

PYTANIA O EGZEKUCJI

Majątek dłużnika ,sposoby egzekucji

Egzekucja z wynagrodzenia za pracę.

Sobota, 18 września 2010

Egzekucja z wynagrodzenia za pracę jest jednym ze sposobów egzekucji świadczeń pieniężnych. Zgodnie z kodeksem pracy z wynagrodzenia za pracę mogą być potrącane świadczenia alimentacyjne bezpośrednio przez pracodawcę dłużnika, z pominięciem sądowego postępowania egzekucyjnego. Ten sposób zaspokojenia wierzyciela nie jest dopuszczalny, gdy mają być potrącane alimenty na rzecz kilku wierzycieli, a łączna suma, która może być potrącona, nie wystarcza na pełne pokrycie wszystkich należności alimentacyjnych, lub gdy wynagrodzenie za pracę zostało zajęte w trybie egzekucji sądowej lub administracyjnej (art. 88 kp).

Potrąceń dokonuje się na podstawie przedłożonego przez wierzyciela tytułu wykonawczego.

W razie zrezygnowania przez wierzyciela z tego sposobu zaspokojenia, zakład pracy zwraca mu tytuł wykonawczy z adnotacją o sumie dokonanych potrąceń.

Przy wszczęciu sądowego postępowania egzekucyjnego należności ściągnięte od dłużnika przez jego zakład pracy w trybie art. 88 kp podlegają zaliczeniu na poczet egzekwowanych należności.

Sądowa egzekucja z wynagrodzenia za pracę należy do komornika przy sądzie rejonowym ogólnej właściwości dłużnika. Do egzekucji z wynagrodzenia za pracę komornik przystępuje przez jego zajęcie.

Zawiadamiając dłużnika o zajęciu, komornik informuje go o zakazie odbierania zajętego wynagrodzenia i rozporządzania nim, jak i o obowiązku powiadomienia komornika o zmianie przez niego zakładu pracy. Naruszenie pierwszego zakazu przez dłużnika, po doręczeniu mu powyższego zawiadomienia, naraża go na odpowiedzialność cywilną (z art. 415 kc) i karną (z art. 300 § 2 kk), natomiast drugiego nakazu - na grzywnę (art. 886 § 4 kpc).

Do zakładu pracy dłużnika komornik kieruje wezwaniem, aby poza częścią wolną od zajęcia nie wypłacał dłużnikowi żadnego wynagrodzenia i by zajęte wynagrodzenie przekazywał bezpośrednio wierzycielowi, zawiadamiając komornika o pierwszej wypłacie. Od tej zasady są wyjątki, nakazujące przekazywanie wynagrodzenia komornikowi. Ma to miejsce, gdy jest lub zostanie skierowana inna egzekucja do zajętego wynagrodzenia, a wynagrodzenie w części wymagalnej nie wystarcza na pokrycie wszystkich egzekwowanych świadczeń wymagalnych (art. 881 § 3 pkt 2 kpc). Następny wyjątek od zasady przekazywania zajętego wynagrodzenia bezpośrednio wierzycielowi występuje, gdy komornik, stosownie do okoliczności, wzywa zakład pracy do przekazywania mu zajętego wynagrodzenia (art. 881 § 4 kpc). Przekazywanie zajętego wynagrodzenia komornikowi zachodzić będzie w szczególności wówczas, gdy zakład pracy nie zawiadamia komornika systematycznie o realizowaniu tytułu lub realizuje go nie w pełnej

wysokości albo realizuje go niesystematycznie. Kolejny wyjątek od zasady bezpośredniego zaspakajania wierzyciela z zajętego wynagrodzenia ma miejsce przy egzekucji grzywien, kar pieniężnych, opłat sądowych i kosztów postępowania.

Komornik, kierując wezwaniem do zakładu pracy dłużnika lub do innego dłużnika zajętej wierzytelności, wzywa go, by przedstawił mu w ciągu tygodnia:

- zestawienie periodycznego wynagrodzenia dłużnika za pracę oraz oddzielnie jego dochód z wszelkich innych tytułów za okres trzech miesięcy poprzedzających zajęcie, z rozbiciem za każdy miesiąc oddzielnie;

- informacje, w jakiej kwocie i w jakich terminach zajęte wynagrodzenie będzie przekazywane wierzycielowi;

- w razie istnienia przeszkód do wypłacania wynagrodzenia za pracę - oświadczenie o rodzaju tych przeszkód, a w szczególności, czy inne osoby roszczą sobie prawa, czy i w jakim sądzie toczy się sprawa o zajęte wynagrodzenie i czy oraz o jakie roszczenia została skierowana do zajętego wynagrodzenia egzekucja przez innych wierzycieli (art. 882 § 1 kpc).

