



GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY

Wiesław Łyszczek

Warszawa, 2020-07-08



UNP:GIP-20-41064

GIP-GPP.400.6.2020.2

Pan
Aleksander Pocięj
Senator RP
Przewodniczący
Komisji Praw Człowieka,
Praworządności i Petycji

Odpowiadając na pismo z dnia 4 grudnia 2019 r. (BPS.DKS.KPCPP.0330.4220.19) dotyczące zajęcia stanowiska w sprawie treści zawartych w petycji z dnia 30 lipca 2019 r., uprzejmie przedstawiam opinię w tej kwestii:

Autor petycji postuluje zmiany: ustawy – Kodeks pracy, ustawy – Kodeks karny wykonawczy, ustawy – Prawo bankowe i ustawy o spółdzielczych kasach oszczędnościowo – kredytowych. Celem wnioskowanych zmian jest zwiększenie skuteczności egzekucji sądowej i administracyjnej. W Kodeksie pracy wnioskodawca proponuje zmianę art. 87¹ § 1 pkt 1 poprzez obniżenie kwoty wolnej od potrąceń przy potrącaniu sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne - z minimalnego wynagrodzenia, 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, na 85% minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Jak wskazuje autor petycji w obszernym uzasadnieniu, postulowane zmiany przepisów umożliwią prowadzenie egzekucji należności (innych niż alimentacyjne) na zadowalającym poziomie i stanowią uzupełnienie dotychczas podjętych działań legislacyjnych (zmian wprowadzonych wymienionymi we wniosku ustawami, m. in. ustawą

z dnia 6 grudnia o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy skuteczności egzekucji świadczeń alimentacyjnych). W opinii wnioskodawcy słusznym rozwiązaniem jest wskazanie nowych kwot wolnych od potrąceń w egzekucji z wynagrodzenia za pracę, co powinno uniemożliwić lub znacznie utrudnić próby obejścia prawa (poprzez fikcyjne zatrudnianie się za wynagrodzeniem minimalnym i otrzymywania pozostałej części wynagrodzenia „do ręki”) i uchylania się od realizacji obowiązku stwierdzonego tytułem egzekucyjnym. Zdaniem autora bez nowelizacji art. 87¹ § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, która umożliwiłaby choćby częściowe zaspokojenie należności innych niż alimentacyjne, szanse na zwiększenie skuteczności egzekucji sądowej i administracyjnej są niewielkie.

Odnosząc się do podniesionej kwestii unikania obowiązku zapłaty należności poprzez fikcyjne zatrudnianie się za wynagrodzeniem minimalnym i otrzymywaniem pozostałej części wynagrodzenia „do ręki” pragnę zauważyć, że również kontrole inspekcji pracy dotyczące legalności zatrudnienia wykazywały w poprzednich latach przypadki obchodzenia przepisów polegające m. in. na wypłacaniu części wynagrodzenia oficjalną drogą, a drugiej części „pod stołem”, z pominięciem należności publicznoprawnych. Część z zatrudnionych nie była zainteresowana legalnym zatrudnieniem, nierzadko w celu ukrycia rzeczywistych dochodów. Taką motywacją kierowały się m. in. osoby obciążone zajęciami komorniczymi lub alimentacyjnymi. Na ogół ujawnienie rzeczywistego dochodu oznaczało ryzyko utraty zarobku w związku z prowadzonym postępowaniem egzekucyjnym.

Niemniej jednak należy podkreślić, że wprowadzenie postulowanego rozwiązania wiązałoby się z istotnym ograniczeniem wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi za wykonaną pracę. Co prawda zarówno artykuł 4 Europejskiej Karty Społecznej (Dz. U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67, z późn. zm.) dotyczący prawa do sprawiedliwego wynagrodzenia, jak i art. 8 Konwencji Nr 95 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej ochrony płacy (Dz. U. z 1955 r. Nr 38, poz. 234) zezwalają na dokonywanie potrąceń z wynagrodzeń na warunkach i w zakresie (granicach) przewidzianym w ustawodawstwie krajowym lub ustalonym w układach zbiorowych pracy lub w orzeczeniach arbitrażowych, to przy konstruowaniu dopuszczalnej wysokości tych potrąceń niewątpliwie należy uwzględnić alimentacyjną funkcję wynagrodzenia za pracę. Na ten aspekt zwraca szczególną uwagę art. 10 ust. 2 ww. Konwencji, zgodnie z którym płacę należy chronić od zajęcia sądowego lub cesji w stopniu uznanym za potrzebny dla zapewnienia utrzymania pracownika i jego rodziny.

Z tego względu w mojej ocenie kwoty wolne od potrąceń powinny być ustalone na takim poziomie, aby zapewnić pracownikowi (i jego rodzinie) możliwość dysponowania przynajmniej minimalnym wynagrodzeniem. Odrębną kwestią jest wyznaczenie granic

dopuszczalnych potrąceń, które w przypadku egzekucji innych należności niż świadczenia alimentacyjne w obecnym stanie prawnym mogą być dokonywane do wysokości połowy wynagrodzenia (przy wymogu zachowania kwoty wolnej od potrąceń).

Należy również zwrócić uwagę, że uchwalona w dniu 14 maja 2020 r. ustawa o zmianie niektórych ustaw w zakresie działań osłonowych w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 (Dz. U. poz. 875) podnosi standardy ochrony pracowników przewidując w art. 52, że jeżeli z powodu podjętych na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej działań służących zapobieganiu zarażeniem wirusem SARS-CoV-2 pracownikowi zostało obniżone wynagrodzenie lub członek rodziny pracownika utracił źródło dochodu, kwoty określone w art. 87¹ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy ulegają zwiększeniu o 25% na każdego nieosiągającego dochodu członka rodziny, którego pracownik ten ma na utrzymaniu.

Mając powyższe na względzie, negatywnie opiniuję propozycję nowelizacji Kodeksu pracy przewidzianą w przedłożonej petycji.

Z poważaniem,
Główny Inspektor Pracy
Wiesław Łyszczek
/-podpisano elektronicznie/