

Status asesora komorniczego pełniącego funkcję zastępcy komornika sądowego w prawie pracy

The status of a bailiff assessor fulfilling the function of a deputy bailiff in labour law

Streszczenie

Celem niniejszego artykułu jest ustalenie statusu asesora komorniczego w czasie pełnienia przez niego funkcji zastępcy komornika w rozumieniu przepisów prawa pracy. Spektrum badawcze koncentruje się wokół poszukiwania odpowiedzi na pytanie, czy zastępca komornika – asesor, powołany w trybie art. 43 ust. 1 ustawy o komornikach sądowych, zachowuje status pracownika, skoro uzyskuje miano organu władzy publicznej w zakresie wykonywania czynności zawodowych zastrzeżonych dla komornika sądowego. Żaden przepis ustawy o komornikach sądowych nie udziela wyraźnej odpowiedzi na pytanie problemowe, dlatego autor przeprowadza rozważania interdyscyplinarne. Poddaje egzegezję przepisy ustawy o komornikach sądowych i Kodeksu pracy, w zakresie cech charakterystycznych stosunku pracy przy wykorzystaniu metody formalno-dogmatycznej.

Słowa kluczowe

komornik, asesor komorniczy, zastępca komornika, stosunek pracy, prawo pracy

JEL: J53, J80, J81, J83

Abstract

The main purpose of this study is to establish the status of a bailiff assessor while performing the function of a deputy bailiff in the labour law. The research spectrum revolves around the search for an answer to the question of whether a deputy bailiff-assessor, appointed under Article 43(1) of the Bailiffs Act, retains the status of an employee, since he acquires the status of a public authority in the performance of professional duties reserved for the bailiffs. No provision of the Bailiffs Act gives a clear answer to problematic questions, which is why the author makes interdisciplinary considerations. He exegeses the provisions of the Bailiffs Act and the Labour Code in the field of the characteristics of the employment relationship using the formal-dogmatic method.

Keywords

bailiff, bailiff assessor, deputy bailiff, employment relationship, labour law

Uwagi wprowadzające

Ustawa z 22 marca 2018 r. o komornikach sądowych (Dz.U. z 2023 r., poz. 590; dalej: ustawa o komornikach sądowych, ustawa, u.k.s.) przewiduje możliwość zastępstwa komornika sądowego. W sytuacji absencji komornika spowodowanej jego wypoczynkiem, chorobą albo inną usprawiedliwioną nieobecnością, funkcję zastępcy komornika sądowego może pełnić inny komornik sądowy albo asesor komorniczy zatrudniony w kancelarii nie-

obecnego komornika z co najmniej dwuletnim stażem na stanowisku asesora, jeśli wyraził zgodę na pełnienie obowiązków zastępcy komornika. Możliwość zastępowania komornika przez asesora jest ograniczona do 60 dni w ciągu roku kalendarzowego (art. 43 ust. 1–3 u.k.s.)¹. W sytuacji odwołania komornika z zajmowanego stanowiska, wygaśnięcia powołania na stanowisko komornika z mocy prawa, przeniesienia albo zawieszenia komornika w czynnościach, zastępcą komornika może być tylko inny komornik (art. 45 ust. 1 i 2 u.k.s.). Ograniczając rozważa-

nia do możliwości zastępstwa komornika przez asesora, w trybie art. 43 ust. 1 u.k.s., podkreślić należy, że ustawa wyraźnie przyznaje takiemu asesorowi ogół praw i obowiązków zastrzeżonych dla komornika sądowego (art. 43 ust. 4 w zw. z art. 3 u.k.s.). Asesor uzyskuje bowiem status organu władzy publicznej w zakresie wykonywania wszystkich czynności powierzonych komornikom sądowym w postępowaniu egzekucyjnym i zabezpieczającym. Patrząc z powyższej perspektywy, można nabrać przekonania, że asesor pełniąc funkcję zastępcy komornika „wstępuje” we wszystkie prawa zastrzeżone dla komornika sądowego, co skłania do przeprowadzenia rozważań nad zakresem owego „wkroczenia” w obszar przepisów właściwych dla prawa pracy. Asesor bowiem w rozumieniu Kodeksu pracy posiada status pracownika².

Czy ustawa posługuje się zwrotem „zastępca” w powszechnie przyjętym znaczeniu? W języku potocznym rzeczownik „zastępca” oznacza tego, który kogoś zastępuje w jego obowiązkach, działa w czyimś imieniu. Natomiast termin „zastępstwo” jest rozumiany jako spełnianie, wykonywanie jakichś czynności, obowiązków za kogoś (Sobol, 2002, s. 1246). Literalne znaczenia analizowanych zwrotów prowadzą do wniosku, że asesor, zastępując komornika sądowego, nie działa we własnym imieniu. Nie jest powołany do pełnienia funkcji komornika sądowego, ale jego zastępstwa, więc występuje w imieniu i na rzecz komornika, którego zastępuje. Nie ograniczając rozważań jedynie do wykładni językowej, należy odwołać się do wykładni systemowej i funkcjonalnej, próbując znaleźć odpowiedź na pytanie, czy jest możliwym jednocześnie zachowanie status pracownika przez asesora w czasie zastępowania komornika sądowego i posiadanie kompetencji komornika w wykonywaniu czynności zawodowych? Jaki jest zatem, w rozumieniu powszechnych przepisów prawa pracy, status zastępcy komornika – asesora, powołanego w trybie art. 43 ust. 1 ustawy o komornikach sądowych?

Antycypując dalsze rozważania, już w tym miejscu wskazać należy, że ustawa nie reguluje wprost podjętej problematyki. Jednocześnie, zagadnienie to znajduje się poza obszarem głównych problemów badawczych nauki sądowego postępowania egzekucyjnego³. Wreszcie, zaproponowany temat może uchodzić za ważki, wymagający omówienia, z uwagi na doniosłość praktyczną. Istnieje bowiem 11 izb komorniczych skupiających 2 198 komorników sądowych oraz 1 290 asesorów komorniczych (Szczepaniak, 2022, s. B1). Analizowane zagadnienie może dotyczyć ponad połowy członków samorządu komorniczego.

Wydaje się, że aby móc udzielić odpowiedzi na postawione pytania, określić należy specyfikę pracy zastępcy komornika – asesora. Zasadnicza trudność polega na tym, że ustawa nie ukazuje wprost uwarunkowań pracy takiego zastępcy. Wydaje się, że swoiste cechy pracy świadczonej przez komornika⁴, w drodze analogii *argumentum a simile*, w formie *analogia legis* można odnieść do pracy wykonywanej przez jego zastępcę – asesora. Skoro asesor, zastępując komornika, uzyskuje prawo wykonywania wszystkich czynności zawodowych zastrzeżonych dla komornika, to czynności te wykonuje w warunkach charakterystycznych dla pracy komornika, które zo-

staną porównane z algorytmem stosunku pracy określonego w Kodeksie pracy (art. 22 § 1 k.p.). Wydaje się, że możliwość przypisania właściwości charakterystycznych dla stosunku pracy, w czasie pełnienia funkcji zastępcy komornika przez asesora, będzie świadczyć o kontynuacji tego stosunku. W rezultacie asesor zachowa status pracownika i będzie mógł występować tylko i wyłącznie w imieniu i na rzecz komornika, którego zastępuje. *A contrario* wykonywanie pracy przez asesora pełniącego funkcję zastępcy komornika w warunkach obcych stosunkowi pracy, będzie świadczyć, że stosunek ten ulega przekształceniu w inny stosunek prawny. Wówczas trudno będzie bronić stanowiska o zależnym charakterze asesora wobec komornika, jak również, że asesor ciągle posiada status pracownika świadczącego pracę w ramach zatrudnienia pracowniczego.

