



# **III OGÓLNOPOLSKA KONFERENCJA KADROWO-PŁACOWA**

**24-25 CZERWCA 2025**

**Egzekucja, kary, zaliczki – jak zgodnie z  
prawem dokonywać potrąceń z pensji?**

Danuta Kosikowska



# OCHRONA WYNAGRODZEŃ

Ma na celu zabezpieczenie wynagrodzenia pracownika przed nieterminową zapłatą, utratą wynagrodzenia lub jego obniżeniem

Pracodawcy nie wolno np. dokonywać potrąceń ponad normy określone w kodeksie pracy oraz ustanawiać zastawu na wynagrodzeniu

# Uregulowania w kodeksie pracy

- Ustanowienie minimalnego wynagrodzenia
- Co do zasady wymóg wypłaty wynagrodzenia w formie pieniężnej
- Brak możliwości zrzeczenia się wynagrodzenia
- Ustalenie terminu wynagrodzenia
- Ustalenie miejsca i formy wypłaty wynagrodzenia
- Ustalenie granicy potrąceń

# Ogólne zasady dokonywania potrąceń z wynagrodzenia

- Na mocy art. 87 § 1 Kodeksu pracy, z pensji pracowniczej – odliczeniu podlegają:
  - składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne
  - zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych
  - wpłaty dokonywanych do pracowniczego planu kapitałowego, w rozumieniu ustawy z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych, jeżeli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania

# Co można potrącać:

- 1) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych;
- 2) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne;

- 3) zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi (przy czym nie chodzi tu o zaliczki na poczet wynagrodzenia, ale zaliczki np. na poczet podróży służbowej lub zakup materiałów na polecenie pracodawcy – w wyroku Sądu Najwyższego z 24 lipca 2001 r., sygn. akt I PKN 552/00, OSNP 2003/12/291, wskazano, że przez zaliczki, o jakich mowa w przywołanym wyżej przepisie, należy rozumieć kwoty pieniężne wypłacone pracownikowi i pobrane przez niego do rozliczenia przeznaczone przede wszystkim na pokrycie obciążających pracodawcę wydatków związanych z wykonywaniem pracy;
- pobrana przez pracownika zaliczka pieniężna jest mieniem powierzonym mu do wyliczenia;
  - pojęcie „zaliczka” nie może być wykładane rozszerzająco – por. wyrok Sądu Najwyższego z 11 czerwca 1980 r., sygn. akt I PR 43/80);

#### 4) kary pieniężne przewidziane w art. 108 Kodeksu pracy.

- Potrąceń dokonuje się w podanej wyżej kolejności. Oznacza to, że jako pierwsze potrąca się sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych, następnie sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne, a jako ostatnie udzielone pracownikowi zaliczki pieniężne i kary.
- Z wynagrodzenia za pracę odlicza się ponadto, w pełnej wysokości, kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do płacy.

# Inne należności

należności inne niż wyżej wymienione mogą być potrącane z wynagrodzenia pracownika tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie (art. 91 § 1 Kodeksu pracy).

# Wzór pisemnej zgody pracownika

Oświadczenie pracownika dotyczące wyrażenia zgody na dokonanie potrącenia należności z  
wynagrodzenia za pracę

Zgodnie z art. 91 Kodeksu Pracy oświadczam, że wyrażam zgodę na potrącenie przez pracodawcę z mojego  
wynagrodzenia za pracę należności w kwocie ..... zł  
z tytułu .....

Proszę o dokonanie powyższych potrąceń z wynagrodzenia za pracę w kwotach w wysokości ..... zł  
zaczynając od miesiąca ..... r.

.....

Podpis pracownika

# granice potrąceń z wynagrodzenia – ile naprawdę można zabrać pracownikowi

## Art. 87 KP

- do wysokości  $\frac{3}{5}$  wynagrodzenia netto w przypadku świadczeń **alimentacyjnych** (przy alimentacyjnych nie obowiązuje kwota wolna od potrąceń)
- Do wysokości  $\frac{1}{2}$  wynagrodzenia netto w przypadku innych należności, łącznie z potrąceniami zaliczek pieniężnych
- W przypadku kary pieniężnej – do wysokości jednodniowego wynagrodzenia , a łącznie z tytułu kar pieniężnych – do wysokości  $\frac{1}{10}$  wynagrodzenia

