

Zakazą weksli w umowach z pracownikami?

23 września 2013

Posłowie chcą ukrócić częste obecnie praktyki pracodawców, którzy wymagają od pracowników podpisania umowy z zabezpieczeniem wekslowym na wypadek ewentualnych strat w mieniu zakładu pracy i innych potencjalnych roszczeń firmy. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, weksle w stosunkach pracodawca-pracownik są nieważne, a mimo to pracodawcy często uzależniają od tego podpisanie umowy o pracę. Posłowie chcą, by stosowanie tego rodzaju praktyk było zakazane pod rygorem wysokiej grzywny.

Przygotowany przez klub PO projekt nowelizacji Kodeksu pracy ma zakazać stosowania zabezpieczeń wekslowych przez pracodawców. Proponowane zmiany przewidują, że wystawienie weksla lub oświadczenie pracownika o poddaniu się egzekucji, a także uznanie przez pracownika długu, które mają na celu zabezpieczenie przyszłych roszczeń pracodawcy ze stosunku pracy, będzie nieważne. Nieważność takiego weksla obejmie każdego jego posiadacza. W efekcie nie będzie można dochodzić zaspokojenia wekslowego na jego podstawie.

Pracodawcy, który złamiał powyższy zakaz, będą karani. Pracodawca (lub też osoba, która działa w jego imieniu), który zażąda wystawienia weksla, złożenia oświadczenia pracownika o poddaniu się egzekucji lub uznania przez pracownika długu, które mają na celu zabezpieczenie przyszłych roszczeń pracodawcy ze stosunku pracy, lub przyjmie taki weksel, oświadczenie lub uznanie, będzie podlegał karze grzywny od 1000 zł do 30 tys. zł.

Jeżeli pracownik otrzymał do podpisu umowę, która zawiera zabezpieczenie wekslowe na wypadek ewentualnych strat np. w mieniu zakładu pracy, może odmówić jej podpisania.

„Obecnie, jeżeli pracodawca uzależnia zawarcie umowy o pracę od podpisania zabezpieczenia wekslowego, ewentualne dochodzenie roszczeń przez pracodawcę w ramach takiego zabezpieczenia wekslowego będzie nieważne, ale będzie musiał o tym rozstrzygnąć sąd, z uwagi na brak jednoznacznego zakazu stosowania tego typu zabezpieczeń w przepisach prawa pracy” – wyjaśnia Monika Smulewicz, HR i Payroll Partner w firmie Grant Thornton.

Przez długi czas orzeczenia sądów, czy tego typu praktyki są zgodne z prawem, były niejednolite. Aktualnie Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach wyraźnie się im sprzeciwia i podkreśla, że weksle w stosunkach pracodawca-pracownik są nieważne.

„26 stycznia 2011 roku Sąd Najwyższy stanowczo orzekł, że nie można stosować zabezpieczeń wekslowych dla pracowników zatrudnionych w ramach stosunku pracy. Od tego momentu linia orzecznictwa jest zgodna” – mówi Agencji Informacyjnej Newseria Monika Smulewicz.

Przepisy Kodeksu pracy zawierają obszerne zasady dotyczące odpowiedzialności materialnej pracownika za powierzone mienie zakładu pracy. Mimo to pracodawcy chwytają się często różnych, wątpliwych pod względem zgodności z prawem lub sprzecznych z przepisami wybiegów, które mają nałożyć na pracowników dodatkową odpowiedzialność z tego tytułu. Chodzi tu nie tylko o weksle.

„Pracodawcy próbują w umowach o pracę przemycić zapis o karach umownych. Jednak w 2008 roku Sąd Najwyższy jasno i wyraźnie określił, że stosowanie kar umownych w stosunkach pracy jest zabronione. Drugim takim sposobem na stosowanie zabezpieczeń dla pracodawców jest umawianie się z pracownikami na ewentualne uznanie długu bądź dobrowolne poddanie się egzekucji, ale tutaj absolutnie wymaga się zgody pracownika na dobrowolne poddanie się egzekucji z tego tytułu” – mówi Monika Smulewicz.

W obecnie obowiązujących przepisach Kodeksu pracy pracodawca ma szereg możliwości, związanych z dochodzeniem od pracownika wyrządzonych przez niego szkód, w zależności od tego, czy jest to wina umyślna, czy też nieumyślna. Powierzając pracownikowi przedmioty wartościowe, pieniądze czy narzędzia, pracodawca może zabezpieczyć się poprzez zawarcie z pracownikiem umowy o odpowiedzialności materialnej. Jeżeli pracownik wyrządzi pracodawcy szkodę nieumyślną, to za taką szkodę odpowiada do wysokości swoich trzech miesięcznych pensji.

Źródło: [Newseria](#)