
DAMIAN KUCHTA

Doktorant w Katedrze Postępowania Cywilnego II
Wydział Prawa i Administracji, Uniwersytet Łódzki

Zajęcie wynagrodzenia za pracę w postępowaniu egzekucyjnym

Wprowadzenie

Egzekucja świadczeń pieniężnych może być prowadzona na kilka sposobów, o czym stanowią przepisy trzeciej części Kodeksu postępowania cywilnego¹. Egzekucja z wynagrodzenia za pracę została uregulowana w przepisach art. 880–888 k.p.c. Natomiast przepis art. 833 k.p.c. wprowadza ograniczenia w egzekucji z innych świadczeń pieniężnych. Zgodnie z powołanym przepisem i wskazanymi w nim ograniczeniami organ egzekucyjny dokonuje egzekucji należności zarówno osób świadczących pracę na podstawie umowy o pracę, jak i umów cywilnoprawnych. Co do zasady zatem egzekucje z wynagrodzenia osób świadczących pracę na podstawie umów

¹ Zob. art. 844–1040 Ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 1360 ze zm.), dalej: k.p.c.

cywilnoprawnych podlegają regulacjom Kodeksu postępowania cywilnego².

Od 1 stycznia 2019 r. na mocy Ustawy z dnia 22 marca 2018 r. o komornikach sądowych³ wprowadzono ochronę przed potrąceniami wynagrodzenia osób wykonujących pracę na podstawie umowy zlecenia, czego konsekwencją jest podobna ochrona przed potrąceniami jak w przypadku pracowników. Trudno natomiast ocenić, czy powyższy przepis należy odnieść również do osób wykonujących dzieło. Wydaje się, że objęcie ograniczeniem egzekucji świadczeń z tytułu umowy o dzieło jest wykluczone, bowiem wynagrodzenie z tego tytułu nie ma znamion świadczenia powtarzającego się, wręcz przeciwnie – płacone jest po realizacji umówionego dzieła lub jego części za osiągnięty efekt.

Zgodnie z art. 881 § 2 zd. 2 k.p.c. do wynagrodzenia za pracę zalicza się w szczególności okresowe wynagrodzenie za pracę i wynagrodzenia za prace zlecone oraz nagrody i premie przysługujące dłużnikowi za okres jego zatrudnienia, jak również związany ze stosunkiem pracy zysk lub udział w funduszu zakładowym oraz wszelkich innych funduszach, pozostających w związku ze stosunkiem pracy.

Natomiast w przepisach Kodeksu pracy⁴, choć nie istnieje definicja wynagrodzenia za pracę, to jednak znajdują się cechy charakterystyczne wynagrodzenia, takie jak: wzajemność względem wykonanej pracy (art. 22 § 1 w zw. z art. 78 § 1 w zw. z art. 80 k.p.)⁵, okresowość (powtarzalność; art. 85 § 1 k.p.), wartość majątkowa (art. 86 § 2 k.p.), roszczeniowość (art. 86 § 1 w zw. z art. 94 pkt 5 k.p.). W przepisach Kodeksu znajdują się te kryteria ustalania wynagrodzenia za pracę (art. 78 k.p.), a nadto inne świadczenia niż wynagrodzenie za pracę, tj.: odszkodowania (art. 47¹ k.p.), odprawy (art. 92¹ k.p.) oraz nagrody (art. 105 k.p.).

Analiza powyższych przepisów Kodeksu pracy oraz Kodeksu postępowania cywilnego niewątpliwie wskazuje, że wynagrodzenie

² M. Skibińska, *Dokonywanie potrąceń z umów zleceń od 1 stycznia 2019 r.*, LEX/el. 2019.

³ Ustawa z dnia 22 marca 2018 r. o komornikach sądowych (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 771 ze zm.), dalej: ustawa o komornikach.

⁴ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 917 ze zm.), dalej: k.p.

