

Przemysław Sobolewski

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): The author is critical about the failure by the authors of the bill to respect the principles of sound legislation, and claims, inter alia, that terms used in the bill is not coherent with that applied in other legislative acts. Additionally, he raises doubts as to whether the proposed amendments are consistent with Article 7 of Annex I to the Convention providing a Uniform Law for Bills of Exchange and Promissory Notes.

Keywords: Labour Code | bill

Słowa kluczowe: Kodeks pracy | projekt ustawy

Doktor nauk prawnych, ekspert ds. legislacji BAS; przemyslaw.sobolewski@sejm.gov.pl.

Przedmiot opinii

Przedmiotem opinii jest poselski projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (druk sejmowy nr 1752). Proponowane zmiany polegają na wprowadzeniu zakazu wystawienia weksla lub oświadczenia pracownika o poddaniu się egzekucji, a także uznania przez pracownika długu, które mają na celu zabezpieczenie przyszłych roszczeń pracodawcy ze stosunku pracy. Tego rodzaju czynności prawne pracownika mają być z mocy prawa nieważne. Pracodawca oraz osoba działająca w imieniu pracodawcy, która zażąda wystawienia weksla, złożenia oświadczenia pracownika o poddaniu się egzekucji lub uznania przez pracownika długu, mających na celu zabezpieczenie przyszłych roszczeń pracodawcy ze stosunku pracy, lub przyjmie taki weksel, oświadczenie lub uznanie podlegać ma karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł (art. 281 pkt 2a k.p.). Należy podkreślić, że projekt zabrania jedynie zabezpieczania roszczeń przyszłych i nie znajduje zastosowania do roszczeń już istniejących. Jako uzasadnienie proponowanych zmian wskazuje się ochronny charakter przepisów prawa pracy.

¹ Opinia sporządzona 12 listopada 2013 r. na zlecenie przewodniczącego Komisji Nadzwyczajnej do spraw zmian w kodyfikacjach (druk sejmowy nr 1752/VII kad.); BAS-WAL-2679/13(2).

Ocena warstwy literalnej projektu

Użyte w proponowanej treści art. 171 § 1 pojęcie „wystawienia weksła” nie budzi wątpliwości, wystawienie weksła jest czynnością dokonywaną w trybie ustawy z 28 kwietnia 1936 r. – Prawo wekslowe (Dz.U. nr 37, poz. 282, ze zm.; dalej: u.p.w.). Także pojęcie nieważności jest terminem o ustalonym znaczeniu, nieważność jest podstawową sankcją stosowaną w prawie cywilnym wobec czynności prawnych sprzecznych z prawem lub zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 2 i 3 k.c.). Nieważność czynności prawnej uwzględniana jest przez sąd z urzędu, a czynność prawna nieważna nie wywołuje żadnych skutków prawnych. Z tej perspektywy niejasne jest, dlaczego art. 171 § 2 projektu stanowi, że nieważność weksła dotyczy każdego posiadacza takiego weksła, który nie może dochodzić zaspokojenia wekslowego na jego podstawie. Jeśli wystawienie weksła jest czynnością nieważną, weksel nie wywołuje żadnych skutków prawnych bez potrzeby wskazywania na ten skutek w § 2. Treść art. 171 § 2 może sugerować, że weksel nie jest nieważny w stosunku do innych osób niż jego posiadacz. Jeśli celem projektu jest potwierdzenie, że wystawienie weksła przez pracownika w celu zabezpieczenia przyszłych roszczeń pracodawcy nie wywołuje żadnych skutków prawnych także wobec innych niż pracodawca osób, co w świetle powszechnie przyjętej definicji nieważności nie jest potrzebne, art. 171 § 2 powinien mieć inną treść.

Paragraf 2 zawiera także stwierdzenie, że: „Nieważność weksła, o którym mowa w ust. 1”. Przywołany artykuł dzieli się na paragrafy, a nie na ustępy, dlatego odesłanie to jest wadliwe. Przywołany przepis powinien odsyłać do § 1.

