

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie

RENATA BOREK-BUCHAJCZUK  
renata.borek-buchajczuk@umcs.pl  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9337-8381>

## Brak lojalności pracownika jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę w orzecznictwie sądowym. Wybrane uwagi

---

Lack of Employee Loyalty as the Reason for Termination of the Employment Contract in Judicial Decisions. Selected Remarks

Stosunek pracy należy do szczególnej kategorii stosunków prawnych, ponieważ łączy się z nim co do zasady więź osobista, będąca cechą pracowniczego zatrudnienia, ale też prowadząca do swoistego identyfikowania się pracownika z pracodawcą<sup>1</sup>.

Utrzymywaniu i utrwalaniu owej więzi służą także wprost niektóre instrumenty Kodeksu pracy, jak choćby partycypacja pracownicza, która znajduje odzwierciedlenie w jednej z zasad prawa pracy, o czym mowa w art. 18<sup>2</sup> k.p. Zakłada się bowiem, że pracownicy, którzy uczestniczą w prowadzeniu działalności swojego pracodawcy i choćby w pewnych tylko sprawach decydują o tej działalności, kierunku rozwoju czy podejmowanych decyzjach restrukturyzacyjnych (w tym kadrowych), czują się odpowiedzialni i bardziej przywiązani do pracodawcy, który ich zatrudnia. Przekłada się to również na zrozumienie przy okazji podejmowania czasami bardzo trudnych decyzji, które mają wpływ na pracowników, ponieważ np. wiążą się z koniecznością redukcji zatrudnienia lub pogorszeniem warunków pracy i/lub płacy zatrudnionych. Szacunek ze strony pracodawcy, przejawiający się i w tym, iż dzieli się on z zatrudnionymi swoją „władzą” w zakresie podejmowanych decyzji, mających wpływ również na pracowników, prowadzi do rozwoju elementu zaufania między stronami, a co za tym idzie także do wzajemnej lojalności.

---

<sup>1</sup> Zob. także: T. Wyka, *Pracowniczy obowiązek dbałości o dobro pracodawcy jako element treści stosunku pracy*, [w:] *Pracodawca jako podmiot ochrony w stosunku pracy*, red. T. Wyka, A. Nerka, Warszawa 2017, s. 41–54.

Osobista relacja stron stosunku pracy oznacza też, że w przypadku dokonujących się poza pracownikiem zmian po stronie pracodawcy ustawodawca zakłada możliwość podjęcia przez pracownika decyzji o zakończeniu bytu stosunku pracy, co wynika wprost np. z art. 23 § 4 k.p. To kolejny sygnał świadczący o silnym „upodmiotowieniu” relacji pracowniczej, która powinna przebiegać w atmosferze wspomnianego zaufania i wzajemnej lojalności.

Przy przykładowym zwróceniu uwagi na instytucje prawa pracy, w których można dostrzec wagę współpracy i wzajemnego zaufania stron stosunku pracy, warto zauważyć, że w orzecznictwie tak Sądu Najwyższego, jak i sądów powszechnych próżno poszukiwać prostej definicji samej lojalności, choć pojęcie lojalności pojawia się w nim głównie w kontekście oceny przyczyn rozwiązania stosunku pracy na skutek odwołania się przez pracownika od wypowiedzenia lub rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika<sup>2</sup> albo oceny zasadności roszczeń majątkowych stron stosunku pracy przede wszystkim związanych z tzw. pracowniczym zakazem konkurencji, o którym mowa w art. 101<sup>1</sup>–101<sup>4</sup> k.p.<sup>3</sup>

Pomimo tego, że w aktach prawnych z zakresu prawa pracy nie ma legalnej definicji lojalności (pojęcie to jest używane w języku prawniczym i w orzecznictwie, i w doktrynie), w orzecznictwie nie podjęto próby przypisania temu pojęciu określonych desygnatów. Podobnie jak w języku potocznym, lojalności przypisywane jest w zasadzie to samo znaczenie. Socjologicznie wskazuje się natomiast, że zaufanie to oczekiwanie uczciwego postępowania innych osób wobec nas, natomiast lojalność to powinność nienaruszania zaufania, jakim obdarzają nas inni, oraz wywiązywania się z podjętych zobowiązań<sup>4</sup>.

Z kolei za słownikami przyjmuje się, że „lojalny” to: rzetelny, uczciwy w relacjach z innymi, godny zaufania, postępujący zgodnie z określonymi regułami, nakazami; wierny prawowitemu rządowi; oddany jakiejś instytucji lub osobie prywatnej<sup>5</sup>.

Jednocześnie należy zwrócić uwagę na to, że właśnie z lojalności wyprowadza się m.in. obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy<sup>6</sup>.

