

Renata MACIEJEWSKA\*

 <https://orcid.org/0000-0003-0008-389X>

## WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ JAKO PRZEDMIOT EGZEKUCJI ADMINISTRACYJNEJ

### Abstrakt

**Przedmiot badań:** W przypadku dochodzenia długów pieniężnych egzekucja z wynagrodzenia za pracę jest jednym ze sposobów egzekucji należności pieniężnych. W związku z powyższym szczególne znaczenie ma ustalenie składników wynagrodzenia, które mogą stanowić przedmiot potrącenia, jak również zastosowanie właściwej metody potrąceń. Istotnym zatem wydaje się wskazanie właściwej relacji pomiędzy przepisami dotyczącymi egzekucji z wynagrodzenia za pracę a przepisami prawa pracy.

**Cel badawczy:** Za oś rozważań przyjęto relację pomiędzy przepisami ustawy egzekucyjnej a przepisami prawa pracy. Ponadto w kręgu rozważań znajdzie się wynagrodzenie z tytułu umowy zlecenia, które po zmianach stało się porównywalne do wynagrodzenia za pracę.

**Metoda badawcza:** Aby zrealizować założony cel badawczy, autor posłużył się metodą dogmatyczną uwzględniającą analizę i wykładnię przepisów prawa polskiego, przy uwzględnieniu poglądów wyrażonych w doktrynie i orzecznictwie.

**Wyniki:** Uwagi *de lege ferenda* dotyczą dualizmu pojęcia wynagrodzenia za pracę, co skutkuje różnym definiowaniem pojęcia wynagrodzenia oraz jego składników w przepisach egzekucyjnych oraz przepisach prawa pracy. Wskazane jest ujednoczenie pojęcia wynagrodzenia za pracę. Ponadto zasadne wydaje się rozszerzenie katalogu zawartego w art. 8 u.p.e.a. o te składniki wynagrodzenia, które są formą rekompensaty dla pracownika oraz świadczenia socjalne, a także wprowadzenie do ustawy egzekucyjnej limitów potrąceń z umów zlecenia.

**Słowa kluczowe:** egzekucja, egzekucja administracyjna, ochrona wynagrodzenia za pracę, potrącenie z wynagrodzenia za pracę.

## 1. Wstęp

Pojęcie egzekucji na gruncie polskiego porządku prawnego rozumiane jest niejednolicie. Dzieje się tak za sprawą wyodrębnienia w systemie prawnym egzekucji cywilnoprawnej oraz egzekucji administracyjnoprawnej. Egzekucja

---

\* Dr, Uniwersytet Zielonogórski, Wydział Ekonomii i Zarządzania, Katedra Zarządzania Potencjałem Społecznym Organizacji; e-mail: R.Maciejewska@wez.uz.zgora.pl

administracyjna kształtuje się w płaszczyźnie prawa publicznego. Z reguły stanowi ona konsekwencje wcześniej skonkretyzowanego stosunku prawnego na podstawie decyzji administracyjnej, zaistniałego na gruncie prawa administracyjnego. Zatem egzekucja posiada zastosowanie w przypadku uchylania się podmiotu obowiązane na podstawie przepisów ustawy lub aktu administracyjnego od wykonania ciężącego na nim obowiązku prawnego. Każde postępowanie inicjowane jest na wniosek lub z urzędu. Nie jest inaczej w przypadku administracyjnego postępowania egzekucyjnego. Należy jednak podkreślić, że użyty zwrot językowy „postępowanie egzekucyjne w administracji” jest pojęciem znacznie szerszym od konstrukcji „egzekucji administracyjnej”. R. Hauser i A. Skoczylas zauważyli, iż „postępowanie egzekucyjne w administracji to zorganizowany ciąg czynności procesowych podejmowanych przez organy egzekucyjne oraz inne podmioty, w celu przymusowego wykonania obowiązków objętych egzekucją administracyjną, natomiast egzekucja administracyjna polega na stosowaniu przez powołane do tego organy konkretnych środków przymusu służących doprowadzeniu do wykonania przez zobowiązanego obowiązku”<sup>1</sup>.

Egzekucja z wynagrodzenia za pracę stosowana jest wobec zobowiązanych, którzy są osobami fizycznymi i pobierają wynagrodzenie za pracę<sup>2</sup>. Istotną sprawą z punktu widzenia rozważań nad administracyjnymi przepisami egzekucyjnymi dotyczącymi wynagrodzenia za pracę jest ich relacja w stosunku do przepisów prawa pracy. Przepisy o postępowaniu egzekucyjnym w administracji<sup>3</sup> mają zastosowanie jedynie w sprawach, które nie są unormowane w Kodeksie pracy<sup>4</sup>, o czym stanowi art. 9 § 1 u.p.e.a.

W poniższych rozważaniach w sposób celowy pominięte zostaną aspekty związane z procedurą egzekucji z wynagrodzenia za pracę, a dokonana analiza koncentrować się będzie na przedmiocie egzekucji, tj. wynagrodzeniu za pracę. Celem artykułu jest opisanie relacji pomiędzy przepisami ustawy egzekucyjnej a przepisami prawa pracy. Wykazany będzie dualizm pojęcia wynagrodzenia za pracę, co skutkuje różnym definiowaniem pojęcia wynagrodzenia oraz jego składników w przepisach egzekucyjnych oraz przepisach prawa pracy. Ponadto w kręgu rozważań znajdzie się wynagrodzenie z tytułu

<sup>1</sup> R. Hauser, A. Skoczylas, *Postępowanie egzekucyjne w administracji – komentarz*, Warszawa 2014, s. 8.