⁵ Zob. wyrok Sądu Najwyższego (SN) z dnia 11 grudnia 2007 r., I PK 157/07, LEX nr 478450.

za pracę w ujęciu k.p.c. ma szersze znaczenie aniżeli w przypadku ujęcia przedstawionego w k.p. Różnica ta, choć na pozór nieistotna, ma ogromne znaczenie w praktyce, gdyż przepisy proceduralne pozostają w korelacji z przepisami prawa materialnego, a tym samym mają wpływ na funkcję ochronną wynagrodzenia.

1. Zakres przedmiotowy egzekucji z wynagrodzenia za pracę

Jak wspomniano powyżej, przepis art. 881 § 2 zd. 2 k.p.c. w swej treści zawiera zwrot „w szczególności”. Tak skonstruowany przepis wskazuje, że rodzaje świadczeń wchodzących w skład wynagrodzenia za pracę, o których mowa w Kodeksie postępowania cywilnego, stanowią otwarty i przykładowy katalog. W niniejszym opracowaniu zostaną poddane analizie dwa główne świadczenia, tj. okresowe wynagrodzenia za pracę oraz ze względu na *novum* w Kodeksie postępowania cywilnego i przepisach ustawy o komornikach sądowych – wynagrodzenie za prace zleczone, a nadto egzekucja z wynagrodzenia prowizyjnego, nagród, premii, zysku, udziału w funduszu zakładowym oraz wielu innych świadczeń wchodzących w skład egzekucyjnego wynagrodzenia za pracę.

2. Okresowe wynagrodzenie za pracę

Przepis art. 881 § 2 zd. 2 k.p.c., wymieniając przykładowe składniki wynagrodzenia za pracę, w pierwszej kolejności wskazuje na okresowe wynagrodzenie za pracę. Na próżno szukać prawnego znaczenia słowa „okresowe”, a zatem zgodnie z wykładnią językową należy odnieść się do znaczenia tego słowa w języku potocznym. Według *Słownika języka polskiego PWN* słowo „okresowy” oznacza: „powtarzający się regularnie co pewien czas”⁶. Odnosząc definicję słownikową do przepisów Kodeksu pracy, okresowe wynagrodzenie

⁶ *Słownik języka polskiego PWN* <<https://sjp.pwn.pl>> [dostęp: 23.03.2019].

za pracę należy rozumieć jako świadczenia regularnie otrzymywane przez pracownika w terminie z góry określonym. Tak rozumiane znaczenie periodycznego wynagrodzenia za pracę znajduje odzwierciedlenie w art. 85 k.p. stanowiącym o terminach płatności wynagrodzenia. Paragraf 2 przywołanego artykułu stanowi *expressis verbis* o obowiązku dokonywania wypłat raz w miesiącu, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego.

Należy podkreślić, że wynagrodzenie za pracę składa się z płacy zasadniczej oraz składników dodatkowych o charakterze zarówno fakultatywnym, jak i obligatoryjnym. Zgodnie z art. 78 k.p. wynagrodzenie zasadnicze uzależnione jest m.in. od rodzaju wykonywanej pracy, kwalifikacji potrzebnych do jej wykonywania oraz ilości i jakości świadczonej pracy. Do dodatków obligatoryjnych Kodeks pracy zalicza świadczenia za: pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych (art. 151¹ k.p.), w porze nocnej (art. 151⁸ k.p.), w niedziele i święta (art. 151¹¹ k.p.), za czas pełnienia dyżuru (art. 151⁵ § 3 k.p.) oraz tzw. dodatki wyrównawcze (np. art. 179 § 4, art. 230 § 2 oraz art. 231 k.p.). Natomiast dodatki fakultatywne wynikają z wewnętrznych regulaminów pracy czy też indywidualnych umów o pracę. Do najczęściej występujących fakultatywnych dodatków doktryna prawa pracy zalicza: dodatki stażowe (za wysługę lat), funkcyjne (kierownicze), za pracę w warunkach szkodliwych lub uciążliwych dla zdrowia, dodatki zmianowe, za znajomość języków obcych, za posiadanie stopnia naukowego⁷. Ze względu na fakt, że wynagrodzenie zasadnicze jest wypłacane okresowo, można przyjąć, iż ma charakter stały, natomiast składniki dodatkowe są pozbawione tego przymiotu.

