

POTRĄCENIA

z wynagrodzeń i zasiłków

2025

Dokumentacja
Zmiany
Przykłady liczbowe i listy płac



Spis treści

Rozdział 1. Potrącenia z wynagrodzenia za pracę 7

Potrącenia ustawowe (przymusowe).....	7
Udzielone zaliczki	9
Kary porządkowe	9
Odliczenie nienależnego wynagrodzenia	10
Zmniejszenie wynagrodzenia za wadliwie wykonaną pracę	11
Podstawa potrąceń	12
Granice potrąceń	13
Kwoty wolne od potrąceń	13
Kilka wypłat w różnych terminach płatności w miesiącu	16
Wyłączenia spod egzekucji	17
Świadczenia, należności podlegające egzekucji do pełnej wysokości	17
Dokonywanie potrąceń na przykładach	18
Lista płac dla pracownika za luty 2025 r.....	21
Potrącenia dobrowolne	23
Zajęcie w świadectwie pracy.....	27
Kary za naruszenie norm ochrony wynagrodzenia	28
Tabela 1. Kwoty wolne przy potrąceniach przymusowych (bez zwolnień podatkowych z art. 21 ust. 1 pkt 148 oraz 152–154 ustawy o PIT, bez PPK) ...	28
Tabela 2. Kwoty wolne przy potrąceniach dobrowolnych (bez zwolnień podatkowych z art. 21 ust. 1 pkt 148 oraz 152–154 ustawy o PIT, bez PPK) ...	28
Tabela 3. Kwoty wolne przy potrąceniach przymusowych (bez zwolnień podatkowych z art. 21 ust. 1 pkt 148 oraz 152–154 ustawy o PIT, z uwzględnieniem wpłat PPK)	29
Tabela 4. Kwoty wolne przy potrąceniach dobrowolnych (bez zwolnień podatkowych z art. 21 ust. 1 pkt 148 oraz 152–154 ustawy o PIT, z uwzględnieniem wpłat PPK)	29
Tabela 5. Kwoty wolne przy potrąceniach przymusowych (ze zwolnieniami podatkowymi z art. 21 ust. 1 pkt 148 i 152–154 ustawy o PIT)	29
Tabela 6. Kwoty wolne przy potrąceniach dobrowolnych (ze zwolnieniami podatkowymi z art. 21 ust. 1 pkt 148 i 152–154 ustawy o PIT)	30

Rozdział 2. Potrącenia z innych świadczeń wypłacanych pracownikowi 31

Świadczenia wypłacane w związku z podróżą służbową	32
Ekwiwalenty	32
Odprawa emerytalno-rentowa	32

Nagroda jubileuszowa	32
Odszkodowanie zasądzone pracownikowi po ustaniu stosunku pracy.....	33
Dodatkowe wynagrodzenie roczne (trzynastka).....	34
Świadczenia finansowane z ZFŚS.....	34
Potrącenia z wybranych świadczeń pracowniczych.....	39

Rozdział 3. Potrącenia z zasiłków chorobowych i macierzyńskich

41

Wysokość kwot wolnych od potrąceń dokonywanych z zasiłków z ubezpieczenia społecznego i świadczenia rehabilitacyjnego od 1 marca 2024 r. do 28 lutego 2025 r.:	43
Lista płac dla wynagrodzenia chorobowego za luty 2025 r.	47
Lista wypłat zasiłku za luty 2025 r.	47
Potrącenia dobrowolne z zasiłków	48
Jak dokonywać potrąceń z zasiłków	49
Zmiany w egzekucji administracyjnej	51
Potrącenia ze świadczeń chorobowych i zasiłków	53
Różnice w zakresie ogólnych regulacji dotyczących potrąceń z wynagrodzenia i zasiłku.....	55

Rozdział 4. Potrącenia z umów cywilnoprawnych

57

Oświadczenia składane przez zleceniobiorcę	59
Potrącenia z umów cywilnoprawnych.....	60
Umowa zlecenia i inne źródła	63

