

**Oryginalny artykuł naukowy**  
**Original article**

Data wpływu/Received: **30.09.2019**

Data recenzji/Accepted: **12.11.2019**

Data publikacji/Published: **30.12.2019**

Źródła finansowania publikacji: **środki własne Autora**

**DOI: 10.5604/01.3001.0014.1050**

Authors' Contribution:

(A) Study Design (projekt badania)

(B) Data Collection (zbieranie danych)

(C) Statistical Analysis (analiza statystyczna)

(D) Data Interpretation (interpretacja danych)

(E) Manuscript Preparation (redagowanie opracowania)

(F) **Literature Search (badania literaturowe)**

Tomasz Miśkowicz\*

Nr ORCID: 0000-0003-1347-8778

## LOJALNOŚĆ A PRAWORZĄDNOŚĆ W STOSUNKU PRACY

### WPROWADZENIE

Przedmiotem rozważań, którym poświęcę uwagę w ramach niniejszego opracowania, będzie występowanie zjawiska lojalności i praworządności w stosunku pracy po obu jej stronach, a zatem po stronie pracownika oraz pracodawcy – czy w ramach lojalności występującej w stosunku pracy jest miejsce dla praworządności czy też nie, czy praworządność jest immanentną cechą lojalności.

---

\* mgr, radca prawny, doktorant II roku studiów doktoranckich na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego.

## LOJALNOŚĆ

Lojalność jest wartością społeczną<sup>1</sup>, która stanowi fundament występujących w społeczeństwie relacji międzyludzkich, wpływając **również na** jego aktywność prowadzącą ku rozwojowi cywilizacji. M. Jarosz lojalności upatrywał w postawie charakteryzującej się przestrzeganiem porządku prawnego i akceptowaniem roli państwa, zaś w relacjach bezpośrednich pomiędzy ludźmi postrzegał ją w wierności wobec siebie, zaufaniu i uczciwości w kontaktach interpersonalnych<sup>2</sup>. Lojalność doczekała się różnych definicji, wszystkie jednak zgodnie podkreślają, że zachowanie lojalne opiera się na wartościach, normach i zaufaniu społecznym. Elementy, które najczęściej definiują lojalność, to według R. Rosmus<sup>3</sup> „zaangażowanie, odpowiedzialność uczciwość, rzetelność, przyzwoitość, solidarność, gorliwość, oddanie, postępowanie zgodnie z umowami, prawem”. T. Myjak<sup>4</sup> lojalność w stosunku pracy sprowadza do rzetelnej pracy, którą rozumie jako wykonywanie powierzonych prac w jak najlepszy sposób i z jak najlepszym skutkiem. Lojalność definiować można jako „(...) wartość przejawiającą się w postawie/zachowaniu i konceptualizować jako (postrzegane) prawdopodobieństwo kontynuowania przez pracownika z większym lub mniejszym zaangażowaniem emocjonalnym pracy w organizacji – darzonej, bez względu na jej ewentualną chwilową utratę wizerunku na rynku pracy, stałymi i pozytywnymi uczuciami ze względu na uzyskiwane przez niego samego wartości lub dobro innych osób zatrudnionych w organizacji bądź też ze względu na brak innych możliwości lub wysokie koszty zmiany pracodawcy”<sup>5</sup>. „Lojalność to aktywne zachowanie będące demonstracją dumy i poparcia dla organizacji. Przykładem lojalności jest obrona firmy przed wypowiedzeniami krytycznymi, podkreślanie pozytywnych aspektów organizacji, powstrzymanie się od publicznego narzekania na firmę”<sup>6</sup>. Jak wynika z powyższych rozważań, lojalność stanowi element interpersonalnych wzajemnych postaw, które cechują wartości pozytywnie postrzegane w ramach ocen społecznych.

## LOJALNOŚĆ W STOSUNKU PRACY

Odnosząc postawy te do zakresu podmiotowego stosunku pracy, podnieść należy, że stosunek pracy zdefiniowany w przepisie art. 22 § 1 k.p.<sup>7</sup> stanowi o zobowiązaniu

<sup>1</sup> D. Miłaszewicz, *Zaufanie jako wartość społeczna*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe UE w Katowicach” 2016, nr 259, s. 83 i in.

