Zimmerman
Sierakowski
i Partnerzy

Od:
Zimmerman Sierakowski i Partnerzy
Kancelaria Radców Prawnych i Adwokatów
[redacted]

Do:
SOCAP BONUS sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie
[redacted] („Spółka")

OPINIA PRAWNA

której przedmiotem jest odpowiedź na następujące zagadnienia:

Czy zakresem zajęcia wierzytelności w postępowaniu egzekucyjnym prowadzonym przeciwko pracownikowi Spółki jest objęty składnik wynagrodzenia określony regulaminie wynagradzania pracowników (możliwość zakupienia usługi Socap po niższej cenie)?

Czy Spółka może dokonać w takim przypadku potrącenia innych należności za zgodą pracownika?

Warszawa, dnia 12 grudnia 2023 roku

Zimmerman, Sierakowski i Partnerzy, Kancelaria radców prawnych i adwokatów (dawniej: Zimmerman i Wspólnicy sp.k.)
Sąd rejestrowy – Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy, Wydział XII Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, KRS 0000873833, NIP 7010274748, REGON 142744992
[redacted] | tel. [redacted] | fax [redacted] | e-mail: sekretariat@zimmerman.com.pl

I. KARTA INFORMACYJNA OPINII

1.1. Przedmiot opinii

Przedmiotem opinii jest udzielenie odpowiedzi na następujące pytania.

A. *Czy zakresem zajęcia wierzytelności, dokonanego wobec SOCAP BONUS sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie w postępowaniu egzekucyjnym prowadzonym przeciwko pracownikowi spółki jest objęty składnik wynagrodzenia określony w § 4 ust. 1 lit. b regulaminu wynagradzania pracowników SOCAP BONUS sp. z o.o. (możliwość zakupienia usługi po niższej cenie)?*

B. *Czy spółka SOCAP BONUS sp. z o.o. może dokonać w takim przypadku potrącenia innych należności za zgodą pracownika?*

1.2. Zlecający

Opinia została opracowana na zlecenie SOCAP BONUS sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie, [redacted]

1.3. Autor opinii

Opinia została sporządzona przez adwokata Norberta Frosztęgę – partnera kancelarii Zimmerman Sierakowski i Partnerzy. Kancelaria Radców Prawnych i Adwokatów, posiadającego licencję kwalifikowanego doradcy restrukturyzacyjnego.

1.4. Podstawa prawna

W pracach nad opinią analizie poddano przepisy następujących aktów prawnych:

- ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 1550 ze zm.), dalej jako „**k.p.c.**";

Zimmerman, Sierakowski i Partnerzy, Kancelaria radców prawnych i adwokatów (dawniej: Zimmerman i Wspólnicy sp.k.)
Sąd rejestrowy – Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy, Wydział XII Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, KRS 0000873833, NIP 7010274748, REGON 142744992
[redacted] | tel. [redacted] | fax [redacted] | e-mail: sekretariat@zimmerman.com.pl

- ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 1610 ze zm.), dalej jako „**k.c.**";
- ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Prawo pracy (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 ze zm.), dalej jako „**k.p.**";
- ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 2207);
- rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 728 ze zm.), dalej jako „**Rozporządzenie MPiPS**";
- rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 13 września 2022 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2023 r., (Dz.U. z 2022 r. poz. 1952).

1.5. Definicje

Użyte w treści opinii terminy pisane dużą literą oznaczają:

a) **Komornik** – Komornik Sądowy przy Sądzie Rejonowym Katowice-Zachód w Katowicach – Adam Witulski;

b) **Regulamin Wynagradzania** – regulamin wynagradzania pracowników SOCAP BONUS z dnia 1 marca 2023 r.;

c) **SOCAP BONUS** lub **Spółka** – SOCAP BONUS sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie (KRS: 0000789100).

