

# Zajęcie komornicze z umowy zlecenia

## 1. Wstęp

Osoby mające problem z regularnym oraz terminowaniem spłacaniem zaległych zobowiązań finansowych mogą spodziewać się komorniczego zajęcia wynagrodzenia. Sytuacja kształtuje się różnie w zależności od formy zatrudnienia dłużnika.

W pierwszej kolejności komornik musi pozyskać informacje na temat umów, z tytułu których dłużnik otrzymuje wynagrodzenie. Komornik pozyskuje informacje o zgłoszonej umowie zlecenia, wysyłając zapytanie do ZUS za pośrednictwem systemu Ognivo. Ognivo to software, którego operatorem jest Krajowa Izba Rozliczeniowa. Po uzyskaniu tej informacji komornik wysyła do pracodawcy pismo o zajęciu komorniczym zawierające wskazanie, iż wypłata wynagrodzenia musi być przekazywana na konto komornika.

Pracodawca (zleceniodawca), po otrzymaniu od komornika zajęcia komorniczego wynagrodzenia zatrudnionej osoby, powinien zwrócić uwagę na to, czy zajęcie dotyczy tylko wynagrodzenia z umowy o pracę, czy również z umów cywilnoprawnych. W sytuacji gdy komornik przysłał wyłącznie zajęcie wynagrodzenia o pracę, a zatrudniona osoba pracuje na umowę zlecenia, to zajęcie nie dotyczy umowy zlecenia.

W sytuacji kiedy dłużnik jest zatrudniony jednocześnie na podstawie umowy o pracę oraz wykonuje czynności z tytułu umowy zlecenia, to komornik w przypadku umowy o pracę jest ograniczony limitami wskazanymi w kodeksie pracy, ale jeśli chodzi o zlecenie – zajmowane jest całe świadczenie do czasu spłaty zadłużenia.

## 2. Dochód z umowy zlecenie jako jedyne źródło utrzymania

Należy w tym miejscu wskazać na art. 833 § 2<sup>1</sup> k.p.c., zgodnie z którym art. 87 oraz 87<sup>1</sup> k. p. stosuje się odpowiednio do wszystkich świadczeń powtarzających się, których celem jest zapewnienie utrzymania albo stanowiące jedyne źródło utrzymania dłużnika będącego osobą fizyczną. Oznacza to, że dłużnik zatrudniony na podstawie umowy cywilnoprawnej może liczyć na ochronę wynagrodzenia na takich samych zasadach, jak pracownik wykonujący swoje obowiązki na podstawie umowy o pracę.

Warunkiem skorzystania z tej ochrony jest:

1. powtarzalność, cykliczność świadczeń otrzymywanych przez pracownika;
2. wykorzystywanie otrzymywanych środków w celu zaspokojenia bieżących potrzeb;
3. korzystanie z dochodu z tytułu umowy cywilnoprawnej jako jedyne lub dominujące źródła utrzymania.

## 3. Połączenie umowy o pracę i umowy zlecenia

Należy zwrócić uwagę na wyjątkowy przypadek, kiedy umowa o pracę oraz zlecenie są wykonywane na rzecz tego samego podmiotu. Jeżeli zakres obowiązków w obu kontraktach pokrywa się ze sobą, w judykaturze przyjmuje się, że zlecenie może służyć ukryciu nadgodzin (*vide: wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 17 sierpnia 2006 r., sygn. III APa 24/06*).

Zbliżona jest sytuacja, kiedy umowa o pracę i zlecenie są względem siebie rozbieżne, jeśli chodzi o obowiązki pracownicze. Wówczas należy ustalić, która z tych umów ma charakter główny. Jeżeli dominujące będzie zlecenie, podlega ono ochronie. Jeśli jednak to umowa o pracę stanowi główny tytuł zatrudnienia, wynagrodzenie ze zlecenia można zająć w całości.

