Wrocław, dnia 5 lipca 2023 r.

**dr hab. Monika Lewandowicz-Machnikowska**
**prof. SWPS Uniwersytetu Humanistycznospołecznego**
Wydział Prawa i Komunikacji Społecznej
SWPS Uniwersytetu Humanistycznospołecznego
Filia we Wrocławiu

**RECENZJA**
**rozprawy doktorskiej mgr Łukasza Bolesty**
**„Pracowniczy obowiązek lojalności wobec pracodawcy"**

sporządzona dla
Rady Naukowej Instytutu Nauk Prawnych
Uniwersytetu Marii Curie - Skłodowskiej w Lublinie

1. W myśl art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (t.j. Dz. U. z 2017 r., poz. 1789, zwanej dalej w treści recenzji „ustawą" i mającej zastosowanie w tym postępowaniu na podstawie art. 179 ust. 1 ustawy z dnia 3.07.2018 r. - Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce) przedmiotem recenzji w postępowaniu o nadanie stopnia doktora jest ocena, czy rozprawa doktorska stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego oraz czy wykazuje ogólną wiedzę teoretyczną kandydata w danej dyscyplinie naukowej oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej.

2. W praktyce, jak również w literaturze i orzecznictwie z zakresu prawa pracy używa się określenia "obowiązek lojalności" w kontekście relacji łączącej pracownika z pracodawcą. Jak słusznie jednak zauważa Autor przedstawionej do recenzji rozprawy, ustawodawca nie posługuje się tym określeniem w kodeksie pracy i nie ma ono swojego ustalonego jednolitego znaczenia w prawie pracy. Jednocześnie problematyka lojalności w stosunkach pracy jest zagadnieniem złożonym i niezwykle ważnym. W dynamicznie zmieniających się warunkach społecznych i ekonomicznych, którym towarzyszy również spektakularny rozwój nowych technologii relacje pomiędzy

pracodawcą i pracownikiem w większym stopniu muszą być oparte na zaufaniu niż na kontroli. Mając na uwadze powyższe podjęte przez Autora badania dotyczące obowiązku lojalności pracowniczej uważam za ważne i potrzebne zarówno z teoretycznego, jak i praktycznego punktu widzenia. Wysoko oceniam zatem wybór tematu rozprawy doktorskiej, który w tytule został ujęty prawidłowo, to znaczy w sposób zwięzły i jednoznaczny.

3. W moje ocenie praca jest właściwie skonstruowana. Rozprawa składa się z wstępu, sześciu rozdziałów i zakończenia. Wstęp zawiera przedstawienie tezy głównej i cztery szczegółowe tezy badawcze powiązane z tezą główną. W rozdziale pierwszym Autor omawia termin "lojalność" jako kategorię prawną w stosunkach zobowiązaniowych. W rozdziale drugim przedstawia podstawy prawne i treść obowiązku lojalności w stosunkach pracy. W rozdziale trzecim analizuje zakres pracowniczego obowiązku lojalności w powszechnym prawie pracy, wskazując regulacje, które jego zdaniem odnoszą się do obowiązku lojalności w stosunkach pracy takich jak zakaz konkurencji, dodatkowe zatrudnienie, obowiązek zachowania w tajemnicy określonych informacji. Rozdział czwarty poświęcony jest obowiązkowi wzmożonej lojalności w wybranych pragmatykach pracowniczych. W rozdziale piątym zawarto omówienie zjawiska *whistleblowingu* i rozważania na temat dopuszczalności krytyki pracodawcy, Autor zastanawia się, czy i kiedy działania tego typu stanowią przejaw lojalności lub nielojalności wobec pracodawcy. Rozdział ostatni zawiera omówienie konsekwencji prawnych naruszenia pracowniczego obowiązku lojalności wobec pracodawcy. W zakończeniu zawarto podsumowanie przeprowadzonych wcześniej wywodów. Rozważania w poszczególnych rozdziałach prowadzone są w nawiązaniu do tezy głównej i w ramach określonego celu badawczego. Kolejne rozdziały są logicznie uszeregowane.

