

Michał Dubiel¹

Ciągłość zajęcia wynagrodzenia za pracę oraz problematyka z nim związana

Streszczenie

Opracowanie traktuje o problemach zasady ciągłości zajęcia wynagrodzenia za pracę w sposób holistyczny. Analizie poddano problematykę interpretacyjną przepisów, jak i kwestie mające charakter praktyczny. Temat został potraktowany w sposób interdyscyplinarny, poprzez próbę wykładni zagadnień zarówno postępowania cywilnego, jak i prawa pracy. Celem opracowania jest klaryfikacja istniejących unormowań i ich efektywne zastosowanie w postępowaniu egzekucyjnym, a także możliwość wykorzystania go jako bazy dla pracodawców przy zetknięciu z omawianą materią.

Słowa kluczowe

Wynagrodzenie za pracę, ciągłość zajęcia, egzekucja sądowa, świadectwo pracy, zbieg egzekucji, egzekucja z wynagrodzenia za pracę.

Egzekucja z wierzytelności dłużnika przysługującej mu za świadczoną pracę unormowana została w art. 880 i następnych ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego² i jest jednym z najczęściej stosowanych sposobów egzekucji sądowej. Wierzytelność ta jest świadczeniem, którego żądać może dłużnik od swojego pracodawcy, występującego od momentu zajęcia tejże wierzytelności w postępowaniu egzekucyjnym, jako dłużnika zajętej wierzytelności.

Pojęcie „wynagrodzenia za pracę” ująć należy szeroko – w jego skład wchodzi wszystkie świadczenia należne dłużnikowi od jego pracodawcy przysługujące w ramach stosunku pracy³. Zatem poza elementami wymienionymi wprost w art. 881 § 2 k.p.c., tj. okresowym wynagrodzeniem

¹ Michał Dubiel, adiunkt, Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy.

² Dz. U. z 2020 r., poz. 1575) – zwana dalej k.p.c.

³ K. Korzan, Sądowe postępowanie zabezpieczające i egzekucyjne w sprawach cywilnych, Warszawa 1986, s. 273.

za pracę i wynagrodzeniu za prace zlecone oraz nagrodach i premiach przysługujących dłużnikowi za okres jego zatrudnienia, związanego ze stosunkiem pracy zysku lub udziału w funduszu zakładowym oraz wszelkich innych funduszach, pozostających w związku ze stosunkiem pracy, zajęciu podlegają także wynagrodzenie urlopowe (w tym za urlop niewykorzystany), za czas przestoju niezawinionego przez pracownika oraz za czas niezdolności do pracy (w zakresie, w jakim wypłaca je pracodawca).

W doktrynie dominuje pogląd, że za wynagrodzenie, w myśl przepisów o egzekucji z wynagrodzenia za pracę, uznać należałoby także inne świadczenia – nienormowane przez Kodeks pracy⁴. Ustawodawca wymienia wprost, że przepisy te stosuje się do prac zleconych, czyli stosunku wynikającego z umowy cywilnoprawnej w postaci umowy-zlecenia, czy umowy agencyjnej, gdzie pracodawca „zleca” pracownikowi określone czynności⁵. Doktryna idzie dalej i wskazuje, że wynagrodzenie traktować należy jeszcze szerzej i stosować, do wszelkich umów cywilnoprawnych zawartych między stronami będącymi w istocie pracodawcą i pracownikiem⁶. Za taką wykładnią przemawia nadto art. 833 § 2¹ k.p.c., który stanowi, iż przepisy art. 87 i art. 87¹ k.p. stosuje się odpowiednio do wszystkich świadczeń powtarzających się, których celem jest zapewnienie utrzymania albo stanowiących jedyne źródło dochodu dłużnika będącego osobą fizyczną.

Do egzekucji z wynagrodzenia za pracę komornik przystępuje poprzez jego zajęcie⁷. Komornik wzywa pracodawcę, aby aż do wysokości egzekwowanego świadczenia i aż do pełnego pokrycia długu nie wypłacał dłużnikowi poza częścią wolną od zajęcia żadnego wynagrodzenia, lecz, przekazywał zajęte wynagrodzenie bezpośrednio wierzycielowi egzekwującemu, zawiadamiając komornika o pierwszej wypłacie, albo przekazywał zajęte wynagrodzenie 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 wymagalnych⁸. W praktyce znacznie częściej dochodzi do sytuacji, gdzie zajęte wynagrodzenie przekazywane jest bezpośrednio

⁴ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320) – zwana dalej k.p.

⁵ R. Borek-Buchajczuk, M. Uliasz, Zasada ciągłości wynagrodzenia za pracę w sądowym postępowaniu egzekucyjnym, Przegląd prawa egzekucyjnego 2015, nr 11, Currenda 2015, s. 8 i nast.

⁶ K. Korzan, *Ibidem*.

⁷ Art. 881 § 1 k.p.c.

