



MINISTER
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

Jolanta Fedak

DPR-I-0700-57/JS/SW/10

GABINET MARSZAŁKA SENATU

wpłynęło dn. 7.07.2010

nr 3697 podpis

Warszawa, dnia 6 lipca 2010 r.

P. J. Kwieciał
SECRETARIAT
Biura Prac Senackich
wpłynęło dn. 8.07.10
nr 3285 podpis

**Pan
Bogdan Borusewicz
Marszałek Senatu RP**

W związku z oświadczeniem złożonym przez Pana Senatora Krzysztofa Kwiatkowskiego w dniu 28 maja 2010 r. w sprawie żądania przez pracodawców podpisywania weksli przez pracowników, przekazanym przy piśmie z dnia 16 czerwca 2010 r., sygn.: BPS/DSK-043-2759/10, uprzejmie wyjaśniam, co następuje:

W złożonym oświadczeniu podniesiono kwestię żądania przez pracodawców od pracowników podpisywania weksli (w tym *in blanco*) w przypadku, gdy pracodawca powierza pracownikowi mienie z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się lub w sytuacji, gdy pracodawca zamierza zabezpieczyć się na wypadek wyrządzenia szkody w innym mieniu niż powierzone – wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania przez pracownika obowiązków pracowniczych. Pan Senator zwraca się z prośbą o informację, czy takie działania pracodawców są zgodne z obowiązującymi przepisami prawa pracy.

Pragnę wyjaśnić, że przepisy Kodeksu pracy regulują zasady odpowiedzialności materialnej pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych. Są one określone w przepisach art. 114 do 127 Kodeksu pracy, a także w akcie wykonawczym do Kodeksu pracy.

Pracownik ponosi odpowiedzialność materialną za szkodę wyrządzoną pracodawcy wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych, co do zasady, w ograniczonej wysokości. Wysokość odszkodowania nie może bowiem przekraczać trzymiesięcznego wynagrodzenia pracownika przysługującego mu w dniu wyrządzenia

szkody. Jedynie w przypadku, gdy szkodę wyrządzono umyślnie lub powstała ona w mieniu powierzonym pracownikowi z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się – pracownik obowiązany jest do jej naprawienia w pełnej wysokości.

Poruszone w oświadczeniu Pana Senatora zabezpieczenie wekslowe roszczeń pracodawcy przeciwko pracownikowi mających charakter odszkodowawczy, w praktyce najczęściej ma miejsce w sytuacji powierzenia pracownikowi mienia z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się. W przypadku szkody powstałej w tak powierzonym mieniu przepisy Kodeksu pracy nie tylko bowiem rezygnują z określenia górnej granicy odpowiedzialności materialnej pracownika ale także wskazują, że pracownik może uwolnić się od odpowiedzialności materialnej jedynie w przypadku, gdy wykaze, że szkoda w mieniu powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności skutek niezapewnienia przez pracodawcę warunków umożliwiających zabezpieczenie powierzonego mienia. Można zatem powiedzieć, że w przypadku odpowiedzialności materialnej za szkodę powstałą w mieniu powierzonym pracownikowi z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się pracodawca ma znacznie silniejszą pozycję w procesie sądowym, nie musi bowiem udawadniać winy pracownika. To na pracowniku, który zamierza uwolnić się od odpowiedzialności materialnej, ciąży wykazanie, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych. Trzeba przyznać, że w takim przypadku weksel *in blanco* stanowi pewną i wygodną dla pracodawcy formę zabezpieczenia jego roszczeń, których może dochodzić nie tylko w zwykłym postępowaniu przewidzianym dla spraw z zakresu prawa pracy ale zwłaszcza w szybkim i odformalizowanym postępowaniu nakazowym, przewidzianym przepisami Kodeksu postępowania cywilnego.