4. Przechodząc do rozważań merytorycznych, zgodnie z główną tezą rozprawy obowiązek lojalności wobec pracodawcy, mimo że nie wyrażony *expressis verbis* w kodeksie pracy, stanowi jedną z podstawowych powinności pracownika, a przez to istotny element treści stosunku pracy. Za źródło tego obowiązku uznać należy zdaniem Doktoranta, art. 100 § 2 pkt 4 oraz art. 100 § 2 pkt 6 kodeksu pracy. Przepisy te nakładają na pracownika obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy i chronienia jego mienia oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, a także obowiązek przestrzegania w zakładzie pracy

zasad współżycia społecznego. Autor przedstawił również szczegółowe tezy badawcze powiązane ze wskazaną tezą główną. I tak zdaniem Doktoranta pojęcie dobra zakładu pracy i dobra pracodawcy nie są tożsame, a więc możliwe jest zaistnienie ich kolizji. Kolizję tę mógłby rozstrzygnąć zabieg legislacyjny polegający na wyodrębnieniu z obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy pracowniczego obowiązku lojalności wobec pracodawcy. Za przejaw pracowniczego obowiązku lojalności uznać należy zdaniem Autora przede wszystkim niepodejmowanie działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy oraz obowiązek zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Ponadto w ocenie mgr Łukasza Bolesty niektóre pragmatyki pracownicze zawierają regulacje, które nakładają na pracowników objętych ich zakresem obowiązki o szczególnym charakterze, stanowiące źródło wzmożonej lojalności pracowniczej. Zdaniem Autora rozprawy naruszenie obowiązku lojalności może skutkować odpowiedzialnością zarówno na gruncie kodeksu pracy, jak i innych aktów prawnych np. kodeksu cywilnego, kodeksu karnego, czy ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Przedstawiona powyżej teza główna i tezy dodatkowe zostały w pracy omówione i co do zasady dobrze uargumentowane. Wysoko oceniam rozważania zawarte w rozdziale pierwszym dotyczące lojalności jako kategorii prawnej. Podzielam zatem stanowisko Autora, zgodnie z którym lojalność co do zasady oznacza wywiązywanie się z przyjętych zobowiązań poprzez działanie zgodne z określonymi regułami tj. uczciwość czy wierność, a w konsekwencji powstrzymanie się od zachowań godzących w interesy drugiej strony, a także podejmowanie działań w jej interesie, a w pewnych sytuacjach nawet wykraczających poza granice obowiązków wprost wyrażonych w przepisach. Obowiązek lojalność jest, jak słusznie zauważa Doktorant, charakterystyczny dla stosunków opartych na zaufaniu stron, do których należy między innymi stosunek pracy. Podzielam pogląd Autora zgodnie z którym, obowiązek lojalności jest powinnością samoistną, której nie można utożsamiać z współdziałaniem stron przy wykonaniu zobowiązania (art 354 k.c.), ani obowiązkiem starannego działania, nie można go również zredukować do obowiązku postępowania zgodnie z zasadami współżycia społecznego. Zgadzam się również z prezentowanym w dysertacji stanowiskiem, że na pracowniku spoczywają również inne obowiązki niż te wymienione wprost w przepisach kodeksu pracy i należy do nich w szczególności obowiązek lojalności oraz że jest możliwe jego sformułowanie pomimo niewyrażenia *expressis verbis* w przepisach prawa pracy. Mam natomiast pewne zastrzeżenia, co

do niektórych używanych przez Doktoranta w sposób dość kategoryczny stwierdzeń. Doktorant napisał (s. 91), w odniesieniu do umów o zakazie konkurencji w trakcie i po ustaniu stosunku pracy, że "umowy te powszechnie traktuje się jako przejaw lojalności względem pracodawcy", a ponadto, że umowy o zakazie konkurencji potocznie bywają nazywane "lojalkami" lub "umowami lojalnościowymi". W moim przekonaniu mamy prawo pisać o określonych faktach i generalizować, powołując się na konkretne własne lub cudze badania w tej kwestii. Bez badań empirycznych nie wiemy, co konkretnie w praktyce obrotu prawnego jest nazywane np. umowami lojalnościowymi. A zatem jeśli czegoś nie zbadaliśmy, to nie możemy napisać, co potocznie rozumiane jest np. pod pojęciem "umowy lojalnościowej". Stwierdzenia użyte przez Autora nie przekonują dlatego, że pod nazwą "umów lojalnościowych" często funkcjonują również umowy, w których pracownik zobowiązuje się przepracować określony czas w zakładzie pracy po tym jak pracodawca zainwestował środki w podniesienie przez niego kwalifikacji. Zastanawiam się również, dlaczego omawiając pewne szczególne przejawy obowiązku lojalności Doktorat nie wziął pod uwagę również tych umów, a zagadnienie to wydaje mi się ciekawe i ważne zwłaszcza w obecnych czasach, kiedy pracodawcy angażują często znaczące środki w podnoszenie kwalifikacji swoich pracowników. Na marginesie dodam również, że premią za lojalność, określa się niekiedy dodatki lub nagrody do wynagrodzenia wypłacane za pracę u pracodawcy przez odpowiednio długi czas. Zbadanie tego, co funkcjonuje w praktyce, np. w regulacjach zakładowych pod pewnymi określeniami używającymi terminu "lojalność" mogłoby być ciekawym uzupełnieniem zawartych w pracy wywodów. Co do umowy o zakazie konkurencji to podzielam pogląd, że zawarcie umowy o zakazie konkurencji jest wyrazem pracowniczej lojalności, a naruszenie tej umowy będzie naruszeniem obowiązku lojalności przede wszystkim dlatego, że zachowanie lojalne to postępowanie zgodne z przyjętymi zobowiązaniami. Natomiast uważam, tak zresztą jak to opisuje Autor, że gdy nie zawarto umowy o zakazi konkurencji, to pracownik ze względu na obowiązek lojalności powinien dopełnić pewnych aktów staranności zanim podejmie działalność, która może być konkurencyjna wobec pracodawcy, a tym samym wyrządzić mu szkodę.