Zakład pracy zobowiązany jest zawiadomić wierzyciela, jak i komornika, o każdej zmianie powyższych okoliczności (art. 882 § 2 kpc).

Dokonując zajęcia wynagrodzenia za pracę, komornik zaznacza, że zajęcie obejmuje nie tylko wynagrodzenie zasadnicze, ale również wynagrodzenie za prace zlecane, dodatki do wynagrodzenia, nagrody i premie związane ze stosunkiem pracy, zysk i udział w funduszach, pozostających w związku z zatrudnieniem, oraz wszelkie inne dochody (też w naturze), jakie uzyskiwane są w ramach stosunku pracy.

Wezwanie do zakładu pracy musi zawierać pouczenie o tym, że zajęcie obowiązuje nadal, chociażby dotychczasowy zakład pracy nawiązał z dłużnikiem nowy stosunek pracy lub zlecenia albo choćby zakład pracy przeszedł na inną osobę, jeżeli osoba ta o zajęciu wiedziała. Komornik poucza także o tym, że w razie rozwiązania stosunku pracy przez dłużnika zakład pracy, posiadający wiedzę o jego nowym zakładzie pracy, ma obowiązek zawiadomić nowego pracodawcę dłużnika o zajęciu i przekazać mu dokumenty z tym związane, jak i powiadomić o tym komornika i dłużnika, przeciw któremu toczy się postępowanie egzekucyjne (art. 884 § 2 kpc). W pouczeniu wskazać trzeba też na skutki niezastosowania się do wezwania (art. 886 § 1 kpc). Zaniebdania w tym zakresie po stronie zakładu pracy mogą być podstawą wymierzenia grzywny odpowiedzialnym za to pracownikom (art. 886 § 2 kpc), a nawet narazić zakład pracy na odpowiedzialność cywilną wobec wierzyciela (art. 886 § 3 kpc).

Zajęcie jest dokonane z chwilą doręczenia wezwania dłużnikowi zajętej wierzytelności. Z reguły będzie to zakład pracy dłużnika, ale może to być też inny podmiot zobowiązany do uiszczania dłużnikowi świadczeń określanych jako wynagrodzenie za pracę.

Doręczane zawiadomienie o wszczęciu egzekucji powinno zawierać informację o treści tytułu wykonawczego i wskazanie sposobu egzekucji.

Do zadań komornika w tym sposobie egzekucji należy czuwanie nad prawidłową, skuteczną i sprawną egzekucją. Zakład pracy ma obowiązek zawiadamiania komornika o pierwszej wypłacie

na rzecz wierzyciela (art. 881 § 3 pkt 1 kpc). Niewypełnienie tego obowiązku może stać się podstawą do wymierzenia grzywny z art. 762 kpc, gdy mimo wezwania do udzielenia informacji o stanie egzekucji oraz o przyczynie nieotrzymania zawiadomienia, dłużnik zajętej wierzytelności (zakład pracy) nie reaguje.

Nie zawsze zajęta część wynagrodzenia wystarcza na zaspokojenie wszystkich zgłoszonych roszczeń. Jeżeli tak się zdarzy, komornik na podstawie oświadczenia zakładu pracy o wynagrodzeniu dłużnika oraz spisu wierzytelności i praw osób uczestniczących w podziale, sporządza plan podziału, ustalając, w jakim procencie przypada na każdego wierzyciela udział w sumach potrącanych każdorazowo przez zakład pracy z wynagrodzenia dłużnika i przekazywanych komornikowi (art. 1029 § 1 kpc).

Komornik nie ustala kwoty, jaka przypadnie każdemu wierzycielowi, gdyż nie wie, jaką sumę uzyska na skutek tego sposobu egzekucji. Ustalony zostaje tylko wskaźnik procentowego udziału, który ma charakter stały i który stanowi podstawę do wypłat odpowiedniej części należności uzyskanej z zajętego wynagrodzenia. Jeżeli komornik nie może sporządzić planu podziału na podstawie samego oświadczenia zakładu pracy, sporządza go po złożeniu do depozytu sądowego sumy podlegającej podziałowi.

Encyklopedia egzekucji sądowej
pod redakcją Zbigniewa Szczurka
Wydawnictwo "Currenda"
Sopot 2002