

Marcin Krajewski

Opinia prawna w sprawie poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy¹

Legal opinion on a Deputy's bill to amend the Act – Labour Code (Sejm Paper no. 1752): An analysis of the amendments to the Act is focused on the introduction to the Polish labour law of a prohibition against issuing promissory notes, a declaration of submission to enforcement procedure and acknowledgment of debt as means to secure the claims of the employer against an employee arising from the employment relationship. The author gives a positive opinion on the general direction of changes proposed in the bill, due especially to the need to achieve axiological coherence of the legal system. However, he calls into question the relevance of the choice of instruments to be used for this purpose. According to the author, particularly, the acceptance of the effect in the form of invalidity of a promissory note issued by an employee to secure future claims of the employer would constitute a breach of the Convention, binding the Republic of Poland, providing a Uniform Law for Bills of Exchange and Promissory Notes.

Keywords: Labour Code | bill

Słowa kluczowe: Kodeks pracy | projekt ustawy

Doktor hab. nauk prawnych, adiunkt Uniwersytetu Warszawskiego;
m.krajewski@wpia.uw.edu.pl.

Podstawowe założenia projektu

Celem projektu jest wprowadzenie zakazu stosowania weksli, oświadczeń o poddaniu się egzekucji oraz oświadczeń o uznaniu długu jako sposobów zabezpieczenia roszczeń pracodawcy wobec pracownika wynikających ze stosunku pracy. Bezpośrednim impulsem do jego powstania wydaje się być wyrok Sądu Najwyższego z 26 stycznia 2011 r. (sygn. akt II PK 159/10)², w którym uznano nieważność weksla wystawionego przez pracownika. Kwestia ta przed wydaniem wskazanego orzeczenia była kontrowersyjna, w praktyce wydawa-

¹ Opinia sporządzona 12 listopada 2013 r. na zlecenie dyrektora Biura Analiz Sejmowych (druk sejmowy nr 1752/ VII kad.); BAS-2679/13(1).

² OSNP 2012, nr 7–8, poz. 87.

ło się jednak przeważać stanowisko przyjmujące dopuszczalność takiej formy zabezpieczenia³.

Przedmiotem opinii zasadniczo nie jest ocena występującego w różnych gałęziach prawa zjawiska w postaci preferencyjnego traktowania strony stosunku prawnego uznawanej za słabszą ekonomicznie (konsumenta, pracownika), choć odpowiedź na pytanie o ogólną granicę paternalizmu ustawodawstwa byłaby pożądana. Nawet jednak, jeżeli negatywnie oceniać generalne odejście od zasad liberalizmu, należy przyznać, że możliwość korzystania przez pracodawcę z zabezpieczeń w postaci weksli lub notarialnych oświadczeń o poddaniu się egzekucji jest niespójna z poziomem ochrony interesów pracownika ogólnie obowiązującym w prawie pracy. W praktyce oba te zabezpieczenia mają przede wszystkim znaczenie w procesie, przerzucając na pracownika różnego rodzaju ciężary i w znacznym stopniu uwalniając od nich pracodawcę. Zważywszy, że to ten ostatni jest z reguły silniejszy ekonomicznie i ma też większe możliwości uzyskiwania wsparcia eksperckiego, rozwiązanie takie musi wydać się wątpliwe. Pozwala to na sformułowanie wniosku o zasadności ogólnego kierunku proponowanych rozwiązań w kontekście aksjologicznej spójności systemu prawa. Inną kwestią jest, że opiniowany projekt należy ocenić krytycznie ze względu na wybór instrumentów, jakie mają służyć założonemu celowi.