<sup>2</sup> Zob. np. wyrok SN z dnia 26 września 2001 r., I PKN 638/00, „Prawo Pracy” 2002, nr 1, s. 35; wyrok SN z dnia 8 maja 2002 r., I PKN 221/01, OSNP 2004, nr 6, poz. 98; wyrok SN z dnia 24 września 2003 r., I PK 411/02, OSNP 2004, nr 18, poz. 316; wyrok SN z dnia 2 marca 2011 r., II PK 204/10, niepubl.; wyrok SN z dnia 11 stycznia 2017 r., I PK 25/16, niepubl.

<sup>3</sup> Por. np. wyrok SN z dnia 8 marca 2013 r., II PK 194/12, LEX nr 1331287; wyrok SN z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 158/14, LEX nr 817517.

<sup>4</sup> P. Sztompka, *Zaufanie*, Kraków 2007, s. 36, 70.

<sup>5</sup> *Słownik języka polskiego*, red. M. Szymczak, Warszawa 1978–1980, s. 50; *Słownik języka polskiego*, red. J. Karłowicz, A. Kryński, W. Niedźwiedzki, Warszawa 1900–1927, s. 760–761.

<sup>6</sup> Zob. T. Kuczyński, *O właściwościach pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 7, s. 2–7; A. Chobot, *Pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy a ograniczenie zasady wolności pracy*, Poznań 1983, s. 53–54.

Nie sposób zatem nie zauważyć, że pojęcie lojalności samorzutnie wręcz łączone jest z zaufaniem. Ma to miejsce także w orzecznictwie sądowym<sup>7</sup>. Analiza orzecznictwa prowadzi do wniosku, że lojalność można określić jako swoisty wykładnik zaufania. Brak lojalności oznacza automatyczny brak zaufania, zaś każdy przypadek naruszenia zasady lojalności osłabia zaufanie lub powoduje jego utratę. Jednocześnie należy podkreślić, że zarówno jedno, jak i drugie pojęcie stanowi zwrot niedookreślony, co prowadzi do wniosku, że w kontekście szczególnie przyczyny rozwiązania stosunku pracy wymaga konkretyzacji, zazwyczaj poprzez opis zdarzenia lub sytuacji, w której wystąpił przejaw braku lojalności i braku zaufania.

Podobnie zatem jak przy przyczynie utraty zaufania, która dość powszechnie jest wskazywana przez pracodawców jako powód rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 45 albo 52 k.p., obowiązkiem pracodawcy jest takie określenie przyczyny i wyartykułowanie jej w treści pisma rozwiązującego umowę o pracę, aby nie było żadnych wątpliwości, w jakich okolicznościach i kiedy ów brak lojalności wystąpił samoistnie bądź jako pociągający za sobą utratę zaufania. Powyższe prowadzi do wniosku, że – podobnie jak przy przyczynie rozwiązania stosunku pracy w postaci „utraty zaufania” – niezbędne jest w przypadku powoływania się na naruszenie obowiązku lojalności pracownika, na co niejednokrotnie wskazywał Sąd Najwyższy, wskazanie okoliczności, które uzasadniają takie przekonanie pracodawcy<sup>8</sup>. Najczęściej powinno to polegać wprost na przytoczeniu zdarzeń czy zachowań pracownika, które doprowadziły pracodawcę do wniosku o zachwianej więzi opartej na zaufaniu, co stanowi niewątpliwie jeden z istotniejszych wymogów prawidłowego funkcjonowania stosunku pracy. Dodatkowo warto przypomnieć, że sama kwestia zasadności przyczyny rozwiązania umowy o pracę to jeden z elementów podlegających ocenie w ramach sądowej kontroli następczej trybu rozwiązania stosunku pracy<sup>9</sup>.

W pierwszej kolejności zasadnicze znaczenie ma jednak kontrola formalna, stosownie do art. 30 k.p. W ramach tej kontroli niezbędne staje się uznanie, że wskazana przyczyna wypowiedzenia jest konkretna. Oznacza to, że powołanie się przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym umowę o pracę na brak lojalności pracownika bez wskazania, o jakiego rodzaju zachowania będące przejawem owej nielojalności chodzi, jest nieprawidłowe<sup>10</sup>. Żaden sąd nie jest przy tym zobowiązany ani upraw-

<sup>7</sup> Zob. szczególnie wyrok SN z dnia 2 marca 2011 r. (II PK 204/10, niepubl.), w którym SN wprowadza zasadę lojalności pracownika w stosunku pracy.