## **4. W jaki sposób przepisy kodeksu pracy chronią wynagrodzenie?**

Artykuł 87 k.p. określa kategorie wynagrodzenia, które mogą ulec potrąceniu. Są to wyłącznie następujące należności:

1. sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych;
2. sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne;
3. zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi;
4. kary pieniężne nakładane w związku z odpowiedzialnością porządkową pracowników na podstawie art. 108 k.p.

Potrącenia są realizowane dokładnie w wymienionej wyżej kolejności. Egzekucja świadczeń alimentacyjnych następuje maksymalnie do 3/5 wynagrodzenia, z pozostałych tytułów natomiast do wysokości połowy wynagrodzenia.

## **5. Jak wygląda zajęcie komornicze z umowy zlecenie?**

Pracodawca (zleceniodawca) zostaje wezwany, aby nie wypłacał pracownikowi (zleceniobiorcy) wynagrodzenia ponad kwotę wolną od zajęcia, ale przekazywał je bezpośrednio wierzycielowi lub komornikowi.

Dodatkowo pracodawca zostaje wezwany, aby w terminie 1 tygodnia od zajęcia wynagrodzenia:

1. przedstawił wysokość wynagrodzenia dłużnika za okres trzech miesięcy poprzedzających zajęcie z uwzględnieniem wynagrodzenia wypłacanego w związku z umową o pracę oraz wszystkimi innymi tytułami;
2. poinformował komornika w jakiej kwocie oraz w jakich terminach zajęte wynagrodzenie będzie przekazywane wierzycielowi;
3. w razie wystąpienia przeszkód co do zajęcia wynagrodzenia złożył w tym zakresie stosowne oświadczenie u komornika.

W sytuacji gdy osobie niezasadnie zajęto 100% wynagrodzenia powinna ona:

1. zażądać od komornika ograniczenia egzekucji
  - o złożyć skargę na czynności komornika – w razie odmowy ograniczenia egzekucji.

Zatrudniony na umowę zlecenie może żądać od komornika ograniczenia egzekucji powołując się na art. 833 § 2 Kodeksu postępowania cywilnego. Wynika z niego, że do wszystkich świadczeń powtarzających się, których celem jest zapewnienie utrzymania, należy stosować odpowiednio przepisy Kodeksu pracy o ograniczeniach egzekucji z umowy o pracę.

We wniosku o ograniczenie egzekucji należy wykazać, że:

1. wynagrodzenie z umowy zlecenia jest świadczeniem powtarzającym się, regularnym – np. że wpływa regularnie co miesiąc; załączając kopię umowy zlecenia;
2. celem otrzymywanego wynagrodzenia jest zapewnienie utrzymania – bo np. stanowi jedyne lub główne źródło dochodu.

Następnie komornik powinien ograniczyć zajęcie wynagrodzenia z umowy zlecenia, jeśli spełnione są opisane wyżej warunki. Jeżeli komornik odmówi ograniczenia egzekucji, należy złożyć skargę na czynności komornika. Jest na to tydzień od dnia otrzymania od komornika pisma z odmową ograniczenia egzekucji. Skargę adresowaną do sądu rejonowego wnosi się za pośrednictwem komornika. Komornik powinien przekazać skargę wraz z aktami sprawy do sądu.

## **6. Podsumowanie**

Zleceniodawca otrzymujący od komornika pisma dotyczące zajęcia wynagrodzenia zleceniobiorcy może zastanawiać się w jakiej wysokości dokonać potrącenia. Należy podkreślić, iż w pierwszej kolejności powinien przeczytać co wynika z zajęcia wynagrodzenia, a następnie przeanalizować czy w danym przypadku nie będzie konieczne zastosowanie przepisów Kodeksu pracy, które wykluczają możliwość zajęcia całej wypłaty.

**Artykuł udostępniony przez Fundację Togatus Pro Bono, ul. Warmińska 7/ 11 10-544 Olsztyn**

**Linki do artykułu:**

<https://fundacja.togatus.pl/zajecie-komornicze-z-umowy-zlecenia/>

<https://www.facebook.com/fundacja.togatus>