<sup>2</sup> A. Kosut, W. Peredus, *Egzekucja administracyjna z wynagrodzenia za pracę*, w: J. Niczyporuk, S. Fundowicz, J. Radwanowicz, *System egzekucji administracyjnej*, Warszawa 2004, s. 314.

<sup>3</sup> Ustawa z dnia 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji, t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1438 ze zm.

<sup>4</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1040 ze zm.

umowy zlecenia, które po wprowadzeniu stawki minimalnej oraz obowiązkowego podlegania ubezpieczeniom społecznym stało się porównywalne do wynagrodzenia za pracę.

## 2. Pojęcie wynagrodzenia za pracę na gruncie ustawy egzekucyjnej i kodeksu pracy

Definicja wynagrodzenia za pracę została określona w art. 1a pkt 17 u.p.e.a., zgodnie z którą poprzez wynagrodzenie rozumie się 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. Zatem tak zdefiniowane wynagrodzenie uznajemy na dwóch płaszczyznach. Po pierwsze, uznanie za wynagrodzenie wynagrodzeń oraz niewyłączonych spod egzekucji innych świadczeń pieniężnych związanych z pracą lub funkcją wykonywaną przez zobowiązanego na podstawie stosunku pracy. Po drugie, uznanie za wynagrodzenie otrzymywanych przez zobowiązanego okresowych świadczeń pieniężnych z tytułu świadczenia pracy lub wykonywanej funkcji na innej podstawie niż stosunek pracy. Prowadzi to do wniosku, że aby uznać, że coś jest wynagrodzeniem w rozumieniu ustawy egzekucyjnej, nie należy brać pod uwagę prawnej podstawy świadczenia pracy lub wykonywanej funkcji<sup>5</sup>.

Taka szeroka interpretacja pojęcia wynagrodzenie na gruncie ustawy egzekucyjnej znajduje potwierdzenie w literaturze przedmiotu, np. A. Skoczylas podaje, że „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>6</sup>. Najważniejszym wnioskiem wynikającym z powyższego jest przyjęcie, że aby

<sup>5</sup> A. Kosut, W. Perdeus, *op. cit.*, s. 314.

<sup>6</sup> A. Skoczylas, *Przymusowe wykonanie obowiązków publicznoprawnych*, w: K. Celińska-Grzegorzczak, R. Hauser, W. Piątek, W. Sawczyn, A. Skoczylas, *Postępowanie administracyjne, sądownoadministracyjne i egzekucyjne*, Warszawa 2013, s. 418.

uznać, że coś jest wynagrodzeniem w rozumieniu ustawy egzekucyjnej, nie należy brać pod uwagę prawnej podstawy świadczenia pracy lub wykonywanej funkcji<sup>7</sup>.

W odróżnieniu od ustawy egzekucyjnej przepisy Kodeksu pracy nie zawierają legalnej definicji wynagrodzenia za pracę, ale w wielu miejscach odnoszą się do omawianego pojęcia, ukazując jego cechy charakterystyczne<sup>8</sup>. Kodeks wskazuje na takie cechy wynagrodzenia za pracę, jak: wzajemność, periodiczność czy obowiązkowość. Kodeks kształtuje jednocześnie zasady odnoszące się do wynagrodzenia za pracę: godziwości, prawa do jednakowego wynagrodzenia, związane z ustalaniem i kształtowaniem wynagrodzenia, czy wreszcie wskazując na ochronę wynagrodzenia za pracę<sup>9</sup>.

Wynagrodzenie za pracę ma w szczególności odpowiadać rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym od pracownika oraz uwzględniać ilość i jakość świadczonej pracy. Zważyć należy, że przedmiotowa regulacja nie zawiera enumeratywnego wyliczenia, określa jedynie przykładowe przesłanki do ustalenia wysokości wynagrodzenia, co daje pracodawcy do stosowania także innych kryteriów przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia za pracę, mając na względzie jednak, aby nie miały one co najmniej charakteru dyskryminacyjnego oraz były nie mniejsze niż minimalne wynagrodzenie za pracę<sup>10</sup>.

Wynagrodzenie za pracę jest świadczeniem przysługującym pracownikowi za pracę prawidłowo wykonaną, zgodnie z wytycznymi pracodawcy. Jest to świadczenie wzajemne w stosunku do pracy wykonanej przez pracownika. Wypłat wynagrodzenia należy dokonywać co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym terminie. Wynagrodzenie za pracę jest zatem świadczeniem okresowym, powtarzającym się, wypłacanym przynajmniej raz w miesiącu. Obowiązek terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzenia za pracę jest jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy. Na cechę obowiązkowości wynagrodzenia za pracę zwrócił uwagę Sąd Najwyższy, wskazując, że pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie całości wynagrodzenia, ciężko narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia. Obowiązkiem pracodawcy jest

<sup>7</sup> A. Kosut, W. Perdeus, *op. cit.*, s. 314.

<sup>8</sup> M. Liskowski, *Pojęcie wynagrodzenia za pracę w Kodeksie pracy*, Pracownik i Pracodawca 2016/2, wyd. UMK, Toruń, s. 36.

<sup>9</sup> J. Wratny, *Problemy regulacji wynagrodzenia za pracę de lege ferenda*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, z. 10, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne S.A., Warszawa 2013, s. 7.

