

## **Egzekucja należności pieniężnych z wynagrodzenia za pracę**

### **1. Wprowadzenie**

Przedmiotem każdego stosunku prawnego obok wzajemnych uprawnień są również obowiązki. Dotyczy to także stosunku administracyjnoprawnego, z tymże zastrzeżeniem, że owe obowiązki wynikają zawsze – bezpośrednio (wprost z przepisów prawa) lub pośrednio (gdy określone są w drodze aktu administracyjnego) – z prawa materialnego, a nie są wynikiem ukształtowania ich przez same strony stosunku prawnego.

Muszą także należeć do kompetencji organów administracji publicznej, a polegać mogą na działaniu, znoszeniu lub zaniechaniu<sup>1</sup>.

Bez względu na formę określenia obowiązków organy są zainteresowane ich wykonaniem, co jest przejawem dążenia do pełnej realizacji działań administracji i w przypadku wydania aktu wyznaczającego obowiązki jego adresatowi ma ona prawny obowiązek podjęcia skutecznych kroków. „Doprowadzenie do pełnej zgodności sytuacji faktycznej z obowiązującymi aktami prawnymi jest bowiem jednym z najważniejszych zadań administracji publicznej”<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> J. Zimmermann, *Prawo administracyjne*, Warszawa 2012, s. 264.

<sup>2</sup> Ibidem, s. 234, [za:] Z. Leoński, *Egzekucja administracyjna świadczeń niepieniężnych*, Warszawa 1968, s. 5-6.

Warto już w tym momencie zwrócić uwagę na to, że nie należy przedkładać skuteczności podjętych działań nad dbałość o zapewnienie poszanowania zasad sprawiedliwej procedury i przez to ochrony zobowiązanego<sup>3</sup>. Administracja powinna mieć zawsze na względzie fakt, że jest po to, by służyć pomocą w rozwiązywaniu problemów obywateli w zakresie jej działalności.

Z powyższym stwierdzeniem łatwo pogodzić „kolejność” realizowania ustanowionych obowiązków. Otóż w każdym przypadku należy dążyć do tego, by były one realizowane dobrowolnie przez ich adresatów. W systemach prawnych istnieją rozwiązania, które mają na celu zachęcenie zobowiązanego do terminowego, dobrowolnego spełniania obowiązku. Takie rozwiązania odnaleźć można także w Polsce. Jak wskazuje A. Skoczylas – takie instytucje znajdują się już w przepisach o postępowaniu orzekającym<sup>4</sup>. Ma on na myśli zwłaszcza zasady ogólne Kodeksu postępowania administracyjnego<sup>5</sup> (zasada przekonywania – art. 11; zasada zaufania do władzy publicznej – art. 8; zasada czynnego udziału strony w postępowaniu – art. 10) oraz jego poszczególne przepisy (przepisy o uzasadnianiu decyzji administracyjnej – art. 107 § 3; o ugodowym załatwianiu spraw – art. 114 i n.). Kolejne tego typu rozwiązania znajdują się w Ustawie o postępowaniu egzekucyjnym w administracji<sup>6</sup>. Głównym instrumentem służącym uświadomieniu zobowiązanemu następstw niezrealizowania obowiązku podlegającego egzekucji administracyjnej jest zasada zagrożenia, polegająca na przesłaniu zobowiązanemu przez wierzyciela pisemnego upomnienia zawierającego wezwanie do wykonania obowiązku z zagrożeniem skierowania sprawy na drogę postępowania egzekucyjnego (art. 15 § 1).

<sup>3</sup> Ibidem, s. 234, [za:] E. Smoktunowicz, *Egzekucja administracyjna i sądowa. Teksty, orzecznictwo, piśmiennictwo*, Warszawa 1995, s. 20.

<sup>4</sup> A. Skoczylas, *Przymusowe wykonanie obowiązków publicznoprawnych*, [w:] K. Celińska-Grzegorzycz, R. Hauser, W. Piątek, W. Sawczyn, A. Skoczylas, *Postępowanie administracyjne, sądownoadministracyjne i egzekucyjne*, Warszawa 2013, s. 233.

<sup>5</sup> Ustawa z 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (t.j. Dz.U. z 2013 r., poz. 267), zwana dalej k.p.a.

<sup>6</sup> Ustawa z 17 czerwca 1966 r. – o postępowaniu egzekucyjnym w administracji (t.j. Dz.U. z 2012 r., poz. 1015 ze zm.), zwana dalej u.p.e.a. lub ustawą egzekucyjną.

Bez uprzedniego upomnienia zgodnie z art. 59 § 1 pkt 7 u.p.e.a. postępowanie umarza się, jeśli obowiązek jego doręczenia ciążył na wierzycielu. Jednakże Naczelny Sąd Administracyjny<sup>7</sup> dopuszcza przedwczesne wystawienie tytułu wykonawczego, które samo w sobie nie może prowadzić do umorzenia postępowania i uchylecia czynności egzekucyjnych na podstawie wspomnianego artykułu Ustawy o postępowaniu administracyjnym w administracji, ponieważ wykładnie gramatyczna i funkcjonalna wskazują, że umorzenie zachodzi, gdy wierzyciel całkowicie pominie i zrezygnuje z doręczenia upomnienia zobowiązanemu<sup>8</sup>.

Dopiero po zastosowaniu powyższych rozwiązań – w sytuacji gdy nie są one wystarczające, by zapewnić wykonanie obowiązków, a tym samym pełną realizację zadań administracji – należy sięgnąć po środki przymusowego wykonania obowiązków.

Na tym etapie możemy wreszcie wspomnieć o egzekucji administracyjnej, rozumianej jako stosowanie przez powołane do tego organy przewidzianych w ustawie środków przymusu państwowego służących doprowadzeniu do wykonania przez zobowiązanych obowiązków wynikających ze stosunków administracyjno-prawnych oraz innych obowiązków poddanych tej egzekucji<sup>9</sup>.

Owe środki przymusu państwowego (środki egzekucyjne) jako zinstytucjonalizowana forma przymusu powinny być stosowane według ściśle określonego trybu postępowania. Ważna jest także kolejność stosowania środków egzekucyjnych, bowiem w art. 1a pkt 12 lit. a) u.p.e.a. zostały one wyliczone od najmniej uciążliwego. Organ powinien więc w tej sytuacji oprzeć swoje działanie na zasadzie stosowania najłagodniejszego środka prowadzącego bezpośrednio do wykonania obowiązku. Przeciwnie jest w sytuacji zastosowania środków egzekucji obowiązków o charakterze niepieniężnym. Otóż jak wskazuje orzecznictwo – wyliczenie zawarte w art. 1a pkt

<sup>7</sup> Naczelny Sąd Administracyjny, zwany dalej NSA.

