *op. cit.*, s. 118. Odmienne A. Sobczak, który odrzuca koncepcję wzajemności świadczeń wynikających ze stosunku pracy (A. Sobczak, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. I. *Teoria publicznego i prywatnego prawa pracy*, Warszawa 2013, s. 106-109).

²⁰ B. Wagner, *op. cit.*, s. 147-148.

²¹ T. Zieliński, *op. cit.*, s. 38.

w treści niektórych obowiązków obciążających pracodawcę wymienionych w przepisach kodeksu pracy. Będą to więc:

- działania informacyjno-edukacyjne (zaznajamianie pracowników podejmujących pracę z zakresem obowiązków, sposobem wykonywania oraz z ich podstawowymi uprawnieniami²², systematyczne prowadzenie szkoleń bhp²³, udostępnianie pracownikom tekstu przepisów dotyczących równego traktowania²⁴, informowanie o możliwości różnych form zatrudnienia²⁵),
- działania organizacyjne (organizowanie pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy²⁶ oraz bezpieczne i higieniczne warunki pracy²⁷, wydanie regulaminu pracy²⁸),
- działania prewencyjne (m.in. rozpoznanie i informowanie o ryzyku zawodowym²⁹, zapewnienie badań profilaktycznych³⁰, środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego³¹),
- działania motywacyjne (organizowanie pracy w sposób zapewniający osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy³², ułatwianie pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych³³, stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz ich pracy³⁴),
- działania wychowawcze (wpływanie na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego³⁵, przeciwdziałanie mobbingowi³⁶).

Nawiązując do wcześniejszych ustaleń, że w zależności od treści zobowiązania realizacja zasady współdziałania wierzyciela z dłużnikiem będzie niekiedy wymagała od wierzyciela działań aktywnych, należy stwierdzić, że w stosunku pracy skala i różnorodność oczekiwanych od pracodawcy jako wierzyciela działań aktywnych jest ogromna. Można nawet powiedzieć, że są one niezbędne dla należytego wykonania świadczenia przez pracownika. Współdziałanie pracodawcy jawi się czymś więcej niż tylko jako pomoc czy ułatwienie pracownikowi wykonania zobowiązania, tak jak to występuje w klasycznych stosunkach zobowiązaniowych. Wynika to z celu społeczno-gospodarczego stosunku pracy jako stosunku zobowiązaniowego. Współdziałanie z pracownikiem jako dłużnikiem jest

²² Por. art. 94 pkt 1 k.p., art. 29 § 3 k.p.

²³ Por. art. 94 pkt 4 k.p., art. 237(3) k.p.

²⁴ Por. art. 94(1) k.p.

²⁵ Por. art. 94(2) k.p.

²⁶ Por. art. 94 pkt 2 k.p.

²⁷ Por. art. 207 § 2 pkt 1 k.p.

²⁸ Por. art. 104 k.p.

²⁹ Por. art. 226 k.p.

³⁰ Por. art. 229 k.p.

³¹ Por. art. 237(6)-237(10) k.p.

³² Por. art. 94 pkt 2 k.p.

³³ Por. art. 94 pkt 6 k.p.

³⁴ Por. art. 94 pkt 9 k.p.

³⁵ Por. art. 94 pkt 10 k.p.

³⁶ Por. art. 94(3) § 1 k.p.

absolutnie koniecznym działaniem ze strony pracodawcy. Jeśli tak, to powstaje zasadnicze pytanie, jakie będą skutki braku współdziałania ze strony pracodawcy, w szczególności czy pracownik może mieć roszczenie o realizację owego współdziałania w kształcie wyżej przedstawionym, mającym oparcie w konkretnych przepisach kodeksu pracy.

Doktryna prawa cywilnego stoi na stanowisku, że w razie braku współdziałania ze strony wierzyciela dłużnikowi nie przysługuje możliwość wyegzekwowania od niego tego obowiązku, bowiem jest to obowiązek nałożony w jego własnym interesie³⁷. Można byłoby więc w pewnym uproszczeniu powiedzieć, że odmawiając współdziałania, szkodzi sobie samemu. Jednak, jak podniesiono w literaturze, uznanie, że w takiej sytuacji dłużnikowi nie przysługuje roszczenie o spełnienie obowiązku współdziałania może być dyskusyjne na gruncie zobowiązań wzajemnych, do których należy stosunek pracy³⁸. Wydaje się, że w razie braku współdziałania pracodawcy w wykonaniu zobowiązania przez pracownika ten ostatni pozostaje w gotowości do świadczenia pracy w rozumieniu art. 81 k.p. (doznaje bowiem przeszkód w wykonywaniu pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy), oczekując niezbędnego zachowania ze strony pracodawcy, z gwarancją w tym czasie prawa do tzw. wynagrodzenia postojowego.