- Przy zbiegu potrąceń z różnych tytułów, potrącenia kwot egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne oraz zaliczek pieniężnych nie mogą w sumie przekraczać  $\frac{1}{2}$  wynagrodzenia pracownika po odliczeniach składkowo-podatkowych,
- W przypadku zbiegu należności alimentacyjnych i niealimentacyjnych ich suma nie może przekroczyć  $\frac{3}{5}$  wynagrodzenia
- Niezależnie od limitów, do których można dokonywać potrąceń pracodawca ma obowiązek wypłacić pracownikowi kwotę minimalnego wynagrodzenia, które jest wolne od potrąceń

# POTRĄCENIA Z WYNAGRODZENIA BEZ ZGODY PRACOWNIKA – KIEDY TO MOŻLIWE I CO GROZI ZA NADUŻYCIE ?

# Kolejność dokonywania potrąceń

1. odliczenia wynikających z ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe) w wysokości wskazanej w tej ustawie.
2. zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, w wysokości i na zasadach przewidzianych ustawą o podatku dochodowym od osób fizycznych.

- 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,

#### 4. kary pieniężne przewidziane w art. 108 k.p.

- Nieprzestrzeganie przepisów bhp i ppoż.
- Opuszczenie stanowiska pracy bez usprawiedliwienia
- Stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholi w czasie pracy

- **Art. 108. § 1.** Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować:
  - 1) karę upomnienia,
  - 2) karę nagany.
- **§ 2.** 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 również stosować karę pieniężną.**
- **§ 3.** Kara pieniężna za jedno przekroczenie, jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności, **nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika**, a łącznie kary pieniężne **nie mogą przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia** przypadającego pracownikowi do wypłaty, po dokonaniu potrąceń, o których mowa w art. 87 § 1 pkt 1-3.
- **§ 4. Wpływy z kar pieniężnych przeznacza się na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.**

# wykroczenia

- Niewypłacanie wynagrodzenia w terminie
  - Bezpodstawne obniżanie wysokości wynagrodzenia
  - Bezpodstawne dokonywanie potrąceń
- 
- Jest to wykroczenie przeciwko prawom pracownika
  - Kara 1000 do 30000 zł

# Kwoty wolne od potrąceń – ogólne reguły jak nie złamać przepisów?

- minimalną płacę w 2025 r. dla pracownika pełnoetatowego ustalono na kwotę 4666 zł brutto
- Jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, kwota wolna ulega zmniejszeniu proporcjonalnie do wymiaru etatu.
- Dotyczy to także potrąceń dobrowolnych, co potwierdza stanowisko Głównego Inspektoratu Pracy wyrażone w piśmie z 22 lutego 2011 r. ([GPP-364-4560-8-1/11/PE/RP](#)).

# Przy ustalaniu kwot wolnych od potrąceń istotne są aktualnie:

- poziom ustawowego minimum płacowego,
- wymiar czasu pracy pracownika wskazany w umowie o pracę,
- rodzaj dokonywanego z płacy potrącenia,
- wysokość wpłat dokonywanych na PPK,
- wskaźniki podatkowe takie jak zryczałtowane koszty uzyskania przychodu oraz kwota zmniejszająca miesięczne zaliczki na podatek, stosowana tylko wówczas, gdy pracownik złoży formularz PIT-2 oraz
- fakt, czy zatrudniony objęty jest „zerowym PIT” oraz czy ma na swoim utrzymaniu nieosiągających dochodów członków rodziny w sytuacji, gdy z powodu podjętych Polsce działań zapobiegających zarażeniem SARS-CoV-2 zatrudnionemu zostało obniżone wynagrodzenie lub członek jego rodziny utracił źródło dochodu.

# Wolna od potrąceń jest kwota wynagrodzenia za pracę w wysokości:

- ustawowego, minimalnego wynagrodzenia za pracę, przysługującego pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne, zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz **wpłat dokonywanych do pracowniczego planu kapitałowego, jeżeli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania** – przy potrącaniu sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
- 75% ww. minimalnego wynagrodzenia – przy potrącaniu zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi,
- 90% ww. minimalnego wynagrodzenia – przy potrącaniu kar pieniężnych przewidzianych w art. 108 Kodeksu pracy.