1.6. Zastrzeżenia

Niniejsza opinia stanowi pogląd autora na badaną kwestię i została wydana wyłącznie do wiadomości i do użytku zlecającego. Opinia dotyczy wyłącznie kwestii w niej określonych i nie może być interpretowana jako obejmująca inne, niewspominane w

Zimmerman, Sierakowski i Partnerzy, Kancelaria radców prawnych i adwokatów (dawniej: Zimmerman i Wspólnicy sp.k.)
Sąd rejestrowy – Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy, Wydział XII Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, KRS 0000873833, NIP 7010274748, REGON 142744992
[redacted] | tel. [redacted] | fax [redacted] | e-mail: sekretariat@zimmerman.com.pl

niej kwestie. Żadnego stwierdzenia zawartego w opinii nie można uważać za wyrażenie oceny na temat ważności, skuteczności, lub prawdziwości jakichkolwiek oświadczeń i zapewnień lub innych informacji zawartych w dowolnym dokumencie zbadanym w związku z przygotowaniem niniejszej opinii, o ile nie jest to wyraźnie potwierdzone w jej treści. W przypadku ujawnienia dodatkowych okoliczności, w tym zwłaszcza zmieniających przyjęte założenia bądź ustalony stan faktyczny, sporządzający opinię zastrzega, iż wnioski opinii mogą ulec zmianie.

Zimmerman, Sierakowski i Partnerzy, Kancelaria radców prawnych i adwokatów (dawniej: Zimmerman i Wspólnicy sp.k.)
Sąd rejestrowy – Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy, Wydział XII Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, KRS 0000873833, NIP 7010274748, REGON 142744992
[redacted] | tel. [redacted] | fax [redacted] | e-mail: sekretariat@zimmerman.com.pl

II. WNIOSKI

Przedstawiona w treści opinii analiza prowadzi do następujących konkluzji:

A. Samo uprawnienie wynikające z § 4 ust. 1 lit. b Regulaminu Wynagradzania nie jest przedmiotem zajęcia, ponieważ nie stanowi wierzytelności, ani nie stanowi wynagrodzenia za pracę w rozumieniu świadczenia wypłacanego pracownikowi.

B. Jeśli pracownikowi przysługuje minimalne wynagrodzenie za pracę, wynagrodzenie to jest wolne od dokonywanych potrąceń i całość takiego wynagrodzenia jest należna pracownikowi. Pracownik w dalszym ciągu może jednak skorzystać z przysługującego mu uprawnienia do zakupu usługi po niższych cenach. Jeśli pracownikowi po dokonaniu potrącenia na rzecz komornika sądowego, pozostaje kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę, to pracodawca nie może dokonać dobrowolnego potrącenia za zgodą pracownika. W takim przypadku, gdy pracownik chce nabyć usługę od pracodawcy (zgodnie z Regulaminem Wynagradzania) musi uiścić należną kwotę bezpośrednio na rzecz pracodawcy.

Zimmerman, Sierakowski i Partnerzy, Kancelaria radców prawnych i adwokatów (dawniej: Zimmerman i Wspólnicy sp.k.)
Sąd rejestrowy – Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy, Wydział XII Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, KRS 0000873833, NIP 7010274748, REGON 142744992
[redacted] | tel. [redacted] | fax [redacted] | e-mail: sekretariat@zimmerman.com.pl

III. STAN FAKTYCZNY

3.1. Za podstawę faktyczną opinii przyjęto następujące okoliczności, przedstawione przez zlecającego:

a) § 1 ust. 1 lit. b Regulaminu Wynagradzania przewiduje: *W spółce Socap Bonus Sp. z o.o. są wypłacane następujące składniki wynagrodzenia:* [...] *przychód stanowiący korzyść materialną zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe* [...];

b) Spółce doręczono zajęcie wierzytelności, sporządzone przez Komornika w postępowaniu egzekucyjnym prowadzonym przeciwko pracownikowi Spółki z wniosku [redacted];

c) w ww. zajęciu wierzytelności wskazano, że zajęcie dotyczy wierzytelności przysługujących dłużnikowi od Spółki: *z tytułu niezapłaconych faktur; sprzedaży towarów i usług; pracy umowa – zlecenie, umowa o dzieło oraz wszelkich umów cywilno – prawnych i praw majątkowych;*

d) Zlecający wskazał, dodatkowo że analogiczne zajęcie wierzytelności zostało dokonane w odniesieniu do wynagrodzenia za pracę.