Rozważmy teraz mechanizmy współdziałania ze strony pracownika występującego w roli wierzyciela. Chodzi o takie zachowania, które z kolei pomogą pracodawcy w wykonaniu zobowiązania względem pracownika. W świetle art. 22 § 1 k.p. pracodawca jest zobowiązany do zatrudniania i wynagradzania pracownika. Pracownik powinien więc, jako współdziałający, ułatwić mu realizację tego zobowiązania.

Poszukując przepisów, które mogłyby „podpowiadać” pracownikowi rodzaje działań wspomagających pracodawcę w wykonaniu jego zobowiązań, należy stwierdzić, że w porównaniu z wyżej przedstawionymi różnorodnymi działaniami pracodawcy jako współdziałającego, kodeks pracy nie dostarcza nam zbyt wielu rozwiązań prawnych. Doktryna wskazuje w tym zakresie np. na obowiązek pracownika objęcia przydzielonego stanowiska pracy czy odbiór należnych świadczeń, bez konkretyzowania źródeł tych powinności³⁹. Wydaje się, że swego rodzaju kluczem powinien stać się art. 100 § 1 i § 2 k.p. Z normy prawnej wynikającej z art. 100 § 1 k.p. można wyprowadzić wniosek, że wyrazem owego poszukiwanego współdziałania pracownika z pracodawcą będzie nie tylko wykonanie polecenia konkretyzującego w szczególności miejsce, czas i sposób wykonania pracy, ale także np. odmowa wykonania polecenia, które byłoby sprzeczne z przepisami prawa pracy lub umową o pracę, skoro przepis ten wymaga w istocie od pracownika weryfikacji poprawności polecenia („jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę”). W literaturze podnosi się, że wyrazem współdziałania

³⁷ Tak Z. Radwański, *op. cit.*, s. 236; P. Machnikowski, [w:] E. Gniewek (red.), *Kodeks cywilny...*, s. 545.

³⁸ T. Zieliński, *op. cit.*, s. 41-42.

³⁹ T. Zieliński, *op. cit.*, s. 39.

pracownika z pracodawcą będzie również odmowa wykonania polecenia, które byłoby niemożliwe do spełnienia⁴⁰. Nie ulega wątpliwości, że tego rodzaju zachowania pracownika będą służyły ochronie interesu pracodawcy.

W przedstawione wyżej sytuacji wpisuje się także regulacja wynikająca z art. 210 § 1-§ 5 k.p. Przepis ten przewiduje prawo pracownika powstrzymania się od pracy w obliczu zagrożenia zewnętrznego (art. 210 § 1-§ 3 k.p.) lub wewnętrznego (art. 210 § 4 k.p.)⁴¹, to jednak jego realizacja może niekiedy także przybrać postać obowiązku służącego zaspokojeniu zarówno interesu pracownika (ochrona zdrowia), jak i interesu pracodawcy (uniknięcie odpowiedzialności za ewentualną szkodę na osobie pracownika). Dał temu wyraz SN w wyroku z dnia 7 stycznia 1998 r., stwierdzając, że powstrzymanie się od pracy zagrażającej zdrowiu może w konkretnych okolicznościach stanowić przedmiot pracowniczego obowiązku dbałości o dobro pracodawcy⁴². Zatem zarówno skorzystanie przez pracownika z prawa powstrzymania się od pracy niebezpiecznej, jak i wypełnienie w tym zakresie obowiązku realizuje powinność pracownika współdziałania z pracodawcą w wykonaniu zobowiązania⁴³. Dodajmy, że we wszystkich tych sytuacjach, w których pracownik odmówi wykonania pracy z przyczyn usprawiedliwionych (m.in. bezprawność polecenia, niemożliwość wykonania polecenia, zagrożenie dla życia i zdrowia), dodatkowym wyrazem jego współdziałania z pracodawcą będzie pozostawanie w tym czasie w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę⁴⁴.

Wśród dziedzin, które ustawodawca uznał wyraźnie za wymagające współdziałania, wyróżnia się sfera bezpieczeństwa i higieny pracy. Jak zostało to wyżej wcześniej zauważone, w istocie jest to jedyna dziedzina, w której kodeks pracy wymaga współdziałania dla realizacji zobowiązania. Zgodnie z cytowanym już art. 211 pkt 7 k.p. pracownik jest obowiązany współdziałać z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Chodzi o obowiązki pracodawcy uregulowane głównie w dziale dziesiątym kodeksu pracy. Jest ich ogromna liczba, mogą być klasyfikowane według różnych kryteriów, a skupiają się one wszystkie w generalnym obowiązku pracodawcy ochrony zdrowia i życia pracownika poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki (art. 207 § 2 k.p.)⁴⁵.

