Bardzo wiele osób, przeciwko którym toczy się egzekucja komornicza, wydaje się być zadziwiona, gdy pewnego dnia spoglądając na wyciąg z posiadanego przez siebie rachunku bankowego, bądź wkładając kartę do bankomatu zauważa, że przelane im przez pracodawcę wynagrodzenie za pracę zostało zajęte; w całości lub w jakiejś części. Pojawia się wówczas pytanie, na ile w trakcie prowadzonej przez siebie egzekucji może sobie pozwolić komornik? Ile, przed dokonaniem przelewu, może zabrać nam pracodawca? Czy nasze wynagrodzenie jest w jakimś stopniu chronione, a jeżeli tak, to co zrobić jeżeli organ egzekucyjny ochronę tę bezprawnie naruszył? Na wszystkie te pytania odpowiedzi znajdują się w dalszej części artykułu.

**I**. Zacznijmy jednak od rozrysowania sobie przepisów prawnych, regulujących kwestię dopuszczalnych prawnie potrąceń z osiąganego wynagrodzenia za pracę. Rzut oka na Kodeks pracy (dalej: k.p.); art. 87, 87[1] i w mniejszej mierze art. 88, 90 – 91 i 108 k.p. To właśnie tam w pierwszej kolejności powinniśmy zerknąć, jeżeli chcemy się dowiedzieć z jakich tytułów i w jakiej wysokości pracodawca i komornik może zająć naszą pensję. A sprawa jest przecież ważna, gdyż dotyczy środków finansowych, potrzebnych nam na bieżące, codzienne przeżycie.

Katalog tytułów potrąceń, co warto odnotować, ma charakter autonomiczny i wyłączny. Co to oznacza? W pierwszej kolejności należy zauważyć, że poza tytułami egzekucyjnymi wymienionymi w art. 87 § 1 k.p. nie ma prawnej możliwości dokonywania innych potrąceń (tzn. potrąceń z innych tytułów). Sprawdźmy zatem o jakie tytułu tutaj chodzi? Dowiedzmy się, kiedy nasze wynagrodzenie można umniejszać? I tak, po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy podlegają potrąceniu tylko następujące należności: 1) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych **na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych** (pierwszy tytuł), 2) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności **innych niż świadczenia alimentacyjne** (drugi tytuł), 3) **zaliczki pieniężne** udzielone pracownikowi (trzeci tytuł), 4) **kary pieniężne** przewidziane w art. 108 k.p. (czwarty tytuł). O ile jednak pierwsze dwie kategorie egzekwowane są, co do zasady, przez komornika, o tyle kategorie trzecia i czwarta leżą już w gestii pracodawcy. Jak dodatkowo informuje nas § 2 tego przepisu: „Potrąceń dokonuje się w kolejności podanej w § 1”. Nie ma tak więc tutaj żadnej dowolności. Nie może być tak, że nałożone na pracownika przez pracodawcę zasadne kary pieniężne mogą wyprzedzać przy potrąceniu sumy egzekwowane na alimenty. Pamiętajmy o tym.

Żeby jednak być ścisłym, warto przepis ten czytać również między wierszami. Nie chodzi bowiem o to, co jest w nim zawarte, ale to, czego w nim nie ma. Bo jeżeli jakiegoś tytułu do potrącenia w art. 87 § 1 k.p. nie ma, to oznacza to tyle, że pracodawca nie może się na niego powołać. Przykładowo, nie może być tak, że nie wypłaci on nam wynagrodzenia w pełnej wysokości, gdyż uzna, że wyrządziliśmy mu szkodę i potrąci sobie z tego tytułu część naszej wypłaty, bądź też stwierdzi, że nie rozliczyliśmy się z nim w sposób wystarczający z powierzonego mienia, czy też nie pracowaliśmy w jego ocenie wystarczająco sumiennie. Wymieniony w art. 87 § 1 k.p. katalog ma charakter pełny i zamknięty. Obejmuje on tzw. potracenia z wynagrodzenia bez zgody stron i z tej też przyczyny jest limitowany. Jako taki nie może być również interpretowany rozszerzająco.