Rozdział 5. Współpraca pracodawcy z komornikiem

64

Kolejność postępowania	64
Egzekucja administracyjna	68
Egzekucja administracyjna	70
Wniosek wierzyciela	72
Składniki majątkowe niepodlegające egzekucji	73
Zabezpieczenie należności	73
Zawieszenie postępowania egzekucyjnego	75
Różnice i podobieństwa w egzekucjach	76
Zajęcie wynagrodzenia przez ZUS	77
Sankcje wobec pracodawcy	79
Dokumenty niezbędne przy egzekucji.....	80
Obowiązki archiwizacyjne i informacyjne pracodawcy.....	81

Zatrudnienie pracownika, który w świadectwie pracy ma wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia	81
Zawiadomienie komornika sądowego o zatrudnieniu pracownika, którego wynagrodzenie podlega egzekucji	82
Informacja dla poprzedniego pracodawcy o zatrudnieniu jego byłego pracownika, którego wynagrodzenie podlega zajęciu	84
Obowiązki informacyjne pracodawcy	85
Nowa umowa oraz przejęcie zakładu a unieważnienie zajęcia	86
Rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem, którego wynagrodzenie podlega egzekucji	87
Obowiązki pracodawcy po rozwiązaniu stosunku pracy z dłużnikiem	87
Przykładowe pisma otrzymywane przez pracodawców w związku z egzekucją komorniczą i administracyjną	88
Zajęcie z wynagrodzenia za pracę przez naczelnika urzędu skarbowego. Zawiadomienie o zajęciu prawa majątkowego stanowiącego wynagrodzenie u dłużnika zajętej wierzytelności będącego pracodawcą	88
Zawiadomienie o uchyleniu egzekucji	91
Zawiadomienie o zawieszeniu egzekucji	92

Rozdział 6. Pytania i odpowiedzi

93

W jaki sposób dokonywać potrąceń alimentacyjnych z ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy	93
Czy trzynastkę należy w całości przeznaczyć na spłatę długu alimentacyjnego ...	94
Czy do potrącenia składki wystarczy pismo związków zawodowych	95
Zgoda pracownika na potrącanie składek związkowych 2025	96
Jak spłacać pożyczkę z funduszu socjalnego, gdy pracownik mało zarabia	97
Czy komornikowi należy przekazać otrzymaną przez pracownika zapomogę ...	98
Jak rozliczyć się z komornikiem, gdy pracownik zmarł	99
Czy komornikowi należy przekazać odprawę pośmiertną	100
Jakie obowiązki ma pracodawca po otrzymaniu egzekucji od dyrektora oddziału ZUS	101
Ile może kosztować pracodawcę niewywiązywanie się z obowiązków wobec komornika	103
Jak dokonywać potrąceń w przypadku gdy w danym miesiącu pracownik otrzymuje wypłatę w dwóch terminach	104
Czy można potrącić 50% diety z tytułu podróży służbowej na zaległe alimenty	107
Czy można dokonywać potrąceń ze świadczeń socjalnych	108
Kiedy można skorygować pomyłkę pracodawcy	109



Jak postąpić, gdy do pracodawcy zgłasza się kilku komorników	110
Jak ustalić granicę potrąceń	113

Rozdział 7. Obowiązki pracodawcy przy zbiegu egzekucji sądowej i administracyjnej 114

Informacja o zbiegu egzekucji.	117
Zbieg egzekucji administracyjnych	118

Rozdział 8. Orzecznictwo Sądu Najwyższego 119

Kolejność zaspokojenia należności alimentacyjnych jest ściśle określona	119
Za błędy komorników odpowiada skarb państwa	120
Dotacja na prowadzenie domu pomocy społecznej podlega egzekucji	122
Organ egzekucyjny nie może badać zasadności tytułu wykonawczego	124
Niepobrana emerytura jest majątkiem odrębnym małżonka	125
Nie każde postępowanie egzekucyjne ma przynosić komornikowi dochód	126
Niektóre emerytury można traktować egzekucyjnie jak wynagrodzenia za pracę	127
Odszkodowania nie są chronione przed potrąceniami	129
Prowadzenie dwu równoległych egzekucji stwarzałoby niebezpieczeństwo kolejnych zbiegów	131
PESEL i NIP w klauzuli wykonalności	132
Wybrane orzecznictwo Sądu Najwyższego	135