Budzą moje poważne wątpliwość niektóre sytuacje, które Autor opisuje jako przejawy lojalności. Dotyczy to przypadków, kiedy mowa jest o tym, że przejawem lojalności pracownika ma być wyrażenie przez niego zgody np. art 178 § 1 i § 2

kodeksu pracy. Moim zdaniem tych sytuacji nie powinno się postrzegać w kategoriach realizacji obowiązku lojalności. Przepisy dotyczące udzielania zgody przez pracownika służą bowiem ochronie jego interesu i dają mu prawo postawienia swojego dobra ponad interesem pracodawcy ze względu na inne ważne wartości, np. dobro rodziny czy prawo do odpoczynku. W związku z powyższym powstaje moim zdaniem pytanie, czy odmowę udzielenia zgody na pracę w godzinach nadliczbowych przez rodzica dziecka do 8 lat możemy uważać za zachowanie nielojalne? Moim zdaniem byłoby to możliwe tylko wyjątkowo, jeśli dałoby się wykazać, że pracownik odmawiając zgody w sytuacji, gdy ma prawo jej udzielić lub nie, nadużył prawa. Kwestia oceny udzielania lub nie przez pracowników zgody na określone działania pracodawcy w kontekście realizacji obowiązku lojalności wymaga w mojej ocenie głębszej refleksji. Doktorant ma prawo do swojego stanowiska w tej sprawie, ale powinien je szerzej uzasadnić i uargumentować. Uważam, że słusznie Autor rozszerza rozważania dotyczące analizy obowiązku lojalności na pracowników, których status regulują pragmatyki, ponieważ zakres przedmiotowy obowiązku lojalności może być w ich przypadku szerszy aniżeli analogiczna powinność wyrażona w przepisach powszechnego prawa pracy. Ma również rację Autor, że rozważania te ogranicza do wybranych pragmatyk. Uważam jednak, że dokonując wyboru konkretnych aktów prawnych powinien wskazać, dlaczego wybrał właśnie te pragmatyki i swój wybór uzasadnić, w kontekście tematu dysertacji, ponieważ wybór ten nie powinien być arbitralny. Niemniej rozważania zawarte w pracy dotyczące tzw. pracowników pragmatycznych uważam za cenne i bardzo ciekawe. Moim zdaniem warto bardziej wnikliwie przeanalizować niektóre kwestie, na przykład dotyczące realizacji godzin ponadwymiarowych przez nauczycieli akademickich. Zgodnie z art 127 ust 7 ustawy prawo o szkolnictwie wyższym i nauce nauczycielowi akademickiemu, za jego zgodą, może być powierzone prowadzenie zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych w wymiarze nieprzekraczającym dwukrotności rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych. Autor wskazuje, że właśnie wyrażenie zgody na prowadzenie zajęć dydaktycznych w wymiarze nieprzekraczającym dwukrotności rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych można uznać za przejaw lojalności względem pracodawcy. Jeśli jednak przyjąć, jak twierdzi słusznie Doktorant na początku pracy, że obowiązek lojalności wiąże zarówno pracownika jak i pracodawcę, to akurat pracę w godzinach ponadwymiarowych przez nauczycieli akademickich należy analizować właśnie w kontekście obowiązku lojalności obu stron stosunku pracy. Jeśli pracownik

