

Bogusław Cudowski

Uniwersytet w Białymstoku

cudowski@uwb.edu.pl

Zmiany regulacji prawnej dodatkowego zatrudnienia

Changes in Law Regulations Concerning Additional Employment

STRESZCZENIE

Podejmowanie dodatkowego zatrudnienia występuje w różnych krajach niezależnie od obowiązującego systemu społeczno-gospodarczego. W krajach demokratycznych, pomimo nadrzędnej zasady wolności pracy, funkcjonują również prawne ograniczenia podejmowania dodatkowego zatrudnienia. W polskim porządku prawnym, po usunięciu z Kodeksu pracy obowiązku uzyskiwania zgody na podejmowanie dodatkowego zatrudnienia, ograniczenia występują nadal w licznych pragmatykach służbowych. W stosunku do pozostałych pracowników brak jest ustawowych ograniczeń podejmowania dodatkowego zatrudnienia, co jest wynikiem liberalizacji prawa pracy. Spornym pozostaje jednak możliwość ustanowienia umownego ograniczenia (zakazu) podejmowania dodatkowego zatrudnienia. Niniejsze opracowanie przedstawia zasadnicze problemy i zmiany regulacji prawnej dodatkowego zatrudnienia dokonane po zmianie systemu społeczno-gospodarczego w Polsce po 1989 r.

Słowa kluczowe: dodatkowe zatrudnienie, wolność pracy, liberalizacja prawa pracy, umowny zakaz dodatkowego zatrudnienia

WPROWADZENIE

Ograniczenia dodatkowego zatrudnienia funkcjonowały już w okresie międzywojennym. Regulacje te tradycyjnie odnosiły się do zatrudnienia funkcyjnego państwowych i były zamieszczane w pragmatykach służbowych.¹ Należy również wspomnieć, że w okresie tym obowiązywały również przepisy odnoszące

¹ Na przykład w ustawie z dnia 17 lutego 1922 r. o państwowej służbie cywilnej, t.j. Dz. U. z 1949 r., nr 11, poz. 72 ze zm., czy w rozporządzeniu Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 24 lutego 1928 r. o stosunku służbowym profesorów szkół akademickich i pomocniczych sił naukowych, Dz. U., nr 24, poz. 204 ze zm., j.t. Dz. U. z 1933 r., nr 76, poz. 551.

się do zakazu konkurencji², a więc mające węższy zakres przedmiotowy. Można więc stwierdzić, że zakazy (ograniczenia) podejmowania dodatkowego zatrudnienia były znane i stosowane od początku kształtowania się polskiego prawa pracy.

Regulacja prawna ograniczeń dodatkowego zatrudnienia była i jest niezmiernie skomplikowana. Wynika to przede wszystkim z tego, że jest ona zamieszczona w licznych pragmatykach służbowych. Ponadto akty te posługują się różnymi metodami ograniczeń, różny jest także zakres przedmiotowy i cel ograniczeń.³ Z tego względu przedmiot rozważań niniejszego opracowania zostanie ograniczony do problematyki regulacji powszechnej ograniczeń dodatkowego zatrudnienia. Wbrew pozorom nawet takie zawężenie przedmiotu rozważań pozwala jedynie na przedstawienie węzłowych problemów i podstawowych wniosków. Mając na uwadze tematykę książki jubileuszowej, uwzględnione zostaną uwarunkowania dokonywanych zmian oraz cele ograniczeń dodatkowego zatrudnienia.