Rozdział 9. Wybrane interpretacje urzędowe 137

Rozdział 10. Najważniejsze przepisy dotyczące potrąceń 142

Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 ze zm.)	142
Ustawa z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 1550 ze zm.)	144
Ustawa z 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 2505 ze zm.)	168
Ustawa z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2024 r. poz. 1631 ze zm.)	185
Ustawa z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 2780 ze zm.)	192
Ustawa z 22 marca 2018 r. o komornikach sądowych (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 1691 ze zm.)	193

Rozdział 1.

Potrącenia z wynagrodzenia za pracę

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

Potrącenia ustawowe (przymusowe)

Pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Wynagrodzenia pracownik nie może się zrzec ani przenieść prawa do niego na inną osobę.

W ramach ochrony wynagrodzenia mieści się także wypłacanie wynagrodzenia za pracę co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie.

Przechodząc do kwestii potrąceń, z wynagrodzenia za pracę – po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne, 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), na które pracownik nie ma wpływu, tzn. nie zależą one od jego woli czy zgody. Dokonuje się ich w podanej wyżej kolejno-

ści. Oznacza to, że należności alimentacyjne mają pierwszeństwo przed niealimentacyjnymi, a te przed nierozliczonymi zaliczkami udzielonymi pracownikowi. Kary porządkowe zajmują ostatnie miejsce.

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 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, świadczenia z ZFŚS) i zasiłki. Pracodawca ma wtedy obowiązek rozpoczęcia współpracy z organem, w tym poinformowania go o wysokości periodycznego 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 netto pracownika jest równa kwocie wolnej), pracodawca ma obowiązek poinformować o tym organ egzekucyjny.

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 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 realizowane bez udziału komornika, czyli bezpośrednio na rzecz wierzyciela. Wtedy potrąceń – w wysokości nieprzekraczającej granicy 3/5 pensji netto pracownika, pracodawca dokonuje na wniosek wierzyciela na podstawie przedłożonego przez niego tytułu wykonawczego zaopatrzonego w klauzu-

lę 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, delegacje.

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 umowy 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.

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 wy-

nagrodzenia 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.

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 graniczne. Pracodawca dokonuje odliczenia bez zgody pracownika, przed potrąceniem składek na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne, zaliczki na podatek dochodowy, wpłaty na PPK). Pracodawca może w ten sposób odciągnąć nadpłacone wynagrodzenie.

Z orzecznictwa sądowego wynika, że odliczenie polega na zmniejszeniu wypłaconego w danym miesiącu wynagrodzenia o kwotę wynagrodzenia wypłaconego 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 100-proc. wypłaty za dany miesiąc pracownik zachorował i za ten okres przysługuje mu 80% wynagrodzenia chorobowego (lub zasiłku).

PRZYKŁAD

W zakładzie pracy wynagrodzenia są płatne 28. dnia każdego miesiąca. Po wypłacie wynagrodzenia za styczeń 2025 r. na profil PUE ZUS pracodawcy wpłynęło zwolnienie lekarskie pracownika, na okres od 29 do 31 stycznia. Wynagrodzenie pracownika wynosi 6.000 zł.

Rozliczenie wynagrodzenia pracownika wygląda następująco:

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

- ▶ $6.000 \text{ zł} - 13,71\% = 5.177,40 \text{ zł}$ – 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 nadpłaty za styczeń:

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

Za luty pracownik otrzyma: $5.400 \text{ zł} + 414,18 \text{ zł}$.