<sup>8</sup> Zob. wyrok SN z dnia 24 lipca 2006 r., I PK 299/05, OSNP 2007, nr 15–16, poz. 214; wyrok SN z dnia 31 maja 2001 r., I PKN 441/00, OSNP 2003, nr 7, poz. 176; wyrok SN z dnia 22 lipca 1998 r., I PKN 255/98, OSNP 1999, nr 16, poz. 515.

<sup>9</sup> Wyrok SN z dnia 26 września 2001 r., I PKN 638/00, „Prawo Pracy” 2002, nr 1, s. 35; wyrok SN z dnia 1 czerwca 2003 r., I PK 208/02, „Monitor Prawa Pracy” 2004, nr 2 (wkładka), s. 1.

<sup>10</sup> Zob. wyrok SN z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 158/14, LEX nr 1681881, „Monitor Prawa Pracy” 2015, nr 7, s. 366–369.

niony do domyślania się, o którą jednostkę redakcyjną przytoczonego w odwołaniu przepisu samemu skarżącemu chodzi oraz do poszukiwania w uzasadnieniu skargi argumentów pozwalających na ich przyporządkowanie do określonej normy prawnej. Naruszenie nieskonkretyzowanej zasady (obowiązku) lojalności pracowniczej ani spowodowana tym utrata zaufania do pracownika na ogół nie usprawiedliwiają nawet natychmiastowego pozbycia się pracownika na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., chyba że w konkretnych okolicznościach sprawy doszło do wykazanego kwalifikowanego naruszenia żywotnych lub istotnych interesów pracodawcy. Oznacza to, że bez odniesienia się do jednego z rodzajów winy i jej stopnia zarzut niesumienności i nielojalnego postępowania pracownika może uzasadniać wypowiedzenie mu umowy o pracę, nie jest natomiast wystarczający dla jej niezwłocznego rozwiązania<sup>11</sup>. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się także możliwość następczego konkretyzowania przed sądem pracy zarzutów wobec pracownika, dość ogólnie przytoczonych w piśmie rozwiązującym umowę o pracę, jednak jest to możliwe wówczas, gdy nie ma wątpliwości, że pracownik w chwili wręczenia mu wypowiedzenia wiedział, o jakie konkretne przewinienia chodzi, zaś pracodawca jest w stanie udowodnić ten fakt przed sądem, co niejednokrotnie jest jednak utrudnione. Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło pracownikowi rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Przepis ten niewątpliwie należy do przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, którego zakresem objęte jest zachowanie przez pracodawcę formalnego wymagania wskazania przyczyny wypowiedzenia, która – w jego przekonaniu – wypowiedzenie to uzasadnia. W konsekwencji pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie jest niezrozumiała dla pracownika. Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, że konkretność wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w rozumieniu art. 30 § 4 k.p. należy oceniać z uwzględnieniem także innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę<sup>12</sup>, jak również że brak konkretyzacji przyczyny w rozumieniu art. 30 § 4 k.p. nie stanowi podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy albo odszkodowanie, jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał pracownika z tą przyczyną<sup>13</sup>. Z kolei jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie budzi wątpliwości (w szczególności u zwalnianego pracownika) co do tego, z jakim zachowaniem czy zachowaniami łączy się ta przyczyna, to należy uznać,

<sup>11</sup> Wyrok SN z dnia 11 lutego 2008 r., II PK 165/07, LEX nr 448851.

<sup>12</sup> Tak: wyrok SN z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999, nr 18, poz. 577.

<sup>13</sup> Wyrok SN z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 670/99, OSNAPiUS 2001, nr 22, poz. 663.

że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 k.p.<sup>14</sup> Przyjmuje się, że przepis art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, jednak istotne jest, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy, zaś konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zachowania pracownika (działania lub zaniechania), z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić poprzez szczegółowe określenie tego zachowania w treści oświadczenia o wypowiedzeniu lub poprzez sformułowanie w sposób uogólniony, jeżeli wynika ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy. W razie wystąpienia pracownika do sądu pracodawca jest obowiązany skonkretyzować tę przyczynę, głównie z tego względu, że sądowi pracy (odmiennie niż pracownikowi) nie są znane okoliczności towarzyszące wypowiedzeniu umowy o pracę<sup>15</sup>.

Powyższe prowadzi do wniosku, że prawidłowo skonstruowana przyczyna wypowiedzenia, której sedno tkwi w naruszeniu przez pracownika obowiązku lojalności, powinna wskazywać na przejaw owej nielojalności, a nie tylko powtarzać zwrot, który stanowi w istocie swoiste podsumowanie.

Dopiero w kolejnym etapie następuje ocena zasadności samej przyczyny w kontekście zastosowanego trybu rozwiązania stosunku pracy.