REGULACJA PRAWNA KODEKSU PRACY

Przed omówieniem regulacji kodeksowej, wskazane jest przedstawienie wcześniejszej sytuacji prawnej. Ograniczenie podejmowania dodatkowego zatrudnienia obejmowało wszystkich pracowników gospodarki społecznej i było uregulowane w Zarządzeniu nr 81 Prezesa Rady Ministrów z dnia 19 października 1973 r. w sprawie zatrudniania pracowników w dodatkowych miejscach pracy oraz warunków zawierania z pracownikami umów zlecenia i umów o dzieło.⁴ Akt ten określał wiele istotnych problemów, takich jak forma zezwolenia, czas, na jaki mogło być wydane (12 miesięcy), czy łączny wymiar czasu pracy w podstawowym i dodatkowym miejscu pracy (1,5 ustawowej normy czasu pracy). Zarządzenie to, choć wydane bez podstawy prawnej, obowiązywało i było stosowane aż do 1982 r., kiedy zostało uchylone przez uchwałę Rady Ministrów.⁵ Zarządzenie miało na celu bardzo drastyczne ograniczenie zarówno podejmowania dodatkowego zatrudnienia, jak i zawierania umów cywilnoprawnych. Zgoda na zawarcie umowy zlecenia lub umowy o dzieło mogła być wydana, jeżeli czas na wykonanie tych prac nie przekraczał 100 godzin miesięcznie lub gdy wynagrodzenie nie przekraczało 6 000 zł miesięcznie. W aktach instrukcyjnych (pismach

² Art. 9 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych, Dz. U. R.P., nr 35, poz. 323 ze zm.

³ Zob. B. Cudowski, *Dodatkowe zatrudnienie*, Warszawa 2007.

⁴ Niepublikowane.

⁵ Uchwała Rady Ministrów z dnia 26 listopada 1982 r. w sprawie wynagrodzenia za prace powierzone pracownikom przez społeczne zakłady pracy na podstawie umów o dzieło lub umów zlecenia, MP, nr 29, poz. 252 – uchylona z dniem 25 listopada 1988 r. przez uchwałę Rady Ministrów z dnia 24 października 1988 r., MP, nr 31, poz. 280.

ministerialnych) wyjaśniano, że zasadą powinno być nieudzielanie zgody na dodatkowe zatrudnienie. Zgoda mogła zostać wydana jedynie na zasadzie wyjątku, jeżeli uzasadniały to szczególnie ważne względy gospodarcze lub interes społeczny, np. konieczność realizacji istotnych zadań produkcyjnych lub usługowych i występowanie znacznych trudności w uzyskaniu na to miejsce osoby niezatrudnionej w innym zakładzie pracy. Był to klasyczny przykład ręcznego sterowania rynkiem zatrudnienia, charakterystyczny dla socjalistycznej gospodarki planowej. Jeszcze bardziej jaskrawym przykładem naruszenia zasady wolności pracy były tzw. nakazy pracy⁶, które – jak się wydaje – wykluczały możliwość dodatkowego zatrudniania objętych nimi pracowników.⁷

Powyższe ograniczenia zostały wprowadzone w okresie permanentnego niedoboru siły roboczej, który dotyczył w szczególności zawodów i stanowisk robotniczych. Jednocześnie liczba dodatkowo zatrudnionych utrzymywała się na poziomie od 250 tys. do 300 tys. pracowników. Już dawno okazało się, że socjalistyczna gospodarka zatrudnienia była wyjątkowo nieracjonalna, co skutkowało tzw. przerostami zatrudnienia. W tym stanie rzeczy trudno jest o jednoznaczną ocenę celów rygorystycznych regulacji ograniczających podejmowanie dodatkowego zatrudnienia w tym okresie. Wydawać by się mogło, że w takiej sytuacji na rynku pracy zarówno w interesie gospodarki, jak i pracowników byłoby zniesienie wszelkich ograniczeń w podejmowaniu dodatkowego zatrudnienia. Obecnie jest to problem o znaczeniu historycznym. Można chyba tylko powiedzieć, że przyjęte w tym okresie rozwiązania nie zawsze musiały mieć racjonalne uzasadnienie.

