

Sopot, dnia 23 stycznia 2018 r.

Sygn.: 007247

ODPOWIEDŹ NA PYTANIE PRAWNE

skierowane przez Zleceniodawcę w dniu 22 stycznia 2018 r.
o godzinie 17:30 w ramach abonamentu Lex Secure 24h Opieka Prawna

Przedmiot odpowiedzi:

1. Czy pracodawca może wydać polecenie służbowe, zobowiązujące lekarza rezydenta do złożenia oświadczenia o dodatkowych miejscach pracy? Czy lekarz może odmówić podawania takich informacji?

Podstawy prawne:

1. Art. 22¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t. j. Dz.U.2018.108);
2. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2017 r., sygn. akt: I PK 33/16;
3. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2017 r., sygn. I PK 25/16.

Klauzula prawna:

Przygotowując niniejszą Odpowiedź na pytanie prawne przeanalizowano i polegano wyłącznie na informacjach otrzymanych od Zleceniodawcy. Nie badano, ani nie weryfikowano prawdziwości przedstawionego stanu faktycznego. Sporządzający niniejszą Odpowiedź na pytanie prawne zastrzega sobie prawo weryfikacji niniejszego opracowania w przypadku ujawnienia faktów nieznanymi mu w momencie jego sporządzenia.

Odpowiedź dotyczy wyłącznie kwestii w niej określonych i nie może być interpretowana, jako obejmująca, w tym przez domniemanie, inne, niewspomniane w niej kwestie.

W niniejszej Odpowiedzi na pytanie prawne zaprezentowano niezależną, subiektywną ocenę sporządzającego, dotyczącą prawnych aspektów przedmiotu analizy, w szczególności ocena prawna przedstawiona w Odpowiedzi nie daje gwarancji wyniku danej sprawy, w przypadku skierowania jej na drogę postępowania sądowego lub administracyjnego.

Stan prawny:

Na wstępie niniejszej odpowiedzi należy wskazać na treść art. 22¹ Kodeksu pracy (dalej k.p.), zgodnie z którym pracodawca ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:

- 1) imię (imiona) i nazwisko;
- 2) imiona rodziców;
- 3) datę urodzenia;
- 4) miejsce zamieszkania (adres do korespondencji);
- 5) wykształcenie;
- 6) **przebieg dotychczasowego zatrudnienia.**

Ponadto, pracodawca ma prawo żądać od pracownika podania, niezależnie od danych osobowych, o których mowa powyżej: numeru PESEL; innych danych osobowych pracownika, a także imion i nazwisk oraz dat urodzenia dzieci pracownika, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy.

Mając na względzie powyższe należy wskazać, że pracodawca ma prawo żądać udostępnienia danych przewidzianych w art. 22¹ k.p, a zatem pracodawca ma prawo żądać od pracownika informacji dotyczących wyłącznie **dotychczasowego zatrudnienia.**

Przepisy prawa pracy (wyłączając przepisy szczególne dotyczące określonych grup pracowników np. służby cywilnej) nie określają obowiązku pracownika informowania o dodatkowej aktywności zawodowej.

Należy jednakże wskazać, że w orzecznictwie przyjmuje się, iż pracodawca jest uprawniony, aby zobowiązać pracownika do udzielenia informacji o zamiarze podjęcia oraz o podjęciu dodatkowej aktywności zawodowej, **jeżeli dotyczy to pracy oraz nie jest sprzeczne z umową o pracę** oraz prawem, zaś niewykonanie takiego polecenia stanowi naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego, uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę ze

skutkiem natychmiastowym. Tak wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 stycznia 2017 r., sygn. akt: I PK 33/16. Niemniej jednak, wskazane orzeczenie dotyczyło zupełnie innej sytuacji, aniżeli dotycząca przedmiotu niniejszych rozważań. Jak wskazano w uzasadnieniu w/w orzeczenia dotyczyło ono pracownika, który był zatrudniony jako naczelnik jednej z komórek organizacyjnych zakładu pracy. U pracodawcy funkcjonowały zasady dotyczące unikania konfliktów interesów związanych z dodatkową aktywnością zawodową pracowników, umieszczone w stosownym regulaminie, z którym pracownik był zaznajomiony. Zgodnie z postanowieniami regulaminu pracownicy pozwanej zostali zobowiązani między innymi do informowania pracodawcy o zamiarze podjęcia dodatkowej aktywności zawodowej oraz o objęciu funkcji w organie statutowym innej spółki. Pracownik, którego orzeczenie dotyczy utworzył spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością i został wybrany na stanowisko prezesa zarządu, jednocześnie nie informując o tym pracodawcy. Jak wskazano w uzasadnieniu orzeczenia: *„Powodowi była znana treść zbiorczego polecenia służbowego wydanego przez pracodawcę, bo zapoznał się z treścią Regulaminu. Zatem wiedział, jakie obowiązki informacyjne (zapisane w rozdziałach 7 i 8 Regulaminu) na nim spoczywają oraz kiedy się aktualizują. Z treści postanowień regulaminowych wynika jednoznacznie, że powód był zobowiązany „w każdym przypadku” informować pracodawcę o zamiarze objęcia funkcji w organie statutowym innej spółki oraz o objęciu takiej funkcji. To oznacza, że taki obowiązek istniał bezwarunkowo. **Nalożenie przez pracodawcę na pracowników takiego obowiązku informacyjnego dotyczyło pracy i było uzasadnione szczególnym charakterem prowadzonej działalności maklerskiej.** Nie było sprzeczne z umową o pracę oraz z prawem (nie stanowiło dyskryminacji pracownika ani nie naruszało jego dóbr osobistych). Powód świadomie nie wykonał takiego polecenia służbowego (dotyczącego pracy), bo nie zawiadomił pracodawcy o zamiarze objęcia (oraz objęciu) funkcji kierowniczej w spółce I. Nalożony na powoda obowiązek informacyjny był bezwarunkowy w tym znaczeniu, że jego wykonanie nie zależało od oceny, czy zamierzona (podjęta) działalność jest konkurencyjna wobec pracodawcy. Świadome niewykonanie takiego polecenia należy przede wszystkim kwalifikować jako ciężkie naruszenie obowiązku stosowania się do poleceń przełożonych (art. 100 § 1 KP), a także (pośrednio) obowiązku dbania o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 KP), uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP (przepis ten nie został naruszony).”*

