

Sławomir Maciejewski
Uniwersytet Zielonogórski

RELACJA MIĘDZY PRZEPISAMI KODEKSU POSTĘPOWANIA CYWILNEGO W KWESTII EGZEKUCJI Z WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ A PRZEPISAMI PRAWA PRACY

1. WSTĘP

W przypadku dochodzenia długów pieniężnych egzekucja z wynagrodzenia za pracę jest jednym ze sposobów egzekucji należności pieniężnych. Może ona dotyczyć wszelkich świadczeń wynikających ze stosunku pracy, zatem wynagrodzenie za pracę w postępowaniu egzekucyjnym traktowane jest *sensu largo*. Artykuł 881 § 2 k.p.c.¹ w zdaniu drugim doprecyzowuje, że dotyczy to w szczególności okresowego wynagrodzenia za pracę i wynagrodzenia za prace zlecone oraz nagród i premii przysługujących dłużnikowi za okres jego zatrudnienia, jak również związanych ze stosunkiem pracy zysku lub udziału w funduszu zakładowym oraz wszelkich innych funduszach pozostających w związku ze stosunkiem pracy. Co ważne, bez znaczenia będzie sposób nawiązania stosunku o pracę (umowa o pracę, powołanie, wybór, mianowanie).

W celu przeprowadzenia egzekucji z wynagrodzenia za pracę, zgodnie z art. 881 § 1 k.p.c., komornik dokonuje jego zajęcia. Zajęcie polega na zawiadomieniu dłużnika, że do pełnego uregulowania długu nie wolno mu odbierać wynagrodzenia i rozporządzać nim w inny sposób poza częścią wolną od zajęcia. Zakaz ten obowiązuje do chwili pełnej spłaty zadłużenia, jakiej wierzyciel dochodzi od dłużnika w postępowaniu egzekucyjnym, w tym również odsetek i kosztów tego postępowania. Jeżeli wierzyciel żąda wyegzekwowania tylko części wierzytelności, jaka mu przysługuje zgodnie z tytułem wykonawczym, zakaz ten trwa do chwili spłacenia tej części.

¹ Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego, t.j. Dz.U. z 2016 r., poz. 1822, z późn. zm.; dalej k.p.c.

2. ZAJĘCIE WYNAGRODZENIA

Zawiadomienie komornika powinno zawierać informację o treści tytułu wykonawczego i wskazanie sposobu egzekucji. Zawiadomienie komornik przesyła pracodawcy zatrudniającego dłużnika i wzywa, aby ten nie wypłacał zajętego wynagrodzenia poza częścią wolną od zajęcia (o czym poniżej), lecz przekazywał je bezpośrednio wierzycielowi egzekwującemu dług, zawiadamiając komornika o pierwszej wypłacie. Drugim sposobem jest przekazywanie zajętego wynagrodzenia bezpośrednio komornikowi w wypadku, gdy do wynagrodzenia jest lub zostanie w dalszym toku postępowania egzekucyjnego skierowana jeszcze inna egzekucja, a wynagrodzenie w części wymagalnej nie wystarcza na pokrycie wszystkich egzekwowanych świadczeń wymagalnych. Komornik poucza zarazem pracodawcę o skutkach niezastosowania się do wezwania. Dokonując zajęcia wynagrodzenia, komornik powinien zaznaczyć, że zajęcie obejmuje nie tylko wynagrodzenie zasadnicze, lecz także inne dochody związane ze stosunkiem pracy, o których wyżej.

Warto w tym miejscu zaznaczyć, że razie zbiegu egzekucji sądowej i administracyjnej, w przypadku gdy wynagrodzenie nie wystarcza na pokrycie wszystkich egzekwowanych należności, pracodawca dokonuje wypłat na rzecz sądowego albo administracyjnego organu egzekucyjnego, który pierwszy dokonał zajęcia, a w razie niemożności ustalenia tego pierwszeństwa – na rzecz organu, który dokonał zajęcia na poczet należności w wyższej kwocie, oraz niezwłocznie zawiadamia o zbiegu egzekucji właściwe organy egzekucyjne, wskazując datę doręczenia zawiadomień o zajęciach dokonanych przez te organy i wysokość należności, na poczet których zostały dokonane zajęcia, o czym komornik poucza pracodawcę, dokonując zajęcia².

Zajęcie jest dokonane z chwilą doręczenia zawiadomienia pracodawcy (chyba że dłużnik otrzymał je wcześniej) i od tego momentu powstają skutki z nim związane. Pracodawca od chwili jego doręczenia nie może do wysokości egzekwowanej wierzytelności i pełnego pokrycia długu wypłacać pracownikowi (dłużnikowi) wynagrodzenia poza częścią wolną od zajęcia. Rozporządzenia wynagrodzeniem przekraczające część wolną od zajęcia, dokonane po zajęciu (a także przed zajęciem, jeżeli wymagalność wynagrodzenia następuje po zajęciu), będą nieważne w stosunku do wierzyciela egzekwującego dług. Naruszenie obowiązku wynikającego z zajęcia komorniczego naraża pracodawcę na odpowiedzialność cywilną i karną³.

Należy również podkreślić, że zajęcie obowiązuje nadal, gdyby po zajęciu nawiązano z dłużnikiem nowy stosunek pracy lub zlecenia albo w przypadku

² Dodany art. 882¹ wszedł w życie z dniem 8 września 2016 r., zgodnie z art. 2 pkt 103 oraz art. 23 ustawy z dnia 10 lipca 2015 r. o zmianie ustawy kodeks cywilny, ustawy kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2015 r., poz. 1311.