Z punktu widzenia analizowanej zasady współdziałania szczególnie istotna jest uprzedniość tego obowiązku wobec wszelkich innych powinności pracodawcy,

⁴⁰ Tak *ibidem*, s. 40.

⁴¹ Szerzej: T. Wyka, *Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy*, Warszawa 2003, s. 18-204.

⁴² I PKN 405/97, OSP 1998, nr 10, poz. 181 z glosą J. Jankowiaka; por. także wyrok WSA w Opolu z dnia 26 maja 2011 r., II SA/Op 17/11, LEX nr 881802.

⁴³ T. Wyka, *Ochrona...*, s. 204.

⁴⁴ Por. art. 128 § 1 k.p.

⁴⁵ Szerzej T. Wyka, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, t. II, Warszawa 2020, s. 1415-1427.

oznaczająca, że zanim pracodawca będzie mógł egzekwować od pracownika stosowne obowiązki, sam najpierw jest zobligowany zapewnić mu bezpieczeństwo środowiskowe i zindywidualizowane (np. badania profilaktyczne). Dla skuteczności i efektywności działań pracodawcy w tym obszarze konieczne jest współdziałanie ze strony pracownika, czyli ułatwianie pracodawcy zapewnienia pracownikowi ochrony jego zdrowia i życia. Przydatność, a nawet niezbędność owego współdziałania dobrze obrazuje wyrok z dnia 17 maja 2017 r., w którym SN stwierdził, że istota pracowniczego obowiązku poddania się profilaktycznym badaniom lekarskim, o którym stanowi art. 211 pkt 5 k.p., zawiera w sobie nie tylko obowiązek stawienia się na badanie, ale także obowiązek współdziałania polegający m.in. na informowaniu o istotnych kwestiach dotyczących zdrowia (chodziło o zatajenie choroby mającej wpływ na wykonywanie pracy)⁴⁶. Uogólniając ten wątek, można powiedzieć, że współdziałanie pracownika z pracodawcą w zakresie realizacji przez niego obowiązków ze sfery bhp w istocie otwiera realizację stosunku pracy, i na tym właśnie zasadza się uprzedniość zobowiązań pracodawcy w dziedzinie bhp.

Nie ulega wątpliwości, że instrumentem służącym realizacji obowiązku współdziałania pracownika z pracodawcą jest powinność dbałości o dobro pracodawcy, o którym stanowi art. 100 § 2 pkt 4 k.p.⁴⁷ Jest to szczególny obowiązek, określany w literaturze mianem metaobowiązku⁴⁸. Jest bowiem nie tylko wyznacznikiem granic wszelkich zdefiniowanych przez ustawodawcę powinności pracowniczych, ale również źródłem nienazwanych, a niezbędnych działań pracownika z uwagi na potrzebę ochrony interesu pracodawcy⁴⁹.

Z punktu widzenia zasady współdziałania szczególnie istotne jest to, że obowiązek dbałości o dobro pracodawcy wymaga nie tylko pewnego minimum zachowań – powstrzymania się od działań godzących w interesy pracodawcy, ale także aktywności i inicjatywy ze strony pracownika, nawet bez szczególnego polecenia pracodawcy. Jest to więc obowiązek „twórczy”, służy pracownikowi występującemu w roli wierzyciela w wykonaniu obowiązku współdziałania, zapewnia ochronę interesów majątkowych i niemajątkowych pracodawcy⁵⁰ oraz buduje zaufanie między stronami stosunku pracy⁵¹. W jego istocie potwierdza się zobowiązaniowy

⁴⁶ Wyrok SN z dnia 17 maja 2017 r., II PK 94/16, LEX nr 2350664.

⁴⁷ Wprawdzie art. 100 § 2 pkt 4 k.p. stanowi o obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, to jednak stoję na stanowisku, że kategoria „dobra” może być przypisana tylko osobie (szerzej: T. Wyka, *Pracowniczy obowiązek dbałości o dobro pracodawcy jako element treści stosunku pracy*, [w:] T. Wyka, A. Nerka (red.), *Pracodawca jako podmiot ochrony w stosunkach pracy*, Warszawa 2017, s. 42-43; podobnie A. Kijowski, [w:] T. Zieliński (red.), *Komentarz. Kodeks pracy*, Warszawa 2000, s. 535-536).

