

PRAWO / LAW

KRYSTYNA ZIÓLKOWSKA¹**GODNE ZACHOWANIE SIĘ PRACOWNIKA
W KONTEKŚCIE WYPEŁNIANIA PRACOWNICZEGO
OBOWIĄZKU DBAŁOŚCI O DOBRO ZAKŁADU PRACY**

(100 § 2 pkt 4 k.p.)

Wstęp

Obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy stanowi jeden z podstawowych obowiązków pracowniczych wskazanych w art. 100 §2 k.p. Zgodnie z treścią przytoczonego przepisu, pracownik ma obowiązek dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę².

W Konstytucji z dnia 22 lipca 1952 r. znajdował się art. 91, o treści: „Każdy obywatel Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej obowiązany jest strzec własności społecznej i umacniać ją jako niewzruszoną podstawę rozwoju państwa, źródło bogactwa i siły Ojczyzny”. Z treści przytoczonego artykułu można wyprowadzić załączek obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, z tym jednakże zastrzeżeniem, że nie odnosił się on do „sektora prywatnego”. Na każdym obywatelu spoczywał też z mocy art. 127 k.c. obowiązek ochrony tej własności przed groźącą jej szkodą. W świetle tegoż przepisu pracownikowi uspołecznionego zakładu pracy należało się od tego zakładu odszkodowanie, gdy chroniąc mienie (macierzystego lub innego) zakładu poniósł szkodę, natomiast w sytuacji, gdy pracownik stracił życie, chroniąc mienie społeczne, osobom, które pozostawały na utrzymaniu tego pracownika, przysługiwała

¹ Wydział Prawa i Administracji Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie

² *Tak sformułowaną treść odnaleźć można w kodeksie pracy znowelizowanym po roku 1989. „Socjalistyczny” kodeks pracy nie nakładał na pracownika obowiązku zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, nakazując pracownikowi w art. 100 § 2 pkt. 5 k.p. jedynie dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie i używać go zgodnie z przeznaczeniem (Dz. U. 1974, Nr 24 poz. 141, tekst ogłoszony)*

w ramach powołanego przepisu renta. Kodeks cywilny stwarzał więc podstawy sprzyjające aktywnej ochronie mienia społecznego przez obywateli państwa³. W kodeksie pracy ogłoszonym w 1974 roku, jak wspomniano, znajdował się zdefiniowany wprost obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy, bez rozróżniania, czy chodzi tu o zakład „państwowy” czy „prywatny”.

Według aktualnego stanu prawnego pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy nie można jednak stawiać wśród innych obowiązków wynikających z art. 100 §2 k.p. jako wszechobowiązku czy też superobowiązku, gdyż w innej sytuacji bezzasadnym byłoby wyszczególnianie katalogu podstawowych obowiązków pracowniczych. Realizacja omawianego obowiązku wymaga od pracownika podejmowania pewnych oraz powstrzymywania się od innych działań tak, aby zabezpieczyć istotne interesy swego pracodawcy i/lub zakładu pracy. W dalszej części niniejszego punktu przedstawione będą sytuacje konkretyzujące wypełnianie przez pracownika obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy.

Obowiązek godnego zachowania się w pracy i poza nią

Dbałość o dobro zakładu pracy wymaga od pracowników również godnego zachowywania się w miejscu pracy. Sam termin „godne zachowanie” należy w tym kontekście rozumieć jako przestrzeganie obowiązującego prawa, respektowanie nakazów i zakazów pracodawcy oraz przestrzeganie ogólnie przyjętych norm i dobrych obyczajów. Zwyczaj, czy praktyka nie są uważane za źródła prawa pracy, choć niekiedy przepisy bezpośrednio się do nich odwołują⁴. W literaturze wskazuje się jednak, że zwyczaj (w szczególności wewnątrzzakładowy odgrywa znacznie większą rolę niż ta, którą przypisuje mu teoria prawa, oraz ta, którą pełni w zakresie innych dyscyplin prawnych⁵.

Przestrzeganie zwyczajów wewnątrzzakładowych będzie zatem jedną ze składowych realizacji pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, na tym zagadnieniu skupię się w tej części rozważań.