Przepisy Kodeksu postępowania cywilnego w pierwszej kolejności wskazują na periodyczne wynagrodzenie za pracę, podlegające zajęciu w sądowym postępowaniu egzekucyjnym. W doktrynie wyrażono pogląd, że tak zastosowana przez ustawodawcę konstrukcja jest ukierunkowana na świadczenia powtarzające się w przyszłości. Kwestia, czy zaległe wynagrodzenie, tj. niepodjęte przez pracownika bądź niewypłacone w terminie przez pracodawcę, a płatne przed

⁷ Zob. Z. Góralski, M. Nowak (red.), *Wynagrodzenie za pracę*, Warszawa 2014, s. 142 i n.

dokonaniem zajęcia, podlega ograniczeniom egzekucji, spowodowała rozbieżność poglądów w doktrynie. Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 31 sierpnia 1938 r. (I C 1419/37, OSN 1939, nr 5, poz. 219) zajął stanowisko, zgodnie z którym zaległe wynagrodzenie podlega egzekucji w ograniczonym zakresie, tak samo jak wynagrodzenie bieżące. A. Marciniak poparł pogląd reprezentowany przez Sąd Najwyższy⁸, wskazując, że wynagrodzenie niewypłacone bądź niepodjęte w terminie nie zmienia swego charakteru ani przeznaczenia. Uzasadniając swoje stanowisko, autor zwrócił uwagę, że dla zapewnienia utrzymania dłużnika nie jest wystarczające zastosowanie ograniczenia egzekucji tylko do wynagrodzenia bieżącego i pozostawienie dłużnikowi jedynie niezbędnej kwoty pieniężnej na bieżące potrzeby w określonym czasie. Ponadto A. Marciniak zauważa, że składniki wynagrodzenia za pracę przysługujące za okresy poprzedzające zajęcie, jak np. premia kwartalna, mogą być wypłacane dopiero po dokonaniu zajęcia. Jednak mimo to wyżej wymieniona premia podlega egzekucji w ograniczonym zakresie, właściwym dla wynagrodzenia zasadniczego⁹.

Treść przepisu art. 881 § 2 zd. 2 k.p.c., w szczególności zwrot „przysługujących dłużnikowi za okres jego zatrudnienia”, pozwala na wysunięcie tezy, że dłużnik w momencie skierowania egzekucji do wynagrodzenia za pracę nie musi posiadać statusu pracownika. Przepis ten akcentuje sam fakt istnienia stosunku pracy w ogóle, poprzez użyty zwrot „zatrudnienia”. Gdyby przyjąć, że ustawodawca brał pod uwagę inną interpretację, zapewne użyłby sformułowania „w czasie istnienia stosunku pracy”, zamiast „za okres jego zatrudnienia”. Należy przy tym podkreślić, że do zakresu przedmiotowego

⁸ A. Marciniak (*Ograniczenia egzekucji sądowej*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Iuridica” 1986, nr 26, s. 86–87) przeprowadził krytykę odmiennych stanowisk prezentowanych przez J. Korzonka (*Postępowanie egzekucyjne i zabezpieczające*, Kraków 1934, s. 681–682), E. Wengerka (*Postępowanie zabezpieczające i egzekucyjne. Komentarz do części drugiej Kodeksu postępowania cywilnego*, Warszawa 1998, s. 326) oraz M. Allerhanda (*Kodeks postępowania cywilnego, cz. 2: Postępowanie egzekucyjne i zabezpieczające*, Lwów 1933, s. 176), którzy twierdzili, że zaległa płaca podlega ograniczeniom egzekucji, chyba że dłużnik przez dłuższy czas nie żądał jej wypłaty.

