

## Rozdział 1.

# Potrącenia z wynagrodzenia za pracę

Wynagrodzenie za pracę podlega szczególnej ochronie przed egzekucją, zarówno jako potrąceniami na rzecz wierzycieli, którymi mogą być podmioty zewnętrzne, np. bank czy pracodawca, jak i przed innego rodzaju potrąceniami. Dlatego bez odpowiedniej podstawy prawnej nie wolno pracodawcy swobodnie dysponować pensją pracownika (lub jego częścią), nawet jeśli wynagrodzenie zajął komornik. Dopuszczalne jest dokonywanie potrąceń lub odliczeń pewnych kwot z wynagrodzenia, ale tylko przy zachowaniu zasad i granic określonych w przepisach Kodeksu pracy.

## Potrącenia ustawowe (bez zgody pracownika)

Pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Pracownik nie może się zrzec prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa do niego na inną osobę. W ramach obowiązków pracodawcy dotyczących wynagrodzenia mieści się także wypłacanie wynagrodzenia za pracę co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie.

Przechodząc do kwestii potrąceń, zgodnie z art. 87 Kodeksu pracy z wynagrodzenia za pracę – po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne, składki na ubezpieczenie zdrowotne, zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz wpłaty na PPK, jeśli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania – podlegają potrąceniu tylko następujące należności:

- 1) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych,
- 2) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
- 3) zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi,
- 4) kary pieniężne przewidziane w art. 108 kp.

Są to potrącenia ustawowe (przymusowe, bez zgody pracownika), na które pracownik nie ma wpływu, tzn. nie zależą one od jego woli czy zgody. Dokonuje się ich w podanej wyżej kolejności. Oznacza to, że należności alimentacyjne mają pierwszeństwo przed niealimentacyjnymi, a te przed nierozliczonymi zaliczkami udzielonymi pracownikowi. Kary porządkowe zajmują ostatnie miejsce i dotyczą tych pracowników, wobec których pracodawca zastosował karę pieniężną.

Dochodzenie alimentów oraz innych wierzytelności (pkt 1 i 2) następuje w trybie postępowania egzekucyjnego prowadzonego przez odpowiedni organ egzekucyjny – sądowy (komornik) lub administracyjny (ZUS, urząd gminy, urząd skarbowy). W obu przypadkach procedura dokonywania potrąceń wygląda podobnie. Do pracodawcy wpływa pismo np. od komornika, z zajęciem wynagrodzenia za pracę, często rozszerzonego jeszcze na inne wierzytelności (np. z dodatkowej umowy zlecenia czy osobno ze świadczeń z ZFŚS) i zasiłki. Pracodawca ma wtedy obowiązek rozpoczęcia współpracy z organem, w tym poinformowania go o wysokości okresowego wynagrodzenia oraz dochodów z wszelkich innych tytułów. Pracodawca jest związany pismem o zajęciu, jednak może dokonywać potrąceń tylko w ustawowych granicach. Jeśli ze względu na zachowanie kwoty wolnej od zajęcia niemożliwe jest spłacanie wierzyciela (pensja – wynagrodzenie netto pracownika jest równe kwocie wolnej od potrąceń), pracodawca ma obowiązek poinformować o tym organ egzekucyjny, gdyż nie dokona potrąceń.

W tytule wykonawczym wykazywane są, oprócz należności głównej, koszty egzekucyjne, odsetki od zaległej wierzytelności, opłaty. Koszty te w całości obciążają pracownika – dłużnika. Stanowią wraz z alimentami lub innymi należnościami do uregulowania jedną wierzytelność, co oznacza, że nie należy ich potrącać odrębnie. Zatem potrącenie dokonane w dozwolonych granicach pokrywa nie tylko należność główną, ale również pozostałe koszty, wyszczególnione w tytule wykonawczym. Wszystkie te dodatkowe koszty ściągane są wraz z egzekwowanym roszczeniem.