<sup>2</sup> M. Jarosz, I. Kamińska-Szmaj (red.), *Słownik wyrazów obcych*, Wrocław 2001.

<sup>3</sup> R. Rosmus, *Uwarunkowania lojalności pracowniczej*, „Czasopismo Psychologiczne – Psychological Journal” 2017, 23, 2, s. 227-240.

<sup>4</sup> T. Myjak, *Wpływ form zatrudnienia na zachowania organizacyjne*, Toruń 2011, s. 38-42.

<sup>5</sup> A. Lipka, A. Winnicka-Wejs, J. Acedański, *Lojalność pracownicza. Od diagnozy typów lojalności pracowników po zarządzaniu relacjami z pracownikami*, Warszawa 2012, s. 20.

<sup>6</sup> B.P. Niehof, R.H. Moorman, G. Blakely, J. Fuller, *The influence of empowerment and job enrichment on employee loyalty in a downsizing environment. Group and Organization Management*, 2001 26, 1, 93-113, za: R. Rosmus, *Uwarunkowania lojalności pracowniczej...*, s. 228.

<sup>7</sup> Ustawa z dnia 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (tekst. jedn. Dz.U. z 2019 r., poz. 1040, z późn. zm.).

z jednej strony pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz, pod kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, zaś z drugiej pracodawcy do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Nie ulega żadnej wątpliwości, iż pracownikiem w rozumieniu przepisu art. 2 k.p. może być wyłącznie osoba fizyczna. Mając zatem na uwadze międzyludzki wymiar lojalności, na co wyżej zwrócono uwagę, za logicznie uzasadnione uznać należy występowanie obowiązku lojalności pracownika wobec pracodawcy jako obowiązku osoby fizycznej wobec pracodawcy. Z uwagi jednak na z jednej strony powyższą cechę lojalności, zaś z drugiej na definicję pracodawcy sprowadzającego go zgodnie z przepisem art. 3 k.p. do między innymi jednostki posiadającej osobowość prawną, jak również nieposiadającej osobowości prawnej, zasadne jest ustalenie, czy zjawisko lojalności przypisać można również pracodawcy niebędącemu osobą fizyczną. Rozważaniom tym poświęcił uwagę M. Wieczorek<sup>8</sup>, wedle którego „(...) staje się oczywiste, że podmiotem, na który może zostać nałożony obowiązek lojalności lub wobec którego może się on aktualizować, może być nie tylko człowiek, ale i osoba prawna. Zważywszy zaś wzajemny charakter obowiązku lojalności w umowie agencyjnej, nie ulega wątpliwości, że prawny obowiązek lojalności może też spoczywać na podmiocie prawa cywilnego niebędącym osobą fizyczną. (...) Podsumowując ten wątek rozważań, należy stwierdzić brak przeszkód do akceptacji potencjalnego istnienia obowiązku pracownika wobec pracodawcy niebędącego osobą fizyczną oraz pracodawcy o takim statusie wobec pracownika. Przeciwny wniosek prowadziłby do nieuzasadnionego różnicowania treści stosunku pracy w zależności od statusu prawnego pracodawcy. (...) Międzyludzki wymiar lojalności, wynikający z jej słownikowej definicji, odnosi się co prawda do osoby fizycznej, nie przekreśla jednak przymiotu lojalności państwa, osoby prawnej, tzw. ułomnej osoby prawnej czy jednostki organizacyjnej nie posiadającej osobowości prawnej”<sup>9</sup>.

Reasumując zatem ten fragment rozważań, podnieść należy, iż lojalność jako pożądaną aktywność międzyludzką przypisać można w stosunku pracy nie tylko osobie fizycznej, bez względu na to, czy występuje po stronie pracownika, czy też pracodawcy, ale również podmiotowi, który nie jest osobą fizyczną, a którym może być jedynie pracodawca.

Przyjmując zatem, iż przymiot lojalności może występować po obu stronach stosunku pracy, zasadne jest ustalenie, czy stanowi on uprawnienie, czy też obowiązek i jakie jest jego źródło.