³ M. Piekarski, *Pracownicza odpowiedzialność odszkodowawcza*, Warszawa 1976, s. 21

⁴ M. Wujczyk, *Prawo pracownika...*, s. 156

⁵ E. Chmielek, *Źródła prawa pracy (zagadnienia hierarchii norm prawnych)*, ZNUJ. Prace Prawnicze 1980, z. 90, s. 65

Konieczność godnego zachowania się pracownika w miejscu pracy, tj. siedzibie firmy, w której pracuje, nie budzi żadnych kontrowersji. Od pracownika można wymagać, aby wykonywał swoją pracę w taki sposób, aby nie utrudniać, czy uniemożliwiać jej wykonywania przez współpracowników, przestrzegał przyjętego stylu ubierania się (o ile strój nie został zdefiniowany), spożywał posiłki w określonym czasie i miejscu, itp. W wielu firmach, oprócz zakresów obowiązków na danym stanowisku pracy, czy też ogólnych regulaminów pracy, wprowadza się zbiory zasad opartych na etyce. W tego typu wewnętrznych dokumentach kładzie się zazwyczaj duży nacisk na poszanowanie godności człowieka, jako jeden z aspektów działania firmy. Pracownik, wykazując dbałość o dobro zakładu pracy, musi zawsze mieć na uwadze godność ludzką, zarówno współpracowników, jak i klientów. Dbaniem o dobro zakładu pracy jest w takiej sytuacji powstrzymywanie się od maksymalizacji zysków za wszelką cenę⁶.

Inaczej rzecz się ma z pracownikami, którzy wykonują swoją pracę poza siedzibą firmy: przedstawicielami handlowymi, pilotami wycieczek, etc. Również omówienia wymaga fakt, do jakiego stopnia zachowanie pracownika w czasie wolnym od pracy może naruszać obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy. M. Wujczyk⁷ podkreśla, że pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy (100 § 2 pkt 4 k.p.) będzie wyrażał się w nakazie powstrzymywania się od czynności, które mogłyby zaszkodzić wizerunkowi pracodawcy. Ten zaś będzie mógł kontrolować pracownika pod względem zachowania się poza czasem i miejscem pracy, co traktuje się jako ingerencję w obszar prywatny pracownika.

Coraz częściej firmy, urzędy państwowe czy korporacje zawodowe wymagają od pracowników przestrzegania ustanowionych Kodeksów Etycznych. Zatem możemy znaleźć następujące teksty kodeksów etycznych funkcjonujących w Polsce: Zasady Etyki Poselskiej, Kodeks Etyki Pracowników Urzędu, Kodeks Etyki Radcy Prawnego, Kodeks Etyki Lekarskiej, Zbiór Zasad Etycznych Prokuratora, Zbiór Zasad Etyki Adwokackiej i Godności Zawodu (Kodeks Etyki Adwokackiej), Zbiór Zasad Postępowania Sędziów (Stowarzyszenia Sędziów Polskich „IUSTITIA”), Zasady Etyki Zawodowej Policjanta. Przyczynkiem do tworzenia standardów etycznych były niewątpliwie prace rozpoczęte na gruncie brytyjskim. Premier John Major powołał w 1994 r. Komisję ds. Standardów w Życiu Publicznym (The Committee on Standards in Public Life),