⁹ A. Marciniak, *Komentarz do art. 833*, [w:] J. Jankowski (red.), *Kodeks postępowania cywilnego*, t. 2: *Komentarz do art. 730–1217*, Łódź 2019, s. 578.

egzekucyjnego wynagrodzenia za pracę wchodzi również świadczenia związane z ustaniem stosunku pracy, np. odprawy emerytalno-rentowe. W świetle obowiązującego orzecznictwa świadczenia te traktowane są na podobnych zasadach jak wynagrodzenie za pracę, przez co należy je zaliczyć do szeroko pojmowanego wynagrodzenia za pracę¹⁰. Tak przeprowadzone rozważania pozwalają na wysunięcie twierdzenia, że organ egzekucyjny może skierować egzekucję do wynagrodzenia za pracę zarówno w przypadku istnienia stosunku pracy, jak i gdy doszło do jego ustania. Przy czym w tej drugiej sytuacji będzie mieć miejsce egzekucja skierowana do zaległego wynagrodzenia za pracę. Takie stanowisko znajduje odzwierciedlenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego¹¹.

3. Wynagrodzenie za prace zlecone

Przepis art. 881 § 2 zd. 2 k.p.c., wymieniając przykładowe składniki wynagrodzenia za pracę, w dalszej kolejności wskazuje na wynagrodzenie za prace zlecone. Wykładnia językowa oraz użyty zwrot „wynagrodzenie za prace zlecone” pozwala na przyjęcie, że Kodeks postępowania cywilnego w tej części przepisu odnosi się do stosunków cywilnoprawnych, a przede wszystkim do zlecenia¹². Jednakże stosując wykładnię *per analogiam*, należałoby termin „prace zlecone” odnieść również do innych umów cywilnoprawnych, np. umowy o dzieło. A. Marciniak¹³, opierając się na poglądach M. Seweryńskiego¹⁴,

¹⁰ Zob. wyrok Sądu Apelacyjnego (SA) w Gdańsku z dnia 29 sierpnia 1994 r., III Apr 44/94, LEX nr 13824; wyrok SN z dnia 17 lutego 2004 r., I PK 217/03, LEX nr 1615686.

¹¹ Zob. uzasadnienie wyroku SN z dnia 14 października 1997 r., I PKN 319/97, LEX nr 33044.

¹² Zob. art. 734 i n. Ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 1025), dalej: k.c.

¹³ A. Marciniak, *Komentarz do art. 881*, [w:] K. Piasecki (red.), *Kodeks postępowania cywilnego*, t. 2: *Komentarz do artykułów 506–1088*, Warszawa 2006, s. 788.

¹⁴ M. Seweryński, *Wynagrodzenie za pracę. Pojęcie, regulacja i ustalanie*, Warszawa 1981, s. 100.

przyjmuje, iż świadczenia powtarzające się, które mimo że wykraczają poza tak rozumiane wynagrodzenie, a na podstawie art. 881 § 2 k.p.c. są przedmiotem egzekucji z wynagrodzenia za pracę (np. wynagrodzenia za prace zlecone), w świetle przepisów o ograniczeniach egzekucji należą do innych świadczeń powtarzających się, których celem jest zapewnienie utrzymania (świadczenia, o których mowa w art. 833 § 2 k.p.c.)¹⁵.

Należy podkreślić, że do końca 2018 r. sytuacja pracowników w zakresie dokonywanych potrąceń była lepsza niż zleceniobiorców, choć pewien rodzaj ochrony przed potrąceniami przysługiwał również zleceniobiorcom. W Polsce w ramach umów zlecenia zatrudnionych jest ponad 1,5 mln osób, dla dużej części z nich wynagrodzenie, jakie otrzymują w ramach umowy zlecenia, to jedyne źródło dochodu. Od 1 stycznia 2019 r. zaczęła obowiązywać ochrona przed potrąceniami wynagrodzenia otrzymywanego przez osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych. Zgodnie zatem z obowiązującymi przepisami egzekucja należności z wynagrodzenia jest ograniczona zarówno w przypadku osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, jak i osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Obecnie zleceniobiorcy korzystają z ochrony wynagrodzenia przed nadmiernymi potrąceniami na podobnych zasadach jak pracownicy. Należy jednak zaznaczyć, że zakres tej ochrony nie jest tożsamy jak w przypadku pracowników, wynagrodzenie zleceniobiorców i innych osób fizycznych będących dłużnikami podlega bowiem ochronie, o ile są to świadczenia okresowe, które zapewniają im utrzymanie lub stanowią dla nich jedyne źródło przychodów¹⁶.