Według W. Sanetry natura stosunku pracy ma charakter zobowiązaniowy<sup>10</sup>. W doktrynie prawa cywilnego przyjmuje się, że obowiązek lojalności jest charakterystyczny

<sup>8</sup> M. Wieczorek, *Obowiązek lojalności stron stosunku pracy*, Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, Lublin 2018.

<sup>9</sup> Ibidem s. 305.

<sup>10</sup> W. Sanetra, *Charakter prawny stosunku pracy*, [w:] G. Goździewicz (red.), *System prawa pracy*, tom 2: *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, Warszawa 2017, s. 28 i nast.

dla stosunków zobowiązaniowych opartych na zaufaniu jego stron<sup>11</sup>. Stanowisko to znajduje również potwierdzenie w przyjętym przez A. Kleina założeniu, że w stosunku pracy obowiązek lojalności stanowi „konkretny obowiązek związany z długiem”<sup>12</sup>. Owym długiem dla pracodawcy byłoby zatrudnianie pracownika za wynagrodzeniem, zaś dla pracownika świadczenie określonej pracy na rzecz pracodawcy. Dług zarówno ten przypisany przez Kleina pracownikowi, jak i pracodawcy winien mieć swoje źródło. Jeśli sięgniemy do nauki prawa pracy<sup>13</sup>, źródłem tym, określającym prawa i obowiązki pracownika, ale i również pracodawcy, są normy prawa pracy oraz umowa o pracę bądź inny akt, na podstawie którego zostaje nawiązany stosunek pracy. Stanowisko to wywodzone jest z regulacji zawartej w przepisie art. 9 k.p.<sup>14</sup>, który nie tylko określa źródła prawa pracy, ale też je systematyzuje, poczynawszy od Kodeksu pracy, przez inne ustawy, akty wykonawcze, postanowienie układów zbiorowych i porozumień, regulaminów i statutów. Poddając lekturze przepisy Kodeksu pracy, stwierdzić należy że w żadnej z norm zawartych w tej ustawie nie ma mowy o obowiązku lojalności. „Co więcej, można powiedzieć, że o tej powinności pracownika i pracodawcy mówią wyłącznie przedstawiciele doktryny prawa pracy i orzecznictwo sądowe, a ustawy w tym zakresie milczą”<sup>15</sup>. Zgodzić przy tym należy się z M. Wieczorkiem, że obowiązek wzajemnej lojalności stron stosunku pracy stał się punktem zainteresowania najpierw jego stron, a następnie judykatury i orzecznictwa jako pokłosie rozwoju cywilizacji<sup>16</sup>. Co istotne w orzecznictwie sądów, co do zasady zgodnie przyjmuje się, że istnienie obowiązku lojalności stanowi jeden z podstawowych obowiązków<sup>17</sup>.

Jak wynika z ugruntowanej linii orzecznictwa, obowiązek lojalności pracownika wobec pracodawcy przedstawiciele judykatury wywodzą z przepisu art. 100 § 2 pkt 4 k.p.<sup>18</sup>, który statuuje obowiązek dbania o dobro zakładu pracy, ochronę jego mienia, tajemnicy, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Na szczególną uwagę zasługuje stanowisko prezentowane przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23.05.2014 r.<sup>19</sup>, wedle którego powinności określone w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. są ustanowieniem szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy, z której przede wszystkim wynika obowiązek powstrzymania się pracownika od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody czy nawet ocenianych jako działania na niekorzyść pracodawcy. W takich sytuacjach zachowanie pracownika powinno być oceniane w ten sposób, że nacisk należy

<sup>11</sup> M. Wieczorek, *Obowiązek lojalności...*, s. 306.

<sup>12</sup> A. Klein, *Elementy zobowiązaniowego stosunku prawnego*, Wrocław 1964, s. 34.

<sup>13</sup> T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2014, s. 242.

<sup>14</sup> Ustawa z dnia 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r., poz. 1040, z późn. zm.).

<sup>15</sup> M. Wieczorek, *Obowiązek lojalności...*, s. 307.

<sup>16</sup> Ibidem.

<sup>17</sup> Ibidem.