Ściąganie alimentów odbywa się przy udziale komornika lub bez takiego postępowania. Egzekucję z wynagrodzenia za pracę prowadzi komornik przy sądzie rejonowym ogólnej właściwości dłużnika. Wszczęcie postępowania egzekucyjnego odbywa się na pisemny wniosek wierzyciela, który uzyskał orzeczenie zasądzające alimenty, zaopatrzone w klauzulę wykonalności. Komornik odszukuje dłużnika, jego miejsce pracy i zawiadamia o zajęciu wynagrodzenia.

Alimenty mogą być również potrącane z wynagrodzenia pracownika bez udziału komornika, czyli bezpośrednio na rzecz wierzyciela. Wtedy potrąceń – w wysokości nieprzekraczającej granicy 3/5 wynagrodzenia netto pracownika – pracodawca dokonuje na wniosek wierzyciela na podstawie przedłożonego przez niego tytułu wykonawczego zaopatrzonego w klauzulę wykonalności. Jednak bez postępowania egzekucyjnego nie można dokonywać potrąceń, gdy:

- 1) świadczenia alimentacyjne mają być potrącane na rzecz kilku wierzycieli, a łączna suma, która może być potrącona, nie wystarcza na pełne pokrycie wszystkich należności alimentacyjnych;
- 2) wynagrodzenie za pracę zostało zajęte w trybie egzekucji sądowej lub administracyjnej.

### **Udzielone zaliczki**

Zaliczka to pieniądze powierzone pracownikowi z obowiązkiem wyliczenia się. Innymi słowy, jest to mienie pracodawcy przeznaczone na pokrycie wydatków związanych z wykonywaniem obowiązków służbowych, np. na zakup materiałów, surowców, paliwa, czy też wydatków przewidywanych do poniesienia podczas delegacji.

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. Trzeba przy tym pamiętać o zachowaniu kolejności potrąceń. Zaliczki są bowiem dopiero na trzecim miejscu, po alimentach i innych świadczeniach z tytułem wykonawczym.

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., I PKN 552/00, OSNP 2003/12/291). Chodzi tu o tzw. wynagrodzenie akonto. Gdy nadchodzi termin wypłaty wynagrodzenia, pracownik otrzymuje pozostałą część pensji.

Warto wiedzieć, że już w wyroku z 20 sierpnia 2008 r. (sygn. akt I PK 39/08) Sąd Najwyższy stwierdził, że płatności, których pracownik dokonał z użyciem firmowej karty kredytowej, mogą być traktowane jako udzielone mu zaliczki pieniężne. Skład orzekający podkreślił również, że nie istnieją żadne przepisy, które kazałyby

uznać, że zaliczki pieniężne muszą mieć formę gotówkową. W konsekwencji tego możemy uznać, że do potrącenia kwot wydatkowanych ze służbowej karty kredytowej na „nieszluzbowe” cele zgoda pracownika nie jest konieczna.

W praktyce pracodawcy, przekazując kartę kredytową pracownikowi, uzyskują od niego zgodę na takie potrącenia kwot dotyczących prywatnych zakupów, ale można byłoby przyjąć, że potrącenie bez zgody pracownika także jest dopuszczalne.

### **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 albo w stanie po użyciu alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu lub spożywanie alkoholu, lub zażywanie środka działającego podobnie do alkoholu w czasie pracy – pracodawca może zastosować karę pieniężną w ramach odpowiedzialności porządkowej pracownika. Kara pieniężna zarówno 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 wyższym priorytecie, tzn. wymienionych w art. 87 § 1 pkt 1–3 kp (alimenty, inne należności z tytułem wykonawczym, udzielone zaliczki).

#### **WAŻNE**

Wpływy z kar pieniężnych przeznacza się na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

Wynagrodzenie za jeden dzień dla ustalenia granicy kary oblicza się, dzieląc miesięczną kwotę ustaloną według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop, przez współczynnik urlopowy.

Warto pamiętać, że jeśli z powodu konieczności zastosowania kwot wolnych od potrąceń w danym miesiącu nie może zostać potrącona w całości kara pieniężna nałożona na pracownika, to jej potrącenie będzie zrealizowane wyłącznie w wysokości umożliwiającej zastosowanie kwoty wolnej, a pozostała część nie zostanie potrącona. Nie należy dokonywać potrącenia nierozliczonej kary pieniężnej w następnym miesiącu.