<sup>8</sup> Wyrok NSA z dnia 14 maja 2013 r., II FSK 1820/11, LEX nr 1328428.

<sup>9</sup> W. Jakimowicz, *Obowiązek administracyjny w egzekucji administracyjnej*, [za:] M. Masternak, [w:] T. Jędrzejewski, M. Masternak, P. Rączka, *Administracyjne postępowanie egzekucyjne*, Toruń 2002, s. 15.

12 lit. b) u.p.e.a. nie jest wiążące co do kolejności ich stosowania, a wybór danego środka determinuje cel jakiemu ma on służyć<sup>10</sup>. Istotne jest także to, że środki egzekucyjne obowiązków o charakterze pieniężnym mogą być stosowane kumulatywnie, jeśli zachodzi taka potrzeba, natomiast środki dotyczące obowiązków o charakterze niepieniężnym co do zasady stosowane są osobno, ze względu na ich zaspokajający charakter.

Według charakteru egzekwowanych obowiązków ustawodawca podzielił środki egzekucyjne na środki egzekucji należności pieniężnych i środki egzekucji obowiązków o charakterze niepieniężnym.

Tytułem wstępu należy chociaż w kilku zdaniach wskazać, kogo postępowanie egzekucyjne może dotyczyć oraz jakie inne podmioty biorą w nim udział. Zarówno uczestnicy, jak i ich rola będą odmiennie w zależności między innymi od podejmowanych czynności egzekucyjnych<sup>11</sup>, miejsca podejmowania tych czynności czy też od wykorzystania określonych środków egzekucyjnych. Grupę podstawowych podmiotów postępowania egzekucyjnego stanowią: organ egzekucyjny<sup>12</sup>, egzekutor<sup>13</sup>, wierzyciel<sup>14</sup> oraz zobowiązany<sup>15</sup>,

<sup>10</sup> Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Kielcach z dnia 24 listopada 2011 r., II SA/Ke 707/11, LEX nr 1133598.

<sup>11</sup> Czynność egzekucyjna – wszelkie podejmowane przez organ egzekucyjny działania zmierzające do zastosowania lub zrealizowania środka egzekucyjnego (art. 1a pkt 2 u.p.e.a.).

<sup>12</sup> Organ egzekucyjny – organ uprawniony do stosowania w całości lub w części określonych w ustawie środków służących doprowadzeniu do wykonania przez zobowiązanych ich obowiązków o charakterze pieniężnym lub obowiązków o charakterze niepieniężnym oraz zabezpieczenia wykonania tych obowiązków (art. 1a pkt 7 u.p.e.a.).

<sup>13</sup> Egzekutor – pracownik organu egzekucyjnego wyznaczony do dokonywania czynności egzekucyjnych (art. 1a pkt 4 u.p.e.a.).

<sup>14</sup> Wierzyciel – podmiot uprawniony do żądania wykonania obowiązku lub jego zabezpieczenia w administracyjnym postępowaniu egzekucyjnym lub zabezpieczającym (art. 1a pkt 13 u.p.e.a.).

<sup>15</sup> Zobowiązany – osoba fizyczna, osoba prawna albo jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej, która nie wykonała w terminie obowiązku o charakterze pieniężnym lub obowiązku o charakterze niepieniężnym, a w postępowaniu zabezpieczającym również osoba lub jednostka, której zobowiązanie nie

który jest najważniejszym uczestnikiem, ponieważ bez niego postępowanie należy umorzyć (art. 59 u.p.e.a.). Istotne z punktu widzenia niniejszego opracowania będzie wskazanie także poborcy skarbowego<sup>16</sup> oraz dłużnika zajętej wierzytelności<sup>17</sup>. Ustalenie charakteru, w jakim działają poszczególni uczestnicy, należy do obowiązków organu egzekucyjnego.

## 2. Egzekucja z wynagrodzenia za pracę

Dalsze rozważania ze względu na obrany temat będą dotyczyły środków egzekucji należności pieniężnych. Obok egzekucji z wynagrodzenia za pracę do tych środków należą także egzekucje: z pieniędzy, ze świadczeń z zaopatrzenia emerytalnego i ubezpieczenia społecznego oraz renty socjalnej, z rachunków bankowych, z innych wierzytelności pieniężnych, z praw z instrumentów finansowych w rozumieniu przepisów o obrocie instrumentami finansowymi, zapisanych na rachunku papierów wartościowych lub innym rachunku, oraz z wierzytelności z rachunku pieniężnego służącego do obsługi takich rachunków, z papierów wartościowych niezapisanych na rachunku papierów wartościowych, z weksła, z autorskich praw majątkowych i praw pokrewnych oraz z praw własności przemysłowej, z udziału w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością, z pozostałych praw majątkowych oraz z ruchomości i z nieruchomości<sup>18</sup>.

---

jest wymagalne albo jej obowiązek nie został ustalony lub określony, ale zachodzi obawa, że brak zabezpieczenia mógłby utrudnić lub udaremnić skuteczne przeprowadzenie egzekucji, a odrębne przepisy na to zezwalają (art. 1a pkt 20 u.p.e.a.).

<sup>16</sup> Poborca skarbowy – pracownik organu egzekucyjnego wyznaczony do dokonywania czynności egzekucyjnych w egzekucji obowiązku o charakterze pieniężnym (art. 1a pkt 9 u.p.e.a.).

<sup>17</sup> Dłużnik zajętej wierzytelności – dłużnik zobowiązanego, jak również bank, pracodawca, podmiot prowadzący działalność maklerską, trasat oraz inne podmioty realizujące, na wezwanie organu egzekucyjnego, zajęcie wierzytelności lub innego prawa majątkowego zobowiązanego (art. 1a pkt 3 u.p.e.a.).

<sup>18</sup> Art. 1a pkt 12 lit. a) u.p.e.a.

Podstawą stosowania środków egzekucyjnych należności pieniężnych zgodnie ze stanowieniem art. 67 § 1 u.p.e.a. jest zawiadomienie o zajęciu prawa majątkowego zobowiązanego u dłużnika zajętej wierzytelności albo protokół zajęcia prawa majątkowego, albo protokół zajęcia i odbioru ruchomości, albo protokół odbioru dokumentu<sup>19</sup>.

