

*Mariusz Liskowski*

Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń

mariuszliskowski@wp.pl

## Zakres przedmiotowy wynagrodzenia za pracę podlegającego zajęciu w sądowym postępowaniu egzekucyjnym

DOI: <http://dx.doi.org/10.12775/SIT.2017.035>

### 1. Uwagi wprowadzające

Przepisy trzeciej części kodeksu postępowania cywilnego wskazują na kilka sposobów prowadzenia egzekucji świadczeń pieniężnych<sup>1</sup>. Jednym z nich jest egzekucja z wynagrodzenia za pracę, uregulowana w art. 880–888 k.p.c. Ten sposób egzekucji jest jednym z najczęściej stosowanych i dotyczy corocznie kilkuset tysięcy zatrudnionych dłużników. Z analizy danych statystycznych udostępnionych przez Departament Strategii i Funduszy Europejskich Ministerstwa Sprawiedliwości wynika, że egzekucja z wynagrodzenia za pracę jest trzecim w kolejności, po wierzytelnościach z rachunków bankowych i innych wierzytelnościach, najczęściej stosowanym sposobem egzekucji<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Zob. art. 844–1040 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (tekst jednolity: Dz.U. z 2016 r. poz. 1822 ze zm.; dalej: kodeks, kodeks postępowania cywilnego, k.p.c.).

<sup>2</sup> Na przestrzeni ostatnich pięciu lat liczba dokonanych przez komorników sądowych zajęć wynagrodzeń za pracę przekroczyła 2 mln i wynosiła: w 2011 r. – 2 151 108, w 2012 r. – 2 222 567, w 2013 r. – 2 103 387, w 2014 r. – 2 054 564, w 2015 r. – 2 224 123, a w I półroczu 2016 r. – 1 001 680. Dane statystyczne

Dyspozycja art. 881 § 2 zd. 2 k.p.c. wskazuje na przykładowe świadczenia otrzymywane przez dłużnika (pracownika) od pracodawcy w ramach istniejącego stosunku pracy, zaliczone do wynagrodzenia za pracę podlegającego zajęciu w sądowym postępowaniu egzekucyjnym. W myśl przywołanego przepisu do wynagrodzenia za pracę zalicza się w szczególności okresowe wynagrodzenia za pracę i wynagrodzenia za prace zlecone oraz nagrody i premie przysługujące dłużnikowi za okres jego zatrudnienia, jak również związane ze stosunkiem pracy zysku lub udziału w funduszu zakładowym oraz wszelkich innych funduszach pozostających w związku ze stosunkiem pracy.

Powyższe odnieść należy do wynagrodzenia za pracę, o którym mowa w przepisach kodeksu pracy<sup>3</sup>. W kodeksie pracy brakuje definicji wynagrodzenia za pracę, wskazuje jednak na cechy charakterystyczne odnoszące się do omawianego zagadnienia. Do tych cech należy zaliczyć: wzajemność względem wykonanej pracy (art. 22 § 1 w zw. z art. 78 § 1 w zw. z art. 80 k.p.)<sup>4</sup>, okresowość (okresowość; art. 85 § 1 k.p.), wartość majątkową wyrażoną przede wszystkim w pieniądzu (art. 86 § 2 k.p.), roszczeniowy charakter (art. 86 § 1 w zw. z art. 94 pkt 4 k.p.). Inne przepisy kodeksu pracy posługują się kryteriami służącymi do ustalania wysokości wynagrodzenia, wskazując na: rodzaj i kwalifikacje wymagane do wykonywania pracy oraz ilość i jakość świadczonej pracy (art. 78 § 1 k.p.). Wypada podkreślić, że w przepisach kodeksu pracy oprócz wynagrodzenia za pracę jest mowa także o świadczeniach innych niż wynagrodzenie za pracę, do których kodeks pracy zalicza: odszkodowania, odprawy, nagrody (art. 471, art. 921, art. 105 k.p.)<sup>5</sup>.

---

pochodzące z Wydziału Statystycznej Informacji Zarządczej Departamentu Strategii i Funduszy Europejskich Ministerstwa Sprawiedliwości, na podstawie sprawozdań z czynności komorników MS-Kom 23, na dzień 4 stycznia 2017 r.

<sup>3</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz.U. z 2016 r. poz. 1666 ze zm.; dalej: kodeks pracy, k.p.).

<sup>4</sup> Por. wyrok SN z dnia 11 grudnia 2007 r., I PK 157/07, Lex nr 478450.

<sup>5</sup> W literaturze i judykaturze prawa pracy podjęto próby wyjaśnienia znaczenia wynagrodzenia za pracę. Zob.: M. Świąciecki, *Prawo wynagrodzenia za pracę*, Warszawa 1963, s. 27 i przywołana tam literatura; W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976, s. 240; M. Seweryński, *Wynagrodzenie za pracę*.

Z powyższego wynika *prima facie*, że zakres wynagrodzenia za pracę w ujęciu analizowanego przepisu kodeksu postępowania cywilnego jest szerszy niż to znaczenie, jakie można wywieść z przepisów kodeksu pracy. Można przyjąć zatem, że na gruncie przepisów postępowania egzekucyjnego jest mowa o egzekucyjnym wynagrodzeniu za pracę *sensu largo*, a w przepisach prawa materialnego o wynagrodzeniu za pracę *sensu stricto*. Pozornie może wydawać się, że różnice w znaczeniach nadanych obu pojęciom nie mają wobec siebie większego znaczenia, w istocie jednak tak nie jest. Zważyć należy na wzajemną relację przepisów prawa materialnego i proceduralnego w procesie stosowania prawa, zwłaszcza zaś w zakresie funkcji ochronnej. Ustalenie znaczenia egzekucyjnego wynagrodzenia za pracę ma bardzo istotne znaczenie w wymiarze praktycznym. Tym samym należy zadać sobie pytanie o zakres przedmiotowy tego pojęcia i odnieść do ochrony wynagrodzenia za pracę na gruncie przepisów prawa materialnego. Jest to zagadnienie złożone, zasługujące na pogłębioną refleksję. Tym bardziej że jak wcześniej wskazano, dotyczy sporej grupy osób.