Stan prawny zmienił się zasadniczo wraz z wejściem w życie Kodeksu pracy. W art. 101 k.p. przewidziano, że pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy nie może podejmować dodatkowego zatrudnienia bez zgody zakładu pracy, jeżeli przepis szczególny nie stanowi inaczej. Stosowanie art. 101 k.p. przysparzało wielu istotnych problemów związanych z udzielaniem zgody, czy skutków wykonywania dodatkowego zatrudnienia bez jej uzyskania. W kwestii ogólniejszej – uzasadnienia i celu wprowadzenia tego przepisu – pojawiły się różne poglądy. Twierdzono bowiem, że poprzez zamieszczenie tego przepisu w Kodeksie pracy ograniczenie dodatkowego zatrudnienia stało się jedną z zasad systemu prawa pracy.⁸ Prezentowany był również pogląd, iż z zasady wolności pracy wynika nie tylko zakaz przymusu zatrudnienia, ale i zakaz ograniczania dodatko-

⁶ Były przewidziane w ustawie z dnia 7 marca 1950 r. o zapobieganiu płynności kadr pracowników w zawodach lub specjalnościach szczególnie ważnych dla gospodarki społecznej, Dz. U., nr 10, poz. 107.

⁷ Byli wśród nich np. inżynierowie, główni księgowi, lekarze i traktorzyści.

⁸ E. Świst, *Dodatkowe zatrudnienie pracowników*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1979, nr 1, s. 45.

wego zatrudnienia, jeżeli nie koliduje to z interesem podstawowego pracodawcy.⁹ Wprowadzenie tego ograniczenia było związane przez niektórych z obowiązkiem dbałości pracownika o interes zakładu pracy, choć jednocześnie twierdzono, że tę rolę mogłyby spełniać odpowiednie klauzule w umowie o pracę.¹⁰ Jeszcze inni zauważyli, że to ograniczenie jest przejawem przenikania na grunt powszechnego prawa pracy konstrukcji właściwych stosunkom służbowym.¹¹

Pomijając problemy szczegółowe, można stwierdzić, że wprowadzenie obowiązku uzyskiwania zgody na dodatkowe zatrudnienie nie spotkało się z generalną krytyką ze strony doktryny prawa pracy. Spory na tle stosowania art. 101 k.p. nie uwidoczniły się w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Ostatecznie art. 101 k.p. został uchylony z dniem 1 maja 1989 r.¹²

STAN OBECNY

Od 1989 r. do chwili obecnej ograniczenia dodatkowego zatrudnienia pracowników występują jedynie w pragmatykach regulujących stosunki pracy szczególnych kategorii pracowników. Należy w tym miejscu stwierdzić, że maksymalne normy czasu pracy nie stanowią w Polsce ograniczenia w podejmowaniu dodatkowego zatrudnienia, gdyż od dawna przyjmuje się, że odnoszą się one jedynie do jednego pracodawcy.¹³

W związku z brakiem ustawowych ograniczeń mogłoby się wydawać, że pracownicy niepodlegający przepisom szczególnym mogą podejmować dodatkowe zatrudnienie według swego uznania. Jednak w nowych uwarunkowaniach konkurencyjnej gospodarki wolnorynkowej pojawił się problem dotyczący możliwości umownego ograniczenia wolności pracy. Należy w tym miejscu zauważyć, iż ustawodawca wprowadził w 1996 r. do Kodeksu pracy regulację dotyczącą możliwości zawierania umów o zakazie konkurencji. Jednak umówienie się stron stosunku pracy co do zakazu konkurencji nie rozwiązuje problemu dopuszczalności umownego zakazu (ograniczenia) dodatkowego zatrudnienia. Wynika to stąd, że nie każde dodatkowe zatrudnienie musi mieć charakter konkurencyjny. W tym przypadku takie zatrudnienie nie może być przedmiotem umowy o zakazie konkurencji.

⁹ B. Cudowski, *Uzyskanie zgody na wykonywanie dodatkowego zatrudnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1984, nr 8–9, s. 55.

¹⁰ W. Piotrowski, [w]: W. Jaśkiewicz, Cz. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy w zarysie*, Warszawa 1985, s. 261.

¹¹ W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976, s. 174.

¹² Przez ustawę z dnia 7 kwietnia 1989 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz. U., nr 20, poz. 107.