Należy zauważyć, że pojęcia lojalności i zaufania w istocie zdają się nakładać na siebie. Lojalność niewątpliwie jest wykładnikiem zaufania. Zaufanie nie jest, jak się wydaje, możliwe w sytuacji, gdy jedna ze stron uznaje zachowania drugiej za nielojalne. Brak lojalności przesądza zatem o braku zaufania. Oznacza to, że w przypadku powołania się przez pracodawcę na okoliczności, które jego zdaniem stanowią przejaw owej nielojalności, ziszcza się również okoliczność utraty zaufania. Można jednak, jak się wydaje, wyobrazić sobie sytuację, w której pracodawca utraci do pracownika zaufanie, choć pracownikowi nie będzie stawiany zarzut braku lojalności – utrata zaufania nastąpi po prostu z przyczyn niezwiązanych z lojalnością.

Nie ulega wątpliwości, że zgodnie z utrwaloną już linią orzecznictwa Sądu Najwyższego utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń<sup>16</sup>. Wynika to z tego, że nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały.

<sup>14</sup> Tak: wyrok SN z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 311/00, OSNAPiUS 2002, nr 24, poz. 595. Por. także: wyrok SN z dnia 10 października 2000 r., I PKN 641/99, OSNAPiUS 2001, nr 20, poz. 618; wyrok SN z dnia 5 maja 2003 r., I PK 446/02, „Wokanda” 2004, nr 7–8, s. 42.

<sup>15</sup> Wyrok SN z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, „Prawo Pracy” 2007, nr 5, s. 27.

<sup>16</sup> Wyrok SN z dnia 31 marca 2009 r., II PK 251/08, LEX nr 707875.

W orzecznictwie zawsze analizuje się w ten sposób zasadność powołania się pracodawcy na tego rodzaju przyczynę i wskazuje się okoliczności, które leżały u jej podstaw<sup>17</sup>. Wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy, jego przyczyna nie musi się charakteryzować znaczną wagą ani nie wymaga wykazania nie tylko świadomego i celowego działania lub zaniechania pracownika, ale także jego zawinienia. Niewątpliwie utrata do pracownika zaufania, koniecznego ze względu na rodzaj wykonywanej przez niego pracy, która powoduje niemożność dalszego zatrudnienia, może być uznana za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia zarówno wtedy, gdy pracownikowi można przypisać zawinione naruszenie obowiązków pracowniczych, jak i wówczas, gdy wprawdzie pracownikowi winy przypisać nie można, ale jego zachowanie może być obiektywnie ocenione jako naganne (także gdy wynika z naruszenia obowiązku lojalności). Oznacza to, że utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, gdy nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem<sup>18</sup>.

Ocena zasadności rozwiązania stosunku pracy powinna być dokonywana z uwzględnieniem słuszych interesów obydwu stron oraz celu, treści i sposobu realizacji tego stosunku. W jednym z orzeczeń Sąd Najwyższy wskazał, że wypowiedzenie umowy o pracę uważa się za nieuzasadnione, jeżeli nie jest podyktowane potrzebami pracodawcy ani niewłaściwym wywiązywaniem się pracownika z obowiązków, jego nielojalnością czy zachowaniem podważającym zaufanie do jego osoby, a wynika jedynie z arbitralnych decyzji i subiektywnych uprzedzeń podmiotu dokonującego zwolnienia<sup>19</sup>.

Należy także zwrócić uwagę na to, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego ocena naruszenia przez pracownika obowiązku lojalności wobec pracodawcy odbywa się w kontekście wzajemnego poszanowania stron<sup>20</sup>.

Wychodząc z założenia, że stosunek pracy jest zobowiązaniem wzajemnym, podkreśla się, iż wyciągnięcie konsekwencji z tzw. nielojalności jest zastrzeżone dla tych, którzy lojalnością sami są w stanie się wykazać<sup>21</sup>. Jest to bardzo ważny aspekt zagadnienia, ponieważ wyklucza możliwość skutecznego powoływania się przez

<sup>17</sup> Wyrok SN z dnia 24 lipca 2006 r., I PK 299/05, OSNP 2007, nr 15–16, poz. 214.

<sup>18</sup> Por. wyrok SN z dnia 7 września 1999 r., I PKN 257/99, OSNAPiUS 2001, nr 1, poz. 1; wyrok SN z dnia 14 października 2004 r., I PK 697/03, OSNP 2005, nr 11, poz. 159; wyrok SN z dnia 25 stycznia 2005 r., II PK 171/04, OSNP 2005, nr 19, poz. 303 i orzeczenia tam powołane.