Zmniejszenie wynagrodzenia za wadliwie wykonaną pracę

Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymagany 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 wskutek wadliwie wykonanej pracy z winy pracowni-

ka nastąpiło obniżenie jakości produktu/usługi, wynagrodzenie ulega odpowiedniemu 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 wynagrodzenie 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. 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 potrąceń

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

Podstawę do potrąceń stanowi suma wynagrodzeń uzyskanych w danym miesiącu, po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne, finansowanych przez pracownika, zaliczki na podatek dochodowy oraz wpłat na PPK u uczestnika (tzw. wynagrodzenie netto). Jeżeli w danym miesiącu, oprócz periodycznego wynagrodzenia, 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 $\frac{3}{5}$ 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 dla 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 $\frac{3}{5}$ w przypadku ściągania alimentów.

Kwoty wolne od potrąceń

Kwota wolna to drugie narzędzie ograniczające dokonywanie potrąceń. Jest to gwarantowana kwota, którą należy pracownikowi pozostawić do jego dyspozycji, na życie. Pracodawca musi przeprowadzić potrącenia poprzez:

- ▶ obliczenie kwoty granicznej,
- ▶ ustalenie kwoty wolnej.

W razie zbiegu kilku ujęć trzeba je tak rozliczyć, by wypłacić pracownikowi co najmniej kwotę wolną lub kwotę granicy ($\frac{1}{2}$ lub $\frac{3}{5}$) – 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 do $\frac{3}{5}$ 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 odpowiada więc obowiązującemu w danym roku minimalnemu wynagrodzeniu za pracę, po odliczeniu przymusowych danin publiczno-prawnych.

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 zł, lub 150 zł, albo 100 zł, w zależności na ilu płatników pracownik rozłożył tę kwotę (maksymalnie można na trzech),
- ▶ 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 2025 r. kwota wolna dla pełnego wymiaru czasu pracy wynosi 3.510,92 zł dla pracownika niebędącego uczestnikiem PPK, niekorzystającego z ulg podatkowych, z prawem do podstawowych kosztów uzyskania przychodów 250 zł i pełnej miesięcznej kwoty zmniejszającej podatek – 300 zł.

Poz.	Składniki	Działanie	Kwota
1.	Wynagrodzenie		4.666 zł
2.	Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne	Poz. 1	4.666 zł
3.	Składka emerytalna finansowana przez pracownika	$\text{Poz. 2} \times 9,76\%$	455,40 zł
4.	Składka rentowa finansowana przez pracownika	$\text{Poz. 2} \times 1,5\%$	69,99 zł
5.	Składka chorobowa finansowana przez pracownika	$\text{poz. 2} \times 2,45\%$	114,32 zł
6.	Razem składki ZUS finansowane przez pracownika	$\text{Poz. 3} + \text{poz. 4} + \text{poz. 5}$	639,71 zł
7.	Podstawa składki zdrowotnej	$\text{Poz. 1} - \text{poz. 6}$	4.026,29 zł
8.	Składka zdrowotna	$\text{Poz. 7} \times 9\%$	362,37 zł
9.	Koszty uzyskania przychodów		250 zł
10.	Dochód do opodatkowania	$\text{Poz. 1} - \text{poz. 9} - \text{poz. 6}$	3.776 zł
11.	Kwota zmniejszająca podatek		300 zł
12.	Zaliczka na podatek do US	$(\text{Poz. 10} \times 12\%) - 300 \text{ zł}$	153 zł
13.	Wynagrodzenie netto	$\text{Poz. 1} - (\text{poz. 6} + \text{poz. 8} + 12)$	3.510,92 zł

Jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, kwoty wolne ulegają zmniejszeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.

Najpierw należy ustalić minimalne wynagrodzenie brutto dla danej części etatu, a następnie odliczyć składki na ubezpieczenia społeczne, zdrowotną, zaliczkę na podatek, wpłatę na PPK u uczestnika.