Z uzasadnienia proponowanych zmian wynika, że użyty w projekcie termin „oświadczenie pracownika o poddaniu się egzekucji” oznacza akt notarialny, w którym dłużnik poddał się egzekucji zgodnie z art. 777 § 1 pkt 4–6 Kodeksu postępowania cywilnego (k.p.c.). Uzasadnienie projektu nie powinno być niezbędne dla ustalenia treści norm prawnych, warstwa literalna ustawy powinna być spójna z innymi obowiązującymi aktami prawnymi, dlatego w proponowanej nowelizacji należy wykorzystać siatkę terminologiczną Kodeksu postępowania cywilnego ewentualnie nowy przepis Kodeksu pracy (k.p.) powinien odsyłać wprost do art. 777 § 1 pkt 4–6 k.p.c.

Niejasne jest, co oznaczać ma zakaz uznania przez pracownika długu, które ma na celu zabezpieczenie przyszłych roszczeń pracodawcy ze stosunku pracy. Ani Kodeks pracy, ani Kodeks cywilny (k.c.) nie przewidują możliwości uznania przyszłego długu. Możliwe jest jedynie uznanie istniejącego już roszczenia w celu przerwania biegu jego przedawnienia na podstawie art. 123 § 1 pkt 2 k.c. albo zawarcie między pracownikiem a pracodawcą ugody w trybie art. 917 k.c. Uгода dotyczyć może jednak jedynie istniejącego już stosunku prawnego, a nie przyszłego długu.

Wprowadzenie przez ustawodawcę zakazu uznania przez pracownika długu ocenić należy zdecydowanie negatywnie, ponieważ z wprowadzenia tego

terminu do aktu prawnego rangi ustawy wynika, że ustawodawca akceptuje możliwość zawarcia umowy uznania przyszłego długu pomiędzy stronami innymi niż pracodawca i pracownik (jeśli uznanie długu pracownika wobec pracodawcy jest nieważne, uznanie długu przez innego dłużnika jest dopuszczalne i skuteczne). Dopuszczenie uznania przyszłego długu stanowiłoby istotną zmianę modelu stosunków zobowiązaniowych w Polsce.

Niejasne jest, dlaczego nowy przepis lokowany jest w rozdziale „Podstawowe zasady prawa pracy”, w dodatku po przepisie dotyczącym prawa pracownika do podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Proponowane przepisy powinny znaleźć się w prawie wekslowym lub w dziale V Kodeksu pracy dotyczącym materialnej odpowiedzialności pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy.

Dopuszczalność zabezpieczenia przez pracownika roszczenia przez wystawienie weksla w orzecznictwie Sądu Najwyższego

W dawniejszym orzecznictwie Sądu Najwyższego dopuszczano zabezpieczenie roszczeń pracodawcy wobec pracownika za pomocą weksla. W uchwale składu siedmiu sędziów SN z 25 listopada 1966 r. (sygn. akt III CO 56/63)² oraz w uchwale połączonych izb: Cywilnej oraz Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 24 kwietnia 1972 r. (sygn. akt III PZP 17/70)³ Sąd Najwyższy stwierdził, że wystawienie i wręczenie pracodawcy dla zabezpieczenia jego roszczeń przez pracownika weksla pociąga za sobą powstanie między stronami nowego samodzielnego stosunku materialnoprawnego opartego na przepisach prawa wekslowego, który istnieje obok podstawowego stosunku pracy. Zdaniem Sądu Najwyższego przepisy Kodeksu pracy nie wyłączają możliwości zabezpieczenia wekslowego roszczeń pracodawcy przeciwko pracownikowi i realizacji tych roszczeń w drodze postępowania nakazowego. Taka linia orzecznicza podtrzymana została przez SN w wyrokach z 5 lutego 1980 r. (sygn. akt IV PR 376/79)⁴ oraz z 21 maja 1981 r. (sygn. akt IV PRN 6/81)⁵. W ostatnim przywołanym orzeczeniu SN podkreślił, 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. Ten też kierunek przyjęło orzecznictwo Sądu Najwyższego jako oczywisty i nie wymagający uzasadnienia.*

² OSNCP 1966, nr 1, poz. 12.