## 2. Zakres przedmiotowy egzekucyjnego wynagrodzenia za pracę

Podnieść należy, że art. 881 § 2 zd. 2 k.p.c. posługuje się zwrotem „w szczególności”. Jak zasygnalizowano na wstępie, oznacza to, że rodzaje świadczeń wchodzących w skład wynagrodzenia za pracę, którymi posługuje się kodeks postępowania cywilnego, mają charakter przykładowy i zarazem otwarty. W pierwszej kolejności zostaną poddane analizie te świadczenia, o których mowa *explicite* w analizowanym przepisie.

---

*Pojęcie, regulacja i ustalanie*, Warszawa 1981 r., s 38 i n.; L. Florek, T. Zieliński, *Prawo pracy*, Warszawa 2007, s. 184; J. Piątkowski, *Aksjologiczne i normatywne podstawy prawa stosunku pracy*, Toruń 2013, s. 156 i n.; T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2014, s. 282; uchwała SN z dnia 30 grudnia 1986 r., III PZP 42/86, Lex nr 12980; uchwała SN z dnia 17 stycznia 2013 r., II PZP 4/12, Lex nr 1281360.

## 2.1. Periodyczne wynagrodzenie za pracę

Kodeks do przykładowych składników wynagrodzenia za pracę zalicza w pierwszej kolejności periodyczne wynagrodzenie za pracę. Z uwagi, że żaden przepis kodeksu nie nadaje prawnego znaczenia użytemu słowu „periodyczny”, zgodnie z dyrektywami wykładni językowej należy odnieść się do znaczenia tego słowa w języku potocznym. Według słownika języka polskiego „periodyczny” oznacza: powtarzający się regularnie co pewien czas, okresowy, rytmiczny<sup>6</sup>. Zatem w użytym kontekście periodyczne wynagrodzenie za pracę rozumieć należy, jako regularnie otrzymywane świadczenia przez pracownika od pracodawcy. Wnioskować należałoby, że w omawianym przepisie jest mowa o świadczeniach wypłacanych systematycznie, w pewnych odstępach czasu. Niewątpliwie tak rozumiane znaczenie periodycznego wynagrodzenia za pracę nawiązuje do cech charakterystycznych wynagrodzenia za pracę, o których mowa w przepisach kodeksu pracy. Przepisy prawa materialnego *expressis verbis* stanowią o obowiązku dokonywania wypłat, co najmniej raz w miesiącu, nie później jednak niż do 10 dnia następnego miesiąca kalendarzowego (art. 85 § 1, § 2 k.p.).

Nie wchodząc w szczegóły, wskazać należy, że wynagrodzenie za pracę ma zróżnicowaną strukturę. Składa się bowiem przede wszystkim z płacy zasadniczej (podstawowej) oraz składników dodatkowych mających zarówno charakter obligatoryjny, jak i fakultatywny. Wynagrodzenie zasadnicze uzależnione jest w szczególności od kategorii zaszeregowania pracownika, zajmowanego przez niego stanowiska, kwalifikacji jak również rodzaju i ilości wykonywanej pracy (art. 78 k.p.)<sup>7</sup>. Do dodatków obligatoryjnych kodeks pracy zalicza przede wszystkim świadczenia: za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych (art. 1511 i n.k.p.), za czas pełnienia dyżuru (art. 1515 § 3 k.p.), za pracę wykonywaną w porze nocnej (art. 1518 k.p.), jak również w niedzielę i święta (art. 15111 § 2

---

<sup>6</sup> E. Sobol, *Nowy słownik języka polskiego PWN*, Warszawa 2002, s. 648.

<sup>7</sup> Szerzej na ten temat pisze K. Roszewska, *Wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy*, Warszawa 1999, s. 19 i n.

i § 3 k.p.) oraz tzw. dodatki wyrównawcze<sup>8</sup>. Dodatki fakultatywne najczęściej wynikają z autonomicznych źródeł prawa pracy i indywidualnie zawieranych umów o pracę. Do najczęściej występujących fakultatywnych dodatków doktryna prawa pracy zalicza: dodatki stażowe (za wysługę lat), funkcyjne (kierownicze), za pracę w warunkach szkodliwych lub uciążliwych dla zdrowia, dodatki zmianowe, za znajomość języków obcych, za posiadanie stopnia naukowego<sup>9</sup>. Wynagrodzeniu zasadniczemu, ponieważ jest periodycznie wypłacane, można przypisać stały charakter. Natomiast składniki dodatkowe zasadniczo pozbawione są tego charakteru.

Stwierdzić należy, że skoro przepisy kodeksu postępowania cywilnego w pierwszej kolejności wskazują na periodyczne wynagrodzenie za pracę, podlegające zajęciu w sądowym postępowaniu egzekucyjnym, to jest to celowy zamiar ustawodawcy. W literaturze procedury egzekucyjnej wyrażono pogląd, że tak przyjęta konstrukcja jest ukierunkowana na świadczenia powtarzające się w przyszłości, po wszczęciu egzekucji. Natomiast w przypadku skierowania egzekucji do zaległego wynagrodzenia za pracę po ustaniu stosunku pracy pracownika (dłużnika) należy skierować egzekucję z wierzytelności<sup>10</sup>.

Wydaje się jednak, że dłużnik w momencie skierowania egzekucji do wynagrodzenia za pracę nie musi posiadać statusu pracownika. Powyższe wywieść należy ze zwrotu zawartego w przepisie, tj.: „przyśługujących dłużnikowi za okres jego zatrudnienia [...]”. Przywołana część omawianego przepisu nie stanowi o konieczności istnienia

<sup>8</sup> Zob. art. 179 § 4, art. 230 § 2, art. 231 k.p.

<sup>9</sup> Zob. M. Nowak, w: *Wynagrodzenie za pracę*, red. Z. Góral, Warszawa 2014, s. 142 i n.; K. Roszewska, op. cit., s. 56 i n.; P. Wąż, *Świadczenia związane ze stosunkiem pracy podlegające ochronie z art. 87–91 KP*, „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 8, s. 411; J. Piątkowski, op. cit., s. 166 i n.