- Przy potrącaniu za zgodą pracownika należności na rzecz pracodawcy, kwota wolna to 100% płacy minimalnej netto, a przy dobrowolnych potrącaniach dokonywanych na rzecz innego podmiotu niż pracodawca – 80% ustawowego wynagrodzenia minimalnego netto.
- **W tym miejscu podkreślimy, że potrącenia na rzecz pracodawcy to np. rata pożyczki z zfśś lub pożyczki ze środków obrotowych.**
- **Natomiast dobrowolne potrącenia innych należności niż określone wyżej dotyczą np. spłaty pożyczek z kas zapomogowo-pożyczkowych, składek związkowych, składki na ubezpieczenie grupowe czy na pakiet medyczny.**

|                                                            |                            |                 |
|------------------------------------------------------------|----------------------------|-----------------|
| <b>wynagrodzenie brutto</b>                                |                            | <b>4666</b>     |
| <b>Podstawa wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne</b> |                            | 4 666,00        |
| Emerytalna 9,76%                                           |                            | 455,40          |
| Rentowa 1,5%                                               |                            | 69,99           |
| Chorobowa 2,45%                                            |                            | 114,32          |
|                                                            | <b>razem składki</b>       | <b>639,71</b>   |
| <b>Podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne</b> |                            | 4 026,29        |
| Pobrana 9%                                                 |                            | 362,37          |
|                                                            | <b>kup</b>                 | <b>300,00</b>   |
| <b>Podstawa opodatkowania</b>                              |                            | 3 796,00        |
|                                                            | <b>kwota zmniejszająca</b> | <b>300,00</b>   |
| Podatek obliczony                                          |                            | 156,00          |
| <b>Kwota do wypłaty</b>                                    |                            | <b>3 414,60</b> |
|                                                            |                            |                 |
| <b>ppk pracownik</b>                                       |                            | <b>93,32</b>    |
| <b>ppk pracodawca</b>                                      |                            | <b>69,99</b>    |

|                                                            |                            |                 |
|------------------------------------------------------------|----------------------------|-----------------|
| <b>wynagrodzenie brutto</b>                                |                            | <b>4666</b>     |
| <b>Podstawa wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne</b> |                            | 4 666,00        |
| Emerytalna 9,76%                                           |                            | 455,40          |
| Rentowa 1,5%                                               |                            | 69,99           |
| Chorobowa 2,45%                                            |                            | 114,32          |
|                                                            | <b>razem składki</b>       | <b>639,71</b>   |
| <b>Podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne</b> |                            | 4 026,29        |
| Pobrana 9%                                                 |                            | 362,37          |
|                                                            | kup                        | 300,00          |
| <b>Podstawa opodatkowania</b>                              |                            | 3 726,00        |
|                                                            | <b>kwota zmniejszająca</b> | <b>300,00</b>   |
| Podatek obliczony                                          |                            | 147,00          |
| <b>Kwota do wypłaty</b>                                    |                            | <b>3 516,92</b> |
|                                                            |                            |                 |
| ppk pracownik                                              |                            | -               |
| ppk pracodawca                                             |                            | -               |

|                                                            |                            |                 |
|------------------------------------------------------------|----------------------------|-----------------|
| <b>wynagrodzenie brutto</b>                                |                            | <b>4666</b>     |
| <b>Podstawa wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne</b> |                            | 4 666,00        |
| Emerytalna 9,76%                                           |                            | 455,40          |
| Rentowa 1,5%                                               |                            | 69,99           |
| Chorobowa 2,45%                                            |                            | 114,32          |
|                                                            | <b>razem składki</b>       | <b>639,71</b>   |
| <b>Podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne</b> |                            | 4 026,29        |
| Pobrana 9%                                                 |                            | 362,37          |
|                                                            | kup                        | -               |
| <b>Podstawa opodatkowania</b>                              |                            | -               |
|                                                            | <b>kwota zmniejszająca</b> | -               |
| Podatek obliczony                                          |                            | -               |
| <b>Kwota do wypłaty</b>                                    |                            | <b>3 663,92</b> |
| ppk pracownik                                              |                            | -               |
| ppk pracodawca                                             |                            | -               |

# Nieprzepracowanie miesiąca nie wpływa na kwotę wolną

- Nie ma przepisów dających podstawy do pomniejszenia kwoty wolnej od potrąceń w sytuacji, gdy pracownik uzyskuje wynagrodzenie tylko za część miesiąca (np. z powodu urlopu bezpłatnego, ustania zatrudnienia w trakcie miesiąca lub choroby skutkującej otrzymaniem przez podwładnego pensji jedynie za przepracowaną część miesiąca). Słuszność tej tezy potwierdza Departament Prawny Głównego Inspektoratu Pracy w piśmie z 3 lipca 2008 r. nr: GPP-306-4560-457/08/PE.
- Powyższe oznacza, że podwładnego, który przykładowo był nieobecny w firmie przez większość dni miesiąca, chroni pełna miesięczna kwota wolna, obniżona ewentualnie proporcjonalnie do rozmiaru jego zatrudnienia.