<sup>10</sup> Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, Dz.U. z 2017 r., poz. 847.

bowiem terminowe wypłacanie wynagrodzeń, a nie uzyskiwanie na nie środków<sup>11</sup>. Pracodawca nie może być zwolniony z obowiązku wypłacenia wynagrodzenia za pracę z tego powodu, że stanowi to dla niego nadmierne obciążenie finansowe<sup>12</sup>.

Wynagrodzenie za pracę musi mieć postać pieniężną, a częściowej wypłaty wynagrodzenia można dokonać w innej formie niż forma pieniężna, jeśli taką możliwość przewidują ustawowe przepisy prawa pracy lub układ zbiorowy pracy<sup>13</sup>.

Jednocześnie biorąc pod uwagę dotychczasowe orzecznictwo w kwestii zdefiniowania terminu wynagrodzenia za pracę na gruncie prawa pracy zarówno w literaturze przedmiotu, jak i w judykaturze, daje się zauważyć dychotomię tego pojęcia. Pierwsza płaszczyzna interpretacyjna wynagrodzenia za pracę odnosić się będzie do „świadczenia koniecznego o charakterze przysparzająco-majątkowym, które pracodawca jest obowiązany wypłacać okresowo pracownikom w zamian za wykonaną przez niego pracę, która świadczona jest w oparciu o wiążący pracownika i pracodawcę stosunek pracy”<sup>14</sup>. Druga z kolei dotyczy wynagrodzenia jako „świadczenia z założenia przeznaczonego na zaspokajanie bieżących potrzeb własnych pracownika i jego rodziny”<sup>15</sup>. Zatem stosunek pracy ma zawsze charakter odpłatny i nie można zatrudnić pracownika bez określenia w umowie o pracę warunków płacowych.

Na podstawie dotychczasowych rozważań daje się zauważyć, że definicja wynagrodzenia za pracę w ustawie egzekucyjnej jest bardzo szeroka (wynagrodzenie *sensu largo*) i obejmuje wszelkie dochody z tytułu odpłatności za pracę, natomiast kodeksowe ujęcie jest węższe (wynagrodzenie *sensu stricto*), na które składa się obligatoryjne, okresowe świadczenie majątkowe pracodawcy na rzecz pracownika, będące ekwiwalentem za faktycznie świadczenie przez niego pracy na podstawie stosunku pracy. Zatem art. 90 k.p. – odsyłający w sprawach nieunormowanych w kodeksie odpowiednio do przepisów k.p.c.<sup>16</sup> oraz do przepisów o egzekucji administracyjnej – należy rozumieć, 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>11</sup> Wyrok SN z dnia 4.04.2000 r., I PKN 516/99, OSNP 2001/16, poz. 516.

<sup>12</sup> Wyrok SN z dnia 11.01.2006 r., II PK 113/05, LEX nr 211691.

<sup>13</sup> J. Żołyński, w: J. Żołyński (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. ODDK, Gdańsk 2016, s. 236.

<sup>14</sup> Uchwała SN z dnia 30.04.1986 r., sygn. Akt III PZP 42/86; OSNCP 1987/8, poz. 106.

<sup>15</sup> Wyrok SN z dnia 14.10.1997 r., sygn. Akt I PKN 319/97, OSNP 1998/15, poz. 450.

<sup>16</sup> Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego, tj. Dz.U. z 2019 r., poz. 1460.

### 3. Składniki wynagrodzenia za pracę

Dotychczasowe rozważania skupiały się wokół definicji pojęcia wynagrodzenie za pracę. Jednakże dla prawidłowości prowadzenia egzekucji z wynagrodzenia za pracę, a w szczególności jej ograniczenia, koniecznym jest określenie, jakie składniki wchodzi w skład 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 orzecznictwie i dorobku doktryny należy szukać jego składników<sup>17</sup>.

Wynagrodzenie pracownika może składać się z wielu elementów. Najczęściej spotykanym systemem jest wypłata wynagrodzenia zasadniczego oraz ewentualnych dodatków. Wynagrodzenie zasadnicze wynika z przyjętego w zakładzie pracy systemu wynagradzania: czasowego, akordowego lub prowizyjnego. Zastosowanie w wynagrodzeniu elementów stałych i ruchomych podyktowane jest zróżnicowaniem wykonywanych prac, właściwościami czy warunkami, w jakich one przebiegają, jednak nie może naruszać kilku ważnych zasad w zakresie wynagradzania.

Dodatki do wynagrodzenia przysługują pracownikowi z tytułu szczególnych okoliczności związanych z warunkami pracy lub z jego kwalifikacjami, lub są dodatkami wyrównawczymi. Do obowiązkowych elementów wynagrodzenia za pracę zalicza się: wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za pracę w nocy, wynagrodzenie za dyżury pełnione poza normalnymi godzinami pracy, wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy, dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w niedziele i święta. W skład wynagrodzenia mogą wchodzić także różnego rodzaju dodatki. Pracodawca może uregulować wypłacanie w jego zakładzie pracy dodatków w układzie zbiorowym pracy, regulaminie wynagradzania czy w samej umowie o pracę. Jeżeli pracodawca przewidzi nieobowiązkowe składniki wynagrodzenia, pracownik zyskuje do nich prawo, jeśli spełni przesłanki ich uzyskania. Pracownik po spełnieniu niezbędnych warunków uzyskania świadczenia uzyskuje roszczenie o dodatki. Najczęściej spotykanymi fakultatywnymi dodatkami do wynagrodzenia są: dodatek funkcyjny, dodatek stażowy, dodatek za szczególne umiejętności, dodatek za znajomość języków obcych, dodatek zmianowy, dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia. Ponadto wynagrodzenie za pracę może obejmować także inne składniki zmienne: nagrody jubileuszowe, deputaty, prowizje i tantiemy (jest to udział pracownika w zysku przypadający po odliczeniu kosztów jego uzyskania, są często

<sup>17</sup> A. Kosut, W. Perdeus, *op. cit.*, s. 315.

stosowanym sposobem wynagradzania twórców i stanowią udział w zyskach ze sprzedaży wytworów ich twórczości, np. książek, rozwiązań technicznych itp.).