⁸ Art. 881 § 3 k.p.c.

komornikowi. Sytuacja taka ugruntowana jest, poza koniecznością zastosowania art. 1029 § 1 k.p.c., ochroną interesów dłużnika. Po pierwsze, komornik zobowiązany jest czuwać nad prawidłowym księgowaniem i rozliczaniem środków uzyskanych z egzekucji, w myśl powyższego przepisu, czym zapewnia dłużnikowi pewność stanu jego zadłużenia. Po drugie, sytuacja w której środki przekazywane są bezpośrednio wierzycielowi wymaga, aby ten ostatni informował każdorazowo organ egzekucyjny o ich otrzymaniu⁹. W przypadku braku potwierdzenia otrzymania środków przez wierzyciela, nawet po przedstawieniu przez dłużnika dowodu, że środki te zostały przekazane, koniecznym byłoby wytoczenie powództwa o ustalenie istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa¹⁰. Nie znajdzie tutaj nadto zastosowania art. 822 k.p.c., jako że jego celem jest zapewnienie dłużnikowi czasu na wzruszenie całości tytułu wykonawczego, którego treść została już wykonana, bez narażania dłużnika na przymus egzekucyjny i ewentualne powództwa o zwrot środków nienależnie wyegzekwowanych.

Zajęcie skuteczne jest względem dłużnika zajętej wierzytelności z chwilą doręczania¹¹ i od tego momentu powstają obowiązki, o których mowa powyżej. Obowiązek ten pozostaje jednak w mocy tylko w zakresie, w jakim pracodawca jest zobowiązany wypłacać dłużnikowi wynagrodzenie za wyświadczoną pracę. Dłużnik zajętej wierzytelności musi zatem przekazywać jedynie środki, które przysługiwałyby do wypłaty dłużnikowi w granicach określonych prawem. Jest jednak sytuacją dość powszechną, że dłużnik próbuje ukryć źródło swych dochodów przez komornikiem i zmienia miejsce zatrudnienia, mimo nałożonych nań obowiązków informacyjnych i sankcji z nimi związanych¹². Aby zapobiec sytuacji, w której egzekucja pozostaje bezskuteczna, wbrew ciążącemu na wynagrodzeniu zajęciu – które pozostaje w mocy, mimo zmiany źródła, czy nawet całkowitego zaprzestania zarobkowania – ustawodawca wprowadził zasadę ciągłości zajęcia wynagrodzenia¹³. W odróżnieniu bowiem od innych zajęć egzekucyjnych, zajęcie wynagrodzenia pozostaje w mocy po ustaniu stosunku pracy i dotyczy świadczeń przyszłych, nawet jeżeli strony tego stosunku nie są jeszcze określone¹⁴. Ciągłość zajęcia wynagrodzenia polega

⁹ Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 1980 r., sygn. III CZP 53/80.

¹⁰ Art. 189 k.p.c.

¹¹ Art. 883 § 1 k.p.c.

¹² Art. 886 § 4 k.p.c.

¹³ Art. 884 § 1 i nast. k.p.c.

¹⁴ Tak też G. Sikorski, (w:) K. Flaga-Gieruszyńska, Postępowanie zabezpieczające i egzekucyjne. System Postępowania Cywilnego tom 8, art. 884, ust. 10, C.H. Beck 2021, Legalis/el; R. Borek-Buchajczuk, M. Uliasz, Zasada ciągłości wy-

na tym, iż zajęcie obowiązuje nadal, choćby po zajęciu nawiązano z dłużnikiem nowy stosunek pracy lub zlecenia albo choćby zakład pracy przeszedł na inną osobę, jeżeli osoba ta o zajęciu wiedziała. Zajęcie obowiązuje zatem bezterminowo, aż do jego uchylecia przez organ egzekucyjny. Jak wskazuje A. Stangret-Smoczyńska¹⁵, jeżeli pracownik, nawet po dłuższej przerwie, podejmie pracę u dawnego pracodawcy, zajęcie jego wynagrodzenia za pracę utrzymuje się nadal, nawet gdyby pracodawca nie otrzymał wezwania w trybie z art. 884 k.p.c. W przypadku, gdy stosunek pracy między dotychczasowym pracodawcą, a dłużnikiem zostaje rozwiązany, ten pierwszy zobowiązany jest poczynić wzmiankę o zajęciu należności w wydawanym świadectwie pracy¹⁶. Nadto, jeżeli nowy pracodawca jest znany, dotychczasowy pracodawca przesyła mu zawiadomienie komornika i dokumenty dotyczące zajęcia wynagrodzenia oraz powiadamia o tym komornika i dłużnika, przeciwko któremu toczy się postępowanie egzekucyjne. Podkreślić należy, iż poczynienie wzmianki o zajęciu wynagrodzenia przez pracodawcę jest bezwzględnie obligatoryjne i nie podlega sprostowaniu przez pracodawcę bezwzględnie od okoliczności¹⁷.

Na tle powyższych uregulowań rysuje się szereg nieścisłości. Pierwszą jest definicja „osoby”, na którą może przejść zakład pracy. O ile nie ulega wątpliwości, że w definicji tej zawierać będą się osoby fizyczne i prawne, będące pracodawcami, to należy pamiętać, iż pracodawcą może być także jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej. Taką treść przepisu należy uznać jedynie za niefortunne sformułowanie go przez ustawodawcę. Pogląd ten znajduje oparcie w samej definicji pracodawcy¹⁸, która stanowi, iż jest nim jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Znamiennym w omawianym kontekście jest fakt wymienienia w samej definicji rzeczonych jednostek organizacyjnych jako pierwszych. Nadto, wskazać należy, że przepisy regulujące materię przejścia zakładu pracy na inny podmiot¹⁹ mówią o „pracodaw-

nagrodzenia za pracę w sądowym postępowaniu egzekucyjnym, Przegląd prawa egzekucyjnego 2015, nr 11, Currenda 2015, s. 12.