Na pozytywną ocenę w opiniowanym projekcie zasługuje ograniczenie zakazu stosowania wskazanych zabezpieczeń wyłącznie do przyszłych roszczeń pracodawcy, a nie roszczeń, które już powstały, choć w tej mierze występuje pewna sprzeczność między treścią projektowanych przepisów a ich uzasadnieniem, co zostanie omówione poniżej. Zabezpieczenia roszczeń przyszłych i już powstałych należy oceniać odmiennie, mimo że w obu przypadkach wynikiem ich zastosowania będą takie same ułatwienia proceduralne dla pracodawcy. Rzecz w tym jednak, że w odniesieniu do roszczeń przyszłych pracownik, wystawiając weksel lub poddając się egzekucji (uznanie długu nie jest w tym wypadku w ogóle możliwe), niejako z góry pogarsza swoją sytuację wobec pracodawcy, z reguły będąc do tego zmuszony trudną sytuacją na rynku pracy. Wyeliminowanie takiej możliwości nie naruszy interesów pracownika. W przypadku powstałego już roszczenia stan rzeczy jest zasadniczo odmienny. Udzielenie odpowiedniego zabezpieczenia lub uznanie roszczenia zwykle następuje wówczas jako element szerszego porozumienia stron. W zamian za zabezpieczenie pracodawca może zrezygnować z natychmiastowego dochodzenia roszczenia lub zawiadomienia organów ścigania w razie manka. Wyeliminowanie takiej możliwości może paradoksalnie obrócić się przeciwko pracownikowi, gdyż pracodawca, nie mogąc uzyskać od pracownika należytego zabezpieczenia swoich interesów, będzie bardziej skłonny do wystąpienia przeciwko niemu na drogę prawną.

³ Por. R. Jastrzębski, *Wykorzystanie weksla gwarancyjnego in blanco w prawie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2012, nr 7, s. 2 i n.

Oczywiste mankamenty techniczne projektu

Przed przedstawieniem zasadniczych uwag merytorycznych w odniesieniu do analizowanego projektu, należy wskazać, że zawiera on liczne usterki, które wydają się oczywiste. Usterki te są różnej wagi, wszystkie powinny jednak zostać usunięte w toku dalszych prac legislacyjnych niezależnie od ostatecznie przyjętej koncepcji ogólnej. W szczególności należy wspomnieć o następujących kwestiach:

1. Jak wspomniano wyżej, w projektowanej treści przepisów mowa jest o zakresie zabezpieczania przyszłych roszczeń pracodawcy. Uzasadnienie odwołuje się natomiast do wyroku Sądu Najwyższego z 26 stycznia 2011 r. (sygn. akt II PK 159/10)⁴, który dotyczył roszczeń już istniejących. Z przyczyn przywołanych powyżej zasadne wydaje się rozstrzygnięcie tej niespójności na korzyść rozwiązania przyjętego w treści projektowanych przepisów.
2. W § 1 projektowanego art. 17¹ k.p. mowa jest o nieważności wystawienia weksla, co jest sformułowaniem wysoce niejasnym, § 2 wskazuje już natomiast wyraźnie na nieważność weksla. Niezależnie od krytycznych uwag co do proponowanego rozwiązania zamieszczonych w dalszej części opinii, niezbędne wydaje się usunięcie istniejącej rozbieżności terminologicznej.
3. Zgodnie z projektowanym art. 17¹ § 2 k.p.: „nieważność weksla (...) dotyczy każdego posiadacza”. Sformułowanie to trudno uznać za właściwe, gdyż nieważność odnosić się może do czynności prawnej, a nie do podmiotu.
4. Według projektowanego art. 17¹ § 2 k.p.: *nieważność weksla (...) dotyczy każdego posiadacza takiego weksla, który nie może żądać zaspokojenia wekslowego na jego podstawie*. Fragment przepisu po przecinku wydaje się niepotrzebny. Jego ściśle literalna wykładnia mogłaby wbrew intencjom projektodawców prowadzić do wniosku, że nieważność dotyczy wyłącznie tych posiadaczy, którzy nie mogą dochodzić zaspokojenia wekslowego, a nie odnosi się do tych, którzy mogą dochodzić takiego zaspokojenia.
5. W projektowanym art. 17¹ § 2 k.p. mowa jest o niemożliwości dochodzenia „zaspokojenia wekslowego”. Dodanie słowa „wekslowego” sugeruje, że możliwe jest dochodzenie innego rodzaju zaspokojenia na podstawie weksla pracowniczego.
6. Użyte w projektowanym art. 17¹ § 1 k.p. sformułowanie oświadczenie o poddaniu się egzekucji⁵, aczkolwiek zrozumiałe w języku prawniczym, powinno w większym stopniu nawiązywać do treści art. 777 Kodeksu postępowania cywilnego (k.p.c.).
7. Uznanie długu z natury rzeczy nie może odnosić się do przyszłych roszczeń, co czyni odpowiedni fragment projektowanego art. 17¹ § 1 k.p. niezrozumiałym. Szersze uwagi na ten temat zamieszczone są na s. 162–163 niniejszej opinii.