Natomiast skutkiem zajęcia jest przejęcie przez organ egzekucyjny wszelkich praw zobowiązanego związanych z zajęcią wierzytelnością, prawem albo ruchomością, o czym stanowi art. 67a u.p.e.a. R. Hauser wskazuje, że z mocy samego zajęcia organ egzekucyjny staje się uprawniony do wykonywania wszystkich praw zobowiązanego, na przykład do przeglądania dokumentów, żądania wyjaśnień, a w szczególności do wytoczenia powództwa przeciw dłużnikowi, i w następstwie do wszczęcia postępowania egzekucyjnego<sup>20</sup>.

Przechodząc do szczegółowego omówienia egzekucji z wynagrodzenia za pracę, należy rozpocząć od wskazania miejsca regulacji prawnej. Znajduje się ono w rozdziale drugim działu drugiego (egzekucja należności pieniężnych) ustawy egzekucyjnej. Przepisami poprzedzającymi regulacje dotyczące egzekucji z wynagrodzenia za pracę są przepisy stanowiące o egzekucji z pieniędzy (art. 68 u.p.e.a.), która jest najprostszym ze środków egzekucyjnych należności pieniężnych. Jest przy tym bardzo skuteczna i – na co zwraca uwagę R. Hauser – powinna być stosowana przez poborcę skarbowego zawsze przed zastosowaniem innych środków egzekucyjnych<sup>21</sup>. Taką samą cechą dużej efektywności odznacza się egzekucja z wynagrodzenia za pracę.

<sup>19</sup> Zob. szerzej: A. Skoczylas, *Postępowanie egzekucyjne...*, s. 414-416.

<sup>20</sup> R. Hauser, A. Skoczylas, *Postępowanie egzekucyjne w administracji, komentarz*, Warszawa 2012, s. 388.

<sup>21</sup> A. Skoczylas, *Postępowanie egzekucyjne...*, s. 416, [za:] R. Hauser, [w:] R. Hauser, Z. Leoński, A. Skoczylas, *Postępowanie egzekucyjne*, Warszawa 2008, s. 272.

### 3. Relacja między przepisami ustawy egzekucyjnej a przepisami prawa pracy

Istotną sprawą z punktu widzenia rozważań nad administracyjnymi przepisami egzekucyjnymi dotyczącymi wynagrodzenia za pracę jest ich relacja w stosunku do przepisów prawa pracy. Otóż przepisy o postępowaniu egzekucyjnym mają zastosowanie jedynie w sprawach, które nie są unormowane w Kodeksie pracy<sup>22</sup> (stanowi o tym art. 9 § 1 u.p.e.a.). W przepisach k.p. uregulowano kwestię granic dopuszczalnych należności potrącanych z wynagrodzenia (art. 87), wysokość wynagrodzenia wolną od potrąceń (art. 87<sup>1</sup>) oraz zasady dokonywania potrąceń bez postępowania egzekucyjnego (art. 88). Kolejny artykuł Kodeksu pracy, to jest art. 90, stanowi o tym, że w sprawach nieunormowanych w art. 87 i 88 stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu postępowania cywilnego<sup>23</sup> i przepisy o egzekucji administracyjnej świadczeń pieniężnych. A. Kosut i W. Perdeus zauważają, że w literaturze prawa pracy nikt nie wskazał, w jaki sposób należy odpowiednio stosować powołane przepisy o postępowaniu egzekucyjnym<sup>24</sup>. Biorąc powyższe pod uwagę, należy stwierdzić, że w sprawach dotyczących ustalania wysokości dokonywanych potrąceń będziemy korzystać z Kodeksu pracy, natomiast sprawy w nim nieuregulowane, takie jak procedura zajęcia wynagrodzenia za pracę czy też obowiązki pracodawcy w tym zakresie, będą znajdowały oparcie w przepisach ustawy egzekucyjnej.

<sup>22</sup> Ustawa z 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 24, ze zm.), zwana dalej k.p.

<sup>23</sup> Ustawa z 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz.U. z 2014 r., poz. 101), zwana dalej k.p.c.

<sup>24</sup> A. Kosut, W. Perdeus, *Egzekucja administracyjna z wynagrodzenia za pracę*, [za:] A. Świątkowski, *Komentarz do Kodeksu pracy*, Kraków 2002, s. 388 i n., [w:] *System egzekucji administracyjnej*, Warszawa 2004, s. 318.

#### 4. Wynagrodzenie i jego składniki

Kolejnym zagadnieniem dotyczącym egzekucji z wynagrodzenia za pracę jest właściwe rozumienie pojęcia wynagrodzenia oraz jego składników. Wspomniani autorzy<sup>25</sup> trafnie zauważają, że pojęcie wynagrodzenia znajdujące się w ustawie egzekucyjnej (art. 1a pkt 17 u.p.e.a.) różni się od pojęcia wynagrodzenia, które jest powszechnie przyjęte w doktrynie prawa pracy (w Kodeksie pracy nie ma legalnej definicji). Wyróżniają wynagrodzenie *sensu largo* – wszelkie dochody z tytułu odpłatności za prace – oraz wynagrodzenie *sensu stricto* – obligatoryjne, okresowe świadczenie majątkowe pracodawcy na rzecz pracownika, będące ekwiwalentem za faktycznie świadczenie przez niego pracy na podstawie stosunku pracy<sup>26</sup>. Nie ma wątpliwości, że właściwemu rozumieniu wynagrodzenia w prawie pracy odpowiada definicja *sensu stricto*. Zgodnie z tokiem rozumowania A. Kosut i W. Perdeusa, by określić, do jakiej kategorii definicji zalicza się ujęcie wynagrodzenia w ustawie egzekucyjnej, należy zbadać jego konstrukcję. Biorąc pod uwagę definicję wynagrodzenia z art. 1a pkt 17 u.p.e.a. (wynagrodzenie – wynagrodzenia oraz niewyłączone spod egzekucji inne świadczenia pieniężne związane z pracą lub funkcją wykonywaną przez zobowiązanego na podstawie stosunku pracy oraz innej podstawie, jeżeli z tego tytułu zobowiązany otrzymuje okresowe świadczenia pieniężne) wskazali oni, że „istotnymi jego elementami są:

- uznanie za wynagrodzenie wynagrodzeń oraz niewyłączonych spod egzekucji innych świadczeń pieniężnych związanych z pracą lub funkcją wykonywaną przez zobowiązanego na podstawie stosunku pracy
- uznanie za wynagrodzenie otrzymywanych przez zobowiązanego okresowych świadczeń pieniężnych z tytułu świadczenia pracy lub wykonywanej funkcji na innej podstawie niż

<sup>25</sup> A. Kosut, W. Perdeus, *Egzekucja...*, s. 314-316.

