

# POTRĄCENIA Z WYNAGRODZEŃ 2014

**WYLICZENIA, DOKUMENTACJA,  
OFICJALNE STANOWISKA  
PIP, MPIPS**



Stan prawny: Marzec 2014 r.

Praca zbiorowa pod redakcją  
Elżbiety Młynarskiej-Wełpy

# Potrącenia z wynagrodzeń 2014

Wyliczenia,  
dokumentacja,  
oficjalne stanowiska PIP, MPiPS

Vademecum płatnika

Warszawa 2014



**Praca zbiorowa pod redakcją:**

Elżbiety Młynarskiej-Welpy

**Kierownik grupy wydawniczej**

Agnieszka Konopacka-Kuramochi

**Redakcja:**

Renata Kajewska

**Kierownik produkcji:**

Mariusz Jezierski

**Korekta:**

Monika Rychalska

**Skład:**

6AN Studio

**Druk:**

Drukarnia Miller

**Nakład:**

300 egz.

ISBN 978-83-269-2998-4

NR PRODUKTOWY UOW 32

Copyright by Wydawnictwo Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

Warszawa 2014

Wydawnictwo Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

ul. Łotewska 9a, 03-918 Warszawa

tel. 22 518 29 29, faks 22 617 60 10, e-mail: [cok@wip.pl](mailto:cok@wip.pl)

NIP: 526-19-92-256, KRS: 0000098264 – Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie

XIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego,

Wysokość kapitału zakładowego 200.000 zł.

Publikacja „Potrącenia z wynagrodzeń 2014. Wyliczenia, dokumentacja, oficjalne stanowiska PIP, MPiPS” została przygotowana z zachowaniem najwyższej staranności i wykorzystaniem wysokich kwalifikacji, wiedzy oraz doświadczenia jej twórców. Zaproponowane w niej wskazówki, porady i interpretacje dotyczą sytuacji typowych. Ich zastosowanie w konkretnym przypadku może wymagać dodatkowych, pogłębionych konsultacji. Opublikowane rozwiązania nie mogą być traktowane jako oficjalne stanowisko organów i urzędów państwowych. W związku z powyższym autorzy, konsultanci oraz redakcja nie mogą ponosić odpowiedzialności prawnej za zastosowanie zawartych w publikacji „Potrącenia z wynagrodzeń 2014. Wyliczenia, dokumentacja, oficjalne stanowiska PIP, MPiPS” wskazówek, przykładów, informacji itp. do konkretnych przypadków.

# Spis treści

|  |   |
|--|---|
| Wykaz skrótów i aktów prawnych użytych w książce ..... | 8 |
|--|---|

## Rozdział 1. Potrącenia z wynagrodzenia za pracę – podstawowe zasady .....

|  |    |
|--|----|
| Ochrona wynagrodzenia .....  | 11 |
| Potrącenia bez zgody zatrudnionego .....                                     | 12 |
| Świadczenia alimentacyjne .....  | 13 |
| Należności inne niż alimentacyjne .....                                      | 14 |
| Zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi .....                              | 15 |
| Kary porządkowe .....  | 15 |
| Odliczenie kwot wcześniej wypłaconych .....                                  | 16 |
| Wynagrodzenie za wadliwie wykonaną pracę .....                               | 17 |
| Wypłata zawyżonego wynagrodzenia .....                                       | 18 |
| Potrącenia dobrowolne .....  | 19 |
| Oświadczenie pracownika o potrącaniu składki na ubezpieczenie na życie ..... | 20 |
| Kwoty niepotrącalne .....  | 20 |
| Zgody blankietowe .....  | 20 |
| Kolejność i granice potrąceń ustawowych .....                                | 21 |
| Kwoty wolne od potrąceń .....  | 24 |
| Kwota wolna dla niepełnoetatowca .....                                       | 30 |
| Kwota wolna a nieprzepracowanie pełnego miesiąca .....                       | 31 |
| Limit potrąceń w pierwszym roku pracy .....                                  | 32 |
| Pensja za grudzień otrzymana w styczniu .....                                | 33 |
| Wypłata innych składników wynagrodzenia .....                                | 38 |
| Kilka wypłat w danym miesiącu .....  | 40 |