³ OSNCP 1972, nr 5, poz. 72.

⁴ OSNCP 1980, nr 9, poz. 173.

⁵ OSNCP 1981, nr 11, poz. 225.

W wyroku z 26 stycznia 2011 r. (sygn. akt II PK 159/10)⁶ Sąd Najwyższy stwierdził, że przepisy zawarte w dziale V Kodeksu pracy (art. 114–127) kompleksowo i co do zasady całościowo regulują podstawy i zasady odpowiedzialności materialnej pracowników za szkody majątkowe wyrządzone przez pracownika w mieniu pracodawcy. Zdaniem składu orzekającego stosowanie zabezpieczeń wekslowych dla roszczeń pracodawcy o naprawienie szkód wyrządzonych przez pracowników jest niedopuszczalne i nieważne, ponieważ dopuszczenie odpowiedzialności z weksli w stosunkach pracy byłoby sprzeczne z zasadami prawa pracy, w szczególności z zasadami odpowiedzialności materialnej pracowników uregulowanymi w Kodeksie pracy, które przekreślają i wykluczają legalność konstruowania abstrakcyjnych pracowniczych zobowiązań ze stosunków pracy.

Należy jednak zwrócić uwagę, że, po pierwsze, przywołany wyrok Sądu Najwyższego wydany został w stanie faktycznym, w którym pracownica wystawiła weksel *in blanco*, który następnie został zbyty i wypełniony na kwotę wyższą niż wysokość pierwotnie oszacowanej przez pracodawcę szkody, za wyrządzenie której weksel został wystawiony. Wypełnienie weksla *in blanco* na kwotę wyższą niż wartość wierzytelności pracodawcy stanowi obejście przepisów prawa pracy dotyczących odpowiedzialności pracownika. Po drugie, wyrok z 26 stycznia 2011 r. dotyczył zabezpieczenia roszczeń już istniejących, natomiast projekt dotyczy roszczeń przyszłych. Po trzecie, omawiany wyrok ma charakter precedensowy⁷ i stanowi odejście od dotychczasowej, utrwalonej linii orzeczniczej. Wyrok ten nie ma charakteru zasady prawnej i nie został wpisany do księgi zasad prawnych, dlatego nie jest wiążący dla innych składów Sądu Najwyższego (art. 62 ustawy z 23 listopada 2002 r. o Sądzie Najwyższym, Dz.U. nr 240, poz. 2052).

Zakaz zabezpieczania roszczeń pracodawcy wobec pracownika jako ograniczenie autonomii podmiotów prawa cywilnego

Wystawienie weksla albo ustanowienie innego rodzaju zabezpieczenia wierzytelności (poddanie się egzekucji w akcie notarialnym w trybie art. 777 § 2 pkt 4–6 k.p.c., poręczenie, hipoteka, przewłaszczenie na zabezpieczenia itd.) stanowi realizację podstawowej zasady prawa cywilnego – zasady swobody dokonywania czynności prawnych. Autonomia stron stosunków cywilnoprawnych stanowi emanację konstytucyjnej zasady autonomii (art. 31 Konstytucji) i jest niezbędnym elementem gospodarki rynkowej (art. 20

⁶ OSA/P 2012, nr 7–8, poz. 87.

⁷ Por. M. Olszewski, *O zabezpieczeniu wekslowym w prawie pracy – raz jeszcze*, „Monitor Prawa Pracy” 2013, nr 5, s. 230 i n.

