

MARCIN CZECHOWSKI

WEKSEL JAKO ZABEZPIECZENIE ROSZCZEŃ PRACODAWCY

I. UWAGI WSTĘPNE

W orzecznictwie i literaturze prawa pracy prezentowany jest pogląd dopuszczający stosowanie weksla jako zabezpieczenia roszczeń ze stosunku pracy. Brakuje jednak pogłębionej analizy dopuszczalności stosowania w prawie pracy tego klasycznie cywilnego instrumentu. Celowe więc wydaje się zbadanie i rozważenie możliwości zastosowania weksla, jako zabezpieczenia realizacji zobowiązań ze stosunku pracy. Na szczególną uwagę zasługuje zgromadzony w tym przedmiocie dorobek judykatury i doktryny.

II. WEKSEL JAKO INSTRUMENT ZABEZPIEZAJĄCY ROSZCZENIE

Weksel jest papierem wartościowym posiadającym cechy ściśle określone ustawą z 28 kwietnia 1936 r. – Prawo wekslowe¹, w którym wystawca sam przyrzeka zapłatę określonej sumy pieniężnej albo poleca zapłatę weksla i poddaje się przewidzianym ustawą rygorom prawnym. Prawo wekslowe rozróżnia dwa rodzaje weksli: weksel trasowany i weksel własny. Z uwagi na różnice w konstrukcji prawnej, jako zabezpieczenie w umowie o pracę stosowany jest weksel własny. Od weksla trasowanego różni się on tym, że jest bezwarunkowym przyrzeczeniem zapłaty (art. 101 Prawa wekslowego), a nie bezwarunkowym poleceniem zapłaty (art. 1 Prawa wekslowego). Każdy weksel nadaje zabezpieczanemu zobowiązaniu abstrakcyjny charakter, polegający na tym, że ważność tego zobowiązania nie zależy od ważności stosunku prawnego, który uzasadniał jego zaciągnięcie, co jest konsekwencją normy zawartej w art. 17 Prawa wekslowego. Charakter ten doznaje osłabienia w przypadku weksla gwarancyjnego, który jest rodzajem gwarancji osobistej dłużnika wekslowego, a jego istota polega jedynie na zabezpieczeniu zobowiązania ze stosunku podstawowego (np. umowy o pracę, umowy zlecenia i umowy o dzieło)². Dla zabezpieczenia należności pracodawcy, zleceniodawcy, czy

¹ Dz. U. 1936, Nr 37, poz. 282 ze zm.

² W tym tonie orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 7 stycznia 1967 r., III CZP 19/1966, OSNC 1968/5/79 oraz w wyroku z 18 listopada 1970 r., I PR 407/1970, Lex nr 14096.

zamawiającego dzieło stosowany jest w praktyce weksel *in blanco*, który jest dokumentem zawierającym co najmniej podpis pracownika, zleceniobiorcy albo przyjmującego zamówienie, złożony z zamiarem zaciągnięcia zobowiązania wekslowego (tzw. weksel niezupełny w chwili wystawienia art. 10 Prawa wekslowego). Weksel *in blanco* pozwala na późniejsze uzupełnienie jego treści, czyli na wpisanie daty i miejsca wystawienia, daty płatności, a przede wszystkim odpowiedniej sumy wekslowej. Określenie okoliczności uprawniających pracodawcę do uzupełnienia weksla zawierać powinna odrębna umowa stron, tzw. deklaracja wekslowa. Ważność weksla *in blanco* nie jest jednak uzależniona od istnienia deklaracji wekslowej, która ma głównie znaczenie dowodowe na okoliczność, że weksel został uzupełniony zgodnie z zawartym w tym względzie porozumieniem.

III. DOPUSZCZALNOŚĆ STOSOWANIA WEKSLA PRZEZ PRACODAWCĘ

Przed wejściem w życie ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy³, dopuszczalność stosowania zabezpieczenia wekslowego roszczeń pracodawcy ze stosunku pracy nie wzbudzała wątpliwości. Prawo pracy pozostawało wówczas w ścisłej relacji z prawem cywilnym. Z tego względu w orzecznictwie nie badano dopuszczalności i zasadności zastosowania weksla jako zabezpieczenia roszczeń pracodawcy ze stosunku pracy, a odnoszono się do konkretnych problemów wynikłych w związku ze stosowaniem weksli, takich jak np. termin przedawnienia dla zabezpieczonych roszczeń czy charakter odpowiedzialności z weksla gwarancyjnego⁴. Zagadnienie dopuszczalności stosowania weksla przez pracodawcę nie było też poruszane w piśmiennictwie.