¹⁵ A. Stangret-Smoczyńska, (w:) J. Gołaczyński (red.), Wybrane zagadnienia egzekucji sądowej, Rozdział X Egzekucja z wynagrodzenia za pracę, 3. Zajęcie wynagrodzenia za pracę, Oficyna 2008, Lex/el.

¹⁶ Art. 97 § 2 k.p.

¹⁷ Wyrok Sądu Okręgowego w Gliwicach – VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 24 listopada 2016 r., sygn. VIII Pa 102/16.

¹⁸ Art. 3 k.p.

¹⁹ Art. 23–1 k.p.

cach”, stąd też jakiegokolwiek rozróżnienie na gruncie art. 884 § 1 k.p.c. byłoby bezzasadne i stanowiłoby podział sztuczny.

Kolejną luką, na którą zwraca uwagę doktryna²⁰ jest użycie sformułowania „w razie rozwiązania stosunku pracy z dłużnikiem”. Prawo pracy przewiduje, co do zasady, dwie formy zakończenia stosunku zatrudnienia – rozwiązania²¹ oraz wygaśnięcia²². O ile kwestia zastosowania zasady ciągłości zajęcia w myśl omawianych przepisów nie budzi wątpliwości przy rozwiązaniu stosunku pracy, należałoby pochylić się na jego wygaśnięciem. Stosunek pracy wygasa wskutek śmierci pracownika i pracodawcy, a także z upływem 3 miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania. W przypadku śmierci pracownika poczynienie wzmianki w świadectwie pracy staje się w zasadzie bezprzedmiotowe. Z chwilą śmierci traci on zdolność do bycia podmiotem praw i obowiązków, a postępowanie egzekucyjne pozostające w toku ulega zawieszeniu z mocy art. 819 § 1 k.p.c. i może być podjęte z udziałem jego spadkobierców – których przecież rzeczona zajęcia wynagrodzenia nie dotyczy. Wygaśnięcie stosunku pracy wraz ze śmiercią pracodawcy pozostawia sytuację niejasną jedynie, gdy zakład nie został przejęty wskutek art. 23¹ k.p., bądź objęty zarządzeniem sukcesyjnym²³. W tych bowiem przypadkach art. 884 § 1 k.p.c. znajduje zastosowanie wprost. Ostatni z omawianych przypadków, to ponad 3 miesięczny pobyt pracownika w areszcie, z zastrzeżeniem obowiązku ponownego zatrudnienia go w określonych przypadkach. Według R. Borek-Buchajczuk i M. Uliasz²⁴ odpowiedź zawiera art. 97 § 1 k.p., który stanowi, iż w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy, które musi zawierać wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia²⁵. Jest to pogląd, który należy podzielić, natomiast art. 884 § 2 *in fine* k.p.c. potraktować, jako uzupełnienie przytoczonego przepisu, zawierające poszczególne elementy, które rzeczona wzmianka o zajęciu powinna zawierać. Są to oznaczenie komornika, który zajął należność, oraz numer sprawy egzekucyjnej, jak również wskazać wysokość potrąconych już kwot. Oznaczenie

²⁰ R. Borek-Buchajczuk, M. Uliasz, Zasada ciągłości wynagrodzenia za pracę w sądowym postępowaniu egzekucyjnym, Przegląd prawa egzekucyjnego 2015, nr 11, Currenda 2015, s. 15.

²¹ Art. 30 § 1 k.p.

²² Art. 63–1, 63–2 oraz 66 k.p.

²³ Art. 63–2 § 3 k.p.

²⁴ R. Borek-Buchajczuk, M. Uliasz, Zasada ciągłości wynagrodzenia za pracę w sądowym postępowaniu egzekucyjnym, Przegląd prawa egzekucyjnego 2015, nr 11, Currenda 2015, s. 16.

²⁵ Art. 97 § 2 k.p.

komornika powinno być zgodne z art. 5 ustawy z dnia 22 marca 2018 r. o komornikach sądowych²⁶ i mieć formę „Komornik Sądowy przy Sądzie Rejonowym (...) Kancelaria Komornicza nr (...) w (...)” z podaniem imienia i nazwiska oraz adresu kancelarii komorniczej. Definicję numeru sprawy egzekucyjnej z kolei zawiera rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 18 grudnia 2018 r. w sprawie określenia szczegółowych zasad prowadzenia biurowości, rachunkowości i ewidencji operacji finansowych kancelarii komorniczych²⁷ w § 3 oraz § 8 i powinien on zawierać określenie repertorium oraz numer sprawy w tymże repertorium. Ostatnim elementem są kwoty potrącone na rzecz zadłużenia, które powinny obejmować zarówno sumy przekazane komornikowi, jak i wierzycielowi bezpośrednio²⁸. Unormowanie w zakresie art. 884 § 2 *in fine* k.p.c. traktować należy, jako doprecyzowanie obowiązku nałożonego przez art. 97 § 1 k.p., które zapobiegać ma wyłączeniu potencjalnie istotnych informacji z dokumentacji pracowniczej, co z kolei mogłoby doprowadzić do uniemożliwienia egzekucji, a także całego *ratio legis* instytucji ciągłości zajęcia wynagrodzenia. Zaznaczyć należy jednak, że sam M. Uliasz wyraził krytykę przytoczonego rozwiązania, wskazując że narusza ono spójność systemu prawnego²⁹. Jego uwagi dotyczyły się wprawdzie poprzedniego stanu prawnego³⁰, jednak nawet wobec istotnych zmian na gruncie obecnie obowiązujących przepisów³¹ stanowisko to uznać należy za aktualne, choć autor go nie podziela – zgodnie z powyższą argumentacją. Wymaga także podkreślenia, iż pracodawca zamieszcza w świadectwie pracy wzmiankę o bieżącym zajęciu wynagrodzenia pracownika, a nie o wszystkich zajęciach wynagrodzenia, które miały miejsce w trakcie zatrudniania. Informacja o długach, które pracownik spłacił nie ma znaczenia dla kolejnego pracodawcy. Adnotacja o zajęciu wynagrodzenia może więc dotyczyć tylko spraw egzekucyjnych niezakończonych w chwili rozwiązania umowy o pracę³².