Oczywiście katalog dodatków do wynagrodzenia nie jest zamknięty, gdyż każdy pracodawca w sposób dowolny może kształtować system płac w swoim zakładzie pracy, a jedynym ograniczeniem jest przestrzeganie przepisów prawa. Oprócz pensji pracodawcy przyznają także benefity, wśród których najczęściej występują: prywatna opieka medyczna, bony i zniżki pracownicze, dofinansowanie zajęć sportowych czy służbowy telefon i samochód do celów prywatnych.

W tym miejscu nie sposób wtrącić dygresji w kwestii przedmiotu egzekucji. O ile na gruncie k.p. natura i charakter powyżej przedstawionych dodatków do wynagrodzenia nie budzi wątpliwości, o tyle szerokie ujęcie pojęcia wynagrodzenia zawarte w ustawie o egzekucji administracyjnej stwarza pewne zastrzeżenia. W efekcie przedmiotem egzekucji może być nie tylko wynagrodzenie za pracę w znaczeniu ścisłym, lecz również inne przychody pracownika, pozostające w związku ze stosunkiem pracy lub innym stosunkiem prawnym, stanowiącym podstawę ich wypłaty. W ocenie autora jest grupa świadczeń, które nie powinny być traktowane jako świadczenia związane ze stosunkiem pracy. Do tej grupy zaliczyć można świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Nie stanowią one bowiem ekwiwalentu za wykonaną pracę, nie zależą od wyników pracy, zatem nie przejawiają także związku ze stosunkiem pracy w rozumieniu omawianej regulacji. Świadczenia te stanowią natomiast pomoc socjalną dla pracownika i członków jego rodziny, w związku z czym nie powinny być uznawane za składnik wynagrodzenia za pracę, który podlega egzekucji.

Podobnie należy traktować różnego rodzaju rekompensaty wypłacane pracownikom. Do tej grupy zaliczyć można ekwiwalent za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego, który jest rekompensatą pieniężną za używanie przez pracowników przy pracy ich prywatnej odzieży i obuwia. Z kolei ekwiwalent za pranie i konserwację odzieży roboczej jest rekompensatą pieniężną za poniesione przez pracownika koszty prania i konserwacji odzieży roboczej, który powinien rekompensować rzeczywiście ponoszone koszty prania i konserwacji. Podobnie należy traktować ekwiwalent za przejazdy służbowe komunikacją miejską, koszty używania prywatnego telefonu do celów służbowych, koszty używania prywatnego samochodu do celów służbowych czy ekwiwalent za narzędzia i sprzęt pracownika, który jest używany w wykonywaniu stosunku



pracy. Innym przykładem mogą być koszty pracownika związane z wykonywaniem umowy o pracę – tzw. telepracą, a poniesione na wykorzystywanie i ubezpieczenie sprzętu komputerowego oraz internetu<sup>18</sup>.

#### 4. Potrącenia z wynagrodzenia oraz ich limity

Wynagrodzenie za dany okres powinno być wypłacone pracownikowi w zasadzie w wysokości ustalonej w umowie o pracę<sup>19</sup>. Od tej zasady obowiązujące przepisy przewidują jednak wyjątki w postaci ograniczonej dopuszczalności tzw. potrąceń z wynagrodzenia za pracę. Oczywiście użycie słowa „potrącenie” na gruncie prawa cywilnego i prawa pracy nie jest tożsame, na co wskazywałby art. 300 k.p. Jako instytucja prawa cywilnego – potrącenie – zostało uregulowane w art. 498–505 k.c.<sup>20</sup>, natomiast w rozumieniu kodeksu pracy – potrącenie – oznacza jednostronne zmniejszenie przez pracodawcę wynagrodzenia o określone należności na rzecz samego pracodawcy lub osób trzecich<sup>21</sup>. Ustawowe ograniczenia potrącenia z wynagrodzenia wynikają z funkcji alimentarnej samego wynagrodzenia<sup>22</sup>. Funkcja alimentarna wynagrodzenia za pracę wiąże się z tym, że jest ono przeznaczane na podstawowe potrzeby pracownika i jego rodziny. Toteż z tą funkcją łączy się swego rodzaju wymaganie wobec ustawodawcy, aby płaca pracownika za wykonaną pracę była określana na poziomie wystarczającym na zaspokojenie podstawowych potrzeb całej jego rodziny. Zatem ustawowe ograniczenia potrącenia z wynagrodzenia ma za zadanie poszanowanie minimum egzystencji dłużnika, które uchroni go przed pozbawieniem podstawowych dóbr i praw majątkowych.

<sup>18</sup> W literaturze przedmiotu np. 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”. Szerzej: T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2012, s. 283.

<sup>19</sup> Więcej na ten temat: S. Maciejewski, *Prawo pracy. Poradnik praktyczny z wzorami pism i umów*, Lublin 2008, s. 83 i nast.