⁴ OSNP 2012, nr 7–8, poz. 87.

8. Oczywiście nietrafna wydaje się lokalizacja przepisu w rozdziale poświęconym podstawowym zasadom prawa pracy. Wynikające z przepisu normy mają techniczny, szczegółowy charakter i trudno uznać je za mające podstawowe znaczenie dla prawa pracy.

Niezależnie jednak od powyższych usterek technicznych, wynikające z analizowanego projektu rozwiązania budzą poważne wątpliwości merytoryczne, które przedstawione zostaną poniżej.

Weksel w prawie pracy

Ograniczając możliwość stosowania weksla w stosunkach prawa pracy, należy pamiętać, że Rzeczpospolita Polska związana jest trzema konwencjami genewskimi określającymi treść krajowych przepisów wekslowych. Spośród tych konwencji największe znaczenie dla analizowanego problemu ma Konwencja w sprawie jednolitej ustawy o wekslach trasowanych i własnych (Dz.U. z 1937 r. nr 26, poz. 175; dalej: konwencja)⁵, która nakłada na państwa sygnatariuszy obowiązek przyjęcia ustawy regulującej prawo wekslowe o treści określonej w załączniku do konwencji. Na treści tego załącznika oparta jest polska ustawa z 28 kwietnia 1936 r. – Prawo wekslowe (Dz.U. nr 37, poz. 282, ze zm.; dalej: u.p.w.).

Choć analizowany projekt z formalnego punktu widzenia nie zmienia wskazanej ustawy, w rzeczywistości jednak jego wejście w życie może poważnie wpłynąć na zakres stosowania jej przepisów. Wynikające z konwencji zobowiązanie państw sygnatariuszy do wprowadzenia jednolitego tekstu ustawy wekslowej należy rozumieć nie tylko jako obowiązek jedynie formalnego przyjęcia przepisów określonej treści w krajowych porządkach prawnych, ale również wymóg, by przepisy te rzeczywiście regulowały stosunki związane z wystawianiem weksli. Wejście w życie projektu w analizowanym kształcie stanowiłoby naruszenie tego zobowiązania. W szczególności należy wskazać, że wymagania formalne co do treści weksla określone są w art. 1 i 101 u.p.w. opartych na art. 1 i 75 załącznika nr 1 do konwencji. Zgodnie z art. 2 ust. 1 oraz art. 102 ust. 1 u.p.w. (art. 2 ust. 1 oraz art. 76 ust. 1 załącznika nr 1 do konwencji) dokument niespełniający tych wymagań nie będzie uważany za ważny weksel, odpowiednio, trasowany lub własny. Na zasadzie rozumowania *a contrario* należy uznać, że dokumenty spełniające odpowiednie wymagania formalne powinny być

⁵ Dwie pozostałe to: Konwencja o uregulowaniu pewnych kolizji ustaw w przedmiocie weksli trasowanych i własnych (Dz.U. z 1937 r. nr 26, poz. 177) oraz Konwencja dotycząca opłaty stemplovej w przedmiocie weksli trasowanych i własnych (Dz.U. z 1937 r. nr 26, poz. 176).

uznane za ważne weksle. Wejście w życie projektu sprawiłoby, że zasada ta nie zostałaby dochowana. Weksle wystawione w celu zabezpieczenia przyszłych roszczeń pracodawcy określone zostały w nim jako nieważne. Prowadzi to do wniosku, że dla uznania dokumentu za ważny weksel, oprócz spełnienia wymogów wynikających z ustawy – Prawo wekslowe, konieczne byłoby jeszcze, by nie był on wystawiony w celu zabezpieczenia przyszłych roszczeń pracodawcy.