<sup>18</sup> Por. wyrok SN z dnia 6 marca 2018 r., sygn. akt II PK 75/17, LEX nr 2484681; wyrok SN z dnia 21 czerwca 2017 r., sygn. akt III APa 8/17, LEX nr 2325345; wyrok SA w Krakowie z dnia 21 czerwca 2017 r., sygn. akt III APa 8/17, LEX 2335345; wyrok SN z dnia 16 marca 2017 r., sygn. akt II PK 14/16, LEX 2270897.

<sup>19</sup> Por. postanowienie SN z dnia 23 maja 2014 r., sygn. akt II PK 32/14, LEX nr 2026395.

położyć nie tyle na zawiniony (niezawiniony) bądź też legalny (bezprawny) charakter jego zachowania się, ile na zachowanie przez niego lojalności względem pracodawcy. Wyrażony w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. obowiązek pracownika, by „dbał o dobro zakładu pracy, chronił jego mienie oraz zachował w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę”, jest określaný powszechnie – w skrócie – jako obowiązek dbałości o interesy pracodawcy. W związku z tym że przedmiotem obowiązku dbałości pracownika jest całokształt interesów majątkowych i niemajątkowych zakładu pracy, należy uznać, że obowiązek ten dotyczy konkretyzacji sposobu korzystania ze wszystkich uprawnień, jeżeli czynienie użytku ze swego prawa może rzutować na dobro zakładu pracy. Przedmiotem wskazanej powinności może być zarówno nakaz właściwego korzystania z uprawnień wprost określających pozycję pracownika jako strony stosunku pracy, jak i nakaz właściwego korzystania z innych uprawnień niż pracownicze. W konkretnej sytuacji faktycznej okazać się bowiem może, że korzystanie z takich uprawnień pozostaje w kolizji z dobrem pracodawcy, innych pracowników, wspólnym dobrem załogi lub dobrem wspólnie prowadzonej działalności.

Według T. Liszcz<sup>20</sup> dbać o dobro zakładu pracy to świadczenie na rzecz pracodawcy większej ilości pracy niż ta określona w umowie, nawet do tego stopnia, iż w wyjątkowych przypadkach to podejmowanie działań nienależących do zakresu obowiązków pracownika z własnej inicjatywy. Obowiązek lojalności pracowniczej według M. Wieczorka<sup>21</sup> wynika również z przepisu art. 100 § 2 pkt 6 k.p., który nakłada na pracownika obowiązek przestrzegania przez pracownika zasad współżycia społecznego. Autor powołuje się przy tym na stanowisko Sądu Najwyższego, według którego obowiązek ich respektowania jest powinnością pracownika<sup>22</sup>. Na okoliczność tę zwrócił wcześniej uwagę T. Zieliński, który lojalność postrzegał jako wartość etyczną opartą na normach moralnych, te zaś wywodził z zasad współżycia społecznego<sup>23</sup>.

Reasumując tę część rozważań, uznać należy, iż obowiązek lojalności pracownika wobec pracodawcy wynika z normy prawa pracy zakodowanej w przepisie art. 100 § 2 k.p., który poprzez obowiązek pracownika dbałości o dobro zakładu pracy, ochronę jego mienia oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, jak również poprzez odwołanie się do przestrzegania przez pracownika zasad współżycia społecznego kształtuje analizowaną powinność.

Obowiązkowi lojalności pracodawcy w stosunku do pracownika nie poświęcono zbyt wiele uwagi w judykaturze. Na uwagę zasługuje tutaj stanowisko Sądu Najwyższego, który w wyroku z dnia 1.06.2012 r., odwołując się do zasady wzajemnego zaufania, wykreował z niej obowiązek lojalności pracodawcy do pracownika<sup>24</sup>. Za nielojalne wobec

<sup>20</sup> T. Liszcz, *Prawo pracy...*, s. 267.

<sup>21</sup> M. Wieczorek, *Obowiązek lojalności...*, s.309.

<sup>22</sup> Por. wyrok SN z dnia 6 czerwca 2000 r., sygn. akt I PKN 697/99, LEX nr 49666.

<sup>23</sup> T. Zieliński, *Klauzule generalne w prawie pracy*, Warszawa 1988, s. 193-194.