Nadto należy wskazać, że przepis art. 833 § 1 k.p.c. nie reguluje samodzielnie kwestii wyłączenia wynagrodzenia za pracę spod egzekucji, ale odsyła w tym zakresie do Kodeksu pracy. Odwołanie się do pojęcia wynagrodzenia za pracę przyjmowanego w prawie pracy jest więc uzasadnione.

¹⁵ A. Marciniak, *Komentarz do art. 833*, s. 579; zob. A. Jakubecki (red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, LEX 2015.

¹⁶ M. Skibińska, *op. cit.*

4. Nagrody i premie

Kodeks postępowania cywilnego do zakresu egzekucyjnego wynagrodzenia za pracę zalicza również nagrody i premie. Odmienne kwestię tę reguluje Kodeks pracy. O nagrodach i wyróżnieniach stanowi art. 105 k.p., który umiejscowiony jest poza działem trzecim Kodeksu pracy „Wynagrodzenia za pracę i inne świadczenia”, a mianowicie w dziale czwartym zatytułowanym „Obowiązki pracodawcy i pracownika”. Tak wskazana systematyka powoływanego przepisu pozwala na przyjęcie, że nagrody oraz wyróżnienia nie stanowią składników wynagrodzenia za pracę. Z treści samego art. 105 k.p. wynika, że nagroda może być przyznana fakultatywnie za ponadprzeciętne wykonywanie obowiązków pracowniczych i przede wszystkim wynika z uznaniowości samego pracodawcy¹⁷.

Natomiast odnosząc się do pojęcia „premia”, należy przyjąć wykładnię językową tego terminu w języku prawniczym, Kodeks pracy nie zawiera bowiem jego odrębnej regulacji. Przyjmuje się, że premia, w odróżnieniu od nagrody, jest zaliczana do składników wynagrodzenia za pracę. Pracownik nabywa prawo do premii, gdy spełni wszystkie pozytywne kryteria określone w aktach wewnętrznych obowiązujących u danego pracodawcy lub wskazanych w indywidualnej umowie o pracę, a nie zostaną spełnione negatywne przesłanki¹⁸. Można zatem wysunąć pogląd, że to nie nazwa, ale warunki nabycia prawa do świadczenia determinują jego nabycie. Mimo że w przepisie dane świadczenie zostało określone mianem nagrody, to należy uznać je za premię, jeśli pracownik nabywa prawa do niego po spełnieniu obiektywnych kryteriów jego przyznania. Taki pogląd znajduje odzwierciedlenie w aktualnym orzecznictwie Sądu Najwyższego¹⁹.

¹⁷ Por. D. Klucz, *Problem dopuszczalności stosowania warunku na tle nagrody pracowniczej z art. 105 KP*, „Monitor Prawa Pracy” 2015, nr 2, s. 62 i n.

¹⁸ Por. K. Walczak, *Prawa i obowiązki stron stosunku pracy*, [w:] K.W. Baran (red.), *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2017, s. 362.

¹⁹ Por.: wyrok SN z dnia 30 marca 1977 r., I PRN 26/77, LEX nr 15510; wyrok SN z dnia 31 marca 1980 r., I PRN 138/79, LEX nr 84476; uchwała SN z dnia 10 października 1983 r., III PZP 25/83, LEX nr 15804.

5. Zysk oraz udział w funduszu zakładowym

Przepis art. 881 § 2 zd. 2 k.p.c. wymienia również związany ze stosunkiem pracy zysk lub udział w funduszu zakładowym oraz wszelkich innych funduszach, pozostających w związku ze stosunkiem pracy. W przywoływanym przepisie mowa o funduszach tworzonych przez pracodawców. Współcześnie najbardziej znanym funduszem jest zakładowy fundusz świadczeń socjalnych²⁰.