Cechy stosunku pracy

Z pojęcia stosunku pracy, o którym stanowi art. 22 § 1 k.p.⁵, tak piśmiennictwo, jak i orzecznictwo zgodnie wskazują najczęściej na występowanie następujących właściwości charakterystycznych dla tego stosunku:

- 1) podporządkowanie pracownika przełożonym w procesie pracy,
- 2) uczasowienie i umiejscowienie pracy,
- 3) osobiste świadczenie pracy,
- 4) odpłatność połączona z ponoszeniem ryzyk przez pracodawcę,
- 5) ciągłość świadczenia pracy (Piątkowski, 2017, s. 72; podobnie Florek, Zieliński, 2007, s. 44, Liszcz, 2014, s. 96–97; wyroki SN: z 28 października 1998 r., I PKN 416/98, Legalis nr 43771, z 17 lutego 1999 r., I PKN 568/98, Legalis nr 46017, z 21 sierpnia 2019 r., III PK 94/18, Legalis nr 2336295, z 27 stycznia 2022 r., II USKP 137/21, Legalis nr 2702323).

Judykatura, dokonując oceny istnienia pracowniczego stosunku zatrudnienia, zwraca uwagę na faktyczne warunki wykonywania pracy jako ten czynnik, który określa realizację tego stosunku prawnego (wyroki SN: z 17 maja 2016 r., I PK 139/15, Legalis nr 1472866, z 29 listopada 2017 r., I PK 358/16, Legalis nr 1715494; postanowienia SN: z 10 maja 2018 r., II PK 172/17, Legalis nr 1769215, z 20 lutego 2020 r., I PK 35/19, Legalis nr 2572344, z 18 listopada 2020 r., III PK 173/19, Legalis nr 2496922).

Zatem, czy realia pracy zastępcy komornika – asesora, powołanego na podstawie art. 43 ust. 1 u.k.s., odpowiadają wskazanym cechom stosunku pracy?

Podporządkowanie i uczasowienie pracy wykonywanej przez asesora zastępującego komornika sądowego

Jak już zasygnalizowano, ustawa o komornikach sądowych w żadnym miejscu nie ukazuje specyfiki pracy asesora zastępującego komornika, również nie odnosi się do podporządkowania pracowniczego ani też do zagadnienia czasu pracy jako cech stosunku pracy. Owszem ustawa

wskazuje nie tyle na podporządkowanie pracownicze ile sumiennosc i staranność przy wykonywaniu pracy, lecz czyni to wyraźnie do asesora komorniczego⁶. Komornik nie wykonuje czynności zawodowych w ramach podporządkowania pracowniczego, ale podległości służbowej wobec prezesa właściwego sądu rejonowego, nadto podlega kilku rodzajom nadzorów⁷. Jednak, ani podległość służbowa, ani też żadna postać nadzoru nie odnosi się do analizowanej cechy stosunku pracy. Również brak podmiotu będącego pracodawcą. Natomiast, przepisy regulują zagadnienie czasu pracy komornika. Pozostają one w bezpośrednim związku z warunkami jego pracy, wyrażnie stanowiąc, że czas pracy komornika jest określony wymiarem jego zadań. W sprawach pilnych komornik może przyjąć interesantów poza ustalonymi dniami i godzinami przyjęć, jeżeli ważny interes strony wymaga niezwłocznego działania komornika (art. 30 ust. 1 i 5 u.k.s.). Zasadniczo komornik może wykonywać czynności terenowe w dni robocze, w godzinach od 7 do 21. Jednocześnie, po uzyskaniu zgody prezesa właściwego sądu rejonowego, może również wykonywać czynności terenowe w dniu ustawowo wolnym od pracy lub w godzinach nocnych (art. 810 § 1 k.p.c.⁸).

Bacząc na przywołaną regulację normatywną, znajdującą *per analogiam* zastosowanie do zastępcy komornika – asesora, zasadne jest stwierdzenie, że warunki wykonywania pracy takiego zastępcy niekiedy mogą odbiegać od klasycznego modelu podporządkowania pracowniczego, charakteryzującego się wydawaniem poleceń przez pracodawcę (podporządkowanie formalne) i kontrolowania sposobu wykonania pracy (podporządkowanie materialne) (Piątkowski, 2017, s. 78). Ograniczona możliwość wydawania zastępcy komornika – asesorowi poleceń i kontrolowania efektów jego pracy przez komornika, wynika z nieobecności komornika. Wydaje się jednak, że absencja komornika nie stoi na przeszkodzie, aby zastępca, w czasie zastępowania komornika, wykonywał te czynności, które wcześniej zlecił jemu komornik. Również, nie stoi na przeszkodzie, aby asesor zastępując komornika, konsultował pewne aspekty wykonywania pracy z komornikiem, oczywiście jeśli wystąpi taka możliwość. Powyższe sprawia, że w przypadku zastępcy komornika – asesora będzie mogła znaleźć zastosowanie konstrukcja tzw. podporządkowania autonomicznego. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że podporządkowanie autonomiczne polega na wyznaczeniu pracownikowi zadań przez pracodawcę, jednak bez ingerowania w sposób ich wykonywania. Wówczas pracownik nie znajduje się pod stałym i bezpośrednim nadzorem pracodawcy, ale sam organizuje sobie pracę. Pracodawca jednak zachowuje uprawnienia kierownicze, które sprowadzają się do określenia zadań i warunków, w jakich praca ma być wykonywana (postanowienie SN z 25 czerwca 2019 r., II PK 183/18, Legalis nr 1951377, wyrok SN z 22 września 2020 r., I PK 126/19, Legalis nr 2503164). Wydaje się, że nie można wykluczyć również takiej sytuacji, w której wystąpi istotny zanik podporządkowania pracowniczego w czasie pełnienia przez asesora funkcji zastępcy komornika. Powyższe może mieć miejsce, gdy komornik nie zleci asesorowi żadnych czynności do wykonania w czasie zastęp-

stwa. Również, w sytuacji braku komunikacji między komornikiem a asesorem, szczególnie gdy jednorazowo ustanowiony okres zastępstwa będzie oscylował albo też przekroczy połowę z przewidzianego wymiaru. Wskazane okoliczności uzmysławiają, że asesor zastępujący komornika, może w dużym stopniu uzyskać samodzielność, zarówno w wykonywaniu spoczywających na nim czynności zawodowych, jak również określaniu bieżących zadań – tych wykonywanych w kancelarii i terenie. Innymi słowy, zastępca komornika – asesor może uzyskać samodzielność w organizacji procesu pracy, co „wymyka się” z typowego podporządkowania pracowniczego. W wyroku z 9 lutego 2012 r., I UK 260/11, Legalis nr 490619 Sąd Najwyższy wyraźnie wskazał, że „(...) podporządkowanie pracownicze nie występuje wtedy, kiedy jedna i ta sama osoba wyznacza zadania pracownicze, a następnie sama je wykonuje”. Nie można wykluczyć wystąpienia takiej właśnie sytuacji w czasie zastępowania komornika przez asesora. Jedynie na marginesie zasygnalizować należy, że ustawa w innym miejscu, już przywołanej treści art. 44 ust. 1 i art. 45 ust. 1, przewiduje rozwiązanie także nieprzystające do podporządkowania pracowniczego⁹.

Ukazane swoistości pracy asesora zastępującego komornika, *prima facie* przywodzą na myśl system zadaniowego czasu pracy. Kodeks pracy uzależnia zastosowanie tego systemu od rodzaju pracy lub jej organizacji albo miejsca wykonywania pracy, zaś świadczenie pracy w tym systemie następuje w wyniku porozumienia zawartego między pracodawcą a pracownikiem, na wniosek pracodawcy¹⁰. Powszechne przepisy prawa pracy wskazując na wykonywanie pracy w tym systemie, wyraźnie odwołują się do świadczenia pracy w ciągu 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, gdy pracownik jest zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy (art. 140 w zw. z art. 129 k.p.). System ten znajdzie zastosowanie, gdy pracodawca nie może z góry precyzyjnie określić ani też przewidzieć okoliczności, w których pracownik będzie świadczył pracę, jak również czasu potrzebnego do jej wykonania. Pracownik uzyskuje swobodę, co do procesu organizacji swojej pracy, jednak wyraźne odesłanie w treści art. 140 k.p. do art. 129 k.p. sprawia, że wymiar zadań do wykonania przez tego pracownika musi być dostosowany do obowiązujących jego norm czasu pracy.