<sup>10</sup> Tak E. Wengerek, *Sądowe postępowanie egzekucyjne w sprawach cywilnych*, Warszawa 1978, s. 170 oraz R. Niski, *Zajęcie wynagrodzenia za pracę – wybrane zagadnienia*, „Problemy egzekucji” 2001, nr 16(52), s. 78. Podobne stanowisko choć niewyrażone *prima facie* można zauważyć u J. Nowosielskiej-Deresiewicz, *Egzekucja z wynagrodzenia za pracę*, Warszawa 1973, s. 30. W doktrynie procedury egzekucyjnej brak jednolitego stanowiska w przedmiotowej sprawie. Odmienny pogląd prezentuje S. Cieślak, w: *Kodeks postępowania cywilnego*, t. 2: *Komentarz Art. 730–1088*, red. J. Jankowski, Warszawa 2013, s. 574.

stosunku pracy w chwili skierowania egzekucji do wynagrodzenia. Przepis zaś akcentuje fakt istnienia stosunku pracy w ogóle, poprzez użyty zwrot „zatrudnienia”, co stanowi *signum specificum* możliwości skierowania egzekucji z wynagrodzenia za pracę. Gdyby miało być inaczej, jednostka redakcyjna omawianego przepisu brzmiałaby: „przysługujących dłużnikowi w czasie istnienia stosunku pracy [...]”. Nadto antycypując dalsze rozważania, wskazać należy, że do zakresu przedmiotowego egzekucyjnego wynagrodzenia za pracę wchodzi także świadczenia związane z ustaniem stosunku pracy, jak np. odprawy emerytalno-rentowe. Świadczenia te w świetle judykatury zaliczane są do szeroko pojmowanego wynagrodzenia i traktowane na porównywalnych zasadach, jak wynagrodzenie za pracę<sup>11</sup>. W świetle powyższego stwierdzić należy, że organ egzekucyjny może skierować egzekucję do wynagrodzenia za pracę zarówno w sytuacji istnienia stosunku pracy, jak również gdy doszło do jego ustania. Przy czym w tym ostatnim przypadku będziemy mieć do czynienia z egzekucją skierowaną do zaległego wynagrodzenia za pracę. Podobne stanowisko można zaobserwować w orzecznictwie Sądu Najwyższego<sup>12</sup>.

## 2.2. Wynagrodzenie za prace zlecone

W dalszej części analizowanego przepisu mowa jest o wynagrodzeniu za prace zlecone. Wykładnia gramatyczna i użyty zwrot „wynagrodzenia za prace zlecone” *prima facie* sugeruje, że kodeks w tej części przepisu odnosi się do stosunków cywilnoprawnych, przede wszystkim do zlecenia<sup>13</sup>. W istocie rzeczy tak właśnie jest.

---

<sup>11</sup> Zob. wyrok SA w Gdańsku z dnia 29 sierpnia 1994 r., III Apr 44/94, Lex nr 13824; wyrok SN z dnia 17 lutego 2004 r., I PK 217/03, Lex nr 1615686.

<sup>12</sup> Zob. uzasadnienie wyroku SN z dnia 14 października 1997 r., I PKN 319/97, Lex nr 33044, w którym stwierdzono, że wynagrodzenie za pracę nie traci charakteru świadczenia ze stosunku pracy przez fakt, że w chwili wystąpienia z roszczeniem o jego wypłatę lub dokonywania jego wypłaty strony nie pozostają już w stosunku pracy i ma do niego zastosowanie art. 87 k.p.

<sup>13</sup> Zob. instytucję zlecenia z art. 734 i n. Ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (tekst jednolity: Dz.U. z 2016 r. poz. 380 ze zm.; dalej: kodeks cywilny, k.c.).

Wydaje się jednak, że prace zlecone, o których mowa w analizowanym przepisie, w drodze wykładni *per analogiam* można odnieść do innych umów cywilnoprawnych, tj. umowy o dzieło czy umowy o świadczenie innych usług<sup>14</sup>. Prace wykonywane na podstawie tych umów należy zaliczyć do prac dodatkowych, wykonywanych „obok” stosunku pracy. Istotne jest to, aby wystąpiła tożsamość stron zawartych umów cywilnoprawnych i stosunku pracy. W sytuacji zaś braku tożsamości egzekucja skierowana do świadczeń wynikających „tylko” ze stosunku cywilnoprawnego będzie przebiegać w trybie egzekucji z innych wierzytelności. Innymi słowy wypłaty za prace zlecone, o których mowa w art. 881 § 2 zd. 1 k.p.c., zaliczane są do egzekucyjnego wynagrodzenia za pracę, jeśli przypadają pracownikowi od jego pracodawcy w ramach zawartego stosunku pracy<sup>15</sup>.

W świetle powyższego zważyć należy, że z tytułu wykonania prac w ramach zawartego stosunku cywilnoprawnego, jeśli strony tego stosunku łączy również stosunek pracy, musi nastąpić wypłata wynagrodzenia. Tym samym wydaje się, że zlecenie jak również umowy o świadczenie usług, o których mowa w przepisach kodeksu cywilnego, na gruncie przepisów egzekucyjnych przybierają swoistą postać. Dyspozycja art. 735 § 1 k.c. przewiduje bowiem możliwość wykonania zlecenia bez wynagrodzenia, co jednak na gruncie art. 881 § 2 zd. 2 k.p.c. wydaje się niedopuszczalne. Powyższe zatem prowadzi do konstatacji, o konieczności wypłaty wynagrodzenia z zawartego zlecenia czy umowy o świadczenie usług, jeśli strony tych stosunków cywilnoprawnych są jednocześnie stronami stosunku pracy.

### 2.3. Nagrody i premie

Do zakresu egzekucyjnego wynagrodzenia za pracę kodeks postępowania cywilnego zalicza zarówno premie, jak i nagrody. Włączenie tych składników do analizowanego pojęcia świadczy o braku tożsamości z wynagrodzeniem za pracę, o którym mowa w przepisach

---

<sup>14</sup> Por.: J. Nowosielska-Deresiewicz, op. cit., s. 22; S. Cieślak, op. cit., s. 573.

<sup>15</sup> R. Niski, op. cit., s. 77.



kodeksu pracy. W tym miejscu należy odnieść się do systematyki kodeksu pracy. Dyspozycja normy art. 105 k.p. dotycząca nagród i wyróżnień została umiejscowiona poza tymi przepisami kodeksu pracy, które dotyczą wynagrodzenia za pracę. Przepisy kodeksu pracy dotyczące wynagrodzenia za pracę zostały w zasadniczej części objęte działem trzecim: „Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia”, przywołany zaś art. 105 k.p. został zamieszczony w dziale czwartym: „Obowiązki pracodawcy i pracownika”. Z powyższego wywieść należy, że nagroda na gruncie kodeksu pracy nie jest składnikiem wynagrodzenia za pracę. Nadto z treści art. 105 k.p. wynika, że może być przyznana fakultatywnie za ponadprzeciętne wykonywanie obowiązków pracowniczych i przede wszystkim wynika z uznaniowości samego pracodawcy<sup>16</sup>.