Świadczenia wypłacane z funduszu pozostają w związku ze stosunkiem pracy, na co wskazuje treść art. 881 § 2 zd. 2 k.p.c. w zw. z art. 2 pkt 5 czy art. 3 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Głównym celem funduszu jest pomoc socjalna dla pracownika. Artykuł 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych uzależnia przyznanie świadczeń od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracownika. Zastosowanie wykładni celowościowej prowadzi do wniosku, że świadczenia, o których mowa powyżej, ze względu na socjalny charakter powinny zostać wyłączone spod egzekucji i nie wchodzić w zakres przedmiotowy egzekucyjnego wynagrodzenia za pracę. Takie stanowisko zaprezentował również Departament Prawa Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej²¹.

Środki zgromadzone na rzecz funduszu co do zasady nie podlegają egzekucji, z wyłączeniem sytuacji, gdy egzekucja jest prowadzona w związku ze zobowiązaniami funduszu (art. 12 ust. 2 z.f.ś.s.). Powoływany przepis określa środki zgromadzone przez pracodawcę na rzecz samego funduszu, a związku z tym będzie miał zastosowanie wyłącznie w sytuacji, gdy postępowanie egzekucyjne będzie prowadzone przeciwko pracodawcy będącemu dłużnikiem. Stosując rozumowanie *a contrario* – powoływany przepis nie będzie miał zastosowania

²⁰ Zob. Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 1316 ze zm.), dalej: z.f.ś.s.

²¹ Zob. stanowisko Departamentu Prawa Pracy w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 czerwca 2011 r. w sprawie możliwości prowadzenia egzekucji komorniczej lub administracyjnej ze świadczeń zakładowego funduszu świadczeń socjalnych <<http://www.rp.pl/artykul/677228-Ministerstwo-pracy-o-egzekucji-ze-swadczen-zfss.html>> [dostęp: 15.03.2019].

w przypadku prowadzenia postępowania egzekucyjnego przeciwko pracownikowi będącemu dłużnikiem.

Należy także podnieść, że przepisy Kodeksu postępowania cywilnego zawierają odrębną regulację w zakresie ograniczenia możliwości prowadzenia egzekucji, która stanowi o składnikach majątkowych dłużnika wyłączonych spod egzekucji. Należy przyjąć, że świadczenia pochodzące z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych podlegają egzekucji w postępowaniu egzekucyjnym, ponieważ żaden z przepisów k.p.c. nie wyłącza tych środków spod egzekucji. Z tego względu wykładnia celowościowa nie znajdzie zastosowania w opisywanym przypadku, a środki pochodzące z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych należy zaliczyć do zakresu przedmiotowego egzekucyjnego wynagrodzenia za pracę.

6. Egzekucja z wynagrodzenia prowizyjnego

W pierwszej kolejności należy rozważyć charakter wynagrodzenia prowizyjnego oraz możliwość prowadzenia z niego egzekucji, w szczególności czy takie wynagrodzenie podlega ochronie podobnej do ochrony wynagrodzenia ze stosunku pracy (art. 833 § 2 k.p.c. w zw. z art. 833 § 1 k.p.c. i art. 87 k.p.). Ustawowa definicja prowizji, o której mowa w art. 758¹ k.c., przewiduje, że prowizją jest wynagrodzenie, którego wysokość zależy od liczby lub wartości zawartych umów. Z natury swej prowizja nie może być uznana *a priori* za świadczenie powtarzające się. Skoro od inicjatywy agenta, który determinowany jest także okolicznościami obiektywnymi, związanymi z sytuacją na rynku, na którym działa, zależy zawieranie umów, to mogą zdarzyć się miesiące, w których tych umów nie będzie zawierał i wynagrodzenie nie będzie mu należne. Wynagrodzenie prowizyjne nie może być porównywane do świadczenia ze stosunku pracy, które ma charakter powtarzających się, najczęściej comiesięcznych, wypłat, i w związku z tym nie korzysta z ochrony w postępowaniu egzekucyjnym²².

²² Por. wyrok SA w Katowicach z dnia 5 czerwca 2014 r., I ACa 182/14, LEX nr 1488628.