## **Odliczenie nienależnego wynagrodzenia**

Z wynagrodzenia za pracę odlicza się, 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 Kodeksu pracy). W tym trybie nie obowiązują kwoty wolne ani granice potrąceń. Pracodawca dokonuje odliczenia bez zgody pracownika z wartości wynagrodzenia brutto, czyli przed potrąceniem składek na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne, zaliczki na podatek dochodowy, wpłaty na PPK). Pracodawca może w ten sposób odzyskać nadpłacone wynagrodzenie.

Z orzecznictwa sądowego wynika, że odliczenie polega na zmniejszeniu wypłaconego w danym miesiącu wynagrodzenia o kwotę wynagrodzenia wypłacone go 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., I PRN 71/94, OSNP 1995/7/89). Natomiast pracownik otrzymujący wynagrodzenie „z góry” powinien liczyć się z obowiązkiem zwrotu 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., I PZP 49/94, OSNP 1995/16/202 i wyrok SN z 14 listopada 1996 r., I PRN 112/96, OSNP 1997/11/191). Pracodawca może odliczyć nadpłacone wynagrodzenie za czas nieobecności w pracy, za który pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie, tylko w najbliższym dla danego pracownika terminie płatności przypadającym bezpośrednio po bezzasadnej wypłacie (wyrok SN z 4 października 1994 r., I PRN 71/94, OSNP 1995/7/89).

Pracodawca może więc odliczyć nienależne wynagrodzenie np. w sytuacji, gdy po dokonaniu wypłaty pełnego wynagrodzenia za dany miesiąc pracownik zachorował i za ten okres przysługuje mu tylko 80% podstawy wymiaru wypłacanej jako wartość wynagrodzenia chorobowego (lub zasiłku).

### **PRZYKŁAD**

W zakładzie pracy wynagrodzenia są płatne 28. dnia każdego miesiąca. Po wypłacie wynagrodzenia za styczeń na profil PUE ZUS pracodawcy wpłynęło zwolnienie lekarskie pracownika, na okres od 29 do 31 stycznia. Wynagrodzenie pracownika wynosi 6.000,00 zł.

Rozliczenie wynagrodzenia pracownika wygląda następująco:

1) Obliczenie wynagrodzenia chorobowego za 3 dni choroby w styczniu:

▶  $6.000,00 \text{ zł} - 13,71\% = 5.177,40 \text{ zł}$  – podstawa wymiaru wynagrodzenia chorobowego,

- ▶  $5.177,40 \text{ zł} : 30 = 172,58 \text{ zł}$  – dzienna stawka wynagrodzenia chorobowego,
- ▶  $172,58 \text{ zł} \times 80\% = 138,06 \text{ zł}$  – dzienna obniżona stawka wynagrodzenia chorobowego,
- ▶  $138,06 \text{ zł} \times 3 \text{ dni} = 414,18 \text{ zł}$  – wynagrodzenie chorobowe za 3 dni.

Wynagrodzenie chorobowe pracownik otrzyma w następnym terminie płatności, tj. w lutym. Natomiast wynagrodzenie zasadnicze za luty ulegnie odpowiedniemu pomniejszeniu.

2) Obliczenie wynagrodzenia za przepracowaną część lutego, z uwzględnieniem odliczenia nad płaty za styczeń:

- ▶  $6.000,00 \text{ zł} : 30 = 200,00 \text{ zł}$ ,
- ▶  $200,00 \text{ zł} \times 3 \text{ dni} = 600,00 \text{ zł}$  – kwota odliczenia z wynagrodzenia zasadniczego za okres choroby,
- ▶  $6.000,00 \text{ zł} - 600,00 \text{ zł} = 5.400,00 \text{ zł}$  – wynagrodzenie zasadnicze za luty.

Za luty pracownik otrzyma: 5.400,00 zł wynagrodzenia za przepracowaną część miesiąca + 414,18 zł wynagrodzenia chorobowego.