Szczególne znaczenie dla prawa pracy miało uchwalenie 26 czerwca 1974 r. ustawy – Kodeks pracy. Od tego czasu treść stosunku pracy jest niemal w pełni uregulowana przez Kodeks pracy, ustawy i rozporządzenia z zakresu prawa pracy oraz tzw. swoiste źródła prawa pracy określone w art. 9 k.p. Pracodawca poprzez art. 300 k.p. ograniczył bowiem stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego w stosunkach pracy. Przepis ten sygnalizuje możliwość zaistnienia luki technicznej, to jest braku regulacji pewnego określonego stanu faktycznego przez przepisy prawa pracy⁵. W świetle art. 300 k.p. zastosowanie Kodeksu cywilnego jest możliwe tylko w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy. Ponadto owe przepisy Kodeksu cywilnego nie mogą być sprzeczne z zasadami prawa pracy, a ich zastosowanie nie może nastąpić wprost tylko odpowiednio. Odpowiednie stosowanie przepisów prawa polega zaś na uwzględnieniu określonych przepisów do pewnego zakresu odniesienia, z tym jednak, że całkowicie nie mają zastosowania lub ulegają zmianie te spośród

³ Dz. U. z 1974 r., Nr 24, poz. 141 ze zm.

⁴ Uchwała Sądu Najwyższego z 25 listopada 1966 r., III CO 56/1963, OSNC 1966/2/12; wyrok Sądu Najwyższego z 18 listopada 1970 r., I PR 407/1970, Lex nr 14096.

⁵ M. Piankowski, komentarz do art. 300 Kodeksu pracy, w: *Kodeks pracy z komentarzem*, red. U. Jackowiak, Gdynia 2004, s. 945.

nich, które ze względu na treść swych postanowień są bezprzedmiotowe lub sprzeczne z przepisami normującymi już dane stosunki, do których mają być zastosowane⁶. Należy zwrócić uwagę na językowy aspekt normy zawartej w art. 300 k.p., która zastosowanie przepisów prawa cywilnego ogranicza jedynie do tych zawartych w Kodeksie cywilnym. Z takiego uregulowania wynika doniosła konsekwencja, jaką jest brak możliwości zastosowania innych przepisów należących do prawa cywilnego, do którego niewątpliwie zalicza się m.in. prawo wekslowe. Przyjęcie odmiennego stanowiska prowadzi do przekroczenia normy z art. 300 k.p. Niestety, w praktyce ta zasadnicza przesłanka, jak i pozostałe, przemawiające za niedopuszczalnością stosowania zabezpieczeń wekslowych przy pracowniczym stosunku pracy, są w większości pomijane przez przedstawicieli judykatury oraz piśmiennictwa.

IV. DOPUSZCZALNOŚĆ STOSOWANIA WEKSŁA PRZEZ PRACODAWCĘ W ŚWIETLE ORZECZNICTWA SĄDOWEGO

Pomimo wejścia w życie Kodeksu pracy i konsekwencji, jakie dla prawa pracy miał ten fakt, została w zasadzie podtrzymana wcześniejsza linia orzecznicza, dopuszczająca stosowanie weksła w stosunkach zobowiązaniowych wynikających ze stosunku pracy.

W wyroku z 21 maja 1981 r. Sąd Najwyższy jednoznacznie stwierdził, że: „Zachowują [...] odpowiednią aktualność przedstawione wyżej w skrócie argumenty przytoczone w uzasadnieniu powoływanych wyżej uchwał powiększonych składów Sądu Najwyższego z dnia 25 XI 1966 r. oraz 24 IV 1972”⁷. Wyrok ten jest następstwem złożenia przez Ministra Sprawiedliwości rewizji nadzwyczajnej od wyroku Sądu Wojewódzkiego w Ostrołęce oddalającego rewizję powódki – Gminnej Spółdzielni. W uzasadnieniu do rewizji nadzwyczajnej Minister Sprawiedliwości zarzucił zaskarżanemu wyrokowi nie tylko naruszenie przepisów materialnych i procesowych, ale również naruszenie interesu Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej. Przyczyną wskazania na tę przesłankę było zapewne to, że po stronie podmiotowej występowała gminna spółdzielnia, a sprawa dotyczyła pracowniczej odpowiedzialności za mienie powierzone. Jak wynika ze stanu faktycznego sprawy, w związku z zatrudnieniem pozwanego na stanowisku materialnie odpowiedzialnego magazyniera w magazynie zbożowym, jako zabezpieczenie pozwany wystawił powódce weksel własny. Po stwierdzeniu szkody w powierzonym mieniu spółdzielnia domagała się wydania nakazu zapłaty, w wysokości kwoty niedoboru, względem pracownika i poręczycieli weksła. Odnosząc się do dopuszczalności występowania weksli w relacji pracownik–pracodawca, Sąd Najwyższy podtrzymał swoje stanowisko wyrażone w sprawach rozpatrywanych jeszcze przed wejściem w życie Kodeksu pracy oraz podał dwa nowe argumenty. Zgodnie z pierwszym z nich, Kodeks pracy normując odpowiedzialność

⁶ J. Nowacki, *Studia z teorii prawa*, Warszawa 2003, s. 458-460.