³ Zgodnie z art. 415 k.c., z art. 300 § 2 k.k. oraz art. 886 § 4 k.p.c.

gdy zakład pracy przeszedłby na inną osobę, jeżeli osoba ta o zajęciu wiedziała (art. 884 § 1 k.p.c.). Natomiast w razie rozwiązania stosunku pracy z dłużnikiem, dotychczasowy pracodawca czyni wzmiankę o zajęciu należności w wydanym dłużnikowi świadectwie pracy, a jeżeli nowy pracodawca dłużnika jest mu znany, przesyła temu pracodawcy zawiadomienie komornika i dokumenty dotyczące zajęcia wynagrodzenia oraz powiadamia o tym komornika i dłużnika, przeciwko któremu toczy się postępowanie egzekucyjne. Wzmianka w świadectwie pracy powinna zawierać oznaczenie komornika, który zajął należność, oraz numer sprawy egzekucyjnej, jak również wskazać wysokość potrąconych już kwot. Przesłanie zawiadomienia komornika ma skutki zajęcia należności dłużnika u nowego pracodawcy od chwili dojścia zawiadomienia do tego pracodawcy. Nowy pracodawca, któremu pracownik przedstawi świadectwo pracy ze wzmianką o zajęciu należności, zawiadamia o zatrudnieniu pracownika pracodawcę, który wydał świadectwo, oraz wskazanego we wzmiance komornika. Jeżeli nowy pracodawca, któremu pracownik nie okazał świadectwa pracy, dowie się, gdzie pracownik był przedtem zatrudniony, obowiązany jest zawiadomić poprzedniego pracodawcę o jego zatrudnieniu, chyba że pracownik przedstawi zaświadczenie tego pracodawcy stwierdzające, że jego należności nie były zajęte.

Obowiązek powiadomienia komornika o zmianie pracodawcy obciąża również dłużnika. O obowiązku tym oraz o skutkach jego zaniedbania dłużnik powinien być pouczony przy zawiadomieniu go o zajęciu wynagrodzenia za pracę. Oczywiście jest również możliwa sytuacja, że pracownik po przerwie znowu zatrudnił się u dawnego pracodawcy, któremu komornik wcześniej przesłał zawiadomienie o zajęciu wynagrodzenia, wtedy to takie zajęcie wciąż jest skuteczne. Pracownik może jednak udowodnić pracodawcy, że egzekwowany dług został przez niego już w całości spłacony, a sprawa egzekucyjna zakończona. W tym celu powinien przedłożyć stosowne postanowienie komornika.

Kodeks postępowania cywilnego precyzuje w art. 885, że zajęcie ma ten skutek, iż w stosunku do wierzyciela egzekwującego nieważne są rozporządzenia wynagrodzeniem przekraczające część wolną od zajęcia, dokonane po jego zajęciu, a także przed zajęciem, jeżeli wymagalność wynagrodzenia następuje po zajęciu. Implikuje to, że w pierwszej kolejności pracodawca dokonuje potrąceń na mocy tytułów wykonawczych, a dopiero w dalszej kolejności stosuje przepisy Kodeksu pracy oraz zgody pracownika na dobrowolne potrącenia.

3. TYTUŁ EGZEKUCYJNY ZAOPATRZONY W KLAUZULĘ WYKONALNOŚCI

Definicja tytułu wykonalności zawarta jest w art. 776 k.p.c., który statuuje, że podstawą egzekucji jest tytuł wykonawczy, jeżeli ustawa nie stanowi inaczej.

Tytułem wykonawczym jest tytuł egzekucyjny zaopatrzony w klauzulę wykonalności. W przepisie art. 777 k.p.c. ustawodawca zawarł katalog aktów, które mogą być tytułami egzekucyjnymi. Jednakże wskazane w tym przepisie tytuły egzekucyjne stanowią katalog zamknięty, a konsekwencją takiego uregulowania jest stworzenie reglamentacji ustawowej w tworzeniu takich tytułów, która z woli ustawodawcy podlega ewentualnym zmianom⁴. W literaturze przedmiotu tytuł egzekucyjny określany jest jako dokument urzędowy stwierdzający istnienie i zakres nadającego się do egzekucji roszczenia wierzyciela, a jednocześnie istnienie oraz zakres obowiązku prawnego dłużnika⁵. Z kolei Z. Szczurek stwierdza, że tytuł egzekucyjny jest „dokumentem stwierdzającym obowiązek określonego świadczenia”⁶. Najbardziej rozbudowaną definicję podaje A. Marciniak, który stwierdza, że „tytułem egzekucyjnym jest określony ustawowo akt prawny ustalający istnienie normy prawnej indywidualno-konkretnej o charakterze nakazującym lub zakazującym, niezbędny do przymusowego urzeczywistnienia tej normy w drodze egzekucji”⁷.