---

## **Zmniejszenie wynagrodzenia za wadliwie wykonaną pracę**

Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Efekty pracy pracownika podlegają kontroli pod względem jakościowym. Są porównywalne z określonymi normami ustalonymi przez pracodawcę, branżowymi bądź też według Polskich Norm. Jeśli pracownik wykona produkty czy usługi odbiegające od standardów pracodawcy, jego wynagrodzenie może ulec stosownemu obniżeniu. Za wadliwie wykonanie z winy pracownika produktów lub usług wynagrodzenie nie przysługuje (art. 82 kp). Jeżeli skutek wadliwie wykonanej pracy z winy pracownika nastąpiło obniżenie jakości produktu/usługi, wynagrodzenie ulega odpowiednio mu zmniejszeniu.

Po stronie pracodawcy leży jednak udowodnienie winy pracownika – umyślnej bądź nieumyślnej – i wykazanie, że wadliwość jest konsekwencją złej jakości pracy pracownika, a więc niezachowania należytej staranności przy jej wykonywaniu. Zmniejszenie wynagrodzenia powinno być proporcjonalne do stopnia obniżenia jakości wyrobu. Jeżeli więc ostateczny rezultat pracy w ogóle nie nadaje się do obiegu, wynagrodzenie nie przysługuje. Natomiast gdy tylko część pracy jest wykonana w sposób wadliwy – wynagrodzenie nie przysługuje za tę właśnie część (wyrok SN z 20.02.1979 r.; sygn. akt I P 142/79; publ. PiZS Nr 6/1980, s. 73).

Jeżeli wadliwość produktu lub usługi została usunięta przez pracownika, przysługuje mu wynagrodzenie odpowiednie do jakości produktu lub usługi, z tym że za czas pracy przy usuwaniu wady wynagrodzenie nie przysługuje, bez względu na to, czy naprawił to w czasie pracy, czy po godzinach pracy. Nie można jednak pozbawić pracownika wynagrodzenia bądź je obniżyć, jeśli wadliwość powstała nie z jego winy, lecz jest następstwem wpływu innych czynników, za które pracownik nie ponosi odpowiedzialności, np. wad ukrytych materiału, niesprawnych narzędzi, usterek w wykorzystywanej technologii itp.

### **Podstawa dokonywanych potrąceń**

Wynagrodzenie pracownika podlegające ochronie należy rozumieć szeroko, czyli łącznie z takimi składnikami jak premia, prowizje, dodatki, nagrody. Z ochrony przed ujęciami korzystają również inne świadczenia o charakterze finansowym, po zostające w związku ze stosunkiem pracy. Chronione są więc: ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, nagroda jubileuszowa, odprawa emerytalna, odprawa rentowa, odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn niezależnych po stronie pracownika, odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia, wynagrodzenie chorobowe, wynagrodzenie za czas niewykonania pracy, wynagrodzenie urlopowe, deputaty, odszkodowania.

Podstawę do potrąceń stanowi suma wynagrodzeń uzyskanych w danym miesiącu, po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, finansowanych przez pracownika, zaliczki na podatek dochodowy oraz wpłat na PPK uczestnika (tzw. wynagrodzenie netto). Jeżeli w danym miesiącu, oprócz wynagrodzenia miesięcznego, dochodzi do wypłaty składników za okresy dłuższe niż jeden miesiąc (np. premia kwartalna, nagroda roczna), to wówczas potrąceń dokonuje się od łącznej kwoty wynagrodzenia uwzględniającej te składniki wynagrodzenia.

### **Granice potrąceń**

Potrącenia mogą być dokonywane w następujących granicach:

- 1) w razie egzekucji świadczeń alimentacyjnych – do wysokości 3/5 wynagrodzenia,
- 2) w razie egzekucji innych należności lub potrącenia zaliczek pieniężnych – do wysokości połowy wynagrodzenia.

Sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne oraz zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi – nie mogą w sumie przekraczać połowy wynagrodzenia. Natomiast sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych wraz z potrąceniami wymienionymi wyżej nie mogą łącznie przekraczać trzech piątych wynagrodzenia. Niezależnie od tych potrąceń kary pieniężne odejmuje się w granicach określonych w art. 108 kp, czyli do jednodniowego wynagrodzenia za jedno przewinienie i dziesiątej jego części po dokonaniu wcześniejszych potrąceń dla wszystkich kar łącznie.