⁷ IV PRN 6/1981, OSNC 1981/11/225.

materiałną pracowników za szkody wyrządzone zakładom pracy na odmiennych zasadach niż wynikające z prawa cywilnego, nie wprowadził żadnych zmian w zakresie stosunku prawa pracy do prawa wekslowego. Ponadto, wobec braku w przepisach wprowadzających Kodeks pracy wyraźnej normy wyłączonej zastosowalność prawa wekslowego do rozszczeń zakładów pracy ze stosunku pracy, należy dojść do wniosku, że stosunek prawa wekslowego do prawa pracy, w rozważanym zakresie, jest taki sam, jak do prawa cywilnego. W konsekwencji Sąd Najwyższy stwierdził, że roszczenie zakładu pracy z weksla gwarancyjnego o zapłatę oznaczonej w nim sumy pieniężnej, stanowiącej równowartość szkody powstałej w mieniu powierzonym pracownikowi do wyliczenia się lub do zwrotu, nie ulega przedawnieniu w okresie przewidzianym w art. 291 § 2 k.p. (1 rok od dnia, w którym pracodawca powziął wiadomość o wyrządzeniu przez pracownika szkody i nie później niż z upływem 3 lat od jej wyrządzenia), lecz w okresie zakreślonym w art. 70 Prawa wekslowego (z upływem 3 lat licząc od dnia płatności weksla).

Argumentacja Sądu Najwyższego sprowadza się do wnioskowania prawniczego opartego na założeniu konsekwentności prawodawcy – *analogii iuris*. Zgodzić się należy z poglądem, że *analogia iuris* jest wnioskowaniem, które prowadzi do niepewnych wniosków i dlatego istnieją poważne wątpliwości co do tego, czy wnioskowania tego rodzaju są w ogóle dopuszczalne⁸.

Treść normy z art. 300 k.p. w świetle wykładni systemowej, nawiązującej do art. 9 k.p. określającego źródła prawa pracy, przesądza o tym, że art. 300 k.p. jest jedyną i wąską „furtką” dopuszczającą stosowanie w prawie pracy przepisów z innej gałęzi prawa. Z tego względu art. 300 k.p. należy traktować jako regulację, poprzez którą prawodawca wyjątkowo, w szczególnych sytuacjach, dopuszcza stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego do spraw z zakresu prawa pracy. Niedopuszczalne jest więc dokonywanie wykładni rozszerzającej treści art. 300 k.p., prowadziłaby ona bowiem do arbitralnej zmiany treści tego artykułu oraz stałaby w sprzeczności z zasadą *exceptiones non sunt extendendae*. Moim zdaniem, kierunek argumentacji Sądu Najwyższego świadczy, o tym, iż nie zostało uwzględnione założenie o językowym aspekcie racjonalności prawodawcy, który zgodnie z dosłownym brzmieniem art. 300 k.p. dopuszcza stosowanie do stosunku pracy jedynie przepisów Kodeksu cywilnego.

Zastanawiając się nad tym, jakimi motywami kierował się Sąd Najwyższy wydając to orzeczenie, należy wziąć pod uwagę panującą wówczas w kraju sytuację ustrojowo-polityczną. Minister Sprawiedliwości w rewizji nadzwyczajnej zarzucił bowiem, iż zaskarżany przez niego wyrok narusza interes Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej. Sąd Najwyższy podzielił ten pogląd i stwierdził w uzasadnieniu, że rozstrzygnięcia sądów w niniejszej sprawie nie zapewniają należytej ochrony mieniu społecznemu, godząc przez to w interes Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej. Analizując te sformułowania można się utwierdzić w przekonaniu, że argumentem przesądzającym o tym kierunku wykładni była wyłącznie potrzeba ochrony mienia uspołecznionego zakładu pracy. Należy

⁸ S. Wronkowska, *Podstawowe pojęcia prawa i prawoznawstwa*, „Ars boni et aequi”, Poznań 2005, s. 96.

zaznaczyć, że zarówno Sąd Rejonowy, jak i Sąd Okręgowy wydając rozstrzygnięcia w przedmiotowej sprawie, odrzuciły pogląd dopuszczający stosowanie weksla przez pracodawcę. Sąd Okręgowy przyjął w uzasadnieniu do wyroku, że skoro roszczenie powoda jest roszczeniem ze stosunku pracy, to należy do niego stosować nie przepisy Prawa wekslowego tylko Kodeksu pracy, który instytucję przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy zmodyfikował i ujednocilił. Orzeczenia sądów niższej instancji zasługują na akceptację z punktu widzenia prawa, a jedyne co im można „zarzucić”, to brak należytej ochrony mienia społecznego w ówczesnym rozumieniu. Argument taki nie ma racji bytu w obecnym ustroju gospodarczym kraju z uwagi na art. 21 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, który ustanawia zasadę ochrony własności⁹. Prawodawca potraktował tę zasadę bardzo szeroko, a więc bez rozróżniania, kto jest podmiotem własności. W związku z tym ochronie państwa podlega wszelka własność, zarówno ta, która służy celom produkcyjnym, jak też ta, która ma zaspokajać potrzeby właściciela i jego rodziny¹⁰.