Najczęściej stosowanymi w egzekucji z wynagrodzenia tytułami wykonawczymi są wyroki sądowe zaopatrzone przez sąd klauzulą wykonalności. Zgodnie z podanymi powyżej definicjami są to dokumenty urzędowe stwierdzające istnienie nadającego się do egzekucji roszczenia wierzyciela przy jednoczesnym istnieniu obowiązku prawnego dłużnika. Natomiast klauzula wykonalności to akt sądowy, który stwierdza, że tytuł egzekucyjny przedstawiony przez wierzyciela nadaje się do wykonania i że prowadzenie egzekucji jest dopuszczalne. Nakazuje również wszystkim urzędom i osobom zainteresowanym wykonanie tytułu egzekucyjnego⁸. Reasumując powyższe rozważania, należy podkreślić, że z tytułu egzekucyjnego musi wynikać przede wszystkim strona podmiotowa zobowiązania, czyli kto jest wierzycielem, a kto dłużnikiem, oraz przedmiot świadczenia, co dla omawianej problematyki egzekucji z wynagrodzenia można sprowadzić do wysokości zadłużenia. Podmioty świadczenia oraz treść świadczenia muszą być wyrażone w sposób wyraźny, by organ egzekucyjny nie miał do nich żadnych wątpliwości. Należy bowiem pamiętać, że organ egzekucyjny nie może domyślać się treści tytułu, czy dokonywać innych interpretacji, a jedynie wykonywać go w zakresie określonym w samym tytule. Zatem roszczenie stwierdzone tytułem wykonawczym musi być pewne i wymagalne, egzekucja z wynagrodzenia za pracę może być przeprowadzona wyłącznie, jeżeli nie zostało ono jeszcze wypla-

⁴ A. Marciniak, *Podstawy egzekucji sądowej*, Łódź 1991, s. 46.

⁵ Np. J. Jodłowski, W. Siedlecki, *Postępowanie cywilne. Część ogólna*, Warszawa 1958, s. 324 i n.

⁶ Z. Szczurek (red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Postępowanie zabezpieczające i egzekucyjne. Komentarz*, Sopot 1994, s. 94.

⁷ A. Marciniak, *Postępowanie egzekucyjne w sprawach cywilnych*, Warszawa 2005, s. 112.

⁸ Treść klauzuli wykonalności określa szczegółowo rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 6 sierpnia 2014 r. w sprawie określenia brzmienia klauzuli wykonalności, Dz.U. z 2014 r., poz. 1092.

cone pracownikowi. Jeżeli pracownik je otrzymał, egzekucja do wynagrodzenia, które otrzymał może być prowadzona, ale już w innym trybie. Zależy on od sposobu, w jaki przedmiotowe wynagrodzenie zostało wypłacone. W przypadku przelewu na rachunek bankowy może to być egzekucja z rachunku bankowego, jeśli wynagrodzenie wypłacono w gotówce – egzekucja z ruchomości. Ponadto egzekucja z wynagrodzenia za pracę może być prowadzona jedynie wtedy, gdy dłużnik jest zatrudniony u danego pracodawcy w momencie dokonania zajęcia wynagrodzenia przez komornika.

4. POTRĄCENIA Z WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ I ICH USTAWOWE OGRANICZENIA

Pojęcie wynagrodzenia za pracę nie ma kodeksowej definicji, jednakże zgodnie z dotychczasowym orzecznictwem w tej materii można dopatrzeć się dychotomii tego pojęcia. Pierwsza płaszczyzna interpretacyjna wynagrodzenia za pracę odnosić się będzie do „świadczenia koniecznego o charakterze przysparzająco-majątkowym, które pracodawca jest obowiązany wypłacać okresowo pracownikowi w zamian za wykonaną przez niego pracę, która świadczona jest w oparciu o wiążący pracownika i pracodawcę stosunek pracy”⁹. Druga z kolei dotyczy wynagrodzenia jako „świadczenia z założenia przeznaczonego na zaspokajanie bieżących potrzeb własnych pracownika i jego rodziny”¹⁰. Zatem stosunek pracy ma zawsze charakter odpłatny i nie można zatrudnić pracownika bez określenia w umowie o pracę warunków płacowych. Ustawodawca, ograniczając swobodę dysponowania prawem do wynagrodzenia za pracę, nie tylko określił limity potrąceń z wynagrodzenia, lecz także samemu pracownikowi zakazał zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia czy przenoszenia tego prawa na inną osobę (art. 84 k.p.¹¹).

Wynagrodzenie za dany okres powinno być wypłacone pracownikowi w zasadzie w wysokości ustalonej w umowie o pracę¹². Od tej zasady obowiązujące przepisy przewidują jednak wyjątki w postaci ograniczonej dopuszczalności tzw. potrąceń z wynagrodzenia za pracę. Oczywiście użycie słowa „potrącenie” na gruncie prawa cywilnego i prawa pracy nie jest tożsame. Jako instytucja prawa

⁹ Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 30 kwietnia 1986 r., III PZP 42/86, OSNCP 1987, nr 8, poz. 106.

¹⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 października 1997 r., I PKN 319/97, OSNP 1998, nr 15, poz. 450.

¹¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, tekst jedn. Dz.U. z 2016 r., poz. 1666, z późn. zm.; dalej k.p.

