

---

MONOGRAFIE PRAWNICZE

---

PRACOWNICZY  
OBOWIĄZEK  
OCHRONY INTERESÓW  
GOSPODARCZYCH  
PRACODAWCY

JUSTYNA CZERNIAK-SWĘDZIOL



Wydawnictwo C. H. Beck

---

MONOGRAFIE PRAWNICZE

---

JUSTYNA CZERNIAK-SWĘDZIÓŁ • PRACOWNICZY OBOWIĄZEK  
OCHRONY INTERESÓW GOSPODARCZYCH PRACODAWCY

Polecamy nasze publikacje z tej serii:

*Ewa Rott-Pietrzyk*

**KLAUZULA GENERALNA ROZSĄDKU W PRAWIE PRYWATNYM**

*Marek Safjan*

**ODPOWIEDZIALNOŚĆ ODSZKODOWAWCZA**

*Paweł Księżak*

**ŚWIADCZENIE NIEGODZIWE**

*Arkadiusz Krzysztof Bieliński*

**CHARAKTER PODPISU W POLSKIM PRAWIE CYWILNYM  
MATERIALNYM I PROCESOWYM**

*Katarzyna Górską*

**ZACHOWANIE ZWYKŁEJ FORMY PISEMNEJ CZYNNOŚCI  
PRAWNYCH**

*Piotr Podleś*

**PRZEKSZTAŁCENIE PRAWA UŻYTKOWANIA WIECZYSTEGO  
W PRAWO WŁASNOŚCI**

*Bogusław Kosmus*

**SPROSTOWANIE I ODPOWIEDŹ PRASOWA**

*Maciej Gutowski*

**NIEWAŻNOŚĆ CZYNNOŚCI PRAWNEJ**

*Katarzyna Anna Dadańska*

**DZIAŁANIE OSOBY PRAWNEJ**

Wielomodułowy System Informacji Prawnej **Legalis**  
centro

**www.sklep.beck.pl**

---

PRACOWNICZY  
OBOWIĄZEK  
OCHRONY INTERESÓW  
GOSPODARCZYCH  
PRACODAWCY

---

JUSTYNA CZERNIAK-SWĘDZIÓŁ



WYDAWNICTWO C. H. BECK  
WARSZAWA 2007

*Redakcja:*  
Aleksandra Drózdź



© **Wydawnictwo C. H. Beck 2007**

Wydawnictwo C. H. Beck, Sp. z o.o.  
ul. Gen. Zajączka 9, 01-518 Warszawa

*Skład i łamanie:* Marta Świerk  
*Druk i oprawa:* Wers Design Drukarnia Cyfrowa, Bydgoszcz

ISBN 978-83-7483-627-2

*„Zacząć jest łatwo, wytrwać jest sztuką”*

*w tym miejscu pragnę podziękować wszystkim tym,  
którzy pomogli mi wytrwać, a jednocześnie ze mną  
i przy mnie wytrwali kiedy powstawała ta praca.*

*W szczególności chciałabym podziękować moim  
najukochańszym Rodzicom, którym dedykuję niniejszą książkę,  
za nieustanne wsparcie i wiarę we mnie.*

*Dziękuję również mojemu mężowi Jarkowi za wyrozumiałość,  
cierpliwość i pomoc, bez której nic nie byłoby możliwe.*