## Rozdział 2. Potrącenia z innych świadczeń wypłacanych pracownikowi .....

|  |    |
|--|----|
| Świadczenia wypłacane w związku z podróżą służbową .....             | 44 |
| Ekwiwalenty .....  | 44 |
| Odprawa emerytalno-rentowa .....                                     | 45 |
| Nagroda jubileuszowa .....   | 45 |
| Odszkodowanie zasądzone pracownikowi po ustaniu stosunku pracy ..... | 48 |
| Dodatkowe wynagrodzenie roczne (trzynastka) .....                    | 50 |
| Świadczenia finansowane z ZFŚS .....                                 | 50 |
| Potrącenia ze świadczeń pracowniczych .....                          | 54 |

|  |               |
|--|---------------|
| <b>Rozdział 3. Potrącenia z zasiłków chorobowych i macierzyńskich .....</b>  | <b>56</b>     |
| Kwota wolna przy potrąceniach z zasiłków .....   | 56            |
| Wynagrodzenie i zasiłek w jednym miesiącu .....  | 57            |
| Świadczenia i kwoty potrącane z zasiłków .....   | 57            |
| Kwota brutto i netto zasiłku .....   | 58            |
| Granice potrąceń i kwoty wolne przy potrąceniach z zasiłków .....  | 58            |
| Wynagrodzenie i zasiłek chorobowy otrzymane w jednym miesiącu .....  | 60            |
| Potrącenia z zasiłku za zgodą pracownika .....   | 66            |
| Potrącenia z zasiłku za zgodą pracownika .....   | 66            |
| <br><b>Rozdział 4. Potrącenia z umów cywilnoprawnych .....</b>   | <br><b>68</b> |
| Granice potrąceń .....   | 69            |
| Oświadczenia składane przez zleceniobiorcę .....   | 71            |
| Umowy zlecenia zawierane z własnymi pracownikami .....   | 75            |
| <br><b>Rozdział 5. Współpraca pracodawcy z komornikiem .....</b>   | <br><b>76</b> |
| Kolejność postępowania .....   | 76            |
| Zajęcie wynagrodzenia przez ZUS .....  | 80            |
| Sankcje wobec pracodawcy .....   | 82            |
| Dokumenty niezbędne przy egzekucji .....   | 84            |
| Obowiązki archiwizacyjne i informacyjne pracodawcy .....   | 84            |
| Zatrudnienie pracownika, który w świadectwie pracy ma wzmiankę o zajęciu<br>wynagrodzenia .....                              | 85            |
| Zawiadomienie komornika sądowego o zatrudnieniu pracownika, którego<br>wynagrodzenie podlega egzekucji .....                 | 86            |
| Objaśnienie do formularza .....  | 86            |
| Informacja dla poprzedniego pracodawcy o zatrudnieniu jego byłego pracownika,<br>którego wynagrodzenie podlega zajęciu ..... | 88            |
| Objaśnienie do formularza .....  | 88            |
| Obowiązki informacyjne pracodawcy .....  | 90            |
| Nowa umowa oraz przejęcie zakładu a unieważnienie zajęcia .....  | 90            |
| Informacja dla komornika w związku z zajęciem przez niego wynagrodzenia<br>za pracę .....                                    | 91            |
| Rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem, którego wynagrodzenie<br>podlega egzekucji .....                                  | 91            |
| Powiadomienie komornika o rozwiązaniu umowy z pracownikiem, który ma<br>zajęcie wynagrodzenia .....                          | 92            |
| Obowiązki pracodawcy po rozwiązaniu stosunku pracy z dłużnikiem .....  | 92            |
| Przykładowe pisma otrzymywane przez pracodawców w związku z egzekucją<br>komorniczą i administracyjną .....                  | 96            |
| Zajęcie z wynagrodzenia za pracę przez naczelnika urzędu skarbowego .....  | 96            |

|  |            |
|--|------------|
| Zajęcie z wynagrodzenia za pracę przez komornika .....   | 97         |
| Zawiadomienie o uchyleniu egzekucji .....  | 98         |
| Cofnięcie egzekucji .....  | 98         |
| Postanowienie komornika o umorzeniu zaległości .....   | 99         |
| Zawiadomienie o zawieszeniu egzekucji .....  | 100        |
| Anulowanie pisma poprzedniego pisma komornika .....  | 100        |
| Żądanie komornika do złożenia oświadczenia .....   | 100        |
| <br>   |            |
| <b>Rozdział 6. Obowiązki pracodawcy przy zbiegu egzekucji sądowej i administracyjnej .....</b>   | <b>101</b> |
| Informacja o zbiegu egzekucji .....  | 102        |
| Obowiązek informacyjny pracodawcy .....  | 103        |
| Obowiązek przekazywania zajętego wynagrodzenia przez pracodawcę .....                            | 103        |
| Zbieg egzekucji administracyjnych .....  | 105        |
| Depozyt .....  | 106        |
| Wezwanie o depozyt .....   | 107        |
| Informacja o przekazywaniu potrąceń do depozytu .....  | 108        |
| Informacja dla wierzycieli w przypadku zbiegu tytułów egzekucyjnych z wynagrodzenia .....        | 109        |
| <br>   |            |
| <b>Rozdział 7. Pytania i odpowiedzi .....</b>  | <b>110</b> |
| W jaki sposób chroniona jest odprawa emerytalno-rentowa .....                                    | 110        |
| W jaki sposób dokonywać potrąceń alimentacyjnych z ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy? .....      | 112        |
| Czy trzynastkę należy w całości przeznaczyć na spłatę długu alimentacyjnego? .....               | 113        |
| Czy do potrącenia składki wystarczy pismo związków zawodowych? .....                             | 114        |
| Jak spłacać pożyczkę z funduszu socjalnego, gdy pracownik mało zarabia? .....                    | 117        |
| Czy komornikowi należy przekazać otrzymaną przez pracownika zapomogę? .....                      | 118        |
| Jak rozliczyć się z komornikiem, gdy pracownik zmarł? .....                                      | 120        |
| Czy komornikowi należy przekazać odprawę pośmiertną? .....                                       | 121        |
| Jakie obowiązki ma pracodawca po otrzymaniu egzekucji od dyrektora oddziału ZUS? .....           | 122        |
| Informacja dla ZUS o wynagrodzeniu pracownika objętego zajęciem z tytułu zaległych składek ..... | 124        |
| W jaki sposób skorygować błędnie dokonane potrącenie? .....                                      | 125        |
| Wzór pisma do komornika informującego o przelaniu zbyt dużej kwoty potrącenia .....              | 126        |
| Ile może kosztować pracodawcę niewywiązywanie się z obowiązków wobec komornika? .....            | 126        |
| W jaki sposób chronić dane osobowe pracowników podczas korespondencji z komornikiem? .....       | 128        |