<sup>24</sup> Por. wyrok SN z dnia 1 czerwca 2012 r., sygn. akt II PK 250/11, OSNP 203, nr 11-12, poz. 127.

pracownika uznał bowiem zatrudnienie go po urlopie bezpłatnym na innym stanowisku niż to, na którym świadczył pracę przez urlopem, a w konsekwencji wypowiedzenie mu umowy o pracę. Sąd uznał zatem, iż pracodawca nadużył swojego uprawnienia do organizacji miejsc pracy; obowiązek lojalności pracodawcy wobec pracownika wywiódł zaś z zasad współżycia społecznego. W podobnym tonie wypowiedział się również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15.11.2017 r.<sup>25</sup>, w którym uznał, iż wywoływanie przez pracodawcę sytuacji do zachowań sprzecznych z porządkiem prawnym godzi w zasadę wzajemnego zaufania, które stanowi fundament stosunku pracy jako więzi pomiędzy pracownikiem a pracodawcą o szczególnym charakterze. Obowiązek lojalności pracodawcy w stosunku do pracownika H. Szewczyk<sup>26</sup> wywiodła z przepisów Kodeksu pracy, odwołując się do powinności pracodawcy dbałości o dobro pracownika, a w jego ramach obowiązek lojalności pracodawcy wobec pracownika. W zakresie prezentowanego poglądu sięgnąć należy w sposób zasadny i racjonalny do przepisu art. 94 k.p., który w sposób przykładowy odwołuje się do obowiązków pracodawcy. Na szczególną uwagę w zakresie obowiązków tych w kontekście omawianego przedmiotu, tj. lojalności pracodawcy wobec pracownika, zasługuje powinność stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy<sup>27</sup>. Zachowanie bowiem przez pracodawcę właściwych kryteriów ocen pracownika, które niekoniecznie muszą być tożsame z ocenami innych pracowników chociażby z uwagi na osobiste uwarunkowania psychofizyczne każdego człowieka, jest wyrazem wartości definiujących pojęcie, a zarazem zjawisko lojalności (uczciwość, rzetelność, przyzwoitość, odpowiedzialność), czemu już wyżej poświęcono uwagę. Za właściwe również uznać należy odwoływanie się przez Sąd Najwyższy w przywołanym wyżej orzeczeniu do zasad współżycia społecznego, z których wywiedziono obowiązek lojalności pracodawcy. Nie sposób przy tym zgodzić się ze stanowiskiem prezentowanym przez M. Wieczorka, wedle którego stanowisko Sądu Najwyższego wyrażane w licznych orzeczeniach ulegało ewolucji – od zasad współżycia społecznego do szeregu przepisów Kodeksu pracy<sup>28</sup>. Zasady współżycia społecznego, do których w zakresie obowiązku lojalności odwoływał się Sąd Najwyższy, określały bowiem ogólną powinność, abstrakcyjne zachowanie, postępowanie, zaś przepisy Kodeksu pracy odwoływały się do pewnego stypizowanego zachowania. I tak powołując się na zasady współżycia społecznego, odwoływano się do takich zachowań jak zaangażowanie, odpowiedzialność, uczciwość, rzetelność itd., na co wyżej zwrócono już uwagę.

Odwołując się zaś do konkretnych przepisów nakładających obowiązek lojalności, zwrócić należy uwagę chociażby na dyspozycję przepisu art. 94 pkt 2 k.p., statuującego

<sup>25</sup> Por. wyrok SN z dnia 15 listopada 2017 r., sygn. akt I PKN 161/16, LEX nr 2427123.

<sup>26</sup> H. Szewczyk, *Obowiązek współdziałania stron w wykonywaniu zobowiązań oraz obowiązek lojalności stron jako składnik zobowiązaniowych stosunków pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2013, nr 4.

<sup>27</sup> Ustawa z dnia 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r., poz. 1040, z późn. zm.).