Należy wyjaśnić, że zagadnienie poruszone w oświadczeniu Pana Senatora było przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego. I tak, w wyroku z dnia 21 maja 1981 r. (sygn. akt IV PRN 6/81 – OSNC 1981/11/225) Sąd Najwyższy uznał, że „Przepisy kodeksu pracy nie wyłączają możliwości zabezpieczenia wekslowego roszczeń zakładu pracy przeciwko pracownikowi o wynagrodzenie szkody w mieniu powierzonym mu z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się i realizacji tych roszczeń w drodze postępowania nakazowego.” Na poparcie tej tezy w uzasadnieniu wskazano, że przepisy wprowadzające kodeks pracy nie wyłączyły stosowania prawa wekslowego do roszczeń zakładów pracy ze stosunków pracy. Z kolei w wyroku z dnia 18 marca 1998 r. (sygn. akt I PKN 436/97 – OSNP 1999/4/126) Sąd Najwyższy odniósł się do obowiązków sądów pracy rozpatrujących sprawy odpowiedzialności materialnej pracownika w przypadku wystawienia weksla *in blanco*. W tezie tego wyroku stwierdza się, że „Abstrakcyjny charakter zobowiązania z weksla *in*

blanco nie zwalnia sądu pracy z obowiązku ustalenia, czy i w jakim zakresie pracownik ponosi odpowiedzialność za szkodę powstałą w mieniu, a w konsekwencji, czy wypełnienie weksla jest zgodne z deklaracją wekslową”. W uzasadnieniu do tego wyroku Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że „nie można, zwłaszcza w stosunkach pracy, bezwarunkowej odpowiedzialności wekslowej odrywać od ustawowego zakresu odpowiedzialności materialnej pracownika za szkodę powstałą w powierzonym mieniu. Suma wekslowa, na jaką został wypełniony weksel przez wierzyciela – pracodawcę, powinna odpowiadać wysokości niedoboru, za który odpowiada dłużnik – pracownik. Sąd powinien zatem badać prawidłowość wypełnienia weksla w tej części, a zatem i wyliczenia niedoboru. Powinien także, na zarzut dłużników wekslowych, wyjaśnić okoliczności jego powstania w aspekcie ewentualnego przyczynienia się pracodawcy lub innej osoby do powstania lub zwiększenia szkody, mimo, że odpowiedzialność z weksla nie jest odpowiedzialnością z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania umowy o pracę”.

Pragnę zauważyć, biorąc zwłaszcza pod uwagę drugi z powołanych wyroków Sądu Najwyższego, a także poglądy prezentowane w doktrynie prawa pracy (przytoczone np. w artykule Piotra Wąza „Zobowiązania wekslowe w prawie pracy – Praca i Zabezpieczenie Społeczne z 2007 r. nr 12), że weksel *in blanco* stanowi jedynie zabezpieczenie roszczeń odszkodowawczych pracodawcy z tytułu szkody powstałej wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych i jego wystawienie nie modyfikuje zasad odpowiedzialności materialnej pracowników określonych w przepisach działu piątego Kodeksu pracy.

Z punktu widzenia interesu pracownika, niewątpliwie słabszej strony stosunku pracy, w mojej ocenie, istotne jest natomiast, w jakich przypadkach pracodawca może stosować taką formę zabezpieczenia swoich roszczeń wobec pracownika i czy istnieją regulacje prawne w wystarczającym stopniu zabezpieczające pracownika przed nadmiernym uprzywilejowaniem pracodawcy dysponującym wekslem *in blanco* wystawionym przez pracownika.