<sup>20</sup> Szerzej na ten temat np. S. Samol, *Wynagrodzenie za pracę oraz inne świadczenia związane ze stosunkiem pracy*, w: Z. Niedbala, D.E. Lach, M. Piotrowski, S. Samol, M. Skąpski, K. Ślebzak, *Prawo pracy*, Warszawa 2010, s. 189 i nast.

<sup>21</sup> T. Liszcz, *op. cit.*, s. 291.

<sup>22</sup> Szerzej: K. Łapiński, *Godziwe wynagrodzenie za pracę*, Monitor Prawa Pracy 2011/12, <http://czasopisma.beck.pl/monitor-prawa-pracy/artukul/godziwe-wynagrodzenie-za-prace/>; stan na 23.02.2017 r., czy T. Liszcz, *op. cit.*, s. 291.



Zgodnie z art. 87 § 1 k.p. z wynagrodzenia pracownika po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy potrąceniu podlegają następujące należności: sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych, sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie innych należności niż świadczenia alimentacyjne, zaliczki udzielone pracownikowi oraz kary pieniężne przewidziane w art. 108 k.p. Potrąceń dokonuje się w wymienionej kolejności, w szczególności gdy następuje zbieg kilku różnych potrąceń. Ustawodawca wprowadza swego rodzaju hierarchię, by wskazać uprzywilejowanie jednych potrąceń przed drugimi, w szczególności gdy następuje niemożność realizacji ich wszystkich<sup>23</sup>.

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

Najbardziej uprzywilejowanymi należnościami są alimenty i to one są zawsze na pierwszym miejscu, jeżeli chodzi o kolejność potrąceń (art. 87 § 2 k.p.). Zatem pracodawca, dokonując potrąceń z wynagrodzenia, powinien mieć na uwadze, że w pierwszej kolejności zaspokajają środki na pokrycie świadczeń alimentacyjnych, a dopiero w dalszej kolejności, gdy pozostaną jeszcze odpowiednie środki, może dokonać kolejnych potrąceń. Należy podnieść, że przez świadczenia alimentacyjne rozumieć należy nie tylko świadczenia wynikające z obowiązku zaspokojenia potrzeb rodziny, ale także renty cywilne pełniące funkcje alimentacyjne, określone w art. 444 § 2 oraz art. 903 k.c.<sup>24</sup> Jeszcze jedna regulacja kodeksowa potwierdza uprzywilejowanie należności na pokrycie świadczeń alimentacyjnych. Mianowicie art. 87 § 5 k.p. statuuje, że nagroda z zakładowego funduszu nagród, dodatkowe wynagrodzenie roczne oraz należności przysługujące pracownikom z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej podlegają egzekucji na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych do pełnej wysokości. Jak pisze E. Młynarska-Welpa, należy pamiętać, że potrącenia te dokonane będą w pełnej wysokości tylko w przypadku, gdy zajęcie wynagrodzenia dotyczyć będzie zaległych alimentów,

<sup>23</sup> S. Maciejewski, *Relacja pomiędzy przepisami kpc w kwestii egzekucji z wynagrodzenia za pracę a przepisami prawa pracy*, *Studia Iuridica*, tom 70, *Między prawem cywilnym materialnym a procesowym*, Warszawa 2017, s.153–155.

<sup>24</sup> E. Młynarska-Welpa, *Potrącenia. Wynagrodzenia, zasilki, umowy cywilnoprawne*, Warszawa 2015, s. 10.

gdyż w przypadku alimentów bieżących, kwotowych, ich wysokość zazwyczaj pokrywana jest z ramach granicy trzech piątych potrącenia z miesięcznego wynagrodzenia pracownika. Odmiennie jednak uregulowana jest kwestia potrąceń alimentacyjnych dokonywanych z odpłaty emerytalno-rentowej oraz nagrody jubileuszowej, które podlegają ochronie przed potrąceniami, jak wynagrodzenie za efektywną pracę<sup>25</sup>. Takiej samej ochronie podlega też odpłata z tytułu zwolnienia z pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika<sup>26</sup>.

Do grupy należności innych niż alimentacyjne zalicza się przede wszystkim długi, które wynikają z tytułu niespłacanych przez pracowników pożyczek, kredytów lub należności publiczno-prawnych na rzecz Urzędu Skarbowego lub ZUS. Długi te są egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych w drodze egzekucji sądowej albo administracyjnej. Tryb prowadzenia tych egzekucji jest podobny, a obowiązki pracodawcy w zakresie dokonywania potrąceń na podstawie tytułów wykonawczych – sądowych i administracyjnych – są w obu przypadkach takie same. Ponadto należy pamiętać, że przy potrącaniu sum egzekwowanych na pokrycie należności innych niż alimenty, zgodnie z przepisami kodeksu pracy, wolna od potrąceń jest kwota wynagrodzenia za pracę w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych (art. 87<sup>1</sup> § 1 pkt 1 k.p.). Przy egzekwowaniu należności alimentacyjnych to ograniczenie nie działa.

## 5. Wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia po zmianach

Wynagrodzenie z umowy cywilnoprawnej, co do zasady, nie podlega żadnej ochronie przed potrąceniami. Do osób pracujących na umowę zlecenia lub o dzieło nie stosuje się bowiem regulacji k.p., lecz przepisy k.c. Ponieważ w takim przypadku nie działają przepisy ochronne, zasadniczo nie ma ustanowionych ograniczeń w postaci kwot wolnych od potrąceń lub wyznaczonych górnych granic zajęcia, gwarantujących przynajmniej minimalny poziom dochodu. Taka sytuacja dotyczy także umów cywilnych zawieranych dodatkowo z własnymi pracownikami. Istnieją jednak szczególne okoliczności, kiedy do umowy cywilnoprawnej będą miały zastosowanie przepisy k.p.c. o ochronie wynagrodzenia za pracę.