Natomiast z uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z 5 lutego 1980 r.¹¹ można by wnioskować, że dopuszczalność stosowania weksli w stosunkach pracy nie została poddana głębszej analizie prawnej. Sąd Najwyższy stwierdził jedynie, że dopuszczalne jest stosowanie trzyletniego terminu przedawnienia z Prawa wekslowego do roszczeń pracodawcy o naprawienie przez pracownika szkody wskutek nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych, jeżeli dla zabezpieczenia naprawienia szkód i strat w powierzonym mieniu ten ostatni wystawił weksel gwarancyjny.

Przedstawione powyżej rozstrzygnięcia, dopuszczające stosowanie terminu przedawnienia z Prawa wekslowego, który jest dłuższy od tego wskazanego przez przepis Kodeksu pracy, stoją również w ewidentnej sprzeczności z zasadą uprzywilejowania pracownika. Zgodnie z wyrażającym ją art. 18 k.p., postanowienia umów o pracę i innych aktów kreujących stosunek pracy nie mogą być mniej korzystne niż przepisy prawa pracy. W konsekwencji normy prawne zawarte w przepisach prawa pracy mają, co do zasady, charakter jednostronnie bezwzględnie obowiązujący (semiimperatywny), a więc dopuszczają odstępstwa jedynie na korzyść pracowników. Ta podstawowa zasada prawa pracy wyraża przede wszystkim ochronną funkcję prawa pracy, która stała u podstaw wyodrębnienia się prawa pracy z prawa cywilnego i wciąż wyraża jego zasadnicze zadania.

W kolejnym wyroku z 18 marca 1998 r. Sąd Najwyższy potwierdził możliwość zastosowania weksla wobec pracownika, któremu pracodawca powierzył mienie w trybie art. 124 k.p.¹² Z treści uzasadnienia wyroku nie wynika jednak, że została przez Sąd podjęta próba rozważenia, czy dopuszczalne jest stosowanie weksli przez pracodawcę.

W najnowszym z przytaczanych na omawiany temat orzeczeń, tj. wyroku z 19 marca 1998 r., Sąd Najwyższy stwierdził, że nieważne jest ustanowienie

⁹ Dz. U. 1997, Nr 78, poz. 483 ze zm.

¹⁰ W. Skrzydło, *Komentarz do art. 21 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej*, w: *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2002, s. 25.

¹¹ IV PR 376/1979, OSNC 1980/9/73.

¹² I PKN 436/1997, OSNP 1999/4/126.

wekslowej odpowiedzialności odszkodowawczej pracownika z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania przez niego stosunku pracy¹³. Z uzasadnienia tego wyroku wynika, że w sprawach nieuzasadnionego rozwiązania stosunku pracy przez pracownika brak jakichkolwiek podstaw prawnych do stosowania poręczeń cywilnych w postaci weksli gwarancyjnych *in blanco*, skoro o odszkodowaniu z art. 61¹ k.p. orzeka sąd pracy jedynie w razie udowodnienia przez pracodawcę poniesionej szkody oraz jej wysokości. Zdaniem Sądu Najwyższego, zabezpieczenie ewentualnych roszczeń pracodawcy na wypadek wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika, ustanowione w dołączonej do umowy o pracę deklaracji wekslowej, było sprzeczne z wyjątkową i wyczerpującą regulacją roszczenia odszkodowawczego w przypadku nieuzasadnionego rozwiązania stosunku pracy przez pracownika w trybie art. 55 § 1¹ k.p. w związku z art. 66¹ k.p., a przez to z mocy samego prawa nieważne (art. 18 § 2 k.p.).

Sąd Najwyższy stwierdził również, że zastosowane przez pracodawcę rozwiązanie jest sprzeczne z podstawową zasadą wolności pracy i jej konsekwencjami w postaci pracowniczej wolności rozwiązania stosunku pracy (art. 11 k.p.).