Cechy konstrukcyjne zadaniowego systemu czasu pracy prowadzą do wniosku, że nie zawsze znajdzie on zastosowanie do zastępcy komornika – asesora. System ten będzie mógł zostać ustanowiony, gdy komornik w czasie krótkiej absencji powierzy zastępcy – asesorowi te zadania, które będą możliwe do wykonania w obowiązującym asesora, jako pracownika, czasie pracy. Nie jest bowiem możliwe jednoczesne wykonywanie zadań zleconych przez komornika i tych bieżących w dłuższej perspektywie czasu, przy zachowaniu obowiązujących asesora norm czasu pracy, o których stanowi Kodeks pracy. Wydaje się, że w sytuacji zastępowania komornika przez asesora jednorazowo w dłuższym okresie, trudno będzie mówić o wystąpieniu zadaniowego systemu czasu pracy, z uwagi na

zakres zadań spoczywających na zastępcy. Nie można bowiem zapomnieć, że po pierwsze czas pracy takiego zastępcy jest określony *per analogiam* przede wszystkim wymiarem zadań spoczywających na komorniku, którego asesora zastępuje, a których zwykle nie da się z góry przewidzieć w dłuższym okresie. Patrząc z powyższej perspektywy, można dojść do przekonania, że ustawa nie normuje godzinowo, ale wymiarem zadań, czas pracy zastępcy komornika, w tym jego zastępcy asesora. Algorytm czasu pracy asesora jako pracownika, o których stanowi Kodeks pracy, może ulec deformacji na rzecz postanowień przewidzianych w ustawie o komornikach sądowych. Zatem, zasadne jest stwierdzenie, że asesor jednorazowo zastępując komornika przez dłuższy okres, raczej nie będzie pozostawał w jego dyspozycji jako pracodawcy, w rozumieniu art. 128 § 1 Kodeksu pracy, ale bardziej „dyspozycji czynności zawodowych komornika”, którego zastępuje. Nie można zapomnieć, że ustawa, w sprawach pilnych, przewiduje możliwość przyjmowania interesantów poza ustalonymi dniami i godzinami przyjść. Nadto, występuje szeroka rozpiętość godzin pracy terenowej w dni robocze w ciągu dnia, jak również możliwość wykonywania czynności poza kancelarią w porze nocnej, niedziele i święta. Powyższe sprawia, że *prima facie* zamiast wykonywania pracy w systemie pracy zadaniowej można mówić o wykonywaniu pracy przez zastępcę komornika – asesora w godzinach nadliczbowych.

Trudno jednak mówić o wykonywaniu pracy w godzinach nadliczbowych przez asesora zastępującego komornika, w sytuacji przekroczenia przez niego norm czasu pracy, określonych w art. 129 k.p. Kodeks pracy dopuszcza bowiem możliwość wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w ściśle reglamentowanych okolicznościach, tj. konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii (art. 151 § 1 pkt 1 k.p.) oraz szczególnych potrzeb pracodawcy (art. 151 § 1 pkt 2 k.p.). Oczywiście jest, że pierwsza grupa okoliczności uzasadniających możliwość wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych nie znajduje zastosowania wobec asesora zastępującego komornika. Wydaje się również, że „szczególne potrzeby pracodawcy” nie są tymi okolicznościami, które mogłyby znaleźć zastosowanie w przypadku pełnienia funkcji zastępcy komornika przez asesora. Zarówno doktryna, jak i orzecznictwo, zgodnie podkreślają, że „szczególne potrzeby pracodawcy”, o których mowa w art. 151 § 1 pkt 2 k.p., należy rozumieć jako potrzeby pracodawcy przeciwstawne do zwykłych i normalnych, tj. zaistniałych w związku z prowadzoną przez niego działalnością gospodarczą (wyrok SN z 26 maja 2000 r., I PKN 667/99, Legalis nr 50729). Zatem, praca w godzinach nadliczbowych nie może stanowić stałego i zaplanowanego elementu organizacji pracy, ale wynikać z okoliczności niecodziennych (Bury, 2007, s. 175). Wydaje się, że instytucja zastępstwa komornika nie podpada pod ustalone rozumienie zwrotu „szczególnych potrzeb pracodawcy”. Zastępstwo komornika nie dotyczy bowiem procesu organizacji pracy, ale wykonywania za komornika czynności zawodowych. Nadto, wskazane wyraźnie w ustawie o ko-

mornikach sądowych okoliczności faktyczne – wypoczynek, choroba albo inne usprawiedliwione nieobecności, powodujące potrzebę wyznaczenia zastępcy komornika, nie są żadnymi nadzwyczajnymi sytuacjami uzasadniającymi potrzebę wykonywania pracy przez zastępcę komornika – asesora w godzinach nadliczbowych. Ustawa bowiem przewiduje możliwość skorzystania przez komornika z prawa do wypoczynku, zwolnienia lekarskiego, czy działalności na rzecz samorządu komorniczego i naturalnym jest, że w tym samym czasie komornik ten nie może samodzielnie wykonywać obowiązków zawodowych.

Wydaje się, że jest jednak możliwym pogodzenie warunków pracy asesora zastępującego komornika, w kontekście analizowanej cechy stosunku pracy z powszechnymi przepisami prawa pracy. Swoiste warunki czasu pracy takiego zastępcy można bowiem odnieść do stanu „konieczności” znajdującego zastosowanie do ograniczonej grupy pracowników, w szczególności – zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy (art. 151⁴ § 1 k.p.). W doktrynie dominuje stanowisko, że przywołany przepis stanowi samodzielną przesłankę świadczenia pracy przez pracownika poza normalnymi godzinami pracy i jednocześnie jest pojęciem szerszym niż, już przywołane, przesłanki dopuszczalności wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 pkt 1 i 2 k.p.). Jednocześnie podkreśla się, że sformułowanie „w razie konieczności” dopuszcza możliwość świadczenia pracy, gdy wystąpią sytuacje nietypowe, wyjątkowe o sporadycznym charakterze, nie zaś wynikające z niewłaściwej organizacji czasu pracy, która wymagałaby stałego wykonywania pracy w godzinach ponadnormatywnych. Nadto, obejmuje ono inicjatywę i decyzję o świadczeniu pracy ponad godziny określone w rozkładzie czasu pracy leżące po stronie samego pracownika (Stefański, 2013, s. 154–156; podobnie Mędrala, 2016, s. 1055–1056, Sobczyk, 2020, Legalis/el). Pracownikami zarządzającymi w imieniu pracodawcy zakładem pracy, są m.in. pracownicy kierujący jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępcy (art. 128 § 2 pkt 2 k.p.). Wydaje się, że występujący w przywołanym przepisie zwrot „zastępca” użyty wobec pracownika kierującego jednoosobowo zakładem pracy *per analogiam* można odnieść do asesora – zastępcy komornika wykonującego wszystkie czynności zawodowe komornika sądowego.