# Spis treści

<b>Wstęp</b> .....	XIII
<b>Wykaz skrótów</b> .....	XIX
<b>Wykaz literatury</b> .....	XXIII
<b>Rozdział I. Obowiązki pracownika a interes gospodarczy pracodawcy jako przedmiot ochrony</b> .....	1
§ 1. Uwagi wstępne.....	1
§ 2. Stosunek pracy – podstawa dla ochrony interesów pracodawcy .....	3
I. Charakter prawny stosunku pracy .....	3
II. Zakres ochrony praw i interesów pracodawcy w pra- wie pracy.....	7
1. Ochrona pracodawcy jako konsekwencja stosunku pracy .....	12
2. Funkcja organizatorska prawa pracy służąca ochronie pracodawcy .....	18
§ 3. Zagadnienie interesu w prawie pracy.....	22
I. Pojęcie, rodzaje i klasyfikacja interesów w stosunkach pracy .....	23
II. Kilka uwag na temat interesów pracownika w stosun- ku zatrudnienia i ich zależności od interesów praco- dawcy.....	30
III. Interesy pracodawcy .....	34
1. Próba zdefiniowania pojęcia „interes gospodarczy pracodawcy” i jego rola w stosunku pracy .....	39
2. Ochrona interesu pracodawcy jako podstawowy cel umowy o zakazie konkurencji i klauzuli konkurencyjnej.....	43
IV. Ochrona interesu publicznego w stosunkach pracy.....	46
§ 4. Pracownicy obowiązków sumiennego i starannego wykonywania pracy.....	50
I. Sumienność i staranność jako wyznaczniki pracy.....	50
II. Standardy staranności w Kodeksie pracy i w Kodeksie cywilnym – próba porównawcza.....	61
§ 5. Podstawowe obowiązki pracownika jako gwarancja ochrony interesów gospodarczych pracodawcy.....	70



I. Istota i treść obowiązków pracowniczych	
- charakterystyka ogólna.....	70
II. Gospodarność pracownicza .....	74
III. Dbałość o dobro zakładu pracy .....	77
1. Dobro zakładu pracy a interes pracodawcy.....	78
2. Charakter i treść pracowniczego obowiązku	
dbałości o dobro zakładu pracy.....	83
3. Kontrowersje wokół pojęcia „zakład pracy” .....	92
4. Znaczenie pojęcia „zakład pracy” a treść	
pracowniczego obowiązku dbałości .....	99
IV. Pracowniczy obowiązek ochrony mienia zakładu	
pracy .....	102
V. Obowiązek lojalności wobec pracodawcy .....	105
1. Tajemnica pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 KP) .....	109
2. Obowiązek przestrzegania tajemnic określonych	
w przepisach odrębnych (art. 100 § 2 pkt 5 KP)	
- zarys problematyki.....	118
<b>Rozdział II. Umowa o zakazie konkurencji w trakcie</b>	
<b>zatrudnienia jako instytucja prawa pracy służąca</b>	
<b>ochronie interesów pracodawcy .....</b>	<b>125</b>
§ 1. Uwagi wstępne.....	125
§ 2. Działalność konkurencyjna pracownika .....	126
I. Próby stworzenia definicji „działalność	
konkurencyjna” dla potrzeb stosunku pracy.....	128
1. Działalność konkurencyjna a konkurencyjne	
interesy .....	131
2. Kryteria kwalifikowania działalności pracownika	
jako konkurencyjnej .....	134
3. Działalność konkurencyjna pracownika jako	
działalność gospodarcza.....	139
II. „Zakaz konkurencji” – różnorodność znaczeń .....	142
III. Postacie, przejawy i formy działalności	
konkurencyjnej pracownika .....	144
§ 3. Umowa o zakazie konkurencji i jej wpływ na treść stosunku	
pracy .....	149
I. Charakterystyka umowy o zakazie konkurencji	
<i>sensu stricto</i> .....	149
1. Nieodpłatność umowy.....	150
2. Odrębność umowy .....	151
3. Moment zawarcia umowy i czas jej obowiązywania ...	155
II. Przejście zakładu pracy w trybie art. 23 <sup>1</sup> KP i jego	
wpływ na treść umowy o zakazie konkurencji.....	158