# Jak ustalać kwotę wolną gdy w miesiącu wypłacane są różne świadczenia

- Zdarza się, że pracownik w jednym miesiącu otrzymuje wynagrodzenie za pracę i świadczenia ze stosunku pracy uznawane przez orzecznictwo za podlegające ochronie na zasadach dotyczących płacy za pracę (np. nagrodę jubileuszową, trzynastkę, odprawę emerytalną czy pieniężny ekwiwalent za urlop wypoczynkowy)

- W takim przypadku poszczególne świadczenia przysługujące w ramach umowy o pracę należy zsumować i od tak ustalonej kwoty dokonać potrącenia stosując (jedną) kwotę wolną od potrąceń.
- Na taki sposób postępowania wskazał Główny Inspektorat Pracy w piśmie z 19 listopada 2012 r. (znak: GNP-364/306-072-43-1/12), w którym podkreślono, że jeśli w danym miesiącu wypłacane jest pensja za pracę oraz dodatkowe wynagrodzenia roczne (trzynastka), to obydwa te świadczenia należy zsumować i dopiero wtedy wyliczać wysokość potrącenia, uwzględniając jedną kwotę wolną. Słuszność takiego podejścia potwierdziło także Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w stanowisku z 16 maja 2013 r. w sprawie dokonywania potrąceń z więcej niż jednego składnika pensji w miesiącu.

- Uwzględniając przedstawione wyjaśnienia należy uznać, iż do wynagrodzenia chorobowego czy urlopowego stosujemy te same zasady w zakresie potrąceń jak w odniesieniu do płacy za efektywną pracę. Gdy zatrudniony w danym miesiącu otrzymuje przykładowo zarówno wynagrodzenie za pracę, chorobę oraz urlop wypoczynkowy czy okolicznościowy, wówczas należy zsumować wszystkie wymienione świadczenia i ustalać kwotę potrącenia od ich łącznej wartości (z zastosowaniem jednej kwoty wolnej).

# Potrącenia w egzekucji komorniczej – praktyczny przewodnik dla działu kadr

- Pracodawca, który otrzymał od komornika pismo informujące o zajęciu komorniczym:
  - nie może wypłacić pracownikowi tej części wynagrodzenia, która została zajęta,
  - w ciągu 7 dni od otrzymania wezwania od komornika, pracodawca musi odesłać mu pismo z informacją o:
    - wynagrodzeniu wypłaconym pracownikowi za okres 3 miesięcy poprzedzających zajęcie oraz jego dochodach z innych tytułów (z wyszczególnieniem na każdy miesiąc),
    - wysokości kwot i terminach, w których zajęte wynagrodzenie będzie przekazywane komornikowi,
    - istnieniu przeszkód dla dokonywania potrąceń z pensji.
- O jakiegokolwiek zmianie powyższych okoliczności pracodawca musi **niezwłocznie powiadomić** komornika (art. 882 k.p.c.)

# Zmiana pracy

- Gdy pracownik kończy pracę w danej firmie, pracodawca ma obowiązek zamieszczenia w świadectwie pracy informacji o tym, że wynagrodzenie podlegało zajęciu komorniczemu i wskazać wysokość potrąconych już kwot.
- Jeżeli pracodawca zna nowego pracodawcę swojego pracownika-dłużnika, to powinien przesłać nowemu pracodawcy zawiadomienie komornika i dokumenty dotyczące zajęcia wynagrodzenia.
- Przesłanie tych dokumentów oznacza natychmiastowe zajęcie należności dłużnika u nowego pracodawcy. Zajęcie komornicze obowiązuje nadal, mimo nowego stosunku pracy lub zlecenia pracownika - dłużnika. Długi idą w ślad za pracownikiem.

- Jeżeli nowy pracodawca, któremu **pracownik nie okazał świadectwa pracy**, dowie się, gdzie pracownik był przedtem zatrudniony, obowiązany jest zawiadomić wcześniejszego pracodawcę o zatrudnieniu tejże osoby. Wyjątkiem jest sytuacja, gdy pracownik przedstawi **zaświadczenie** od poprzedniego pracodawcy stwierdzające, że jego należności nie były zajęte.