|   |            |
|---|------------|
| <b>Rozdział 8. Wskaźniki dotyczące potrąceń .....</b>   | <b>130</b> |
| Wyliczenie minimalnego wynagrodzenia netto w 2014 r. ....   | 130        |
| Podstawowe koszty uzyskania przychodu i ulga podatkowa (kwota zmniejszająca podatek) .....  | 130        |
| Podstawowe koszty uzyskania przychodu bez ulgi podatkowej (kwoty zmniejszającej podatek) .....  | 131        |
| Podwyższone koszty uzyskania przychodu i ulga podatkowa (kwota zmniejszająca podatek) .....   | 132        |
| Podwyższone koszty uzyskania przychodu bez ulgi podatkowej (kwoty zmniejszającej podatek) .....   | 133        |
| Kwota wolna od potrąceń przymusowych i dobrowolnych dla zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy .....   | 134        |
| Kwota wolna od potrąceń w 2014 r. – potrącenia obligatoryjne .....  | 136        |
| Kwota wolna od potrąceń w 2014 r. – potrącenia fakultatywne .....   | 136        |
| Kwota wolna od potrąceń w 2014 r. z uwzględnieniem proporcji dotyczącej wymiaru etatu .....   | 136        |
| Kwota netto minimalnego wynagrodzenia za pracę osoby zatrudnionej na 1/3 etatu – przy zastosowaniu podstawowych kosztów i kwoty zmniejszającej podatek.....         | 137        |
| Kwota netto minimalnego wynagrodzenia za pracę osoby zatrudnionej na 1/3 etatu – przy zastosowaniu podstawowych kosztów, ale bez kwoty zmniejszającej podatek ..... | 138        |
| Kwota netto minimalnego wynagrodzenia za pracę osoby zatrudnionej na 1/3 etatu – przy zastosowaniu podwyższonych kosztów i kwoty zmniejszającej podatek .....       | 139        |
| Kwota netto minimalnego wynagrodzenia za pracę osoby zatrudnionej na 1/3 etatu – przy zastosowaniu podwyższonych kosztów, ale bez kwoty zmniejszającej podatek .... | 140        |
| Kwota netto minimalnego wynagrodzenia za pracę osoby zatrudnionej na 1/4 etatu – przy zastosowaniu podstawowych kosztów i kwoty zmniejszającej podatek.....         | 141        |
| Kwota netto minimalnego wynagrodzenia za pracę osoby zatrudnionej na 1/4 etatu – przy zastosowaniu podstawowych kosztów, ale bez kwoty zmniejszającej podatek ..... | 142        |
| Kwota netto minimalnego wynagrodzenia za pracę osoby zatrudnionej na 1/4 etatu – przy zastosowaniu podwyższonych kosztów i kwoty zmniejszającej podatek .....       | 143        |
| Kwota netto minimalnego wynagrodzenia za pracę osoby zatrudnionej na 1/4 etatu – przy zastosowaniu podwyższonych kosztów, ale bez kwoty zmniejszającej podatek .... | 144        |
| Kwoty wolne przy potrąceniach z zasiłków .....  | 145        |
| Kwoty wolne od potrąceń i egzekucji od 1 marca 2014 r. ....   | 145        |
| <b>Rozdział 9. Orzecznictwo Sądu Najwyższego .....</b>  | <b>147</b> |
| Kolejność zaspokojenia należności alimentacyjnych jest ściśle określona .....   | 147        |
| Za błędy komorników odpowiada Skarb Państwa .....   | 148        |
| Dotacja na prowadzenie domu pomocy społecznej podlega egzekucji .....   | 150        |
| Organ egzekucyjny nie może badać zasadności tytułu wykonawczego .....   | 152        |
| Niepobrana emerytura jest majątkiem odrębnym małżonka .....   | 153        |
| Nie każde postępowanie egzekucyjne ma przynosić komornikowi dochód .....  | 154        |