7. Inne świadczenia wchodzące w skład egzekucyjnego wynagrodzenia za pracę

W literaturze dotyczącej postępowania egzekucyjnego utrwalono pogląd, że w skład wynagrodzenia za pracę podlegającego egzekucji sądowej wchodzi wszelkie wypłaty pieniężne wynikające ze stosunku pracy dokonywane przez pracodawcę na rzecz pracownika. Przeprowadzona powyżej analiza ukazała rodzaje świadczeń, które zostały wskazane bezpośrednio w treści art. 881 § 2 zd. 2 k.p.c., a także egzekucję z wynagrodzenia prowizyjnego. Istnieją również inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, niezawarte w treści art. 881 § 2 zd. 2 k.p.c.

Kodeks pracy w art. 80 przewiduje możliwość wypłaty wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy przez pracownika, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Do świadczeń wypłacanych pracownikowi za czas niewykonywania pracy należy zaliczyć kolejno świadczenia z tytułu: zwolnienia na poszukiwanie pracy (art. 37 § 1 k.p.), za czas pozostawania bez pracy w wyniku przywrócenia do pracy (art. 47 w zw. z art. 57 k.p.), za wadliwie skrócony okres wypowiedzenia do czasu rozwiązania umowy (art. 49 k.p.), za czas przestoju wynikającego z przyczyn leżących po stronie pracodawcy (art. 81 § 1 k.p.) oraz spowodowanego warunkami atmosferycznymi (art. 81 § 4 k.p.), za okres czasowej niezdolności do pracy (art. 92 k.p.), za czas urlopu (art. 172 k.p.), zwolnienia w celu przeprowadzenia badań lekarskich pracownicy w związku z ciążą (art. 185 § 2 k.p.), zwolnienia dla pracownika wychowującego dziecko (art. 188 § 1 k.p.), powstrzymania się od wykonania pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia w sytuacji zagrożenia zdrowia lub życia pracownika (art. 210 § 1-3 k.p.), badań lekarskich (art. 229 § 3 k.p.), szkolenia z zakresu BHP (art. 237³ § 3 k.p.), udziału pracownika w posiedzeniu komisji BHP (art. 237¹³ § 2 k.p.), udziału pracownika w pracach komisji pojednawczej (art. 257 k.p.). Należności za czas niewykonywania pracy zostały określone w doktrynie²³ jako wynagrodzenia gwarancyjne,

²³ Por. K. Kolasiński, *Prawo pracy i zabezpieczenia społecznego*, Toruń 2003, s. 250 i n.; Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 2010, s. 198; T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2014, s. 288.

socjalne oraz wypłaty suspensyjne, mające na celu odróżnienie ich od wynagrodzenia za faktycznie wykonaną pracę.

Ponadto zgodnie z Kodeksem pracy odprawy i odszkodowania nie są zaliczane do wynagrodzenia za pracę, ale do innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy. Kodeks przewiduje wyłącznie trzy sytuacje, w których wypłaca się odprawy, tj.: w związku z rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie wyboru pracownikowi, który nie pozostawał w związku z wyborem na urlopie bezpłatnym (art. 74 w zw. z art. 75 k.p.), w związku z przejściem na rentę lub emeryturę (art. 92¹ k.p.) oraz tzw. odprawę pośmiertną (art. 93 k.p.). Należy zauważyć, że zgodnie z poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy do świadczeń wchodzących w skład egzekucyjnego wynagrodzenia za pracę można zaliczyć także odprawy pieniężne wypłacane w przypadku zwolnień grupowych, o których mowa w art. 8 Ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników²⁴. SN wskazał, że odprawa ta ma analogiczne funkcje jak wynagrodzenie za pracę, a ponadto jest obliczana na podstawie wynagrodzenia za pracę²⁵.

Na koniec należy wskazać, że przedmiotem egzekucji są także przewidziane w Kodeksie pracy odszkodowania oraz wypłaty kompensacyjne. Przykładem tych pierwszych może być m.in. odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę (art. 45 § 1 w zw. z art. 47¹ k.p., art. 50 k.p., art. 56 § 1 w zw. z art. 58 k.p., art. 59 k.p., art. 60 k.p.). Natomiast przykładem rekompensaty za używanie przez pracownika prywatnych rzeczy do celów służbowych jest przede wszystkim ryczałt za używanie własnego samochodu do celów służbowych czy też zwrot kosztów podróży służbowej (art. 77⁵ k.p.).