Kodeks pracy nie zawiera odrębnej regulacji dotyczącej premii. Tym samym odnieść należy się do wykładni językowej znaczenia tego terminu w języku prawniczym. Przyjmuje się, że premia, w odróżnieniu od nagrody, jest zaliczana do składników wynagrodzenia za pracę. Pracownik nabywa do niej prawo w przypadku spełnienia obiektywnych kryteriów określonych w aktach wewnętrznych pracodawcy i braku spełnienia przesłanek negatywnych<sup>17</sup>. Zatem przyjmując należy, że warunki nabycia prawa do świadczenia, a nie nazwa determinują dane świadczenie. Gdy przepis *expressis verbis* stanowi o obiektywnych kryteriach przyznania danego świadczenia, to po ich spełnieniu pracownik nabywa to świadczenie i jest to premia, mimo że w tym przepisie zostało nazwane nagrodą<sup>18</sup>. Na marginesie wskazać należy, że paradoksalnie z języka łacińskiego *premium* oznacza nagrodę.

---

<sup>16</sup> Por. D. Klucz, *Problem dopuszczalności stosowania warunku na tle nagrody pracowniczej z art. 105 KP*, „Monitor Prawa Pracy” 2015, nr 2, s. 62 i n.

<sup>17</sup> Tak m.in.: L. Florek, T. Zieliński, op. cit., s. 190; J. Piątkowski, op. cit., s. 168; K. Walczak, w: *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. K. W. Baran, Warszawa 2013, s. 362; T. Liszcz, op. cit., s. 288.

<sup>18</sup> Por.: wyrok SN z dnia 30 marca 1977 r., I PRN 26/77, Lex nr 15510; wyrok SN z dnia 31 marca 1980 r., I PRN 138/79, Lex nr 84476; Wyrok SA w Gdańsku z dnia 18 lutego 1991 r., III Apr 18/90, Lex nr 13657; Uchwała SN z dnia 10 października 1983 r., III PZP 25/83, Lex nr 15804.



## 2.4. Zysk oraz udział w funduszu zakładowym

Kodeks postępowania cywilnego do wynagrodzenia za pracę zalicza związany ze stosunkiem pracy zysk lub udział w funduszu zakładowym oraz wszelkich innych funduszach, które pozostają w związku ze stosunkiem pracy. Wydaje się, że ta część omawianego przepisu odnosi się do środków pochodzących z funduszy utworzonych przez pracodawców. Fundusze, o których mowa w analizowanym przepisie, dawniej odgrywały ważniejszą rolę niż obecnie<sup>19</sup>. Współcześnie najbardziej znanym funduszem zakładowym jest zakładowy fundusz świadczeń socjalnych (z.f.ś.s.)<sup>20</sup>.

W tym miejscu należy zastanowić się, czy świadczenia pochodzące z tego funduszu wypłacane pracownikowi (dłużnikowi) wchodzi w zakres przedmiotowy egzekucyjnego wynagrodzenia za pracę. Wydaje się, że warunek, aby świadczenia wypłacane z funduszu pozostawały w związku ze stosunkiem pracy, jest spełniony<sup>21</sup>. Baczyc należy na cel, dla którego w ogóle taki fundusz jest tworzony. Już z samej nazwy funduszu wynika, że jego głównym celem jest pomoc socjalna dla pracownika (dłużnika). W tym kontekście należy odnieść się do art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, który uzależnia przyznanie świadczeń właśnie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracownika (dłużnika).

---

<sup>19</sup> Szczególnie w latach 70. i 80. minionego wieku dużym powodzeniem cieszyły się fundusze nagród, socjalne i mieszkaniowe tworzone przede wszystkim przez przedsiębiorstwa państwowe, jak również przez podmioty niemające takiego charakteru.

<sup>20</sup> Zob. Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tekst jednolity: Dz.U. z 2016 r. poz. 800 ze zm.; dalej: z.f.ś.s.). Można zaryzykować stwierdzenie, że zyski osiągnięte przez pracodawcę z wynalazku, wzoru użytkowego albo wzoru przemysłowego lub twórcy topografii w ramach pracowniczego projektu wynalazcy mogą stanowić *quasi*-zysk. Zob. art. 7 ust. 3, art. 8, art. 22, art. 23, art. 201 Ustawy z dnia 30 czerwca 2000 r. Prawo własności przemysłowej (tekst jednolity: Dz.U. z 2013 r. poz. 1410 ze zm.). Por. G. Jyż, *Wynagrodzenie za projekty wynalazcze w ustawie – Prawo własności przemysłowej (wybrane zagadnienia)*, „Państwo i Prawo” 2003, nr 8, s. 66 i n.

<sup>21</sup> Por. końcową treść art. 881 § 2 zd. 2 k.p.c. w zw. z art. 2 pkt 5 czy art. 3 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Wykładnia celowościowa prowadzi więc do wniosku, że świadczenia te, z uwagi na charakter socjalny, winny zostać wyłączone spod egzekucji i nie wchodzić w zakres przedmiotowy egzekucyjnego wynagrodzenia za pracę. Podobne stanowisko zostało zaprezentowane przez Departament Prawa Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej<sup>22</sup>.

Podkreślić również należy, że środki zgromadzone na rzecz funduszu nie podlegają egzekucji, z wyjątkiem sytuacji, gdy egzekucja jest prowadzona w związku z zobowiązaniami funduszu (art. 12 ust. 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych). Wydaje się jednak, że w przywołanym przepisie idzie o środki zgromadzone przez pracodawcę na rzecz samego funduszu i przepis ten będzie miał zastosowanie tylko i wyłącznie w sytuacji prowadzenia p-ko pracodawcy, jako dłużnikowi, postępowania egzekucyjnego. *A contrario* – przepis ten nie będzie miał zastosowania w sytuacji prowadzenia postępowania egzekucyjnego p-ko pracownikowi (dłużnikowi).

