

# Relacja trudna do wyważenia

## Jakie prawa przysługują pracodawcy wobec pracowników i jakie są granice tego prawa?



*Pomimo ewoluującej praktyki tworzenia partnerskich relacji pracodawcy z pracownikiem w rozumieniu Kodeksu pracy pracodawca niezmiennie jest podmiotem uprzywilejowanym – to pracownik pozostaje względem niego w stosunku podporządkowania. Pracodawca ma wiele uprawnień w nawiązanych stosunkach pracy. Jakich?*



**MAŁGORZATA KRZYŻOWSKA**

*Adwokat, partner, Head of Central Europe  
Practice Aliant® International Law Firm*

**W** Kodeksie pracy określono wiele uprawnień pracodawcy w stosunku do pracownika, takich jak opisane poniżej.

## ZATRUDNIANIE I ZWALNIANIE

Pracodawca przede wszystkim ma prawo do zatrudniania i zwalniania pracowników, mimo że prawo to podlega licznym ograniczeniom, zwłaszcza w zakresie rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem. To od pracodawcy jednak zależy, z kim nawiąże stosunek pracy, jakie ma oczekiwania, jakiego wymaga wykształcenia, doświadczenia czy predyspozycji personalnych. Pracodawca w swojej firmie ma prawo kształtować też zasady wynagradzania i premiowania oraz ich zmiany we właściwym trybie (zobacz przykład 1).

### Z ARTYKUŁU DOWIESZ SIĘ

Jakie są prawa pracodawcy wobec pracownika?

Kiedy firma może się domagać odszkodowania od zatrudnionego?

W jaki sposób wyważyć interesy obu stron w sytuacji podległości?



**PRZYKŁAD 1** Sąd Najwyższy w wyroku z 5 września 2017 r. II PK 209/16 – Zmiana zasad premiowania przez pracodawcę, stwierdził, że określenie w wiadomości e-mail dodatkowych czynników uprawniających do obniżenia, a nawet pozbawienia pracownika premii za dany okres, które nie zostały przewidziane w treści zasad premiowania pracowników, stanowi zmianę treści postanowień zasad, bez zachowania właściwego trybu modyfikowania tego aktu prawnego.

## PRAWO DO INFORMACJI

Prawo to, rozumiane w szerokim zakresie, może nawet ingerować w uprawnienie pracownika do prywatności oraz wiązać się z ujawnieniem danych wrażliwych np. związanych ze stanem zdrowia. Na przykład Sąd Najwyższy w wyroku z 11 stycznia 2017 r., sygn. akt: I PK 25/16 przyznał pracodawcy uprawnienie do żądania od pracownika odpowiedzi na pytanie dotyczące innego zatrudnienia, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej. Co więcej, odmowa udzielenia informacji w tym zakresie lub jej utajnienie może stanowić podstawę do rozwiązania stosunku pracy z uwagi na utratę zaufania do pracownika. W przypadku osoby zatrudnionej zakres informacji o zatrudnieniu obejmuje zmiany, jakie następują już po przyjęciu do pracy, ponieważ ustawodawca nie zdecydował się na ograniczenie w żaden sposób ram czasowych informacji o przebiegu dotychczasowego zatrudnienia w odniesieniu do pracownika, np. za pomocą wskazania, że chodzi o zatrudnienie do czasu rozpoczęcia pracy u danego pracodawcy.

Zdecydowanie dopuszczalne jest wprowadzenie w umowie postanowienia przewidującego obowiązek poinformowania pracodawcy o podjęciu dodatkowego zatrudnienia w firmie prowadzącej podobną do danego pracodawcy działalność. Może to być bowiem uzasadnione interesem pracodawcy (zobacz przykład 2).

**PRZYKŁAD 2** Instytut badawczy, który prowadzi działalność ukierunkowaną na opracowywanie nowych technologii i rozwiązań, które następnie samodzielnie lub razem z partnerami może wprowadzać na rynek, ma interes w tym, aby kontrolować, czy jego osiągnięcia nie wydostają się poza obręb zakładu pracy i nie są wykorzystywane przez inne podmioty prowadzące niekoniecznie konkurencyjną, ale nawet podobną działalność w ramach ich działalności gospodarczej.