²⁶ Dz. U. z 2018 r., poz. 771) – zwana dalej u.k.s.

²⁷ Dz. U. z 2018 r., poz. 2517).

²⁸ R. Borek-Buchajczuk, M. Uliasz, Zasada ciągłości wynagrodzenia za pracę w sądowym postępowaniu egzekucyjnym, Przegląd prawa egzekucyjnego 2015, nr 11, Currenda 2015, s. 17.

²⁹ M. Uliasz, (w:) J. Gołaczyński (red.), Kodeks postępowania cywilnego. Postępowanie zabezpieczające i egzekucyjne. Komentarz, art. 884, ust. 6, LEX 2012.

³⁰ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. z 1996 r., Nr 60, poz. 282).

³¹ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz. U. z 2018 r., poz. 1289).

³² Wyrok Sądu Okręgowego w Piotrkowie Trybunalskim z dnia 12 grudnia 2017 r., sygn. V Pa 44/17.

Dalej, ustawa stanowi, iż jeżeli nowy pracodawca dłużnika jest dotychczasowemu znany, przesyła temu pracodawcy zawiadomienie komornika i dokumenty dotyczące zajęcia wynagrodzenia oraz powiadamia o tym komornika i dłużnika, przeciwko któremu toczy się postępowanie egzekucyjne. Na gruncie powyższego doprecyzować należy, co dokładnie należy przesłać nowemu pracodawcy dłużnika. Przepis mówi o „zawiadomieniu komornika i dokumentach dotyczących zajęcia wynagrodzenia”, jednak komornik nie przesyła pracodawcy „zawiadomienia”, a „wezwanie”. Rozróżnienie to jest czynione przez ustawodawcę konsekwentnie, jak choćby w art. 881 § 2 i § 3 k.p.c., gdzie zawiadamia się dłużnika, natomiast pracodawcę wzywa, oraz art. 883 § 1 k.p.c., gdzie mowa jest o doręczeniu „wezwania”. Niemniej, skoro pracodawca zobowiązany jest do przekazania dokumentów, które są w jego posiadaniu oraz umożliwiających kontynuowanie egzekucji, stąd też trudno domniemywać, że będzie nimi cokolwiek innego, niż wezwanie do wykonania obowiązku zajęcia wynagrodzenia. Wraz z tymże wezwaniem przekazuje on „dokumenty dotyczące zajęcia”, których pracodawca nie definiuje z większą precyzją. Zgodnie z tezą przedstawioną powyżej, za dokumenty takie uznać należy jedynie pisma mające bezpośredni związek z zajęciem wynagrodzenia, jak zawiadomienia o zmianie wysokości zadłużenia. Nie muszą to być przy tym jedynie dokumenty otrzymane od organu egzekucyjnego, ale także dokumenty do niego wysłane, jak choćby te, określone w art. 882 § 1 k.p.c., które wszak spełniają wszelkie przesłanki bycia „dokumentami dotyczącymi zajęcia”. Sprawą dyskusyjną pozostaje, czy pracodawca jest także zobowiązany do załączenia dokumentów wprawdzie dotyczących zajęcia, jednak tylko pośrednio dotyczących samego dłużnika. Pismami takimi będą wezwanie pracodawcy do wykonania obowiązku potrąceń, gdy ten ich nie czyni oraz postanowień komornika o obciążeniu tegoż pracodawcy grzywną. Przekazanie tych dokumentów wydaje się zbędne, gdyż służą one jedynie zdyscyplinowaniu opieszałego dłużnika zajętej wierzytelności i bezcelowym jest przekazywanie ich kolejnemu podmiotowi zobowiązanemu do czynienia potrąceń³³. Kwestią osobną jest, czy dokumenty, zwłaszcza pochodzące od organu egzekucyjnego, przesłane muszą zostać w oryginałach. Bezspornym jest, iż jakkolwiek egzekucja sądowa możliwa jest jedynie na podstawie dokumentów zaopatrzonych w podpis komornika (bądź asesora komorniczego, w oparciu o art. 138 ust. 1 pkt 2 ppkt a) u.k.s.) oraz pieczęć, o której mowa w art.

³³ Tak też R. Borek-Buchajczuk, M. Uliasz, Zasada ciągłości wynagrodzenia za pracę w sądowym postępowaniu egzekucyjnym, *Przegląd prawa egzekucyjnego* 2015, nr 11, *Currenda* 2015, s. 22.