¹³ Tak: W. Masewicz, S. Dzwonkowski, *Czas pracy. Komentarz*, Warszawa 1968, s. 38.

Uchylenie art. 101 k.p. należy ocenić pozytywnie. Można powiedzieć, że jest to klasyczny przykład deregulacji (liberalizacji) prawa pracy. Jak się jednak okazuje, skutek tego zabiegu legislacyjnego wywołuje do dziś zasadnicze kontrowersje zarówno w doktrynie, jak i w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W kwestii powyższej w projekcie nowelizacji Kodeksu pracy przewidywano dwa rozwiązania. Pierwsze zakładało, że obowiązek uzyskania zgody zostanie zastąpiony obowiązkiem zawiadomienia zakładu pracy o zamiarze podjęcia dodatkowego zatrudnienia. Natomiast w razie uchylenia art. 101 k.p. przewidywano dodanie do art. 29 k.p. przepisu zezwalającego na ustalenie w umowie, że podjęcie dodatkowego zatrudnienia przez pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy wymaga uprzedniej zgody zakładu pracy.¹⁴ Jak wiadomo, tak się jednak nie stało. W tych okolicznościach przyjmuje się, że zakaz dodatkowego zatrudnienia może wynikać z umowy o pracę, gdyż tak wyraźnie stwierdzono, uchylając art. 101 k.p.¹⁵ Także wcześniejsze wypowiedzi dotyczące możliwości wprowadzenia umownego ograniczenia podejmowania dodatkowego zatrudnienia akceptowały taką możliwość. Uzasadniano ten pogląd koniecznością zwiększenia (wzmocnienia) autonomii stron umowy o pracę oraz potrzebą ochrony interesu pracodawcy.¹⁶ Zauważano jednak także, że wyłączenie kwestii dodatkowego zatrudnienia z zakresu dbałości o dobro pracodawcy stało w momencie rozpoczęcia budowy podstaw gospodarki rynkowej w wyraźnej sprzeczności z jej pryncypiami.¹⁷ W ostatnich wypowiedziach doktryny przyjmuje się, że jakkolwiek problem możliwości ustalenia umownego zakazu dodatkowego zatrudnienia jest sporny, to prawo nie może ograniczać zasady wolności pracy poza wyjątkami wynikającymi z ustawy, co nie wyklucza swobody stron w tym zakresie.¹⁸

W doktrynie prawa pracy były prezentowane również poglądy kwestionujące dopuszczalność umownego ustanowienia zakazu dodatkowego zatrudnienia. Zdaniem niektórych skreślenie art. 101 k.p. oznacza niedopuszczalność umownego regulowania zakazu podejmowania dodatkowego zatrudnienia lub uzależnienie jego podjęcia od zgody pracodawcy.¹⁹ Powyższy pogląd był akceptowany

¹⁴ Zob. Z. Salwa, *Projekt nowelizacji kodeksu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1986, nr 10–11, s. 5–6.

¹⁵ L. Florek, *Granice liberalizacji prawa pracy*, [w:] *Granice liberalizacji prawa pracy. Problemy zabezpieczenia społecznego. Materiały z XIV Zjazdu Katedr (Zakładów) Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*, Łódź 2003, s. 11.

¹⁶ A. Kijowski, *Dodatkowe zatrudnienie a funkcje prawa pracy*, [w:] *Prawo pracy a reforma gospodarcza*, red. W. Piotrowski, Poznań 1989, s. 229; M.T. Romer, *Dodatkowe zatrudnienie a uprawnienia pracownicze*, Warszawa 1995, s. 12.

¹⁷ A. Kijowski, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. T. Zieliński, Warszawa 2000, s. 542.

¹⁸ L. Florek, *Prawo pracy*, Warszawa 2013, s. 71.