Od 1 stycznia 2016 r. obowiązek odprowadzania składek emerytalno-rentowych dotyczy wszystkich umów zlecenia zawieranych ze zleceniobiorcą,

<sup>25</sup> *Ibidem*, s. 14.

<sup>26</sup> Por. wyroki SN z dnia 17 lutego 2004 r., sygn. akt I PK 217/03, OSNP 2004/24, poz. 419 oraz z 14 listopada 1996 r., sygn. akt I PKN 3/96, OSNP 1997/11, poz. 193.

dopóki łączna wysokość wynagrodzenia wynikającego z tych umów nie przekroczy wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, a od 1 stycznia 2017 r. wprowadzono minimalną stawkę godzinową dla umów zleceń (art. 734 k.c.) i umów o świadczenie usług (art. 750 k.c.)<sup>27</sup>. Do tej daty ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę określała zasady ustalania minimalnego wynagrodzenia wyłącznie dla osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, jednakże zakres jej stosowania został rozszerzony o osoby wykonujące pracę na podstawie umowy zlecenie. Zgodnie ze znowelizowanymi przepisami w przypadku tego rodzaju umów wynagrodzenie powinno być ustalone w umowie w taki sposób, aby wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonywania zlecenia lub świadczenia usług nie była niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej, wynikającej z ustawy. W przypadku gdy wysokość wynagrodzenia ustalonego w umowie nie będzie zapewniać przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi otrzymania za każdą godzinę pracy wynagrodzenia w wysokości co najmniej minimalnej stawki godzinowej, wynikającej z ustawy, będzie mu przysługiwało wynagrodzenie w wysokości obliczonej z uwzględnieniem minimalnej stawki godzinowej, wynikającej z ustawy.

Wynagrodzenie za wykonanie wskazanych w ustawie umów cywilnoprawnych przyjmuje cechy charakterystyczne dla wynagrodzenia za pracę wynikającego ze stosunku pracy, tj. cechy o charakterze gwarancyjnym i alimentacyjnym. Wpłata wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej powinna być dokonywana wyłącznie w formie pieniężnej. W przypadku umów zawartych na okres dłuższy niż jeden miesiąc wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej powinny być dokonywane co najmniej raz w miesiącu. Ponadto przyjmujący zlecenia nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej albo przenieść prawa do tego wynagrodzenia na inną osobę.

Warto również zaznaczyć, że wprowadzony do ustawy o minimalnym wynagrodzeniu art. 8a i 8b wnoszą do umów zlecenia instytucje znane tylko prawu pracy, tj. zakaz zrzeczenia się wynagrodzenia, obowiązek ewidencjonowania czasu pracy, przechowywania przedmiotowej ewidencji przez okres 3 lat. Zmiany te w konsekwencji nakładają na przedsiębiorców dodatkowe, nieuzasadnione konstrukcją umów cywilnoprawnych i sprzeczne z ich istotą obowiązki, a przyjmujący zlecenie dostaje namiastkę umowy o pracę.

<sup>27</sup> Ustawa z dnia 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2016 r., poz. 1265 ze zm.

Wprowadzone zmiany zdecydowanie za bardzo zbliżają umowy cywilnoprawne do umowy o pracę. Jednakże poprzez wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej w połączeniu z obowiązkiem ewidencjonowania czasu pracy zleceniobiorców dokonane zmiany są całkowicie nieadekwatne i sprzeczne z istotą umów cywilnoprawnych. Przede wszystkim na mocy znowelizowanych przepisów wynagrodzenie przyznawane w ramach umowy zlecenie przyjęło cechy charakterystyczne dla wynagrodzenia za pracę wynikającego ze stosunku pracy. Po pierwsze, wypłata wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej powinna być dokonywana wyłącznie w formie pieniężnej. Po drugie, w przypadku umów zawartych na okres dłuższy niż 1 miesiąc wypłata wynagrodzenia w wysokości minimalnej stawki godzinowej powinna być wypłacana co najmniej raz w miesiącu. Kolejną cechą upodabniającą wynagrodzenie z umowy zlecenia do kodeksowego wynagrodzenia za pracę jest zakaz zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej oraz zakaz przeniesienia prawa do tego wynagrodzenia na inną osobę.

## 6. Zakończenie

W świetle powyżej przedstawionych rozważań nad administracyjnymi przepisami egzekucyjnymi, dotyczącymi wynagrodzenia za pracę, jak daje się zauważyć fundamentalną kwestią jest ich relacja w stosunku do przepisów prawa pracy. Otóż przepisy o postępowaniu egzekucyjnym mają zastosowanie jedynie w sprawach, które nie są unormowane w k.p. (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 k.p. stanowi o tym, że w sprawach nieunormowanych w art. 87 i 88 stosuje się odpowiednio przepisy k.p.c. i przepisy o egzekucji administracyjnej świadczeń pieniężnych.