Ujmując rzecz dosadniej, Sąd Najwyższy stwierdza nawet, że „W sprawie z powództwa pracownika o zapłatę wynagrodzenia za pracę, pozwany pracodawca nie może potrącić swojej wierzytelności (nawet objętej tytułem wykonawczym), wynikającej z uprzedniego pobrania przez pracownika nienależnego (zawyżonego) wynagrodzenia (art. 498 § 1 k.c. w związku z art. 87 § 1 pkt 2 k.p. i art. 505 pkt 4 k.c. oraz art. 300 k.p.)” (wyrok Sądu Najwyższego z 7 czerwca 2011 r., II PK 256/2010, LexPolonica nr 3870736) oraz że „z należnej pracownikowi nagrody jubileuszowej zakład pracy - bez zgody pracownika - nie może potrącić kwoty wypłaconej temu pracownikowi poprzednio z tytułu nagrody za inny okres pracy, nawet jeżeli stwierdził, że wypłata ta była bezpodstawna” (wyrok Sądu Najwyższego z 25 listopada 1982 r., I PRN 118/82, LexPolonica nr 347966). Co nie oznacza oczywiście, że pracodawca nie może sądownie odzyskać od pracownika kwot, które są świadczeniami nienależnymi (art. 410 k.c.); chodzi jedynie o to, że nie może w takiej sytuacji zastosować prostej, cywilistycznej instytucji potrącenia (art. 498 k.c.). Z tego właśnie względu potrącenia z Kodeksu pracy są autonomiczne względem potrąceń regulowanych przez Kodeks cywilny. W założeniu mają one chronić pensję pracowniczą bardziej, aniżeli narzędzia cywilnoprawne.

**II**. W tym miejscu należy dopowiedzieć, że podobnie chronione przed potrąceniami, jak wynagrodzenie za pracę, są również inne formy uposażeń pracowniczych, wymieniane przez Kodeks pracy. Chociaż przepisy nie mówią o tym wprost, to jednak bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego pozwoliło utrwalić pogląd, zgodnie z którym ograniczenia przed potrąceniem stosowane są również w stosunku do: **ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy** (potwierdza to tak starsze, jak i aktualne orzecznictwo; por. wyrok Sądu Najwyższego z 11 czerwca 1980r., I PR 43/80, LexPolonica nr 303546; ale również wyrok z 29 stycznia 2007r., II PK 181/2006, LexPolonica nr 1840510); **nagród jubileuszowych** (wyrok Sądu Najwyższego z 25 listopada 1982r., I PRN 118/82, LexPolonica nr 347966; czy też wyrok z 19 lutego 2004r., I PK 217/2003, LexPolonica nr 5165761), **do odpraw obliczanych z uwzględnieniem wynagrodzenia za pracę, jak przykładowo z tytułu zwolnień z pracy z przyczyn niedotyczących pracownika** (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 maja 1999r., I PKN 665/98, LexPolonica nr 345590), jak również do **odpraw emerytalno – rentowych** (por. wyrok Sądu Najwyższego z 14 lutego 2002r., I PKN 889/2000, LexPolonica nr 357988 oraz wyrok z 19 lutego 2004r., I PK 217/2003, LexPolonica nr 5165761).

Są jednak i takie świadczenia, które pracownik otrzymuje od pracodawcy, a które nie podlegają wzmożonej ochronie; pracodawca może je sobie potrącić z przysługującymi mu należnościami, bez oglądania się na ograniczenie wysokości takiego wynagrodzenia. Podobnie uczynić to może komornik w drodze egzekucji. Jak ujął to Sąd Najwyższy w Uchwale Składu Siedmiu Sędziów „odszkodowanie należne pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1[1] k.p. nie podlega ochronie przewidzianej w art. 87 § 1 k.p. (uchwała z 17 stycznia 2013 r., II PZP 4/2012, LexPolonica nr 4926884). Warto zatem orientować się w przedstawionym powyżej katalogu, by wiedzieć z czego egzekucja i potrącenia mogą być dokonywane, a z czego nie.