Niezależnie od sprzeczności z konwencją przewidziany w projekcie skutek w postaci nieważności weksla trudno byłoby również uzasadnić z celowościowego punktu widzenia. Nieważność weksla oznacza, że nie jest on w ogóle wekslem, nie stosuje się do niego zasada samodzielności podpisów i materialnej niezależności zobowiązań wekslowych wynikająca z art. 7 u.p.w., a podpisanie takiego dokumentu nie powoduje powstania zobowiązania nie tylko po stronie wystawcy, ale także innych osób, w tym ewentualnego poręczyciela i indosanta. Tak daleko idącego skutku nie da się uzasadnić potrzebą ochrony pracownika. Rozwiązanie to okazuje się szczególnie nieracjonalnie, jeżeli zważyć na konsekwencje przeniesienia przez pracodawcę praw z weksla na osobę trzecią. Jeżeli nastąpi to w drodze indosu, a weksel jest ważny, co do zasady, pracodawca – indosant na podstawie art. 15 ust. 1 u.p.w. odpowiada wobec nabywcy weksla za jego zapłatę, niezależnie od ewentualnej odpowiedzialności pracownika lub jej braku. W wypadku nieważności weksla odpowiedzialność pracodawcy na podstawie wymienionego przepisu nie powstanie i to niezależnie od tego, czy nabywca wiedział, że wystawiony weksel był wekslem pracowniczym, czy też nie.

Zarówno sprzeczności z konwencją, jak i wykazanej powyżej nieracjonalności dałoby się uniknąć w razie uznania, że weksel podpisany przez pracownika w celu zabezpieczenia przyszłych roszczeń pracodawcy nie jest nieważny, ale nie powoduje powstania zobowiązania wekslowego po stronie pracownika. Z praktycznego punktu widzenia różnica między nieważnością weksla a nieważnością zobowiązania wekslowego pracownika, rozumianą jako zarzut obiektywny, tj. skuteczny wobec każdego posiadacza weksla, polegałaby przede wszystkim na utrzymaniu ważności ewentualnych zobowiązań innych osób podpisanych na wekslu. Przyjęcie nieważności zobowiązania wekslowego pracownika nie powodowałoby sprzeczności z konwencją, gdyż ustawodawcy krajowemu pozostawiono swobodę decyzji co do tego, jakie podmioty na obszarze jego jurysdykcji mogą zaciągać zobowiązania wekslowe. Artykuł 77 ust. 1 zdanie pierwsze u.p.w., oparty na art. 2 ust. Konwencji o uregulowaniu pewnych kolizji ustaw w przedmiocie weksli trasowanych i własnych, stanowi, że zdolność osoby do zaciągania zobowiązań wekslowych ocenia się według jej prawa ojczyztego. Ściśle rzecz biorąc, rozwiązanie polegające na przyjęciu nieważności zobowiązania wekslowego pracownika nie oznacza pozbawienia go zdolności wekslowej, gdyż nadal będzie on mógł zaciągać zobowiązania wekslowe w innych sytuacjach niż zabezpieczenie roszczeń pracodawcy. Skoro jednak ustawodawcy krajowi mogą w ogóle wykluczyć możliwość zaciągania

zobowiązań wekslowych przez pewne podmioty, to tym bardziej należy uznać, że mogą oni wykluczyć możliwość zaciągania takich zobowiązań w określonych sytuacjach.

Przyjęcie, że nieważność zobowiązania wekslowego pracownika nie pozostawałoby w sprzeczności z konwencją, nie oznacza, iż rozwiązanie takie należy uznać za zgodne z wartościami chronionymi na mocy przepisów konstytucyjnych ani tym bardziej za rozwiązanie racjonalne. Jedną z podstawowych funkcji weksla jest funkcja obiegowa. Nieważność zobowiązania wekslowego pracownika, rozumiana jako zarzut obiektywny, może zaś prowadzić do naruszenia zasady bezpieczeństwa obrotu. Nabywca weksla nie mógłby nigdy mieć pewności, czy zobowiązanie osoby podpisanej na wekslu w rzeczywistości powstało, gdyż jego ewentualne zaciągnięcie w celu zabezpieczenia przyszłych roszczeń pracodawcy w żaden sposób nie będzie wynikało z treści weksla.