Orzeczenie Sądu Najwyższego budzi nadzieję, że w przyszłości możliwe będą analogiczne rozstrzygnięcia w sprawach rozpatrywanych przez ten Sąd, a odnoszące się do odpowiedzialności pracownika za mienie powierzone. Omawiany wyrok stanowi otwarcie się judykatury na wykładnię przepisów Kodeksu pracy, odrzucającą możliwość stosowania przez pracodawców zabezpieczeń wekslowych w stosunku do pracowników.

V. STANOWISKA DOKTRYNY

Za dopuszczalnością stosowania weksla w stosunkach pracy opowiadają się autorzy komentarzy, którzy twierdzą, że w stosunku do pracowników odpowiedzialnych majątkowo za mienie powierzone może być stosowane przez pracodawcę zabezpieczenie wekslowe¹⁴. Z rezerwą w kwestii zabezpieczenia wekslem niedoboru wypowiedzi się jednak B. Wagner¹⁵ wywodząc, że zabezpieczenie takie prowadzi do utrudnienia sytuacji procesowej pracownika, a także budzi wątpliwości w kontekście zasad pracowniczej odpowiedzialności materialnej oraz rozkładu ciężaru dowodu (art. 116, 126 § 2 pkt 2 k.p.). Autorka nie kwestionuje jednak zabezpieczenia roszczeń pracodawcy przez umowę poręczenia.

Umowa poręczenia jest w pełni uregulowana przepisami Kodeksu cywilnego (art. 876-887 k.c.), nie sposób jednak znaleźć uzasadnienia dla dopuszczalności

¹³ I PKN 560/97, OSNP 1999/5/160.

¹⁴ *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, Warszawa 2005, s. 398; A. M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2004, s. 803; komentarz do art. 124 k.p., w: *Kodeks pracy z komentarzem*, red. U. Jackowiak, Gdynia 2004, s. 530.

¹⁵ B. Wagner, komentarz do art. 124 k.p., w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. T. Zieliński, Warszawa 2000, s. 622.

jej zastosowania do stosunku pracy, z uwagi na wyczerpujące uregulowanie zasad odpowiedzialności pracowniczej w Kodeksie pracy w przepisach działu piątego *Odpowiedzialność materialna pracowników*.

Problem dopuszczalności użycia weksla jako zabezpieczenia roszczeń pracodawcy poruszany był również w niektórych czasopismach prawniczych. Zawarte w nich artykuły adresowane są raczej do pracodawców i omawiają kwestie materialnoprawne i procesowe odnoszące się do ustanawiania zabezpieczenia wekslowego oraz dochodzenia przez pracodawcę roszczeń mogących wyniknąć z tego tytułu. Autor jednego z nich, R. Sadlik, przyjmuje za Sądem Najwyższym¹⁶, że przepisy Kodeksu pracy nie wyłączają możliwości wekslowego zabezpieczenia roszczeń pracodawcy w stosunku do swoich pracowników o naprawienie szkody powstałej w mieniu powierzonym z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się i realizacji tych roszczeń w drodze postępowania nakazowego¹⁷.

K. Gonera w artykule *Zabezpieczenie wekslowe roszczeń pracodawcy* wypowiada się ostrożniej na temat poruszanej problematyki, a w *Uwagach wstępnych* dokonuje krótkiego przeglądu stanowisk doktryny i judykatury na ten temat¹⁸. Autorka z jednej strony dopuszcza możliwość stosowania zabezpieczeń wekslowych w zakresie odpowiedzialności majątkowej pracownika, a z drugiej – przywołuje wyrok Sądu Najwyższego z 19 marca 1998 r., w którym orzeczono o niedopuszczalności stosowania weksli gwarancyjnych *in blanco* jako zabezpieczenia interesów pracodawcy.

Co prawda, wyrok ten odnosi się do wekslowego zabezpieczenia interesów pracodawcy na wypadek nieuzasadnionego rozwiązania stosunku pracy przez pracownika, jednakże argumenty z jego uzasadnienia można analogicznie odnieść do odpowiedzialności majątkowej pracownika za mienie powierzone. Autorka słusznie zwraca uwagę na dopuszczalność stosowania zabezpieczenia wekslowego w przypadku zastrzeżenia kary umownej za naruszenie przez pracownika zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Należy jednak zaznaczyć, że w tej sytuacji mamy do czynienia z problemem z zakresu prawa cywilnego, gdyż odpowiedzialność z tytułu tej umowy powstaje po ustaniu stosunku pracy i w związku z tym do dochodzenia odszkodowania nie mają zastosowania przepisy prawa pracy. Zasadniczym argumentem przemawiającym za możliwością zastosowania zarówno kary umownej, jak i zabezpieczenia wekslowego jest art. 101² § 1 k.p. i zawarta w nim norma odsyłająca jedynie do art. 101¹ § 1 k.p. Wynika z tego, że pracodawca świadomie i wyraźnie wyłączył w tym przypadku obligatoryjność stosowania do odpowiedzialności pracownika przepisów Kodeksu pracy odnoszących się do odpowiedzialności majątkowej pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy, a co za tym idzie – dopuścił stosowanie zabezpieczeń wekslowych lub kar umownych. Za dopuszczalnością stosowania kar umownych w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy opowiedział się Sąd Najwyższy

¹⁶ Wyrok z 21 maja 1981 r., IV PRN 6/1981, OSNC 1981/11/225.