Podsumowanie

Reasumując rozważania, należy stwierdzić, że nie wszystkie świadczenia wchodzące w skład egzekucyjnego wynagrodzenia

²⁴ T.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 1969.

²⁵ Zob. wyrok SN z dnia 14 listopada 1996 r., I PKN 3/96, LEX nr 29125.

za pracę będą podlegały egzekucji na podstawie przepisów przewidzianych dla wynagrodzenia za pracę. Należy zaznaczyć, że wykładnia literalna art. 833 § 1 k.p.c. odsyła do wynagrodzenia, o którym mowa w Kodeksie pracy. Powoływany przepis w zwrocie „wynagrodzenie ze stosunku pracy” dokonuje zawężenia świadczeń, o których była mowa w egzekucyjnym wynagrodzeniu za pracę, z art. 881 § 2 zd. 2 k.p.c., do wynagrodzenia za pracę *sensu stricto* w ujęciu Kodeksu pracy. Podobne stanowisko zostało zaprezentowane w literaturze postępowania egzekucyjnego przez A. Marciniaka²⁶. Za przyjęciem takiego stanowiska przemawia również ukształtowane orzecznictwo Sądu Najwyższego. Przede wszystkim należy podkreślić, że SN objął ochroną z art. 87 k.p. świadczenia pozawynagrodzeniowe, w drodze analogii biorąc pod uwagę podobieństwo funkcji i charakteru tych świadczeń do wynagrodzenia *sensu stricto* (świadczenia wynikające ze stosunku pracy, mające charakter pieniężny, zapewniające środki na utrzymanie się pracownika, obliczane od wynagrodzenia za pracę, rozmiar uzależniony od stażu pracy)²⁷. Można zatem wysunąć twierdzenie, że orzecznictwo wypracowało kryteria, które pozwalają nadać danemu świadczeniu charakter wynagrodzeniowy, z kolei świadczeniom niepełniającym tych kryteriów odmawia się nadania takiego charakteru.

Do końca 2018 r. komornik nie mógł zająć całego wynagrodzenia osobie pracującej na podstawie umowy o pracę, natomiast w przypadku zleceniobiorców oraz osób wykonujących dzieło mógł tego dokonać. Wzrost liczby cywilnoprawnych form zatrudnienia powodował, że dłużnikom coraz częściej brakowało środków do życia. Nowo dodany art. 833 § 2¹ k.p.c. miał na celu zmienić panującą sytuację. Jednakże, zapewne wbrew zamiarowi ustawodawcy, nowe przepisy nie uchronią zleceniobiorców tak jak pracowników. Komornicy nadal mają możliwość zajęcia całego świadczenia, a uwolnią jego część dopiero wtedy, gdy dłużnik wykáže, że część zajętych środków jest mu niezbędna do życia.

²⁶ A. Marciniak, *Komentarz do art. 881, s. 788*.

²⁷ Por. uzasadnienia wyroków SN: z dnia 11 czerwca 1980 r., I PR 43/80, LEX nr 12663; z dnia 25 listopada 1982 r., I PRN 118/82, LEX nr 12765; z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 665/98, LEX nr 40631; z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 889/00, LEX nr 459064; z dnia 17 lutego 2004 r., I PK 217/03, LEX nr 1615686; z dnia 29 stycznia 2007 r., II PK 181/06, LEX nr 360049.

Seizure of remuneration for work in enforcement proceedings

Summary

This article is an attempt to present the discrepancies between the provisions of the enforcement proceedings and the provisions of the labour law concerning the remuneration for work. The paper analyses two main benefits, i.e. periodical remuneration for work and remuneration for commissioned works, as well as the enforcement of commission-based remuneration, awards, bonuses, profit, share in the company fund and a number of other benefits included in the remuneration for work under enforcement. The article refers to the views presented in the doctrine and judicial decisions, especially of the Supreme Court.