Umiejscowienie, osobiste świadczenie i ciągłość świadczenia pracy przez asesora – zastępcę komornika

Przeprowadzone dotąd rozważania uzmysławiają występowanie zarówno umiejscowienia pracy, czyli miejsca wykonywania pracy oraz jej osobistego świadczenia przez zastępcę komornika – asesora. Podobnie, jak to miało miejsce w przypadku dwóch wcześniej analizowanych cech stosunku pracy, również cecha umiejscowienia i osobistego świadczenia pracy przez asesora zastępującego komornika nie zostały wyraźnie wskazane w ustawie jako te, które określają specyfikę jego pracy. Więc, kolejny raz można zastosować wobec zastępcy komornika – asesora

przepisy ustawy *per analogiam* dotyczące miejsca wykonywania pracy i jej osobistego świadczenia przez komornika. Zasadniczo miejscem wykonywania czynności przez komornika jest jego rewir, obejmujący właściwość sądu rejonowego, przy którym działa komornik (art. 8 ust. 1 i 2 u.k.s.). Jednocześnie, ustawa przewiduje możliwość wyboru komornika przez wierzyciela, na obszarze właściwości sądu apelacyjnego, na którym znajduje się siedziba kancelarii komornika właściwego w myśl przepisów Kodeksu postępowania cywilnego (art. 10 ust. 1 u.k.s. w zw. z art. 27 w zw. z art. 13 § 2 k.p.c.). Z kolei miejscem pracy komornika jest kancelaria komornika. Siedziba kancelarii znajduje się w rewirze komorniczym, w którym komornik został powołany (art. 7 ust. 3 u.k.s.). Jednocześnie ustawa wyraźnie zastrzega możliwość prowadzenia jednej kancelarii i zakazuje tworzenia jej filii, oddziałów czy też innych jednostek organizacyjnych służących jej obsłudze (art. 7 ust. 4 u.k.s.).

Przywołane przepisy ustawy o komornikach sądowych uzmysławiają, że określa ona w „ruchomy” sposób miejsce wykonywania czynności przez zastępcę komornika – asesora. Obszar ten obejmuje fragment terytorium kraju, który jest ograniczony i przez to precyzyjnie wyznaczony. Sprowadza się on, po pierwsze do rewiru komorniczego obejmującego właściwość miejscową sądu rejonowego, przy którym działa komornik, po drugie do obszaru właściwości miejscowej sądu apelacyjnego, na którym znajduje się siedziba kancelarii komornika. Natomiast, miejscem wykonywania pracy asesora zastępującego komornika jest siedziba kancelarii komornika, zlokalizowana przy konkretnej ulicy z numerem budynku lub też lokalu.

Można odnieść wrażenie, że ustawa o komornikach sądowych nawiązuje do powszechnych przepisów prawa pracy, dotyczących analizowanej cechy stosunku pracy. Kodeks pracy bowiem wskazuje, że treść umowy o pracę powinna wskazywać na miejsce wykonywania pracy (art. 29 § 1 pkt 3 k.p.). Jednocześnie, Kodeks pracy wyraźnie stanowi, jak już wcześniej wskazano, że pracownik jest zobowiązany do pozostawania w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 § 1 k.p.). Doktryna również odróżnia miejsce pracy od miejsca wykonywania czynności przez pracownika (Piątkowski, 2017, s. 115–116). Powyższe także wyraźnie eksponuje ustawa o komornikach sądowych, stanowiąc tym samym punkt „wspólny” cechy stosunku pracy, który można odnieść do specyfiki pracy asesora zastępującego komornika.

Osobisty charakter wykonywania pracy przez zastępcę komornika – asesora *prima facie* wybrzmiewa z treści zarządzenia prezesa sądu rejonowego o wyznaczeniu zastępcy komornika. Oczywistym jest, że zarządzenie to w swej treści wskazuje na imię i nazwisko asesora, który będzie zastępował komornika w czasie jego absencji, nadto na okres obejmujący zastępstwo. Jednocześnie ustawa dobitnie podkreśla obowiązek osobistego wykonywania czynności przez komornika sądowego, który wprost znajduje zastosowanie do zastępcy komornika – asesora (art. 3 ust. 1 zd. 2 w zw. z art. 3 ust. 2 zd. 1 u.k.s.). W tym miejscu szczególnie podkreślić należy, że obowiązek osobiste-

go wykonywania pracy przez asesora zastępującego komornika nie stoi w sprzeczności z innymi postanowieniami ustawy, przewidującymi możliwość wykonywania pewnych czynności przez aplikanta komorniczego czy innego asesora, również zatrudnionych przez tego komornika, którego zastępuje asesor wyznaczony jako jego zastępca. Innymi słowy asesor zastępując komornika sądowego, podobnie jak komornik, może udzielić upoważnień aplikantowi oraz zleceń innemu asesorowi, przy zachowaniu wymogów i obowiązków szczegółowo określonych w ustawie (art. 98 ust. 4 w zw. z art. 139 ust. 1, art. 140 u.k.s.). Ustawa nie przewiduje, aby asesor zastępując komornika powierzył wykonywanie czynności zawodowych komornika sądowego innemu zastępcy. Jednak racje celowościowe przemawiają za możliwością ustanowienia zastępcy komornika w miejsce już ustanowionego zastępcy, np. w sytuacji choroby albo śmierci wyznaczonego zastępcy. Doktryna sądowego postępowania egzekucyjnego dopuszcza taką możliwość (Klonowski, 2019, s. 199). Wskazać również należy, że w przypadku śmierci asesora nastąpi nie tylko unicestwienie zarządzenia o wyznaczeniu zastępcy komornika w osobie tego asesora, ale również wygaśnięcie z mocy samego prawa *ex lege* powołania na stanowisko asesora, co prowadzi do wygaśnięcia stosunku pracy łączącego asesora z komornikiem (art. 146 ust. 1 w zw. z art. 153 ust. 2 u.k.s. w zw. z art. 63¹ § 1 k.p.).

Wyinterpretowana z ustawy o komornikach sądowych cecha stosunku pracy analizowana na przykładzie asesora zastępującego komornika jest tak samo postrzegana przez doktrynę prawa pracy. Pracownik wyłącznie osobiście może świadczyć pracę w ramach zatrudnienia pracowniczego, więc nie może posługiwać się inną osobą, która zastąpiłaby jego w procesie pracy. Jednocześnie nauka prawa pracy podkreśla, że jest to swoista cecha stosunku pracy, która jest zestawiana z niepracowniczym zatrudnieniem cywilnoprawnym świadczonym w ramach zlecenia, gdzie dopuszcza się możliwość wykonania zlecenia przez zastępcę (Piątkowski, 2017, s. 116–117; podobnie Florek, Zieliński, 2007, s. 44). Jednocześnie z osobistym charakterem świadczenia pracy przez pracownika, Kodeks pracy łączy kres stosunku pracy, który wygasa z dniem śmierci pracownika (art. 63¹ § 1 k.p.).

Przeprowadzone dotąd rozważania uświadamiają również możliwość wystąpienia kolejnej cechy stosunku pracy – ciągłości świadczenia pracy przez asesora zastępującego komornika. Istota tej cechy polega na wykonywaniu przez pracownika określonych czynności powtarzających się w odstępach czasu, w czasie istnienia stosunku pracy. Zobowiązanie pracownika nie polega bowiem na jednorazowym wykonaniu pewnej czynności lub na wykonaniu ich zespołu składającego się na określony rezultat, ale na powtarzalności zachowania się pracownika (tak SN w wyrokach z 22 grudnia 1998 r., I PKN 517/98, Legalis nr 43814, z 14 grudnia 1999 r., I PKN 451/99, Legalis nr 49779, postanowieniu z 19 lutego 2013 r., I PK 270/12, Legalis nr 720034; podobnie Gersdorf, 2002, s. 18). Jednocześnie piśmiennictwo zwraca uwagę, że w ramach ciągłości świadczenia pracy nie można wymagać od pracownika efektów jego pracy (wyników pracy w aspekcie ilo-

ściowym i jakościowym), jest on bowiem zobowiązany do wykonywania pracy w sposób sumienny i staranny (Piątkowski, 2017, s. 121–122).