<sup>28</sup> M. Wieczorek, *Obowiązek lojalności...*, s. 310.

obowiązek organizowania przez pracodawcę pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy pracownika, jego uzdolnień, kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości. Stanowisko prezentowane wyżej znajduje potwierdzenie w nowelizacji Kodeksu pracy, w ramach której ustawodawca nakazał pracodawcy przechowywać dokumentację pracowniczą w sposób gwarantujący zachowanie jej poufności, integralności, kompletności oraz dostępności, w warunkach niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem przez okres zatrudnienia oraz przez odpowiedni czas. Prezentowane wyżej stanowisko znajduje potwierdzenie w regulacji przepisu art. 94 pkt 10 k.p.<sup>29</sup>, który nakłada na pracodawcę obowiązek kształtowania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego, a zatem zasad tych w konkretnej czasoprzestrzeni. Nie sposób również zgodzić się z M. Wieczorkiem<sup>30</sup> co do błędnego wywodzenia przez Sąd Najwyższy obowiązku lojalności pracodawcy wobec pracownika z przepisu art. 8 k.p. To właśnie przy korzystaniu przez pracodawcę z przysługujących mu praw podmiotowych w zakresie stosunku pracy zobowiązany jest on do przestrzegania zasady współżycia społecznego, a w ich ramach realizacji obowiązku lojalności wobec pracownika. Nie jest więc tak, iż pracodawca obowiązek lojalności realizował będzie w sposób abstrakcyjny, oderwany od konkretnej sytuacji, zdarzenia, lecz właśnie w zakresie realizacji swoich uprawnień kształtowych przez przepisy prawa i konkretną sytuację. O zasadności prezentowanej wyżej tezy przekonuje stanowisko Sądu Najwyższego w wyroku z dnia 8.10.2009 r.<sup>31</sup>, w którym do podstawowych obowiązków pracodawcy zakwalifikował obowiązek przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. W świetle powyższego nie można zgodzić się ze stanowiskiem M. Wieczorka<sup>32</sup>, wedle którego „poszukiwanie źródła obowiązku lojalności pracodawcy wobec pracownika w przepisach określających wyraźnie inne obowiązki, nie jest w pełni, o ile w ogóle może być, uzasadnione”.

## PRAWORZĄDNOŚĆ

Pojęcie praworządności powszechnie definiowane jest w nauce w ujęciu szerszym jak również przeciwstawnym mu ujęciu **wąskim**. W tym pierwszym wyraża się ono w przestrzeganiu prawa. Jak podnosi Stanisław Kaźmierczyk<sup>33</sup>, o praworządności państwa czy społeczeństwa przesądza powszechne przestrzeganie norm prawnych. W ujęciu węższym praworządność oznacza działanie instytucji publicznych na podstawie prawa i w jego granicach. Dość powszechnie przyjmuje się w nauce postrzeganie praworządności na płaszczyźnie dwóch koncepcji z uwagi na ich zakres przed-

<sup>29</sup> Ibidem, s. 311.

<sup>30</sup> Ibidem, s. 310.

<sup>31</sup> Por. wyrok SN z dnia 8 października 2009 r., sygn. akt II PK 114.09, LEX 79486.

<sup>32</sup> M. Wieczorek, *Obowiązek lojalności...*, s. 310.

<sup>33</sup> S. Kaźmierczyk, *Praworządność*, [w:] A. Bator (red.), *Wprowadzenie do nauk prawnych. Leksykon tematyczny*, Warszawa 2008, s. 206-207.

miotowy. Lidia Godek i Marek Sikora<sup>34</sup> praworządność formalną postrzegają jako skomplikowany system procedur prawnych tworzenia i stosowania prawa, odnosi się ona do formalnych właściwości jakie musi posiadać prawo. Praworządność zaś materialna to nie tylko zgodność zachowania państwa z prawem, ale również wymagania, jakie stawia się temu prawu. Praworządność materialna odnosi się zatem do takich wartości jak wolność, równość sprawiedliwość. „Jeśli prawo musi spełniać pewne wymogi formalne, a przestrzegane normy również te wymogi spełniają – to praworządność polega raczej na obowiązku przestrzegania prawa, czy też zgodności reguł prawnych z normami społecznie obowiązującymi. (...) W znaczeniu materialnym praworządność polega na zgodności treści praw ze świadomością prawną obywateli, ich dążeniami i pragnieniami. Postuluje ona dodatnią ocenę zgodności zachowania z regułą obowiązującą, pod warunkiem że treść tej reguły jest oceniana dodatnio (...) Praworządność materialna nie opiera się tylko na ocenie treści reguł prawa, ale przenosi wartość tych reguł na wartość zachowania, które jest z nim zgodne”<sup>35</sup>.