Wreszcie podnieść należy, że przepisy kodeksu zawierają odrębną regulację w zakresie ograniczenia możliwości prowadzenia egzekucji (art. 829 i n.k.p.c.), która *expressis verbis* stanowi o składnikach majątkowych dłużnika wyłączonych spod egzekucji. Z uwagi na to, że żaden przepis kodeksu nie stanowi o wyłączeniu spod egzekucji środków pochodzących z z.f.ś.s., przyjąć należy, że świadczenia te podlegają egzekucji w sądowym postępowaniu egzekucyjnym. Tym samym wykładnia celowościowa nie będzie mieć tu zastosowania, a środki z z.f.ś.s. należy zaliczyć do zakresu przedmiotowego egzekucyjnego wynagrodzenia za pracę.

## 2.5. Inne świadczenia wchodzące w skład egzekucyjnego wynagrodzenia za pracę

W literaturze postępowania egzekucyjnego panuje zgodność, że w skład wynagrodzenia za pracę podlegającego egzekucji sądowej

---

<sup>22</sup> Zob. stanowisko Departamentu Prawa Pracy w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 czerwca 2011 r. w sprawie możliwości prowadzenia

wchodzą wszelkie wypłaty pieniężne dokonywane przez pracodawcę na rzecz pracownika (dłużnika) wynikające ze stosunku pracy<sup>23</sup>. W poczynionych dotychczas uwagach analizie poddano te rodzaje świadczeń, które *expressis verbis* zostały wskazane w treści art. 881 § 2 zd. 2 k.p.c. Przedmiotem egzekucji są nadto inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, niewyeksponowane w treści przedmiotowego przepisu. Dalsza część niniejszego opracowania będzie dotyczyła tych właśnie świadczeń.

Kodeks pracy obok wynagrodzenia za pracę faktycznie wykonaną przewiduje możliwość wypłaty wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, gdy wynika to *expressis verbis* z przepisów prawa pracy (art. 80 k.p.)<sup>24</sup>.

Do świadczeń wypłacanych pracownikowi (dłużnikowi) za czas niewykonywania pracy należy zaliczyć przede wszystkim świadczenia z tytułu: poszukiwania pracy (art. 37 § 1 k.p.), wynagrodzenie po przywróceniu do pracy za czas pozostawania bez pracy (art. 47 i 57 k.p.), wynagrodzenie za wadliwie skrócony okres wypowiedzenia (art. 49 k.p.), przestoju wynikającego zarówno z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, jak i spowodowanego warunkami atmosferycznymi lub innymi okolicznościami, które nie zależą od woli pracodawcy, egzekucji komorniczej lub administracyjnej ze świadczeń zakładowego funduszu świadczeń socjalnych dostępne na: <http://www.rp.pl/artukul/677228-Ministerstwo-pracy-o-egzekucji-ze-swiadczen-zfss.html> (dostęp: 7.01.2017 r.).

---

egzekucji komorniczej lub administracyjnej ze świadczeń zakładowego funduszu świadczeń socjalnych dostępne na: <http://www.rp.pl/artukul/677228-Ministerstwo-pracy-o-egzekucji-ze-swiadczen-zfss.html> (dostęp: 7.01.2017 r.).

<sup>23</sup> Por.: Z. Świeboda, *Komentarz do kodeksu postępowania cywilnego. Część druga. Postępowanie zabezpieczające i egzekucyjne*, Warszawa 2001, s. 246; E. Wengerek, *Postępowanie zabezpieczające i egzekucyjne komentarz*, Warszawa 1972, s. 376; Z. Merchel, w: *Egzekucja sądowa w sprawach cywilnych*, red. Z. Szczurek, Sopot 1995, s. 335 i n.; A. Marciniak, *Postępowanie egzekucyjne w sprawach cywilnych*, Warszawa 2005, s. 208; G. Julke, w: *Kodeks postępowania cywilnego. Postępowanie zabezpieczające i egzekucyjne. Komentarz*, red. Z. Szczurek, Sopot 2005, s. 443; R. Niski, op. cit., s. 75; J. Nowosielska-Deresiewicz, op. cit., s. 35; Z. Szczurek, w: *Egzekucja sądowa świadczeń pieniężnych w Polsce*, red. K. Lubiński, Sopot 2002, s. 144 i n.; K. Korzan, *Sądowe postępowanie zabezpieczające i egzekucyjne w sprawach cywilnych*, Warszawa 1986 r., s. 273; J. Brol, *Potrącenia z wynagrodzenia za pracę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1977, nr 11, s. 49.

<sup>24</sup> Zob. art. 9 § 1 k.p. Kodeks pracy szeroko rozumie pojęcie przepisów prawa pracy, do których zalicza oprócz przepisów k.p. również przepisy innych ustaw, aktów wykonawczych, jak również autonomiczne źródła prawa pracy określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców.

rycznymi (art. 81 § 1 i § 4 k.p.), wynagrodzenie za okres czasowej niezdolności do pracy (art. 92 k.p.), wynagrodzenie za czas urlopu (art. 172 k.p.), zwolnienia w celu przeprowadzenia badań lekarskich pracownicy w związku z ciążą (art. 185 § 2 k.p.), zwolnienia dla pracownika wychowującego dziecko (art. 188 § 1 k.p.), powstrzymania się od wykonania pracy lub oddalenie się z miejsca zagrożenia w sytuacji zagrożenia zdrowia lub życia pracownika (art. 210 § 1–3 k.p.), badań lekarskich (art. 229 § 3 k.p.), szkolenia z zakresu bhp (art. 237<sup>3</sup> § 3 k.p.), udziału pracownika w posiedzeniu komisji bhp (art. 237<sup>13</sup> § 2 k.p.), udziału pracownika w pracach komisji pojednawczej (art. 257 k.p.).

Przepisy rangi podustawowej również wskazują na sytuacje, w których pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia od pracodawcy w czasie niewykonywania pracy<sup>25</sup>. W doktrynie prawa pracy należności za czas niewykonywania pracy zostały określane jako wynagrodzenia gwarancyjne<sup>26</sup>, socjalne<sup>27</sup>, wypłaty suspensyjne<sup>28</sup> w celu odróżnienia ich od wynagrodzenia za pracę jako ekwiwalentu za faktycznie wykonaną pracę.