¹² Więcej na ten temat: S. Maciejewski, *Prawo pracy. Poradnik praktyczny z wzorami pism i umów*, Lublin 2008, s. 83 i n.

cywilnego pojęcie „potrącenie” zostało uregulowane w art. 498–505 k.c.¹³, natomiast w rozumieniu Kodeksu pracy potrącenie oznacza jednostronne zmniejszenie przez pracodawcę wynagrodzenia o określone należności na rzecz samego pracodawcy lub osób trzecich¹⁴. Ustawowe ograniczenia potrącenia z wynagrodzenia wynikają z funkcji alimentarnej samego wynagrodzenia¹⁵. Funkcja alimentarna wynagrodzenia za pracę wiąże się z tym, że jest ono przeznaczane na podstawowe potrzeby pracownika i jego rodziny. Toteż z tą funkcją łączy się swego rodzaju wymaganie wobec ustawodawcy, aby płaca pracownika za wykonaną pracę była określana na poziomie wystarczającym na zaspokojenie podstawowych potrzeb całej jego rodziny. Zatem ustawowe ograniczenia potrącenia z wynagrodzenia ma za zadanie poszanowanie minimum egzystencji dłużnika, które uchroni go przed pozbawieniem podstawowych dóbr i praw majątkowych.

Zgodnie z art. 87 § 1 k.p. z wynagrodzenia pracownika po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy potrąceniu podlegają następujące należności: sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych, sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie innych należności niż świadczenia alimentacyjne, zaliczki udzielone pracownikowi oraz kary pieniężne przewidziane w art. 108 k.p. Potrąceń dokonuje się w wymienionej kolejności, w szczególności gdy następuje zbieg kilku różnych potrąceń. Ustawodawca wprowadza swego rodzaju hierarchię, by wskazać uprzywilejowanie jednych potrąceń przed drugimi, w szczególności gdy następuje niemożność realizacji ich wszystkich.

Każde z wymienionych powyżej potrąceń może dotyczyć tylko pewnej części wynagrodzenia. Z racji tak obranego tematu należy wskazać, że łączna kwota potrąceń z tytułu sum egzekwowanych na zaspokojenie świadczeń innych niż alimentacyjne nie może przekroczyć połowy wynagrodzenia, natomiast jeżeli egzekucja jest prowadzona na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych, ograniczenie to zostało ustalone na trzy piąte wynagrodzenia.

Najbardziej uprzywilejowanymi należnościami są alimenty i to one są zawsze na pierwszym miejscu, jeżeli chodzi o kolejność potrąceń (art. 87 § 2 k.p.). Zatem pracodawca, dokonując potrąceń z wynagrodzenia, powinien mieć na uwadze, że w pierwszej kolejności zaspokajają środki na pokrycie świadczeń alimentacyjnych, a dopiero w dalszej kolejności, gdy pozostaną jeszcze odpowiednie środki, może dokonać kolejnych potrąceń. Należy podnieść, że przez świadczenia alimentacyjne należy rozumieć nie tylko świadczenia wynikające z obowiązku zaspoko-

¹³ Szerzej na ten temat np. S. Samol, *Wynagrodzenie za pracę oraz inne świadczenia związane ze stosunkiem pracy*, [w:] Z. Niedbała, D. E. Lach, M. Piotrowski, S. Samol, M. Skąpski, K. Ślebzak, *Prawo pracy*, Warszawa 2010, s. 189 i n.

¹⁴ T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2012, s. 291.

¹⁵ Szerzej: K. Lapiński, *Godziwe wynagrodzenie za pracę*, „Monitor Prawa Pracy” 2011, nr 12, wydanie internetowe: <http://czasopisma.beck.pl/monitor-prawa-pracy/arttykul/godziwe-wynagrodzenie-za-prace/> (dostęp 13.08.2017 r.), czy T. Liszcz, *Prawo...*, s. 291.

jenia potrzeb rodziny, lecz także renty cywilne pełniące funkcje alimentacyjne, określone w art. 444 § 2 oraz art. 903 k.c.¹⁶. Jeszcze jedna regulacja kodeksowa potwierdza uprzywilejowanie należności na pokrycie świadczeń alimentacyjnych. Mianowicie art. 87 § 5 k.p. statuuje, że nagroda z zakładowego funduszu nagród, dodatkowe wynagrodzenie roczne oraz należności przysługujące pracownikom z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej podlegają egzekucji na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych do pełnej wysokości. Jak podkreśla E. Młynarska-Welpa, należy pamiętać, że potrącenia te będą dokonane w pełnej wysokości tylko w przypadku, gdy zajęcie wynagrodzenia będzie dotyczyć zaległych alimentów, gdyż w przypadku alimentów bieżących, kwotowych, ich wysokość zazwyczaj pokrywana jest w ramach granicy trzech piątych potrącenia z miesięcznego wynagrodzenia pracownika. Odmiennie jednak uregulowana jest kwestia potrąceń alimentacyjnych dokonywanych z odprawy emerytalno-rentowej oraz nagrody jubileuszowej, które podlegają ochronie przed potrąceniami jak wynagrodzenie za efektywną pracę¹⁷. Takiej samej ochronie podlega też odprawa z tytułu zwolnienia z pracy z przyczyn niedotyczących pracownika¹⁸.

Do grupy należności innych niż alimentacyjne są zaliczane najczęściej długi, które wynikają z tytułu niespłacanych przez pracowników pożyczek, kredytów lub należności publiczno-prawnych na rzecz Urzędu Skarbowego lub ZUS. Długi te są egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych w drodze egzekucji sądowej albo administracyjnej. Tryb prowadzenia tych egzekucji jest podobny, a obowiązki pracodawcy w zakresie dokonywania potrąceń na podstawie tytułów wykonawczych – sądowych i administracyjnych – są w obu przypadkach takie same. Ponadto należy pamiętać, że przy potrącaniu sum egzekwowanych na pokrycie należności innych niż alimenty, zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, wolna od potrąceń jest kwota wynagrodzenia za pracę w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych (art. 87¹ § 1 pkt 1 k.p.). Przy egzekwowaniu należności alimentacyjnych to ograniczenie nie działa.