¹⁹ R. Tazbir, *Ochrona interesów pracodawcy przed działalnością konkurencyjną pracownika*, Kraków 1999, s. 61–62; Z. Kubot, *Dodatkowe zatrudnienie kierownika publicznego zakładu opieki zdrowotnej*, Wrocław 2006, s. 48–50.

z powołaniem się na naruszenie ustawowych konstrukcji ogólnych zakazujących niekorzystnego regulowania elementów treści umowy o pracę.²⁰ Podobnie twierdzono, że w oparciu o art. 18 k.p. umowy takie są nieważne²¹. Kwestionowano również taką możliwość z uzasadnieniem, iż art. 101¹ k.p. w związku z art. 353¹ k.c. wyraźnie określa dopuszczalne granice umownego ograniczenia wolności pracy pracownika.²²

Jak widać, w doktrynie prawa pracy występują w omawianej kwestii dwie przeciwstawne grupy poglądów. Stanowisko autora zostanie zajęte po omówieniu poglądów Sądu Najwyższego we wnioskach końcowych.

Po raz pierwszy Sąd Najwyższy zajął stanowisko w kwestii dopuszczalności umownego zakazu dodatkowego zatrudnienia w wyroku z dnia 2 kwietnia 2008 r.²³ Było to konieczne, gdyż w sprawie chodziło o roszczenia powódki z tytułu niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z powodu naruszenia umownego zakazu dodatkowego zatrudnienia. Powódka była zatrudniona na stanowisku przedstawiciela medycznego na podstawie umowy na czas nieokreślony, która zobowiązywała do jak najlepszego reprezentowania interesów pracodawcy, w tym do poświęcenia całego wysiłku zawodowego temu pracodawcy. Umowa o pracę zawierała również zakaz wykonywania dodatkowego zatrudnienia. Sąd Najwyższy przekonywująco uzasadnił pogląd o niedopuszczalności wprowadzenia zakazu dodatkowego zatrudnienia w umowie o zakazie konkurencji. W konkluzji przyjęto jednak, że postanowienie umowy o pracę, przewidujące zakaz dodatkowego zatrudnienia w zakresie niestanowiącym działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, jest nieważne na podstawie art. 58 § 1 k.c., gdyż stanowi obejście ustawy (zakazu wynikającego z art. 101¹ § 1 k.p.).²⁴ Ostatecznie Sąd Najwyższy dopuścił umowne ustanowienie zakazu podejmowania dodatkowego zatrudnienia, ale tylko w zakresie działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy i zauważył, że w istocie byłaby to umowa o zakazie konkurencji. Ponadto Sąd Najwyższy ocenił dopuszczalność umownego zakazu dodatkowego zatrudnienia w kontekście swobody umów – art. 353¹ k.c. Zdaniem Sądu Najwyższego natura stosunku pracy i konieczność przestrzegania w pierwszej kolejności zasad prawa pracy (art. 300 k.p.) przemawiają za wykładnią przepisów (art. 101¹ § 1 k.p.) w sposób prowadzący do ograniczenia zasady swobody umów. Sąd Najwyższy przyjął także, iż nie powinno budzić wątpliwości, że w przypadkach, w których ustawowe przepisy

²⁰ H. Lewandowski, *Nawiązanie i zmiana stosunku pracy (zarys problematyki)*, [w:] *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, red. M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński, Warszawa 2006, s. 131–132.

²¹ A. Dubowik, *Dodatkowe zatrudnienie i inne zajęcia pracowników sfery publicznej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2005, nr 10, s. 15.

²² J. Skoczyński, [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 1999, s. 137.

²³ II PK 268/07, OSNP 2009, nr 15–16, poz. 201.