<sup>19</sup> Wyrok SN z dnia 13 lutego 2014 r., I PK 254/13, LEX nr 1646087.

<sup>20</sup> Zob. wyrok SN z dnia 17 lutego 2004 r., I PK 386/03, OSNP 2005, nr 1, poz. 6; wyrok SN z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 250/11, „Monitor Prawniczy” 2012, nr 11, s. 598–602; postanowienie SN z dnia 16 września 1999 r., I PKN 331/99, OSNP 2001, nr 9, poz. 314.

<sup>21</sup> Zob. szerzej na temat wzajemnej lojalności: 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; J. Pokrzywniak, *Obowiązek lojalności jako element stosunku obligacyjnego*, „Monitor Prawniczy” 2003, nr 19, s. 888.

pracodawcę na nielojalne zachowania pracownika w sytuacji, gdy sam pracodawca (czy osoby go reprezentujące) zachowuje się nielojalnie. W orzecznictwie podkreślano również, że większa lojalność pracownika względem pracodawcy może być słusznie oczekiwana, jeżeli jednocześnie towarzyszy jej zwiększony zakres troski pracodawcy o interesy pracownika. Wskazuje to na swego rodzaju ekwiwalentność oczekiwań stron stosunku pracy<sup>22</sup>, ponieważ spełnienie świadczeń wzajemnych leży w interesie obu stron, a czasem nawet w interesie publicznym<sup>23</sup>. Można także stwierdzić, że system powszechnych wartości pozaprawnych (moralnych, etycznych) skłania do przyjęcia wzajemnego wzorca lojalnych uczestników obrotu pracowniczego, co mieści się w klauzuli generalnej zasad współżycia społecznego<sup>24</sup>.

W ramach owej lojalności, wyprowadzonej z zasady dbałości o dobro pracodawcy, mieści się też, zdaniem Sądu Najwyższego, nawet krytyka pracodawcy. Do tego rodzaju wniosków Sąd Najwyższy doszedł przy okazji rozpatrywania sprawy na skutek odwołania pracownika od rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., gdzie pracownikowi zarzucano właśnie naruszenie obowiązku lojalności i spowodowaną tym utratę zaufania w związku z wyrażaniem poglądów odnośnie do działań podejmowanych przez pracodawcę<sup>25</sup>. W przywołanym przypadku chodziło o pracownika organu zarządzającego spółki, który – zdaniem Sądu Najwyższego – był uprawniony do przedstawiania konstruktywnej krytyki wobec tych działań organu założycielskiego lub właścicielskiego, które oceniał jako zmierzające do pogorszenia warunków funkcjonowania zarządzanej jednostki organizacyjnej (pracodawcy). Ponadto Sąd Najwyższy wskazał, że pracownik, formułując krytykę o charakterze konstruktywnym, w odpowiedniej formie i przekazie dba przecież o dobro i interes pracodawcy. Tego rodzaju krytyka mieści się zatem w ramach porządku prawnego i w żadnym razie nie dezorganizuje pracy, nie godzi w interesy ani nie wyrządza szkody pracodawcy, przeciwnie – zmierza do zapewnienia normalnego funkcjonowania i realizacji jego zadań. Dozwolona i konstruktywna krytyka przez pracownika działań podejmowanych przez pracodawcę nie narusza więc dobra pracodawcy, ale może wręcz świadczyć o dbałości pracownika o to dobro (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Jednocześnie Sąd Najwyższy wskazał, że pracownik może wypowiadać się we właściwej formie w sprawach dotyczących pracodawcy, przede wszystkim organizacji pracy, zwłaszcza jeśli sam sumiennie i starannie wykonuje obowiązki pracownicze i wymaga tego samego od innych<sup>26</sup>.

<sup>22</sup> Por. wyrok SN z dnia 28 kwietnia 1997 r., I PKN 118/97, OSNAPiUS 1998, nr 7.

<sup>23</sup> Zob. H. Szewczyk, *op. cit.*, s. 178.

<sup>24</sup> O postrzeganiu owego wzorca zob. D. Döre-Nowak, *Przestrzeganie zasad współżycia społecznego jako podstawowy obowiązek stron stosunku pracy – zagadnienia wybrane*, [w:] *Stosunki zatrudnienia w dwudziestoleciu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej prof. Barbary Wagner*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2010, s. 204.

<sup>25</sup> Zob. wyrok SN z dnia 7 grudnia 2006 r., I PK 123/06, OSNP 2008, nr 1–2, poz. 14.

<sup>26</sup> Wyrok SN z dnia 7 września 2000 r., I PKN 11/00, OSNP 2002, nr 6, poz. 139.