# Kara dla pracodawcy za wypłatę zajętego wynagrodzenia

- **Kara grzywny** dla pracodawcy, który nie przekaze wierzycielowi lub komornikowi zajętego wynagrodzenia i wypłaci je pracownikowi lub nie zawiadomi nowego pracodawcy o zajęciu wynagrodzenia pracownika - dłużnika, wynosi **5 tys. zł.**
- Grzywna **może być powtórzona**, jeżeli pracodawca nadal uchyla się od wykonania tych czynności w dodatkowo wyznaczonym terminie.

- Poza tym, jeśli pracownik zalega z płaceniem świadczeń alimentacyjnych za okres dłuższy niż 3 miesiące, pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu podlega karze od **1500 zł do 45 000 zł**.
- Zmiany te wprowadzone zostały Ustawą z dnia 6 grudnia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw, których celem jest poprawa skuteczności egzekucji świadczeń alimentacyjnych, wchodzącą w realizację tzw. pakietu alimentacyjnego, która weszła w życie od 11 stycznia 2019 r.

# ZBIEG EGZEKUCJI

- Z dniem 30 lipca 2020 r. ustawa z 11 września 2019 r. o zmianie ustawy o postępowaniu egzekucyjnym w administracji oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2019 r. poz. 2070) wprowadziła pewne modyfikacje w rozstrzyganiu zbiegów egzekucji.
- do zbiegów dochodzi, gdy do tego samego wynagrodzenia rości sobie prawo inny organ egzekucyjny, w dniu nadeśłania przez tego ostatniego zajęcia prawa, np. wynagrodzenia za pracę.

# Zbieg egzekucji sądowej i administracyjnej do 29 lipca 2020

- W razie zbiegu egzekucji sądowej i administracyjnej pracodawca otrzymuje od komornika i organu administracyjnego pisma wzywające do potrąceń z wynagrodzenia pracownika.
- Jeżeli jego wynagrodzenie nie wystarcza na pokrycie wszystkich egzekwowanych należności, pracodawca powinien dokonywać wypłat temu z organów, **który pierwszy dokonał zajęcia.**
- **Gdy nie można ustalić pierwszeństwa, zajęta wierzytelność przekazuje się na rzecz organu, który dokonał zajęcia w wyższej kwocie.**

# Zmiany w egzekucji świadczeń alimentacyjnych

- Na mocy ustawy z 6 grudnia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy skuteczności egzekucji świadczeń alimentacyjnych, ustawodawca chcąc przyczynić się do wzrostu ściągальności alimentów zdecydował się m.in. na:
- rozszerzenie egzekucji na diety należne z tytułu podróży służbowych oraz
- wzmocnienie sankcji nakładanych na pracodawców za nielegalne zatrudnianie pracowników będących dłużnikami alimentacyjnymi i wypłacanie wynagrodzeń (lub ich części) „pod stołem”.

# od 11 stycznia 2019

- **art. 831 § 1 pkt 1a Kodeksu postępowania cywilnego**, na mocy którego **nie podlega egzekucji 50% kwot diet przysługujących z tytułu podróży służbowych** – jeżeli egzekucja ma na celu zaspokojenie roszczeń z tytułu alimentów, w tym należności budżetu państwa z tytułu świadczeń wypłacanych w przypadku bezskuteczności egzekucji alimentów;
- **art. 8 § 1 pkt 10 ustawy z 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji**, który po znowelizowaniu stanowi, iż **nie podlegają egzekucji administracyjnej kwoty otrzymane na pokrycie wydatków służbowych, w tym kosztów podróży i wyjazdów** – jeżeli egzekucja ma na celu zaspokojenie roszczeń z innych tytułów niż roszczenia z tytułu alimentów, w tym należności budżetu państwa z tytułu świadczeń wypłacanych w przypadku bezskuteczności egzekucji alimentów;
- **art. 8 § 1 pkt 10a ustawy z 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji**, w myśl którego **nie podlegają egzekucji administracyjnej 50% kwot diet otrzymanych na pokrycie wydatków służbowych, w tym kosztów podróży i wyjazdów** – jeżeli egzekucja ma na celu zaspokojenie roszczeń z tytułu alimentów, w tym należności budżetu państwa z tytułu świadczeń wypłacanych w przypadku bezskuteczności egzekucji alimentów;