²⁴ Podobne stanowisko zostało zajęte przez P. Wojciechowskiego, *Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 1, s. 43.

szczególne przewidują zakazy podjęcia dodatkowego zatrudnienia, umowne rozszerzanie tych zakazów byłoby nieważne z mocy prawa jako mniej korzystne dla pracownika (art. 18 § 1 i 2 k.p.), a umowne ich ograniczanie – sprzeczne z obowiązującymi bezwzględnie (ściśle) przepisami prawa pracy. Doprowadziło to do wniosku, że taką samą rolę spełnia art. 101¹ § 1 k.p., gdyż ustanawia on możliwość umownego ograniczenia swobody podejmowania dodatkowego zatrudnienia, ale tylko w zakresie działalności konkurencyjnej. Sąd Najwyższy oparł swoje rozstrzygnięcie o naruszenie art. 101¹ k.p. w związku z art. 353¹ k.c. i 300 k.p. Poglądy tego orzeczenia Sądu Najwyższego zostały ocenione zarówno krytycznie²⁵, jak i akceptująco.²⁶

W kolejnym orzeczeniu Sąd Najwyższy²⁷ wyraził odmienny pogląd w kwestii dopuszczalności umownego ograniczenia dodatkowego zatrudnienia. Stwierdzono bowiem, że 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. Ograniczenie to nie może zostać wprowadzone, jeśli nie ma uzasadnienia w rzeczywistym interesie zakładu pracy. Wprowadzenie w umowie o pracę zakazu podejmowania dodatkowego zatrudnienia, względnie obowiązku uzyskania na to uprzedniej zgody pracodawcy, które nie spełnia tego wymogu, jest nieważne (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Tak więc, co wprost stwierdzono w uzasadnieniu, Sąd Najwyższy nie podzielił poglądów wyrażonych we wcześniejszym wyroku. Przychylił się natomiast do tej grupy poglądów doktryny, według których uchylenie art. 101 k.p. spowodowało możliwość umownego ograniczenia dodatkowego zatrudnienia. Zasadniczym argumentem rozstrzygnięcia było odwołanie się do obowiązku dbania o dobro zakładu pracy, którego – zdaniem Sądu Najwyższego – konkretyzacja może polegać na umownym ograniczeniu dodatkowego zatrudnienia. Zarówno rozstrzygnięcie, jak i argumenty przytoczone w uzasadnieniu tego wyroku zostały zaakceptowane w głosie.²⁸ Jak widać, w orzecznictwie Sądu Najwyższego w kwestii dopuszczalności umownego ograniczania dodatkowego zatrudnienia zostały wyrażone dwa sprzeczne poglądy.

²⁵ B. Cudowski, *Umowny zakaz dodatkowego zatrudnienia*, [w:] *Problemy zatrudnienia w współczesnym ustroju pracy. Księga jubileuszowa na 55-lecie pracy naukowej i dydaktycznej Profesora Włodzimierza Piotrowskiego*, red. Z. Niedbała, M. Skąpski, Poznań 2009, s. 19 i nast.; J. Czerniak-Swędziół, *Dopuszczalność umownego ograniczenia pracownika w podejmowaniu dodatkowego zatrudnienia*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. A. Świątkowski, Kraków 2011, s. 88 i nast.

²⁶ M. Raczkowski, [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 569.

²⁷ Wyrok z dnia 14 kwietnia 2009 r., III PK 60/08, OSNP 2010, nr 23–24, poz. 287.

²⁸ J. Czerniak-Swędziół, *Glosa do wyr. Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2009 r., III PK 60/08*, OSP 2011, z. 7–8, poz. 86.

WNIOSKI

Na podstawie wyżej przeprowadzonych rozważań jedynym bezspornym wnioskiem jest to, że problem możliwości umownego ograniczenia swobody podejmowania dodatkowego zatrudnienia jest w chwili obecnej sporny. Zarówno w doktrynie, jak i orzecznictwie Sądu Najwyższego prezentowane są dwa sprzeczne poglądy.

