

Czy pracodawca może zabezpieczać swoje roszczenia wekslem



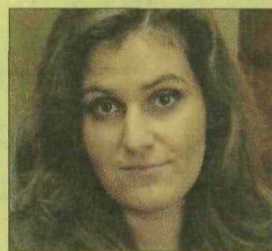
Patrycja Zawirska

radca prawny, partner
w Kancelarii Raczkowski
& Wspólnicy sp.k.

Kwestia dopuszczalności stosowania weksli w stosunkach pracy jest żywo dyskutowana. Jest to bez wątpienia pożądana przez pracodawców forma zabezpieczenia ewentualnych roszczeń w stosunku do zatrudnionych. Roszczenia te mogą wynikać z różnych źródeł. Firmy często powierzają przecież podwładnym mienie znacznej wartości, np. auta służbowe, laptopy oraz inne urządzenia elektroniczne. Usługodawcy odpowiadają wobec kontrahentów za szkody wyrządzone przez swoich pracowników. Sąd Najwyższy wykluczył możliwość stosowania weksli w celu zabezpieczenia roszczeń pracodawcy o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracownika przy wykonywaniu obowiązków służbowych (wyrok SN z 26 stycznia

2011 r., II PK 159/10, OSNP 2012/7-8/87). Uzasadnił to tym, że przepisy kodeksu pracy całościowo normują kwestię odpowiedzialności podwładnych wobec swoich szefów. Wyjątkowo kodeks pracy dopuszcza posiłkowe stosowanie kodeksu cywilnego w kwestiach w nim nieuregulowanych. Brak jest jednak podstaw do powoływania się w ramach relacji pracodawca – pracownik na przepisy innych aktów prawnych z zakresu prawa cywilnego, w tym na przepisy prawa wekslowego. Pracodawcom nie mogą przysługiwać dwa odrębne tytuły dochodzenia roszczeń o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracownika, jeden na podstawie przepisów kodeksu pracy o odpowiedzialności materialnej pracowników, a drugi na podstawie samodzielnego i abstrakcyjnego weksla, co miałoby szczególne znaczenie w razie przeniesienia przez pracodawcę uzyskanego od pracownika weksla gwarancyjnego na osobę trzecią. Podobnie uważa główny inspektor pracy. Dostrzegam jeszcze jeden argument przemawiający za słusznością takiego stanowiska. Stosunek pracowniczy charakteryzuje się przede wszystkim podporządkowaniem pracownika wobec pracodawcy. Nie ma tu mowy o równości stron, charakterystycznej dla stosunków cywilno-

prawnych. Przepisy prawa pracy mają chronić słabszą stronę stosunku pracy, jaką – z założenia – jest pracownik. Ochrona ta mogłaby się okazać iluzoryczna w przypadku dania szefom dyskutowanego, dodatkowego narzędzia zabezpieczającego. Niejednokrotnie można byłoby mieć wątpliwość co do dobrowolności zgody podwładnego na podpisanie tego specyficznego, nieprzewidzianego ani w przepisach kodeksu pracy, ani kodeksu cywilnego dokumentu. Pracodawca dostałby natomiast narzędzie pozwalające na dochodzenie swoich roszczeń o całkowitym oderwaniu od pracowniczego stosunku podstawowego. Z tych samych względów mogą się pojawić wątpliwości co do dopuszczalności zabezpieczenia wekslem innych roszczeń szefa wobec podwładnych – np. zwrotu kosztów podnoszenia kwalifikacji w razie odejścia z pracy. Po pierwsze, m.in. w zakresie zabezpieczeń kodeks pracy odsyła do przepisów kodeksu cywilnego, a nie innych aktów cywilnoprawnych. Po drugie, pracownicy są niejednokrotnie na szkolenia kierowani. Dobrowolność zgody na załączony do lojalności weksel in blanco może być więc wysoce dyskusyjna.