6 u.k.s. Nadto, zgodnie z art. 884 § 2 *in fine* k.p.c., przesłanie zawiadomienia komornika ma skutki zajęcia należności dłużnika u nowego pracodawcy od chwili dojścia zawiadomienia do tego pracodawcy. Stąd też przyjąć należy, że wszelka dokumentacja otrzymana od organu egzekucyjnego winna zostać przesłana w oryginałach. Niemniej doktryna wskazuje, że pomimo przesłania tejże dokumentacji przez pracodawcę, komornik powinien, w oparciu o otrzymane zawiadomienie, dokonać wezwania nowego pracodawcy o informacje określone w art. 882 k.p.c.³⁴ oraz pouczyć o obowiązkach z art. 881 § 3 k.p.c.³⁵, a także omawianego 884 k.p.c.³⁶ W razie niedochowania powyższych obowiązków naraża się na skargę na czynności komornika, na podstawie art. 767 k.p.c.³⁷

Dotychczasowy pracodawca, mając obowiązek przesłania dokumentacji dotyczącej się zajęcia wynagrodzenia dłużnika, powinien dotrzymać w tym zakresie pełnej staranności. Przesłanie zawiadomienia komornika ma jednak skutki zajęcia należności dłużnika u nowego pracodawcy. Stosując zatem *per analogiam* § 2 ust. 1 w zw. z § 1 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 6 maja 2020 r. w sprawie szczegółowego trybu i sposobu doręczania pism sądowych w postępowaniu cywilnym³⁸, przyjąć należy, że dokumentację pracodawca ma obowiązek przesłać przesyłką poleconą, za potwierdzeniem odbioru. Samo wysłanie nie wypełnia obowiązków nałożonych na dłużnika zajętej wierzytelności, musi on także zachować kryteria formalne, aby można było mówić o należytej staranności. Właściwym nadto byłoby przyjęcie, że za niewywiązanie się z powyższego obowiązku, także co do jego formy, można pracodawcę obciążyć grzywną, o której mowa w art. 886 § 1 k.p.c., gdyż mówi on wprost, że pracodawcy, który nie wykonał obowiązków określonych m. w art. 884 § 2 i 3 k.p.c., komornik wymierza grzywnę w wysokości do pięciu tysięcy złotych³⁹.

Zawiadomić należy nadto dłużnika oraz samego komornika. Zawiadomienia te powinny być również uczynione w formie przewidzianej powyżej, jednak treść może ograniczać się do wskazania wykonania swego

³⁴ A. Szereda, (w:) A. Marciniak (red.), Kodeks postępowania cywilnego. Tom IV. Komentarz. Art. 730–1095–1, art. 884, ust. 7, C.H. Beck 2020, Legalis/el.

³⁵ K. Flaga-Gieruszyńska, (w:) A. Zieliński, K. Flaga-Gieruszyńska (red.), Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz, art. 884, ust. 7, C.H. Beck 2019, Legalis/el.

³⁶ Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 27 lutego 2014 r., sygn. VI SA/Wa 2853/13.

³⁷ G. Julke, Egzekucja z wynagrodzenia za pracę, Rozdział 4 Ciągłość zajęcia wynagrodzenia za pracę, Currenda 2011, Lex/el.

³⁸ Dz. U. z 2020 r., poz. 819.

³⁹ Por. A. Adamczuk, (w:) M. Manowska (red.), Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom II. Art. 506–1217, wyd. III, art. 884, WK 2015, Lex/el.

obowiązku oraz nowego podmiotu, który dłużnika zatrudnił. Pismo kierowane do komornika powinno jednak licować z wymaganiami stawianymi pismom procesowym⁴⁰. Tożsamy obowiązek nałożony został na nowego pracodawcę⁴¹ z zastrzeżeniem, że przedstawione zostało mu przez dłużnika świadectwo pracy, zaopatrzone we wzmiankę o zajęciu. Wymaga podkreślenia, że pracodawca nie ma obowiązku żądać od potencjalnego kandydata udokumentowania przebiegu dotychczasowego zatrudnienia. Jak wskazuje M. Tomaszewska⁴², artykuł 22¹ k.p. nie tworzy obowiązku ujawniania danych, stwarza natomiast upoważnienie dla pracodawcy do ich żądania. Gromadzone dane muszą przy tym wykazywać związek z zatrudnieniem, a ich ujawnienia pracodawca może żądać w zależności od sytuacji podpadającej pod regulacje art. 22¹ k.p. albo od kandydata do pracy, albo pracownika. Nie jest zatem dyspozycją definitywną, aby pracodawca zażądał okazania mu świadectwa pracy, a jest to jedynie jego uprawnienie, którego niewykonanie może stanowić uzasadnienie odstąpienia pracodawcy od negocjacji dotyczących zatrudnienia⁴³.

Celem niedopuszczenia do sytuacji, w której mimo ujawnienia w świadectwie pracy wzmianki o ciężącym zajęciu egzekucyjnym, do kontynuacji egzekucji nie dochodzi na skutek braku zobowiązania dłużnika przez pracodawcę (celowym, bądź nie) do przedłożenia tegoż świadectwa, ustawodawca wprowadził dla tego ostatniego obowiązek informacyjny względem pracodawcy poprzedniego⁴⁴. Toteż, 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. Uregulowanie to ma na celu pozbawienie pracodawcy wpływu na toczące się postępowanie egzekucyjne. Skoro bowiem nie ma uregulowania, które zmuszałoby go żądać od dłużnika świadectwa pracy, pracodawca ten mógłby w sposób faktyczny przerwać zasadę ciągłości zajęcia wynagrodzenia nie naruszając przy tym żadnych norm i nie ponosząc żadnych konsekwencji. W zaistniałej sytuacji jednak, jeżeli

⁴⁰ Art. 126 k.p.c.

⁴¹ Art. 886 § 3 k.p.c.