---

|  |            |
|--|------------|
| Niektóre emerytury można traktować egzekucyjnie jak wynagrodzenia za pracę ....  | 156        |
| Odszkodowania nie są chronione przed potrąceniami .....  | 157        |
| Prowadzenie dwu równoległych egzekucji stwarzałoby niebezpieczeństwo kolejnych zbiegów .....   | 160        |
| <b>Rozdział 10. Najważniejsze przepisy dotyczące potrąceń .....</b>  | <b>162</b> |
| Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 ze zm.) (wyciąg) .....   | 162        |
| Ustawa z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (tekst jedn.: Dz.U. z 2014 r. poz. 101) (wyciąg) .....   | 164        |
| Ustawa z 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji (tekst jedn.: Dz.U. z 2012 r. poz. 1015 ze zm.) (wyciąg) .....                                     | 172        |
| Ustawa z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn.: Dz.U. z 2014 r. poz. 159) (wyciąg) ..... | 175        |
| Rozporządzenie ministra sprawiedliwości z 9 marca 1968 r. w sprawie czynności komorników (Dz.U. nr 10, poz. 52 ze zm.) (wyciąg) .....                                      | 175        |



# Wykaz skrótów i aktów prawnych użytych w książce

- kp** – ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 ze zm.)
- kc** – ustawa z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn.: Dz.U. z 2014 r. poz. 121)
- kpc** – ustawa z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (tekst jedn.: Dz.U. z 2014 r. poz. 101)
- SN** – Sąd Najwyższy
- ZUS** – Zakład Ubezpieczeń Społecznych
- MPiPS** – Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
- PIP** – Państwowa Inspekcja Pracy
- GIP** – Główny Inspektorat Pracy

**ustawa o postępowaniu egzekucyjnym w administracji** – ustawa z 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji (tekst jedn.: Dz.U. z 2012 r. poz. 1015)

**rozporządzenie w sprawie czynności komorników** – rozporządzenie ministra sprawiedliwości z 9 marca 1968 r. w sprawie czynności komorników (Dz.U. nr 10, poz. 52 ze zm.)

**ustawa o PIT** – ustawa z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2012 r. poz. 361 ze zm.)

**ustawa związkowa** – ustawa z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn.: Dz.U. z 2001 r. nr 79, poz. 854 ze zm.)

**ustawa emerytalna** – ustawa z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2013 r. poz. 1440 ze zm.)

**rozporządzenie składkowe** – rozporządzenie ministra pracy i polityki socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz.U. nr 161, poz. 1106 ze zm.)

# Rozdział 1.

## Potrącenia z wynagrodzenia za pracę – podstawowe zasady

Wynagrodzenie za pracę rozumiane jest w postępowaniu egzekucyjnym bardzo szeroko. Są nim okresowe wynagrodzenie za pracę i za prace zleczone oraz nagrody i premie przysługujące dłużnikowi za okres jego zatrudnienia, jak również związany ze stosunkiem pracy zysk lub udział w funduszu zakładowym oraz wszelkich innych funduszach pozostających w związku ze stosunkiem pracy (art. 881 § 2 zdanie drugie kpc).

Pomniejszenie wynagrodzenia za pracę (odliczanie i potrącanie) jest dopuszczalne tylko w przypadkach określonych ustawowo. Pracodawca, dokonując potrącenia w innych sytuacjach niż te uregulowane prawnie, naraża się na roszczenie podwładnego o zapłatę nienależnie potrąconego wynagrodzenia. Może ponieść też odpowiedzialność związaną z wykroczeniem przeciw prawom pracownika.

Pojęcie „potrącenie” to w praktyce czynności o różnym charakterze prawnym, których cechą wspólną są przede wszystkim uprawnienie lub wręcz obowiązek pracodawcy do zmniejszenia wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty. Następuje to poprzez odliczenie konkretnych należności i rozdysponowanie ich zgodnie z przepisami. Potrącenia mogą dotyczyć zarówno wynagrodzeń za pracę, jak i innych przychodów, które są przekazywane za pośrednictwem pracodawcy pracownikom, zleceniobiorcom lub innym osobom.

Potrąceń z wynagrodzenia za pracę dokonuje się według ściśle ustalonej kolejności (art. 87 § 1 kp). Pierwszeństwo w zaspokojeniu z wynagrodzenia za pracę mają świadczenia alimentacyjne. Następnie potrąceniu podlegają sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych, na pokrycie należności innych niż alimentacyjne, a w dalszej kolejności – odpowiednio udzielone pracownikowi zaliczki i kary pieniężne.