Zasada bezpieczeństwa obrotu nie ma charakteru absolutnego i należy dopuścić możliwość poświęcenia tego dobra w celu ochrony wartości uznanych za istotniejsze. Nie można wykluczać, że taką wartością może okazać się również ochrona interesów pracowniczych. Poświęcenie bezpieczeństwa obrotu jest jednak dopuszczalne wyłącznie wówczas, gdy wartości uznane za istotniejsze nie mogą zostać zrealizowane w inny sposób. W analizowanym przypadku możliwe jest osiągnięcie pożądanego skutku za pomocą środków mniej radykalnych, które nie będą przy tym godziły w zasady obrotu wekslowego.

W szczególności zamierzony cel projektu może zostać w pełni zrealizowany przez sformułowanie takiego zakazu wykorzystywania weksli w celu zabezpieczenia przyszłych roszczeń pracodawcy, którego naruszenie nie będzie wywoływało skutków w zakresie prawa wekslowego, a jedynie w stosunkach osobistych między stronami⁶. Podobną konstrukcję przewiduje obowiązujący art. 41 ustawy z 12 maja 2011 r. o kredycie konsumenckim (Dz.U. nr 126, poz. 715, ze zm.; dalej: u.k.k.). Zgodnie z ust. 1 art. 41 u.k.k. weksel lub czek konsumenta wręczony kredytodawcy w celu spełnienia lub zabezpieczenia świadczenia wynikającego z umowy o kredyt konsumencki powinien zawierać klauzulę „nie na zlecenie” lub inną równoznaczną, wyłączającą możliwość jego przenoszenia w drodze indosu. Brak takiej klauzuli nie powoduje jednak nieważności weksla czy czeku. Będzie też można je normalnie indosować. Sankcję w dziedzinie stosunków cywilnoprawnych przewidują w takiej sytuacji ust. 2 i 3 art. 41 u.k.k., zgodnie z którymi w razie przyjęcia weksla lub czeku niezawierającego wymaganej klauzuli, a następnie przeniesienia go na inną osobę, kredytodawca jest zobowiązany do naprawienia szkody poniesionej przez konsumenta przez zapłatę weksla lub czeku. Analogiczne zasady stosuje się, gdy weksel lub czek znalazł się w posiadaniu innej osoby wbrew woli kredytodawcy. Uzupełnie-

⁶ Podobnie M. Olszewski, *O zabezpieczeniu wekslowym w prawie pracy – raz jeszcze*, „Monitor Prawniczy” 2013, nr 5, s. 235–236.

niem sankcji cywilnoprawnej jest odpowiedzialność za wykroczenie przewidziana w art. 138c § 3 Kodeksu wykroczeń, który penalizuje przyjęcie od konsumenta weksla lub czeku niezawierającego klauzuli „nie na zlecenie” w celu spełnienia lub zabezpieczenia świadczenia wynikającego z umowy o kredyt konsumencki.

Powyższa regulacja w odniesieniu do sankcji mogłaby stać się modelem dla wprowadzonego zakazu posługiwania się wekslem w prawie pracy. W odróżnieniu od rozwiązania przyjętego w ustawie o kredycie konsumenckim w stosunkach pracy zasadne wydaje się jednak nie tylko wprowadzenie zakazu posługiwania się wekslami podlegającemu przeniesieniu na osoby trzecie w drodze indosu, ale raczej generalnego zakazu stosowania weksli w celu zabezpieczenia przyszłych roszczeń pracodawcy⁷. Do rozważenia pozostaje również wprowadzenie surowszej sankcji cywilnoprawnej niż przewidziana w ustawie o kredycie konsumenckim możliwość żądania naprawienia szkody poniesionej wskutek zapłaty należności wekslowej. W rezultacie projektowany przepis mógłby mieć następujące brzmienie:

„§ 1. Niedozwolone jest żądanie lub przyjęcie od pracownika weksla mającego na celu zabezpieczenie przyszłych roszczeń pracodawcy wynikających ze stosunku pracy.

§ 2. Jeżeli naruszony został zakaz wynikający z paragrafu poprzedzającego, a osoba trzecia będąca prawnym posiadaczem weksla domaga się jego zapłaty, pracownik może żądać, by pracodawca z góry wyłożył kwotę potrzebną do zapłaty weksla, a jeżeli weksel został już zapłacony, by zwrócił mu wypłaconą sumę wraz z odsetkami oraz naprawił dalej idącą szkodę”.