Wystąpienie analizowanej cechy stosunku pracy, w czasie zastępstwa komornika przez asesora, jest uzależnione od długości trwania zastępstwa i charakteru czynności podejmowanych w tym czasie. W ciągu krótkotrwałego zastępstwa, np. jednodniowego, cecha ta raczej nie będzie mieć miejsca. Wystąpi ona wtedy, gdy asesor pełniąc funkcję zastępcy komornika, będzie wykonywał czynności zastrzeżone dla komornika w sposób powtarzający. Istotne jest więc, aby zastępca więcej niż tylko jeden raz skierował egzekucję do ruchomości dłużnika, dokonując ich zajęcia i oszacowania wartości w trakcie przeprowadzonych czynności terenowych, albo dokonał zajęcia nieruchomości w kilku sprawach. Jednorazowe wykonywanie, przykładowo wskazanych czynności egzekucyjnych, wiąże się ze sporym nakładem czasu pracy, więc zasadniczo nie jest możliwym, aby asesor jeden dzień zastępując komornika, mógł je kilkakrotnie przeprowadzić, w kilku sprawach. Natomiast, analizowana cecha stosunku pracy wystąpi, gdy asesor będzie zastępował komornika w dłuższym okresie czasu. Wówczas wystąpi powtarzalność czynności wykonywanych przez tego zastępcę.

Wydaje się, że drugi aspekt analizowanej cechy stosunku pracy – sumiennosc i starannosc, silnie dochodzi do głosu w czasie zastępstwa komornika przez asesora. Dzieje się tak, gdy ustawa wskazuje na obowiązki, nakazując komornikowi m.in. postępować zgodnie z przepisami prawa, orzeczeniami sądu wydanymi w trybie nadzoru judykacyjnego, zarządzeniami lub zaleceniami uprawnionych organów nadzoru administracyjnego (art. 25 ust. 1 u.k.s.). Patrząc z powyższej perspektywy, można nabrać przekonania, że przepis ten *per analogiam* znajduje zastosowanie również do zastępcy komornika – asesora. Nadto, przywołana norma prawna *implicite* nawiązuje do staranności i sumienności świadczenia pracy jako jednego z podstawowych obowiązków pracownika świadczącego pracę w ramach zatrudnienia pracowniczego (art. 100 § 1 k.p.). Ustawa o komornikach sądowych, z punktu widzenia analizowanej cechy stosunku pracy, zobowiązuje zastępcę komornika – asesora do należytego, profesjonalnego wykonywania pracy, jednocześnie przy właściwym (odpowiednim) nastawieniu psychicznym do wykonywanych czynności. Z jednej strony, takie zachowanie ustawa mierzy przez pryzmat zasady legalizmu i wskazanych nadzorów. Z drugiej strony, tak rozumianą starannosc i sumiennosc pracy zastępcy komornika – asesora, ustawa wiąże z wymiarem ekonomicznym – skutecznością jego pracy, o czym będzie mowa w dalszej części opracowania. Analizowana cecha stosunku pracy ukazana przez pryzmat specyfiki pracy wykonywanej przez asesora zastępującego komornika, zdaje się nieco wymykać z szablonowego ujęcia powszechnych przepisów prawa pracy. Nie można jednak zapomnieć, że w modelu tym, choć wyniki pracy pracowników przede wszystkim przekładają się na finansowe efekty działalności pracodawców, za które formalnie pracownicy nie ponoszą odpowiedzialności, to jednak faktycznie często jest tak, że ostateczna wysokość

otrzymywanego przez nich wynagrodzenia za pracę jest uzależniona właśnie od formuły wynikowej (Walczak, 2018, s. 279–294).

Wynagrodzenie asesora zastępującego komornika powiązane z różnymi postaciami ryzyk występującymi po stronie komornika

Zasadniczo ustawa o komornikach sądowych pozostawia komornikowi i jego zastępcy swobodę dokonania ustaleń, co do wysokości wynagrodzenia należnego dla zastępcy komornika za czas zastępstwa. Wydaje się jednak, że w sytuacji zastępstwa komornika przez asesora powołanego na podstawie art. 43 ust. 1 u.k.s., nie można mówić o dowolności, co do wynagrodzenia dla tego zastępcy. Zastępca ten nie może bowiem zrezygnować z prawa do wynagrodzenia za czas zastępowania komornika. Nie rozstrzygając jeszcze w tym miejscu o statusie prawnopracowniczym zastępcy komornika – asesora, nie można zapomnieć, że zanim będzie on pełnił tę funkcję, posiada status pracownika, więc znajdują do niego zastosowanie przepisy Kodeksu pracy poświęcone wynagrodzeniu za pracę. Patrząc z powyższej perspektywy, można nabrać przekonania, że asesor nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia za pracę, ani też przenieść tego prawa na inną osobę (art. 84 k.p.). W wyroku z 16 października 2009 r., I PK 89/09, Legalis nr 288284, Sąd Najwyższy podkreślił, że nieważne jest zobowiązanie pracownika, że ten w przyszłości nie będzie dochodził od pracodawcy zaległego wynagrodzenia za pracę (*pactum de non petendo*). Jednocześnie w przywołanym orzeczeniu Sąd Najwyższy wskazał, że ustanowiony w art. 84 Kodeksu pracy zakaz obejmuje zarówno zakaz zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia za pracę w całości oraz poszczególnych jego części (składników), a także konkretnych, niezaspokojonych roszczeń z tego tytułu. Zdaniem Sądu Najwyższego zawarcie takiej umowy stanowi obejście bezwzględного zakazu zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia przez pracownika.

Ustawa przewiduje rozwiązanie asekuracyjne na wypadek, gdyby komornik i jego zastępca nie dokonali żadnych uzgodnień w zakresie wynagrodzenia, albo też gdyby przeprowadzenie takich ustaleń było niemożliwe, co może mieć miejsce np. w sytuacji, gdy komornik ulegnie wypadkowi. Ustawa stanowi, że w przypadku braku odmiennej umowy między komornikiem a jego zastępcą, zastępca komornika pobiera 25% dochodu zastępowanego komornika w pierwszym miesiącu zastępstwa, a w następnych miesiącach – 50% tego dochodu (art. 48 ust. 1 zd. 1 u.k.s.). Ubocznie wskazać należy, że treść przywołanego wyżej przepisu jest tożsama z treścią art. 63 ust. 1 dawnej ustawy o komornikach sądowych¹¹ który wywołał spór w doktrynie sądowego postępowania egzekucyjnego, co do przysługiwania wynagrodzenia zastępcy¹². Obecnie zaś problematycznym może być również ustalenie wysokości tego wynagrodzenia¹³.

Abstrahując od powyższego, raz jeszcze podkreślić należy, że ustawa formuluje algorytm, w myśl którego stro-

ny same decydują o wysokości wynagrodzenia dla zastępcy, albo wysokość wynagrodzenia zastępcy komornika stanowi pochodną dochodu komornika osiągniętego w miesiącu, w którym komornik jest zastępowany. Druga możliwość nawiązuje do efektów pracy pracownika – asesora zastępującego komornika, co jest szczególnie widoczne, gdy asesor pełni funkcję zastępcy komornika przez połowę albo ponad połowę miesiąca. Tak przyjęta konstrukcja zasadniczo jest obca powszechnym przepisom prawa pracy. Kodeks pracy bowiem zobowiązuje pracownika do należytego wykonywania pracy, nie zaś uzyskania przez niego wymiernych korzyści ekonomicznych, od których jest uzależniona wysokość otrzymanego przez niego wynagrodzenia za pracę. Wydaje się jednak, że jest niemożliwym wypracowanie innej konstrukcji dotyczącej finansowego aspektu działalności komornika sądowego w czasie jego nieobecności, skoro komornicy są samodzielnie finansującymi się podmiotami, choć formalnie ustawa odmawia nadania im statusu przedsiębiorcy, jak również zakazuje prowadzenia działalności gospodarczej (art. 33 ust. 1 i 2 u.k.s.). Komornik utrzymuje się wyłącznie z wynagrodzenia prowizyjnego oraz opłat komorniczych innych niż opłaty egzekucyjne, z których pokrywa koszty działalności egzekucyjnej, w tym m.in. koszty osobowe obejmujące również wynagrodzenie zastępcy (art. 152 ust. 1 pkt 1 oraz ust. 2 u.k.s.). Ustawa definiuje pojęcie dochodu komornika¹⁴ które z oczywistych przyczyn obejmuje znacznie większy katalog wydatków – kosztów działalności egzekucyjnej komornika, innych niż podany przykład. Ustawa więc, w przypadku braku odmiennych ustaleń między komornikiem a jego zastępcą, uzależnia wysokość otrzymanego wynagrodzenia przez zastępcę od dochodu należnego dla zastępowanego komornika, którego wysokość jest uwarunkowana wymiernymi efektami pracy nie komornika, ale jego zastępcy. Komornik bowiem w czasie zastępstwa jest nieobecny, więc nie może wykonywać czynności zawodowych.