**Tytułem wykonawczym jest tytuł egzekucyjny zaopatrzonej w klauzulę wykonalności** (art. 776 kpc). Najczęściej są to wyroki sądowe zaopatrzone przez sąd w taką klauzulę. Wysokość potrąceń jest także ustawowo ograniczona zarówno w odniesieniu do potrąceń dokonywanych bez zgody, jak i za zgodą pracownika. Łączna kwota potrąceń z tytułu udzielonych zaliczek i sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń innych niż alimentacyjne nie może przekraczać połowy wysokości wynagrodzenia. Osobny limit potrącenia dotyczy kar pieniężnych. **Najbardziej uprzywilejowana jest egzekucja na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych**, gdyż tutaj ograniczenie wysokości potrącenia to aż trzy piąte wynagrodzenia. Przez świadczenia alimentacyjne rozumie się świadczenia wynikające nie tylko z obowiązku zaspokajania potrzeb rodziny, ale także z rent cywilnych spełniających funkcję alimentacyjną (art. 444 § 2, art. 903 kc).

Egzekucję z wynagrodzenia za pracę prowadzi komornik przy sądzie rejonowym ogólnej właściwości dłużnika, tj. miejsca zamieszkania pracownika, pod nadzorem sądu. Egzekucję wszczyna zajęcie wynagrodzenia. Następuje ono przez zawiadomienie dłużnika o zakazie odbierania wynagrodzenia, poza częścią wolną od zajęcia, i rozporządzania nim do czasu pełnego pokrycia długu. Zajęcie jest dokonane z chwilą doręczenia wezwania dłużnikowi, co często oznacza, że **odbiorcą tytułu wykonawczego jest pracodawca**, który fizycznie taką egzekucję przeprowadza. Zasadniczymi skutkami zajęcia są nieważność rozporządzania wynagrodzeniem, przekraczających część wolną od zajęcia (art. 885 kpc), oraz możliwość wykonywania przez wierzyciela wszelkich praw i roszczeń wobec dłużnika (art. 887 § 1 kpc).

Komornik wzywa pracodawcę, aby nie wypłacał pracownikowi, poza częścią wolną od zajęcia, żadnego wynagrodzenia, lecz przekazywał je bezpośrednio wierzycielowi, zawiadamiając komornika o pierwszej wpłacie, albo przekazywał je komornikowi. Na wezwanie komornika pracodawca jest zobowiązany do:

- przedstawienia w ciągu tygodnia zestawienia za każdy miesiąc oddzielnie wynagrodzenia i dochodów pracownika uzyskanych z wszelkich innych tytułów za okres 3 miesięcy,
- określenia terminu przekazywania wierzycielowi potrąconych kwot i ich wysokości,
- podania informacji o przeszkodach do wypłacenia wynagrodzenia, osobach roszczących sobie prawa do wynagrodzenia oraz podstawach tych roszczeń (art. 882 § 1 kpc).

Zajęcie wynagrodzenia za pracę obowiązuje nadal po rozwiązaniu dotychczasowego i nawiązaniu nowego stosunku pracy lub przejściu zakładu na inną osobę (art. 884 § 1 kpc).

W przypadku ustania stosunku pracy pracodawca zobowiązany jest do umieszczenia w świadectwie pracy wzmianki o zajęciu wynagrodzenia z oznaczeniem komornika, który dokonał zajęcia, numeru sprawy egzekucyjnej i wskazaniem wysokości potrąconych już kwot. Zawiadamia ponadto przyszłego pracodawcę, jeżeli jest mu znany, o zajęciu wynagrodzenia swojego byłego pracownika i przesyła mu zawiadomienie komornika oraz dokumenty związane z egzekucją, powiadamiając o tym komornika i dłużnika.

Przesłanie zawiadomienia ma od chwili jego dojścia skutek zajęcia należności. Nowy pracodawca ma obowiązek zawiadomić komornika i poprzedniego pracodawcę o zatrudnieniu pracownika. Naruszenie obowiązków związanych z egzekucją z wynagrodzenia za pracę zagrożone jest grzywną (art. 886 § 1 i 2 kpc). Wobec wierzyciela pracodawca ponosi odpowiedzialność za szkodę powstałą wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków (art. 886 § 3 kpc).

## Ochrona wynagrodzenia

Fakt nawiązania stosunku pracy przez dwie strony oznacza zobowiązanie się pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonych przez pracodawcę, a ze strony pracodawcy – obowiązek zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 kp). Pracodawca powinien pracownika wynagradzać za pracę zgodnie z jego kwalifikacjami, odpowiednio do jej rodzaju, ilości i jakości.

