



Ministerstwo Sprawiedliwości

Podsekretarz Stanu
Zuzanna Rudzińska-Bluszcz

BK-VII.0520.26.2024
Warszawa, 27 lutego 2024 r.

Pan
Szymon Hołownia
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 777 Pani Poseł Marii Małgorzaty Janyski w sprawie *egzekucji sądowej oraz administracyjnej należności innych niż alimentacyjne* w porozumieniu z Ministrami Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, uprzejmie przedstawiam następujące informacje.

Zakres egzekucji z wynagrodzenia za pracę należności innych niż alimentacyjne, uregulowany został w *ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy* (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 – k.p.) – zob. art. 833 k.p.c.¹ oraz art. 87, 87¹ k.p. Zgodnie z art. 87¹ § 1 pkt 1 k.p. wolna od potrąceń przy egzekwowaniu należności innych niż alimentacyjne, zasadniczo pozostaje kwota wynagrodzenia za pracę w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, przysługującego pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne, zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz wpłat dokonywanych do pracowniczego planu kapitałowego, jeżeli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania.

Przywołany przepis ma charakter socjalny, pełni funkcję ochronną i jest instrumentem zabezpieczającym materialne interesy pracowników. Jest także wyrazem funkcji alimentacyjnej wynagrodzenia za pracę, które stanowi źródło utrzymania pracownika i jego rodziny. Warto nadmienić, że w myśl art. 13 k.p. pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Warunki realizacji tego prawa określają przepisy prawa pracy oraz polityka państwa w dziedzinie płac, w szczególności poprzez ustalanie minimalnego wynagrodzenia za pracę. W celu zabezpieczenia minimum płacowego ustalany jest minimalny poziom wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy na warunkach wynikających z przepisów ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r., poz. 2207, z późn. zm.). W polskim systemie prawnym kategoria minimalnego wynagrodzenia stanowi ważne prawo ekonomiczne i socjalne, jest również ważną kategorią polityki społeczno-gospodarczej.

¹ Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2023 r., poz. 1550 z późn. zm.).

Niezależnie od powyższego, postulat zmian legislacyjnych, mających na celu umożliwienie prowadzenia egzekucji sądowej oraz administracyjnej należności innych niż alimentacyjne z minimalnego wynagrodzenia za pracę na analogicznych zasadach, jak obowiązujące w odniesieniu do świadczeń emerytalno-rentowych (tj. w wysokości 25 % wartości minimalnego wynagrodzenia za pracę), wydaje się warty rozważenia. Wprowadzenie wskazanej zmiany niewątpliwie mogłoby zwiększyć skuteczność dochodzenia należności pieniężnych, uniemożliwiając lub znacznie utrudniając uchylanie się przez dłużników od realizacji obowiązku stwierdzonego tytułem wykonawczym. Stały wzrost minimalnego wynagrodzenia za pracę, które stanowi podstawę określenia wysokości kwoty wolnej od zajęcia podlegającej ochronie, z roku na rok utrudnia dochodzenie wierzytelności, prowadząc *de facto* do zakłócenia realizacji zrównoważonego poziomu ochrony dłużnika i wierzyciela – na niekorzyść tego ostatniego.

Skalę problemu obrazują sprawozdania statystyczne MS-Kom23, z których wynika m.in. wartość dokonanych dorocznie zajęć (w tym także zajęć wynagrodzenia za pracę) oraz efektywność egzekucji. Jak wskazano w tych zestawieniach, w 2019 r. dokonano 1.603.466 zajęć wynagrodzenia za pracę, wskutek których wyegzekwowano kwotę 2.832.059.867 zł. Natomiast w 2020 r. na podstawie 1.574.547 zajęć wynagrodzenia za pracę uzyskano jedynie kwotę 1.977.647.551 zł. W 2021 r. dał się zauważyć nieznaczny trend wzrostowy – bowiem na 1.677.452 zajęć wynagrodzenia za pracę, zdołano wyegzekwować należności o łącznej wartości 2.083.338.340 zł. W 2022 r. dokonano 1.617.885 zajęć wynagrodzenia za pracę, co pozwoliło na wyegzekwowanie kwoty 2.206.558.364 zł.