Zimmerman, Sierakowski i Partnerzy, Kancelaria radców prawnych i adwokatów (dawniej: Zimmerman i Wspólnicy sp.k.)
Sąd rejestrowy – Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy, Wydział XII Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, KRS 0000873833, NIP 7010274748, REGON 142744992
[redacted] | tel. [redacted] | fax [redacted] | e-mail: sekretariat@zimmerman.com.pl

IV. ANALIZA PRAWNA

A. Możliwość zajęcia w postępowaniu egzekucyjnym składnika wynagrodzenia określonego w § 4 ust. 1 lit. b regulaminu wynagradzania pracowników SOCAP BONUS sp. z o.o.

4.1. **[przedmiot egzekucji z wynagrodzenia za pracę]** Kodeks postępowania cywilnego nie zawiera odrębnej definicji pojęcia wynagrodzenia za pracę. Pojęcie wynagrodzenia za pracę na gruncie przepisów dotyczących postępowania egzekucyjnego ma jednak znaczenie szersze niż na gruncie przepisów prawa pracy. Jest ono złożone i niekiedy może obejmować świadczenia różnego rodzaju, takie jak wynagrodzenie zasadnicze, oraz dodatkowe świadczenia wypłacane jednorazowo. W doktrynie wskazuje się, że obejmuje ono wszelkie świadczenia wynikające z umowy o pracę w tym np. ekwiwalent za niewykorzystany urlop, nagrody, premie, odprawę emerytalną czy zysk bądź udział w funduszu zakładowym i wszelkich innych funduszach pozostających w związku ze stosunkiem pracy itp. Świadczenia te nie mieszą się co prawda w pojęciu wynagrodzenia ze stosunku pracy w znaczeniu wynagrodzenia w rozumienia przepisów prawa pracy, jednak mogą być uznane za objęte ochroną wynikającą z art. 833 k.p.c., jeśli są świadczeniami powtarzającymi się[1].

4.2. Mając na uwadze powyższe, należy wskazać, że w doktrynie wskazuje się, że zakres pojęciowy wynagrodzenia za pracę w rozumieniu przepisów o egzekucji sądowej z tego wynagrodzenia obejmuje wszelkie dochody dłużnika, jakie uzyskuje się od pracodawcy w związku z pozostawaniem w stosunku pracy. Ponadto w rozumieniu przepisów o egzekucji wynagrodzenie za prace zlecone w ramach stosunku pracy zaliczane jest do wynagrodzenia za pracę, pod warunkiem że przypada ono dłużnikowi od pracodawcy[2].

---

[1] P. Rylski (red. nacz.), A. Olaś (red. cz. III) *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*. Wyd. 2, Warszawa 2023
[2] M. Pawłowska, *Egzekucja z wynagrodzenia za pracę – wybrane problemy i zagadnienia*, PPE 2023, Nr 1, str. 25.

Zimmerman, Sierakowski i Partnerzy, Kancelaria radców prawnych i adwokatów (dawniej: Zimmerman i Wspólnicy sp.k.)
Sąd rejestrowy – Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy, Wydział XII Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, KRS 0000873833, NIP 7010274748, REGON 142744992
[redacted] | tel. [redacted] | fax [redacted] | e-mail: sekretariat@zimmerman.com.pl