¹⁷ R. Sadlik, *Wekslowe zabezpieczenie roszczeń pracodawcy*, „Prawo Pracy” 2001, nr 7-8, s. 31-36.

¹⁸ K. Gonera, *Zabezpieczenie wekslowe roszczeń pracodawcy*, „Monitor Prawa Pracy” 2006, nr 10, s. 516-517.

w wyroku z 10 października 2003 r. (I PK 528/2002, OSNP 2004/19/336), co zostało pozytywnie przyjęte w piśmiennictwie¹⁹. Zwolennikiem stosowania weksli w stosunku pracy jest P. Wąż²⁰. Autor ten, akceptując w pełni stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyrokach z 21 maja 1981 r. i 18 marca 1998 r., polemizuje z argumentami przeciwników stosowania weksli przez pracodawców. Stosowanie weksla w prawie pracy uzasadnia szeroko pojętą zasadą słuszności.

Pogląd ten można by podzielić tylko wówczas, gdyby owa zasada wynikała z przepisów prawa, a nie jedynie ze stanowiska autora publikacji. P. Wąż wyróżnia zasady odpowiedzialności majątkowej pracowników, które – jego zdaniem – niewątpliwie stanowią domenę kodeksowej regulacji, jak również zasady zabezpieczenia roszczeń wynikających z tytułu szkody powstałej na skutek naruszenia obowiązków pracowniczych, podkreślając przy tym, że zasady te nie zostały unormowane w Kodeksie pracy. Powyższe stwierdzenie stanowi przesłankę do zanegowania przez P. Węża tezy o kompleksowym uregulowaniu w Kodeksie pracy zagadnień związanych z odpowiedzialnością majątkową pracowników. Ustosunkowując się do tego poglądu należy się ponownie odwołać o koncepcji racjonalnego prawodawcy. Zgodnie z nią, jeżeli prawodawca chciałby unormować kwestię zabezpieczenia roszczeń pracodawcy względem pracownika, to znalazłoby to swoje odzwierciedlenie w odpowiednim uregulowaniu zawartym w jednym z aktów prawnych wchodzących w skład źródeł prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p.

Nie można też zgodzić się z poglądem autora, w świetle którego art. 18 k.p. nie miały stanowić przeszkody dla zastosowania weksla przez pracodawcę, gdyż norma zawarta w tym przepisie odnosi się wprost do postanowień umów o pracę oraz innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, a statusu takiego nie mają ani sam weksel, ani towarzysząca mu deklaracja wekslowa. Pomimo bowiem, że weksel ani deklaracja wekslowa nie stanowią umów o pracę, to w aspekcie art. 18 k.p. należy je traktować jako rodzaj klauzul autonomicznych, modyfikujących w pewnym zakresie treść stosunków pracy (umów o pracę), a to oznacza, że istnieją podstawy dla dokonywania oceny ich ważności w płaszczyźnie tego przepisu. Stanowisko takie, aczkolwiek nie bezpośrednio, zostało wyrażone w wyroku Sądu Najwyższego z 19 marca 1998 r. i zasługuje na aprobatę w świetle zasad prawa pracy²¹.

Pogląd P. Węża neguje T. Nycz, który krytycznie odnosi się do wszelkich argumentów służących uzasadnieniu tezy o dopuszczalności stosowania weksla w stosunku pracy²².

Według innych przedstawicieli doktryny, zabezpieczenie wekslowe nie jest dopuszczalne w stosunku pracy z uwagi na pozostawanie w systemowej sprzeczności z zasadami odpowiedzialności majątkowej, zawartymi przez usta-

¹⁹ W. Borysiak, *Głosa do wyroku z dnia 10 października 2003 r. (I PK 528/02)*, „Przegląd Sądowy” 2006, nr 6, s. 144-157; R. Skowron, *Dopuszczalność kary umownej w umowie o pracę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2007, nr 10, s. 16-20.

²⁰ P. Wąż, *Zobowiązanie wekslowe w prawie pracy (na tle zagadnienia odpowiedzialności materialnej pracownika)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2007, nr 12, s. 23-30.

²¹ I PKN 564/1997, OSNP 1999/5/162.