## NIEOBECNOŚĆ

Zdarza się, że pracownik nie stawia się w pracy, natomiast nie usprawiedliwia swojej nieobecności. Wielu pracodawców nie ma pewności, czy takie zachowanie stanowi bezpośrednią podstawę do rozwiązania umowy. Tymczasem jest to podstawa nie tylko do nałożenia na pracownika kary porządkowej, ale również może uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę ze skutkiem natychmiastowym i to nawet w przypadku jednorazowej nieobecności. Każdy przypadek powinien być badany indywidualnie pod kątem ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

## NAŁOŻENIE KARY

Każdy pracodawca w sytuacji, gdy pracownik narusza przyjęte przez pracodawcę zasady bądź ciężące na nim obowiązki, ma prawo do nałożenia na pracownika kary upomnienia, nagany lub kary pieniężnej. Aby nałożenie kary porządkowej było skuteczne, pracodawca ma obowiązek przedstawić zarzucane naruszenie, wysłuchać pracownika i dać mu możliwość złożenia wyjaśnień.

## KONTROLA KORESPONDENCJI

W polskim prawie pracy nie określono, czy pracodawca może monitorować służbową korespondencję pracowników i na jakich zasadach. Co do zasady można by było uznać, że to, co nie jest zabronione przez ustawodawcę, jest dozwolone. Kontrola korespondencji pracownika jest jednak bardzo daleko idącą ingerencją w prawo do prywatności, z tego względu większość specjalistów z zakresu prawa pracy uważa, że jest ona zabroniona. Europejski Trybunał Praw Człowieka w wyroku z 5 września 2017 r., 61496/08, opowiedział się za stosowaniem monitoringu oraz kontroli korespondencji pracowniczej tylko w szczególnie uzasadnionych przypadkach<sup>1</sup>.

## KONTROLA TRZEŹWOŚCI

Co może zrobić pracodawca, jeśli pracownik przyjdzie do firmy chwiejnym krokiem i wyczuwa się od niego woń alkoholu? Zgodnie z obecnie obowiązującymi przepisami nie ma

prawa bez zgody pracownika zbadać go alko-  
matem, natomiast można wezwać funkcyj-  
nariuszy policji, którzy zrobią to za pracodawcę.  
W najbliższym czasie planowana jest zmiana  
Kodeksu pracy w omawianym zakresie, która  
przewiduje rozszerzenie kompetencji praco-  
dawcy i możliwość samodzielnego sprawdzenia  
trzeźwości pracownika po spełnieniu określo-  
nych warunków. Szerzej na ten temat można  
przeczytać w artykule „Prewencyjna kontrola  
trzeźwości” w numerze 4/2022 „Personelu  
i Zarządzania”.

## NADZÓR

Nadzór nad pracownikami, sprawowanie funkcji  
kierowniczej czy ustalanie reguł funkcjonowania  
zakładu pracy są kilkoma z wielu uprawnień  
pracodawcy. Zdarza się, że te kompetencje są  
nadużywane i przekraczane są granice między  
poprawnym wykonywaniem swojej funkcji  
przełożonego a mobbingiem. Szczególnie  
ważne z punktu widzenia pracodawcy jest wy-  
czucie granicy między działaniem w ramach  
prawa a jego łamaniem. Zgodnie ze stanowi-  
skiem Sądu Najwyższego nie można mówić  
o mobbingu w przypadku podejmowanych  
przez pracodawcę działań, które nie mają  
na celu poniżenia pracownika, a jedynie za-  
pewnienie realizacji prawidłowej organizacji  
pracy. Działanie to musi być również zgodne  
z zasadami współżycia społecznego.