⁴⁸ T. Wyka, *Pracowniczy...*, s. 53; odmiennie K. Ziółkowska, która uważa, że nie należy nadawać obowiązkowi dbałości o dobro pracodawcy charakteru wszech obowiązku (K. Ziółkowska, *Miejsce pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy wśród podstawowych obowiązków pracowniczych*, Olsztyn 2021, s. 244-245).

⁴⁹ T. Kuczyński, *O właściwościach pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 7, s. 4.

⁵⁰ Por. wyrok SN z dnia 22 sierpnia 2013 r., II PK 339/12, OSNAP 2014, nr 5.

⁵¹ Por. uzasadnienie do wyroku SN z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 250/11, OSNAP 2013, nr 11-12.

charakter stosunku pracy uzasadniający stosowanie do stosunku pracy zasady współdziałania wierzyciela z dłużnikiem dla wykonania zobowiązania.

5. Podsumowanie

Przedstawione wyżej uwagi uprawniają do twierdzenia, że realizacja stosunku pracy jako stosunku zobowiązaniowego wymaga aktywnego współdziałania obydwu stron tego stosunku. Kodeks pracy wskazuje na wiele niezbędnych działań ze strony pracodawcy występującego w charakterze wierzyciela, zapewniających pracownikowi jako dłużnikowi, należyte wykonanie zobowiązania. Nieco inaczej przedstawia się ten problem, jeśli chodzi o pracownika występującego w roli wierzyciela, którego działania mogłyby wspomóc pracodawcę jako dłużnika. Brak jest w tym zakresie szerszych rozwiązań prawnych, które jednak w pewnym stopniu rekompensuje generalny obowiązek pracownika dbałości o dobro pracodawcy.

Można postawić pytanie, czy realizacji zasady współdziałania stron stosunku pracy w wykonaniu zobowiązania należy jedynie upatrywać w wykonywaniu różnych powinności szczegółowych, czy może mogą temu służyć także jeszcze inne instrumenty prawne, nie mające charakteru obowiązku. Chodzi w szczególności o przewidziane w przepisach kodeksu pracy prawo do wyrażania zgody, składania wniosków i żądań.

Kodeks pracy wskazuje na zgodę pracownika w następujących obszarach: przetwarzania danych osobowych (art. 22 (1a i 1b), zastosowanie wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 § 3), kontroli w domu telepracownika (art. 67(14) § 2), podjęcia innej pracy przez pracownicę w ciąży odwołaną ze stanowiska (art. 72 § 2), dokonania potrąceń z wynagrodzenia za pracę szczególnej kategorii należności (art. 91 § 1), ustalania norm czasu pracy dla wskazanych grup pracowników (art. 148), ochrony zdrowia pracownicy w ciąży i pracownika opiekującego się dzieckiem do lat 4 (art. 178 § 1 i § 2).

Wniosek pracownika może dotyczyć jego uprawnień w zakresie: formy wypłaty wynagrodzenia za pracę (art. 86 § 3), świadectwa pracy (art. 97 § 1), czasu pracy (art. 129 § 4, art. 142(1), art. 150 § 5, art. 151(2), art. 251(7), uprawnień urlopowych (art. 162, art. 163 § 3, art. 174 § 1), urlopów z tytułu urodzenia dziecka (art. 180 § 8, art. 182(1d) § 1, art. 182(3) § 2, art. 186 § 7, art. 186(7) § 1), urlopów dla pracowników młodocianych (art. 205 § 3). Poza tym pracownik ma prawo zgłosić żądanie w przedmiocie świadectwa pracy (art. 97 § 2, art. 97(1) § 1 i § 2) oraz urlopu wypoczynkowego (art. 167(2)).

Pracodawca jest natomiast uprawniony do wyrażania zgody na podnoszenie przez pracownika kwalifikacji zawodowych (art. 103(1) § 1), zrezygnowanie przez pracownika z urlopu rodzicielskiego (art. 182 (1d) § 3) lub urlopu wychowawczego (art. 186 § 3).

Ramy niniejszego opracowania nie pozwalają na szerszą analizę tych instrumentów w kontekście zasady współdziałania⁵². Można jednak, jak się wydaje, postawić tezę, że w tych przypadkach, gdy prawo dopuszcza zgodę pracownika na określone działania ze strony pracodawcy lub uprawnia go do wnioskowania, jak również żądania, pracownik występuje w charakterze wierzyciela współdziałającego z pracodawcą w wykonaniu zobowiązania, i odpowiednio – przyznane pracodawcy prawo wyrażania zgody stawia go w roli wierzyciela współdziałającego z pracownikiem.