Konstytucji)⁸. Ochrona wolności jednostki nie ma charakteru nieograniczonego, art. 31 ust. 3 Konstytucji przewiduje, że ograniczenia w zakresie korzystania z konstytucyjnych wolności i praw są dopuszczalne, mogą być jednak ustanawiane tylko w ustawie i tylko wtedy, gdy są konieczne w demokratycznym państwie dla jego bezpieczeństwa lub porządku publicznego bądź dla ochrony środowiska, zdrowia i moralności publicznej, albo wolności i praw innych osób. Ograniczenia te nie mogą naruszać istoty wolności i praw.

Według art. 24 Konstytucji praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej, a państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy⁹. W orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego stwierdzono, że: *Przepis ten zawiera deklarację, obejmując swoją ochroną warunki, zakres i treść świadczenia i przyjmowania pracy w ramach zarówno stosunku pracy, jak również świadczenia pracy, które odbywa się w obrębie stosunków cywilnoprawnych oraz innego rodzaju zatrudnienia*¹⁰. Podobnie art. 24 Konstytucji interpretowany jest przez Sąd Najwyższy, zdaniem którego przepis ten: *zawiera pewną deklarację – o objęciu przez państwo ochroną warunków, zakresu i treści świadczenia i przyjmowania pracy, zarówno w ramach stosunku pracy, jak również świadczenia pracy, które odbywa się w obrębie stosunków cywilnoprawnych oraz innego rodzaju zatrudnienia*¹¹. Należy zwrócić uwagę, że ochroną z art. 24 Konstytucji objęta jest praca, a nie osoba pracownika, w piśmiennictwie zwraca się uwagę, że wynikająca z przywołanego przepisu *ochrona pracy nakierowana jest nie tylko na ochronę interesów pracowników, ale także i pracodawców*¹².

Zawarte w Kodeksie pracy przepisy stanowiące odstępstwa od ogólnych regulacji prawa cywilnego (zasady materialnej odpowiedzialności pracownika określone zostały w dziale V Kodeksu pracy) nie mają na celu uprzywilejowania pracownika względem pracodawcy, ale zniwelowanie faktycznej przewagi pracodawcy, jako silniejszej ekonomicznie strony stosunku i zapobieżenie wykorzystania tej przewagi na niekorzyść pracownika. Ochronna rola przepisów prawa pracy ma na celu zapewnienie równości stron umowy o pracę, zachwianej przez faktyczną przewagę pracodawcy. Ochrona pracownika dotyczyć ma nieuzasadnionych działań pracodawców¹³. Uzyskanie przez pracodawcę zabez-

⁸ Por. P. Machnikowski, *Swoboda umów według art. 353¹ k.c. Konstrukcja prawna*, Warszawa 2005, s. 9.

⁹ Zadania państwa w zakresie ochrony pracy skonkretyzowane zostały w art. 59, 65 i 66 Konstytucji.

¹⁰ Wyrok TK z 24 października 2006 r., sygn. akt SK 41/05.

¹¹ Wyrok SN – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 7 października 2004 r., sygn. akt II PK 29/04.

¹² Tak B. Banaszak, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2009, s. 142.

¹³ Tak Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 18 października 2005 r., sygn. akt SK 48/03, OTK-A ZU 2005, nr 9, poz. 101.

pieczenia ewentualnych przyszłych roszczeń w stosunku do pracownika może być działaniem uzasadnionym z perspektywy ekonomicznych interesów pracodawcy. Nie zawsze uzyskanie zabezpieczenia stanowi także wykorzystanie słabszej pozycji pracownika.

Wykorzystanie weksla, w szczególności weksla *in blanco*, jako zabezpieczenia wiarygodności pracodawcy w stosunku do pracownika może prowadzić do obejścia przepisów Kodeksu pracy dotyczących odpowiedzialności pracowników. Obejście tych przepisów polegać może na wypełnieniu weksla na wyższą kwotę niż wysokość szkody spowodowanej przez pracownika, wykorzystanie weksla może też naruszać art. 118 k.p., według którego pracodawca jest obowiązany wykazać okoliczności uzasadniające odpowiedzialność pracownika oraz wysokość powstałej szkody.