III. Umowa o zakazie konkurencji jako klauzula autonomiczna.....	160
IV. Skutki odmowy zawarcia umowy o zakazie konkurencji .....	166
§ 4. Zakaz konkurencji a podstawowe obowiązki pracownika.....	171
I. Obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy a zakaz konkurencji w trakcie zatrudnienia .....	171
II. Klauzule umowne ograniczające podjęcie dodatkowego zatrudnienia.....	176
<b>Rozdział III. Klauzula konkurencyjna – ochrona interesów pracodawcy ze strony byłego pracownika.....</b>	<b>185</b>
§ 1. Uwagi wstępne.....	185
§ 2. Charakter prawny klauzuli konkurencyjnej.....	186
I. Klauzula konkurencyjna – aspekt historyczny .....	186
II. Definicja klauzuli konkurencyjnej .....	190
III. Istota klauzuli konkurencyjnej.....	192
IV. Klauzula konkurencyjna – instytucja prawa cywilnego czy prawa pracy? .....	197
§ 3. Strony umowy o zakazie konkurencji obowiązującej po ustaniu zatrudnienia .....	199
I. Były pracownik jako strona klauzuli konkurencyjnej .....	199
II. Były pracodawca jako strona umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy .....	204
§ 4. Obowiązki stron umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy .....	208
I. Charakter prawny stosunku istniejącego pomiędzy pracodawcą a pracownikiem przed rozpoczęciem wykonywania obowiązków wynikających z klauzuli konkurencyjnej.....	208
II. Stosunek zobowiązaniowy powstały na skutek zawarcia klauzuli konkurencyjnej.....	210
1. Wzajemność świadczeń.....	210
2. Świadczenia pracownika .....	211
3. Świadczenia pracodawcy.....	212
III. Przeniesienie praw z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.....	213
1. Wierzytelność i dług pracownika .....	214
2. Możliwość przeniesienia wierzytelności oraz długu pracodawcy .....	217
§ 5. Zawarcie klauzuli konkurencyjnej.....	220
I. Tryb i forma zawarcia umowy.....	220
II. Przedmiot i zakres zakazu zawartego w treści umowy....	223

III. Elementy dodatkowe klauzuli konkurencyjnej .....	225
1. Warunek .....	226
2. Kara umowna .....	228
3. Inne dodatkowe zastrzeżenia umowne .....	231
IV. Początek i koniec obowiązywania klauzuli konkurencyjnej .....	232
V. Odszkodowanie jako forma rekompensaty za ograniczenie wolności pracy .....	237
1. Określenie wysokości odszkodowania i sposób jego wypłaty .....	238
2. Konsekwencje prawne nieokreślenia bądź błędnego określenia wysokości odszkodowania w klauzuli konkurencyjnej .....	249
3. Charakter prawny odszkodowania karencyjnego .....	252
§ 6. Następstwa prawne ustania obowiązywania klauzuli konkurencyjnej .....	256
I. Ustawowe przyczyny ustania klauzuli konkurencyjnej ...	258
1. Uplływ terminu ustalonego w umowie .....	258
2. Ustanie przyczyn uzasadniających istnienie zakazu ...	259
3. Niewywiązywanie się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania .....	265
II. Pozaustawowe przyczyny ustania klauzuli konkurencyjnej .....	269
1. Możliwość wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy .....	269
2. Prawo odstąpienia od umowy .....	272
<b>Rozdział IV. Zagadnienie nieuczciwej konkurencji pracownika względem pracodawcy .....</b>	<b>279</b>
§ 1. Uwagi wstępne .....	279
§ 2. Nieuczciwa konkurencja .....	280
I. Cel i zakres zastosowania ustawy z 16.4.1993 r. ....	280
II. Czyny nieuczciwej konkurencji .....	284
1. Klauzula generalna – art. 3 ust. 1 ZNKU .....	287
2. Sprzeczność z prawem lub/i dobrymi obyczajami .....	288
III. Podmioty prawa zdolne do dokonania czynu nieuczciwej konkurencji .....	293
1. Pracodawca – sprawca czynu nieuczciwej konkurencji czy podmiot chroniony przed takimi czynami? .....	297
2. Pracownik jako sprawca czynu nieuczciwej konkurencji .....	299