⁴² M. Tomaszewska, (w:) K. W. Baran (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1–113, wyd. V, art. 22–1, WKP 2020, Lex/el.

⁴³ K. Jaśkowski, (w:) K. Jaśkowski, E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, art. 22–1, Lex/el. 2022.

⁴⁴ Tak też R. Borek-Buchajczuk, M. Uliasz, Zasada ciągłości wynagrodzenia za pracę w sądowym postępowaniu egzekucyjnym, Przegląd prawa egzekucyjnego 2015, nr 11, Currenda 2015, s. 29.

mimo ustalenia poprzedniego miejsca zatrudnienia pracownika nie występuje do tego podmiotu naraża się na odpowiedzialność w postaci grzywny⁴⁵. Obecny pracodawca nie ma jednak ani obowiązku, ani nawet prawa przeprowadzać dochodzenia na okoliczność posiadania przez jego pracowników uprzednich zajęć egzekucyjnych, w myśl art. 884 k.p.c., a omawiany obowiązek dotyczy sytuacji gdy informację uzyskał przypadkowo⁴⁶. Wymaga nadto podkreślenia, że wszelkie grzywny nałożone przez komornika są niezależne od ewentualnej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy względem wierzyciela na zasadach ogólnych. Świadome poświadczenie nieprawdy przed organem egzekucyjnym może się nawet spotkać z odpowiedzialnością karną⁴⁷.

Zagadnieniem osobnym jest nawiązanie przez dłużnika kolejnego stosunku pracy, z którego uzyskiwać będzie dodatkową wierzytelność, niezajętą przez organ egzekucyjny w toku postępowania, jednak pozostającą wierzytelnością z wynagrodzenia za pracę. Doktryna prezentuje tutaj zarówno pogląd, zgodnie z którym ciągłość zajęcia rozszerza się na ten stosunek pracy⁴⁸, jak i taki, który uznaje takie rozszerzenie za niedopuszczalne⁴⁹. Zasadnym wydaje się być pogląd, iż ciągłość zajęcia obowiązuje oba stosunki pracy. Za takim rozwiązaniem przemawia art. 835 k.p.c., który stanowi, że jeżeli dłużnik otrzymuje dochody z kilku źródeł, podstawę obliczenia kwoty wolnej od zajęcia stanowi suma wszystkich dochodów. Jeżeli uznać, że ciągłość nie zachodzi, mogłoby to prowadzić do nieuzasadnionego i wręcz stojącego w sprzeczności z porządkiem prawnym, premiovania interesów dłużnika względem wierzyciela oraz zapewnienia temu pierwszemu nienależnej ochrony, choćby przypadkowo. Jeżeli dłużnik starałby się ukryć dodatkowe źródło dochodu przed komornikiem, a sytuację taką nietrudno sobie wyobrazić, wykładnia celowościowa wymaga, by zmaksymalizować ilość instrumentów dostępnych organom egzekucyjnym, które działają na rzecz wierzyciela. Ten ostatni pozostaje poszkodowany w sferze majątkowej przez działania dłużnika (zawinione, czy też nie), a postępowanie egzekucyjne nie charakteryzuje się równością stron, jak postępowanie sądowe, gdyż jego cel jest zgoła inny.

⁴⁵ Art. 886 § 1 k.p.c.

⁴⁶ E. Wengerek, *Postępowanie zabezpieczające i egzekucyjne*, Warszawa 1994, s. 96.

⁴⁷ A. Adamczuk, (w:) M. Manowska (red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*. Tom II. Art. 506–1217, wyd. III, art. 884, WK 2015, Lex/el.

⁴⁸ E. Wengerek, *Ibidem*, s. 93.

⁴⁹ R. Borek-Buchajczuk, M. Uliasz, *Zasada ciągłości wynagrodzenia za pracę w sądowym postępowaniu egzekucyjnym*, *Przegląd prawa egzekucyjnego* 2015, nr 11, *Currenda* 2015, s. 31.

Zasada ciągłości zajęcia nie będzie odnosiła się do umów cywilnoprawnych, a to z przyczyn faktycznych. O ile art. 881 § 2 k.p.c. mówi w równej mierze o wynagrodzeniu za pracę i prace zleczone, to oba te stosunki wynikają z innych aktów normatywnych – Kodeksu Cywilnego⁵⁰ i Kodeksu Pracy. Stosunki wynikające z prawa pracy normowane są przez przepisy prawa cywilnego jedynie w zakresie, w jakim nie są one objęte przepisami prawa pracy⁵¹. W praktyce oznacza to, że zleceniobiorca nie może korzystać z przywilejów, które prawo pracy przyznaje pracownikom etatowym. Przy umowach zlecenia nie powstaje przeto obowiązek wydania pracownikowi świadectwa pracy, co podważa cały porządek uregulowania ciągłości zajęcia wynagrodzenia. Jedynym uprawnieniem zleceniobiorcy, względem zleceniodawcy, zbliżonym do otrzymania świadectwa pracy jest wniosek o wydanie zaświadczenia o zatrudnieniu. Materia tego zaświadczenia nie jest w zasadzie nigdzie normowana, poza postanowieniem Sądu Najwyższego⁵², w którego uzasadnieniu ten ostatni wskazał, że pracodawca powinien dostosować się do zasad współżycia społecznego. Podkreślenia wymaga, że uprawnienie opiewa jedynie na złożenie wniosku, którego wszak pracodawca może nie uwzględnić. Nieunormowana jest także materia zawartości takiego zaświadczenia i najczęściej zależy ona od celu, do jakiego zleceniobiorca je potrzebuje, choć najczęściej znajdują się w nim informacje o zarobkach i stażu pracy. Trudno zatem odnieść zasadę ciągłości zajęcia wynagrodzenia na grunt umów zlecenia.