²² T. Nycz, *Jeszcze o niedopuszczalności weksla w stosunku pracy*, serwis: www.prawo-pracy.pl.

wodawcę w dziale piątym Kodeksu pracy. A. Żabski w głosie do wyroku Sądu Najwyższego z 21 września 1981 r. podsumował, że stanowisko Sądu, dopuszczające żądanie od pracowników zabezpieczenia wekslowego ewentualnych roszczeń zakładu pracy, ogranicza funkcje ochronne prawa pracy oraz przyznaje zakładowi pracy uprawnienie do rozszerzenia swobody w zakresie kształtowania treści umowy²³. T. Nycz analizując powyższe orzeczenie Sądu Najwyższego stwierdza, że nie jest dopuszczalne stosowanie Prawa wekslowego do stosunku pracy²⁴. Wywodzi on przy tym, że zabezpieczenie wekslowe roszczeń pracodawcy względem pracownika jest, *de lege lata*, niedopuszczalne i stosowanie takiej praktyki powinno być w każdym przypadku uznane przez sąd pracy za niedopuszczalne, a weksel za nieważny. Autor akcentuje również, że przedstawiony przez niego kierunek wykładni nie ma oznaczać przekreślenia skutecznych możliwości dochodzenia roszczeń pracodawcy względem pracownika. Jego zdaniem, powinny one jednak być dochodzone legalnie, z poszanowaniem aktualnego stanu prawnego, w tym zasad prawa pracy w zakresie odpowiedzialności majątkowej i rocznego terminu przedawnienia roszczeń.

VI. ASPEKT PROCESOWY DOPUSZCZALNOŚCI STOSOWANIA WEKSLA PRZEZ PRACODAWCĘ

Rozważając dopuszczalność stosowania weksla w stosunku pracy, nie sposób pominąć aspektu procesowego tego problemu. Odrębności proceduralne zawarte w dziale dotyczącym postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych Kodeksu postępowania cywilnego mają bowiem za zadanie ochronę pracownika. Inaczej jest jednak w przypadku dochodzenia odszkodowania na podstawie weksla. Wówczas bowiem spory sądowe pomiędzy pracownikiem a pracodawcą rozpoznawane są w trybie nakazowym. W postępowaniu tym chroniony jest przede wszystkim interes wierzyciela, a więc pracodawcy. Sytuacja procesowa stron: pracownik – pracodawca, w postępowaniu odrębnego z zakresu prawa pracy, ulega przekształceniu. Po wszczęciu przez pracodawcę postępowania i dostarczeniu prawidłowo wypełnionego weksla, sąd wydaje wobec dłużnika–pracownika nakaz zapłaty, który stanowi tytuł zabezpieczenia wykonalny bez nadawania mu klauzuli wykonalności. Jeżeli pracownik w terminie dwutygodniowym od doręczenia mu nakazu zapłaty nie wykona zasądanego świadczenia, to nakaz jest natychmiast wykonalny (art. 491 i 492 k.p.c.), a zatem stanowi tytuł egzekucyjny (art. 777 § 1 pkt 1 k.p.c.). Dłużnikowi–pracownikowi przysługuje prawo do wniesienia zarzutów przed upływem dwóch tygodni od wydania nakazu zapłaty (art. 491 § 1 k.p.c.). Może on też wnosić o wstrzymanie wykonania nakazu. Uwzględnienie tego wniosku zależy jednak od uznania sądu. Dla pisma zawierającego zarzuty przewidziany jest rygorizm procesowy, w ramach którego pozwany zobowiązany jest przedstawić zarzuty, które pod rygorem ich utraty należy

²³ A. Żabski, *glosa do wyroku SN z 21 maja 1981 r.*, IV PRN 6/81, OSNC 1981/11/225, „Państwo i Prawo” 1983, nr 4, s. 137-140.

²⁴ T. Nycz, *Niedopuszczalność stosowania weksla przez pracodawcę*, serwis: www.prawo-pracy.pl.

zgłosić przed wdaniem się spór, a także wszystkie okoliczności faktyczne i dowody na ich potwierdzenie (art. 493 § 1 k.p.c.). Art. 495 § 3 k.p.c. nakłada rygor prekluzji na zarzuty pozwanego pracownika. Zgodnie z jego treścią okoliczności faktyczne, zarzuty i wnioski dowodowe niezgłoszone w piśmie zawierającym zarzuty w sprawie nakazu zapłaty mogą być rozpoznawane jedynie wtedy, gdy strona wykaże, że nie mogła z nich skorzystać wcześniej lub gdy potrzeba ich powołania wynikła później. Dodatkowym utrudnieniem dla pozwanego pracownika może być sytuacja opisana w art. 493 § 2 k.p.c., kiedy pozew, z uwagi na wartość sporu nie przekraczającą dziesięciu tysięcy złotych, kwalifikuje się do postępowania uproszczonego, ale z uwagi na wiarygodność zabezpieczoną wekslowo rozpatrywany jest w trybie nakazowym. Ze względu na to, że pozew wnosi się na urzędowym formularzu, odpowiedź też musi być udzielona w takiej formie. Z praktyki procesowej wiadomo jednak, że owe formularze zredagowane są nieprecyzyjnie i można się łatwo domyślić, ile trudności może nastęrczyć pozwanemu pracownikowi ich prawidłowe wypełnienie.