<sup>26</sup> Ibidem, s. 315, [za:] T. Zieliński, *Prawa pracy*, Warszawa 1999, s. 176.



stosunek pracy”.<sup>27</sup> Najważniejszym wnioskiem wynikającym z powyższego jest przyjęcie, że aby uznać, że coś jest wynagrodzeniem w rozumieniu ustawy egzekucyjnej, nie należy brać pod uwagę prawnej podstawy świadczenia pracy lub wykonywanej funkcji<sup>28</sup>. Jeżeli dokonamy porównania z wcześniej przedstawionym rozumieniem wynagrodzenia w prawie pracy, to dojdziemy do konkluzji, że definicja z ustawy egzekucyjnej jest definicją *sensu largo*, przy czym jego elementem jest wynagrodzenie w znaczeniu prawnopracowniczym (*sensu stricto*)<sup>29</sup>.

Z powyższym rozumieniem wynagrodzenia z ustawy egzekucyjnej zgadza się także A. Skoczylas: „pojęcie wynagrodzenia [...] rozumieć należy bardzo szeroko – bliskie jest bowiem jego potocznemu rozumieniu. [...] Powoduje to, iż egzekucji podlegają, co do zasady, wszystkie należności z tytułu pracy, bez względu na podstawę prawną jej świadczenia, oraz inne świadczenia związane z pracą, które z punktu widzenia prawa pracy nie są wynagrodzeniem. Konkludując, należy przyjąć, iż wynagrodzeniem za pracę w ujęciu ustawy jest nie tylko wszelkie wynagrodzenie przysługujące pracownikowi od pracodawcy, u którego jest on zatrudniony, ale także wynagrodzenie z tytułu umowy zlecenia i dochody z innych tytułów, związanych ze świadczeniem pracy (np. premie, dodatki, nagrody, deputaty)”<sup>30</sup>.

Żeby lepiej zrozumieć mechanizm działania egzekucji z wynagrodzenia za pracę, a w szczególności jej ograniczenia, należy zwrócić uwagę na składniki wynagrodzenia. W tym wypadku ustawodawca nie zawarł odrębnych przepisów w ustawie egzekucyjnej. Należy więc wziąć pod uwagę, że wynagrodzenie pozostaje jednak głównie kategorią prawa pracy i w tych przepisach oraz w orzecz-

<sup>27</sup> A. Kosut, W. Perdeus, *Egzekucja...*, s. 316.

<sup>28</sup> *Ibidem*, s. 314.

<sup>29</sup> Tak również Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie w wyroku z dnia 22 listopada 2010 r., III SA/Wa 223/10, LEX nr 1148202.

<sup>30</sup> A. Skoczylas, *Postępowanie egzekucyjne...*, s. 418.

nictwie i dorobku doktryny należy szukać jego składników<sup>31</sup>. Zgodnie z tym twierdzeniem podczas lektury Kodeksu pracy natrafiamy na art. 29 § 1 pkt 3, który stanowi, że umowa o pracę w szczególności określa wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia.

Na wynagrodzenie za pracę składa się wynagrodzenie zasadnicze (podstawowe), wyznaczane przez stawkę płac jako stały składnik, stanowiące główny lub jedyny składnik wynagrodzenia, oraz wynagrodzenie dodatkowe (uzupełniające), na które składają się dodatki stawkowe, dopłaty, premie, deputaty, dodatki wyrównawcze oraz prowizja.

Dodatki stawkowe przysługują pracownikowi z tytułu szczególnych okoliczności związanych z warunkami pracy lub z jego kwalifikacjami lub są dodatkami wyrównawczymi. Do najczęściej stosowanych należą dodatki:

- za długoletnią pracę (za wysługę lat),
- z tytułu szkodliwych lub uciążliwych warunków pracy,
- zmianowy,
- za kierowanie brygadą,
- za znajomość języków obcych,
- za pracę nocną,
- dla pracownicy w ciąży,
- dla pracownika, u którego stwierdzono chorobę zawodową,
- dla pracownika, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej.

Dopłaty z kolei są ekwiwalentem za wykonywanie przez pracownika dodatkowych zadań albo pracy w zwiększonym wymiarze. Ich wysokość jest różna, według art. 151<sup>1</sup> k.p. wynosi 50 lub 100% wynagrodzenia.

Premia stanowi bardzo rozpowszechniony, mający wiele postaci ruchomy składnik wynagrodzenia. Przysługuje za określone osiągnięcie związane z wykonywaną pracą. Przesłanki jej nabycia za-

<sup>31</sup> A. Kosut, W. Perdeus, *Egzekucja...*, s. 315.

wiera się z reguły w regulaminach premiowania, które są częścią przepisów płacowych. Ważne jest odróżnienie premii od pieniężnej nagrody pracowniczej i zwrócenie uwagi, że szczególne rodzaje premii stanowią nagroda jubileuszowa oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne (tzw. trzynasta pensja)<sup>32</sup>.

Ostatni składnik wynagrodzenia stanowią deputaty, które są świadczeniami w naturze i uzupełniają wynagrodzenie pieniężne. Powszechna jest jednak obowiązująca zasada, że wynagrodzenie powinno być płacone w pieniądzu, a częściowe spełnienie wynagrodzenia w innej formie jest dopuszczalne tylko wówczas, gdy przewidują to przepisy ustawy lub układ zbiorowy pracy<sup>33</sup>.

Warto także wspomnieć, co w piśmiennictwie z zakresu prawa pracy nie jest uważane za wynagrodzenie. T. Liszcz wskazuje, że wynagrodzeniem za pracę nie są w szczególności „świadczenia wyrównawcze (kompensacyjne), nagrody pracownicze, odprawa pośmiertna, świadczenia socjalne. Pojęcie to nie odnosi się też do innych postaci dochodu z pracy, na przykład należności za wykonanie dzieła lub zlecenia czy honorariów autorskich, chociaż w języku potocznym określa się je również mianem wynagrodzenia”<sup>34</sup>.

## **5. Przebieg postępowania egzekucyjnego z wynagrodzenia za pracę oraz obowiązki pracodawcy w tym zakresie**

Egzekucja z wynagrodzenia za pracę może dotyczyć jedynie zobowiązanych, którzy są osobami fizycznymi i utrzymują się z wynagrodzenia za pracę<sup>35</sup>. Pracodawcą zgodnie z rozumieniem art. 1a pkt 10 u.p.e.a. jest podmiot wypłacający wynagrodzenie,

<sup>32</sup> Zob. szerzej: T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2012, s. 289-290.

<sup>33</sup> Ibidem, s. 288-291.

<sup>34</sup> Ibidem, s. 283.