Chcąc wyartykułować postulaty *de lege ferenda* na pierwszym miejscu, należy wskazać na ujednoczenie pojęcia wynagrodzenia za pracę. Obecnie w obrocie prawnym funkcjonuje ono zarówno w ustawie egzekucyjnej, kodeksie pracy, ale również w innych ustawach, np. w ustawie zasiłkowej<sup>28</sup> w art. 3 pkt 3 zostało zdefiniowane jako przychód pracownika stanowiący podstawę wymiaru składek

<sup>28</sup> Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 645 ze zm.

na ubezpieczenie chorobowe, po odliczeniu potrąconych przez pracodawcę składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe oraz ubezpieczenie chorobowe, czyli za wynagrodzenie za pracę uznaje się przychód pracownika, od którego będą potrącane składki na ubezpieczenie społeczne. W literaturze przedmiotu daje się zauważyć, że pojęcie wynagrodzenia za pracę zdefiniowane w ustawie egzekucyjnej jest zbyt szerokie. Jak podaje W. Łuczaj „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 wierzytelności pieniężnych. A są to przecież kwestie o wręcz fundamentalnym znaczeniu dla skuteczności egzekucji”<sup>29</sup>. Tym, co przemawia za szerszym rozumieniem wynagrodzenia, jest zapewne większa efektywność egzekucji niż w przypadku, gdyby była ograniczona do pojęcia wynagrodzenia w rozumieniu kodeksu pracy. Jednakże należy pamiętać, że zbyt szerokie pojęcie wynagrodzenia za pracę powoduje nieprawidłowości w postępowaniu egzekucyjnym.

Z powyższego wynika kolejny postulat, a mianowicie rozszerzenie katalogu zawartego w art. 8 u.p.e.a. o te składniki wynagrodzenia, które są formą rekompensaty dla pracownika oraz świadczenia socjalne. Nie mogą bowiem podlegać egzekucji ekwiwalenty przyznane pracownikowi z tytułu poniesionych przez niego wcześniej kosztów przy realizacji stosunku pracy. Do takich należą przywoływane w tekście ekwiwalenty z tytułu wykorzystywania prywatnego samochodu, narzędzi i sprzętu, a także koszty prania własnej odzieży do celów służbowych. W tym przypadku pracodawca rekompensuje wykorzystanie majątku osobistego pracownika do wykonania pracy. Zatem nie mieści się to w pojęciu wynagrodzenia za pracę. Z drugiej strony w pojęciu wynagrodzenia za pracę nie mieszczą się uzyskiwane przez pracownika świadczenia socjalne czy zapomogi otrzymane od pracodawcy. Świadczenia z funduszu mogą wprawdzie zostać przyznane osobom, których z pracodawcą nie łączy żaden stosunek prawny (np. dzieciom pracownika czy jego małżonkowi), nierozzerwalnie jednak wiążą się z osobą zatrudnioną w danym podmiocie. W związku z tym uznaje się również, że mogą być objęte egzekucją komorniczą<sup>30</sup>. Warto jednak podkreślić, że są to świadczenia ściśle związane z sytuacją finansową rodziny pracownika i w żaden sposób nie są uzależnione od efektów jego pracy. Trudno wyobrazić

<sup>29</sup> W. Łuczaj, *Ustawa o postępowaniu egzekucyjnym w administracji. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 446.

<sup>30</sup> Por. Uchwała SN z 17 dnia stycznia 2013 r., sygn. akt II PZP 4/12.

sobie sytuację, w której pracownik otrzyma zapomogę na sfinansowanie leczenia jego dziecka, która będzie podlegać zajęciu egzekucyjnemu.

Następna propozycja dotyczy wprowadzenia do ustawy egzekucyjnej limitów potrąceń z umów zlecenia. Wynagrodzenie z umowy cywilnoprawnej, co do zasady, nie podlega żadnej ochronie przed potrąceniami. Do osób pracujących na umowę zlecenia lub o dzieło nie stosuje się bowiem regulacji k.p., lecz przepisy k.c. Ponieważ w takim przypadku nie działają przepisy ochronne, zasadniczo nie ma ustanowionych ograniczeń w postaci kwot wolnych od potrąceń lub wyznaczonych górnych granic zajęcia, gwarantujących przynajmniej minimalny poziom dochodu. Taka sytuacja dotyczy także umów cywilnych zawieranych dodatkowo z własnymi pracownikami. Istnieją jednak szczególne okoliczności, kiedy do umowy cywilnoprawnej będą miały zastosowanie przepisy k.p.c. o ochronie wynagrodzenia za pracę. Po wprowadzeniu obowiązku podlegania ubezpieczeniom społecznym ustawodawca dodał do art. 833 § 2<sup>1</sup> w brzmieniu: „Przepisy art. 87 i art. 87<sup>1</sup> Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio do wszystkich świadczeń powtarzających się, których celem jest zapewnienie utrzymania albo stanowiących jedyne źródło dochodu dłużnika będącego osobą fizyczną”. Przepis ten wszedł w życie z dniem 1 stycznia 2019 r. Warto byłoby podobne rozwiązania przenieść do ustawy egzekucyjnej. Wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej dla umów zleceń, czyli zabezpieczenie środków na życie zleceniobiorcy i jego rodzinie (taka jest istota płacy minimalnej) podpowiada, aby potrącenia z umów zlecenia podlegały takiemu samemu reżimowi prawnemu, jak ochrona wynagrodzenia umowy o pracę. W innym przypadku słusznym będzie twierdzenie, że zachodzące zmiany mają tylko zwiększyć wpływy do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Przedstawione powyżej postulaty *de lege ferenda* odnoszą się do przedmiotu egzekucji, tj. do wynagrodzenia za pracę, ponieważ z jednej strony niejednokrotnie największy dylemat dotyczy tego, czy dany składnik wynagrodzenia podlega egzekucji. Z drugiej strony po obciążeniu wynagrodzenia z umowy zlecenia obowiązkami publiczno-prawnymi (podatek, składka ZUS) logiczną konsekwencją jest objęcie wynagrodzenia z umowy zlecenia ochroną tą samą jak w przypadku umowy o pracę.