5. EGZEKUCJA Z WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ A RACHUNEK BANKOWY

Na podstawie dotychczasowych rozważań zauważono, że jednym ze sposobów przymusowego wyegzekwowania od dłużnika roszczenia stwierdzonego

¹⁶ E. Młynarska-Welpa, *Potrącenia. Wynagrodzenia, zasiłki, umowy cywilnoprawne*, Warszawa 2015, s. 10.

¹⁷ *Ibidem*, s. 14.

¹⁸ Por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2004 r., I PK 217/03, OSNP 2004, nr 24, poz. 419 oraz z dnia 14 listopada 1996 r., I PKN 3/96, OSNP 1997, nr 11, poz. 193.

tytułem wykonawczym jest egzekucja z wynagrodzenia za pracę. Komornik, dokonując zajęcia wynagrodzenia za pracę, wzywa pracodawcę, aby ten nie wypłacał dłużnikowi poza częścią wolną od zajęcia żadnego wynagrodzenia, lecz przekazywał je jemu lub bezpośrednio wierzycielowi. Część wynagrodzenia wolna od zajęcia to kwota, która powinna być w założeniu przekazana pracownikowi i służyć mu w zaspokajaniu jego podstawowych potrzeb życiowych.

Nierzadko zdarza się jednak, że pracodawca wypłaca pracownikowi wynagrodzenie przelewem na jego rachunek bankowy. Czy w takiej sytuacji komornik, który dokonał uprzednio zajęcia wynagrodzenia za pracę, ma prawo zająć również rachunek bankowy prowadzony na rzecz dłużnika? Przed przystąpieniem do odpowiedzi na powyższe pytanie należy przybliżyć, jak przebiega egzekucja z wierzytelności z rachunku bankowego. Zgodnie z art. 890 § 1 k.p.c. zajęcie wierzytelności z rachunku bankowego jest dokonane z chwilą doręczenia bankowi zawiadomienia o zakazie wypłat z tego rachunku i obejmuje również kwoty, które nie były na rachunku bankowym, a zostały wpłacone na ten rachunek po dokonaniu zajęcia. Zajęcie wierzytelności z rachunku bankowego zobowiązuje bank, w przypadku braku przeszkód, do bezzwłocznego przekazania zajętej kwoty na pokrycie należności oraz do nie dokonywania wypłat z rachunku bankowego bez zgody komornika.

W sytuacji gdy pracodawca wypłaca pracownikowi wynagrodzenie przelewem na jego rachunek bankowy, środki finansowe zgromadzone na rachunku, a uzyskane z tytułu wcześniej wykonanej pracy nie podlegają opisanej powyżej ochronie przewidzianej w Kodeksie pracy dla wynagrodzenia i stanowią wierzytelności z rachunku bankowego. Środki finansowe stanowiące wynagrodzenie za pracę z chwilą wpłaty na rachunek bankowy tracą swój pierwotny charakter. Ponadto zajęcie wynagrodzenia za pracę dotyczy przyszłych wynagrodzeń, tj. należnych od chwili dokonania zajęcia.

Odmienne sytuacja kształtuje się, gdy otrzymywane na rachunek bankowy wynagrodzenie za pracę jest już uprzednio pomniejszane o kwoty przekazane na zaspokojenie należności, a jednocześnie został zajęty także rachunek bankowy. W takim przypadku może dojść do przeznaczenia całej kwoty wynagrodzenia na poczet egzekwowanej należności, bank bowiem, przekazując komornikowi kwoty z rachunku, nie rozpatruje źródeł ich pochodzenia. Jeżeli dojdzie do takiej sytuacji, najkorzystniej będzie zwrócić się do pracodawcy z dyspozycją zmiany sposobu wypłaty pozostałej po potrąceniu części wynagrodzenia na wypłatę do rąk własnych. Warto również podkreślić fakt, że pracodawca nie powinien odmówić wypłaty wynagrodzenia bezpośrednio do rąk pracownika. Zgodnie z art. 86 § 3 k.p. obowiązek wypłacenia wynagrodzenia może być spełniony w inny sposób niż do rąk pracownika, jeżeli tak stanowi układ zbiorowy pracy lub pracownik uprzednio wyraził na to zgodę na piśmie. Należy zatem stwierdzić, że podstawową formą wypłaty wynagrodzenia jest forma bezpośredniego przekazania wynagrodzenia pracownikowi.