## LOJALNOŚĆ VS. PRAWORZĄDNOŚĆ

Kierując się zatem istotą praworządności w ujęciu szerokim, jak również w sensie materialnym, stwierdzić należy, że stanowi ona element lojalności, który cechuje się, na co wyżej zwrócono uwagę, przestrzeganiem przepisów prawa. Co więcej, lojalność odwołuje się do norm społecznie akceptowalnych, stanowiących swoistego rodzaju wzorce postępowania; są nimi odpowiedzialność, uczciwość, rzetelność, przyzwoitość, gorliwość itd., które leżą u podstaw norm prawnych, a te winny być w ramach zachowań praworządnych przestrzegane. Praworządność zatem w przedstawionym wyżej ujęciu wyczerpuje się w lojalności, bez której nie sposób mówić o lojalności. Praworządność jest zatem elementem istotnym lojalności. A zatem każda ze stron stosunku pracy, będąc praworządna, jest lojalna wobec drugiej. Jednakże należy zadać sobie pytanie, czy każde zachowanie lojalne jest zawsze zachowaniem praworządnym, czy jest możliwa w stosunkach pracy postawa lojalna, lecz nie zawsze praworządna. Powszechnie wiadome jest, że życie bogatsze jest od systemu norm prawnych. A zatem możliwe są takie zachowania, które nie będą pozostawały w zgodzie z porządkiem prawnym. Czy możliwa jest zatem sytuacja, aby w stosunku pracy zachowanie jednego podmiotu było lojalne wobec drugiego, a nie praworządne. Przyglądając się złożoności stanów faktycznych w relacjach pracowniczych, dostrzec można zachowania, które z jednej strony cechować będą się lojalnością, a z drugiej strony nie będzie je można uznać za zachowania praworządne. Dla przykładu zachowaniem takim będzie świadczenie pracy ponad normatywny dobowy czas pracy. Pracownik świadczący pracę ponad dobowy maksymalny wymiar czasu pracy z całą pewnością będzie postępował w sposób lojalny wobec pracodawcy, chcąc zapewnić dla niego jak najlepsze i jak

<sup>34</sup> L. Gondek, M. Sikora, *O praworządności i demokracji. Zarys problemu*, „Filo-Sofija” 2017, nr 23, s. 9-15.

<sup>35</sup> Ibidem.



najszybsze efekty pracy, lecz nie będzie on przestrzegał norm prawnych w tym zakresie, a zatem jego zachowanie nie będzie cechowało się praworządnością. Innym przykładem zachowań z jednej strony lojalnych będzie świadczenie pracy bez zachowania przepisów regulujących bezpieczeństwo i higienę pracy w celu zaoszczędzenia wydatków pracodawcy, które musiałby ponieść dla spełnienia tych norm, lecz z drugiej zachowanie to pozostawać będzie w sprzeczności z porządkiem prawnym. Pomimo więc słusznej, zaprezentowanej wyżej konstatacji, iż praworządność jest swoistego rodzaju cechą lojalności, nie każde lojalne zachowanie stanowi realizację norm prawnych.