**III**. Poza należnościami wymienionymi w art. 87 § 1 k.p. mogą być potrącane z wypłaty pracownika, ale już tylko za jego zgodą, również kwoty pieniężne z innych tytułów. Jednakże i tutaj obowiązuje ograniczenie kwotowe (por. art. 91 § 2 k.p.; w takich sytuacjach wolna od potrąceń jest kwota wynagrodzenia za pracę w wysokości, określonej w art. 87[1] § 1 pkt 1 k.p., czyli kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę, jeżeli mówimy o potrącaniu należności na rzecz pracodawcy; bądź też 80 % kwoty minimalnego wynagrodzenia – przy potrącaniu innych należności niż tak określone, czyli chodzi o należności na rzecz osób trzecich). Na takie obciążenie swojej pensji pracownik zawsze musi się jednak zgodzić. Co więcej, zgoda pracownika musi być podjęta w sposób wyraźny, ale co najważniejsze – świadomy. Bardzo często w praktyce funkcjonowania naszych biur porad prawnych i obywatelskich zdarza się, że po poradę przychodzą klienci-pracownicy, na których wymuszono podpisanie się pod oświadczeniem, wyrażającym zgodę na „dobrowolne” dokonywanie potrąceń z ich wynagrodzenia; czasami również w kwocie przekraczającej granicę minimalnego wynagrodzenia za pracę. Takie działanie jest bezprawne i jako bezskuteczne nie wywołuje skutków prawnych.

Dodatkowo, jeżeli zostało ono powzięte pod wpływem błędu, groźby lub przy braku dostateczne świadomości tego, co się podpisuje (a przecież w sprawach pracowniczych takie sytuacje nie należą do rzadkości), to wówczas pracownikowi przysługuje możliwość złożenia oświadczenia o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli tak złożonego (art. 87 k.c., art. 84 k.c. oraz. art. 88 k.c. w zw. z art. 300 k.p.); sam brak świadomości skutkuje z kolei nieważnością z mocy samego prawa (art. 82 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Co więcej, „wyrażenie zgody przez pracownika na dokonanie potrąceń z jego wynagrodzenia bez świadomości wielkości długu i istnienia przesłanki odpowiedzialności jest **nieważne**” (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 maja 2004 r., I PK 529/2003, LexPolonica nr 366692), a należy również dopowiedzieć, że „**nieważna** jest zgoda pracownika na dokonywanie potrąceń z przysługującego mu wynagrodzenia za pracę należności obciążających pracodawcę (art. 18 § 2 kp w opozycji do art. 91 kp; por. wyrok Sądu Najwyższego z 12 września 2000r., I PKN 22/2000, LexPolonica nr 354488).

Ochrona wynikająca z norm prawa pracy idzie jeszcze dalej. Wypracowano w praktyce orzekania m.in. również i takie stanowisko, które stwierdza, że „odmowa wyrażenia przez pracownika zgody na potrącenie z wynagrodzenia za pracę spornej co do zasady i wysokości wierzytelności pracodawcy nie jest sprzeczna z art. 8 kp. [z zasadami współżycia społecznego i nie może być traktowana jako nadużycie pracowniczego prawa podmiotowego]” (por. wyrok Sądu Najwyższego z 14 października 1997 r., I PKN 319/97, LexPolonica nr 329409). To bardzo ważne orzeczenie. Innymi słowy, pracownik po lekturze niniejszego tekstu powinien pamiętać, że nie każde oświadczenie przez niego podpisane, które w najmniejszym chociażby zakresie dotyczy kwestii potrąceń z jego wynagrodzenia za pracę, jest w świetle prawa ważne; nie zawsze może być ono podstawą umniejszania jego poborów, a praktyka pokazuje, że bardzo często jest zupełnie na odwrót!