<sup>35</sup> A. Skoczyła, *Postępowanie egzekucyjne...*, s. 418, [za:] R. Hauser, [w:] R. Hauser, Z. Leoński, A. Skoczyła, *Postępowanie egzekucyjne*, 2008, s. 291-292.

o którym mowa w pkt 17 tego artykułu, a więc nie tylko ten, kto zatrudnia pracowników – zgodnie z art. 3 k.p.

Egzekucja, a więc zajęcie wynagrodzenia następuje z chwilą przesłania do pracodawcy zobowiązanego zawiadomienia o zajęciu tej części wynagrodzenia, które nie jest zwolnione spod egzekucji przez organ egzekucyjny (art. 72 § 2 u.p.e.a.). Podkreślić należy, że chodzi o chwilę doręczenia zawiadomienia pracodawcy zobowiązanemu, a nie samemu zobowiązanemu bądź jakiegokolwiek osobie trzeciej. Taki pogląd wyraził Naczelny Sąd Administracyjny, wskazując, że „zgodnie z literalnym brzmieniem przepisu art. 72 § 2 u.p.e.a., który jest jasny i nie budzi żadnych wątpliwości interpretacyjnych, zajęcie wynagrodzenia następuje z chwilą doręczenia pracodawcy, zawiadomienia o zajęciu. Nie jest więc w tej sytuacji dopuszczalne zastosowanie wykładni logicznej, funkcjonalnej lub systemowej w celu wyinterpretowania z niego normy sprzecznej z jego literalnym brzmieniem”<sup>36</sup>.

W zawiadomieniu organ wskazuje należność pieniężną, która ma być wyegzekwowana wraz z odsetkami z tytułu niezapłacenia należności w terminie oraz koszty egzekucyjne, które również mają być pokryte z zajętego wynagrodzenia za pracę zobowiązanego<sup>37</sup>. Jednocześnie z przesłaniem zawiadomienia organ egzekucyjny wzywa pracodawcę, aby nie wypłacał zajętej części wynagrodzenia zobowiązanemu, lecz przekazał ją organowi egzekucyjnemu aż do pełnego pokrycia egzekwowanych należności pieniężnych (art. 72 § 1 u.p.e.a.). Przed nowelizacją tego artykułu w 2001 r. pracodawca był zobowiązany przekazać zajętą część wynagrodzenia bezpośrednio wierzycielowi, jednak w praktyce okazało się, że organ egzekucyjny traci kontrolę nad realizacją zajęcia określonych kwot przez pracodawcę. Istotny jest także fakt, że po dokonaniu zajęcia (a także przed, jeżeli są wymagalne po zajęciu) nieważne są rozporządzenia

<sup>36</sup> Wyrok NSA z dnia 10 maja 2007 r., II FSK 607/06, LEX nr 338469.

<sup>37</sup> A. Kosut, W. Perdeus, *Egzekucja...*, s. 319, [za:] P. Rączka, [w:] T. Jędrzejewski, M. Masternak, P. Rączka, *Administracyjne postępowanie egzekucyjne*, Toruń 2002, s. 134 i n.

wynagrodzeniem przekraczające część wolną od zajęcia (art. 72 § 3 u.p.e.a.).

Drugim zawiadomieniem, które wystosowuje organ egzekucyjny, jest zawiadomienie zobowiązanego o zajęciu jego wynagrodzenia. Wraz z nim doręcza mu odpis tytułu wykonawczego – o ile nie został wcześniej doręczony, oraz odpis wezwania przesłanego pracodawcy, pouczając ponadto, że nie może on odbierać wynagrodzenia poza częścią wolną od zajęcia ani rozporządzać nim w żaden inny sposób (art. 72 § 4 pkt 1 u.p.e.a.). Pouczenie to ma charakter osobisty. „W przypadku naruszenia zakazu daje gwarancję, iż zobowiązany wiedział o jego treści. Sytuacja ta jest analogiczna do sytuacji świadka, co do którego istnieje obowiązek uprzedzenia o karalności za fałszywe zeznania. Uprzedzenia tego nie można dokonać przez pełnomocnika”<sup>38</sup>.

Jednocześnie z przesłaniem zawiadomienia o zajęciu do pracodawcy organ egzekucyjny nakłada na niego szereg obowiązków wynikających z ustawy. Jak wskazuje K. Jandy-Jendrośka, gdy pracodawca je realizuje, spełnia funkcję zbliżoną do poborcy skarbowego<sup>39</sup>.

Podstawowe obowiązki pracodawcy, o których stanowi art. 72 § 4 pkt 2 u.p.e.a., to:

- złożenie w terminie 7 dni od dnia doręczenia zawiadomienia zestawienia otrzymanego wynagrodzenia zobowiązanego z wyszczególnieniem wszystkich jego składników za okres 3 miesięcy poprzedzający zajęcie, za każdy miesiąc oddzielnie,
- składanie, w przypadku zaistnienia przeszkód do wypłacenia wynagrodzenia za pracę, oświadczenia o rodzaju tych przeszkód, a w szczególności podanie, czy inne osoby roszczą sobie prawa do zajętego wynagrodzenia, czy i w jakim sądzie toczy się sprawa o to wynagrodzenie oraz czy i o jakie rosz-

<sup>38</sup> Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 30 listopada 2007 r., III SA/Wa 1637/07, LEX nr 494225.

<sup>39</sup> A. Skoczyła, *Postępowanie egzekucyjne...*, s. 418, [za:] K. Jandy-Jendrośka, *System administracyjnego postępowania wykonawczego*, s. 278.

czenia została skierowana do tego wynagrodzenia egzekucja przez innych wierzycieli. W doktrynie podnosi się, że muszą to być przeszkody faktycznie zakłócające bądź uniemożliwiające prowadzenie egzekucji. Użyty przez ustawodawcę zwrot „w szczególności” wskazuje, że podane przeszkody są jedynie przykładowe. Wszystkie z nich możemy podzielić na formalne i merytoryczne. Te pierwsze „występują wówczas, gdy zachodzi zbieg egzekucji administracyjnej i sądowej bądź administracyjnych, który wywołuje skutki przewidziane w art. 62 albo 63 u.p.e.a. Przeszkodami o charakterze merytorycznym są natomiast prowadzone przez zobowiązanego – pracownika z jego pracodawcą spory o wynagrodzenie, do którego skierowano egzekucję”<sup>40</sup>.