4.3. **[egzekucja z wierzytelności]** Egzekucję z wynagrodzenia za pracę regulują przepisy art. 880 k.p.c. i następne. Z kolei egzekucję z wierzytelności innych niż z tytułu wynagrodzenia za pracę lub rachunku bankowego regulują przepisy art. 895 k.p.c. i następne. Niezależnie od rodzaju wierzytelności, do egzekucji z wierzytelności komornik przystępuje przez jej zajęcie. Zajęcie jest dokonane z chwilą doręczenia wezwania dłużnikowi zajętej wierzytelności. Zajęcie ma ten skutek, że w stosunku do wierzyciela egzekwującego nieważne są rozporządzenia wierzytelnością dokonane po jego zajęciu, a także przed zajęciem, jeżeli wymagalność wierzytelności następuje po zajęciu. Z mocy samego zajęcia wierzyciel może wykonywać wszelkie prawa i roszczenia dłużnika. W. Grajdura precyzuje, że [...] *wierzyciel może dokonywać tylko takich czynności, które mają na celu zaspokojenie jego należności wynikającej z tytułu wykonawczego*[3].

4.4. **[wierzytelność w rozumieniu przepisów o egzekucji]** Ponieważ dokonane przez komornika zajęcie dotyczy wierzytelności, należy wyjaśnić czym jest wierzytelność w rozumieniu przepisów o egzekucji. *Wierzytelności* – jak pisze K. Flaga-Gieruszyńska - *to prawa jednego podmiotu (wierzyciela) do żądania od drugiego podmiotu (dłużnika) świadczenia, tj. pewnego zachowania się pozytywnego (działania) lub negatywnego (zaniechania)*[4]. Z kolei D. Olczak-Dąbrowska dodaje: *Świadczenie może mieć charakter pieniężny lub niepieniężny (np. wydanie rzeczy, wykonanie usługi). Przedmiotem zajęcia nie może być wierzytelność o charakterze osobistym, a więc gdy do spełnienia świadczenia z tej wierzytelności konieczne jest osobiste zachowanie strony (tak SN w wyr. z 23.1.2015 r., V CSK 247/14, Legalis)*[5].

4.5. **[charakter uprawnienia z Regulaminu Wynagradzania]** Przewidziane w Regulaminie Wynagradzania uprawnienie należy do wskazanej w § 2 ust. 1 pkt 26 Rozporządzenia MPiPS kategorii, opisanej jako: *korzyści materialne wynikające z układów zbiorowych pracy, regulaminów wynagradzania lub przepisów o wynagradzaniu, a polegające na*

[3] W. Grajdura [w:] A. Olaś (red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, 2023, kom. do art. 887, nb. 2, Legalis.
[4] K. Flaga-Gieruszyńska [w:] A. Zieliński (red.), K. Flaga-Gieruszyńska (red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, 2022, kom. do art. 895, nb. 2, Legalis.
[5] D. Olczak-Dąbrowska [w:] T. Szancilo (red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Art. 495-1217. Tom II*, 2023, kom. do art. 895, nb. 1, Legalis.

Zimmerman, Sierakowski i Partnerzy, Kancelaria radców prawnych i adwokatów (dawniej: Zimmerman i Wspólnicy sp.k.)
Sąd rejestrowy – Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy, Wydział XII Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, KRS 0000873833, NIP 7010274748, REGON 142744992
[redacted] | tel. [redacted] | fax [redacted] | e-mail: sekretariat@zimmerman.com.pl

uprawnieniu do zakupu po cenach niższych niż detaliczne niektórych artykułów, przedmiotów lub usług oraz korzystaniu z bezpłatnych lub częściowo odpłatnych przejazdów środkami lokomocji. Takie uprawnienie samo z siebie nie stanowi wierzytelności. Do powstania wierzytelności dojdzie dopiero po skorzystaniu przez pracownika z rzeczonego uprawnienia poprzez wyrażenie woli zakupu przedmiotu, do którego uprawnienie to się odnosi, i opłacenie ceny.

4.6. Powyższe uprawnienie jest składnikiem wynagrodzenia za pracę, co jednoznacznie wynika z Regulaminu Wynagradzania. W konsekwencji dokonane przez komornika zajęcie cechuje się trwałością, polegającą na tym, że zajęcie obejmuje także wierzytelności, które powstaną po dacie dokonania zajęcia. *Cała konstrukcja egzekucji z wynagrodzenia za pracę* – tłumaczy G. Sikorski - *jest nastawiona na dochodzenie roszczenia ze świadczeń periodycznych, powtarzających się w przyszłości*[6].