3. Inne podmioty prawa pracy mogące dokonać czynu nieuczciwej konkurencji.....	306
IV. Szczególne postacie nieuczciwej konkurencji .....	316
1. Nakłanianie do niewykonywania lub nienależytego wykonywania obowiązków pracowniczych – jako czyn nieuczciwej konkurencji .....	317
2. Pracowniczy czyn nieuczciwej konkurencji, czyli rozpowszechnianie nieprawdziwych lub błędnych informacji o swoim pracodawcy.....	323
§ 3. Obowiązek przestrzegania tajemnicy przedsiębiorstwa.....	328
I. Definicja tajemnicy przedsiębiorstwa – art. 11 ust. 4 ZNKU.....	329
II. Zakres i zasady ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa w świetle przepisów ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji.....	335
III. Tajemnica przedsiębiorstwa a tajemnica pracodawcy ....	340
IV. Obowiązek nieujawniania tajemnicy przedsiębiorstwa a pracowniczy obowiązek przestrzegania innych tajemnic pracodawcy .....	345
<b>Rozdział V. Odpowiedzialność pracownika a ochrona interesów gospodarczych pracodawcy .....</b>	<b>351</b>
§ 1. Uwagi wstępne.....	351
§ 2. Odpowiedzialność materialna i porządkowa pracownika – zarys problematyki .....	353
I. Zasady odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną pracodawcy.....	353
1. Przesłanki odpowiedzialności .....	357
2. Naprawienie szkody .....	364
II. Pracownicza odpowiedzialność za mienie pracodawcy.	366
III. Odpowiedzialność porządkowa pracownika.....	369
§ 3. Skutki naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji w trakcie zatrudnienia .....	374
§ 4. Konsekwencje prawne naruszenia klauzuli konkurencyjnej... ..	380
I. Podstawa prawna odpowiedzialności byłego pracownika.....	380
II. Właściwość sądu .....	386
§ 5. Zasady i zakres odpowiedzialności pracownika za dokonanie czynu nieuczciwej konkurencji względem pracodawcy.....	388
I. Odpowiedzialność pracownika na podstawie ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji.....	391
1. Odpowiedzialność cywilna.....	391
2. Odpowiedzialność karna.....	403

## *Spis treści*

---

II. Odpowiedzialność za czyn nieuczciwej konkurencji na podstawie Kodeksu pracy .....	407
III. Sąd właściwy w sprawach dotyczących pracowniczych czynów nieuczciwej konkurencji .....	410
<b>Zakończenie</b> .....	415
<b>Indeks</b> .....	421

# Wstęp

Pracownik i pracodawca wstępując w stosunek pracy, są wzajemnie zobowiązani do podejmowania określonego typu czynności, zachowań. Ustawodawca nakłada na nich szereg obowiązków, nakazując, a czasami wręcz zakazując, podejmowania pewnych działań, które mogłyby zaszkodzić drugiej stronie. Obowiązki jak i prawa stron stosunku pracy są wzajemnie powiązane, przy czym ze względu na asymetrię ról, w których występują pracownik i pracodawca w stosunku zatrudnienia nie są one tożsame. Od zawsze, jednym z podstawowych celów prawa pracy była ochrona pracownika jako tej słabszej ekonomicznie strony stosunku pracy. Potrzeba takiej ochrony nie jest kwestionowana, co znajduje swój wyraz chociażby w ukształtowaniu zasad odpowiedzialności pracownika względem pracodawcy. Nie mniej jednak nie można zapominać, że pracodawcy, pomimo że jest tym silniejszym ogniwem w strukturze zatrudnienia, ochrona również przysługuje. Ochrona pracodawcy tworzona jest nie tylko przez pewne kodeksowe i pozakodeksowe instytucje stojące na straży jego interesów, które wydają się być bardziej uzupełnieniem wyznaczającym kierunek działań pracownika, ale w znaczącym stopniu uzależniona jest od samego pracownika, od jego postawy, pewnego modelu zachowania, który tworzony jest w ramach stosunku pracy, którego pracownik winien przestrzegać.