ma prawo wyrazić zgodę na określone działanie pracodawcy to ma również prawo zgody tej odmówić i dać pierwszeństwo swoim interesom, a korzystanie ze swoich uprawnień nie powinno narażać go na to, że będzie postrzegany jako pracownik nielojalny. Ponadto, jeśli przyjąć, że wyrażenie zgody przez pracownika na prowadzenie zajęć w godzinach ponadwymiarowych w granicach określonych w ustawie może być uznawane za przejaw dbania o dobro zakładu pracy to moim zdaniem tylko wtedy, gdy brak obsady powstał w wyniku okoliczności, których nie można było przewidzieć. Natomiast gdy pracodawca stale ma potrzebę zatrudniania pracowników akademickich w godzinach ponadwymiarowych, zwłaszcza jeśli dotyczy to pracowników zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych, to można to uznać za zachowanie nielojalne wobec pracownika. Takie dodatkowe obciążenie utrudnia bowiem rozwój naukowy i realizację obowiązków badawczych przez pracowników badawczo-dydaktycznych. Niezależnie od powyższej uwagi, zawarte w tej części pracy spostrzeżenia uważam za bardzo dobre i cenne, doceniam zwłaszcza sięgnięcie przez Doktoranta przy okazji analizy obowiązku lojalności pracowników akademickich do zapisów wewnętrznych aktów obowiązujących na różnych uczelniach wyższych w Polsce. Ważne i oryginalne są moim zdaniem rozważania zawarte w rozdziale piątym dotyczące działania sygnalistów w kontekście obowiązku lojalności. Przygotowanie dobrych kompleksowych regulacji krajowych dotyczących sygnalistów jest bardzo ważne ze względu na specyficzny kontekst kulturowy wynikający z polskiej historii i społecznych doświadczeń. Moim zdaniem mogą się do tego przyczynić również rozważania zawarte w recenzowanej pracy. Przedstawienie działalności sygnalistów nie tylko jako działania, które nie pozostaje w kolizji z obowiązkiem lojalności, ale przeciwnie takiego które stanowi przejaw lojalności, co ma miejsce w niniejszej pracy, jest niezwykle ważne i potrzebne dla modelowania prawidłowych postaw społecznych. W tym kontekście również ważne są rozważania dotyczące granic dozwolonej krytyki pracodawcy. Jeśli chodzi o rozdział szósty to ma on charakter porządkujący. Autor odnosi się w nim również do ważnych kwestii praktycznych, np. dotyczących rozwiązania stosunku pracy. W mojej ocenie rozważania te są przekonujące i ciekawe, zwłaszcza jeśli chodzi o problem utraty zaufania jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Natomiast brakuje mi w tym rozdziale szerszego omówienia problematyki odpowiedzialności pracownika za odmowę świadczenia ponad zobowiązanie w kontekście obowiązku lojalności. Powstaje bowiem pytanie, czy pracownik może być pociągnięty do odpowiedzialności

z tytułu naruszenia obowiązku lojalności tylko wtedy, gdy istnieje konkretna norma, zgodnie z którą obowiązany jest on świadczyć ponad zobowiązanie, np. wykonywać pracę w godzinach nadliczbowych, czy również w innych sytuacjach, gdy obowiązek pracy ponad zobowiązanie nie wynika wprost z przepisu.

Wskazane powyżej wątpliwości, co do poprawności zawartych w pracy niektórych twierdzeń i inne wątpliwości oraz uwagi nie przekreślają wartości pracy jako całościowego opracowania problematyki pracowniczego obowiązku lojalności wobec pracodawcy.

5. Zastosowana w pracy metoda badawcza nie budzi zastrzeżeń. Autor analizuje treści przepisów ustaw, wypowiedzi doktryny i orzecznictwa oraz formułuje na tej podstawie własne poglądy na temat prezentowanych problemów. Ze względu na temat pracy metoda dogmatyczno-prawna jest odpowiednia do rozwiązania wybranego zagadnienia badawczego. Warta podkreślenia jest bardzo dobra znajomość prawa pracy i swoboda poruszania się Autora po różnych jego obszarach, co świadczy, moim zdaniem, o dobrym przygotowaniu Doktoranta do pracy naukowej. W pracy wykorzystano dobrze dobrany zestaw literatury i orzecznictwa, z których Autor uczynił właściwy użytek. Wysoko oceniam to, że Autor posługuje się dobrym i zrozumiałym językiem prawniczym. Redakcja rozprawy jest co do zasady staranna, występują w niej pewne uchybienia, ale nie wpływają one na komunikatywność tekstu i ogólną wysoką ocenę recenzowanej pracy.

6. Konkluzja. Rozprawa doktorska mgr Łukasza Bolesty stanowi oryginalne rozwiązanie wybranego problemu badawczego, wykazuje wiedzę Doktoranta, w dziedzinie prawa pracy oraz Jego umiejętność prowadzenia pracy naukowej. Tym samym rozprawa ta spełnia warunki określone w art. 13 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki, może więc zostać przyjęta i dopuszczona do publicznej obrony.

dr hab. M. Lewandowicz –Machnikowska, prof. Uniwersytetu SWPS

Podpis jest prawidłowy

Dokument podpisany przez MONIKA LEWANDOWICZ-MACHNIKOWSKA
Data: 2023.07.06 08:45:26 CEST