Pracodawca nie może zakazać pracy dodatkowej

Kategoria: Polityka Społeczna
Opublikowano: piątek, 03, marzec 2023 12:00
Patrycja Grebla-Tarasek
Odsłony: 769

Obecnie w Senacie, procedowany jest projekt zmiany Kodeksu Pracy. Jeden ze zmienianych przepisów, dotyczy możliwości pozostawania przez pracownika w wielu stosunkach pracy z różnymi pracodawcami. Czy pracodawca może zakazać pracownikowi dodatkowej pracy – np. pracy kelnerskiej po godzinach pracy urzędniczej, urzędnika samorządowego?

Projektowany art. 261 § 1 stanowi, że pracodawca nie może zakazać pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy.

Oznacza to, że, po wprowadzonych nowelizacją zmianach pracodawca nie będzie mógł zakazać podejmowania pracownikowi innych form aktywności zawodowej.

Od zasady tej projektodawca przewidział następujące wyjątki: w sytuacji gdy odrębne przepisy stanowią inaczej oraz, w przypadku, który został określony w art. 101 (1) § 1 Kodeksu pracy.

Dotychczasowe brzmienie art. 101 (1) § 1 Kodeksu Pracy przedstawia się następująco: w zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji).

Jednocześnie ustawodawca, dodał art. 294. § 1. pkt 2 Kodeksu Pracy, który stanowi, że przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę, przyczyny uzasadniającej przygotowanie do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę nie może stanowić jednoczesne pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesne pozostawanie w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy, chyba że ograniczenia w tym zakresie wynikają z odrębnych przepisów albo zachodzi przypadek określony w art. 101 (1) § 1 Kodeksu Pracy.

Z przebiegiem procesu legislacyjnego dotyczącego niniejszego projektu można zapoznać się tutaj.

Phoca PDF