## WYDAWANIE POLECEŃ

Pracodawca ma prawo oczekiwać od pracow-  
nika sumiennego i starannego wykonywania  
pracy, a w obliczu ewoluowania relacji praco-  
dawca – pracownik partnerskiego traktowania.  
Pracownicy nie zawsze zdają sobie sprawę z tego,  
że jednym z podstawowych ich obowiązków  
jest stosowanie się do poleceń przełożonych,  
które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne  
z przepisami prawa lub umową o pracę. Kwes-  
tionowanie więc poleceń zgodnych z przepisami  
i z umową może być uznane przez pracodawcę  
jako uchylanie się przez pracownika od podsta-  
wowych obowiązków.

## DOTRZYMYWANIE TERMINÓW

Wykonywanie pracy wiąże się też z obowiąz-  
kiem dotrzymywania wyznaczonych terminów.

O ile pracodawca ma obowiązek wyznaczać  
terminy realne dla wykonania danego za-  
dania, o tyle ignorowanie przez pracownika  
wyznaczonych terminów może wiązać się  
z odpowiedzialnością porządkową, a nawet  
z wypowiedzeniem umowy o pracę.

## DBAŁOŚĆ O DOBRO FIRMY

Istotnym prawem pracodawcy jest oczeki-  
wanie od pracowników dbałości o dobro  
zakładu pracy, ochronę jego mienia, a także  
– co niezwykle istotne – zachowania w tajem-  
nicy informacji, których ujawnienie mogłoby  
narazić pracodawcę na szkodę. Warto podkre-  
ślić, że obowiązek dbałości o dobro zakładu  
pracy może polegać nawet na umownym  
ograniczeniu podejmowania przez pracow-  
nika dodatkowego zatrudnienia. Realizuje  
się to poprzez wprowadzenie odpowiedniego  
zakazu lub konieczności uzyskania zgody  
pracodawcy na podjęcie takiego zatrudnienia  
(działalności).

Pracodawca ma w szczególności uzasadniony  
interes w tym, aby wprowadzić ww. ogranicze-  
nia do umowy o pracę, jeśli umożliwi to lepszą  
kontrolę czy np. opracowywane dane, bądź  
wyniki badań prowadzonych przez jego praco-  
owników nie są wykorzystywane przez inne  
podmioty. Ograniczenie to nie może zostać  
wprowadzone, jeśli nie ma uzasadnienia  
w rzeczywistym interesie zakładu pracy. Sąd  
Najwyższy w wyroku z 14 kwietnia 2009 r., III  
PK 60/08, OSNP 2010 nr 23–24 poz. 287 uznał,  
że wprowadzenie w umowie o pracę zakazu  
podejmowania dodatkowego zatrudnienia,  
względnie obowiązku uzyskania na to uprzed-  
niej zgody pracodawcy, które nie spełnia tego  
wymagania, jest nieważne (art. 58 § 1 k.c.  
w związku z art. 300 k.p.).

## ODSZKODOWANIE

Wbrew powszechnemu przekonaniu,  
że tylko pracownik może domagać się od-  
szkodowania od pracodawcy, pracodawcy  
przysługuje odszkodowanie od pracownika  
w dwóch przypadkach. Po pierwsze, w razie  
nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę  
bez wypowiedzenia, w tym: nieuzasadnionego  
rozwiązania umowy z powodu mobbingu, z po-  
wodu naruszenia zakazu konkurencji w czasie

<sup>1</sup> [https://trybunal.gov.pl/fileadmin/content/dokumenty/orzeczenia-etpc/2017/Barbulescu\\_przeciwko\\_Rumunii\\_skarga\\_nr\\_61496\\_08\\_wyrok\\_z\\_5.09.2017\\_r..pdf](https://trybunal.gov.pl/fileadmin/content/dokumenty/orzeczenia-etpc/2017/Barbulescu_przeciwko_Rumunii_skarga_nr_61496_08_wyrok_z_5.09.2017_r..pdf)