Możliwość wykorzystania weksla do obejścia przepisów Kodeksu pracy nie powinna prowadzić do dyskwalifikacji tego rodzaju zabezpieczenia roszczeń pracodawcy. Nie zawsze żądanie od pracownika wystawienia weksla stanowić będzie nadużycie silniejszej pozycji pracodawcy.

Dopuszczalność wprowadzenia sankcji nieważności weksla w świetle Konwencji w sprawie jednolitej ustawy o wekslach trasowanych i własnych

Treść polskiego prawa wekslowego determinowana jest przez podpisaną przez Polskę Konwencję w sprawie jednolitej ustawy o wekslach trasowanych i własnych (Dz.U. z 1937 r., nr 26, poz. 175; dalej: konwencja). Artykuł I konwencji zobowiązuje wszystkie jej strony do wprowadzenia jednolitej ustawy o wekslach w brzmieniu stanowiącym załącznik do konwencji.

Artykuł 7 załącznika stanowi, że jeśli na wekslu znajdują się podpisy osób niezdolnych do zaciągania zobowiązań wekslowych albo podpisy osób, które nie zobowiązują osób podpisujących, nie uchybia to ważności podpisów innych osób. Z przepisu tego wynika, że jeśli zaciągnięcie zobowiązania wekslowego przez pracownika wobec pracodawcy jest czynnością nieważną, ale na wekslu znajdzie się podpis innej osoby (np. poręczyciela), nieważność zobowiązania pracownika nie uchybia obowiązkowi zapłaty weksla przez inne podpisane na nim osoby.

Ocena zakazu poddania się przez pracownika egzekucji w akcie notarialnym

Zawarcie przez pracodawcę z pracownikiem umowy o dobrowolnym poddaniu się egzekucji w trybie art. 777 § 1 pkt 4–6 k.p.c. nie zawsze jest nieuzasadnionym działaniem pracodawcy.

Dobrowolne poddanie się przez pracownika egzekucji nie wpływa na zakres odpowiedzialności pracownika względem pracodawcy, a jedynie umożliwia pracodawcy szybsze i tańsze zaspokojenie roszczenia, ponieważ oświadczenie z art. 777 § 1 pkt 4–6 k.p.c. stanowi tytuł egzekucyjny, który po zaopatrzeniu w klauzulę wykonalności staje się tytułem wykonawczym.

Niedopuszczalnym wykorzystaniem przez pracodawcę „słabszej” pozycji negocjacyjnej pracownika byłoby żądanie pokrycia przez pracownika kosztów sporządzenia aktu notarialnego, w którym pracownik poddaje się egzekucji.

W praktyce dobrowolne poddanie się przez pracownika egzekucji w akcie notarialnym skutkuje „przerzuceniem” na pracownika kosztów sądowych i ciężaru dowodu w razie ewentualnego sporu sądowego co do zakresu odpowiedzialności pracownika. W przypadku braku zabezpieczenia roszczeń pracodawca ponosi koszty postępowania sądowego i przedstawić musi w jego trakcie dowody na potwierdzenie swoich tez. W przypadku uzyskania przez pracodawcę klauzuli wykonalności to pracownik udowodnić będzie musiał, że nie wyrządził pracodawcy szkody i przedstawić dowody potwierdzające tę okoliczność.

Wpływ zakazu zabezpieczania wierzytelności ze stosunku pracy wekslem na znaczenie weksli w obrocie gospodarczym

Weksel jest zbywalnym papierem wartościowym przenoszonym w trybie tzw. indosu¹⁴ (art. 11 u.p.w.). Zobowiązanie wekslowe ma charakter abstrakcyjny, co oznacza, że posiadacz weksla może żądać od dłużnika wekslowego zapłaty bez względu na ważność stosunku prawnego, w związku z którym weksel został wystawiony. Artykuł 1 u.p.w. stanowi, że weksel zawierać powinien:

1. nazwę „weksel” w samym tekście dokumentu, w języku, w jakim go wystawiono,
2. polecenie bezwarunkowe zapłacenia oznaczonej sumy pieniężnej,
3. nazwisko osoby, która ma zapłacić (trasata),
4. oznaczenie terminu płatności,
5. oznaczenie miejsca płatności,
6. nazwisko osoby, na której rzecz lub na której zlecenie zapłata ma być dokonana,
7. oznaczenie daty i miejsca wystawienia wekslu,
8. podpis wystawcy weksla.