Warto odwołać się także do liczb bezwzględnych. W tym kontekście wskazać należy, co następuje:

- w 2020 r. komornicy wyegzekwowali należności ogółem w kwocie 9.223.169.705 zł., z czego w ramach egzekucję z wynagrodzenia za pracę odzyskano 1.977.647.551 zł., tj. 21,44 %;
- w 2021 r. na łączną sumę 10.641.955.841 zł. wyegzekwowanych kwot, z wynagrodzenia za pracę zdołano odzyskać 2.083.338.340 zł., tj. 19,58 %;
- w 2022 r. natomiast, odzyskana ogółem przez komorników kwota wyniosła 11.678.477.556 zł., w tym kwota wyegzekwowana z wynagrodzenia za pracę wyniosła 2.206.558.364 zł., tj. 18,89 %.

Tym samym uzasadnione jest twierdzenie, że skuteczność kwotowa w zakresie egzekucji z wynagrodzenia za pracę (będącej przecież zasadniczym źródłem wpływów z egzekucji) rok do roku spada. Taki stan rzeczy zachodzi pomimo tego, że w skali makroekonomicznej odnotowuje się rekordowo niskie bezrobocie oraz znaczący wzrost wynagrodzeń. Jak wynika z Komunikatów Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego – przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w 2020 r. wyniosło 5.167,47 zł², w 2021 r. było to 5.662,53 zł³, zaś w 2022 r. – 6.346,15 zł⁴. W trzecim kwartale 2023 r. przeciętne wynagrodzenie wyniosło 7.194,95 zł⁵. Analogicznie, odnotować również należy wzrost minimalnego wynagrodzenia za pracę.

² Komunikat prezesa głównego urzędu statystycznego z dnia 9 lutego 2021 r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2020 r. (M.P. z 2021 r. poz. 137).

³ Komunikat prezesa głównego urzędu statystycznego z dnia 9 lutego 2022 r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2021 r. (M.P. z 2022 r. poz. 175).

⁴ Komunikat prezesa głównego urzędu statystycznego z dnia 9 lutego 2023 r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2022 r. (M.P. z 2023 r. poz. 171).

⁵ <https://stat.gov.pl/sygnalne/komunikaty-i-obwieszczenia/lista-komunikatow-i-obwieszczen/komunikat-w-sprawie-przecietnego-wynagrodzenia-w-trzecim-kwartale-2023-roku,271,42.html#>

W 2020 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wnosilo 2.600 zł⁶. W 2021 r. wartość ta wynosiła 2.800 zł⁷, a w 2022 r. – 3.010 zł⁸. Jak przy tym wynika z danych GUS, bezrobocie w 2020 r. wynosiło 6.8 %, podczas gdy w grudniu 2023 r. wartość ta była niższa i wynosiła 5,1 %⁹.

W obliczu przytoczonych danych należy więc stwierdzić, że w ostatnich latach minimalne wynagrodzenie przestało spełniać swoją pierwotną funkcję, związaną z zagwarantowaniem dłużnikowi minimum bytowego. Stały i znaczący wzrost płacy minimalnej, jakkolwiek korzystny z perspektywy makroekonomicznej, stwarza ryzyko poważnych zaburzeń w przymusowym dochodzeniu świadczeń pieniężnych, skoro kwota wolna od zajęcia w egzekucji z wynagrodzenia za pracę i z innych świadczeń powtarzających się, których celem jest zapewnienie utrzymania albo stanowiących jedyne źródło dochodu dłużnika (art. 833 § 2¹ k.p.c.), a także w egzekucji z rachunków bankowych, jest powiązana z wysokością minimalnego wynagrodzenia za pracę. Obowiązujące rozwiązania przestają więc realizować pierwotnie cele związane ze zwolnieniem od zajęcia płacy minimalnej. Powoduje to, że osoby niewywiązujące się ze swych zobowiązań i doprowadzające do wszczęcia egzekucji przeciwko nim, przy tak wysokim poziomie ochrony, są w sytuacji uprzywilejowanej wobec pozostałych osób utrzymujących się z minimalnego wynagrodzenia, które dobrowolnie ponoszą koszty obsługi zaciągniętych zobowiązań (mając mniej dochodu rozporządzalnego na pozostałe wydatki).