⁶ *Kodeks Etyczny CSK Food Enrichment Poland*, Toruń 2009, s. 9

⁷ M. Wujczyk, *Prawo pracownika...*, s. 154

której celem jest badanie wszelkich obaw zwianych z normami etycznymi urzędników państwowych, weryfikacja kwestii finansowania partii politycznych oraz przedstawianie propozycji zmian gwarantujących najwyższy standard zachowań w życiu publicznym⁸. Przewodnictwo w Komisji oraz nadzór na pracami współpracowników objął lord Nolan. W tym czasie opracowano *The Seven Principles of Public Life (Siedem Zasad Życia Publicznego)* – były to następujące zasady: bezinteresowność (selflessness), nieprzekupność (integrity), obiektywizm (objectivity), odpowiedzialność (accountability), jawność (openness), uczciwość (honesty), przywództwo (leadership)⁹. Zasady te stały przyczynkiem do opracowywania bardziej szczegółowych kodeksów etycznych poszczególnych grup zawodowych, np. parlamentarzystów czy urzędników służby cywilnej. Aspekty etyczne pracy w sektorze publicznym również zostały zauważone przez Organizację Współpracy i Rozwoju Gospodarczego (OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development),¹⁰ podkreślając m.in., że należy promować standardy etyczne, które powinny znaleźć odzwierciedlenie w rozwiązaniach prawnych, standardy etyczne służby publicznej powinny być wyrażone w sposób zrozumiały dla osób mających je stosować, zwierzchnicy funkcjonariuszy publicznych powinni swoim zachowaniem demonstrować i wyznaczać standardy etycznego zachowania. W polskim ustawodawstwie również pojawiły się wytyczne w zakresie zasad etyki odnoszące się do pracowników korpusu służby cywilnej¹¹. Należałoby zadać pytanie czym są zasady etyki zawodowej oraz jakie czynniki decydują o strukturze i jej charakterze? Etyka to zespół norm i ocen związanych z pełnieniem określonej funkcji zawodowej i uznawanych oficjalnie za obowiązujące w danym środowisku zawodowym zaś czynniki, które wpływają na strukturę zasad to: ewentualne tradycje danego zawodu, wartości moralne zrośnięte na trwałe z jego funkcjonowaniem, warunki zewnętrzne

⁸ R. Jarvis, *Prawo, kodeksy etyczne a kultura: Standardy etyki w życiu publicznym - doświadczenia brytyjskie*, materiały dla uczestników seminarium „Przeciw korupcji”, Warszawa 7 kwietnia 2004

⁹ *Survey of public attitudes towards conduct in public life*, The Committee on Standards in Public Life, Londyn 2004; . J. Filek (red.), *Etyczne aspekty działalności samorządu terytorialnego*, Kraków 2004, s. 85

¹⁰ *Principles for managing ethics in the public service*. OECD recommendation, PU-MA Policy Brief No. 4, 1998, s. 3-5

¹¹ Zarządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 6.10.2011r., w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie zasad etyki korpusu służby cywilnej (M.P. Nr 93, poz. 953)

funkcjonowania danego zawodu, charakter zadań danego zawodu i ich społeczna ranga, uprawnienia danego zawodu, które są pochodnymi spełnianych funkcji, struktura wewnętrzna danego zawodu¹². Należy zwrócić uwagę na fakt, że w treści wspomnianego Zarządzenia PRM w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie zasad etyki korpusu służby cywilnej - §14 wskazuje na „zasadę godnego zachowania się polegającą w szczególności na:

- 1) wykonywaniu pracy z respektem dla reguł współżycia społecznego i kultury osobistej, poszanowania godności innych osób, w tym podwładnych, kolegów i przełożonych;
- 2) życzliwości wobec ludzi i zapobieganiu powstawaniu konfliktów w pracy, w relacjach z obywatelami oraz współpracownikami;
- 3) właściwym zachowaniu się również poza pracą, unikaniu niepożądanых zachowań mających negatywny wpływ na wizerunek państwa, służby cywilnej i urzędu”¹³.

Zasada godnego zachowania w miejscu pracy i poza nim pracowników korpusu służby cywilnej moim zdaniem odnosi się do pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy (100 § 2 pkt 4 k.p.). Pracownik zobowiązuje się etycznego zachowania się w pracy, wykazywania życzliwości wobec współpracowników, dotyczy kultury osobistej a także słowa, powinność ta niewątpliwie jest rozszerzona na sferę prywatną. Zakres oddziaływania tego obowiązku wykracza bowiem poza normalny zakres stosunku pracy - obowiązuje on również poza miejscem wykonywania pracy. Obowiązek ten wynika ze specyficznej misji służby cywilnej. Pojęcie godnego zachowania w doktrynie nie jest jednoznacznie zdefiniowane. Należy uznać, że ustawodawca posługując się tym pojęciem miał na myśli wszelkie zachowania członka korpusu służby cywilnej, które negatywnie wpływają na wizerunek służby cywilnej, jej postrzeganie przez społeczeństwo. Przykładem naruszenia omawianego obowiązku może być między innymi: lekceważący stosunek do instytucji państwowych lub samorządowych, niestosowne zachowanie się członka korpusu służby cywilnej w miejscu swego zamieszkania, znęcanie się nad członkami rodziny. Ze względu na nieostre unormowania prawne każde naruszenie komentowanego obowiązku należy rozpa-