## Bibliografia

### Akty prawne

- Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego, t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1460 ze zm.
- Ustawa z dnia 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji, t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1438 ze zm.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1040 ze zm.
- Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 645 ze zm.
- Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, Dz.U. z 2018 r., poz. 2177 ze zm.
- Ustawa z dnia 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2016 r., poz. 1265 ze zm.

### Opracowania

- Hauser R., Skoczylas A.**, *Postępowanie egzekucyjne w administracji – komentarz*, Warszawa 2014.
- Hauser R., Skoczylas A., Olszanowski J., Piątek W., Sawczyn W.**, *Postępowania administracyjne i sądownoadministracyjne z kasami*, Warszawa 2017.
- Kosut A., Peredus W.**, *Egzekucja administracyjna z wynagrodzenia za pracę*, w: J. Niczyporuk, S. Fundowicz, J. Radwanowicz (red.), *System egzekucji administracyjnej*, Warszawa 2004.
- Liskowski M.**, *Pojęcie wynagrodzenia za pracę w Kodeksie pracy*, *Pracownik i Pracodawca* 2016/2, wyd. UMK, Toruń.
- Liszczyński T.**, *Prawo pracy*, Warszawa 2012.
- Łapiński K.**, *Godziwe wynagrodzenie za pracę*, *Monitor Prawa Pracy* 2011/12, <http://czasopisma.beck.pl/monitor-prawa-pracy/artukul/godziwe-wynagrodzenie-za-prace/>; stan na 23.02.2020 r.
- Łuczaj W.**, *Ustawa o postępowaniu egzekucyjnym w administracji. Komentarz*, Warszawa 2010.
- Maciejewski S.**, *Prawo pracy. Poradnik praktyczny z wzorami pism i umów*, Lublin 2008.
- Maciejewski S.**, *Relacja pomiędzy przepisami kpc w kwestii egzekucji z wynagrodzenia za pracę a przepisami prawa pracy*, *Studia Iuridica*, tom 70, *Między prawem cywilnym materialnym a procesowym*, Warszawa 2017.
- Młynarska-Wępa E.**, *Potrącenia. Wynagrodzenia, zasiłki, umowy cywilnoprawne*, Warszawa 2015.
- Samol S.**, *Wynagrodzenie za pracę oraz inne świadczenia związane ze stosunkiem pracy*, w: Z. Niedbała, D.E. Lach, M. Piotrowski, S. Samol, M. Skąpski, K. Ślęzak, *Prawo pracy*, Warszawa 2010.
- Skoczylas A.**, *Przymusowe wykonanie obowiązków publicznych*, w: K. Celińska-Grzegorzycz, R. Hauser, W. Piątek, W. Sawczyn, A. Skoczylas, *Postępowanie administracyjne, sądownoadministracyjne i egzekucyjne*, Warszawa 2013.
- Wrątny J.**, *Problemy regulacji wynagrodzenia za pracę de lege ferenda*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, z. 10, *Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne S.A.*, Warszawa 2013.
- Żołyński J.**, w: J. Żołyński (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. ODDK, Gdańsk 2016.



**Orzecznictwo**

Uchwała SN z dnia 30 kwietnia 1986 r., sygn. Akt III PZP 42/86; OSNCP 1987/8, poz. 106.

Uchwała SN z 1 dnia 7 stycznia 2013 r., sygn. akt II PZP 4/12.

Wyrok SN z dnia 14 listopada 1996 r., sygn. akt I PKN 3/96, OSNP 1997/11, poz. 193.

Wyrok SN z dnia 14 października 1997 r., sygn. Akt I PKN 319/97, OSNP 1998/15, poz. 450.

Wyrok SN z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, OSNP 2001/16, poz. 516.

Wyrok SN z dnia 17 lutego 2004 r., sygn. akt I PK 217/03, OSNP 2004/24, poz. 419.

Wyrok SN z dnia 11 stycznia 2006 r., II PK 113/05, LEX nr 211691.

Renata MACIEJEWSKA

**SALARY AS AN OBJECT OF ADMINISTRATIVE ENFORCEMENT****Abstract**

**Background:** When recovering monetary debts, enforcement of remuneration for work is one way of enforcing monetary claims. Thus, it is particularly important to determine the components of remuneration that may be the subject of the deduction, as well as to apply the appropriate deducting method. Therefore, it seems important to indicate the proper relationship between the provisions regarding enforcement of remuneration in work and labor law.

**Research purpose:** The relation between the provisions of the enforcement act and the provisions of the labor law was assumed as the axis of consideration. In addition, the circle of considerations will include remuneration under the mandate contract, which after changes has become comparable to remuneration for work.

**Methods:** To achieve the assumed research goal, the author used a dogmatic method considering the analysis and interpretation of Polish law, which takes into account the views expressed in doctrine and case law.

**Conclusions:** The *de lege ferenda* remarks concern the dualism of the concept of remuneration for work, which results in different definitions of the concept of remuneration and its components in enforcement and labor law provisions. It is advisable to harmonize the concept of remuneration for work. In addition, it seems reasonable to extend the catalog contained in Article 8 of The Act on Administrative Enforcement Proceedings for those components of remuneration, which are a form of employee compensation and social benefits, as well as the introduction of limits on deductions from mandate contracts to the administrative execution.

**Keywords:** execution, protection of salary, deduction from salary.