

# Doktor Samo Zło w prawie pracy



**Agata Mierzwa**

Senior Associate  
z kancelarii Domański  
Zakrzewski Palinka

Mogłoby się wydawać, że losy weksła jako zabezpieczenia roszczeń pracodawcy ze stosunku pracy są już przesądzone, gdy w orzeczeniu z 2011 roku. Sąd Najwyższy dokonał wolty w stosunku do wcześniejszej linii orzeczniczej, uznając, że w stosunkach pracy weksle są nieważne (sygn. akt II PK 159/10, OSNP 2012/7-8/87). Prędko podchwyciło tę argumentację Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, kategorycznie uznając je za niezgodne z prawem (stanowisko z 3 kwietnia 2013 r.). Jednak jako że ani nie mamy systemu precedensów (wyroki SN, co do zasady, nie wiążą innych sądów), ani stanowisko resortu pracy nie jest wiążące, życie weksła w środowisku pracy toczyło się więc nadal w niezmienionej formie. W końcu tamę zjawisku postanowili położyć posłowie, wytaczając przeciwko weksłom ciężkiego kalibru działą ustawowe – ostateczny i bezdyskusyjny zakaz stosowania weksli wpisany jako jedna z zasad prawa pracy w ustawie z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.). Projekt pod koniec września został skierowany do pierwszego czytania w Sejmie i już po wstępnej lekturze wiadomo, że działą strzelać będzie niecelnie. Z lakonicznego uzasadnienia projektu można się dowiedzieć, co kierowało posłami – święte oburzenie i chęć szczerą ochrony słabszej strony stosunku pracy, czyli pracownika. Z argumentacji okołoprawnej pojawia się jeszcze wola usunięcia wszelkich wątpliwości interpretacyjnych w omawianym zakresie. I tu niestety pierwszy zawód (dla posłów): w zaledwie trzech projektowanych przepisach galimatias jest tak wielki, że będzie wręcz odwrotnie. Pewnie najbardziej kuriozalnym rezultatem pracy posłów jest to, iż z projektowanych zapisów wynika wyraźnie jedynie zakaz stosowania weksli do zabezpieczenia przyszłych

## Czy zakaz stosowania weksli powinien stać się jedną z podstawowych zasad prawa pracy, które przecież służą jako wytyczne interpretacyjne dla pozostałych przepisów w kodeksie pracy

roszczeń pracodawcy. W praktyce oznaczałoby to, że weksle zabezpieczające już istniejące wierzytelności mogłyby nadal funkcjonować, choć powołane wyżej orzeczenie SN właśnie te weksle uznało za nieważne, a uzasadnienie projektu jasno wskazuje, że zamiarem posłów jest, aby i one były niedopuszczalne.

Nie bardzo wiadomo także, dlaczego zakaz stosowania weksli miałby stać się jedną z podstawowych zasad prawa pracy, które przecież służą jako wytyczne interpretacyjne dla pozostałych przepisów znajdujących się w kodeksie pracy. Można się tylko domyślać, że powodem umieszczenia projektowanych

przepisów akurat w tej części kodeksu pracy była chęć ich powiązania z zasadą ochrony pracownika. Sformułowanie „ochrony słabszej strony stosunku pracy” użyte jako wytrych nie powinno jednak zastąpić prawdziwej refleksji i analizy prawnej, czy rzeczywiście słuszny interes pracodawcy nie przemawiałaby w pewnych sytuacjach za możliwością dopuszczenia stosowania weksli na zabezpieczenie jego roszczeń.

I tak wydaje się, że w przypadku zabezpieczenia roszczeń pracodawcy z umów o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia bądź umów o podnoszenie kwalifikacji zawodowych nie ma przeciwwskazań natury prawnej dla dopuszczenia stosowania weksli. Roszczenia pracodawcy z umowy o zakazie konkurencji nie powstaną w ogóle, jeśli pracownik nie naruszy zawartej umowy poprzez podjęcie działalności konkurencyjnej. Z kolei w przypadku umów o szkolenie pracownik nie jest przecież zobowiązany do korzystania z finansowania szkolenia przez pracodawcę. Jeśli jednak przyjął świadczenie, powinien uczciwie wywiązać się z obowiązku zwrotu finansowania w sytuacjach określonych w umowie. W obydwu przypadkach zatem to swobodna decyzja pracownika uruchomiłaby ewentualne dochodzenie przez pracodawcę roszczenia z weksła i w tej konfiguracji na ochronę pracownik nie zasługuje.