Przepisy kodeksu pracy, o czym była już mowa, przewidują możliwość wypłaty odpraw i odszkodowań, które w prawie pracy, co należy wyraźnie podkreślić, nie są zaliczane do wynagrodzenia za pracę, lecz do innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy. Przepisy kodeksu pracy przewidują trzy sytuacje, na okoliczność których są wypłacane odprawy: w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z wyboru, dla pracownika, który nie korzystał z urlopu bezpłatnego w celu wykonywania pracy na podstawie wyboru (art. 75 w zw. z art. 74 k.p.), przejście na emeryturę bądź rentę

---

<sup>25</sup> Zob. § 8 zd. 2, § 9, § 11 ust. 1 pkt 2, § 12, § 15 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (tekst jednolity: Dz.U. z 2014 r., poz. 1632 ze zm.).

<sup>26</sup> Tak K. Kolasiński, *Prawo pracy i zabezpieczenia społecznego*, Toruń 2003, s. 250 i n.

<sup>27</sup> Tak H. Szurgacz, w: *Prawo pracy. Zarys wykładu wydanie III rozszerzone i zaktualizowane*, red. Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, Warszawa 2010, s. 198.

<sup>28</sup> Zob. T. Liszcz, op. cit., s. 288.

(art. 921 § 1 k.p.), śmierć pracownika (art. 93 k.p.). Wydaje się, że do świadczeń wchodzących w skład egzekucyjnego wynagrodzenia za pracę można zaliczyć również odprawy pieniężne w związku ze zwolnieniami grupowymi, o których mowa w przepisach ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników<sup>29</sup>. W ocenie Sądu Najwyższego odprawa ta ma analogiczne funkcje jak wynagrodzenie za pracę, nadto jest obliczana na podstawie wynagrodzenia za pracę<sup>30</sup>. Prowadzi to do konstatacji, że odprawy zostały przewidziane najczęściej na okoliczność ustania stosunku pracy.

Z kolei funkcję przewidzianych w przepisach kodeksu pracy odszkodowań można sprowadzić do wyrównania pracownikowi poniesionych przez niego strat w majątku lub też doznanych szkód. Tytułem przykładu wskazać należy na: odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania (art. 18<sup>3d</sup> k.p.), odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia w związku z upadłością lub likwidacją pracodawcy (art. 36<sup>1</sup> k.p.), odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę (art. 45 § 1 w zw. z art. 47<sup>1</sup>, art. 50, art. 56 § 1 w zw. z art. 58, art. 59, art. 60 k.p.), odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę (art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.), odszkodowanie z tytułu szkody wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy (art. 99 k.p.).

Wreszcie wskazać należy na wypłaty kompensacyjne, będące rekompensatą za używanie przez pracownika (dłużnika) własnych (prywatnych) rzeczy do celów służbowych<sup>31</sup>. Do tego rodzaju świadczeń można zaliczyć przede wszystkim: wypłacany ryczałt za używanie własnego samochodu do celów służbowych<sup>32</sup>, zwrot kosztów

---

<sup>29</sup> Zob. art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jednolity: Dz.U. z 2016 r. poz. 1474 ze zm.).

<sup>30</sup> Zob. wyrok SN z dnia 14 listopada 1996 r., I PKN 3/96, Lex nr 29125.

<sup>31</sup> Zob. M. Nowak, op. cit., s. 42 i n.; T. Liszcz, op. cit., s. 296.

<sup>32</sup> Zob. Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 25 marca 2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów

podróży służbowej (art. 77<sup>5</sup> k.p.)<sup>33</sup>, odszkodowanie za utratę lub uszkodzenie przedmiotów z tytułu wypadku przy pracy (art. 237<sup>1</sup> § 2 k.p.), ekwiwalent za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego oraz kosztów związanych z ich praniem i utrzymaniem w czystości (art. 237<sup>7</sup> § 4 w zw. z art. 237<sup>9</sup> § 3 k.p.).

W kontekście zaprezentowanych uwag należy zastanowić się, jak daleko może sięgać granica zakresu przedmiotowego egzekucyjnego wynagrodzenia za pracę. Część wymienionych świadczeń bowiem pozbawiona jest cech, które można przypisać wynagrodzeniu za pracę *sensu stricto*. Świadczenia te wynikają jednak ze stosunku pracy. Wydaje się, że obecnie nie można udzielić jednoznacznej odpowiedzi na tak postawione pytanie, ponieważ granica ta ulega ciągłej „ewolucji”. Zakres tych świadczeń z jednej strony jest określony przez przepisy prawa „pochodzące” od ustawodawcy, z drugiej zaś może ulegać rozszerzeniom przez postanowienia autonomicznych źródeł prawa pracy jak również indywidualnie zawieranych umów o pracę. Na marginesie wskazać należy, że w literaturze prawa pracy postawiono już pytanie, o granice funkcji ochronnej w kontekście art. 87 i n.k.p.<sup>34</sup>.

### 3. Podsumowanie

Wydaje się, że postawiona na początku niniejszego opracowania teza, o występowaniu dwóch odrębnych pojęć wynagrodzenia za pracę *sensu stricto* w przepisach prawa materialnego oraz wynagrodzenia za pracę *sensu largo* w przepisach prawa proceduralnego, wydaje się właściwa. W tym kontekście nie sposób zgodzić się z poglądem zaprezentowanym w literaturze procedury egzekucyj-

---

używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy (Dz.U. z 2002 r. Nr 27, poz. 271).

<sup>33</sup> Por. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz.U. z 2013 r. poz. 167) w zw. z art. 77<sup>5</sup> § 3-§ 5 k.p.

<sup>34</sup> Zob. P. Wąż, op. cit., s. 412 i n. oraz przywołana tam literatura i orzecznictwo sądowe.

nej, że przepisy kodeksu postępowania cywilnego nie zawierają odrębnej definicji pojęcia wynagrodzenia za pracę<sup>35</sup>. Pojęcie to nie zostało wyrażone *ex definitione* w żadnym przepisie kodeksu, jednak analiza treści art. 881 § 2 zd. 2 k.p.c. prowadzi do konstatacji, że dyspozycją omawianego przepisu objęty jest szereg świadczeń, w tym te, które wykraczają poza zakres wynagrodzenia za pracę na gruncie prawa pracy.