¹² *Zasady służby cywilnej oraz zasady etyki korpusu służby cywilnej*, Departament Służby Cywilnej KPRM, s. 56-57, www.dsc.kprm.gov.pl (10.11.2012)

¹³ Zarządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 6.10.2011r., w sprawie wytycznych..., §14

trywać indywidualnie¹⁴. Przykładem negatywnego zachowania pracownika służby cywilnej jest sytuacja polegająca na znieważeniu funkcjonariusza policji w stanie nietrzeźwym, co doprowadza do utraty nieposzlakowanej opinii, a w konsekwencji do wypowiedzenia stosunku pracy¹⁵. W przypadku „nieposzlakowanej opinii” jako rygoru selekcyjnego należy brać pod uwagę ochronę prywatności¹⁶. Niemniej jednak każdy członek korpusu służby cywilnej, a zatem także jej pracownik, został objęty obowiązkiem m.in. godnego zachowania w służbie i poza nią (art. 76 ust. 1 pkt 7 ustawy)¹⁷. W przypadku osoby, która pozostaje w stosunku pracy, ze względu na ten obowiązek ochrona prywatności podlega mniejszym ograniczeniom, z zatem i ocena zachowań, które mogą naruszać nieposzlakowaną opinię, ma potencjalnie szerszy zakres. Nieposzlakowana opinia dotyczy w większej mierze zachowań urzędnika służby cywilnej w pracy, jednak niemałe znaczenie ma także zachowanie poza służbą. Zdaniem J. Jagielskiego¹⁸ „nieposzlakowana opinia w życiu prywatnym to możliwość przypisania osobie takich cech, jak m.in. uczciwość, rzetelność, odpowiedzialność za czyny i słowa, otwartość w stosunku do innych ludzi, skromność i umiarkowanie w życiu codziennym, umiejętności godnego zachowania się w różnych sytuacjach, spolegliwość, uczciwość w życiu prywatnym i rodzinnym.” W wyliczeniu tym chcę podkreślić przede wszystkim „godne zachowanie różnych sytuacjach,” które można bez żadnych wątpliwości odnieść do pozytywnego zachowania się również poza pracą.

Niegodne zachowanie, naruszające ogólnie przyjęte reguły postępowania oraz naruszenie dóbr osobistych drugiego podmiotu może stanowić pociągnięcie do odpowiedzialności dyscyplinarnej sędziego Sądu Rejonowego¹⁹. Jednym z podstawowych obowiązków sędziego, kształtowanym przez jego osobowość, ale wpływającym także z zasad etyki normatywnej, jest przestrzeganie dobrych obyczajów²⁰. Sędzia powinien także dbać o autorytet wymiaru sprawiedliwości, ustrojową pozycję

¹⁴ *Służebność Korpusu Służby Cywilnej a prawne i etyczne obowiązki członków korpusu służby cywilnej*, Szkolenia organizowane przez Departament Służby Cywilnej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2011, s.30-31

¹⁵ Wyrok SN z dnia 5.06.2012r., II PK 263/11

¹⁶ Zob. A. Dubowik, Ł. Pisarczyk, *Prawo urzędnicze*, Warszawa 2011, s. 112

¹⁷ Ustawa o służbie cywilnej z dnia 21.11.2008r., (Dz. U. Nr 227, poz. 1505)

¹⁸ J.Jagielski, K. Rączka, *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, Warszawa 2010, pkt 6

¹⁹ Wyrok SN- SD z dnia 20.07.2011r., SNO 31/11

²⁰ Zbiór zasad etyki zawodowej sędziów- załącznik do uchwały nr 16/03 Krajowej Rady Sądownictwa z dnia 19 lutego 2003r., §2

władzy sądowniczej, a nade wszystko dobro sądu, w którym pracuje²¹. Zatem sędzia formułując słowa krytyki pod adresem innych osób, zwłaszcza sędziów, a w szczególności sędziów starszych stażem lub rangą powinien to czynić kulturalnie, uprzejmie i oględnie, bez emocji. Wskazane niegodne zachowanie narusza interes wymiaru sprawiedliwości, dobre obyczaje sędziowskie ale stanowi również poważenie wartości zawodowych oraz wizerunku sędziowskiego, niekiedy budowanego wiele lat, a tym samym naruszony zostaje obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy (100 § 2 pkt 4 k.p.). Niekiedy pracownik swoim naganym oraz niegodnym postępowaniem w pracy zasłuży na surową karę wymierzoną przez Sąd Dyscyplinarny jaką będzie przeniesienie na inne miejsce służbowe²². W następnym przypadku również Sąd Najwyższy – Sąd Dyscyplinarny zwrócił uwagę, że sędziego powinno cechować nie tylko poczucie sprawiedliwości, obiektywizmu, obowiązkowości i godności, ale także – opanowania, powściągliwości w krytykowaniu przełożonych, umiejętność opanowywania emocji, a przede wszystkim – niezewnętrzniana jej w sposób obraźliwy dla innych osób. Podkreślony został rozsądny umiar, takt, kulturę we wszystkich sferach działalności sędziego, zarówno stosunkach służbowych, jak i pozasłużbowych. Sędzia powinien w służbie i poza służbą strzec powagi stanowiska sędziego i unikać wszystkiego, co mogłoby przynieść ujmę godności sędziego²³.

Przytoczonych wyżej szczególnych przypadków nie można całkowicie przełożyć na ogólne normy regulujące zachowanie się pracownika poza miejscem pracy, czy też w czasie wolnym od pracy. Jednakże pracodawcy mogą nakładać na swych podwładnych pewne obowiązki wynikające ze specyfiki danej firmy. Jako przykład można podać firmy działające w branży spożywczej na rynku polskim. Często są to polskie oddziały zachodnich kompanii i/lub korporacji, które niejednokrotnie działają także na innych rynkach np. Europy Wschodniej. Bardzo istotną kwestią podejmowaną w takich zakładach pracy jest szeroko pojęta tolerancja²⁴. Absolutnie niedopuszczalne jest, aby pracownik wykazywał aktywność w organizacjach o charakterze nacjonalistycznym, faszystowskim, neonazistowskim, itp., uczestniczył w demonstracjach przeciwko

²¹ Ibidem, §4

²² Wyrok SN- SD z dnia 1.04.2009r., SNO 18/09

²³ Ustawa z dnia 27.07.2001r., Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz. U. Nr 98, poz. 1070 ze zm.), art. 82§2

²⁴ *Kodeks Etyczny CSK Food Enrichment Poland*, Toruń 2009, s. 9.

jakiegokolwiek grupie narodowościowej, etnicznej etc. Przejaw braku tolerancji wobec narodu, na rynku którego dana firma zamierza podjąć działalność, może bowiem negatywnie rzutować na jej odbiór wśród obywateli owego kraju. Nawet jeśli przejawy braku tolerancji dotyczyłyby tylko obywateli polskich innej narodowości, to – w przypadku ujawnienia – naraziłoby pracodawcę (i firmę) na miano antysemitów, antyromów itp.

Ochrona

dobrego imienia i wizerunku firmy oraz dbanie o jej prestiż

Do treści przepisu dotyczącego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) zalicza się nie tylko powinność zobowiązującą pracownika do dbania o mienie (narzędzia, maszyny, urządzenia elektroniczne czy komputerowe) pracodawcy, lecz również dobra niematerialne, jakimi są dobre imię czy prestiż w środowisku pracodawców. Niewątpliwie jest to element, którego nie można pominąć przy wypełnianiu tego obowiązku przez pracownika. Dobre imię firmy budzi wśród konkurentów czy partnerów handlowych szacunek, poważanie w negocjacjach biznesowych, składane zaś oferty handlowe (ich warunki) dają gwarancję rzetelności. Niebagatelną rolę przy kształtowaniu zewnętrznego wizerunku firmy odgrywają pracownicy. Zachowanie poza zakładem pracy (nawet w wolnym czasie), ich właściwa postawa w stosunku do klientów, innych konkurencyjnych kontrahentów zdecydowanie wpływa na pozytywne odbieranie firmy i jednocześnie pracodawcy zewnętrznym jednostkom. W tym kierunku coraz częściej przeprowadzane są różnego rodzaju szkolenia, które dotyczą między innymi zachowania się pracownika w rozmowach negocjacyjnych, handlowych, aspekty skutecznej sprzedaży produktów firmy zachowując odpowiedni poziom kultury osobistej. Nowością na rynku szkoleniowym są kursy dotyczące tzw. *dress – codu*, które główną uwagę skupiają na ubiorze pracownika nie tylko w miejscu pracy, ale także na zewnątrz firmy np. przy negocjacjach z kontrahentami, szczególnie zagranicznymi. Ogólne zasady *dress – codu* opracowano w Stanach Zjednoczonych i, właściwie bez przeróbek, przetransferowano je do Europy.

Ubiór pracownika wskazuje na szacunek nie tylko w stosunku do szefa ale również do podmiotów, którzy współpracują z firmą, często identyfikuje dana branżę na rynku ekonomicznym. Każdy pracownik stanowi swoistą wizytówkę pracodawcy, jego wizerunek będzie zawsze kojarzony z daną firmą, zatem dbałość o ubiór, odpowiednią kulturę osobistą czy zachowanie stanowi wypełnianie obowiązku dbałości

o zakład pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Należy podkreślić, że „strój korporacyjny współtworzy dobry wizerunek przedsiębiorcy, pracodawca ma prawo żądać od pracownika współdziałania w tym celu”²⁵. Oznacza to, że pracodawca może nie tylko w szczególnych sytuacjach, ale i w codziennej pracy, żądać od pracownika zakładania odpowiedniej, tj. zdefiniowanej przez siebie, odzieży. Według M. Wujczyka, „Pracodawca nie ma jednak pełnej swobody w określaniu wyglądu i ubioru pracownika. Przede wszystkim narzucony sposób ubierania się i prezentowania musi być uzasadniony ze względu na rodzaj wykonywanej pracy”²⁶. Niedopuszczalne jest chociażby nakazanie pracownikom – kelnerkom (bar-mankom) noszenia skąpych, wyzywających strojów, aby w ten sposób przyciągnąć większą ilość klientów do lokalu. W takiej sytuacji pracownica może odmówić wykonania polecenia noszenia takiego stroju. Ważne jest również, aby nie została naruszona granica pomiędzy obowiązkiem noszenia stroju służbowego, a możliwością swobodnego nałożenia ubioru w czasie prywatnym.

Naruszenie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy może się także wyrażać w nagannym zachowaniu pracownika – kierownika, prowadzącym do naruszenia dobrego imienia lub wizerunku pracodawcy. Przykładowo mogą to być zachowania nie liczące z powagą danej instytucji lub urzędu (np. ekscesy dyrektora, kierownika pod wpływem alkoholu) lub publiczne wypowiedzi uwłaczające osobom zajmującym kierownicze stanowiska albo renomie firmy²⁷. Jako naruszenie obowiązku dbałości o dobro pracodawcy może być kwalifikowane wydarzenie niezwiązane z istotą i celem stosunku pracy, które szkodzi dobremu imieniu oraz reputacji pracodawcy. Za takowe SN uznał prawomocne skazanie cywilnego pracownika policji (konserwatora) za prowadzenie pojazdu mechanicznego w stanie nietrzeźwości (por. wyr. SN z 16.4.2003 r.,

²⁵ L. Bujnicki, *Dress code, czyli zasady ubioru w firmie*, Rzeczpospolita z 29 listopada 2005r., www.rp.pl, (30.10.2012)

²⁶ M. Wujczyk, *Prawo pracownika do ochrony prywatności*, Warszawa 2012, s.279, Autor dalej stwierdza, że: *narzucony strój nie może uwłaczać pracownikowi, w szczególności naruszać jego godności; zabronione jest ustalanie takich reguł, które pozbawiłyby pracownika prywatności w doborze stroju i kreowaniu swojego wizerunku (niedozwolonym naruszeniem prywatności będzie np. określenie koloru włosów czy rodzaju bielizny, a nawet precyzyjne określenie rodzajów noszonego stroju: marki, rozmiaru i koloru).*

²⁷ R. Sadlik, *Działania na szkodę pracodawcy uzasadniają rozwiązanie umowy o pracę*, *Gazeta Prawna* 2008, (13.11.08), http://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/95040,dzialania_na_szkode_pracodawcy_uzasadniają_rozwiazanie_umowy_o_prace.html (25.11.2011)

I PK 172/02, OSNP 2004, Nr 15, poz. 262), jeżeli uchybia prestiżowi niezbędnemu do wykonywania statutowych zadań pracodawcy, co jest regułą przy zatrudnieniu w sferze publicznej, a zwłaszcza wtedy, gdy dana instytucja odpowiada - jak policja - za przestrzeganie porządku prawnego. W opinii SN zdarzenie to uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę²⁸.

Wnioski

Podsumowując rozważania zawarte w artykule, należy podkreślić, że pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy realizowany jest nie tylko w miejscu pracy, ale także poza nim. Nie dotyczy to jedynie wykonywania pracy „w delegacji”, ale także zachowań w czasie wolnym od pracy. Często bowiem negatywna opinia o pracowniku, będąca wynikiem jego zachowania w czasie wolnym od pracy, może spowodować nadszarpnięcie opinii o firmie jako takiej. Tym samym zachowanie pracownika także prywatnie, rzutuje na dobro zakładu pracy. Z myślą o zabezpieczeniu się przed odpowiedzialnością majątkową pracodawcy coraz powszechniej ustalają kodeksy postępowania (zachowania) w miejscu pracy. Kodeksy mogą określać aprobowane przez pracodawcę normy ubioru pracowników (uniformy, odzież robocza, czystość i schludność wyglądu), eliminują pewne stroje (np. spódnice mini lub spodnie dla kobiet), wzorce zachowania (zakaz nawiązywania intymnych relacji między pracownikami w czasie i w miejscu pracy). Z powyższego wyszczególnienia widać, że kodeksy etyki opracowane przez pracodawców dla pracowników zabraniają w miejscu i w czasie pracy zachowań, które nie są sprzeczne z obyczajami panującymi w danym społeczeństwie. Kodeksy postępowania mogą odwoływać się do powszechnie obowiązujących reguł zachowania²⁹.

Należy stwierdzić, że dbałość o dobro zakładu pracy (100 § 2 pkt 4 k.p.) przejawia się również w aspektach ochrony dobrego imienia firmy oraz jej wizerunku. Pracodawcy coraz częściej wyznaczają określone zasady dotyczące ubioru, fryzury, makijażu pracownika. Wprowadzają określone kanony dotyczące stroju pracownika, które są identyfikowane z wizerunkiem zakładu pracy. Dobry wizerunek firmy jest związany z ubiorem pracownika. Warto jeszcze wspomnieć, że pracodawca może

²⁸ W. Muszalski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013, www.legalis.pl, (13.12.2013)

²⁹ A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, www.legalis.pl, (13.12.2013)

nałożyć obowiązek noszenia specjalistycznego ubrania roboczego, niezbędnego w celu ochrony wytwarzanego produktu, a także samego pracownika i/lub innych osób znajdujących się w miejscu wykonywania pracy (stosowanie odzieży ochronnej jest wymagane przez przepisy prawne, np. art. 237⁹ k.p.³⁰).

³⁰ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 1998r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.), art.237⁹ §1 „Pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy bez środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, przewidzianych do stosowania na danym stanowisku pracy. §2”Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby stosowane środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze posiadały właściwości ochronne i użytkowe, oraz zapewnić odpowiednio ich pranie, konserwację, naprawę, odpylanie i odkażanie.”

DIGNITY OF EMPLOYEE BEHAVIOR IN THE CONTEXT THE DUTY CARE OF THE STAFF OF THE INTEREST HIS COMPANY

(article 100 § 2 point 4 of the Labour Code)

Summary

Dignity of employee behavior in the workplace and outside it is included in the labor required to care for the welfare of the employer (Article 100 § 2 point 4 of the Labour Code). This obligation is governed by the provisions of the Labour Code in a very general way. Seems to be necessary in this situation to make it concrete (detail). A worker taking care of the interests of the employer (his or her) must also proudly represent in the workplace as well as outside of it, for example, in your spare time. An important point of this article is to highlight and identify correlations behave properly from work and private time with the performance of the staff duty of care for the welfare of the employer (Article 100 § 2 point 4 of the Labour Code). It is also stated in the employee's attitude affects what a good image of the company, its prestige and reputation in the context of the duty of care for the welfare of the workplace. Actually, they were matched colleagues pillar of the company, even in times of crisis in the economy of the state.

mgr Krystyna Ziółkowska, Katedra Prawa Pracy I Zabezpieczenia Społecznego, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie, e-mail: krystyna.holdynska@uwm.edu.pl