Kończąc należałoby poruszyć materię zasady ciągłości zajęcia wynagrodzenia przy zbiegu egzekucji sądowych. Zbiegiem egzekucji, zarówno sądowych, jak i sądowej i administracyjnej, jest zajęcie przez dwa organy egzekucyjne tego samego składnika majątkowego. Na mocy art. 773 § 1 oraz 773¹ § 1 k.p.c. z jednego składnika majątkowego egzekucję prowadzić może tylko jeden organ, natomiast pozostałe są zobowiązane przekazać mu postępowania prowadzone przeciwko dłużnikowi, którego wierzytelność lub prawo zostało zajęte – zgodnie z zasadami określonymi tamże. Co do zasady pierwszeństwo ma organ właściwy miejscowo, a w przypadku gdy jest takowych więcej – ten który dokonał zajęcia, jako pierwszy. Z uwagi jednak na brak ograniczenia czasowego przy ciągłości zajęcia wynagrodzenia, możliwym jest, aby jeden organ egzekucyjny dokonał zajęcia wynagrodzenia dłużnika, którego wynagrodzenie podlega już zajęciu w oparciu o art. 884 k.p.c. przez inny organ, ale pracodawca nie jest tego faktu świadomy. Jak zaznaczano już wcześniej, w interesie

⁵⁰ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 1964 r., Nr 16 poz. 93).

⁵¹ Art. 300 k.p.

⁵² Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 września 1999 r., sygn. I PKN 331/99.

dłużnika leży ukrywanie zarówno swych dochodów, jak i zajęć egzekucyjnych na nich ciążących, co tyczy się w tej samej mierze komornika i pracodawcy. Nawet przy założeniu, że oba organy są właściwe terytorialnie, sytuacja wydaje się z pozoru prosta – skoro właściwym jest organ, który pierwszy dokonał zajęcia, egzekucja powinna być prowadzona łącznie przez ten organ, który korzysta z ciągłości zajęcia, jako że to jego zajęciem obciążone jest wynagrodzenie. Jednak znamienym jest fakt wynikający z art. 883 § 1 k.p.c., gdzie zajęcie jest dokonane z chwilą doręczenia wezwania dłużnikowi zajętej wierzytelności. Potwierdzenie tej zasady znajduje się także w przepisach regulujących ciągłość zajęcia wynagrodzenia, mianowicie w art. 884 § 1 *in fine* k.p.c., który stanowi, iż przesłanie zawiadomienia komornika ma skutki zajęcia należności dłużnika u nowego pracodawcy od chwili dojścia zawiadomienia do tego pracodawcy. Dochodzimy więc do sytuacji, w której normy ze sobą kolidują – z jednej strony wynagrodzenie jest formalnie przedmiotem zajęcia, z drugiej jednak zajęcie to nie odniosło jeszcze skutku względem pracodawcy, który przeto przyjął do realizacji zajęcia innego organu. Brak jest zatem w przepisach jednoznacznej odpowiedzi na prezentowany problem, a doktryna nie ustosunkowała się do tegoż zagadnienia, jednak zdaje się, że odpowiedź można sformułować na podstawie opinii tej ostatniej, pomimo braku bezpośrednich odniesień. S. Cieślak⁵³ zrównuje wprost funkcję powyższych zawiadomień stwierdzając, iż czynność zajęcia wynagrodzenia za pracę jest czynnością złożoną z dwóch elementów, z których jeden jest skierowany do dłużnika egzekwowanego (zawiadomienie przewidziane w art. 881 § 2), natomiast drugi do pracodawcy (wezwanie). Od chwili dojścia tego wezwania (zwanego w art. 884 § 2 zawiadomieniem) do nowego pracodawcy powstają skutki zajęcia należności u tego ostatniego. Powyższe zapatrywanie znajduje nadto powszechne uznanie w doktrynie⁵⁴. Pogląd tożsamy wyraziła pośrednio K. Flaga-Gieruszyńska⁵⁵, wskazując na konieczność dokonania przez komornika pouczenia nowego pracodawcy o obowiązkach określonych w art. 882 k.p.c., a także pouczyć o obowiązkach wynikających z art. 881 § 3 k.p.c. oraz o skutkach niewywiązywania się z tych obowiązków. Naj-

⁵³ S. Cieślak, (w:) J. Jankowski (red.), Kodeks postępowania cywilnego. Tom II. Komentarz. Art. 730–1217, art. 884, ust. 3, C.H. Beck 2019, Legalis/el.

⁵⁴ D. Zawistowski, (w:) H. Dolecki, T. Wiśniewski (red.), Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom IV. Artykuły 730–1088, wyd. II, art. 884, LEX 2014, Lex/el.; I. Gil, (w:) E. Marszałkowska-Krześ, Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz, art. 884, ust. 3, C.H. Beck 2021, Legalis/el.