W świetle powyższego, należy zastanowić się, czy zaprezentowane w niniejszym opracowaniu wszystkie świadczenia będą podlegać egzekucji z wynagrodzenia za pracę, skoro zostały zaliczone do zakresu przedmiotowego egzekucyjnego wynagrodzenia za pracę. Wydaje się, że na tak zadane pytanie należy udzielić odpowiedzi przeczącej. Stwierdzić bowiem należy, że nie wszystkie świadczenia wchodzące w skład egzekucyjnego wynagrodzenia za pracę będą podlegać egzekucji w myśl przepisów przewidzianych dla wynagrodzenia za pracę. Za takim stanowiskiem przemawiają przepisy procedury egzekucyjnej, dotyczące ograniczeń prowadzenia egzekucji<sup>36</sup>. Podnieść należy, że wykładnia literalna art. 833 § 1 k.p.c. *explicite* odsyła do wynagrodzenia, o którym mowa w kodeksie pracy. Nadto przepis ten posługuje się zwrotem: „wynagrodzenie ze stosunku pracy [...]”. Wydaje się, że przywołany przepis dokonuje zawężenia świadczeń, o których była mowa w egzekucyjnym wynagrodzeniu za pracę, z art. 881 § 2 zd. 2 k.p.c., do wynagrodzenia za pracę *sensu stricto* w ujęciu kodeksu pracy<sup>37</sup>. Za przyjęciem takiego stanowiska przemawia również ukształtowana judykatura Sądu Najwyższego. Wydane orzeczenia w kontekście możliwości dokonywania potrąceń własnej wierzytelności (pracodawcy wobec pracownika, z art. 87 k.p.) będzie również mieć zastosowanie w analizowanym zakresie. Przede wszystkim zważyć należy, że Sąd Najwyższy ochroną z art. 87 k.p. obejmuje świadczenia pozawy-

---

<sup>35</sup> G. Julke, *Egzekucja z wynagrodzenia z wynagrodzenia za pracę*, Sopot 2005, s. 14.

<sup>36</sup> Zob. art. 829 i n.k.p.c.

<sup>37</sup> Podobne stanowisko zostało już zaprezentowane w literaturze postępowania egzekucyjnego przez A. Marciniaka, w: *Kodeks postępowania cywilnego*, t. 2: *Komentarz do artykułów 506–1088*, red. K. Piasecki, Warszawa 2006, s. 788.



nagrodzeniowe, w drodze analogii bacząc na podobieństwo funkcji i charakteru tych świadczeń do wynagrodzenia *sensu stricto* (świadczenia wynikające ze stosunku pracy, mające charakter pieniężny, zapewniające środki na utrzymanie się pracownika, obliczane od wynagrodzenia za pracę, rozmiar uzależniony od stażu pracy)<sup>38</sup>. Przyjając zatem należy, że judykatura wypracowała „własne” kryteria pozwalające nadać danemu świadczeniu charakter wynagrodzeniowy, a świadczeniom niespełniającym tych kryteriów odmawia się nadania takiego charakteru.

Wydaje się, że dyspozycję art. 833 § 1 k.p.c. należy zestawić z końcową częścią art. 833 § 2 k.p.c., w którym mowa o świadczeniach powtarzających się, „których celem jest zapewnienie utrzymania”. Powyższe stanowi z kolei normatywne kryterium „odróżnienia” świadczeń wynagrodzeniowych z kodeksu pracy od świadczeń podpadających pod zakres egzekucyjnego wynagrodzenia za pracę, które jednak pozbawione są charakteru wynagrodzeniowego *sensu stricto*. Wydaje się, że świadczenia powtarzające się, które mieszczą się w zakresie przedmiotowym egzekucyjnego wynagrodzenia za pracę podlegają zajęciu jak wynagrodzenie za pracę, choć nie są wynagrodzeniem za pracę w myśl kodeksu pracy. Natomiast świadczenia wypłacane jednorazowo, wchodzące w zakres przedmiotowy egzekucyjnego wynagrodzenia za pracę, które pozbawione są cech wynagrodzeniowych wypracowanych przez judykaturę i doktrynę prawa pracy, o ile nie zostały wyłączone spod egzekucji na mocy odrębnych przepisów, nie będą podlegać egzekucji z wynagrodzenia za pracę, lecz egzekucji z innych wierzytelności<sup>39</sup>. Ocena takiego rozwiązania stanowi przedmiot odrębnych rozważań i wykracza poza ramy niniejszego opracowania.

Niemniej wydaje się, że istniejący stan rzeczy powinien ulec zmianie i tym samym zasadne jest wysunięcie postulatu *de lege*

---

<sup>38</sup> Por. uzasadnienia wyroków SN: z dnia 11 czerwca 1980 r., I PR 43/80, Lex nr 12663, z dnia 25 listopada 1982 r., I PRN 118/82, Lex nr 12765, z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 665/98, Lex nr 40631, z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 889/00, Lex nr 459064, z dnia 17 lutego 2004 r., I PK 217/03, Lex nr 1615686, z dnia 29 stycznia 2007 r., II PK 181/06, Lex nr 360049.

<sup>39</sup> Zob. A. Marciniak, w: *Kodeks postępowania*, s. 789.

ferenda do tej części art. 881 § 2 zd. 2 k.p.c., która odnosi się do niezindywidualizowanego rodzaju świadczeń wynikających ze stosunku pracy. Stwierdzić należy, że analizowany przepis w tym fragmencie jest „oderwany” od przepisów kodeksu pracy, w zakresie pojmowania wynagrodzenia za pracę, jak również nie koresponduje z innymi przepisami samej procedury egzekucyjnej (art. 833 § 1 i 2 k.p.c.). W obecnym stanie prawnym z jednej strony przepis stanowi o zakresie przedmiotowym świadczeń wchodzących w skład wynagrodzenia za pracę przy skierowaniu egzekucji właśnie z wynagrodzenia za pracę. Z drugiej zaś nie wszystkie z tych świadczeń podpadają pod zakres tego sposobu egzekucyjnego. Taki stan rzeczy należy poddać krytyce i postulować o pilne zmiany.