Wynagrodzenie pracownika podlega szczególnej ochronie. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę. Jak zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu do wyroku z 14 października 1997 r. (sygn. akt I PKN 319/97, OSNP 1998/15/450), świadczenie to jest z założenia przeznaczone na zaspokajanie bieżących potrzeb własnych pracownika i jego rodziny. **W związku z tym chronione jest w sposób bezwzględny, nawet z ograniczeniem swobody dysponowania prawem do niego przez samego uprawnionego.**

Pracodawca może zatem, w ściśle określonych warunkach i granicach, zaspokajać z wynagrodzenia za pracę zarówno zobowiązania wobec siebie, jak i innych podmiotów. Mówimy wówczas o potrąceniu z wynagrodzenia za pracę obciążeń publicznoprawnych oraz administracyjnosądowych.

Należy przy tym pamiętać, że **dokonywanie potrąceń jest jednostronnym uprawnieniem pracodawcy**. Uprawnienie to może wynikać także ze zgody pracownika wyrażonej na piśmie, która upoważnia pracodawcę do dokonywania potrąceń nieuregulowanych prawnie. **Wszystkie potrącenia odlicza się z kwoty wynagrodzenia netto**, czyli po odliczeniu od wynagrodzenia za pracę obowiązkowych należności:

- składek na ubezpieczenia społeczne finansowanych przez pracownika,
- składki na ubezpieczenie zdrowotne oraz
- zaliczki na podatek dochodowy.

Ochrona wynagrodzenia za pracę – obok wprowadzenia zakazu zrzeczenia się wynagrodzenia oraz zagwarantowania przepisami rangi ustawowej minimalnej jego wysokości – polega zatem na znacznych ograniczeniach w dokonywaniu potrąceń, zarówno w zakresie przedmiotu potrącenia, jak i jego wysokości.

## **Potrącenia bez zgody zatrudnionego**

Bez zgody pracownika potrąceniom z wynagrodzenia netto podlegają tylko następujące należności (art. 87 § 1 kp):

- sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych,
- sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
- zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi,
- kary pieniężne przewidziane w art. 108 kp (za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy).

Potrąceń dokonuje się w wymienionej kolejności. Decyduje to o swego rodzaju hierarchii – konkretnie wskazane należności mają pierwszeństwo przed innymi. Jest to

ważne szczególnie przy zbiegu kilku różnych potrąceń, gdy wynagrodzenie pracownika nie pozwala na zrealizowanie ich wszystkich jednorazowo i w pełni.

## Świadczenia alimentacyjne

Najbardziej uprzywilejowanymi należnościami są alimenty i to one są zawsze na pierwszym miejscu, jeśli chodzi o kolejność potrąceń. Pracodawca, dokonując potrąceń z wynagrodzenia pracownika, powinien mieć na uwadze, że najpierw zaspokaja środki na pokrycie świadczeń alimentacyjnych, a dopiero po ich potrąceniu, gdy jeszcze pozostaną odpowiednie środki, może potrącać kolejne wierzytelności.

Uzyskanie sum na zaspokojenie alimentów może nastąpić w trybie postępowania egzekucyjnego, tj. przy udziale komornika, lub bez takiego postępowania. W każdym z tych przypadków dochodzi do potrąceń z wynagrodzenia pracownika. W przypadku trybu egzekucyjnego potrącenia z wynagrodzenia za pracę wykonywane są na bazie postępowania komornika przy sądzie rejonowym ogólnej właściwości dłużnika. W celu wszczęcia postępowania egzekucyjnego wierzyciel po uzyskaniu orzeczenia zasądzającego alimenty, zaopatrzonego w klauzulę wykonalności, występuje z pisemnym wnioskiem do komornika. To komornik odszukuje dłużnika, jego pracodawcę i zawiadamia o zajęciu.

Potrącenia na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych pracodawca dokonuje również bez postępowania egzekucyjnego, czyli bez udziału komornika. W tym przypadku wierzyciel, np. rodzic reprezentujący dziecko w sprawie o alimenty, może po uzyskaniu tytułu wykonawczego wystąpić z wnioskiem o dokonywanie potrąceń bezpośrednio do zakładu pracy dłużnika, czyli pracownika danego zakładu pracy. Wówczas potrącenie z wynagrodzenia tego pracownika odbywa się na podstawie wniosku wierzyciela z załączonym wyrokiem sądowym z klauzulą wykonalności. Złożenie przez wierzyciela tych dokumentów u pracodawcy wywołuje takie same skutki prawne, jak pismo złożone przez komornika o zajęciu określonej części wynagrodzenia pracownika. W zakresie tego, czy pracodawca ma obowiązek dokonywania takiego potrącenia w trybie bezegzekucyjnym, zdania są podzielone wśród praktyków. Zdaniem niektórych pracodawca nie ma obowiązku dokonywania potrąceń bez postępowania egzekucyjnego, gdyż decydując się na to, przyjmuje na siebie wszystkie obowiązki, które ma komornik. Wówczas musi liczyć się z sankcjami w razie uchybienia obowiązkom, które na nim spoczywają. Przeciwnie zdania

na ten temat wynikają z samego brzmienia art. 88 kp, w którym ustawodawca wskazał, że pracodawca „dokonuje potrąceń” na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych również bez postępowania egzekucyjnego, a nie, że „pracodawca może dokonać potrącenia”. Tym samym należy przyjąć, że na wniosek wierzyciela pracodawca powinien dokonywać potrąceń w trybie przewidzianym w art. 88 kp.