Ustawa stanowi o wymogu zawarcia przez komornika obowiązkowej umowy ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej za szkody, które mogą zostać wyrządzone działaniem lub zaniechaniem działania komornika, w tym komornika pełniącego funkcję zastępcy innego komornika, nadto, pracowników zatrudnionych przez komornika w związku z wykonywaniem czynności egzekucyjnych i zabezpieczających, w tym za szkody wywołane przez asesora – zastępców komornika (art. 37 ust. 1 u.k.s.). Jednocześnie ustawa nakłada na komornika obowiązek naprawienia szkody wyrządzonej przez niezgodne z prawem działanie lub zaniechanie przy wykonywaniu czynności zawodowych (art. 36 ust. 1 u.k.s.). Ustawa również podkreśla występowanie osobistej odpowiedzialności odszkodowawczej komornika za działania osób niezbędnych do obsługi kancelarii, podmiotów niezbędnych do ochrony mienia i pomocy w czynnościach terenowych, asesora i aplikantów (art. 153 ust. 3 u.k.s.). Wreszcie wyraźnie stanowi, że to komornik, nie zaś jego zastępca – asesor, ma obowiązek naprawienia szkody wyrządzonej przez niezgodne z prawem działanie lub zaniechanie działania przy wykonywaniu czynności, w czasie pełnienia funkcji

zastępcy komornika (art. 36 ust. 3 u.k.s.). Na marginesie godzi się również wskazać, że Skarb Państwa ponosi solidarną odpowiedzialność z komornikiem za szkodę przez niego wyrządzoną (art. 36 ust. 2 zd. 1 u.k.s.).

W świetle przywołanej regulacji normatywnej staje się oczywiste, że po pierwsze, komornik ma obowiązek zawarcia obowiązkowej umowy ubezpieczenia zawodowego. Po drugie, wymóg ten nie ulega deformacji w czasie pełnienia funkcji zastępcy komornika przez asesora, dlatego asesor zastępując komornika, nie ma obowiązku zawarcia umowy ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej. Po trzecie, konsekwencją tak przyjętych rozwiązań jest wyraźnie sformułowany katalog osób – m.in. pracowników zatrudnionych przez komornika, w tym asesora pełniących funkcję zastępcy komornika – za których komornik ponosi odpowiedzialność odszkodowawczą o osobistym charakterze. Cecha ta szczególnie silnie dochodzi do głosu w przywołanym już art. 36 ust. 3 ustawy, podkreślającym bardzo dobitnie odpowiedzialność osobistą komornika za działania jego zastępcy – asesora. Przyjęte rozwiązania uzmysławiają, że ustawa o komornikach sądowych, *implicite* nawiązuje do ryzyk pracodawcy, kolejnej właściwości stosunku pracy. Skoro asesor w czasie zastępowania komornika nie ponosi odpowiedzialności za szkody, tylko w całości została ona „przerzucona” na komornika, to asesor nie może działać we własnym imieniu, a jedynie na rzecz i ryzyko tego komornika, którego zastępuje. W świetle powyższego stwierdzić należy, że asesor – zastępca komornika może jedynie jawić się jako pracownik. Aktualne pozostaje orzecznictwo, wypracowane w czasie obowiązywania ustawy o komornikach sądowych z 1997 r., podkreślające osobisty charakter odpowiedzialności komornika za szkody zawodowe (wyroki SN: z 11 października 2001 r., II CKN 250/99, Legalis nr 53644, z 27 marca 2008 r., II CSK 482/07, Legalis nr 96917, z 30 października 2014 r., II CSK 60/14, Legalis nr 1182679 oraz wyrok S. Apel. w Szczecinie z 23 kwietnia 2013 r., I ACa 12/13, Legalis nr 687922). Obecnie pogląd ten również odnieść należy do relacji występującej na linii komornik – zastępca komornika – asesor, co było niemożliwe pod rządami dawnej ustawy o komornikach sądowych¹⁵.

Podążając wskazanym tokiem rozumowania, można dojść do przekonania, że analizowany fragment ustawy o komornikach sądowych jest zbieżny z przepisami powszechnego prawa pracy, dotyczącymi szkody wyrządzonej przez pracownika osobie trzeciej (art. 120 § 1 i 2 w zw. z art. 122 k.p.). Przepisy te zakładają odpowiedzialność pracodawcy za szkodę wyrządzoną przez pracownika osobie trzeciej przy wykonywaniu przez niego obowiązków pracowniczych, jednak z wyłączeniem szkody wyrządzonej z winy umyślnej. Jednocześnie przewidują możliwość wystąpienia przez pracodawcę względem pracownika z roszczeniem regresowym, odsyłając do uregulowań zawartych w innym miejscu Kodeksu pracy¹⁶. Wydaje się, że nic nie stoi na przeszkodzie, aby przepisy te mogły znaleźć zastosowanie również w stosunkach pracy, w których komornik jest pracodawcą. W celu uzasadnienia powyższego stanowiska można podać następujące argumenty. Przywołane już przepisy ustawy o komornikach sądowych

wyraźnie stanowią o ponoszeniu przez komornika odpowiedzialności za szkody wyrządzone przez jego pracowników, w tym asesora – zastępcę komornika, przy wykonywaniu przez nich obowiązków pracowniczych, nie czyniąc żadnych modyfikacji w tym względzie wobec rozwiązań przyjętych w Kodeksie pracy. Jednocześnie, zasadniczo ustawa nie zawiera odrębnych postanowień wobec algorytmu określającego reguły odpowiedzialności pracowniczey ustanowione w Kodeksie pracy. Komornikowi będzie zatem przysługiwać możliwość wystąpienia z roszczeniem regresowym względem zatrudnionych przez niego pracowników, w tym również wobec asesora, za czas pełnienia przez niego funkcji zastępcy komornika.

Wydaje się, że za posiadaniem statusu pracowniczego przez asesora pełniącego funkcję zastępcy komornika przemawia jeszcze jeden argument, pozostający w obszarze przepisów odpowiedzialności pracowniczey. Można odnieść wrażenie, że ustawa o komornikach sądowych wyłączając odpowiedzialność osobistą asesora zastępującego komornika za wyrządzone przez niego szkody, nawiązuje do jednego z elementów konstrukcji stosunku pracy – ryzyk pracodawcy, konkretnie ryzyka osobowego. Już w dawnym piśmiennictwie podkreślano, że zasada ryzyka pracodawcy wynika z konstrukcji stosunku pracy opartego, jak już to zasygnalizowano, na starannym działaniu, nie zaś odpowiedzialności za wynik pracy (Szubert, 1957, s. 53; podobnie Święcicki, 1969, s. 146). To pracodawca ponosi negatywne skutki związane z niewłaściwym doбором pracowników (Sanetra, 1971, s. 51–57). Innymi słowy, pracodawca ponosi odpowiedzialność za brak przydatności zatrudnionych przez siebie pracowników, nie mogąc osiągnąć spodziewanego rezultatu pracy. Jednocześnie zakres analizowanego ryzyka jest dość pojemny. Pracodawca odpowiada bowiem nie tylko za nieudolność, brak określonych umiejętności czy predyspozycji po stronie zatrudnionych pracowników, ale również za skutki niezawinionych przez nich działań. W przypadku asesora pełniącego funkcję zastępcy komornika można powiedzieć, że to komornik ponosi ryzyko osobowe za brak właściwego przygotowania tego asesora do wykonywania czynności zawodowych komornika.