Każdy podmiot, bez względu na rolę, w której występuje, ma jakiś swój określony interes i cel, który realizuje, do którego zmierza. W stosunkach pracy, pracodawca i pracownik działają nie tylko w swoim własnym interesie, ale zobligowani są również do działania w interesie i na rzecz drugiej ze stron. Z tym że dochodzi tutaj do pewnej supremacji interesu jednej strony nad interesem drugiej. Niezwykle trudnym zadaniem jest wyważenie interesów obu stron umowy. Ową równowagę pomiędzy zaspokojeniem potrzeb ekonomicznych pracodawcy, a ochroną pracownika, jego możliwościami zarobkowania i rozwojem zawodowym osiąga się w różnoraki sposób, najczęściej przez zakreślenie obszaru zakazu.

Problematyka dotycząca ochrony interesów gospodarczych pracodawcy stanowi bardzo interesujące, choć niewątpliwie złożone i wieloaspektowe zagadnienie w przedmiocie prawa pracy. Właśnie ze względu na panujące obecnie reguły gry w demokratycznej gospodarce rynkowej, problem wydaje się być niezwykle aktualny i ważny zwłaszcza z perspektywy pracodawcy. Pracownicy mający dostęp do pewnych informacji (wiadomości, danych) mogą okazać się niebezpiecznym narzędziem zagrażającym pozycji i interesom pracodawcy. Choć nie jest to jedyne zagrożenie jakie może spotkać pracodawcę ze strony pracownika i mieć wpływ na jego interesy, pozycję, czy warunki pracy. Spośród niepożądanych działań, zachowań pracownika, które mogą w jakiś sposób zakłócić proces pracy, a tym samym zaszkodzić, wpłynąć niekorzystnie na interesy (dobra) pracodawcy można byłoby wymienić chociażby niegospodarność pracownika, nieefektywność wykonywanej pracy, ogólny brak dbałości, niesumienność i niestaranność przy wykonywaniu poleconych zadań, czy wreszcie podejmowaną przez pracownika działalność konkurencyjną oraz czynny z kategorii konkurencji nieuczciwej.

Celem pracy jest wykazanie, iż pomimo niewyartykułowanego w Kodeksie pracy wprost pracowniczego obowiązku ochrony interesów gospodarczych pracodawcy, obowiązek taki istnieje i winien być przez pracowników przestrzegany. W związku z powyższym podejmuję próbę zdefiniowania pojęcia interes gospodarczy pracodawcy, wskazując jego zakres, rolę jaką pełni w stosunku pracy oraz możliwość jego skutecznej ochrony zarówno w trakcie, jak i po ustaniu zatrudnienia. Zadanie może okazać się niezwykle trudne, po pierwsze ze względu na fakt, iż pojęcie interesu, które pojawia się na gruncie różnorodnych dyscyplin naukowych, pomimo jego popularności nie jest definiowane jednakowo, a różnice wynikają zwłaszcza z kontekstu w jakim jest owo pojęcie definiowane, po drugie z uwagi na to, że sam Kodeks pracy nie posługuje się wprost terminem interes.

Chcąc uzyskać całościowe spojrzenie na problematykę będącą przedmiotem niniejszego dyskursu, dokonuję przekrojowej analizy niektórych z podstawowych obowiązków pracowniczych, następnie przechodząc do umownych regulacji zakazujących konkurencji, kończąc na przedstawieniu instytucji pozakodeksowej, która w istocie chroni pracodawcę przed czynami nieuczciwej konkurencji ze strony pracowników.

Szczególną uwagę kieruję na pracowniczy obowiązek sumiennego i starannego wykonywania pracy. Porównując te swoiste wyznaczniki pracy, wskazujące pracownikowi jak świadczyć pracę, ze standardami należytej staranności wyznaczonymi przez Kodeks cywilny postaram się wskazać, gdzie istnieją wyższe stopnie dbałości przy wykonywaniu zobowiązania. Czy istnieje w ogóle możliwość stworzenia jednego wzorca staranności, którym można byłoby się posłużyć w stosunku pracy?