Projektowany przepis powinien zostać zlokalizowany w dziale piętnastym – „Przepisy końcowe” – Kodeksu pracy, np. jako art. 300¹.

Podstawowe założenia proponowanej regulacji można scharakteryzować następująco:

1. Zakaz przyjmowania weksla dotyczyłby wszystkich przyszłych roszczeń pracodawcy wynikających ze stosunku pracy, nie tylko roszczeń, których podstawą jest odpowiedzialność materialna pracownika uregulowana w dziale piątym Kodeksu pracy. W razie podjęcia decyzji co do zawężenia zakresu stosowania zakazu do tych ostatnich roszczeń konieczne byłoby przeformułowanie przepisu oraz zlokalizowanie go w dziale piątym.
2. Kwestia, czy zakaz dotyczyłby także roszczeń pracodawcy wynikających z umów odrębnych w stosunku do umowy o pracę (jak np. umowa o zakazie konkurencji lub o podnoszenie kwalifikacji zawodowych), zostałaby pozostawiona do rozstrzygnięcia orzecznictwu i judykaturze.
3. Skutkiem naruszenia zakazu nie byłaby bezwzględna nieważność zobowiązania wekslowego pracownika rozumiana jako zarzut obiektywny. W sto-

⁷ *Ibidem*, s. 235.

sunku do pracodawcy pracownik mógłby jednak podnieść zarzut osobisty w postaci naruszenia § 1 projektowanego przepisu.

4. Jeżeli weksel zostałby przeniesiony w drodze indosu na osobę trzecią, co do zasady pracownik nie mógłby podnosić wobec niej zarzutu wystawienia weksla niezgodnie § 1 projektowanego przepisu (z wyjątkami przewidzianymi w art. 17 i ewentualnie 16 ust. 2 u.p.w.). W takiej sytuacji wchodziłaby jednak w grę stosunkowo surowa odpowiedzialność pracodawcy przewidziana w § 2, co w praktyce powinno zapobiec puszczaniu w obieg weksli pracowniczych.

Sankcje prywatnoprawne związane z żądaniem lub przyjęciem weksla, mającego na celu zabezpieczenie przyszłych roszczeń pracodawcy, mogłyby uzupełniać odpowiedzialność pracodawcy za wykroczenie w kształcie zasadniczo zgodnym z przedstawionym w analizowanym projekcie. Postulować należałoby jednak przeformułowanie projektowanego pkt 2a art. 281 k.p. przez nadanie mu brzmienia: „zażądał lub przyjął od pracownika weksel mający na celu zabezpieczenie przyszłych roszczeń, jakie mogą wynikać ze stosunku pracy”.

Jak się wydaje, surowość proponowanej sankcji prywatnoprawnej, połączona z odpowiedzialnością za wykroczenie, z praktycznego punktu widzenia doprowadzi do osiągnięcia zamierzonego rezultatu w postaci wyeliminowania weksli jako sposobu zabezpieczenia przyszłych roszczeń pracodawcy wynikających ze stosunku pracy. Jednocześnie nie dojdzie w ten sposób do naruszenia zasad prawa wekslowego, wynikających z wiążących Rzeczpospolitą Polską umów międzynarodowych ani zasady bezpieczeństwa obrotu wekslowego.

Oświadczenie o poddaniu się egzekucji

Zawarty w opiniowanym projekcie zakaz składania przez pracowników oświadczeń o poddaniu się egzekucji nawiązuje do art. 777 § 1 pkt 4–6 k.p.c., zgodnie z którym tytułem egzekucyjnym może być akt notarialny, w którym dłużnik poddał się egzekucji. Wystawienie takiego tytułu egzekucyjnego w znaczący sposób polepsza sytuację procesową wierzyciela, zwalniając go z konieczności dochodzenia roszczenia w postępowaniu cywilnym. Po uzyskaniu tytułu egzekucyjnego w postaci aktu notarialnego wystarczające jest wystąpienie przez wierzyciela o nadanie mu klauzuli wykonalności i skierowanie odpowiedniego wniosku do komornika. W postępowaniu o nadanie klauzuli wykonalności sąd nie rozpoznaje merytorycznie roszczenia, a ogranicza się jedynie do badania aspektów formalnych. To dłużnik, jeżeli uważa, że egzekwowana należność nie istnieje, powinien wytoczyć powództwo oparte na art. 840 k.p.c. w celu pozbawienia wykonalności tytułu wykonawczego.