Instrumenty wyżej przedstawione służą zaspokojeniu, a co najmniej ochronie interesów obydwu stron stosunku pracy. Wzbogacają cywilistyczną zasadę współdziałania stron w wykonaniu zobowiązania o oryginalne mechanizmy mające swoje uzasadnienie w szczególnych celach społeczno-gospodarczych realizowanych w prawie pracy.

Bibliografia

- Baszak Ł., *Obowiązki stron umowy o pracę w Kodeksie zobowiązań z 1933 r.*, Acta Universitatis Wratislaviensis No 3864, „Prawo” 2018, t. CCCXXV.
- Czachórski W., *Zobowiązania. Zarys wykładu*, Warszawa 1978.
- Dąbrowa J., [w:] Z. Radwański (red.), *System prawa cywilnego*, t. III. Część ogólna. Prawo zobowiązań – część ogólna, Warszawa 1981.
- Dral A., *Obowiązek współdziałania pracodawcy z właściwą władzą publiczną w sprawie zwolnienia grupowego jako środek społecznej ochrony miejsc pracy (zatrudnienia)*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2017, nr 24.
- Florek L., *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2010.
- Kijowski A., [w:] T. Zieliński (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2000.
- Kubot Z., Kuczyński T., Masternak Z., Szurgacz H., *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 2005.
- Kuczyński T., *O właściwościach pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 7.
- Lewandowicz-Machnikowska M., [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. I. Część ogólna, Warszawa 2017.
- Liszczyński T., *Prawo pracy*, Warszawa 2020.
- Machnikowski P., [w:] E. Gniewek (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, Warszawa 2011.

⁵² W literaturze prawa pracy niewiele jest wypowiedzi na temat tych instrumentów. L. Florek bada dopuszczalność zgody i wniosku pracownika jako elementu treści umowy o pracę (L. Florek, *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2010, s. 98-102.); por. także M. Lewandowicz-Machnikowska, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. 1. Część ogólna, Warszawa 2017, s. 1303.

- Raczyński A., *Polskie prawo pracy*, Warszawa 1930.
- Radwański Z., *Prawo zobowiązań*, Warszawa 1986.
- Radwański Z., Olejniczak A., *Zobowiązania – część ogólna*, Warszawa 2008.
- Rafacz-Krzyżanowska M., *Zobowiązaniowe elementy stosunku pracy*, „Państwo i Prawo” 1963, nr 2.
- Rembieliński A., [w:] J. Winiarz (red.), *Kodeks cywilny z komentarzem*, Warszawa 1980.
- Sobczyk A., *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. I. *Teoria publicznego i prywatnego prawa pracy*, Warszawa 2013.
- Sobczyk A., *Wolność pracy i władza*, Warszawa 2015.
- Szewczyk H., *Obowiązek współdziałania stron w wykonywaniu zobowiązań oraz obowiązek lojalności stron jako składniki zobowiązaniowych stosunków pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2013, nr 4.
- Szubert W., *O charakterze prawnym stosunku pracy*, „Państwo i Prawo” 1964, nr 7.
- Szubert W., *Zakres podmiotowy i przedmiotowy kodeksu pracy*, „Państwo i Prawo” 1974, nr 8-9.
- Szurgacz H., *Gwarancje zawarte w Pakietach Socjalnych a zasada rebus sic stantibus (art. 357(1) k.c.)*, [w:] M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk (red.), *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga Jubileuszowa Profesora Ludwika Florka*, Warszawa 2016.
- Szurgacz H., *Słowo wstępne*, [w:] H. Szurgacz (red.), *Kształtowanie warunków pracy przez pracodawcę. Możliwości i granice*, Warszawa 2011.
- Tomaszewska M., [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, t. I. *Art. 1-113*, Warszawa 2020.
- Wagner B., *Stosunek pracy i jego treść*, [w:] M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński, *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, Warszawa 2006.
- Wyka T., [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, t. II. *Art. 114-304 (5)*, Warszawa 2020.
- Wyka T., *Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy*, Warszawa 2003.
- Wyka T., *Pracowniczy obowiązek dbałości o dobro pracodawcy jako element treści stosunku pracy*, [w:] A. Nerka, T. Wyka (red.), *Pracodawca jako podmiot ochrony w stosunkach pracy*, Warszawa 2017.
- Zieliński T., *Ogólne zasady wykonywania zobowiązań w prawie pracy*, „Studia Prawnicze” 1979, nr 4.
- Ziółkowska K., *Miejsce pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy wśród podstawowych obowiązków pracowniczych*, Olsztyn 2021.
- Zoll F., *Zobowiązania w zarysie według polskiego kodeksu zobowiązań*, Warszawa 1945.