Na pracodawcy spoczywa także obowiązek:

- naliczania odsetek z tytułu niezapłacenia należności w terminie, należnych od następnego dnia po dniu wystawienia przez organ egzekucyjny zawiadomienia o zajęciu wynagrodzenia za pracę do dnia przekazania organowi egzekucyjnemu środków pieniężnych uzyskanych z zajęcia, z zastrzeżeniem że w sytuacji gdy pracodawca przekazuje organowi egzekucyjnemu środki pieniężne za pośrednictwem rachunku bankowego, to nalicza on odsetki do dnia obciążenia rachunku bankowego zobowiązanego przekazywaną kwotą (art. 70 § 1 i 2 u.p.e.a.). Przy obliczaniu tych odsetek pracodawca stosuje stawki odsetek z tytułu niezapłacenia należności w terminie, wynikające bądź to z samego zawiadomienia o zajęciu wynagrodzenia za pracę, bądź z powiadomień organu egzekucyjnego dokonywanych w okresie realizacji zajęcia o zmianie stawki odsetek. Pracodawca nie odpowiada za nieprawidłowe naliczenie odsetek w sytuacji, gdy organ egzekucyjny nie powiadomił go o zmianie ich stawki (art. 70 § 3 u.p.e.a.),

---

<sup>40</sup> W. Łuczaj, *Ustawa o postępowaniu egzekucyjnym w administracji. Komentarz*, Warszawa 2010.

- zawiadomienia właściwych organów egzekucyjnych w przypadku zajęcia wynagrodzenia za pracę przez inny organ egzekucyjny (art. 73 u.p.e.a.).

Jednocześnie pracodawca zostaje pouczony o przewidzianych w ustawie, a dokładnie określonych w art. 71b, art. 168c i art. 168e u.p.e.a. skutkach niestosowania się do wspomnianych wyżej wezwań, czyli o odpowiedzialności odszkodowawczej lub porządkowej (art. 72 § 4 pkt 3 u.p.e.a.).

Celem nałożonych na pracodawcę obowiązków jest uniemożliwienie nierzetelnemu zobowiązanemu uniknięcia egzekucji, gdy zmienia on pracodawcę.

W związku z powyższym stwierdzeniem ujawnia się kolejna cecha egzekucji z wynagrodzenia za pracę, wynikająca wprost z art. 72 § 2 zd. 2 u.p.e.a. Otóż zajęcie wynagrodzenia ma charakter trwały, w tym znaczeniu, że zachowuje moc aż do momentu zaspokojenia egzekwowanej należności pieniężnej wraz z odsetkami oraz kosztami egzekucyjnymi<sup>41</sup>. Wspomniany artykuł stanowi, że zajęcie zachowuje moc również w przypadku zamiany stosunku pracy lub zlecenia, nawiązania nowego stosunku pracy lub zlecenia z tym samym pracodawcą, a także w przypadku przejęcia pracodawcy przez innego pracodawcę. Z treści zamieszczonego artykułu wynika, że zarówno zamiana podstawy zatrudnienia, jak i zawarcie kolejnej umowy o pracę po rozwiązaniu poprzedniej czy też zamiana pracodawcy w przypadku trwania poprzedniego stosunku pracy nie stoi na przeszkodzie skuteczności dokonanego zajęcia wynagrodzenia za pracę.

Mając powyższe na uwadze, ustawodawca nałożył na pracodawcę kolejne obowiązki. Wiąże się z to z sytuacją, gdy zobowiązany przestał pracować u pracodawcy, u którego dokonano zajęcia wynagrodzenia za pracę. Musi on wtedy niezwłocznie zawiadomić o tym organ egzekucyjny oraz zamieścić informację o zajęciu wynagrodzenia we wzmiance, znajdującej się w wydanym zobowiąza-

---

<sup>41</sup> A. Kosut, W. Perdeus, *Egzekucja...*, s. 320, [za:] P. Rączka, [w:] T. Jędrzejewski, M. Masternak, P. Rączka, *Administracyjne postępowanie egzekucyjne*, s. 136.

nemu świadectwie pracy. Wzmianka powinna zawierać wskazanie organu egzekucyjnego, numeru sprawy egzekucyjnej i wysokość potrąconych już kwot (art. 75 § 1 u.p.e.a.).

Dodatkowy obowiązek dotychczasowego pracodawcy zobowiązanego aktualizuje się, gdy zna on jego nowe miejsce pracy. Wtedy bowiem musi on niezwłocznie przesłać dokumenty dotyczące zajęcia wynagrodzenia zobowiązanego nowemu pracodawcy i zawiadomić o tym organ egzekucyjny (art. 75 § 2 u.p.e.a.). Dokumentem, który podlega przesłaniu, jest w szczególności zawiadomienie organu egzekucyjnego o zajęciu części wynagrodzenia za pracę zobowiązanego oraz inne pisma pochodzące od organu egzekucyjnego. Z przesłaniem tych dokumentów prawo wiąże określone skutki prawne. Przede wszystkim z chwilą ich otrzymania przez nowego pracodawcę następuje zajęcie wynagrodzenia za pracę, otrzymywanego przez zobowiązanego u tego pracodawcy (art. 71 § 2 u.p.e.a.). W związku z tym ustawodawca nałożył pewne obowiązki także na nowego pracodawcę zobowiązanego. Zgodnie z art. 75 § 3 u.p.e.a. musi on – po uprzednim przedstawieniu mu przez zobowiązanego świadectwa pracy ze wzmianką o zajęciu wynagrodzenia – niezwłocznie zawiadomić o zatrudnieniu dawnego pracodawcę i organ egzekucyjny.

## **6. Potrącenia z wynagrodzenia za pracę i ich ustawowe ograniczenia**

Niezwykle istotną kwestią, którą należy poruszyć przy rozważaniu zagadnienia egzekucji z wynagrodzenia za pracę, są jej granice, które są rozumiane jako maksymalne możliwe potrącenia należności pieniężnych. S. Samol słusznie wskazuje, że potrącenie jest instytucją prawa cywilnego i zostało uregulowane w art. 498-505 k.c.<sup>42</sup> Jednakże T. Liszcz dodaje, że potrącenie z wynagrodzenia

---

<sup>42</sup> 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. Ślęzak, *Prawo pracy*, Warszawa 2010, s. 189.



w rozumieniu Kodeksu pracy ma inne znaczenie aniżeli potrącenie uregulowane w Kodeksie cywilnym i oznacza ono jednostronne zmniejszenie przez pracodawcę wynagrodzenia o określone należności samego pracodawcy i osób trzecich<sup>43</sup>.