Natomiast zmiany w regulacji powszechnych ograniczeń podejmowania dodatkowego zatrudnienia i wynikające z nich problemy były niewątpliwie związane zarówno z wprowadzeniem w życie Kodeksu pracy, jak i przekształceniami systemu społeczno-gospodarczego. Stan prawny można w tym zakresie podzielić na cztery okresy. W okresie międzywojennym ograniczenia występowały jedynie w pragmatykach służbowych. Po drugiej wojnie światowej ograniczenia dodatkowego zatrudnienia były regulowane za pomocą aktów instrukcyjno-powielaczowych. Ich restrykcyjność wynikała przede wszystkim z przyjęcia założenia, że pracownik powinien pozostawać w stosunku zatrudnienia tylko z jednym pracodawcą oraz z traktowania gospodarki narodowej jako całości. Dodatkowe zatrudnienie traktowane było jako wyjątek od tej reguły. Kodeks pracy zmodyfikował w istotny sposób zasady możliwości podejmowania dodatkowego zatrudnienia, uzależniając je od zgody pracodawcy. Skreślenie art. 101 k.p. spowodowało powstanie stanu braku regulacji prawnej ograniczeń dodatkowego zatrudnienia, co wywołało problem możliwości umownego wprowadzenia ograniczeń. Poza tym w gospodarce rynkowej podstawowym celem ograniczeń jest niewątpliwie ochrona interesów indywidualnego pracodawcy.²⁹

Reasumując, należy moim zdaniem dopuścić możliwość umownego wprowadzenia ograniczeń dodatkowego zatrudnienia. Przemawiają za tym argumenty różnego rodzaju. Przede wszystkim wydaje się, że intencje ustawodawcze skreślenia art. 101 k.p. były jasne – pozostawienie rozstrzygnięć w tym zakresie woli stron. W konsekwencji ograniczanie autonomii woli stron nie może być uznane za uzasadnione. W doktrynie prawa pracy już od dawna podnosi się nadregulację stosunku pracy, co jest przeszkodą w realizacji zasady swobody umów.³⁰ Także od dawna powszechnie przyjmuje się, że ustawowe prawo pracy powinno regulować kwestie niezbędne, a cała reszta powinna zostać pozostawiona stronom. Oczywiście, jak w wielu innych przypadkach, może się pojawić argument o możliwości nadużycia nadrzędnej pozycji przez pracodawcę. Nie wydaje się jednak, by w tym przypadku mógł on być decydujący. Na przeszkodzie wprowadzania

²⁹ Por. Z. Góral, [w:] *Zarys systemu prawa pracy*, t. I: *Część ogólna prawa pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2010, s. 568–569.

³⁰ B. Wagner, *O swobodzie umowy o pracę raz jeszcze*, [w:] *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, red. M. Matey-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner, Warszawa 2002, s. 378.

umownych ograniczeń według swobodnego uznania pracodawcy stoi przyjęcie, że są one dopuszczalne jedynie w przypadku potrzeby ochrony uzasadnionego interesu pracodawcy.

Ponadto umówienie się w tej kwestii nie musi oznaczać pogorszenia sytuacji pracownika. Pojawia się w tym miejscu niezmiennie istotny i aktualny problem oceny korzystności postanowień umowy o pracę. Występuje on także w wielu innych przypadkach rozstrzyganych przez Sąd Najwyższy.³¹ W przypadku umownego ograniczenia dodatkowego zatrudnienia decydujące znaczenie dla oceny korzystności zawieranej umowy powinna mieć decyzja samego pracownika oraz całokształt okoliczności sprawy.

Ostatecznie należy moim zdaniem dopuścić możliwość umownego ograniczenia swobody podejmowania dodatkowego zatrudnienia. Jednoznacznym przecięciem kontrowersji mogłoby być uregulowanie tego problemu w ustawie. Należy jednak zauważyć, że rozwiązanie takie byłoby zaprzeczeniem tendencji do deregulacji prawa pracy i potwierdzeniem tezy o braku zaufania prawa pracy do umowy.³² Jednak zasadniczo chodzi tu o przepis, który nie regulowałby merytorycznie ograniczenia, ale jedynie potwierdzał możliwość jego umownego uregulowania.