4.7. Powyższe uwagi prowadzą do konkluzji, że samo uprawnienie wynikające z § 4 ust. 1 lit. b Regulaminu Wynagradzania nie jest przedmiotem zajęcia, ponieważ nie stanowi wierzytelności, ani nie stanowi wynagrodzenia za pracę w rozumieniu świadczenia wypłacanego pracownikowi.

B. Granice egzekucji z wynagrodzenia za pracę

4.8. **[ustawowe uregulowanie granic prowadzenia egzekucji z wynagrodzenia za pracę]** Jak już wskazano powyżej, egzekucję z wynagrodzenia za pracę regulują przepisy art. 880 k.p.c. i następne. Zgodnie z art. 833 k.p.c. wynagrodzenie ze stosunku pracy podlega egzekucji w zakresie określonym w przepisach Kodeksu pracy. Określając kwotę należną do wypłaty na rzecz organu egzekucyjnego oraz kwotę wolną od zajęcia należy zatem odnieść się do przepisów zawartych w kodeksie pracy. Od razu trzeba jednak zaznaczyć, że ograniczeniom egzekucji wskazanym w art. 833 § 1 k.p.c. podlega zarówno wynagrodzenie bieżące, jak również zaległe (tj.

[6] G. Sikorski [w:] K. Flaga-Gieruszyńska (red.), *Postępowanie zabezpieczające i egzekucyjne. Tom 8. System Postępowania Cywilnego*, 2021, kom. do art. 881, nb. 55, Legalis.

Zimmerman, Sierakowski i Partnerzy, Kancelaria radców prawnych i adwokatów (dawniej: Zimmerman i Wspólnicy sp.k.)
Sąd rejestrowy – Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy, Wydział XII Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, KRS 0000873833, NIP 7010274748, REGON 142744992
[redacted] | tel. [redacted] | fax [redacted] mail: sekretariat@zimmerman.com.pl

niepodjęte przez pracownika czy niewypłacone w terminie przez pracodawcę, a płatne przed dokonaniem zajęcia).

4.9. Zgodnie z art. 87 § 1 k.p. z wynagrodzenia za pracę potrąceniu podlegają tylko następujące należności:

a) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych;

b) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne;

c) zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi;

d) kary pieniężne przewidziane w art. 108 k.p.

4.10. Potrąceń z wynagrodzenia dokonuje się w kolejności wskazanej art. 87 § 1 k.p. Oznacza to, że należności wymienione w dalszej kolejności mogą być potrącane dopiero po dokonaniu w dopuszczalnych granicach – potrąceń należności wymienionych w pierwszej kolejności. Ponadto przepisy regulują, że potrącenia mogą być dokonywane w przypadku egzekucji świadczeń alimentacyjnych do wysokości trzech piątych wynagrodzenia, a w przypadku egzekucji innych należności lub potrącania zaliczek pieniężnych - do wysokości połowy wynagrodzenia. Kodeks pracy przewiduje dodatkowo, 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.

4.11. Warto podkreślić, że potrąceń należności z wynagrodzenia pracownika w miesiącu, w którym są wypłacane składniki wynagrodzenia za okresy dłuższe niż 1 miesiąc, dokonuje się od łącznej kwoty wynagrodzenia uwzględniającej te składniki wynagrodzenia. Ma to istotne znaczenie, bowiem to pracodawca po otrzymaniu zawiadomienia o zajęciu wierzytelności ma obowiązek samodzielnie obliczyć kwotę, którą należy przekazać organowi egzekucyjnemu oraz kwotę wolną od zajęcia.