Przykładowo, dla osoby zatrudnionej na 1/4 etatu, przy tych samych wskaźnikach podatkowo-składkowych, kwota wolna w 2025 r. wynosi 921,64 zł. Jest to kwota wyliczona od wartości brutto wynagrodzenia minimalnego dla 1/4 etatu, czyli od 1.166,50 zł ($4.666 \text{ zł} \times 1/4$). Kwota wolna uwzględnia obniżenie składki zdrowotnej do wysokości zaliczki na podatek dochodowy obliczonej według przepisów ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych obowiązujących na dzień 31 grudnia 2021 r.

Pracownikowi są wypłacane także świadczenia o różnym charakterze, np. wynagrodzenie za pracę i odprawa emerytalna czy nagroda jubileuszowa. Wszystkie te należności otrzymane w miesiącu (przyznane na różnych podstawach i przysługujące za okresy dłuższe niż miesiąc) trzeba zsumować i zastosować pojedynczą kwotę wolną (pismo GIP z 7 marca 2011 r. GPP- 364-4560-12-1/11/PE/RP i pismo MPiPS z 18 kwietnia 2013 r.).

W razie nieprzepracowania miesiąca w całości, np. z powodu choroby, kwota wolna obowiązuje w pełnej wysokości. Nie ma podstawy, by ją odpowiednio pomniejszać do okresu nieobecności.

Kwotę wolną od potrąceń należy wyznaczyć według minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w roku, w którym ma miejsce wypłata świadczenia, niezależnie od tego, za jaki okres ono przysługuje (pismo GIP – GPP-364-4560-3-1/11/PE/RP). Dotyczy to szczególnie przełomu roku, gdy w styczniu dokonywana jest wypłata wynagrodzeń za grudzień. Zastosowanie ma wówczas już nowa kwota wolna według wynagrodzenia minimalnego obowiązującego od 1 stycznia.

Jeśli pracodawca dokonuje w jednym miesiącu wypłaty wynagrodzenia zarówno za okres poprzedni, jak i bieżący, to wówczas powinna być stosowana kwota wolna do każdej tej wypłaty.

Przykładowo, może to dotyczyć sytuacji, gdy wypłaty są dokonywane 10. dnia każdego miesiąca, a w danym miesiącu, w którym wypłacono pensję za miesiąc poprzedni, dochodzi do rozwiązania stosunku pracy. W tym miesiącu pracodawca wypłaca również wynagrodzenie za ten ostatni miesiąc zatrudnienia.

PRZYKŁAD

Dnia 10 lutego 2025 r. pracownikowi wypłacono wynagrodzenie za styczeń, stosując kwotę wolną, a 28 lutego rozwiązuje się z nim umowa o pracę. W ostatnim dniu lutego pracownik otrzymuje również swoje ostatnie wynagrodzenie, tj. za luty. Do tego wynagrodzenia pracodawca również stosuje kwotę wolną.

Inny przypadek, gdy w danym miesiącu może być zastosowana więcej niż jedna norma kwoty wolnej, dotyczy wypłaty wynagrodzenia z opóźnieniem. Przykładowo, wynagrodzenia są płatne ostatniego dnia miesiąca i wynagrodzenie za styczeń wpływa pracownikowi na konto 3 lutego, a nie 31 stycznia. Wtedy w lutym występują dwie wypłaty – za styczeń i luty. Tym samym u pracownika – dłużnika powinny być zachowane dwie kwoty wolne.

Kilka wypłat w różnych terminach płatności w miesiącu

W przypadku dokonywania wypłat w dwóch różnych terminach w miesiącu pracodawca przeprowadza potrącenia dwuetapowo:

- 1) pierwsze ujęcie na ogólnych zasadach ze składnika wypłacanego najpierw (wyznaczenie kwoty wolnej, granicznej),

- 2) tzw. potrącenie korygujące przy następnej wypłacie – zsumowanie wszystkich uzyskanych składników wynagrodzenia netto, ustalenie od całości granicy potrącenia, obliczenie ostatecznej kwoty potrącenia, z uwzględnieniem tego wcześniejszego, sprawdzenie, czy potrącenie pełnej, dopuszczalnej kwoty nie naruszy kwoty wolnej.