BIBLIOGRAFIA

- Cudowski B., *Dodatkowe zatrudnienie*, Warszawa 2007.
- Cudowski B., *O modyfikacji długości okresu wypowiedzenia i zwolnieniu pracownika z obowiązku świadczenia pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2014, nr 6.
- Cudowski B., *Umowny zakaz dodatkowego zatrudnienia*, [w:] *Problemy zatrudnienia we współczesnym ustroju pracy. Księga jubileuszowa na 55-lecie pracy naukowej i dydaktycznej Profesora Włodzimierza Piotrowskiego*, red. Z. Niedbała, M. Skąpski, Poznań 2009.
- Cudowski B., *Uzyskanie zgody na wykonywanie dodatkowego zatrudnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1984, nr 8–9.
- Czerniak-Swędzioł J., *Glosa do wyr. Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2009 r., III PK 60/08*, OSP 2011, z. 7–8.
- Czerniak-Swędzioł J., *Dopuszczalność umownego ograniczenia pracownika w podejmowaniu dodatkowego zatrudnienia*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. A. Świątkowski, Kraków 2011.
- Dubowik A., *Dodatkowe zatrudnienie i inne zajęcia pracowników sfery publicznej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2005, nr 10.
- Florek L., *Granice liberalizacji prawa pracy*, [w:] *Granice liberalizacji prawa pracy. Problemy zabezpieczenia społecznego. Materiały z XIV Zjazdu Katedr (Zakładów) Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*, Łódź 2003.

³¹ Na przykład modyfikacji umownej długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę. Zob. B. Cudowski, *O modyfikacji długości okresu wypowiedzenia i zwolnieniu pracownika z obowiązku świadczenia pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2014, nr 6.

³² Zob. L. Florek, *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2010, s. 15 i nast.

- Florek L., *Prawo pracy*, Warszawa 2013.
- Florek L., *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2010.
- Góral Z., [w:] *Zarys systemu prawa pracy*, t. I: *Część ogólna prawa pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2010.
- Kijowski A., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. T. Zieliński, Warszawa 2000.
- Kijowski A., *Dodatkowe zatrudnienie a funkcje prawa pracy*, [w:] *Prawo pracy a reforma gospodarcza*, red. W. Piotrowski, Poznań 1989.
- Kubot Z., *Dodatkowe zatrudnienie kierownika publicznego zakładu opieki zdrowotnej*, Wrocław 2006.
- Lewandowski H., *Nawiązanie i zmiana stosunku pracy (zarys problematyki)*, [w:] *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, red. M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński, Warszawa 2006.
- Masewicz W., Dzwonkowski S., *Czas pracy. Komentarz*, Warszawa 1968.
- Piotrowski W., [w:] W. Jaśkiewicz, Cz. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy w zarysie*, Warszawa 1985.
- Raczkowski M., [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2010.
- Romer M.T., *Dodatkowe zatrudnienie a uprawnienia pracownicze*, Warszawa 1995.
- Salwa Z., *Projekt nowelizacji kodeksu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1986, nr 10–11.
- Skoczyński J., [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 1999.
- Szubert W., *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976.
- Świst E., *Dodatkowe zatrudnienie pracowników*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1979, nr 1.
- Tazbir R., *Ochrona interesów pracodawcy przed działalnością konkurencyjną pracownika*, Kraków 1999.
- Wagner B., *O swobodzie umowy o pracę raz jeszcze*, [w:] *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, red. M. Matey-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner, Warszawa 2002.
- Wojciechowski P., *Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 1.

SUMMARY

Undertaking additional employment occurs in many countries regardless of the binding socio-economic system. However, despite the paramount freedom to work rule there still remain legal constraints to undertaking additional employment in many democratic countries. With regard to Poland, even after removing the requirement to gain consent for additional employment from the labour code, constraints still exist in many labour regulations within the Polish legal system. While there are no statutory limitations with regard to “other” employees, which is the result of labour law liberalization, it is controversial whether there still exists a possibility of establishing a conventional limitation, or prohibition, of undertaking additional employment. This paper presents pivotal problems and changes in law regulations concerning additional employment made after the change of the socio-economic system in Poland after 1989.

Keywords: additional employment, freedom to work, liberalization of employment law, conventional prohibition of additional employment