Pracodawca nie może dokonywać potrąceń na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych bez postępowania egzekucyjnego, gdy:

- świadczenia alimentacyjne mają być potrącanie na rzecz kilku wierzycieli, a łączna suma, która może być potrącona, nie wystarcza na pełne pokrycie wszystkich należności alimentacyjnych,
- wynagrodzenie za pracę zostało zajęte w trybie egzekucji sądowej (wykonywanej przez komorników) lub administracyjnej (wykonywanej m.in. przez naczelników urzędów skarbowych lub dyrektorów oddziałów ZUS).

Fakt uprzywilejowania należności na pokrycie świadczeń alimentacyjnych potwierdza jeszcze jedna regulacja kodeksowa. Nagroda z zakładowego funduszu nagród, dodatkowe wynagrodzenie roczne oraz należności przysługujące pracownikowi z tytułu udziału w zysku lub nadwyżce bilansowej podlegają egzekucji na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych w pełnej wysokości (art. 87 § 5 kp). Oczywiście należy pamiętać, że potrącenia te dokonane będą w pełnej wysokości tylko w przypadku, gdy zajęcie wynagrodzenia dotyczyć będzie zaległych alimentów, gdyż w przypadku alimentów bieżących, kwotowych, ich wysokość zazwyczaj pokrywana jest z ramach 60% granicy potrącenia z miesięcznego wynagrodzenia pracownika. Odmienne jednak uregulowana jest kwestia potrąceń alimentacyjnych dokonywanych z odprawy emerytalno-rentowej oraz nagrody jubileuszowej, które podlegają ochronie przed potrąceniami jak wynagrodzenie za efektywną pracę. Takiej samej ochronie podlega też odprawa z tytułu zwolnienia z pracy z przyczyn niedotyczących pracownika (wyroki Sądu Najwyższego z 17 lutego 2004 r., sygn. akt I PK 217/03, OSNP 2004/24/419 oraz z 14 listopada 1996 r., sygn. akt I PKN 3/96, OSNP 1997/11/193). W praktyce oznacza to, że z tych świadczeń potrącenia dokonywane są do 60% netto.

## **Należności inne niż alimentacyjne**

Najczęściej występującymi należnościami niealimentacyjnymi są długi, które wynikają z niespłacanych przez pracowników kredytów albo pożyczek lub nie-

opłaconych danin państwowych, czyli składek ZUS i podatków. Długi te są egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych w drodze egzekucji sądowej albo administracyjnej. **Organem egzekucyjnym w administracji są m.in. naczelnik urzędu skarbowego, dyrektor oddziału ZUS czy dyrektor izby celnej.** Tryb prowadzenia tych egzekucji jest podobny, a obowiązki pracodawcy w zakresie dokonywania potrąceń na podstawie tytułów wykonawczych – sądowych i administracyjnych – są w obu przypadkach takie same.

## **Zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi**

Kolejny rodzaj potrącenia bez zgody pracownika wynika z sytuacji, w których pracownik musi pobrać z firmy pewną kwotę pieniędzy na pokrycie wydatków związanych z wykonywaniem obowiązków służbowych i nie dokonuje stosownego rozliczenia pobranej zaliczki. Kwoty te podlegają obowiązkowi zwrotu lub wyliczenia się, a pracodawca ma prawo potrącić zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi, jeżeli ten nie rozliczył się z nich lub nie zwrócił nadwyżki w terminie, w którym miał obowiązek to zrobić.

Zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego pojęcia zaliczki pieniężnej nie można interpretować rozszerzająco. Zaliczką nie jest zatem część wynagrodzenia wypłaconego pracownikowi na poczet wynagrodzenia przyszłego przed terminem jego wymagalności, chyba że strony umówiły się inaczej (wyrok SN z 24 lipca 2001 r., sygn. akt I PKN 552/00, OSNP 2003/12/291). Chodzi tu o tzw. wynagrodzenie pracownika wypłacone przed terminem płatności obowiązującym w danym zakładzie pracy. Pracownikowi, któremu udzielono zaliczki na poczet wynagrodzenia w ustalonym terminie wypłaty, wypłaca się tylko pozostałą część pensji, na zasadzie różnicy pomiędzy tym, co powinien łącznie otrzymać, a tym, co zostało wcześniej wypłacone.

## **Kary porządkowe**

Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy pracodawca może zastosować karę pieniężną. Zarówno za jedno przekroczenie,



jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności nie może być ona wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika. Łącznie kary pieniężne nie mogą przewyższać 1/10 wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty, po dokonaniu potrąceń na podstawie tytułów wykonawczych i zaliczek (art. 108 § 3 kp).