- **art. 886 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego**, który stanowi, że pracodawcy, który nie wykonał obowiązków określonych w art. 881 § 3 i 4, nie złożył w przepisany termin oświadczenia przewidzianego w art. 882 albo zaniedbał przesłania dokumentów zajęcia wynagrodzenia nowemu pracodawcy dłużnika, stosownie do art. 884 § 2 i 3, **komornik wymierza grzywnę w wysokości do pięciu tysięcy złotych**. Grzywna jest powtarzana, jeżeli pracodawca nadal uchyla się od wykonania tych czynności w dodatkowo wyznaczonym terminie;
- **art. 1052 Kodeksu postępowania cywilnego**, zgodnie z którym **w jednym postanowieniu sąd może wymierzyć grzywnę nie wyższą niż piętnaście tysięcy złotych, chyba że dwukrotne wymierzenie grzywny okazało się nieskuteczne**. Ogólna suma grzywien w tej samej sprawie nie może przewyższać miliona złotych. W razie wykonania czynności przez dłużnika lub umorzenia postępowania grzywny niezapłacone do tego czasu ulegają umorzeniu.

# Wynagrodzenie w kontekście potrąceń

- reguły potrąceń dotyczą wszelkich składników płacy, tj. wynagrodzenia za pracę, za czas choroby, za urlop wypoczynkowy i okolicznościowy, różnego rodzaju dodatków, w tym stażowego, za pracę w nocy, za godziny nadliczbowe oraz innych świadczeń związanych z pracą, np. odprawy emerytalnej, nagrody jubileuszowej, ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Wskazuje na to orzecznictwo sądowe, w tym chociażby wyroki Sądu Najwyższego: z 17 lutego 2004 r., sygn. akt I PK 217/03, OSNP 2004/24/419 i z 29 stycznia 2007 r., sygn. akt II PK 181/06, OSNP 2008/5-6/64.

# Kiedy NIE dokonuje się potrąceń

Egzekucji komorniczej lub administracyjnej nie podlegają przykładowo sumy i świadczenia w naturze przeznaczone na pokrycie wydatków na podróże w sprawach służbowych (art. 831 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego). Oznacza to, że organ egzekucyjny nie może zgłaszać roszczeń m.in. do:

- diet przysługujących z tytułu podróży służbowych (z tym zastrzeżeniem, że gdy prowadzona jest egzekucja świadczeń alimentacyjnych, wówczas podlega jej 50% kwot diet –
- innych należności wypłacanych z tytułu delegacji odbytej przez pracownika;
- należności zwracanych zatrudnionym osobom z tytułu poniesionych przez nich wydatków związanych z wykonywaną pracą, np.:
- ryczałtów za korzystanie z samochodu prywatnego do celów służbowych,
- ekwiwalentów za pranie odzieży roboczej,
- ekwiwalentów za korzystanie przez zatrudnionego z własnych narzędzi, materiałów lub sprzętu.

- Potrąceń nie powinno dokonywać się także ze świadczeń o charakterze niepieniężnym, przyznawanych pracownikom w postaci usługi lub rzeczy. Wartość przyznanych świadczeń pozapłacowych (rzeczowych) nie powinna być przeliczana na wartość pieniężną czyli niejako na hipotetycznie otrzymaną przez zatrudnionego gotówkę.
- Mogłoby to wszakże spowodować naruszenie kwoty wolnej od potrąceń rozumianej jako kwota pieniężna, której ustanowienie ma za zadanie zagwarantować pracownikowi pewnego minimum bytowego.

# Potrącenia dobrowolne

# Potrącenia dobrowolne

Mogą one dotyczyć przykładowo:

- spłaty pożyczki z kasy zapomogowo-pożyczkowej lub zakładowego funduszu świadczeń socjalnych;
- zapłaty składek na rzecz dobrowolnych ubezpieczeń;
- zwrotu części opłat za korzystanie z kart sportowych itp.

Podstawą do dokonania potrącenia należności nieobjętych przepisami prawa pracy jest pisemna zgoda pracownika.

# Wzór pisemnej zgody pracownika

Oświadczenie pracownika dotyczące wyrażenia zgody na dokonanie potrącenia należności z wynagrodzenia za pracę

Zgodnie z art. 91 Kodeksu Pracy oświadczam, że wyrażam zgodę na potrącenie przez pracodawcę z mojego wynagrodzenia za pracę należności w kwocie ..... zł  
z tytułu .....

