

Stosowanie weksli w stosunkach pracy

Zasady odpowiedzialności materialnej pracowników reguluje Kodeks pracy i w tym zakresie należałoby uznać za niedopuszczalne stosowanie weksli jako zabezpieczenia roszczeń pracodawcy z tytułu szkody wyrządzonej przez pracownika.

Powyższe stanowisko potwierdza wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2011 r., II PK 159/10, w którym SN orzekł, że przepisy i zasady prawa pracy, w szczególności zawarte w dziale V Kodeksu pracy, wykluczają wystawienie weksla gwarancyjnego jako środka zabezpieczenia roszczeń o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracownika w mieniu pracodawcy, co oznacza, że taki weksel jest nieważny z mocy prawa (art. 18 § 2 k.p. w związku z art. 114-127 k.p. oraz a contrario art. 300 k.p.). Nabywca weksla nie może zatem dochodzić zaspokojenia na jego podstawie. Zdaniem SN zawarte w Dziale V Kodeksu pracy przepisy prawa pracy regulujące odpowiedzialność materialną pracowników, które co do zasady całościowo (z wyjątkami usprawiedliwiającymi posiłkowe stosowanie nielicznych przepisów Kodeksu cywilnego) normują zarówno podstawy jak i zasady odpowiedzialności materialnej pracowników za szkody majątkowe wyrządzone pracodawcy wykluczają stosowanie w tym zakresie zabezpieczeń wekslowych na podstawie przepisów Prawa wekslowego.

Mając jednak na uwadze brak jednoznacznych zapisów ustawowych, które wprost wyłączałyby stosowanie weksli w stosunkach pracy, pojawiające się w tej kwestii wątpliwości mogłyby zostać rozstrzygnięte wyłącznie na drodze legislacyjnej.