Podsumowanie

Wydaje się, że przeprowadzone rozważania ukazały realia pracy zastępcy komornika – asesora. Analiza przepisów ukazujących warunki wykonywania pracy przez komornika znajdujących *per analogiam* zastosowanie do asesora zastępującego komornika, przez pryzmat algorytmu cech stosunku pracy ustanowionego w powszechnych przepisach prawa pracy, pozwoliła udzielić odpowiedzi na pytanie problemowe. Odwołanie do przepisów Kodeksu pracy poświęconych cechom stosunku pracy doprowadziło do wniosku, że wyznaczony na podstawie art. 43 ust. 1 ustawy o komornikach sądowych, zastępca komornika – asesor, posiada status pracownika. Więc, w czasie zastępstwa komornika, asesora z zastępowanym komornikiem nadal łączy stosunek pracy. Jednocześnie ustalono, że stosunek ten niekiedy może odbiegać od modelowego ujęcia. Analiza poszczególnych cech stosunku pracy doprowadziła do wniosku, że w skrajnych sytuacjach, uwarunkowań pracy zastępcy komornika – asesora nie zawsze będzie można pogodzić z podporządkowaniem pracowniczym. Również cecha odpłatności może odbiegać od paradygmatu stosunku pracy określonego w powszechnych przepisach prawa pracy. Baczac jednak na specyfikę pracy asesora zastępującego komornika poprzez wszystkie cechy stosunku pracy, które przeważają w czasie zastępstwa w porównaniu do innych stosunków prawnych, w oparciu o tzw. metodę typologiczną (zob. wyroki SN z 28 października 1998 r., I PKN 416/98, Legalis nr 43771, z 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, Legalis nr 49266), jak również *ratio legis* instytucji zastępstwa komornika przez asesora, rozsądne jest przyjęcie, że nie następuje rozpad więzi zatrudnieniowej łączącej komornika z jego zastępcą – asesorem, wyznaczonym na podstawie art. 43 ust. 1 ustawy o komornikach sądowych. W rezultacie asesor zachowuje status pracownika, więc występuje tylko i wyłącznie w imieniu i na rzecz komornika, którego zastępuje. Jednocześnie, powyższe prowadzi do wniosku, że instytucja zastępstwa w języku prawnym posiada równoważne znaczenie jak w języku potocznym.

Przypisy/Notes

¹ Zgodnie z art. 43 ust. 1 zd. 1 u.k.s., prezes właściwego sądu rejonowego w drodze zarządzenia wyznacza zastępcę komornika. Ustawa przewiduje także inny tryb wyznaczenia zastępcy komornika, gdzie również asesor może pełnić tę funkcję. W sytuacji, gdy komornik mimo zaistnienia przesłanek, o których mowa w art. 43 ust. 1, nie wystąpił z wnioskiem o wyznaczenie zastępcy komornika lub nie był w stanie wskazać osoby zastępcy, zgodnie z art. 44 ust. 1 i 2 u.k.s., zastępcą komornika może być inny komornik lub asesor, który przepracował na stanowisku asesora co najmniej 2 lata. Jednocześnie końcowa treść art. 44 ust. 1 ustawy o komornikach sądowych odsyła do odpowiedniego stosowania art. 45 ust. 1, co prowadzi do wniosku, że w takiej sytuacji zastępcę komornika wyznacza w drodze zarządzenia prezes właściwego sądu apelacyjnego na wniosek rady właściwej izby komorniczej bez potrzeby uzyskania zgody komornika lub asesora na pełnienie obowiązków zastępcy komornika.

² Ustawa w art. 134 ust. 1 w zw. art. 153 ust. 2, nakłada na komorników obowiązek zatrudnienia, na podstawie umowy o pracę, w okresie 3 lat co najmniej jednego asesora.

³ Zagadnienie zastępstwa komornika sądowego, w tym pełnionego przez asesora komorniczego, stanowi przedmiot zainteresowania doktryny procedury egzekucyjnej, jednak publikacje dotyczące tego zagadnienia są skąpe m.in.: Nowak, 2020, s. 44–46; Łakoma, 2018, s. 62–63; Biernacka, 2020, s. 40–41; Klonowski, 2019, s. 193–197; Flaga-Gieruszyńska, 2019, s. 39–40. Bardziej szczegółowe rozważania przeprowadził w szczególności: Julke, 2008, s. 62–80; Julke, 2018, s. 283–291. W ostatnim czasie zaprezentowano status asesora komorniczego w wielu płaszczyznach, jednak zagadnieniu asesora jako zastępcy komornika w świetle przepisów prawa pracy, poświęcono niewiele miejsca, Bomba, 2022, s. 82–83.

⁴ Zagadnienie to już podjęto w nauce. Zob. m.in. K. Bomba (2020, s. 128–210), która analizuje specyfikę pracy komornika, zaś M. Rylski (2020, s. 63–91) szczegółowo rozważa zagadnienie czasu (służby) komornika.

⁵ Zgodnie z art. 22 § 1 k.p., przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem, w czasie i miejscu wskazanym przez pracodawcę, zaś pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.

⁶ Cecha ta wyraźnie wybrzmiewa w art. 140 u.k.s. Zob. również art. 153 ust.5 u.k.s.

⁷ Z dniem złożenia przez komornika ślubowania zostaje nawiązany stosunek podległości służbowej wobec prezesa właściwego sądu rejonowego, w myśl art. 17 ust. 6 zd. 2 u.k.s. Nadzór sądu i prezesa sądu rejonowego, przy którym działa – art. 2 ust. 2 u.k.s., nadto, nadzór judykacyjny, administracyjny i wewnętrzny samorządu komorniczego – art. 165 ust. 1 u.k.s.

⁸ Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. 2021 poz. 1805; dalej: Kodeks postępowania cywilnego, k.p.c.).

⁹ Dzieje się tak, gdy ustawa zobowiązuje radę właściwej izby komorniczej do wskazania kandydata na zastępcę komornika, którym może być asesor niezatrudniony w kancelarii nieobecnego komornika. Jednocześnie ustawa w żadnym miejscu nie wymaga, aby rada izby komorniczej przed wyznaczeniem kandydata na zastępcę komornika w osobie asesora, uzyskała zgodę komornika, którego łączy stosunek pracy z wyznaczonym asesorem, ani też asesora. Ustawa więc przewiduje możliwość "odebrania" pracodawcy – komornikowi jego pracownika – asesora "na siłę", aby ten zastępował innego komornika, który nie jest jego pracodawcą. Tak przyjęte rozwiązanie nie konweniuje z podporządkowaniem pracowniczym w rozumieniu powszechnych przepisów prawa pracy.

¹⁰ Powyższe można wywieść z porównawczego zestawienia tego systemu z innymi, również przewidzianymi w Kodeksie pracy, przy wykorzystaniu wykładni *a contrario*, które mogą zostać ustanowione na wniosek pracownika, tj. indywidualny rozkład (art. 142 k.p.), skrócony tydzień (art. 143 k.p.), praca weekendowa (art. 144 k.p.).

¹¹ Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o komornikach sądowych (Dz.U. 2018 poz. 1309; dalej: dawna ustawa o komornikach sądowych, ustawa o komornikach sądowych z 1997 r., u.k.s.e.).