W kontekście tych rozważań odróżniam zobowiązaniowy stosunek prawny od umów stanowiących źródło powstania i ukształtowania treści konkretnego stosunku prawnego jakim jest stosunek pracy, wykazując swoistość i specyfikę tego ostatniego, m.in. poprzez cechę podporządkowania i związany z nią obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych. Zdając sobie przy tym sprawę, iż w miejsce dawnego systemu ścisłego hierarchicznego podporządkowania pracownika coraz częściej, zwłaszcza wśród pracowników wykonujących pracę twórczą, czy też przy wolnych zawodach, pojawia się nowe autonomiczne podporządkowanie, polegające na wyznaczaniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób ich wykonania.

Uwagę swoją koncentruję również na omówieniu pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, a w szczególności na roli jaką spełnia on w stosunkach pracy. Niedookreślony zwrot „dobro” rozszerza granice tego pracowniczego obowiązku, stwarzając jednocześnie problemy z jego wykładnią oraz definicją samego pojęcia dobro zakładu pracy, która najczęściej sprowadza się jedynie do wyliczenia dóbr pracodawcy objętych owym obowiązkiem. Obowiązek dbałości akcentuje szczególnie osobisty i społeczny charakter stosunku pracy, stanowiąc tym samym jedną z tych cech, która odróżnia go od stosunków cywilnoprawnych, gdzie podmiot zobowiązany wykonuje wszystkie zleczone mu zadania starannie jednakże troska o dobro zleceniodawcy nie jest przedmiotem jego obowiązku. Jednocześnie sięgając do zagadnień ekonomicznych, próbuję zastanowić się nad tym, jak w stosunkach pracy winna przejawiać się gospodarność pracownicza.

Ze względu na skalę zagadnienia dotyczącego obowiązków pracowniczych w niniejszej rozprawie świadomie pomijam omówienie niektórych z nich, tj. obowiązku przestrzegania czasu pracy, regulaminu i porządku pracy oraz przepisów i zasad bezpieczeństwa pracy,



czy pracowniczego obowiązku podnoszenia kwalifikacji. Nie umniejszając wagi tych przepisów, podkreślam, iż należyte ich wypełnianie w ramach stosunku pracy stanowi niewątpliwie przejaw dbałości o dobro pracodawcy, a tym samym o jego szeroko pojęte interesy.

Pomysł na stworzenie niniejszej pracy i spojrzenie na problematykę ochrony interesów pracodawcy z punktu widzenia pracowniczych obowiązków, zrodził się z chęci wykazania, iż poza możliwością umówienia się przez strony stosunku pracy w aspekcie niekonkurencyjności, sama specyfika stosunku pracy stwarza pracodawcy podstawę do egzekwowania od pracownika zachowań służących ochronie jego praw i interesów, o czym w praktyce bardzo często się zapomina. Nie przesądzając w tym miejscu, czy podstawy tej ochrony można uznać za wystarczające, zwracam uwagę, iż w dobie eskalacji zjawiska konkurencyjności w stosunkach zatrudnienia uzasadnione wydaje się odświeżenie, a może nawet rozszerzenie katalogu podstawowych obowiązków pracowniczych.

Konstrukcja pracy opiera się na przedstawieniu najważniejszych przepisów prawnych, których cel (pośredni bądź bezpośredni) ukierunkowany jest przede wszystkim na ochronę pracodawcy. Szczegółowej charakterystyce poddaję zakaz konkurencji oraz klauzulę konkurencyjną wraz z omówieniem całej problematyki dotyczącej tych zagadnień. Podkreślając przy tym trafność niektórych z przyjętych rozwiązań, chociażby takich jak dopuszczalność wprowadzenia do umowy antykonkurencyjnej postanowień o karze umownej. Koncentruję się również na wykazaniu, iż pomimo braku odrębnej umowy o zakazie konkurencji w trakcie zatrudnienia, istnieje możliwość wyprowadzenia z treści innych obowiązków pracowniczych takich nakazów zachowania, które uniemożliwiają szkodzenie pracodawcy.