Do propozycji zakazu składania oświadczeń o poddaniu się egzekucji, jako zabezpieczenia roszczeń pracodawcy wynikających ze stosunku pracy, należy w pełni odnieść wszystkie uwagi zawarte na początku opinii. Oznacza to, że propozycję tę można uznać co do zasady za słuszną, gdyż wyeliminuje możliwość przerzucenia wielu ciężarów procesowych na stronę stosunku prawnego, która z założenia powinna być silniej chroniona. Zgodnie z opiniowanym projektem zakaz powinien odnosić się wyłącznie do przyszłych roszczeń pracodawcy, a nie roszczeń już istniejących.

Krytycznie należy natomiast odnieść się do proponowanej lokalizacji przepisu, przy czym dotyczy to nie tylko jego umieszczenia w części Kodeksu pracy poświęconej podstawowym zasadom prawa pracy, ale lokalizacji w nim w ogóle. Jak wyżej wspomniano, kwestia aktu notarialnego jako tytułu egzekucyjnego jest uregulowana w Kodeksie postępowania cywilnego i wydaje się również, że w tym akcie prawnym (np. jako art. 777 § 2¹) należałoby poszukiwać odpowiedniego miejsca dla przepisu ograniczającego możliwość stosowania takiego aktu.

W razie wprowadzenia takiego ograniczenia nie byłoby zasadne wprowadzanie odpowiedzialności za wykroczenie polegające na żądaniu lub przyjęciu oświadczenia o poddaniu się egzekucji. Skuteczność obowiązywania zakazu będzie w wystarczający sposób zabezpieczona przez konieczność zachowania formy aktu notarialnego, a następnie uzyskania sądowej klauzuli wykonalności. Jeżeli strony zwrócą się do notariusza o sporządzenie aktu notarialnego poddania się egzekucji, jako środka zabezpieczenia przyszłego roszczenia pracodawcy wynikającego ze stosunku pracy, notariusz zobowiązany będzie do odmowy dokonania takiej czynności. Jeżeli zaś z jakiegoś szczególnego powodu akt taki zostałby jednak sporządzony, sąd odmówi nadania mu klauzuli wykonalności.

Uznanie długu

Propozycję zakazania stosowania uznania długu (roszczenia), jako zabezpieczenia roszczeń pracodawcy, należy ocenić najbardziej krytycznie i w konsekwencji zasługuje ona na odrzucenie w całości. Oświadczenie o uznaniu długu nie jest na ogół uważane za środek zabezpieczenia roszczeń i nie wiadomo, w jaki sposób miałyby funkcjonować w tej roli, zwłaszcza w odniesieniu do wierzytelności przyszłych. Uznanie długu stanowi wyraz przeświadczenia dłużnika co do tego, że dług istnieje, natomiast wierzytelność przyszła to wierzytelność, która jeszcze nie powstała. Prowadzi to do wniosku, iż uznanie wierzytelności przyszłej jest z logicznego punktu widzenia niemożliwe, chyba że przyjąć, iż przez oświadczenie o uznaniu długu w rozumieniu projektu należy rozumieć oświadczenie, mocą którego dłużnik powołuje do życia wierzytelność, która wcześniej nie istniała. W polskim systemie prawnym powszech-

nie odrzuca się jednak możliwość uznania długu, która miałaby sama kreować wiarytelność i nie należy sądzić, by celem projektu było podważenie tych powszechnie przyjętych ustaleń.