Postulatem zmian należy objąć także samo nazewnictwo. Zważyć należy na systematykę przepisów procedury egzekucyjnej. Przepisy następnego działu, „Egzekucja z rachunków bankowych” (art. 889–894), posługują się zwrotami „wierzytelności z rachunku bankowego” i właśnie wierzytelności z rachunku bankowego podlegają zajęciu<sup>40</sup>. Kolejny dział – „Egzekucja z innych wierzytelności” (art. 895–908) – już w brzmieniu samej nazwy sugeruje, że prowadzona w trybie przepisów z poprzednich działów egzekucja jest w istocie rzeczy egzekucją z wierzytelności. Tym samym wydaje się, że nazwa działu II w obecnie obowiązującym brzmieniu „Egzekucja z wynagrodzenia za pracę” winna zostać zastąpiona przez: „Egzekucję z wierzytelności wynagrodzenia za pracę”. W świetle poczynionych uwag zaproponowana nazwa lepiej oddaje istotę tego sposobu egzekucji.

## STRESZCZENIE

Zakres przedmiotowy wynagrodzenia za pracę podlegającego zajęciu w sądowym postępowaniu egzekucyjnym

Niniejszy artykuł stanowi próbę ukazania zakresu przedmiotowego wynagrodzenia za pracę podlegającego zajęciu w sądowym postępowaniu egzekucyjnym na podstawie obowiązującej regulacji prawnej. Autor wska-

---

<sup>40</sup> Por. art. 889 § 1, art. 890 § 1 k.p.c.

zuje jednocześnie na rozbieżności zachodzące między regulacją zawartą w przepisach postępowania egzekucyjnego a przepisami prawa pracy. W artykule przywołano poglądy zaprezentowane w doktrynie oraz orzecznictwo sądowe, zwłaszcza Sądu Najwyższego. Dokonuje nie tylko analizy obecnie obowiązującej regulacji prawnej *de lege lata*, formułuje również postulaty zmian *de lege ferenda* odnoszące się do zagadnienia tytułowego.

**Słowa kluczowe:** egzekucja; sądowe postępowanie egzekucyjne; praca; wynagrodzenie za pracę

## SUMMARY

### The objective scope of the enforcement of payments in relation to remuneration for work

This article attempts to present the objective scope of the enforcement of payments in relation to remuneration for work based on current legislation. The author emphasizes the distinction between court enforcement proceedings and labour law. Not only does the article contain the views of legal academics and commentators, but also a judicial ruling, that of the Supreme Court in particular. As the result, the piece contains both an analysis of the current legislation *de lege lata* and proposals for changes *de lege ferenda* in the field of the subject matter.

**Keywords:** execution; court enforcement proceedings; work; remuneration for work

## BIBLIOGRAFIA

- Brol J., *Potrącenia z wynagrodzenia za pracę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1977.
- Cieślak S., w: *Kodeks postępowania cywilnego*, t. 2: *Komentarz Art. 730–1088*, red. J. Jankowski, Warszawa 2013.
- Florek L., Zieliński T., *Prawo pracy*, Warszawa 2007.
- Jankowski J., w: *Kodeks postępowania cywilnego*, t. 2: *Komentarz do artykułów 506–1088*, red. K. Piasecki, Warszawa 2006.
- Julke G., *Egzekucja z wynagrodzenia za pracę*, Sopot 2005.
- Julke G., w: *Kodeks postępowania cywilnego. Postępowanie zabezpieczające i egzekucyjne. Komentarz*, red. Z. Szczurek, Sopot 2005.

- Jyż G., *Wynagrodzenie za projekty wynalazcze w ustawie – Prawo własności przemysłowej (wybrane zagadnienia)*, „Państwo i Prawo” 2003.
- Klucz D., *Problem dopuszczalności stosowania warunku na tle nagrody pracowniczej z art. 105 KP*, „Monitor Prawa Pracy” 2015.
- Kolasiński K., *Prawo pracy i zabezpieczenia społecznego*, Toruń 2003.
- Korzan K., *Sądowe postępowanie zabezpieczające i egzekucyjne w sprawach cywilnych*, Warszawa 1986.
- Liszc T., *Prawo pracy*, Warszawa 2014.
- Marciniak A., *Postępowanie egzekucyjne w sprawach cywilnych*, Warszawa 2005.
- Marciniak A., w: *Kodeks postępowania cywilnego. T. 2: Komentarz do artykułów 506–1088*, red. K. Piasecki, Warszawa 2006.
- Merchel Z., w: *Egzekucja sądowa w sprawach cywilnych*, red. Z. Szczurek, Sopot 1995.
- Niski R., *Zajęcie wynagrodzenia za pracę – wybrane zagadnienia*, „Problemy Egzekucji” 2001.
- Nowak M., w: *Wynagrodzenie za pracę*, red. Z. Góral, Warszawa 2014.
- Nowosielska-Deresiewicz J., *Egzekucja z wynagrodzenia za pracę*, Warszawa 1973.
- Piątkowski J., *Aksjologiczne i normatywne podstawy prawa stosunku pracy*, Toruń 2013.
- Roszevska K., *Wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy*, Warszawa 1999.
- Seweryński M., *Wynagrodzenie za pracę. Pojęcie, regulacja i ustalanie*, Warszawa 1981.
- Sobol E., *Nowy słownik języka polskiego PWN*, Warszawa 2002.
- Szczurek Z., w: *Egzekucja sądowa świadczeń pieniężnych z Polsce*, red. K. Lubiński, Sopot 2002.
- Szubert W., *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976.
- Szurgacz H., w: *Prawo pracy. Zarys wykładu wydanie III rozszerzone i zaktualizowane*, red. Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, Warszawa 2010.
- Święcicki M., *Prawo wynagrodzenia za pracę*, Warszawa 1963.
- Świeboda Z., *Komentarz do kodeksu postępowania cywilnego. Część druga. Postępowanie zabezpieczające i egzekucyjne*, Warszawa 2001.
- Walczak K., w: *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. K.W. Baran, Warszawa 2013.
- Wąż P., *Świadczenia związane ze stosunkiem pracy podlegające ochronie z art. 87–91 KP*, „Monitor Prawa Pracy” 2008.
- Wengerek E., *Postępowanie zabezpieczające i egzekucyjne komentarz*, Warszawa 1972.
- Wengerek E., *Sądowe postępowanie egzekucyjne w sprawach cywilnych*, Warszawa 1978.