Innym rozwiązaniem jest złożenie wniosku do wierzyciela, ewentualnie komornika, o zwolnienie rachunku bankowego w części, tj. co do wpływów z wynagrodzenia za pracę. Komornik jednak może odmówić dokonania zwolnienia, powołując się na fakt, że prowadzi postępowanie egzekucyjne zgodnie z wnioskiem wierzyciela. Jeżeli komornik nie dokona zwolnienia rachunku bankowego, wówczas możliwe będzie złożenie do sądu skargi na czynności komornika na podstawie art. 767 § 1 k.p.c. Skargę składa się do sądu rejonowego, przy którym działa komornik, w terminie tygodniowym od dnia doręczenia postanowienia oddalającego wniosek o zwolnienie wolnej od potrąceń kwoty wynagrodzenia wpływającej na rachunek bankowy. Istnieje jednak ryzyko, że sąd oddali skargę, gdyż uzna, iż komornik, dokonując zajęcia rachunku bankowego, nie naruszył przepisów postępowania. Kolejnym sposobem może być złożenie do sądu pisma z prośbą o wydanie przez sąd z urzędu zarządzenia komornikowi w przedmiocie zwolnienia rachunku bankowego. Zgodnie z art. 759 § 2 k.p.c. sąd może z urzędu wydawać komornikowi zarządzenia zmierzające do zapewnienia należytego wykonania egzekucji oraz usuwać spostrzeżone uchybienia. W takiej sytuacji dłużnik powinien wystąpić do komornika na piśmie z wnioskiem o wyłączenie spod egzekucji kwoty wynagrodzenia wolnej od zajęcia. Komornik powinien poinformować bank o zniesieniu blokady z rachunku do kwoty stanowiącej równowartość kwoty wolnej od zajęcia i umożliwić dłużnikowi wypłaty do wskazanej kwoty.

Mając powyższe na uwadze, należy ponownie podkreślić, że najprostszym, a zarazem najskuteczniejszym sposobem, aby uchronić się od egzekucji z faktycznie całego wynagrodzenia, jest złożenie u pracodawcy dyspozycji wypłaty wynagrodzenia za pracę do rąk własnych. Na marginesie warto również wskazać, że stosownie do art. 54 ust. 1 pr.bank.¹⁹ środki pieniężne znajdujące się na rachunkach są wolne od zajęcia do wysokości trzykrotnego przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw, bez wypłat nagród z zysku. Oznacza to, że po wykorzystaniu limitu wypłat, stanowiącego równowartość trzykrotnego przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw, środki na rachunku są blokowane, a dłużnik nie ma możliwości dokonywania wypłat. Nie dotyczy to egzekucji świadczeń alimentacyjnych. Zgodnie bowiem z art. 1083 § 2 k.p.c. wierzytelności z rachunku bankowego podlegają egzekucji na zaspokojenie alimentów w pełnej wysokości.

W konsekwencji oznacza to, że dopóki świadczenia, o których mowa w art. 833 k.p.c., będą wpływały na rachunek bankowy, dopóty będą podlegały dalszej egzekucji, w tym przypadku z ograniczeniami wynikającymi z art. 54 pr.bank., bowiem z chwilą wpłynięcia na rachunek stają się już tylko środkami pieniężnymi tam zgromadzonymi. Przyjmuje się, że bank nie zna pochodzenia

¹⁹ Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Prawo bankowe, tekst jedn. Dz.U. z 2016 r., poz. 1988, z późn zm.; dalej pr.bank.

środków znajdujących się na rachunku bankowym ani tych, które na rachunek wpływają; nie może zatem samodzielnie decydować o zwolnieniu ich z egzekucji po uprzednim ustaleniu źródeł ich pochodzenia. W piśmiennictwie podkreśla się, że przywilej egzekucyjny przewidziany w cytowanym art. 54 ust. 1 pr.bank. ma zastosowanie tylko raz w ramach konkretnego zajęcia egzekucyjnego. Ma zatem charakter jednorazowy, nie zaś odnawialny. Jeżeli zajęcie trwa, a dłużnik (posiadacz rachunku) po jego dokonaniu zadysponował kwotą wolną od egzekucji, to dokonanie następnie wpłat na ten rachunek powoduje, że cała wpłacona kwota objęta jest już skutkami zajęcia. W przypadku świadczeń okresowych wpływających na rachunek bankowy dłużnika (w szczególności dotyczy to wynagrodzenia za pracę, świadczeń emerytalno-rentowych, świadczeń alimentacyjnych) zwykle dochodzi do przekroczenia tego limitu, co w następstwie prowadzi do pozbawienia dłużnika wszelkich środków do życia.

Wyżej przedstawione uwagi prowadzą do wniosku, że uregulowania prawne dotyczące ograniczeń egzekucji nie zapewniają dłużnikom rzeczywistej ochrony minimum egzystencji.

6. EGZEKUCJA Z WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ A ŚWIADCZENIA SOCJALNE

Kolejnym zagadnieniem w omawianej tematyce, które budzi pewne kontrowersje zarówno w doktrynie, jak i w praktyce, jest kierowanie egzekucji do świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (dalej ZFŚS). Taki stan rzeczy wynika z faktu, że ustawodawca nie uregulował jednoznacznie kwestii związanych ze statusem świadczeń z ZFŚS udzielanych pracownikom, przez co rodzą się wątpliwości, czy wchodzi one w zakres pojęcia wynagrodzenia za pracę (są one ściśle powiązane ze stosunkiem pracy), czy może stanowią odrębną kategorię świadczeń. Kwestii tej nie rozstrzygają jednoznacznie ani przepisy Kodeksu pracy, ani przepisy ustawy o ZFŚS²⁰. Zgodnie z dyspozycją art. 12 ust. 2 ustawy o ZFŚS środki funduszu nie podlegają egzekucji, z wyjątkiem przypadków, gdy egzekucja jest prowadzona w związku z zobowiązaniami funduszu. Oznacza to, że zgromadzone na rachunku ZFŚS środki są wyłączone zarówno z egzekucji sądowej, jak i egzekucji administracyjnej. Przepis ten dotyczy jednak wyłącznie egzekucji, która miałaby zostać skierowana do ogółu środków składających się na ZFŚS, a nie na poszczególne świadczenia przyznane i wypłacane na rzecz osób uprawnionych.