Warto także zwrócić uwagę na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2017 r., sygn. akt I PK 25/16, w którym stwierdzono, że: *„Należy także zgodzić się ze stanowiskiem pozwanego wyrażonym w odpowiedzi na skargę kasacyjną, że wprowadzenie **postanowienia umownego przewidującego obowiązek poinformowania pracodawcy o podjęciu dodatkowego zatrudnienia w podmiocie prowadzącym podobną do danego pracodawcy działalność może***

*być uzasadnione interesem pracodawcy, przy czym badanie istnienia tego interesu należy pozostawić sądom badającym konkretne sprawy. Odnosząc to do przedmiotowej sprawy należy zauważyć, że pozwany pracodawca będący instytutem badawczym miał uzasadniony interes we wprowadzeniu zapisu na podstawie którego zobowiązywał pracowników uczestniczących w procesach badawczych do informowania o podejmowania zatrudnienia, na podstawie różnych umów, nie tylko umów o pracę, w podmiotach prowadzących działalność podobną do wspomnianego instytutu badawczego. Pracodawca taki prowadzi bowiem działalność nakierowaną na opracowywanie nowych technologii i rozwiązań, które następnie samodzielnie lub razem z partnerami może wprowadzać na rynek, **ma zatem 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 choćby podobną działalność w ramach ich działalności gospodarczej. W tym celu ma on interes w posiadaniu informacji o tym, czy pracownicy Instytutu podejmują dodatkowe zatrudnienie w takich podmiotach.***

*Wydaje się, że stanowisko takie stanowi konsekwencję przyjętego w orzecznictwie Sądu Najwyższego poglądu, zgodnie z którym konkretyzacja obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy może polegać na umownym ograniczeniu podejmowania przez pracownika dodatkowego zatrudnienia w postaci wprowadzenia odpowiedniego zakazu lub konieczności uzyskania zgody pracodawcy na podjęcie takiego zatrudnienia (działalności). **Ograniczenie to nie może zostać wprowadzone, jeśli nie ma uzasadnienia w rzeczywistym interesie zakładu pracy.***

Przywołanych orzeczeń nie można wprost odnosić do stanu faktycznego przedstawionego przez Zleceniodawcę, ale wskazują one, że w pewnych okolicznościach pracodawca może żądać udzielenia przez pracownika informacji o dodatkowej aktywności zawodowej, musi to jednak znaleźć uzasadnienie w interesie pracodawcy. Z powyższych orzeczeń wynika, że interes ten może być związany np. z unikaniem konfliktu interesów, unikaniem działalności konkurencyjnej lub wynikać z charakteru prowadzonej działalności (np. instytuty badawcze zajmujące się opracowywaniem nowych technologii, które wprowadzane są na rynek). Ponadto granice prawa pracodawcy do pozyskiwania informacji od pracownika są wyznaczone przez normy ustanawiające zakaz dyskryminacji oraz naruszania dóbr osobistych pracownika np. prawa do prywatności.

W związku z otrzymaniem przez lekarzy rezydentów polecenia służbowego w sprawie wskazania dodatkowych miejsc zatrudnienia, sugeruje się zwrócenie do pracodawcy z zapytaniem, jakie jest uzasadnienie takiego żądania. Jak wskazano powyżej pracodawca

powinien wykazać interes w żądaniu udzielenia informacji o dodatkowym zatrudnieniu. Interesu tego nie można utożsamiać wyłącznie z dbaniem o dobro zakładu pracy i obowiązkiem wykonywania poleceń pracodawcy, jak to zostało zrobione w piśmie przedstawionym przez Zleceniodawcę.

Na koniec zaznaczenia wymaga, że autor odpowiedzi przyjął, że lekarz rezydent, do którego kierowane jest polecenie służbowe udzielenia informacji o dodatkowej aktywności zawodowej, nie zawarł z pracodawcą odrębnej umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy.

Wnioski:

Podsumowując, pracodawca ma prawo żądać udostępnienia danych przewidzianych w art. 22¹ k.p, a zatem pracodawca ma prawo żądać od pracownika informacji dotyczących wyłącznie dotychczasowego zatrudnienia.

Należy jednakże wskazać, iż w orzecznictwie przyjmuje się, że pracodawca jest uprawniony, aby zobowiązać pracownika do udzielenia informacji o zamiarze podjęcia oraz podjęciu dodatkowej aktywności zawodowej, jeżeli dotyczy to pracy oraz nie jest sprzeczne z umową o pracę oraz prawem, ale musi to znaleźć uzasadnienie w interesie pracodawcy.

W przypadku chęci skorzystania z pomocy radców prawnych i adwokatów z Kancelarii Lex Secure w ramach Ogólnopolskiej Sieci Opieki Prawnej - należy skontaktować się bezpośrednio z 24h Infolinią prawną pod numerem telefonu +48 501 538 539.

Z poważaniem,

RADCA PRAWNY
Grunwald
Paweł Grunwald