

Podpisany weksel na nic się zda

DOKUMENTY | Pracodawcom nie wolno stosować weksli przy odpowiedzialności materialnej pracowników. Zabraniają tego regulacje kodeksu pracy i orzecznictwo sądowe.

Mimo dość ugruntowanego obecnie kierunku orzecznictwa Sądu Najwyższego nadal wielu pracodawców stosuje weksle pracownicze jako jeden z instrumentów przymusu dyscyplinującego podwładnych **+patrz ramka**. Wciąż zdarzają się np. weksle zabezpieczające roszczenia pracodawcy nieświadomego stanu prawnego, które mogłyby powstać, gdyby pracownik odszedł z firmy. To tzw. weksle gwarancyjne, będące swego rodzaju lojalką, które pracownicy podpisują, bojąc się, że nie dostaną pracy bądź że stracą etat.

Tymczasem stosowanie takich zabezpieczeń jest absolutnie niedopuszczalne i tutaj orzecznictwo Sądu Najwyższego jest spójne od lat 90. ubiegłego wieku.

Bardziej popularne są jednak weksle przy odpowiedzialności materialnej (za szkody), a szczególnie gdy pracownika obciąża się za mienie powie-

rzne. W takich sytuacjach pracodawcy najczęściej podsuwają etatowcowi do podpisania dokument in blanco. Czy jest to jednak legalne?

Jak się zmieniało

Zagadnienie dopuszczalności stosowania weksla w stosunkach pracowniczych przez lata było sporne w orzecznictwie i doktrynie. Przepisy kodeksu pracy teoretycznie nie wykluczają możliwości zabezpieczenia wekslowego roszczeń pracodawcy wobec pracownika. Nie przewidują jednak też dopuszczalności jego zastosowania. Jednak kwestia odpowiedzialności materialnej, nieprzewidująca użycia zabezpieczeń wekslowych, została wyczerpująco uregulowana w przepisach prawa pracy, a tych przepisów nie wolno interpretować na niekorzyść pracownika. Zatem należałoby się przychylić do stano-

wiska o niedopuszczalności stosowania weksla w stosunkach pracowniczych.

W poprzednich latach szefowie żądali podpisania weksla od pracowników prawdopodobnie w związku ze stanem prawnym, na który mógł wpłynąć wyrok SN z 21 maja 1981 r. (IV PRN 6/81). Dopuszczał on ochronę w ten sposób roszczeń pracodawcy wobec pracowników za wyrządzoną szkodę, stwierdzając, że przepisy kodeksu pracy nie wykluczają stosowania weksli w celu zabezpieczenia potencjalnych zobowiązań pracownika wynikających ze stosunku pracy. Było to podstawowe, a na pewno jedno z najczęściej powoływanych orzeczeń SN w sprawie stosowania weksla w obrocie z pracownikami i w pewien sposób sankcjonujące wymuszanie podpisywania takich dokumentów przez pracowników na długie lata.

To zakazane

Sytuacja delikatnie ewoluowała w późniejszym orzecznictwie, a obecnie pogląd ten SN zweryfikował 26 stycznia 2011 r. (II PK 159/10). W tym szeroko komentowanym wyroku orzekł, że przepisy i zasady prawa pracy wykluczają

możliwość zabezpieczenia roszczeń pracodawcy o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracownika za pomocą weksla. Taki weksel jest nieważny z mocy prawa, a jego nabywca (czyli pracodawca) nie może dochodzić zaspokojenia roszczenia na jego podstawie. Zawarte w dziale V kodeksu pracy przepisy prawa pracy normują bowiem całościowo (z wyjątkami usprawiedliwiającymi stosowanie nielicznych przepisów kodeksu cywilnego) podstawy i zasady odpowiedzialności materialnej pracowników za szkody wyrządzone pracodawcy i wykluczają stosowanie w tym zakresie zabezpieczeń wekslowych na podstawie prawa wekslowego (poprzez zastosowanie art. 300 k.p.). Należy się zgodzić z tym orzeczeniem. Ponieważ regulacja zasad odpowiedzialności materialnej pracownika w kodeksie pracy jest wyczerpująca oraz SN uznał weksel za nieważny w stosunkach pracowniczych, jego nabywca nie może legalnie dochodzić zaspokojenia z takiego nieważnego papieru.

Bez żadnych zmian

Ostatnia nowelizacja kodeksu pracy, pomimo zwracania

+ZDANIEM AUTORKI

**Jolanta
Zarzecka-Sawicka**

counsel, departament
prawa pracy w FKA Furtek
Komosa Aleksandrowicz



Kiedy wolno

Czy są sytuacje, kiedy można użyć takiego dokumentu? Niewykluczone, że weksle mogłyby ewentualnie chronić roszczenia pracodawcy wobec byłego pracownika w razie podpisania z nim umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Podobna sytuacja występuje obecnie przy stosowaniu kar umownych przewidzianych w kodeksie cywilnym. Nie jest możliwe ich stosowanie w trwających stosunkach pracy, natomiast orzecznictwo dopuszcza je przy zawarciu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia. Ponadto ciągle sankcjonowany jest weksel dla roszczeń cywilnoprawnych, ale powstałych przy okazji stosunku pracy. Chodzi o sytuację, kiedy np. pracodawca udzielił pracownikowi pożyczki na dowolny cel (ale niezwiązanej ze stosunkiem pracy i w żaden sposób z niego niewynikającej). W orzeczeniu z 22 czerwca 2011 r. (II PK 1/11) SN orzekł, że sprawa o nakazanie wydania weksla in blanco wystawionego przez pracownika na zabezpieczenie roszczenia pracodawcy o zwrot pożyczki, której udzielenie nie wynika z treści stosunku pracy, nie jest sprawą z zakresu prawa pracy. Dla SN udzielenie pożyczki przez pracodawcę pracownikowi na sfinansowanie wesela córki nie wynika z żadnego obowiązku zawartego w treści stosunku pracy lub stosunku związanego ze stosunkiem pracy. Dlatego są to roszczenia cywilnoprawne w ścisłym znaczeniu. Nie są bowiem związane ze stosunkiem pracy, jedynie powstają przy jego okazji. Spór o roszczenie powstałe „przy okazji stosunku pracy” charakteryzuje się tym, że między roszczeniem a stosunkiem pracy nie ma współzależności w tym znaczeniu, że spór mógłby powstać również wtedy, gdyby między stronami nie istniał stosunek pracy. ☺☺

+Co to za papier

W uproszczeniu weksel to specjalny instrument, papier wartościowy, o określonej przez prawo wekslowe formie, na podstawie którego powstaje zobowiązanie osoby, która go podpisała (wystawcy weksla), do zapłaty oznaczonej (w wekslu) kwoty. Zapłata na tej podstawie musi nastąpić bezwarunkowo. ■

resortowi pracy uwagi na problem i konieczność ustawowego uregulowania zagadnienia przez głównego inspektora pracy, nie objęła sprawy we-

ksla. Jednak w świetle orzecznictwa dotyczącego nieważności tego dokumentu potrzeba szczegółowej regulacji jest mniejsza. ☺☺