Przepisy prawa wekslowego ani inne przepisy nie przewidują żadnych różnic między treścią weksla wystawionego na zabezpieczenie roszczeń ze stosun-

¹⁴ Indos jest pisemnym oświadczeniem na papierze wartościowym, zawierającym co najmniej podpis zbywcy (art. 921⁹ § 2 k.c.).

ku pracy a innymi wekslami. W szczególności weksel nie zawiera informacji, czy wystawiająca go osoba była pracownikiem i czy został wystawiony w celu zabezpieczenia przyszłych roszczeń ze stosunku pracy. Ponieważ weksel wystawiony w celu zabezpieczenia roszczeń ze stosunku pracy nie różni się od innych weksli, potencjalny nabywca weksla nie będzie mógł stwierdzić na podstawie jego treści, czy weksel wystawiony został w celu zabezpieczenia roszczenia pracownika ze stosunku pracy.

Wprowadzenie sankcji nieważności w stosunku do weksli wystawionych w celu zabezpieczenia roszczeń pracodawcy ze stosunku pracy podważa zaufanie do wszystkich weksli. Prawdopodobieństwo nieważności weksla zmniejszy zaufanie do weksli jako papierów wartościowych, powodując zmniejszenie ich roli w obrocie gospodarczym. Zmniejszenie zaufania do weksli jako papierów wartościowych wpłynie negatywnie na sytuację prawną wielu podmiotów gospodarczych. Weksel jest jednym z najtańszych sposobów zabezpieczenia wierzytelności (tańszym niż np. ustanowienie hipoteki lub poddanie się egzekucji w trybie art. 777 § 1 pkt 4–6 k.p.c., które wymagają zachowania formy aktu notarialnego), dlatego zmniejszenie zaufania do niego i zastąpienie go innymi zabezpieczeniami spowoduje konieczność poniesienia wyższych wydatków przez dłużników, od których wierzyciel wymaga zabezpieczenia wierzytelności.

Biorąc powyższe pod uwagę, a także postulat zapewnienia zgodności polskiego prawa wekslowego z Konwencją w sprawie jednolitej ustawy o wekslach trasowanych i własnych, postulować należy zastosowanie innej sankcji niż nieważność weksla wystawionego przez pracownika. W szczególności nieuzasadnione jest, aby pracodawca, który zbywa uzyskany od pracownika weksel w trybie indosu innej osobie, zwolniony był z obowiązku spłaty tego weksla.

Warto zwrócić uwagę, że w stosunkach konsumenckich ustawodawca rozwiązał problem ochrony konsumenta przed wykorzystaniem przez kredytodawcę uzyskanego od konsumenta weksla bez stosowania sankcji nieważności tego weksla. Artykuł 41 ustawy z 12 maja 2011 r. o kredycie konsumenckim (Dz.U. nr 126, poz. 715, ze zm.; dalej: u.k.k.) zakazuje zabezpieczania roszczeń z umowy o kredyt konsumencki wekslem lub czekiem na zlecenie. Uzyskany przez kredytodawcę od konsumenta weksel nie jest nieważny, zgodnie z dyspozycją art. 41 ust. 2 u.k.k.: *W razie przyjęcia przez kredytodawcę weksla lub czeku niezawierającego klauzuli „nie na zlecenie” i przeniesienia takiego weksla lub czeku na inną osobę, kredytodawca jest zobowiązany do naprawienia poniesionej przez konsumenta szkody przez zapłatę weksla lub czeku.* Przepis ten może stanowić wzór dla rozwiązania problemu wykorzystania weksli w celu zabezpieczenia roszczeń w stosunku pracy.