²⁰ Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych, tekst jedn. Dz.U. z 2016 r., poz. 800, z późn. zm.; dalej ustawa o ZFŚS.

W odniesieniu do kwalifikacji prawnej świadczeń finansowanych z ZFŚS można stwierdzić, że przedmiotowe świadczenia nie mają charakteru wynagrodzenia za pracę, a zatem należności ze stosunku pracy. Pomoc socjalna ma bowiem charakter uznaniowy ze względu na obowiązek stosowania przy jej przyznawaniu pozawynagrodzeniowych, wyłącznie socjalnych kryteriów określonych w art. 8 ust. 1 ustawy o ZFŚS. W związku z tym w przypadku świadczeń socjalnych nie powinny znaleźć zastosowania przepisy art. 87 k.p. regulujące zasady potrącenia z wynagrodzenia i innych należności ze stosunku pracy. Teza znalazła poparcie w orzecznictwie sądowym²¹, gdzie wskazuje się, że nie stanowią one ekwiwalentu za wykonaną pracę, nie zależą od wyników pracy, zatem nie przejawiają także związku ze stosunkiem pracy w rozumieniu omawianej regulacji. Świadczenia te stanowią natomiast pomoc socjalną dla pracownika i członków jego rodziny, w związku z czym nie powinny być uznawane za składnik wynagrodzenia za pracę, mimo że na gruncie art. 881 § 2 k.p.c. rozumiane jest ono dość szeroko.

Implikuje to, że dla objęcia świadczeń socjalnych egzekucją konieczne jest skierowanie przez komornika postępowania przeciwko tym świadczeniom, albowiem komornicze zajęcie wynagrodzenia za pracę dłużnika nie jest automatycznie ukierunkowane na świadczenia socjalne, gdyż nie stanowią one wynagrodzenia w rozumieniu art. 881 § 2 k.p.c.

7. ZAKOŃCZENIE

Jednym z podstawowych rodzajów egzekucji świadczeń pieniężnych, przewidzianych w prawie polskim, jest egzekucja z wynagrodzenia za pracę. Egzekucja ta wydaje się być najbardziej efektywnym rodzajem windykacji sądowej, prowadzi bowiem do zaspokojenia wierzyciela (i jego wierzytelności) bezpośrednio z otrzymywanego przez dłużnika wynagrodzenia za pracę. Sądowa egzekucja z wynagrodzenia za pracę zgodnie z art. 880 k.p.c. przeprowadzana jest przez „komornika przy sądzie rejonowym ogólnej właściwości dłużnika”. Należy jednak pamiętać, iż komornik może zająć wynagrodzenie wyłącznie u pracodawcy, którego siedziba znajduje się w Polsce (jeśli siedziba zakładu pracy będzie za granicą, to takie zajęcie wynagrodzenia przez komornika będzie niedopuszczalne). Niezwykle ważny jest fakt, że egzekucja z wynagrodzenia za pracę nie może prowadzić do zajęcia całości tego wynagrodzenia. Przedstawione wyżej rozważania dotyczące egzekucji z rachunku bankowego oraz świadczeń socjalnych prowadzą do wniosku, że uregulowania prawne dotyczące ograniczeń egzekucji nie zapew-

²¹ Np. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2005 r., I PK 248/04, OSNP 2006, nr 1–2, poz. 12.

niąją dłużnikom rzeczywistej ochrony minimum egzystencji. Zdaniem autora należy rozważyć konieczność podjęcia działań legislacyjnych zmierzających do rozciągnięcia ograniczenia egzekucji na te kwoty, które wprawdzie wpłynęły na rachunek bankowy dłużnika, jednak zostały uprzednio zwolnione spod egzekucji na podstawie innych przepisów – przynajmniej w odniesieniu do tych świadczeń, których celem jest zapewnienie utrzymania.

Należy podnieść, że ustawodawca przewidział takie rozwiązanie w art. 831 § 2 k.p.c. w odniesieniu do wymienionych w nim sum i wierzytelności. W świetle postanowień tego przepisu, nie podlegają egzekucji również sumy i świadczenia w naturze już wypłacane lub wydane. Wprowadzenie analogicznej regulacji byłoby pożądane w przypadku świadczeń socjalnych, emerytalno-rentowych, czy alimentów. Niezrozumiały wydaje się brak konsekwencji ustawodawcy w zakresie ochrony świadczeń zapewniających utrzymanie, o których mowa w art. 833 k.p.c., w przypadku gdy wpływają one na rachunek bankowy dłużnika. Zwłaszcza gdy weźmie się pod uwagę cel, jakiemu mają służyć regulacje zawarte w art. 833 i art. 829 pkt 5 k.p.c., a którym jest zwolnienie od egzekucji pewnych części majątku dłużnika z uwagi na konieczność zabezpieczenia dłużnikowi i jego rodzinie minimum egzystencji. Powoduje to, że w sytuacji upowszechnienia wypłaty świadczeń na rachunek bankowy, ochrona ta staje się iluzoryczna. Z chwilą gdy należności wyegzekwowane z rachunku bankowego dłużnika wpłyną na rachunek bankowy osoby dochodzącej świadczeń alimentacyjnych, należności te – mające służyć zapewnieniu podstawowych środków egzystencji – nie podlegają żadnej szczególnej ochronie przed egzekucją. Zwolnienie od egzekucji środków pieniężnych znajdujących się na kontach bankowych wynikające z art. 54 ust. 1 pr.bank., jak już wyżej wspomniano, nie ma charakteru odnawialnego, co w przypadku periodycznego charakteru świadczeń alimentacyjnych powoduje z reguły przekroczenie limitu określonego w tym przepisie.