Nagroda z zakładowego funduszu nagród, dodatkowe wynagrodzenie roczne oraz należności przysługujące pracownikom z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej podlegają egzekucji na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych do pełnej wysokości. Wymienione pozycje ze stosunku pracy nie podlegają więc ograniczeniu do 3/5 w przypadku ściągania alimentów zaległych.

### **Kwoty wolne od potrąceń**

Kwota wolna to drugie narzędzie ograniczające dokonywanie potrąceń. Jest to gwarantowana kwota, którą należy pracownikowi pozostawić do jego dyspozycji, na zaspokajanie bieżących potrzeb własnych pracownika i jego rodziny. Pracodawca musi przeprowadzić potrącenia poprzez:

- ▶ obliczenie kwoty zgodnie z granicą potrącenia,
- ▶ ustalenie kwoty wolnej.

W razie zbiegu kilku rodzajów potrąceń trzeba je tak rozliczyć, by wypłacić pracownikowi co najmniej kwotę wolną lub kwotę granicy (1/2 lub 3/5) – jeśli wysokość należności dla wierzyciela przewyższałaby tę granicę. Wysokość kwoty wolnej zależy od rodzaju potrącenia. Wyjątek stanowią alimenty. Tu nie obowiązuje kwota wolna, a jedynie ograniczenie wartości potrącenia do 3/5 wynagrodzenia.

Wolna od potrąceń jest kwota wynagrodzenia za pracę w wysokości:

1. minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, przysługującego pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne, zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz wpłaty na PPK u pracownika – uczestnika – przy potrącaniu sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,

2. 75% wynagrodzenia określonego w pkt 1 – przy potrącaniu zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi,
3. 90% wynagrodzenia określonego w pkt 1 – przy potrącaniu kar pieniężnych przewidzianych w art. 108 kp.

Wysokość kwoty wolnej od potrąceń odpowiada więc obowiązującemu w danym roku minimalnemu wynagrodzeniu za pracę, po odliczeniu przymusowych danin publicznoprawnych, czyli wynagrodzeniu minimalnemu netto.

Na poziom kwoty wolnej ma wpływ wiele czynników:

- ▶ wymiar czasu pracy,
- ▶ wysokość miesięcznych kosztów uzyskania przychodów (podstawowe lub podwyższone dla pracowników dojeżdżających do pracy z innej miejscowości) lub rezygnacja z tych kosztów,
- ▶ złożenie oświadczenia w sprawie wysokości stosowania tzw. miesięcznej kwoty zmniejszającej podatek; może to być pełna kwota 300,00 zł, lub 150,00 zł, albo 100,00 zł, w zależności na ilu płatników pracownik rozłożył tę kwotę (maksymalnie można trzem podmiotom złożyć oświadczenie w tej sprawie),
- ▶ brak oświadczenia w sprawie stosowania kwoty zmniejszającej podatek,
- ▶ korzystanie przez pracownika z ulgi podatkowej – tzw. zerowy PIT – ulga dla młodych do 26 lat, dla pracujących seniorów, dla rodzin wychowujących co najmniej czworo dzieci, ulga na powrót z zagranicy (zwolnienia wymienione w art. 21 ust. 1 pkt 148 oraz pkt 152–154 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych),
- ▶ dokonywanie, lub nie, wpłat na PPK.

Od 1 stycznia 2026 r. kwota wolna dla pełnego wymiaru czasu pracy to 3.605,85 zł dla pracownika niebędącego uczestnikiem PPK, niekorzystającego z ulg podatkowych, z prawem do podstawowych kosztów uzyskania przychodów 250,00 zł i pełnej miesięcznej kwoty zmniejszającej podatek – 300,00 zł.

Poz.	Składniki	Działanie	Kwota
1.	Wynagrodzenie		4.806,00 zł
2.	Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne	Poz. 1	4.806,00 zł
3.	Składka emerytalna finansowana przez pracownika	Poz. 2 × 9,76%	469,07 zł