## PRZYKŁAD 3

Zdarzają się sytuacje, w których zatrudniony pracownik restauracji tuż przed sezonem letnim otrzymuje lepszą ofertę w branży gastronomicznej i proponuje dotychczasowemu pracodawcy rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, jednak ze skróceniem okresu wypowiedzenia na przykład do 3 dni. Pracodawca, dbając o dobro firmy, nie ma obowiązku przyjęcia „oferty” pracownika i korzystając z tego uprawnienia, odmawia wyrażenia zgody na wcześniejsze rozwiązanie umowy. W tej sytuacji pracownik wysłał pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy ze skutkiem natychmiastowym, uzasadniając tym, że pracodawca narusza swoje obowiązki wobec niego, nie zapewniając na przykład specjalnej odzieży ochronnej ani nie wypłacając mu ekwiwalentu. Pracodawca może uznać, że rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie jest nieuzasadnione, gdyż na stanowisku pracy zajmowanym przez pracownika taka odzież nie była konieczna i wystąpił o odszkodowanie. Sąd w takiej sytuacji może uznać argumenty pracodawcy i zasądzić od pozwanego kwotę stanowiącą równowartość jego wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

trwania stosunku pracy, jak i po ustaniu stosunku pracy. Po drugie, gdy pracownik wyrządził pracodawcy szkodę z powodu niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych<sup>2</sup>.

Nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na ogół określa się potocznie jako porzucenie pracy – stanowi to podstawę roszczeń odszkodowawczych przeciwko pracownikowi. Wyłączenia stanowią sytuacje, gdy po pierwsze, pracownik przedstawi orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na jego zdrowie, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe. Po drugie, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. W takiej sytuacji pracownik musiałby jednak wykazać, że miało miejsce jednocześnie: naruszenie przez pracodawcę podstawowego obowiązku względem pracownika, naruszenie to zostało zawinione oraz że miało charakter ciężki – art. 55 § 1 i § 11 k.p.).

Przy założeniu, że pracodawca wypełnia należycie obowiązki wynikające ze stosunku pracy, porzucenie pracy ocenia się na ogół jednoznacznie jako zawinione i umyślne działanie pracownika. Wówczas pracownik może być zobowiązany do naprawienia szkody w pełnej wysokości, tzn. odpowiada zarówno za wyrządzone straty, jak i utracone korzyści, które pra-

codawca mógł osiągnąć. Co więcej, jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 29 kwietnia 2005 r., III PK 2/05, OSNP 2005/23/372, nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. usprawiedliwia żądanie od pracownika odszkodowania (art. 61<sup>1</sup> k.p.), niezależnie od tego, czy pracodawca poniósł szkodę. Zaś żądanie przez pracodawcę odszkodowania nie może być uznane za nadużycie prawa (art. 8 k.p.) z tego względu, że pracodawca wcześniej odmówił z usprawiedliwionych przyczyn przyjęcia oferty pracownika rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron.

Zdarza się, że porzucenie pracy następuje w sposób mniej lub bardziej sformalizowany. Nie zawsze przejawia się niepojawieniem się pracownika w miejscu pracy (zobacz przykład 3).

Prowadzenie przedsiębiorstwa ukierunkowane jest na osiąganie zysku i w tym celu pracodawca zatrudnia pracowników. Zasadniczym obowiązkiem pracownika jest w tym kontekście dbanie o dobro zakładu pracy, czyli podejmowanie działań służących osiągnięciu zysku i uniknięcie strat oraz ewentualnych szkód. Stosunek pracy, bez względu na uprzywilejowanie pracownika, indywidualne podejście oraz kulturę pracy panującą w danej firmie, jest oparty na jego podległości. Niejednokrotnie trudne do wyważenia są interesy stron, dlatego tak ważna jest świadomość możliwości, praw i granic, w jakich funkcjonuje zarówno pracownik, jak i pracodawca. ● ©

<sup>2</sup> <https://sip.lex.pl/#/publication/469912753/jurczewska-marzena-odszkodowanie-dla-pracodawcy-od-pracownika?keyword=prawa%20pracodawcy&cm=SREST>