Kara jest potrącana jako ostatnia należność według art. 87 kp. Do obliczania kwoty wynagrodzenia za jeden dzień, w celu nałożenia na pracownika kary pieniężnej, stosuje się zasady, które obowiązują przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

## **Odliczenie kwot wcześniej wypłaconych**

Z wynagrodzenia za pracę (przed potrąceniem składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne oraz zaliczki na podatek) można odliczyć, w pełnej wysokości, kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia (art. 87 § 7 kp). Przepis ten ułatwia pracodawcy odzyskanie nadpłaconego wynagrodzenia za czas absencji pracowników. Odliczenie to polega na zmniejszeniu wypłacanego w danym miesiącu wynagrodzenia o kwotę pensji wypłaconej w poprzednim terminie płatności za czas nieobecności w pracy, za który wynagrodzenie nie przysługuje, np. za udział w strajku czy urlop bezpłatny (wyrok SN z 4 października 1994 r., sygn. akt I PRN 71/94, OSNP 1995/7/89). W przypadku gdy pracownik otrzymuje wynagrodzenie „z góry”, powinien liczyć się z obowiązkiem zwrotu pracodawcy wynagrodzenia w każdej sytuacji niewykonywania pracy, chyba że za określony czas z mocy przepisu szczególnego zachowuje do niego prawo (uchwała SN z 8 grudnia 1994 r., sygn. akt I PZP 49/94, OSNP 1995/16/202 i wyrok SN z 14 listopada 1996 r., sygn. akt I PRN 112/96, OSNP 1997/11/191).

Pracodawca może odliczyć nienależne wynagrodzenie, szczególnie w przypadku gdy po jego otrzymaniu w pełnej wysokości za dany miesiąc pracownik zachorował, a za ten okres przysługuje mu 80% wynagrodzenia chorobowego (lub inna wartość wynagrodzenia chorobowego czy też zasiłku chorobowego lub opiekuńczego). Nadpłacone wynagrodzenie za czas nieobecności w pracy, za który pracownikowi ono nie przysługuje, można odliczyć tylko w najbliższym terminie płatności przypadającym bezpośrednio po bezzasadnej wypłacie (wyrok SN z 4 października 1994 r., sygn. akt I PRN 71/94, OSNP 1995/7/89).

## Wynagrodzenie za wadliwie wykonaną pracę

Pracodawca powinien ustalać wysokość wynagrodzenia za pracę, tak aby odpowiadało ono w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Pracownik natomiast ma obowiązek wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są sprzeczne z przepisami prawa lub z umową o pracę (art. 100 § 1 kp). Dlatego każdy pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę musi dołożyć wszelkich starań, aby efekt jego pracy przynosił pracodawcy korzyści, a nie narażał go na straty. Bez tego nie może domagać się pełnej, umówionej zapłaty, gdyż za czas niewykonania pracy zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią (art. 80 kp). Podstawową przesłanką pozbawiającą pracownika wynagrodzenia jest wadliwe wykonanie z jego winy produktów lub usług.

Aby móc dokonać potrącenia z wynagrodzenia pracownika części jego pensji, trzeba udowodnić jego winę, zarówno umyślną, jak i nieumyślną, czyli wskazać, że wadliwość produktów lub usług jest konsekwencją złej jakości pracy pracownika, tj. niezachowania należytej staranności przy jej wykonywaniu. **W przeciwnym razie pozbawienie pracownika wynagrodzenia jest bezpodstawne i stanowi wykroczenie przeciwko jego prawom.**

W przypadku gdy obniżenie jakości produktu lub usługi nastąpiło z udowodnionej winy pracownika wskutek wadliwie wykonanej przez niego pracy, pracodawca może zmniejszyć jego wynagrodzenie proporcjonalnie do stopnia obniżenia jakości produktu/usługi. Jeżeli więc wady powodują, że produkt (usługa) jest całkowicie bezwartościowy, wynagrodzenie za jego wykonanie w ogóle nie przysługuje. Natomiast gdy wadami lub usterkami dotknięta jest tylko część pracy – wynagrodzenie nie przysługuje za tę właśnie część (wyrok SN z 20 lutego 1979 r., sygn. akt I P 142/79). Pracodawca dokonując oceny wyrobów lub usług pod względem wadliwości, powinien odnosić się do wymagań norm branżowych lub zakładowych. Jeżeli pracownik usunął wadliwość produktu lub usługi, przysługuje mu wynagrodzenie odpowiednio do jakości produktu lub usługi, z tym że za czas pracy przy usuwaniu wady wynagrodzenie nie przysługuje i nie ma znaczenia, czy taka praca była wykonana w obowiązkowym czasie pracy czy w godzinach nadliczbowych (art. 82 § 2 kp). Należy jednak pamiętać, że nie można odebrać pracownikowi wynagrodzenia lub obniżyć go w sytuacji, gdy wadliwość nie