Z kolei przekroczenie przez pracownika granic dozwolonej krytyki w stosunku do przełożonego lub organów pracodawcy z całą pewnością może, a nawet powinno, zostać potraktowane jako przejaw braku lojalności, i to niezależnie od obowiązków przypisanych do zajmowanego przez pracownika stanowiska. W okolicznościach konkretnej sprawy może to stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie mu umowy o pracę bądź rozwiązanie tej umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. Nikt nie pozbawia pracownika prawa do otwartego i krytycznego wyrażania się w sprawach dotyczących organizacji pracy, ale uzasadniona krytyka tego, co dzieje się u pracodawcy, powinna mieścić się w ramach porządku prawnego i cechować przede wszystkim właściwą formą wypowiedzi. Oznacza to, że niedopuszczalne są takie wypowiedzi pracownika, które mają charakter obraźliwy, znieważający, zniesławiający, a tym samym szkalujący czy narażający na śmieszność pracodawcę lub osoby go reprezentujące. Tego rodzaju krytyka może bowiem dezorganizować pracę i zaburzać wewnętrzne relacje oraz wpływać na realizację celów stawianych przez pracodawcę w ramach prowadzonej przez niego działalności<sup>27</sup>. Należy także zauważyć, że wypowiedziane przez pracownika, nawet w dobrej wierze, komentarze odnoszące się do sposobu działania i organizacji pracy u pracodawcy powinny przybierać właściwą formę i intensywność, w szczególności gdy nie znajdują pewnego potwierdzenia i pozostają w sferze np. podejrzeń czy przypuszczeń. Tego rodzaju zachowania mogą bowiem podważać zaufanie pracodawcy do pracownika i godzić wprost w zasadę lojalności, której podwaliną jest dbałość o dobro pracodawcy.

Należy wreszcie zauważyć, właśnie w kontekście owej wzajemności, że lojalność w niektórych przypadkach może wystąpić jako czynnik korygujący ocenę możliwości powoływania się przez pracownika na naruszające przepisy zachowania pracodawcy, czego konsekwencją mogłoby być uwzględnienie roszczeń pracownika. I tak za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (z art. 8 k.p.) Sąd Najwyższy uznał żądanie przywrócenia do pracy ze względu na niedopełnienie przez pracodawcę obowiązku konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę zgodnie z art. 38 k.p., jeżeli pracownik w sposób istotny naruszył obowiązki pracownicze i zachował się wobec pracodawcy wyjątkowo nielojalnie<sup>28</sup>. W przywołanym orzeczeniu Sąd Najwyższy wziął pod uwagę naruszenie przez pracownicę obowiązku lojalności wobec pracodawcy, który zachował się wobec niej wyjątkowo życzliwie i ze zrozumieniem pomimo tego, że oszukała go i naraziła na straty finansowe. Pracodawca ten nie zdecydował się na zwolnienie pracownicy, chcąc umożliwić jej poprawę i odbudowę zaufania, czego pracownica jednak nie doceniła i ponownie naruszyła obowiązek lojalnego zachowania się wobec pracodawcy. Z kolei po złożeniu jej wypowiedzenia, na co pracodawca

<sup>27</sup> Wyrok SN z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007, nr 21–22, poz. 312.

<sup>28</sup> Wyrok SN z dnia 24 marca 2000 r., I PKN 544/99, OSNP 2001, nr 15, poz. 481.



w końcu się zdecydował, odwołała się od niego, przy czym głównie zarzucając naruszenie procedury konsultacyjnej, o której mowa w art. 38 k.p. W takim stanie sprawy, zdaniem Sądu Najwyższego, należało uznać powoływanie się przez pracownicę na naruszenie formalnego wymogu konsultacji zamiaru wypowiedzenia za działanie sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Sąd Najwyższy podzielił w tym zakresie także zdanie sądów powszechnych, które rozstrzygały w toku instancji, iż takie działanie pracownika nie uzasadnia nawet przyznania mu prawa do odszkodowania w miejsce roszczenia restytucyjnego.