Zimmerman, Sierakowski i Partnerzy, Kancelaria radców prawnych i adwokatów (dawniej: Zimmerman i Wspólnicy sp.k.)
Sąd rejestrowy – Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy, Wydział XII Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, KRS 0000873833, NIP 7010274748, REGON 142744992
[redacted] | tel. [redacted] | fax [redacted] | e-mail: sekretariat@zimmerman.com.pl

4.12. [**kwota wolna od potrąceń**] Istotą regulacją dotyczącą możliwości prowadzenia egzekucji z wynagrodzenia za pracę jest kwota wolna od potrąceń, czyli kwota wynagrodzenia, którą pracodawca jest obowiązany przekazać nie na rzecz komornika czy innego organu egzekucyjnego a na rzecz pracownika. Zgodnie z art. 87^1 k.p. wolna od potrąceń jest kwota wynagrodzenia za pracę w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, 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.

4.13. Zasady ustalania minimalnego wynagrodzenia określa ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Minimalne wynagrodzenie określane jest corocznie i w roku 2023 od 1 lipca wynosi 3600 zł, zgodnie z treścią rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 13 września 2022 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2023 r.

4.14. [**odniesienie do stanu faktycznego**] Jeśli pracownikowi przysługuje minimalne wynagrodzenie za pracę, wynagrodzenie to jest wolne od dokonywanych potrąceń i całość takiego wynagrodzenia jest należna pracownikowi. W takim przypadku, w odpowiedzi na zajęcie wierzytelności pracodawca powinien wskazać na kwotę wynagrodzenia przysługującą pracownikowi oraz poinformować o braku przedmiotu zajęcia w związku z koniecznością przekazania pracownikowi kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, która nie podlega zajęciu. W przypadku, gdy pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w kwocie wyższej niż minimalne wynagrodzenie, pracodawca jest obowiązany przekazać kwotę podlegającą zajęciu komornikowi prowadzącemu postępowanie egzekucyjne. Jak już wskazywano, pracodawca jest

Zimmerman, Sierakowski i Partnerzy, Kancelaria radców prawnych i adwokatów (dawniej: Zimmerman i Wspólnicy sp.k.)
Sąd rejestrowy – Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy, Wydział XII Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, KRS 0000873833, NIP 7010274748, REGON 142744992
[redacted] | tel. [redacted] | fax [redacted] | e-mail: sekretariat@zimmerman.com.pl

obowiązany do samodzielnej weryfikacji i przekazania odpowiednich sum organowi egzekucyjnemu oraz pracownikowi.

4.15. [**potrącenie za zgodą pracownika**] Poza możliwością potrącenia wskazaną powyżej istnieje także możliwość potrącenia należności z wynagrodzenia za zgodą pracownika. Inne należności niż wskazane powyżej mogą być potrącane jedynie za zgodą pracownika wyrażoną na piśmie. Jednak w takim przypadku, wolna od potrąceń jest kwota wynagrodzenia za pracę w wysokości:

a) minimalnego wynagrodzenia za pracę - przy potrącaniu należności na rzecz pracodawcy;
b) 80% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę - przy potrącaniu innych należności.

4.16. Jeśli zatem pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę, to pracodawca nie może potrącić z tego wynagrodzenia należności na swoją rzecz.

4.17. W przypadku prowadzenia postępowania egzekucyjnego wobec pracownika, prowadzona egzekucja i dokonywane przez organ egzekucyjny potrącenia mają pierwszeństwo przed możliwością potrącenia z wynagrodzenia innych należności za zgodą pracownika. Jeśli zajęciu podlega całe wynagrodzenie (poza kwotą minimalnego wynagrodzenia, która jest wolna od potrąceń), to nawet przy zgodzie pracownika, pracodawca nie może dokonać dobrowolnego potrącenia jakiejkolwiek należności na swoją rzecz. W obu przypadkach bowiem wolna od potrąceń jest suma minimalnego wynagrodzenia za pracę. Przepisy kodeksu pracy nie przewidują, że pracownik może wyrazić zgodę na potrącenie należności z tej kwoty. Nawet w przypadku, gdy pracownik udzielił takiej zgody wcześniej, w związku z prowadzonym postępowaniem egzekucyjnym, pracodawca traci możliwość dokonania potrącenia swojej należności.