¹² Polemika sprowadzała się do tego, czy zastępcy komornika należy się wynagrodzenie po upływie jednego miesiąca pełnionego zastępstwa, czy też w okresie krótszym niż jeden miesiąc. Zwolennikiem pierwszego poglądu jest G. Julke (2008, s. 75), zaś drugiego stanowiska N. Stojanowska (2017, s. 57–61).

¹³ K. Gołaszewski stoi na stanowisku, że dla zastępcy komornika pełniącego tę funkcję przez okres krótszy niż 1 miesiąc należy się wynagrodzenie w wysokości proporcjonalnej do liczby dni, w których faktycznie zastępował komornika w tym miesiącu (Gołaszewski, 2019, s. 210). Odmienne stanowisko prezentuje N. Stojanowska twierdząc, że zastępcy komornika należy się wynagrodzenie w wysokości 25% dochodu zastępowanego komornika bez względu na liczbę dni zastępstwa (Stojanowska, 2017, s. 60–61).

¹⁴ W myśl art. 48 ust. 4 u.k.s., dochodem komornika są: 1) należne wynagrodzenie prowizyjne od uzyskanych w danym miesiącu opłat egzekucyjnych oraz 2) pobrane i ściągnięte w danym miesiącu opłaty komornicze za czynności inne niż wymienione w art. 3 ust. 3 pkt 1–2a – pomniejszone o koszty działalności egzekucyjnej.

¹⁵ W myśl art. 23 ust. 2 u.k.s.e., zastępca komornika ponosił odpowiedzialność tak, jak komornik w zakresie czynności, które wykonywał, więc ustawa o komornikach sądowych z 1997 r. zawierała odmienne postanowienie wobec art. 36 ust. 3 obecnie obowiązującej ustawy.

¹⁶ Kodeks pracy poprzez zwrot: (...) „pracownik ponosi odpowiedzialność przewidzianą w przepisach niniejszego rozdziału” zawarty w art. 120 § 2, domyślnie odsyła do stosowania art. 114–119 k.p.

Bibliografia/References

- Biernacka, J. (2020). Zastępstwo komornika. *Przegląd Prawa Egzekucyjnego*, (5).
- Bomba, K. (2020). *Konstytucyjne uwarunkowania pracy komornika sądowego*. Wolters Kluwer.
- Bomba, K. (2022). Stosunek pracy asesora komorniczego. W: A. Marciniak (Red.), *Pozycja asesora komorniczego w prawie polskim*. Currenda.
- Bury, B. (2007). *Praca w godzinach nadliczbowych jako obowiązek pracownika*. C.H. Beck.
- Flaga-Gieruszyńska, K. (2019). Komornicy sądowi. W: J. Gołaczyński (Red.), *Postępowanie egzekucyjne. Komornicy sądowi. Koszty egzekucyjne*. Wolters Kluwer.
- Florek, L., Zieliński, T. (2007). *Prawo pracy*. C.H. Beck.
- Gersdorf, M. (2002). Cechy charakterystyczne stosunku pracy po nowelizacji kodeksu pracy. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (10).
- Gołaszewski, K. (2019). W: R. Reiwer (Red.), *Ustawa o komornikach sądowych. Ustawa o kosztach komorniczych. Komentarz*. C.H. Beck.
- Julke, G. (2008), Status zastępcy komornika. *Nowa Currenda*, (2).
- Julke, G. (2018), Zastępca komornika sądowego. Kurator kancelarii komorniczej. W: A. Marciniak (Red.), *Analiza i ocena ustawy o komornikach sądowych oraz ustawy o kosztach komorniczych*. Currenda.
- Klonowski, M. (2019). W: R. Reiwer (Red.), *Ustawa o komornikach sądowych. Ustawa o kosztach komorniczych. Komentarz*. C.H. Beck.
- Liszczy, T. (2014). *Prawo pracy*. LexisNexis.
- Łakoma, K. (2018). Status asesora komorniczego w świetle przepisów ustawy z dnia 22 marca 2018 r. o komornikach sądowych. *Nowa Currenda Dodatek Naukowy*, (2).
- Mędrala, M. (2016). W: J. Żołyński (Red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. ODDK.
- Nowak, A. (2020). Rozwiązania ustrojowe egzekucji sądowej a prawo do sądu. *Przegląd Prawa Egzekucyjnego*, (1).
- Piątkowski, J. (2017). *Aksjologiczne i normatywne podstawy prawa stosunku pracy*. Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa.
- Rylski, M. (2020). *Stosunek zatrudnienia komornika sądowego. Zagadnienia konstrukcyjne i wybrane uprawnienia quasi-pracownicze*. Currenda.
- Sanetra, W. (1971). *Ryzyko osobowe zakładu pracy*. PWN.

Sobczyk, A. (2020). *Kodeks pracy. Komentarz 2020*. C.H. Beck.

Sobol, E. (Red.). (2002). *Nowy słownik języka polskiego PWN*. PWN.

Stefański, K. (2013). W: Z. Góral (Red.), *Czas pracy*. Wolters Kluwer.

Stojanowska, N. (2017). Wynagrodzenie zastępcy komornika powołanego na podstawie art. 26 ust. 1 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o komornikach sądowych i egzekucji, *Przegląd Prawa Egzekucyjnego*, (8).

Szczepaniak, P. (2022, 31 maja). Spłaszczenie struktury sądów to chaos dla komorników i notariuszy. *Dziennik Gazeta Prawna*, 104 (5766).

Szubert, W. (1957). *Zasady prawa pracy*. W: Z. Salwa, W. Szubert, M. Świącicki, *Podstawowe problemy prawa pracy*. PWN.

Świącicki, M. (1969). *Prawo pracy*. PWN.

Walczak, K. (2018). *Zasady wynagradzania za pracę u pracodawców – przedsiębiorców w świetle autonomicznych źródeł prawa pracy*. C.H.Beck.

Dr Mariusz Liskowski, doktor nauk prawnych; asesor komorniczy; wykładowca Bydgoskiej Szkoły Wyższej w Bydgoszczy oraz Wyższej Szkoły Kadr Menedżerskich w Koninie; absolwent studiów doktoranckich oraz kierunków prawo i administracja na Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu; stypendysta Rektora UMK w Toruniu dla najlepszych doktorantów w roku akademickim 2019/2020; zainteresowania naukowe skupia przede wszystkim wokół funkcji ochronnej w prawie pracy i procedurze egzekucyjnej; autor publikacji naukowych dotyczących tej tematyki.

Dr Mariusz Liskowski, doctor of law; bailiff assessor; lecturer at The University of Bydgoszcz and The Higher School of Management Personnel in Konin; graduate of doctoral studies and of the law and administration faculties at The Nicolaus Copernicus University in Toruń; scholarship recipient of the Rector of The Nicolaus Copernicus University in Toruń for the best doctoral students in the 2019/2020 academic year; his scientific interests focus primarily on the protective function in labour law and enforcement procedure; author of scientific publications on these topics.

Zapraszamy do zakupu książki



Łukasz Hardt

ESEJE O POLITYCE PIENIĘŻNEJ CZASU NIEPEWNOŚCI Strategia polityki pieniężnej

1. Strategia polityki pieniężnej
2. Inflacja – miary, przyczyny i polityka pieniężna
3. Komunikacja banku centralnego jako narzędzie polityki pieniężnej
4. polityki pieniężnej na kryzys wywołany pandemią COVID-19
5. Między polityką monetarną a fiskalną, czyli o optymalnym policy-mix
6. Polityka makroostrożnościowa a polityka pieniężna
7. Zielona polityka pieniężna?
8. Demografia, inflacja i polityka pieniężna
9. Rada Polityki Pieniężnej jako organ decyzyjny Narodowego Banku Polskiego
10. Zamiast podsumowania, czyli o potrzebie przeglądu polityki pieniężnej Narodowego Banku Polskiego

Książka jest dostępna w wersji papierowej lub elektronicznej –
w trzech formatach: PDF, epub i mobi
na stronie www.pwe.com.pl