Wyłączenia spod egzekucji

Nie podlegają egzekucji, zgodnie z art. 831 § 1 pkt 1 Kodeksu postępowania cywilnego, sumy i świadczenia w naturze wyasygnowane na pokrycie wydatków lub wyjazdów w sprawach służbowych. Oznacza to, że z następujących poniższych należności pracodawca nie może nic potrącić:

- ▶ należności i diety wypłacone z tytułu podróży służbowych na polecenie pracodawcy, z pewnym zastrzeżeniem;
- ▶ odprawa pośmiertna po zmarłym pracowniku;
- ▶ ekwiwalenty za pranie i konserwację obuwia i odzieży roboczej, za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego, ekwiwalenty za używanie przez pracownika własnych narzędzi, materiałów lub sprzętu dla potrzeb pracodawcy;
- ▶ ryczałty za używanie przez pracownika samochodu prywatnego do celów służbowych; mają one zrekompensować pracownikowi poniesione wcześniej wydatki związane z pracą świadczoną na rzecz pracodawcy.

Nie podlega jednak 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. Ograniczenie egzekucji dotyczy:

- ▶ tylko diet czyli ryczałtu przeznaczonego na zwiększone koszty wyżywienia oraz – w przypadku delegacji zagranicznych – na inne drobne wydatki,
- ▶ jedynie w przypadku zadłużenia alimentacyjnego.

Pozostałe należności, np. zwrot kosztów za przejazdy, dojazdy, noclegi nie podlegają egzekucji.

Świadczenia, należności podlegające egzekucji do pełnej wysokości

Po drugiej stronie znajdują się świadczenia, które w ogóle nie są objęte ochroną przed potrąceniami. Zamiast do pracownika, po odliczeniu ewentualnych składek

i podatku, trafiają w całości do wierzyciela. Czasem pracownik w ogóle nie odczuwa dodatkowego świadczenia. Można tu wymienić np.:

- ▶ odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji po ustaniu zatrudnienia;
- ▶ wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy i odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy – tu jednak orzecznictwo nie jest zgodne; za brakiem ochrony opowiedział się SN w orzeczeniu z 6 stycznia 2009 r. (II PK 117/08), podczas gdy wcześniejszy wyrok SN włączył te odszkodowania pod kodeksową ochronę (wyrok z 12 maja 2005 r., I PK 248/04);
- ▶ świadczenia pochodzące z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Jeśli chodzi o te ostatnie, to warto omówić temat szerzej. Mianowicie świadczenia z ZFŚS mają na celu wsparcie pracownika będącego w trudnej sytuacji rodzinnej, życiowej, materialnej. Świadczenia socjalne nie są wynagrodzeniem ze stosunku pracy nawet w bardzo szerokim ujęciu, nie mają nic wspólnego z pracą pracownika, nie stanowią ekwiwalentu za dokonania na rzecz firmy, jedynym kryterium jest tutaj sytuacja osobista pracownika i jego rodziny (interpretacja MPiPS i MS z 21 czerwca 2011 r. w sprawie możliwości prowadzenia egzekucji komorniczej lub administracyjnej ze świadczeń z ZFŚS).

Generalnie świadczenia z ZFŚS nie podlegają żadnej ochronie, nie są też wyłączne spod egzekucji. Stąd należą do kategorii innych wierzytelności potrącanych na podstawie art. 895 i nast. kpc.

Wierzytelności te przechodzą na wierzyciela w pełnej wysokości, co oznacza, że dłużnik realnie żadnego wsparcia nie otrzyma, jeśli pismo z zajęciem obejmuje – oprócz wynagrodzenia za pracę – również inne wierzytelności. Jeśli egzekucja ogranicza się wyłącznie do wynagrodzenia za pracę, to pracodawca nie może nic ruszyć ze świadczenia socjalnego. Pracodawca, który ma zamiar wypłacić pracownikowi świadczenie z „socjalu”, powinien o tym zawiadomić komornika (organ administracji). Jeśli organ będzie zainteresowany tymi pieniędzmi, będzie musiał wystawić nowe zajęcie lub rozszerzyć to z wynagrodzenia za pracę o inne wierzytelności.