Zimmerman, Sierakowski i Partnerzy, Kancelaria radców prawnych i adwokatów (dawniej: Zimmerman i Wspólnicy sp.k.)
Sąd rejestrowy – Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy, Wydział XII Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, KRS 0000873833, NIP 7010274748, REGON 142744992
[redacted] | tel. [redacted] | fax [redacted] | e-mail: sekretariat@zimmerman.com.pl

4.18. [**zbieg potrąceń**] W razie zbiegu potrąceń pracodawca najpierw dokonuje potrąceń do całkowitego zaspokojenia w dopuszczalnych granicach w następującej kolejności:

a) egzekwowane alimenty,
b) egzekwowane inne świadczenia niealimentacyjne,
c) zaliczki pieniężne,
d) kary pieniężne.

4.19. W wypadku zbiegu potrąceń ustawowych z potrąceniami, na które pracownik wyraził zgodę, potrącenia uzgodnione następują po dokonaniu potrąceń ustawowych.

4.20. [**podsumowanie**] Podsumowując, w przypadku prowadzonego postępowania egzekucyjnego z wynagrodzenia za pracę (świadczenia niealimentacyjne), możliwe jest zajęcie maksymalnie połowy wynagrodzenia przysługującemu pracownikowi. Wolna od potrąceń jest jednak kwoty wynagrodzenia w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.

4.21. Dopiero po dokonaniu potrącenia wynagrodzenia w wyniku egzekucji prowadzonej przez komornika sądowego, możliwe jest potrącenie innego świadczenia za zgodą pracownika wyrażoną na piśmie. Jednak również w tym przypadku kwotę wolną od potrąceń stanowi kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę. **Jeśli pracownikowi po dokonaniu potrącenia na rzecz komornika sądowego, pozostaje kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę, to pracodawca nie może dokonać dobrowolnego potrącenia za zgodą pracownika.**

V. WNIOSKI

Przedstawiona w treści opinii analiza prowadzi do następujących konkluzji:

Zimmerman, Sierakowski i Partnerzy, Kancelaria radców prawnych i adwokatów (dawniej: Zimmerman i Wspólnicy sp.k.)
Sąd rejestrowy – Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy, Wydział XII Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, KRS 0000873833, NIP 7010274748, REGON 142744992
[redacted] | tel. [redacted] | fax [redacted] | e-mail: sekretariat@zimmerman.com.pl

A. Samo uprawnienie wynikające z § 4 ust. 1 lit. b Regulaminu Wynagradzania nie jest przedmiotem zajęcia, ponieważ nie stanowi wierzytelności, ani nie stanowi wynagrodzenia za pracę w rozumieniu świadczenia wyplacanego pracownikowi.

B. Jeśli pracownikowi przysługuje minimalne wynagrodzenie za pracę, wynagrodzenie to jest wolne od dokonywanych potrąceń i całość takiego wynagrodzenia jest należna pracownikowi. Pracownik w dalszym ciągu może jednak skorzystać z przysługującego mu uprawnienia do zakupu usługi po niższych cenach. Jeśli pracownikowi po dokonaniu potrącenia na rzecz komornika sądowego, pozostaje kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę, to pracodawca nie może dokonać dobrowolnego potrącenia za zgodą pracownika. W takim przypadku, gdy pracownik chce nabyć usługę od pracodawcy (zgodnie z Regulaminem Wynagradzania) musi uiścić należną kwotę bezpośrednio na rzecz pracodawcy.

Norbert Frosztęga
adwokat

Zimmerman, Sierakowski i Partnerzy, Kancelaria radców prawnych i adwokatów (dawniej: Zimmerman i Wspólnicy sp.k.)
Sąd rejestrowy – Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy, Wydział XII Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, KRS 0000873833, NIP 7010274748, REGON 142744992
[redacted] | tel. [redacted] | fax [redacted] | e-mail: sekretariat@zimmerman.com.pl