W tym kontekście kluczowe znaczenie ma, moim zdaniem, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 1998 r. (sygn. akt I PKN 560/97 – OSNP 1999/5/60), w którym Sąd stwierdził, że „Nieważne jest ustanowienie odpowiedzialności odszkodowawczej pracownika z tytułu rozwiązania przez niego stosunku pracy na podstawie weksla gwarancyjnego.”. Rozważania Sądu zawarte w uzasadnieniu do tego wyroku jednoznacznie wskazują, że nie jest możliwe stosowanie zabezpieczenia wekslowego roszczeń pracodawcy w stosunku do pracownika, jeżeli o maksymalnej kwocie należnego pracodawcy odszkodowania w danym

przypadku jednoznacznie przesądza przepis prawa pracy (w powołanym wyroku chodzi o odszkodowanie przewidziane dla pracodawcy w art. 61¹ Kodeksu pracy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy, które nie może być wyższe niż wynagrodzenie za okres wypowiedzenia, a w przypadku umowy na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - nie może być wyższe niż wynagrodzenie za okres 2 tygodni). Jestem zdania, że powyższy pogląd powinien mieć zastosowanie także do wszystkich przypadków, w których ustawa określa maksymalną wysokość roszczenia pracodawcy wobec pracownika. W takich bowiem sytuacjach odpada uzasadnienie do stosowania poręczeń cywilnych, skoro o maksymalnej wysokości należności pracodawcy przesądza przepis ustawowy, którym jest także związany sąd pracy.

Pragnę także wskazać na pewne regulacje prawne, umożliwiające odpowiednie zabezpieczenie się przez pracownika wystawiającego weksel własny *in blanco* przed negatywnymi konsekwencjami bycia dłużnikiem wekslowym. Chodzi tu zwłaszcza o możliwość zawarcia porozumienia (deklaracji wekslowej) między pracownikiem będącym dłużnikiem wekslowym a pracodawcą będącym wierzycielem wekslowym, którego przedmiotem może być określenie konkretnej kwoty pieniężnej, jako górnej granicy odpowiedzialności wekslowej, sprecyzowanie okoliczności stanowiących podstawę roszczeń pracodawcy, wskazanie okresu trwania zobowiązania wekslowego, a także wprowadzenie zakazu przenoszenia przez pracodawcę praw z weksla na innego posiadacza. Skorzystanie przez pracownika z możliwości zawarcia takiego porozumienia konkretyzuje zakres jego odpowiedzialności wekslowej i daje możliwość dostosowania zasad tej odpowiedzialności do podstawowego, źródłowego stosunku zobowiązaniowego, jakim jest stosunek pracy i wiążące się z nim powierzenie pracownikowi mienia z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się.

Pragnę zapewnić Pana Marszałka, że zdaję sobie sprawę z szeregu wątpliwości natury prawnej i praktycznej, jakie powstają w związku z zabezpieczaniem roszczeń pracodawcy wobec pracownika w formie weksla *in blanco*. Jedną z takich wątpliwości jest określenie okresu przedawnienia roszczeń pracodawcy zabezpieczonych wekslem gwarancyjnym o zapłatę oznaczonej w nim sumy pieniężnej stanowiącej równowartość szkody powstałej w mieniu powierzonym pracownikowi do zwrotu lub do wyliczenia się.

Jak wynika z powołanego już wyroku Sąd Najwyższy z dnia 21 maja 1981 r. w takim przypadku obowiązuje trzyletni okres przedawnienia wynikający z art. 70 prawa wekslowego, nie zaś okres przedawnienia określony w art. 291 § 2 Kodeksu pracy (przedawnienie następuje z upływem 1 roku od dnia, w którym pracodawca powziął wiadomość

o wyrządzeniu przez pracownika szkody, nie później jednak niż z upływem 3 lat od jej wyrządzenia). Ponadto istotne jest także, że pozycja pracownika – dłużnika wekslowego w zakresie ciężaru dowodu w dużej mierze zależy od jego aktywności podczas postępowania nakazowego, a zwłaszcza od wniesienia zarzutów od nakazu zapłaty.

Przedstawiając powyższe należy stwierdzić, że możliwe jest zabezpieczenie wekslowe roszczeń pracodawcy z tytułu odpowiedzialności materialnej pracowników za szkodę powstałą w mieniu wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych, jednak w granicach dopuszczonych przez orzecznictwo sądowe, doktrynę prawa pracy, a także dających się pogodzić z ochronną funkcją prawa pracy.


MINISTER
Jolanta Bedal