⁵⁵ K. Flaga-Gieruszyńska, (w:) A. Zieliński, K. Flaga-Gieruszyńska (red.), Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz, art. 884, ust. 7, C.H. Beck 2019, Legalis/el.

bardziej dobitnie wyraża się M. Romańska⁵⁶ stwierdzając, iż warunkiem skuteczności zajęcia w stosunku do nowego pracodawcy jest to, że ma wiedzę o zajęciu. Nie sposób zatem uznać na gruncie zbiegu egzekucji, iż w takim przypadku prymat odniesie zasada ciągłości zajęcia. Mimo, iż wynagrodzenie formalnie pozostaje zajęte, jest to zajęcie nieskuteczne. Przyjęcie, że egzekucja, która pozostaje skuteczna powinna zostać przekazana do innego organu z powodów czysto formalnych, które dodatkowo są dalekie od niewzruszalnych, jest podejściem pomijającym istotę tego postępowania. Pamiętać należy, że naczelnym celem egzekucji jest zaspokojenie roszczeń wierzyciela, które ten posiada względem dłużnika.

Literatura

1. Baran K. W., Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1–113, wyd. V, WKP 2020, Lex/el.
2. Borek-Buchajczuk R., Uliasz M., Zasada ciągłości wynagrodzenia za pracę w sądowym postępowaniu egzekucyjnym, *Przegląd prawa egzekucyjnego* 2015, nr 11, Currenda 2015.
3. Dolecki H., Wiśniewski T., Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom IV. Artykuły 730–1088, wyd. II, LEX 2014, Lex/el.
4. Flaga-Gieruszyńska K., Postępowanie zabezpieczające i egzekucyjne, *System Postępowania Cywilnego* tom 8, C.H. Beck 2021, Legalis/el.
5. Gołaczyński J., Wybrane zagadnienia egzekucji sądowej, Rozdział X Egzekucja z wynagrodzenia za pracę, 3. Zajęcie wynagrodzenia za pracę, Oficyna 2008, Lex/el.
6. Gołaczyński J., Kodeks postępowania cywilnego. Postępowanie zabezpieczające i egzekucyjne. Komentarz, LEX 2012.
7. Jankowski J., Kodeks postępowania cywilnego. Tom II. Komentarz. Art. 730–1217, C.H. Beck 2019, Legalis/el.
8. Jaśkowski K., Maniewska E., Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, Lex/el. 2022.
9. Julke G., Egzekucja z wynagrodzenia za pracę, Rozdział 4 Ciągłość zajęcia wynagrodzenia za pracę, Currenda 2011, Lex/el.
10. Korzan K., Sądowe postępowanie zabezpieczające i egzekucyjne w sprawach cywilnych, Warszawa 1986.

⁵⁶ M. Romańska, Komentarz do przepisów art. 758–1088 k.p.c. regulujących postępowanie egzekucyjne, *Wyd. 3*, art. 884, ust. 1, C.H. Beck 2016, Legalis/el.

11. Manowska M., Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom II. Art. 506–1217, wyd. III, WK 2015, Lex/el.
12. Marciniak A., Kodeks postępowania cywilnego. Tom IV. Komentarz. Art. 730–1095–1, C.H. Beck 2020, Legalis/el.
13. Marszałkowska-Krześ E., Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz, C.H. Beck 2021, Legalis/el.
14. Romańska M., Komentarz do przepisów art. 758–1088 KPC regulujących postępowanie egzekucyjne, wyd. 3, C.H. Beck 2016, Legalis/el.
15. Wengerek E., Postępowanie zabezpieczające i egzekucyjne, Warszawa 1994.
16. Zieliński A., Flaga-Gieruszyńska K., Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz, Beck 2019, Legalis/el.

Orzecznictwo

1. Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 września 1999 r., sygn. I PKN 331/99.
2. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. z 1996 r., Nr 60, poz. 282).
2. Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 18 grudnia 2018 r. w sprawie określenia szczegółowych zasad prowadzenia biurowości, rachunkowości i ewidencji operacji finansowych kancelarii komorniczych (Dz. U. z 2018 r., poz. 2517).
3. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz. U. z 2016 r., poz. 1289).
4. Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 6 maja 2020 r. w sprawie szczegółowego trybu i sposobu doręczania pism sądowych w postępowaniu cywilnym (Dz. U. z 2020 r., poz. 819).
5. Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 1980 r., sygn. III CZP 53/80.
6. Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2020 r., poz. 1575).
7. Ustawa z dnia 19 kwietnia 1969 r. Kodeks karny (Dz. U. z 1969 r., Nr 13 poz. 94).
8. Ustawa z dnia 22 marca 2018 r. o komornikach sądowych (Dz. U. z 2018 r., poz. 771).
9. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 1964 r., Nr 16, poz. 93).

10. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r., poz. 1320).
11. Wyrok Sądu Okręgowego w Gliwicach – VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 24 listopada 2016 r., sygn. VIII Pa 102/16.
12. Wyrok Sądu Okręgowego w Piotrkowie Trybunalskim z dnia 12 grudnia 2017 r., sygn. V Pa 44/17.
13. Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 27 lutego 2014 r., sygn. VI SA/Wa 2853/13.

Continuous wage garnishment: relevant issues

Abstract

This study offers a holistic assessment of issues pertaining to the principle of continuous wage garnishment. Interpretational problems with legal regulations as well as practical aspects are addressed. An interdisciplinary approach is offered whereby an attempt is made to interpret issues of both civil procedure and labour law. The purpose of this study is to clarify the existing regulations for their effective application in enforcement proceedings. This study is also meant to be a reference for employers.

Key words

Wages, continuous garnishment, court enforcement, certificate of separation, overlapping of enforcement proceedings, enforcement against wages.