**IV**. Warto by teraz parę słów powiedzieć o tym, ile pracodawca, czy też organ prowadzący egzekucję, może nam z wynagrodzenia za pracę zabrać? Spójrzmy na przepis art. 87 § 3 k.p. Zawiera on następujące stwierdzenie: „Potrącenia mogą być dokonywane w następujących granicach: 1) w razie egzekucji świadczeń alimentacyjnych - **do wysokości trzech piątych wynagrodzenia**; 2) w razie egzekucji innych należności lub potrącania zaliczek pieniężnych - **do wysokości połowy wynagrodzenia**; § 4. Potrącenia, o których mowa w art. 87 § 1 pkt 2 i 3, nie mogą w sumie przekraczać **połowy wynagrodzenia**, a łącznie z potrąceniami, o których mowa w art. 87 § 1 pkt 1 - **trzech piątych wynagrodzenia**”. Niezależnie od tych potrąceń, kary pieniężne potrąca się w granicach określonych w art. 108 § 3 k.p. (czyli 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.).

Ten sam przepis zastrzega jednak, że 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 (art. 87 § 5 k.p.). Jednakże na zaspokojenie każdych innych świadczeń, już tylko do wysokości takiej, jak stanowi o tym art. 87 § 3 i 4 k.p.

Ten przepis jest jednak tylko jednym z dwóch wyznaczników dopuszczalnych limitów potrącenia z wynagrodzenia za pracę. Dodatkowe obostrzenie zawiera art. 87[1] k.p., który stanowi jaki są dolne granice potrąceń. Albo ujmując rzecz precyzyjniej, przepis ten stanowi, ile po dokonaniu potrąceń powinno nam jeszcze zostać (i jest to granica, której przekroczyć nie wolno, tak komornikowi, jak i pracodawcy). W normie tej chodzi o pozostawienie pracownikowi, najbardziej nawet zadłużonemu, pewnego minimum potrzebnego do przeżycia i funkcjonowania.

Prześledźmy, co nam mówi art. 87[1] k.p.: „§ 1. 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 oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych, ale jedynie przy potrącaniu sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności **innych niż świadczenia alimentacyjne**; 2) 75 % wynagrodzenia minimalnego - przy potrącaniu **zaliczek pieniężnych** udzielonych pracownikowi,; 3) 90% wynagrodzenia minimalnego - przy potrącaniu kar pieniężnych przewidzianych w art. 108 k.p.; § 2. Jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, kwoty określone w § 1 ulegają zmniejszeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.”. Przepis ten rozróżnia zatem trzy przypadki, z czego najważniejsze jest podzielenie sytuacji dłużnika-pracownika, w zależności od tego, czy jest on zobowiązany z tytułu alimentów, czy też z innego tytułu.

Zatem, jeżeli jesteśmy dłużnikami alimentacyjnymi, prawo chroni nas słabiej. Nawet do 60% naszej pensji może zostać zajęte, a przepisy ochronne o minimalnym wynagrodzeniu za pracę nie uratują naszego wynagrodzenia. Nie należy się temu dziwić; osobami uprawnionymi do alimentów są najczęściej małoletni, którzy muszą mieć zapewnione środki na przeżycie, które ściągnąć będzie można w łatwy sposób, w trybie egzekucji uproszczonej (art. 88 k.p.) i to niezależnie od wysokości zarobków osoby zobowiązanej. Jeżeli jednak wpadliśmy w zadłużenie i jesteśmy egzekwowani na podstawie innych tytułów, niż alimentacyjne, wówczas kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę (obecnie: 1680 zł brutto, a 1237 zł „na rękę”) jest wolna od zajęcia.

