

Długów pracownika nie potrącamy z pożyczki

- Nie wszystkie świadczenia są wynagrodzeniem pracowniczym
- Wierzytelności komornicze nie zawsze do ujęcia z pensji
- Pieniądze wypłacone z funduszu socjalnego komornik pobierze samodzielnie z konta ➔D6

Długów pracownika nie potrącamy z pożyczki socjalnej

WIERZYTELNOŚCI Pożyczka nie jest wynagrodzeniem za pracę, dlatego szef nic z niej nie ujmuje. To świadczenie komornik będzie mógł zająć samodzielnie zaraz po tym, gdy wpłynie na konto zatrudnionego

MARTA GADOMSKA

Jeden z naszych czytelników musi dokonać potrąceń z pensji pracownika. Chodzi o zaległe alimenty i koszt kredytu. Zastanawia się, czy wartość tych zaległości może ująć z pożyczki udzielonej z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Niedookreślona definicja

W przepisach prawa pracy nie znajdziemy szczególowej definicji wynagrodzenia pracowniczego, ale niektóre przepisy kodeksu pracy (art. 29 § 1 pkt 3 czy art. 78 § 2) wskazują, że składa się ono – oprócz pensji zasadniczej – z dodatkowych składników. Te z kolei możemy podzielić na podlegające potrąceniom zgodnie z:

- kodeksem pracy, np. nagrody z zakładowego funduszu nagród, dodatkowe wynagrodzenie roczne, należności przysługujące z tytułu udziału w zysku lub nadwyżki bilansowej, które podlegają egzekucji na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych do pełnej wysokości (art. 87 § 5 k.p.),
- orzecznictwem Sądu Najwyższego, z którego wynika, że

wynagrodzeniem za pracę określonym w art. 87 k.p. jest także ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, odprawa emerytalna i z tytułu zwolnień grupowych, a także nagroda jubileuszowa (**wyroki: z 11 czerwca 1980 r., I PR 43/80; z 14 listopada 1996 r., I PKN 3/96**).

Ani udział, ani zysk

Jeśli chodzi natomiast o przepisy postępowania cywilnego, to art. 881 § 2 k.p.c. stanowi, że podlegające zajęciu przez komornika wynagrodzenie to nie tylko pensja zasadnicza, ale też związany ze stosunkiem pracy zysk lub udział w funduszu zakładowym oraz we wszelkich innych funduszach, pozostających w związku ze stosunkiem pracy. I tu rodzi się wątpliwość, czy przyznawane z funduszu socjalnego pożyczki są udziałem w funduszu zakładowym, o którym mowa w art. 881 § 2 k.p.c.

Argumentem na tak jest bez wątpienia to, że fundusz socjalny i udzielona z jego środków pomoc są związane ze stosunkiem pracy. Pamiętajmy jednak, że pożyczkę trzeba zwrócić, co zdaje się przesądzać, że nie jest ona udziałem w funduszu zakładowym. A z-

skiem z takiego funduszu? Prawdopodobnie też nie, choć tutaj można się zastanawiać ze względu na oprocentowanie takiej pożyczki w porównaniu z oprocentowaniem w komercyjnych bankach. Zdaniem prawników sytuacja jest nieco prostsza, gdy pracodawca rozważa potrącenie swojej należności z kwoty takiej pożyczki.

Nie może natomiast uszczuplić wartości pożyczki na poczet komorniczych potrąceń. Ekspertki podkreślają bowiem, że celem środków zgromadzonych na rachunku zfs jest działalność socjalna i pomoc dla pracowników w trudnej sytuacji materialnej. Pracodawca zatem nie powinien wykorzystywać ich do zaspokajania wierzytelności przysługujących mu z innych tytułów.

Bez wiedzy szefa

Nie oznacza to jednak, że zatrudniony może spać spokojnie. Gdy pożyczka znajdzie się na jego koncie, komornik może się o nią upomnieć. Przesyła wówczas do banku, w którym dłużnik ma rachunek, zawiadomienie o zajęciu wierzytelności pieniężnej do wysokości należności będącej przedmiotem egzekucji wraz z kosztami egzekucyjnymi i wzywa bank, aby nie dokonywał wypłat z rachunku bez zgody

komornika do wysokości zajętej wierzytelności.

Zajętą kwotę bank przekazuje komornikowi bezzwłocznie, a gdy nie jest to możliwe w terminie siedmiu dni, informuje o przeszkodzie. Zajęcie obejmuje również kwoty, które nie były na rachunku bankowym w chwili jego zajęcia, a zostały wpłacone na ten rachunek po dokonaniu zajęcia. Tak stanowi art. 889 k.p.c.

Lepiej do ręki

Czy w związku z tym można żądać od pracodawcy, by wypłacił pożyczkę do ręki pracownika?

Art. 86 § 3 k.p. stanowi, że obowiązek wypłacenia wynagrodzenia może być spełniony w inny sposób niż do rąk podwładnego, jeżeli tak stanowi układ zbiorowy pracy lub pracownik uprzednio wyraził na to zgodę na piśmie. Pożyczka nie jest jednak wynagrodzeniem za pracę, a zasady jej przyznawania reguluje odrębna umowa i regulamin. Jeżeli one będą stanowiły, że pieniądze są przekazywane na konto, to pracownik powinien je pobrać. Inaczej, gdy w porozumieniu z pracodawcą obowiązek ten zostanie zniesiony. Wtedy pożyczka może trafić bezpośrednio do rąk własnych. ■

• ZDANIEM EKSPERTA

Patrycja Zawirska

prawnik z **Bartłomiej Raczkowski Kancelaria Prawa Pracy**



Po zawarciu umowy pożyczki finansowanej ze środków zfs pracownik ma wierzytelność o udostępnienie wynikającej z niej kwoty. Jeżeli zatrudniony jest jednocześnie dłużnikiem szefa z innego tytułu, ten ostatni może ulec pokusie potrącenia należności podwładnego z pożyczanej sumy. W takim wypadku nie znajdują zastosowania ograniczenia dotyczące potrąceń z wynagrodzenia (art. 87 k.p. i następne), bo kwota pożyczki nie jest jego elementem. Nie oznacza to jednak, że szef może uszczuplić taką wypłatę. Stanowiłoby to nadużycie prawa podmiotowego (art. 8 k.p.). ■

• ZDANIEM EKSPERTA

Sławomir Paruch

partner w kancelarii **Soltysiński, Kawecki & Szlęzak**, kierujący Departamentem Prawa Pracy



Przepisy o egzekucji traktują zyski i udziały w funduszach związanych ze stosunkiem pracy jako wynagrodzenie pracownika. Trudno jednak uznać zfs za fundusz w ich znaczeniu. Pożyczka z zfs nie stanowi wynagrodzenia pracownika, jest świadczeniem zwrotnym i celowym. W konsekwencji uważam, że pożyczka z zfs nie podlega zajęciu przez komornika na podstawie postanowienia o zajęciu wynagrodzenia. Odrębną kwestią jest dopuszczalność zajęcia kwoty pożyczki z zfs na podstawie odrębnego postanowienia o zajęciu takiej wierzytelności. ■