W razie wniesienia przez pracodawcę pozwu w postępowaniu nakazowym, sytuacja pozwanego pracownika ulega pogorszeniu również z uwagi na obciążenie go kosztami procesu. W takim przypadku, zamiast art. 96 ust. 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych²⁵ zwalniającego pracownika od obowiązku uiszczenia kosztów sądowych, zastosowanie znajduje art. 19 ust. 2 i 4 tej ustawy. Zgodnie z jego treścią, powód uiszcza jedynie czwartą część opłaty od pozwu w postępowaniu nakazowym, a od pozwanego pracownika, który wnosi zarzuty od nakazu zapłaty, pobiera się pozostałe trzy czwarte należnej części.

Z porównania tych dwóch trybów dochodzenia przez pracodawcę odszkodowania od pracownika wyłaniają się znaczne różnice; w postępowaniu z zakresu prawa pracy korzystne dla pracownika, w postępowaniu nakazowym dla wierzyciela. Sprawy z zakresu prawa pracy rozpatrywane są według przepisów odrębnych zawartych w rozdziale drugim działu piątego części pierwszej k.p.c. W wyniku zastosowania przez pracodawcę zabezpieczeń wekslowych, dla spraw tych właściwy byłby tryb postępowania nakazowego, co sprawia, że nie można nazwać tego inaczej, jak obejściem prawa w celu uniknięcia przez pracodawcę konieczności stosowania korzystniejszych dla pracownika przepisów przewidzianych w dziale *Postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*.

Ponadto, zgodnie z art. 116 k.p., to pracodawca jest obowiązany wykazać okoliczności uzasadniające odpowiedzialność pracownika oraz wysokość szkody. W razie rozpoznawania spraw z tego zakresu w postępowaniu nakazowym, ciężar dowodu zostaje przerzucony, wbrew wyraźnej intencji ustawodawcy, z pracodawcy na pracownika.

²⁵ Dz. U. 2005 r., Nr 167, poz. 1398 ze zm.

VII. ZAKOŃCZENIE

Należy mieć nadzieję, że ustawodawca dostrzeże problem wynikający z bezprawnego wykorzystywania weksla i dokona zmiany normatywnej w Kodeksie pracy, uwzględniając interesy obu stron stosunku pracy. Właściwym rozwiązaniem mogłoby być dopuszczenie możliwości zastosowania zabezpieczenia wekslowego wyłącznie w zakresie zabezpieczenia roszczeń pracodawcy powstałych w związku z niedoborem zaistniałym w mieniu powierzonym pracownikowi. Nowa regulacja powinna jednak uwzględniać normy prawa pracy, które są nastawione na ochronę pracownika. Celowe byłoby wprowadzenie do Kodeksu pracy odesłania do odpowiednich przepisów Prawa wekslowego, Kodeksu postępowania cywilnego oraz ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z zaznaczeniem, że do instytucji przedawnienia roszczeń pracodawcy oraz zwolnienia pracowników od kosztów sądowych zastosowanie mają przepisy z zakresu prawa pracy i postępowania odrębnego w tych sprawach. Zabieg ten zakończyłby toczące się spory oraz pozwoliłby stronom stosunku pracy na jego zgodne z prawem ukształtowanie.

*Mgr Marcin Czechowski jest doktorantem
Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu.*

BILL OF EXCHANGE AS A SECURITY OF EMPLOYER'S CLAIMS

Summary

There is a view in jurisdiction and labour law literature that a bill of exchange is an admissible instrument to be used as an employer's security of claims against an employee. In reality, labour law as an independent branch of law regulates almost exclusively all matters connected with labour relations. Although the legislator admitted, in article 300 of the labour code, the application of relevant regulations of the civil code, this is only possible in matters not regulated by labour law, and on condition, that those civil code regulations are not contradictory to the principles of labour law. Such a shape of the regulation has important consequences. This means that other civil code regulations may be applied, to take as an example the law on the bill of exchange. An action to the contrary would lead to the infringement of the legal norm stipulated in article 300 of the labor code. Unfortunately, this, as well as a number of other (substantive and procedural) reasons that speak for the inadmissibility of the application of a bill of exchange in labour relation are mostly disregarded by the representatives of jurisdiction and jurisprudence. One may only hope that the legislator will become aware of the problem resulting from the illegal use of the bill of exchange in labour relation and will himself decide to introduce appropriate amendments to the existing labor code regulations.