Proszę o dokonanie powyższych potrąceń z wynagrodzenia za pracę w kwotach w wysokości ..... zł  
zaczynając od miesiąca ..... r.

.....

Podpis pracownika

# Proporcja dokonywania potrąceń dobrowolnych

- Kwoty wolne od potrąceń wynoszą:
  - 80% minimalnego wynagrodzenia za pracę po odliczeniu składek ZUS oraz zaliczki na podatek dochodowy – przy potrącaniu należności wobec **osób trzecich**;
  - 100% minimalnego wynagrodzenia za pracę po odliczeniu składek ZUS oraz zaliczki na podatek dochodowy – przy potrącaniu należności **wobec pracodawcy**.

# POTRĄCENIA W KONTEKŚCIE UMÓW CYWILNOPRAWNYCH (ZLECENIE, O DZIEŁO)

- Przedsiębiorca, który otrzyma od komornika zajęcie komornicze wynagrodzenia zatrudnionej osoby powinien zwrócić uwagę na to, czy zajęcie dotyczy tylko wynagrodzenia z umowy o pracę, czy również z umów cywilnoprawnych.
- Jeśli komornik przystał tylko zajęcie wynagrodzenia o pracę, a zatrudniona osoba pracuje na umowę zlecenie, to zajęcie nie dotyczy umowy zlecenia.
- Żeby zajęcie dotyczyło umów cywilnoprawnych, musi to wynikać z treści pisma od komornika. Powinno być w nim napisane, że komornik zajmuje wierzytelności z umów.

- Co do zasady w treści pisma od komornika dotyczącego zajęcia wynagrodzenia z umowy zlecenia jest mowa o tym, że komornikowi należy przekazać 100% zajętych kwot (aż do całkowitego spłacenia długu).

# Świadczenia powtarzające się

- art. 833 § 2 Kodeksu postępowania cywilnego
- Wynika z niego, że do wszystkich świadczeń powtarzających się, których celem jest zapewnienie utrzymania, stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy, które nie pozwalają zająć całej pensji.
- Mimo więc, że wynagrodzenie z umowy zlecenia nie jest wynagrodzeniem z umowy o pracę, może w takich przypadkach zastosować przepisy o ochronie wynagrodzeń z Kodeksu pracy.
- Przy ocenie, czy mamy do czynienia ze „świadczeniem powtarzającym się, którego celem jest zapewnienie utrzymania” bierze się pod uwagę regularność i cykliczność otrzymywania wypłaty, to, czy dłużnik ma też inne dochody, czy też dochód z umowy zlecenia jest jedynym lub głównym dochodem.

# Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z 13 lutego 2014 r., sygn. akt I ACa 1057/13.

“Nie ulega wątpliwości, że do świadczeń powtarzających się, których celem jest zapewnienie utrzymania, zalicza się również wynagrodzenia wypłacane na podstawie umów cywilnoprawnych.

W doktrynie podkreśla się, że pojęciu świadczeń powtarzających się, których celem jest zapewnienie utrzymania, należy nadawać szerokie znaczenie. Zaliczenie danego świadczenia do wymienionej grupy świadczeń zależy wyłącznie od ustalenia, czy świadczenie to ma charakter periodyczny (powtarzający się) oraz czy spełnia cel wyżej wskazany.

Świadczeniami powtarzającymi się są świadczenia wypłacane dłużnikowi okresowo w powtarzających się odstępach czasu”

# Co powinien zrobić zatrudniający na zleceniu?

- Powinien przekazać komornikowi 100% zajętej kwoty.
- Z przekazywaniem komornikowi mniejszej kwoty (50% wynagrodzenia) musi poczekać na pismo od komornika zawierające informację, że ma zostać zastosowane ograniczenie wynikające z Kodeksu pracy.

# Co powinien zrobić zatrudniony dłużnik?

- zażądać od komornika ograniczenia egzekucji;
- złożyć skargę na czynności komornika - w razie odmowy ograniczenia egzekucji.

## We wniosku o ograniczenie egzekucji należy wykazać, że:

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



# Dziękujemy za uwagę!

## **Verte Centrum Szkoleń**

ul. Mieszczańska 29/13  
50-201 Wrocław

☎ 71 321 56 41

✉ [biuro@centrumverte.pl](mailto:biuro@centrumverte.pl)

🌐 [www.centrumverte.pl](http://www.centrumverte.pl)