Prowadzi to do powstania paradoksalnej sytuacji, w której środki przeznaczone na zaspokojenie podstawowych potrzeb uprawnionego, korzystające z tego względu z przywileju egzekucyjnego określonego w art. 1083 § 2 k.p.c., z momentem wpływu na rachunek bankowy osoby dochodzącej świadczeń alimentacyjnych podlegają egzekucji w pełnej wysokości, uniemożliwiając zaspokojenie tych potrzeb. Sytuacja taka podważa *ratio legis* przywileju egzekucyjnego z art. 1083 k.p.c. Wątpliwości co do racjonalności rozwiązań ustawowych w omawianym zakresie budzi także okoliczność, że w odniesieniu do pewnych świadczeń niepodlegających egzekucji, o których mowa w art. 831 k.p.c., np. sum wyasygnowanych na pokrycie wydatków lub wyjazdów w sprawach służbowych oraz sum przyznanych przez Skarb Państwa na specjalne cele (w szczególności stypendia, wsparcia), ustawodawca – na mocy art. 831 § 2 k.p.c. – zapewnił ochronę obejmującą także sumy już wypłacone lub wydane (z zastrzeżeniem art. 1083 § 1 k.p.c.). Analogicznej regulacji brak jest w przypadku świadczeń wymienionych w art. 833 k.p.c., mimo iż są to świadczenia zapewniające dłużnikowi utrzymanie.

Sytuacja, w której dłużnik wskutek prowadzonej egzekucji zostaje pozbawiony minimum egzystencji, jest niedopuszczalna i sprzeczna z obowiązkiem poszanowania i ochrony godności człowieka spoczywającym na władzach publicznych, a wynikającym z art. 30 Konstytucji RP²². Pozostaje także w sprzeczności z zasadniczymi celami ograniczeń egzekucyjnych przewidzianych w art. 833 k.p.c., a które zostały wprowadzone jako gwarancja zaspokojenia podstawowych potrzeb życiowych dłużnika.

Implikując powyższe, konieczne wydaje się wprowadzenie regulacji, dzięki którym ochrona minimum egzystencji dłużnika i jego rodziny miałyby charakter spójny i konsekwentny. W szczególności przez wprowadzenie takiego zapisu ustawowego (analogicznego do art. 831 § 2 k.p.c.), który rozciągałby ograniczenia egzekucji na te kwoty, które wprawdzie wpłynęły na rachunek dłużnika, jednak zostały uprzednio zwolnione spod egzekucji na podstawie innych przepisów – przynajmniej w zakresie tych świadczeń, których celem jest zapewnienie utrzymania.

RELATIONSHIP BETWEEN THE PROVISIONS OF THE CODE OF CIVIL PROCEDURE WITH RESPECT TO EXECUTION OF SALARY AND LABOUR LAW

Summary

In the event of carrying out the execution of remuneration for work, specific obligations imposed on the debtor's employer. Because he is obliged to make appropriate deductions from the employee's salary and transfer the amounts withheld enforcement authority, where his role is to determine the correct amount, which is to serve the satisfaction of creditor. At the same time the employer may be liable for irregularities in this area – both the creditor – if it turns out that due to the action of the employer was unsatisfied creditor, as well as the terms of an employee – if it wrongfully depleted. Therefore, of particular importance to establish a remuneration components, which may be the subject of deductions, as well as the use of proper methods of deduction. Important, therefore, it seems to indicate the correct relationship between the provisions of the Code of Civil Procedure on enforcement of wage and labor laws.

²² Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. nr 78, poz. 483, ze sprost. i z późn. zm.).

BIBLIOGRAFIA

- Jodłowski J., Siedlecki W., *Postępowanie cywilne. Część ogólna*, Warszawa 1958
- Liszczyński T., *Prawo pracy*, Warszawa 2012
- Łapiński K., *Godziwe wynagrodzenie za pracę*, „Monitor Prawa Pracy” 2011, nr 12, wydanie internetowe: <http://czasopisma.beck.pl/monitor-prawa-pracy/artukul/godziwe-wynagrodzenie-za-prace/> (dostęp 13.08.2017 r.)
- Maciejewski S., *Prawo pracy. Poradnik praktyczny z wzorami pism i umów*, Lublin 2008
- Marciniak A., *Podstawy egzekucji sądowej*, Łódź 1991
- Marciniak A., *Postępowanie egzekucyjne w sprawach cywilnych*, Warszawa 2005
- Młynarska-Wełpa E., *Potrącenia. Wynagrodzenia, zasiłki, umowy cywilnoprawne*, Warszawa 2015
- Samol S., *Wynagrodzenie za pracę oraz inne świadczenia związane ze stosunkiem pracy*, [w:] Z. Niedbała, D. E. Lach, M. Piotrowski, S. Samol, M. Skąpski, K. Ślebzak, *Prawo pracy*, Warszawa 2010
- Szczurek Z. (red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Postępowanie zabezpieczające i egzekucyjne. Komentarz*, Sopot 1994

KEYWORDS

execution, protection of salary, deduction from salary

SŁOWA KLUCZOWE

egzekucja, ochrona wynagrodzenia za pracę, potrącenie z wynagrodzenia za pracę