Dokonywanie potrąceń na przykładach

PRZYKŁAD

Pracownik jest zatrudniony na 3/4 etatu. Nie jest uczestnikiem PPK i nie korzysta z żadnych ulg podatkowych. Jego wynagrodzenie netto wynosi 3.602,15 zł (podstawowe kup i kwota zmniejszająca podatek 300 zł). Ma zajęcie komornicze z tytułu niespłaconego kredytu bankowego – ok. 5.000 zł. Potrącenie wygląda następująco:

1. granica potrącenia – $1/2 \text{ z } 3.602,15 \text{ zł} = 1.801,08 \text{ zł}$
2. kwota wolna – 2.715,95 zł (kwota netto minimalnego wynagrodzenia ustalonego dla 3/4 etatu, wynoszącego 3.499,50 zł)
3. maksymalna kwota potrącenia – $3.602,15 \text{ zł} - 2.715,95 \text{ zł} = 886,20 \text{ zł}$
4. dopuszczalna kwota potrącenia – 886,20 zł (kwota ta nie przekracza kwoty granicznej 1.801,08 zł)
5. do wypłaty – 2.715,95 zł

Pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy zarabia 4.295,43 zł miesięcznie (podwyższone koszty uzysku, kwota zmniejszająca podatek 300 zł, uczestnik PPK, nie korzysta z ulg podatkowych). Ma zajęcie administracyjne z wynagrodzenia za pracę i innych wierzytelności, z tytułu zaległości podatkowej – ok. 3.000 zł, a także nierozliczoną kwotę zaliczki u pracodawcy w wysokości 520 zł. W lutym wnioskował u pracodawcy o dofinansowanie z ZFŚS kolonii zimowych 12-letniego dziecka, w wysokości 500 zł. Pracodawca przyznał świadczenie pieniężne na podstawie przedłożonej faktury. Ustalenie potrącenia z wynagrodzenia za pracę:

1. granica potrącenia – w sumie $1/2 \text{ z } 4.295,43 \text{ zł} = 2.147,72 \text{ zł}$
2. kwota wolna dla należności opatrzonej tytułem wykonawczym – 3.414,60 zł (kwota netto minimalnego wynagrodzenia ustalonego dla pełnego etatu, wynoszącego 4.666 zł)
3. maksymalna kwota potrącenia – $4.295,43 \text{ zł} - 3.414,60 \text{ zł} = 880,83 \text{ zł}$
4. dopuszczalna kwota potrącenia na poczet zaległości podatkowej – 880,83 zł
5. kwota wolna dla zaliczki pieniężnej – 2.560,95 zł ($3.414,60 \text{ zł} \times 75\%$)
6. łączne potrącenia – $880,83 + 520 \text{ zł} = 1.400,83 \text{ zł} < 2.147,72 \text{ zł}$
7. do wypłaty: $4.295,43 \text{ zł} - 880,83 \text{ zł} - 520 \text{ zł} = 2.894,60 \text{ zł} (> 2.560,95 \text{ zł})$
8. dofinansowanie, które jest zwolnione z podatku dochodowego (do limitu 1.000 zł na rok podatkowy) oraz składek na ZUS w pełnej wysokości zostanie przekazane na poczet spłaty zadłużenia administracyjnego; łączne potrącenie administracyjne wynosi 1.380,83 zł ($880,83 \text{ zł} + 500 \text{ zł}$)

PRZYKŁAD

Pracownik samorządowy zatrudniony na pełny etat ma prawo do podwyższonych kosztów uzyskania przychodów i nie złożył oświadczenia w sprawie stosowania kwoty zmniejszającej podatek, nie jest uczestnikiem PPK i nie korzysta ze zwolnień podatkowych. Jego wynagrodzenie netto miesięcznie wynosi 3.785,02 zł. W lutym pracownik otrzymał dodatkowe wynagrodzenie roczne za rok poprzedni, w wysokości 2.180,40 zł netto. Ma zajęcie komornicze alimentacyjne na sumę 2 500 zł oraz zajęcie z tytułu niespłaconego kredytu – ok. 30.000 zł.