Powyższe ustalenia znajdują potwierdzenie w sygnałach płynących z Krajowej Rady Komorniczej oraz środowisk wierzycieli, które także zwracają uwagę na ustawiczny spadek efektywności egzekucji z wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń powtarzających się. Wprowadzenie zmian w kierunku postulowanym w treści interpelacji, może pozwolić na zapobieganie nadmiernemu zadłużaniu się dłużników. Dopuszczenie możliwości prowadzenia egzekucji z minimalnego wynagrodzenia za pracę spowoduje, że dłużnicy egzekwowani będą mogli w tych okolicznościach szybciej spłacić swoje zadłużenia i niejednokrotnie uniknąć wejścia w pętlę zadłużeń. Co istotne, zmiana dopuszczalnego poziomu zajęcia wynagrodzenia za pracę powinna pozytywnie przełożyć się również na system wynagradzania – nie będzie już sensu ukrywać prawdziwej wysokości uzyskiwanego wynagrodzenia. Więcej środków trafi zatem do ZUS i Urzędu Skarbowego. Warto też zwrócić uwagę, że banki i instytucje finansowe obecnie ustalają swoje prowizje na wyższym poziomie, ponieważ ta część dłużników, którzy uzyskują większe, niż minimalne wynagrodzenie, musi skompensować ryzyko braku możliwości prowadzenia egzekucji z wynagrodzenia dłużników uzyskujących najniższe wynagrodzenie.

Mając na względzie powyższe, zainicjowanie dyskusji co do zmian w systemie ograniczeń egzekucji jest celowe i pożądane – nie tylko z punktu widzenia wierzycieli i zwiększenia efektywności egzekucji, lecz – co najważniejsze – również z perspektywy zasad równości i sprawiedliwości społecznej. Pośrednio może to również wpłynąć pozytywnie na interesy fiskalne państwa i całą gospodarkę. Nowe przepisy powinny z jednej strony zagwarantować dłużnikowi środki pozwalające na zaspokojenie podstawowych potrzeb, z drugiej zaś – pozwalać na skuteczną egzekucję roszczenia stwierdzonego tytułem

⁶ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 września 2019 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2020 r. (Dz.U z 2019, poz. 1778).

⁷ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 września 2020 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2021 r. (Dz.U. z 2020 r. poz. 1596).

⁸ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 14 września 2021 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2022 r.

⁹ <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/stopa-bezrobocia-rejestrowanego-w-latach-1990-2023,4,1.html>

wykonawczym w przypadku braku jego dobrowolnego spełnienia przez dłużnika. Proporcje między powyższymi sprzecznymi wartościami niewątpliwie ulegały zachwianiu w warunkach dynamicznego wzrostu wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Na tle wskazanej argumentacji uprzejmie informuję, że w Ministerstwie Pracy, Rodziny i Polityki Społecznej obecnie trwają prace związane z wypracowaniem stosownych rozwiązań mających na celu implementację do polskiego porządku prawnego wymogów przewidzianych w dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w UE. W trakcie podjętych prac legislacyjnych analizowana jest także kwestia zakresu potrąceń z wynagrodzenia.

Z wyrazami szacunku

Zuzanna Rudzińska-Bluszcz
Podsekretarz Stanu
/podpisano elektronicznie/