Zasadniczo przepisy chroniące pracodawcę wynikają z Kodeksu pracy, jednakże istnieją również takie regulacje pozakodeksowe, na gruncie których pozycja pracodawcy – przedsiębiorcy (zarówno w trakcie jak i po ustaniu stosunku pracy) ulega znacznemu wzmocnieniu, a mowa o ustawie z 16.4.1993 r., o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Wprawdzie rozważania na temat ustawy należą, w szczególności, do domeny prawa cywilnego oraz prawa własności intelektualnej jednakże nie przesądza to jeszcze o niemożliwości, ich przeniesienia na grunt prawa pracy. Moje szczególne zainteresowanie wzbudziła tematyka czynów nieuczciwej konkurencji popełnianych przez podmioty prawa pracy.

Praca służy również sprawdzeniu, czy na gruncie obowiązujących przepisów Kodeksu pracy, istnieją odpowiednie środki prawne, które umożliwiają pracodawcy zarówno skuteczne przeciwdziałanie, jak i obronę przed niepożądanymi zachowaniami ze strony swoich obecnych, jak i byłych pracowników.

Prawo pracy za główny cel stawia sobie ochronę pracownika, co z kolei łączy się z majątkowymi konsekwencjami ponoszonymi przez pracowników w związku z nagannym czy bezprawnym zachowaniem skutkującym wyrządzeniem pracodawcy szkody. Pomiedzy odpowiedzialnością pracowniczą a ochroną interesów gospodarczych pracodawcy istnieje mocna zależność. Niebagatelnym problemem jest ustalenie zasad i zakresu odpowiedzialności pracownika, który naruszając swoje podstawowe obowiązki, jednocześnie popełnia czyn nieuczciwej konkurencji. Zbieg podstaw odpowiedzialności takiego pracownika z dwóch reżimów prawnych, skłania do rozważenia, który z nich w kontekście pełnionych funkcji, wydaje się być najbardziej pożądanym.

\*\*\*

Niniejsza publikacja stanowi, w niewielkim stopniu, zmodyfikowaną wersję rozprawy doktorskiej obronionej na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie w listopadzie 2006 r., napisanej pod kierunkiem prof. dr. hab. *Andrzeja M. Świątkowskiego*, któremu w tym miejscu składam szczególne podziękowania za życzliwość, nieocenioną pomoc i trafne uwagi, które znacznie wzbogaciły pracę pod względem merytorycznym.

Dziękuję również recenzentom mojej pracy doktorskiej prof. dr. hab. *Januszowi Szwaji* z Uniwersytetu Jagiellońskiego oraz dr. hab. *Andrzejowi Patulskiemu*, prof. Uniwersytetu Warszawskiego.

\*\*\*



# Wykaz skrótów

## 1. Źródła prawa

KC .....	ustawa z 23.4.1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. Nr 16, poz. 93 ze zm.)
KK .....	ustawa z 6.6.1997 r. – Kodeks karny (Dz.U. Nr 88, poz. 553 ze zm.)
KP .....	ustawa z 26.6.1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.)
KPC .....	ustawa z 17.11.1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. Nr 43, poz. 296 ze zm.)
KSH .....	ustawa z 15.9.2000 r. – Kodeks spółek handlowych (Dz.U. Nr 94, poz. 1037 ze zm.)
KZ .....	Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z 27.10.1933 r. (Dz.U. Nr 82, poz. 598 ze zm.)
PracSamU .....	ustawa z 22.3.1990 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1593 ze zm.)
SporyZbiorU .....	ustawa z 23.5.1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. Nr 55, poz. 236 ze zm.)
SwDziałGospU .....	ustawa z 2.7.2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz.U. Nr 173, poz. 1807 ze zm.)
ZNKU .....	ustawa z 16.4.1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (t.j. Dz.U. z 2003 r. Nr 153, poz. 1503 ze zm.)
ZwZawU .....	ustawa z 23.5.1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.)

## 2. Organy i instytucje

IPiSS .....	Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
SA .....	Sąd Apelacyjny
SN .....	Sąd Najwyższy
SN(PSIAPiUS) .....	Sąd Najwyższy w pełnym składzie Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (do