

S / 24 / 2026

Sosnowiec, 26.03.2026 r.

L. dz./ 18 / 2026

**Związek Nauczycielstwa Polskiego
Pracowników Śląskiego Uniwersytetu Medycznego
i Szpitali Klinicznych
40-752 Katowice, ul. Medyków 18
Regon 276093915**

JM

Rektor

Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach

Prof. dr hab. n. med. Tomasz Szczepański

Opinia

organizacji związkowych do projektu zmian Statutu Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach oraz stanowisko w sprawie praktyki wymuszania zawierania umów o zakazie konkurencji

Szanowny Panie Rektorze,

działając w imieniu organizacji związkowych: OZ NSZZ „Solidarność” Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach i ZNP Pracowników Śląskiego Uniwersytetu Medycznego i Szpitali Klinicznych w Katowicach, w odpowiedzi na pismo z dnia 20 marca 2026 r. dotyczące przedstawienia opinii do projektowanych zmian Statutu Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach, niniejszym przedstawiamy stanowisko strony społecznej.

Po zapoznaniu się z projektowaną treścią zmian, w szczególności z propozycją dodania § 80a Statutu w brzmieniu przewidującym obowiązek „zachowania lojalności wobec pracodawcy” oraz możliwość objęcia pracownika zakazem prowadzenia działalności konkurencyjnej, opiniujemy tę zmianę **negatywnie**.

Stanowisko strony społecznej w tym zakresie pozostaje konsekwentnie niezmiennie. Już w piśmie z dnia 5 grudnia 2025 r. organizacje związkowe jednoznacznie odmówiły wyrażenia zgody na wprowadzenie do Regulaminu Pracy zapisu o analogicznej treści, wskazując na jego nieprecyzyjność, nadmierną ogólność oraz ryzyko dowolnej interpretacji po stronie pracodawcy. Obecna próba umieszczenia tożsamej normy w Statucie Uczelni stanowi w istocie ponowienie tej samej koncepcji normatywnej w innym akcie wewnętrznym, pomimo uprzednio wyrażonego, jednoznacznego sprzeciwu strony społecznej.

W pierwszej kolejności należy podkreślić, że zakaz konkurencji w stosunku pracy nie może być ustanawiany w drodze jednostronnej regulacji statutowej. Zgodnie z art. 101(1) § 1 Kodeksu pracy zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej może wynikać wyłącznie z **odrębnej umowy** zawartej pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Oznacza to, że ustawodawca wyraźnie nadał tej instytucji charakter kontraktowy i indywidualny, a nie powszechny i abstrakcyjny. Tym samym statut uczelni nie może zastępować umowy o

zakazie konkurencji ani kreować generalnego obowiązku, który w praktyce miałby pełnić funkcję takiej umowy.

Nie budzi wątpliwości, że pracownik pozostaje zobowiązany do dbałości o dobro zakładu pracy, ochrony jego mienia oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Obowiązek ten wynika wprost z art. 100 § 2 pkt 4 Kodeksu pracy a także innych przepisów. Nie może on jednak być interpretowany rozszerzająco jako podstawa do wprowadzenia generalnego, nieostrego i potencjalnie represyjnego obowiązku „lojalności” wobec pracodawcy, obejmującego bliżej nieokreślone zachowania zawodowe, naukowe lub dydaktyczne pracowników. Tego rodzaju konstrukcja pozostaje sprzeczna z zasadą określoności obowiązków pracowniczych i prowadzi do niedopuszczalnego rozszerzenia ograniczeń po stronie pracownika poza granice przewidziane ustawą.

Projektowany § 80a Statutu posługuje się pojęciami wysoce ocennymi i niedookreślonymi, takimi jak „lojalność wobec pracodawcy” czy „działania mogące naruszać uzasadnione interesy pracodawcy”. Tego rodzaju sformułowania, pozbawione precyzyjnych kryteriów normatywnych, stwarzają realne ryzyko arbitralnego stosowania i mogą prowadzić do obejmowania zakresem zakazu zachowań, które pozostają zgodne z prawem, mieszczą się w zwykłej aktywności zawodowej pracownika albo wynikają ze specyfiki środowiska akademickiego. W konsekwencji projektowana regulacja nie spełnia standardu dostatecznej jasności i przewidywalności norm wewnątrzzakładowych.

W odniesieniu do nauczycieli akademickich należy dodatkowo wskazać, że ustawa – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce zawiera własne mechanizmy regulujące problematykę dodatkowego zatrudnienia. Ustawodawca przewidział więc szczególny model ochrony interesów uczelni w zakresie dodatkowej aktywności zawodowej nauczycieli akademickich, wiążąc ją z określonymi wymogami ustawowymi. Nie ma zatem podstaw, aby w akcie wewnętrznym uczelni wprowadzać rozwiązania, które w praktyce rozszerzałyby ustawowe ograniczenia lub tworzyłyby ich dodatkowy, pozaustawowy odpowiednik.

W ocenie strony społecznej proponowana zmiana narusza także zasadę proporcjonalności. Pracodawca nie wykazał bowiem w sposób konkretny, rzeczywisty i zobiektywizowany, jaki interes Uczelni wymaga wprowadzenia tak szerokiej i niedookreślonej regulacji. Nie przedstawiono również argumentów pozwalających uznać, że obowiązujące przepisy prawa pracy oraz ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce są niewystarczające dla ochrony interesów Uczelni. Tymczasem każda ingerencja w sferę wolności zawodowej pracownika, w szczególności pracownika akademickiego, musi być oparta na wyraźnej podstawie prawnej, konieczna i adekwatna do zamierzonego celu.

Za szczególnie niepokojące uznajemy, że równoległe do prób normatywnego usankcjonowania omawianych rozwiązań dochodzą do organizacji związkowej liczne sygnały od pracowników o stosowaniu wobec nich presji w związku z niepodpisaniem umów o zakazie konkurencji. Z przekazywanych informacji wynika, że pracownikom wyznaczano terminy na podpisanie takich umów, oczekiwano od nich składania wyjaśnień w przypadku odmowy, a także przekazywano informacje sugerujące możliwość wystąpienia negatywnych konsekwencji związanych z nieprzystąpieniem do proponowanego porozumienia.

W tym miejscu należy podkreślić w sposób jednoznaczny, że umowa o zakazie konkurencji ma charakter **dobrowolny** i wymaga zgodnych oświadczeń woli obu stron stosunku pracy. Przepisy nie przewidują możliwości jednostronnego narzucenia pracownikowi obowiązku jej

zawarcia, ani też nie ustanawiają obowiązku uzasadniania odmowy podpisania takiej umowy. Skoro ustawodawca nadał tej instytucji charakter umowny, to odmowa zawarcia porozumienia nie może sama przez się stanowić podstawy do żądania wyjaśnień, wywierania presji organizacyjnej, tworzenia list osób odmawiających podpisu czy sugerowania negatywnych skutków służbowych. Tego rodzaju praktyki należy ocenić jako nieznajdujące dostatecznej podstawy prawnej oraz naruszające standard poszanowania praw pracowniczych.

Równie krytycznie należy ocenić praktykę przedstawiania umów o zakazie konkurencji jako „aneksów do umów o pracę”, jeżeli w rzeczywistości chodzi o odrębne porozumienia wymagające swobodnej zgody pracownika. Tego rodzaju sposób komunikowania istoty dokumentu może wprowadzać pracowników w błąd co do jego charakteru prawnego oraz wzmacniać stan nieuzasadnionej presji. Z punktu widzenia przejrzystości działań pracodawcy oraz zasady lojalnego dialogu społecznego jest to praktyka wysoce wątpliwa.

W konsekwencji stwierdzamy, że projektowana zmiana Statutu, polegająca na dodaniu § 80a, jest prawnie wadliwa i nie powinna zostać przyjęta. Wprowadzenie do Statutu generalnego obowiązku „lojalności” w projektowanym kształcie stanowi próbę rozszerzenia ustawowych obowiązków pracowniczych oraz stworzenia normatywnego instrumentu mogącego w praktyce zastępować indywidualne umowy o zakazie konkurencji. Rozwiązanie takie nie znajduje wystarczającej podstawy w obowiązujących przepisach, jest nieprecyzyjne, nieproporcjonalne i rodzi ryzyko arbitralnego ograniczania dopuszczalnej aktywności zawodowej oraz naukowej pracowników.

Mając na uwadze powyższe, wnosimy o:

1. **odstąpienie od projektowanej zmiany Statutu w zakresie dodania § 80a,**
2. **zaprzestanie kierowania do pracowników żądań podpisywania umów o zakazie konkurencji w wyznaczonych terminach,**
3. **zaprzestanie żądania od pracowników wyjaśnień dotyczących niepodpisania umowy o zakazie konkurencji,**
4. **zaprzestanie wszelkich działań mogących być odbierane jako forma nacisku lub represji wobec pracowników odmawiających zawarcia takich umów,**
5. **podjęcie rzeczywistego dialogu ze stroną społeczną w przedmiocie ochrony interesów Uczelni, przy poszanowaniu obowiązujących przepisów prawa pracy oraz specyfiki środowiska akademickiego.**

Podsumowując, strona społeczna stoi na stanowisku, że zarówno projektowana zmiana Statutu, jak i towarzyszące jej działania pracodawcy nie znajdują wystarczającego uzasadnienia prawnego, są nieproporcjonalne do zakładanego celu oraz naruszają zasadę poszanowania praw pracowniczych i reguły rzetelnego dialogu społecznego. W związku z powyższym konieczne jest odstąpienie od proponowanych rozwiązań oraz podjęcie rzeczywistych konsultacji ze stroną społeczną, z uwzględnieniem obowiązujących przepisów prawa i specyfiki środowiska akademickiego.

PREZES
Związku Nauczycielstwa Polskiego
Pracowników Śląskiego Uniwersytetu
Medycznego i Szpitali Klinicznych
Margorzata Warszewska-Śtepien
Margorzata Warszewska-Śtepien

Z wyrażeni studenty
PRZEWODNICZĄCA
Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność”
Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach

Danuta Jarosz