1. pełna kwota trzynastki podlega przekazaniu na poczet alimentów (brak kwoty granicznej i kwoty wolnej), tj. 2.180,40 zł; pozostała do rozliczenia kwota 319,60 zł ($2.500 \text{ zł} - 2.180,40 \text{ zł}$)

Potrącenia z wynagrodzeń i zasiłków 2025

2. granica potrącenia z wynagrodzenia netto dla obu zajęć – $\frac{3}{5}$ z kwoty 3.785,02 zł
= 2.271,01 zł
 3. wynagrodzenie netto po odliczeniu reszty alimentów – 3.785,02 zł – 319,60 zł
= 3.465,42 zł
 4. kwota wolna przy potrąceniach innych niż alimenty – 3.216,92 zł
 5. maksymalna kwota potrącenia – 3.465,42 zł – 3.216,92 zł = 248,50 zł; łącznie z alimentami nie przekracza kwoty granicznej (319,60 zł + 248,50 zł = 568,10 zł < 2.271,01 zł)
 6. dopuszczalna kwota potrącenia z tytułu kredytu – 248,50 zł
 7. do wypłaty: 3.465,42 zł – 248,50 zł = 3.216,92 zł
-

PRZYKŁAD

Pracownik (pełny etat) odbył krajową podróż służbową własnym samochodem (za zgodą pracodawcy). Diety wyniosły 157,50 zł, do tego zwrot kosztów za noclegi 550 zł na podstawie faktury oraz zwrot za przejazdy 779,70 zł. Ma zajęcie komornicze alimentacyjne w wysokości ok. 10.000 zł. Otrzymuje wynagrodzenie minimalne oraz zmienne premie. W styczniu 2025 r. premia wyniosła 680 zł. Łączne wynagrodzenie to 5.346 zł brutto, a po odliczeniu składek, zaliczki na podatek oraz wpłaty na PPK – 3.857,96 zł (podstawowe koszty uzysku, kwota zmniejszająca podatek 300 zł, bez ulg podatkowych). Należności z tytułu podróży służbowych nie przekraczają kwot określonych dla pracowników jednostek sfery budżetowej i są zwolnione z podatku dochodowego oraz składek na ZUS.

Potrącenie wygląda następująco:

1. granica potrąceń z wynagrodzenia – $\frac{3}{5}$ z 3.857,96 zł = 2.314,78 zł
 - 1a. granica potrącenia z diety delegacyjnej na poczet alimentów – $\frac{1}{2}$ z 157,50 zł = 78,75 zł
 2. łączne potrącenie alimentów z wynagrodzenia oraz diety – 2.314,78 zł + 78,75 zł = 2.393,53 zł
 3. do wypłaty – (3.857,96 zł – 2.393,53 zł) + 78,75 zł + 550 zł + 779,70 zł = 2.872,88 zł
-

PRZYKŁAD

Pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy korzysta z ulgi dla seniora. Jego przychody są zwolnione z podatku dochodowego. Rozwiązuje stosunek pracy z końcem lutego 2025 r. W ostatnim dniu pracy, tj. 28 lutego, otrzyma:

- ▶ wynagrodzenie zasadnicze za luty (5.600 zł) wraz z 20-proc. dodatkiem za staż pracy (1.120 zł) – 6.720 zł
- ▶ odprawę emerytalną w wysokości 6-miesięcznego wynagrodzenia – 40.320 zł
- ▶ nagrodę jubileuszową, ponieważ do osiągnięcia 45-lecia pracy brakuje mu mniej niż 12 miesięcy – 26.880 zł