Przechodząc do istoty sprawy, należy wskazać *ratio legis* ustanowionych ograniczeń. Otóż głównym „powodem szczególnej ochrony prawnej wynagrodzenia za pracę jest jego funkcja alimentarna, polegająca na tym że z reguły wynagrodzenie jest głównym albo nawet wyłącznym źródłem utrzymania pracownika i jego rodziny”<sup>44</sup>. Składają się na nią zakazy i ograniczenia adresowane głównie do pracodawcy. Dotyczą także wierzycieli pracownika, ponieważ ustalone granice potrąceń wyznaczają wysokość kwot, jakie mogą oni uzyskać z wynagrodzenia pracownika, z tytułu przysługujących im należności<sup>45</sup>.

M. Masternak porównuje cel wprowadzenia do przepisów prawa granic potrąceń z wynagrodzenia za pracę do celu wprowadzenia ograniczeń w prowadzeniu egzekucji administracyjnej. Wskazuje tu zasadę poszanowania minimum egzystencji, która chroni zobowiązanego przed pozbawieniem go określonych dóbr i praw majątkowych<sup>46</sup>.

Istotne znaczenie mają wspomniane już w niniejszym opracowaniu art. 87, art. 87<sup>1</sup>, art. 88 k.p., przy czym najistotniejszy z punktu widzenia prowadzenia egzekucji administracyjnej jest pierwszy z nich. Określa on rodzaje należności podlegające potrąceniu, kolejność dokonywania potrąceń oraz ich granice. Kluczowe jest to, że potrącenia z wynagrodzenia za pracę dokonuje się po odliczeniu składek na ubezpieczenie zdrowotne, zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz kwot wypłaconych w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za który pracow-

<sup>43</sup> T. Liszcz, *Prawo pracy*, s. 292.

<sup>44</sup> *Ibidem*, s. 291.

<sup>45</sup> A. Kosut, W. Perdeus, *Egzekucja...*, s. 321, [za:] Z. Sława, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 1979, s. 256.

<sup>46</sup> A. Kosut, W. Perdeus, *Egzekucja...*, s. 321, [za:] M. Masternak, [w:] *Administracyjne postępowanie egzekucyjne*, s. 53.

nik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia, bez pytania o zgodę pracownika, i tylko tych należności, które są wymienione art. 87 k.p. i w kolejności, która jest w nim podana, to znaczy:

- sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych,
- sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
- zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi,
- kary pieniężne przewidziane w art. 108 k.p.

Każde z dokonywanych potrąceń może dotyczyć tylko pewnej części wynagrodzenia. Granice potrąceń kształtują się - zgodnie z art. 87 k. p. - następująco:

- w razie egzekucji samych świadczeń alimentacyjnych lub w zbiegu z innymi należnościami - do wysokości 3/5 wynagrodzenia, na zaspokojenie należności alimentacyjnych egzekucji podlegają ponadto w pełnej wysokości: nagroda z zakładowego funduszu nagród, dodatkowe wynagrodzenie roczne oraz należności pracownika z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej,
- w razie dochodzenia tylko innych należności na podstawie tytułów wykonawczych lub zaliczek pieniężnych - do wysokości 1/2 wynagrodzenia,
- w razie dochodzenia kar pieniężnych - do wysokości 1/10 wynagrodzenia przypadającego do wypłaty po dokonaniu innych potrąceń.

Potrąceń należności z wynagrodzenia pracownika w miesiącu, w którym są wypłacane składniki wynagrodzenia za okresy dłuższe niż miesiąc, dokonuje się od łącznej kwoty wynagrodzenia uwzględniającej te składniki.

Dalsza ochrona pracownika zawiera się w art. 87<sup>1</sup> k.p który zobowiązuje pracodawcę, aby pozostawił on pracownikowi do wypłaty kwotę minimalną wolną od potrąceń, w wysokości:

- minimalnego wynagrodzeniu za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów, przysługującego pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, po odlicze-

- niu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych – przy potrącaniu sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
- 75% wynagrodzenia – przy potrącaniu zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi,
  - 90% wynagrodzenia określonego – przy potrącaniu kar pieniężnych przewidzianych w art. 108 k.p.

Jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, powyższe kwoty ulegają zmniejszeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, a w przypadku, gdy jest on zatrudniony u więcej niż jednego pracodawcy, jego wynagrodzenie podlega zsumowaniu w celu określenia kwoty wolnej od potrąceń.

Ważne uregulowanie dotyczące egzekucji z wynagrodzenia za pracę zawiera także art. 88 § 1 pkt 2 k.p., który stanowi o tym, że w razie zajęcia wynagrodzenia w drodze egzekucji administracyjnej pracodawca jest zobowiązany do zaprzestania realizacji w trybie pozaegzekucyjnym potrąceń na poczet należności alimentacyjnych i ma obowiązek wykonania zajęcia wynagrodzenia za pracę w trybie egzekucyjnym. Nadto Naczelny Sąd Administracyjny wskazuje, że „dla dopuszczalności dokonywania przez pracodawcę bezegzekucyjnych potrąceń należności alimentacyjnych nie jest istotne, kiedy, tj. przed przystąpieniem do tych potrąceń, czy już w ich trakcie, wypełniły się przesłanki z art. 88 § 1 pkt 2 k.p. Ma to tylko takie znaczenie, że w pierwszym przypadku pracodawca odmawia zajęcia tytułu wykonawczego do realizacji w trybie pozaegzekucyjnym, a w drugim przypadku obowiązany jest do zaprzestania dokonywania potrąceń należności alimentacyjnych i zwrotu tytułu wykonawczego wierzycielowi”<sup>47</sup>.

Aby dogłębnie przedstawić rozważane zagadnienie, należy jeszcze wskazać inne przepisy, które je regulują i uzupełniają przepisy prawa pracy. Mam na myśli Ustawę z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Ma ona znaczenie

<sup>47</sup> Wyrok NSA z dnia 26 marca 2013 r., II FSK 1549/11, LEX nr 1333306.

w ustalaniu kwoty wolnej od potrąceń, która „ma na celu mocniejszą ochronę niskich wynagrodzeń po to, by zapewnić pracownikowi minimum środków do przeżycia. Zgoda pracownika na większe potrącenia nie zwalnia pracodawcy z obowiązku wypłacenia kwoty minimalnej”<sup>48</sup>. Istotnym aktem prawnym jest także rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2014 r. Wynosi ono 1680 zł.

## 7. Podsumowanie

W zakresie prowadzenia egzekucji administracyjnej z wynagrodzenia za pracę w Kodeksie pracy unormowano zakres granic i kwot wolnych od potrąceń egzekucyjnych oraz sprawy dokonywania potrąceń bez prowadzenia egzekucji. Jednak do prawidłowego zastosowania wspomnianych przepisów konieczna jest znajomość ustawy egzekucyjnej i szczegółowo tam opisanej procedury prowadzenia egzekucji.