Stanowisko Głównego Inspektora Pracy jest zaś takie, że „Podstawę ustalenia kwoty wolnej od potrąceń stanowi wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w dacie dokonywania potrącenia. Natomiast podstawę potrąceń stanowi miesięczne wynagrodzenie, z tym że w miesiącu, w którym są wypłacane składniki wynagrodzenia za okresy dłuższe niż jeden miesiąc, potrąceń dokonuje się od łącznej kwoty wynagrodzenia uwzględniającej te składniki wynagrodzenia (art. 87 § 8 kodeksu pracy). Jeżeli więc pracodawca w jednym miesiącu wypłaca wynagrodzenie za dany miesiąc oraz wynagrodzenie za miesiąc poprzedni, to dokonując potrąceń obowiązany jest stosować kwotę wolną w stosunku do każdego z wypłacanych wynagrodzeń.” (stanowisko z 7 marca 2011r., GPP-364-4560-12-1/11/PE/RP, LexPolonica nr 2516883). Opinię tę przytoczono, gdyż praktyka poradnictwa prawnego pokazuje, że niejednokrotnie, tak pracodawcy (najczęściej działy księgowe), jak i komornicy, dodają do siebie wynagrodzenie za dwa miesiące i kwotę wolną stosują jedynie w stosunku do jednego z nich. Tak nie wolno im robić.

**V**. Na koniec zaś kilka porad zupełnie praktycznych. Doświadczenie funkcjonowania biur w projekcie „Mam Prawo” pokazuje, że dłużnik, który jest jednocześnie pracownikiem, nie powinien przetrzymywać pieniędzy na koncie. W momencie bowiem, w którym wpłyną one na rachunek bankowy takiego pracownika tracą one swój przymiot „wynagrodzenia za pracę”, a stają się po prostu „środkami pieniężnymi”, które komornik może zablokować, czy w przypadku egzekwowania świadczeń alimentacyjny – zabrać w całości. Oczywiście, jeżeli się wykaże, że środki pozostawione na koncie pochodzą od pracodawcy, który przelał je tam tytułem wynagrodzenia za wykonaną pracę, to wówczas składając skargę na czynności komornika możliwym jest ich odzyskanie. W przeciwnym wypadku, tzn. przyjmując taką praktykę za uprawnioną, przyzwolono by organowi egzekucyjnemu na omijanie (albo otwarte łamanie) przepisów ochronnych z Kodeksu pracy, opisanych powyżej. Byłoby to niedopuszczalne i wypaczało sens tych przepisów, jak i zasadę ochrony pracowniczego wynagrodzenia za pracę.

Sygnalizując jedynie problem należy zauważyć, że dłużnik-pracownik zorientowawszy się lub dowiedziawszy o tym, że całość jego wynagrodzenia za pracę została zabrana przez organ egzekucyjny, powinien w terminie 7 dni złożyć skargę na czynności komornika do sądu rejonowego, w okręgu którego prowadzona jest egzekucja, zarzucając takiemu działaniu naruszenie art. 87 i 87[1] k.p.

Chodzi bowiem o to, że każdemu z nas może powinąć się noga; trudna sytuacja ekonomiczna, powodowana kryzysem gospodarczym, prowokuje „wypadanie” z harmonogramów spłat kredytów i w konsekwencji – „wpadanie” w tryby egzekucji komorniczej. Natomiast zasadą polskiego postępowania egzekucyjnego, jak również normą prawa pracy, jest to, ażeby postępowanie komornicze prowadzone było w sposób możliwie jak najmniej uciążliwy dla dłużnika-pracownika; przede wszystkim zaś, w sposób nienaruszający jego godności i pozwalający zachować mu środki do życia.

Pamiętajmy również o tym, że bezpodstawne potrącenie należnego pracownikowi wynagrodzenia jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika (art. 282 § 1 pkt 2 k.p.), za które pracodawca lub działająca w jego imieniu osoba podlega karze grzywny. Tego typu naruszenie można zawsze zgłosić do Okręgowego Inspektora Pracy.