Podstawowym skutkiem uznania długu na gruncie prawa materialnego jest przerwanie biegu przedawnienia zgodnie z art. 123 § 1 pkt 2 Kodeksu cywilnego (dalej: k.c.), którego odpowiednik w prawie pracy stanowi art. 295 § 1 pkt 2 k.p. Jeżeli roszczenie jest jedynie roszczeniem przyszłym, skutek ten z natury rzeczy nie może nastąpić, gdyż przedawnienie nie rozpoczyna wówczas jeszcze biegu. Inne materialnoprawne skutki uznania (np. przewidziane w art. 445 § 3, art. 449 k.c.) z natury rzeczy nie będą stosowały się do roszczeń pracodawcy wobec pracownika wynikających ze stosunku pracy. Nawet jeżeli uznać dopuszczalność uznania roszczenia przyszłego, nie wydaje się, aby mogło to się wiązać z jakąkolwiek zmianą sytuacji dowodowej stron, co zazwyczaj jest traktowane jako skutek uznania.

Niemożliwość odniesienia zakazu uznania roszczenia do roszczeń przyszłych nie może w żadnym wypadku prowadzić do wniosku, zgodnie z którym racjonalne byłoby wprowadzenie takiego zakazu w stosunku do roszczeń już powstałych. Argumenty przeciwko takiemu rozwiązaniu zostały podane na początku niniejszej opinii. Odnosząc się do samego oświadczenia o uznaniu długu (roszczenia), jak wyżej wskazano, jego podstawowym skutkiem jest przerwanie biegu przedawnienia. Jeżeli niemożliwe byłoby osiągnięcie tego skutku w drodze oświadczenia pracownika, pracodawcy zmuszeni będą do korzystania z innych sposobów przerwania biegu przedawnienia, w tym przede wszystkim do występowania przeciwko pracownikom na drogę sądową (art. 295 § 1 pkt 1 k.p.). Nie bez znaczenia pozostaje również fakt, że w praktyce płynna jest granica między uznaniem długu a ugodą, a możliwy jest również pogląd, zgodnie z którym uznanie stanowi typowy element ugody. Mając to na uwadze, należy uznać, że wyeliminowanie możliwości uznania istniejącego roszczenia stałoby się instrumentem działającym faktycznie przeciwko interesom pracowników.

Podsumowanie

Podsumowując wnioski przedstawione w niniejszej opinii, należy wskazać, że ogólny kierunek zmian zaproponowanych w analizowanym projekcie wydaje się zasadny ze względu na potrzebę osiągnięcia aksjologicznej spójności systemu prawnego. Możliwość korzystania przez pracodawców z zabezpieczeń wekslowych oraz notarialnych oświadczeń o poddaniu się egzekucji nie jest koherentna z wysokim poziomem ochrony pracowników w prawie pracy. Na aprobatę zasługuje również przyjęte w projekcie ograniczenie stosowania zabezpieczeń wyłącznie do przyszłych roszczeń pracodawcy.

Wniosek powyższy nie oznacza, że za zasadny można uznać przyjęty w projekcie wybór instrumentów służących założonemu celowi. W szczególności przyjęcie skutku w postaci nieważności weksła wystawionego przez pracownika dla zabezpieczenia przyszłych roszczeń pracodawcy stanowiłoby złamanie wiążącej Rzeczpospolitą Polską Konwencji w sprawie jednolitej ustawy o wekslach trasowanych i własnych. Nieracjonalne i godzące w bezpieczeństwo obrotu wekslowego byłoby również przyjęcie alternatywnej koncepcji, zgodnie z którą zobowiązanie wekslowe pracownika jest nieważne, a związany z tym zarzut może być podniesiony wobec każdego posiadacza weksła. Za wystarczające w tym kontekście należałoby uznać ograniczenie sankcji zakazu stosowania zabezpieczeń wekslowych wyłącznie do stosunku między pracownikiem i pracodawcą. Zakaz taki w praktyce zapewne okaże się wystarczająco skuteczny, jeżeli zostanie skorelowany z wystarczająco surową sankcją prywatnoprawną oraz odpowiedzialnością pracodawcy za wykroczenie w razie jego naruszenia.

Zakaz wykorzystywania aktu notarialnego poddania się egzekucji dla zabezpieczenia przyszłych roszczeń pracodawców również wydaje się zasadny ze względu na spójność systemu prawa, choć właściwszym miejscem dla jego zamieszczenia wydają się przepisy Kodeksu postępowania cywilnego, a nie Kodeksu pracy. Na jednoznacznie negatywną ocenę zasługuje jedynie wynikający z projektu zakaz zabezpieczania przyszłych roszczeń pracodawcy w drodze uznania roszczenia.