Z tego, że kwestię tę regulują dwa zupełnie różne akty prawne, wynikają pewne rozbieżności. Pierwsza z nich, i chyba najistotniejsza, dotyczy rozumienia pojęcia wynagrodzenia. Jest ono zdefiniowane zarówno w przepisach administracyjnych (definicja legalna w ustawie egzekucyjnej), jak i w przepisach prawa pracy (doktryna na podstawie poszczególnych przepisów). Niektórzy autorzy podnoszą, że niepotrzebna jest definicja wynagrodzenia w ustawie egzekucyjnej o tak szerokim zakresie. Budzi ona bowiem wątpliwości co do jej interpretacji na gruncie postępowania egzekucyjnego w administracji, a przecież jest to pojęcie uniwersalne i rozpowszechnione w gałęzi prawa pracy. Uważają również, że „w związku z tak szerokim zdefiniowaniem tego pojęcia w praktyce nierzadko powstanie dylemat – czy daną należność należy uznać za wynagrodzenie, czy też za inną wierzytelność, a tym samym czy zastosować egzekucję z wynagrodzenia za pracę, czy też egzekucję z innych

<sup>48</sup> T. Liszcz, *Prawo pracy*, s. 322.

wierzytelności pieniężnych. A są to przecież kwestie o wręcz fundamentalnym znaczeniu dla skuteczności egzekucji<sup>49</sup>. Wydaje mi się jednak, że zarówno przeważająca część doktryny, jak i sądy administracyjne prawidłowo rozumieją pojęcie wynagrodzenia w ustawie egzekucyjnej i jego różnice względem wynagrodzenia w Kodeksie pracy. Należy przychylić się do obaw dotyczących „zakwalifikowania” danej należności pieniężnej. Jednakże tym, co przemawia za szerszym rozumieniem wynagrodzenia jest większa efektywność egzekucji niż w przypadku, gdyby była ograniczona do pojęcia wynagrodzenia *sensu stricto*, ponieważ z powyższych rozważań wynika, że egzekucja z wynagrodzenia w Kodeksie pracy może być prowadzona do połowy jego wysokości (może się jednak zdarzyć tak, że zasada dokonywania potrąceń do 3/5 wynagrodzenia będzie miała zastosowanie także na gruncie egzekucji administracyjnej, na skutek rozwiązania z art. 87 § 3 pkt 1 k.p.). Przy czym należy także pamiętać, że kwotą wolną od potrąceń jest kwota w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Ważnym rozwiązaniem, które wspomaga organy egzekucyjne w dochodzeniu należności, jest istota zasady ciągłości zajęcia wynagrodzenia za pracę. Dzięki niej nie ma konieczności dokonywania nowego zajęcia wynagrodzenia przez organ egzekucyjny, a zwłaszcza poszukiwania i ustalania nowego miejsca pracy zobowiązanego. Jednakże W. Łuczaj wskazuje, że „obecna regulacja w zakresie momentu nastąpienia zajęcia wynagrodzenia za pracę u nowego pracodawcy zobowiązanego nie dają gwarancji pełnej realizacji zasady ciągłości zajęcia wynagrodzenia za pracę, a tym samym nie zabezpieczają w dostateczny sposób interesów wierzyciela”. Ma on na myśli margines czasowy, jaki powstaje pomiędzy pozyskaniem przez nowego pracodawcę zobowiązanego informacji o zajęciu wynagrodzenia a poinformowaniem o tym fakcie dawnego pracodawcy oraz organu egzekucyjnego i następnie doręczeniem nowemu pracodawcy zobowiązanego dokumentów dotyczących zajęcia wynagrodzenia za pracę zobowiązanego, pozwala bowiem zobowią-

<sup>49</sup> W. Łuczaj, *Ustawa o postępowaniu...*

zanemu na uniknięcie, przynajmniej w pewnym stopniu, egzekucji z jego wynagrodzenia. Proponuje także rozwiązanie, „według którego zajęcie u nowego pracodawcy zobowiązanego następowałoby już w chwili powzięcia przez niego wiadomości o zajęciu wynagrodzenia u poprzedniego pracodawcy zobowiązanego, z zastrzeżeniem, że w stosunku do zobowiązanego skutki zajęcia wynagrodzenia za pracę dokonanego u poprzedniego pracodawcy rozciągają się na wynagrodzenia otrzymywane od następnych pracodawców”<sup>50</sup>. Chodzi tu o sytuacje, w których nowy pracodawca dowie się o zajęciu wynagrodzenia z innego źródła niż ze świadectwa pracy. Nie ma wtedy obowiązku zawiadomienia dawnego pracodawcy oraz organu egzekucyjnego, co w praktyce może powodować bezskuteczność egzekucji z wynagrodzenia za pracę. Taki obowiązek istniał przed nowelizacją ustawy w 2001 r. Należy postulować jego przywrócenie.

### Streszczenie

Artykuł dotyczy egzekucji z wynagrodzenia za pracę. Ma na celu wyjaśnienie mechanizmu jej działania. W związku z tym zawarto w nim podstawowe informacje na temat obowiązków administracyjnych czy też rodzajów egzekucji z należności pieniężnych.

Istotne wydało się także opisanie relacji pomiędzy przepisami ustawy egzekucyjnej a przepisami prawa pracy.

Poruszono temat prawidłowego rozumienia pojęcia wynagrodzenia oraz jego składników na łamach przepisów egzekucyjnych oraz przepisów prawa pracy.

Kolejna część zawiera szczegółowy opis przebiegu egzekucji oraz obowiązków organu egzekucyjnego i pracodawcy w tym zakresie. Sięgnięto także do regulacji prawa pracy w zakresie maksymalnych potrąceń z wynagrodzenia za pracę oraz przytoczono inne akty prawne dotyczące tego zagadnienia.

---

<sup>50</sup> Ibidem.

## **Enforcement of payments regarding the remuneration for work**

### **Summary**

The article describes the enforcement proceedings regarding the remuneration for work and aims to explain its mechanisms. Therefore, basic information about administrative obligations as well as types of enforcement of payments is included.

It also seemed vital to describe relations between the provisions of the act on administrative enforcement proceedings and the labor law.

The proper understanding of the term "remuneration" and its components under the provisions of the labor law and the enforcement proceedings are also presented.

The next part includes detailed description of the enforcement proceedings, as well as the obligations of the enforcement authority and the employer within this matter.

Moreover, legal regulations on the maximum deductions from remuneration for work were indicated, as well as the author quoted other acts of law regarding this subject matter.