## Bibliografia

### Literatura:

- Bator A. (red.), *Wprowadzenie do nauk prawnych. Leksykon tematyczny*, Warszawa 2008.
- Gondek L., Sikora M., *O praworządności i demokracji. Zarys problemu*, „*Filo-Sofija*” 2017, nr 23.
- Jarosz M., Kamińska-Szmaj I. (red.), *Słownik wyrazów obcych*, Wrocław 2001.
- Klein A., *Elementy zobowiązaniowego stosunku prawnego*, Wrocław 1964.
- Każmierczyk S., *Praworządność*, [w:] A. Bator (red.), *Wprowadzenie do nauk prawnych. Leksykon tematyczny*, Warszawa 2008.
- Lipka A., Winnicka-Wej A., Acedański J., *Lojalność pracownicza. Od diagnozy typów lojalności pracowników po zarządzaniu relacjami z pracownikami*, Warszawa 2012.
- Liszczycki T., *Prawo pracy*, Warszawa 2014.
- Miłaszewicz D., *Zaufanie jako wartość społeczna*, „*Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe UE w Katowicach*” 2016.
- Myjak T., *Wpływ form zatrudnienia na zachowania organizacyjne*, Toruń 2011.
- Niehof B.P., Moorman R.H., Blakely G., Fuller J., *The influence of empowerment and job enrichment on employee loyalty in a downsizing environment. Group and Organization Management*, 2001.
- Rosmus R., *Uwarunkowania lojalności pracowniczej*, „*Czasopismo Psychologiczne – Psychological Journal*” 2011, 23, 2.
- Shewczyk H., *Obowiązek współdziałania stron w wykonywaniu zobowiązań oraz obowiązek lojalności stron jako składnik zobowiązaniowych stosunków pracy*, „*Monitor Prawa Pracy*” 2013, nr 4.
- Santera W., *Charakter prawny stosunku pracy*, [w:] G. Goździewicz (red.), *System prawa pracy*, tom 2: *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, Warszawa 2017.
- Wieczorek M., *Obowiązek lojalności stron stosunku pracy*, *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska*, Lublin 2018.
- Zieliński T., *Klauzule generalne w prawie pracy*, Warszawa 1988.

**Akty normatywne:**

Ustawa z dnia 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r., poz. 1040, z późn. zm.).

**Orzecznictwo:**

Wyrok SN z dnia 6 marca 2018 r., sygn. akt II PK 75/17, LEX nr 2484681.

Wyrok SN z dnia 21 czerwca 2017 r., sygn. akt III APa 8/17, LEX nr 2325345.

Wyrok SA w Krakowie z dnia 21 czerwca 2017 r., sygn. akt III APa 8/17, LEX 2335345.

Wyrok SN z dnia 16 marca 2017 r., sygn. akt II PK 14/16, LEX 2270897.

Postanowienie SN z dnia 23 maja 2014 r., sygn. akt II PK 32/14, LEX nr 2026395.

Wyrok SN z dnia 6 czerwca 2000 r., sygn. akt I PKN 697/99, LEX nr 49666.

Wyrok SN z dnia 1 czerwca 2012 r., sygn. akt II PK 250/11, OSNP 203, nr 11-12, poz. 127.

Wyrok SN z dnia 15 listopada 2017 r., sygn. akt I PKN 161/16, LEX nr 2427123.

Wyrok SN z dnia 8 października 2009 r., sygn. akt II PK 114.09, LEX 79486.

**Streszczenie:** Artykuł poświęcony jest relacjom, jakie występują pomiędzy lojalnością a praworządnością w ramach stosunku pracy, uprzednio terminami zdefiniowanymi. Niezbędne wydaje się bowiem udzielenie odpowiedzi na pytanie, czy lojalna strona tego stosunku prawnego to zawsze strona postępująca zgodnie z obowiązującym porządkiem prawnym, a jeśli nie, to czy wówczas można mówić o lojalności jednej ze stron stosunku pracy w stosunku do drugiej strony stosunku pracy. Opracowanie poświęcone jest lojalności pracowniczemu ale mowa w nim również o lojalności pracodawcy w stosunku do pracownika i skutkach wzajemnych tych relacji.

**Słowa kluczowe:** lojalność, rzetelność, uczciwość, praworządność, pracownik, pracodawca, stosunek pracy

### **Loyalty and the rule of law in the employment relationship**

**Summary:** This article will be devoted to the relations between loyalty and the rule of law under an employment relationship, previously defined terms, whether the loyal side of this legal relationship is always a party following the binding legal order, and if not then can one speak of the loyalty of one of the parties to the employment relationship to the other party of the employment relationship. The study will, therefore, be devoted to employee loyalty, but not only, it will also mention the loyalty of the employer to the employee and the effects of their mutual relations.

**Keywords:** loyalty, reliability, honesty, rule of law, employee, employer, employment relationship