Podsumowując, należy stwierdzić, że analiza orzecznictwa sądowego, a przede wszystkim orzeczeń Sądu Najwyższego, prowadzi do wniosku, że pojęcia lojalności i zaufania niejednokrotnie krzyżują się albo pokrywają, a zachowania pracowników są oceniane jako nielojalne w sposób intuicyjny, w oparciu o system ocen moralnych czy etycznych, które towarzyszą większości relacji, w tym pracowniczych<sup>29</sup>. Co więcej, niejednokrotnie Sąd Najwyższy nie nazywa naruszenia obowiązków pracowniczych naruszeniem obowiązku lojalności, choć taki charakter temu naruszeniu przypisuje<sup>30</sup>. Za każdym razem wymaga to jednak oceny w kontekście spełnienia przesłanek pozwalających na zgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy w dopuszczalnym przez ustawodawcę trybie<sup>31</sup>. Oznacza to, że wystąpienie konkretnego działania lub zaniechania po stronie pracownika może być ocenione jako naruszenie obowiązku lojalności wobec pracodawcy, jednak powołanie tej przyczyny jako usprawiedliwionego powodu zwolnienia pracownika wymaga uznania, że jednocześnie naruszenie obowiązku lojalności mieści się w pojęciu uzasadnionej przyczyny (przy wypowiedzeniu) lub ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego (przy rozwiązaniu umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p.). Niejako równolegle konieczne jest czasem dokonanie oceny, czy postawa pracownika, który zachował się nielojalnie wobec pracodawcy, uzasadnia jego ochronę nawet w sytuacji, gdy przyczyna rozwiązania stosunku pracy okaże się nie dość zasadna lub zupełnie nieuzasadniona.

## BIBLIOGRAFIA

Chobot A., *Pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy a ograniczenie zasady wolności pracy*, Poznań 1983.

Dóre-Nowak D., *Przestrzeganie zasad współżycia społecznego jako podstawowy obowiązek stron stosunku pracy – zagadnienia wybrane*, [w:] *Stosunki zatrudnienia w dwudziestolecu spo-*

<sup>29</sup> Por. np. wyrok SN z dnia 19 listopada 1997 r., I PKN 378/97, OSNP 1998, nr 19, poz. 567; wyrok SN z dnia 12 lipca 2001 r., I PKN 532/00, OSNP 2003, nr 11, poz. 265; wyrok SN z dnia 11 września 2014 r., II PK 49/14, OSNP 2016, nr 1, poz. 8.

<sup>30</sup> Zob. wyrok SN z dnia 14 kwietnia 2015 r., II PK 140/14, „Monitor Prawniczy” 2015, nr 10, s. 541–545.

<sup>31</sup> Zob. także: M. Gładoch, *Obowiązek lojalności pracownika a problem anomii w stosunkach pracy*, [w:] *Pracodawca jako podmiot ochrony...*, s. 62.