Izabela Zawacka

radca prawny, Kancelaria Prawa Pracy Wojewódka i Wspólnicy

Wyrok Sądu Najwyższego z 26 stycznia 2011 r. (II PK 159/10, OSNP 2012/7-8/87) przesądza o zakazie stosowania zabezpieczeń wekslowych za szkody wyrządzone pracodawcy. Stwierdza on, iż przepisy i zasady prawa pracy, w szczególności zawarte w dziale V kodeksu pracy, wykluczają wystawienie weksla gwarancyjnego jako środka zabezpieczenia roszczeń o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracownika w mieniu pracodawcy, co oznacza, że taki weksel jest nieważny z mocy prawa (por. art. 18 par. 2 k.p. w związku z art. 114–127 k.p., a także art. 300 k.p.). Nabywca weksla nie może zatem dochodzić zaspokojenia na jego podstawie. Sąd Najwyższy wyszedł tu z założenia, że

istota zobowiązania wekslowego jest sprzeczna z zasadami prawa pracy, które w art. 116 k.p. wprost zobowiązują pracodawcę do wykazania okoliczności uzasadniających odpowiedzialność pracownika oraz wysokość powstałej szkody. Granice odpowiedzialności materialnej pracownika wyznacza treść art. 114 k.p., zgodnie z którym przepisy kodeksu pracy w zakresie naprawienia szkody stosuje się wyłącznie do przypadków, gdy jest ona następstwem niewykonania lub niewłaściwego wykonania obowiązków pracowniczych. To oznacza, że jeżeli szkoda majątkowa pracodawcy nie powstała w związku z wykonywaniem obowiązków pracowniczych, ale innych zobowiązań (np. wynikających z umów zawartych z pracownikiem, które nie uzupełniają treści stosunku pracy) przepisy o zobowiązaniu wekslowych mogłyby mieć zastosowanie. Należałoby więc zastanowić się, czy w przypadku np. takich umów szkoleniowych, które nie nakładają na pracownika obowiązku podnoszenia kwalifikacji zawodowych, a jedynie regulują kwestie uprawnień lub zobowiązań związanych z odbywaniem szkolenia (np. rekompensata szkolenia, ustanowienie okresu pozostawania w zatrudnieniu po zaprzestaniu szkolenia) wprowadzenie zabezpie-

czeń wekslowych w odniesieniu do wypłaconych pracownikowi świadczeń szkoleniowych nie stanowiłoby naruszenia przepisów prawa pracy. Weksle należałoby natomiast uznać za dopuszczalne w umowach o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Warto pamiętać, że Sąd Najwyższy dopuszcza możliwość ustanawiania kar umownych w takich umowach, wychodząc z założenia, że regulują one relacje między byłymi stronami stosunku pracy i tym samym nie są sprzeczne z zasadami prawa pracy. Przez analogię dla celu, jakiemu służy ustanowienie kary umownej w umowach konkurencyjnych (tj. ułatwienie dochodzenia odszkodowania przez pracodawcę), należy uznać, że w takich umowach dopuszczalne jest ustanawianie weksla jako formy zabezpieczenia pracodawcy przed naruszeniem zakazu konkurencji przez byłego pracownika. Na tej samej zasadzie za dopuszczalne należałoby uznać ustanawianie zobowiązań wekslowych przy umowach zobowiązujących pracownika do zachowania w poufności informacji stanowiących tajemnice przedsiębiorstwa po ustaniu stosunku pracy pod rygorem jego odpowiedzialności odszkodowawczej za naruszenie takiego zakazu.

Oprac. Tomasz Zalewski

WYJAŚNIENIE: Podpisywanie weksli przez pracowników, szczególnie w branży spożywczej, elektronicznej czy usługowej, to powszechny proceder, z którym kandydaci do pracy spotykają się już na etapie podpisania umowy o pracę. Pracodawcy wymuszają w ten sposób ich lojalność i zabezpieczają majątek firmy. Z chwilą, gdy zatrudnieni chcą się z nią rozstać, żądają spłaty weksla. Pisaliśmy na łamach

DGP, że inspekcja pracy postuluje zmianę przepisów w tym zakresie, a dokładnie wprowadzenie w kodeksie pracy bezwzględnego zakazu stosowania weksli. Wniosek legislacyjny w tej sprawie skierowała do Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Niestety bezskutecznie, bo resort ustosunkował się do niego negatywnie. Jego zdaniem ingerencja w kodeks pracy jest zbędna. Wystarczy ukształtowane orzecznictwo SN.