- lecznej gospodarki rynkowej. *Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej prof. Barbary Wagner*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2010.
- Głądoch M., *Obowiązek lojalności pracownika a problem anomii w stosunkach pracy*, [w:] *Pracodawca jako podmiot ochrony w stosunku pracy*, red. T. Wyka, A. Nerka, Warszawa 2017.
- Kuczyński T., *O właściwościach pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 7.
- Pokrzywniak J., *Obowiązek lojalności jako element stosunku obligacyjnego*, „Monitor Prawniczy” 2003, nr 19.
- Postanowienie SN z dnia 16 września 1999 r., I PKN 331/99, OSNP 2001, nr 9, poz. 314.
- Słownik języka polskiego*, red. J. Karłowicz, A. Kryński, W. Niedźwiedzki, Warszawa 1900–1927.
- Słownik języka polskiego*, red. M. Szymczak, Warszawa 1978–1980.
- Szewczyk H., *Obowiązek współdziałania stron w wykonywaniu zobowiązań oraz obowiązek lojalności stron jako składniki zobowiązaniowych stosunków pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2013, nr 4.
- Sztompka P., *Zaufanie*, Kraków 2007.
- Wyka T., *Pracowniczy obowiązek dbałości o dobro pracodawcy jako element treści stosunku pracy*, [w:] *Pracodawca jako podmiot ochrony w stosunku pracy*, red. T. Wyka, A. Nerka, Warszawa 2017.
- Wyrok SN z dnia 28 kwietnia 1997 r., I PKN 118/97, OSNAPiUS 1998, nr 7.
- Wyrok SN z dnia 19 listopada 1997 r., I PKN 378/97, OSNP 1998, nr 19, poz. 567.
- Wyrok SN z dnia 22 lipca 1998 r., I PKN 255/98, OSNP 1999, nr 16, poz. 515.
- Wyrok SN z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999, nr 18, poz. 577.
- Wyrok SN z dnia 7 września 1999 r., I PKN 257/99, OSNAPiUS 2001, nr 1, poz. 1.
- Wyrok SN z dnia 24 marca 2000 r., I PKN 544/99, OSNP 2001, nr 15, poz. 481.
- Wyrok SN z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 670/99, OSNAPiUS 2001, nr 22, poz. 663.
- Wyrok SN z dnia 7 września 2000 r., I PKN 11/00, OSNP 2002, nr 6, poz. 139.
- Wyrok SN z dnia 10 października 2000 r., I PKN 641/99, OSNAPiUS 2001, nr 20, poz. 618.
- Wyrok SN z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 311/00, OSNAPiUS 2002, nr 24, poz. 595.
- Wyrok SN z dnia 31 maja 2001 r., I PKN 441/00, OSNP 2003, nr 7, poz. 176.
- Wyrok SN z dnia 12 lipca 2001 r., I PKN 532/00, OSNP 2003, nr 11, poz. 265.
- Wyrok SN z dnia 26 września 2001 r., I PKN 638/00, „Prawo Pracy” 2002, nr 1.
- Wyrok SN z dnia 8 maja 2002 r., I PKN 221/01, OSNP 2004, nr 6, poz. 98.
- Wyrok SN z dnia 5 maja 2003 r., I PK 446/02, „Wokanda” 2004, nr 7–8.
- Wyrok SN z dnia 1 czerwca 2003 r., I PK 208/02, „Monitor Prawa Pracy” 2004, nr 2 (wkładka).
- Wyrok SN z dnia 24 września 2003 r., I PK 411/02, OSNP 2004, nr 18, poz. 316.
- Wyrok SN z dnia 17 lutego 2004 r., I PK 386/03, OSNP 2005, nr 1, poz. 6.
- Wyrok SN z dnia 14 października 2004 r., I PK 697/03, OSNP 2005, nr 11, poz. 159.
- Wyrok SN z dnia 25 stycznia 2005 r., II PK 171/04, OSNP 2005, nr 19, poz. 303.
- Wyrok SN z dnia 24 lipca 2006 r., I PK 299/05, OSNP 2007, nr 15–16, poz. 214.
- Wyrok SN z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, „Prawo Pracy” 2007, nr 5.
- Wyrok SN z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007, nr 21–22, poz. 312.
- Wyrok SN z dnia 7 grudnia 2006 r., I PK 123/06, OSNP 2008, nr 1–2, poz. 14.
- Wyrok SN z dnia 11 lutego 2008 r., II PK 165/07, LEX nr 448851.
- Wyrok SN z dnia 31 marca 2009 r., II PK 251/08, LEX nr 707875.
- Wyrok SN z dnia 2 marca 2011 r., II PK 204/10, niepubl.
- Wyrok SN z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 250/11, „Monitor Prawniczy” 2012, nr 11.
- Wyrok SN z dnia 8 marca 2013 r., II PK 194/12, LEX nr 1331287.
- Wyrok SN z dnia 13 lutego 2014 r., I PK 254/13, LEX nr 1646087.
- Wyrok SN z dnia 11 września 2014 r., II PK 49/14, OSNP 2016, nr 1, poz. 8.
- Wyrok SN z dnia 14 kwietnia 2015 r., II PK 140/14, „Monitor Prawniczy” 2015, nr 10.
- Wyrok SN z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 158/14, LEX nr 817517.
- Wyrok SN z dnia 11 stycznia 2017 r., I PK 25/16, niepubl.

## SUMMARY

The article refers to the violation of the principle of employee loyalty, which is an inseparable element of an employee's legal relationship with the employer. Violation of duty of loyalty, in both Supreme Court and Common Courts case law, is a justified reason for termination of the employment contract in each mode, depending on the fulfillment of the conditions described under Article 45 or 52 of the Labour Code. In each case, the reason based on violation should be specified and referred to the general clauses contained in the provisions of the above articles adopted by the legislator. Lack of employee's loyalty may also determine the non-consideration of his or her claims, even if there existed a breach of the provisions of the Labour Code when making a dismissal.

**Keywords:** principle of employee loyalty; loss of trust; justified reason for termination of the employment contract

## STRESZCZENIE

Artykuł dotyczy naruszenia zasady lojalności pracowniczej, stanowiącej nieodłączny element pracowniczej więzi prawnej. Naruszenie obowiązku lojalności, w orzecznictwie Sądu Najwyższego i sądów powszechnych, stanowi uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę w każdym trybie, w zależności od spełnienia przesłanek wynikających z art. 45 albo 52 k.p. W każdym przypadku przyczyna oparta na owym naruszeniu powinna zostać skonkretyzowana i odniesiona do przyjętych przez ustawodawcę klauzul generalnych obecnych w przepisach powyższych artykułów. Brak lojalności pracownika może przesądzić także o nieuwzględnieniu jego roszczeń, choćby doszło do naruszenia przepisów Kodeksu pracy przy dokonywaniu zwolnienia.

**Słowa kluczowe:** zasada lojalności pracowniczej; utrata zaufania; uzasadniona przyczyna rozwiązania umowy o pracę