

Mariusz Liskowski

Bydgoska Szkoła Wyższa

mariuszliskowski@op.pl

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9721-6606>

Terminologia związana z tzw. potrąceniami z wynagrodzenia za pracę. Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2023 r., I PSKP 32/22

<http://dx.doi.org/10.12775/SIT.2024.035>

Głosowany wyrok dotyczy ważkiej problematyki tzw. potrąceń z wynagrodzenia za pracę w prawie pracy. Przy czym nie chodzi tu o tzw. potrącenia przymusowe, realizowane w wyniku skierowania egzekucji z wynagrodzenia za pracę przez administracyjny lub sądowy organ egzekucyjny, ale dokonywane dobrowolnie, za zgodą pracownika. Mianowicie, jakim warunkom powinno odpowiadać oświadczenie pracownika, aby wyrażona przez niego zgoda na dokonanie potrącenia z wynagrodzenia za pracę była ważna i skuteczna. Nadto, czy pozwany pracodawca w trakcie postępowania sądowego – o zapłatę wynagrodzenia za pracę – może dokonać potrącenia swojej wierzytelności z wynagrodzenia za pracę pracownika. Wreszcie, czy podstawę normatywną takiego oświadczenia pracodawcy stanowią przepisy Kodeksu cywilnego¹

¹ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny, tekst jednolity: Dz.U. z 2023 r. poz. 1610 ze zm.

(dalej: Kodeks cywilny, k.c.), czy Kodeksu pracy² (dalej: Kodeks pracy, k.p.). W komentowanym orzeczeniu Sąd Najwyższy (dalej: SN) podtrzymał dotychczasową linię orzeczniczą, powołując się na inne judykaty³.

Teza komentowanego orzeczenia brzmi: „Do wynagrodzenia w zatrudnieniu można stosować tylko te potrącenia, które są tam wymienione, a przepis art. 91 k.p. wymaga zgody pracownika wyrażonej na piśmie, która nie może być blankietowa. Powinna dotyczyć konkretnej, istniejącej wierzytelności, a pracownik powinien mieć świadomość wielkości długu oraz przesłanek odpowiedzialności. W procesie o zapłatę wynagrodzenia za pracę pozwany pracodawca nie może potrącić swojej wierzytelności – potwierdzonej nawet 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., art. 300 k.p.)”.

Przedmiotowa teza została sformułowana przez SN na podstawie następującego stanu faktycznego: powód – pracownik budowlany świadczył pracę w ramach zatrudnienia pracowniczego na rzecz pozwanego pracodawcy. W treści umowy o pracę strony zastrzegły, że praca będzie wykonywana poza granicami kraju. W okresie od 30 listopada 2015 do 24 marca 2016 r. powód pracował na budowie na terenie Konfederacji Szwajcarskiej, gdzie, co szczególnie należy podkreślić, pozwany, choć nie miał takiego obowiązku, organizował i finansował powodowi koszty związane z jego zakwaterowaniem i transportem na budowę. Ani z umowy o pracę, ani też z innego porozumienia łączącego strony stosunku pracy nie wynikał obowiązek po stronie pozwanego do ponoszenia przez niego kosztów zakwaterowania i transportu powoda na terenie Szwajcarii. Jednocześnie pozwany kilkakrotnie przedstawił powodowi do podpisu pokwitowania odbioru zaliczek na łączną kwotę 4950,00 CHF, których faktycznie nie otrzymał. W toku już

² Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, tekst jednolity: Dz.U. z 2023 r. poz. 1465.

³ Wyrok NSA z dnia 21 grudnia 2005 r., I OSK 461/05, Legalis nr 76595; wyrok SN z dnia 7 czerwca 2011 r., II PK 256/10, Legalis nr 373111.

prowadzonego postępowania sądowego, w którym powód domagał się zapłaty wynagrodzenia za pracę i ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, pozwany skierował do powoda pismo, w którym wskazał na wysokość poniesionych przez siebie kosztów na łączną kwotę 4592,42 euro, związanych z zakwaterowaniem i dojazdami powoda na miejsce świadczenia pracy na terenie Szwajcarii. Równocześnie w przedmiotowym piśmie pozwany dokonał oświadczenia o potrąceniu ww. kosztów z ewentualnie należnym powodowi wynagrodzeniem za pracę, powołując się przy tym na art. 498 i 499 k.c.

Zasadniczo sąd pierwszej instancji uwzględnił żądania powoda objęte treścią pozwu. Wskazał, że katalog dopuszczalnych potrąceń z wynagrodzenia pracownika jest zawarty w art. 87 k.p. i nie przewiduje kosztów zakwaterowania i logistyki. Inne niż wymienione w tym przepisie kwoty mogą być potrącane zgodnie z art. 91 § 1 k.p. z wynagrodzenia pracownika tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie. Jednocześnie podkreślił, że pozwany nie wykazał żadnym dowodem, że uzyskał zgodę powoda na dokonanie potrącenia z jego wynagrodzenia za pracę kwot poniesionych tytułem kosztów zakwaterowania i logistyki powoda na terenie Konfederacji Szwajcarskiej. Powód zatem nie udzielił zgody pozwanemu na dokonanie potrącenia z wynagrodzenia za pracę. Sąd drugiej instancji podzielił stanowisko sądu pierwszej instancji, a SN oddalił skargę kasacyjną wniesioną przez pozwanego. Ubocznie należy również wskazać, że skarga kasacyjna została oparta na wielu zarzutach, spośród których na plan pierwszy wysuwa się kwestia związana z potrąceniem z wynagrodzenia za pracę powoda kosztów transportu i zakwaterowania poniesionych przez pozwanego. Dalsze rozważania zostaną poświęcone tej właśnie problematyce, zawężonej do zagadnienia terminologicznego.

Podejmując się próby oceny stanowiska zajętego przez SN w głosowanym wyroku, należy je w pełni zaaprobować. Jednocześnie z pozycji glosatora nie można nie zauważyć, że teza komentowanego orzeczenia nie została sformułowana na podstawie własnych rozważań SN, rozpoznającego przedmiotową skargę kasacyjną. SN poprzestał na przywołaniu analizy prawnej już wcześniej dokonanej, powtarzając wypowiedzi judykatury, i na tej podsta-

wie sformułował tezę komentowanego orzeczenia. SN nie wykazał więc dostatecznej wrażliwości i nie wyraził własnych zapatrywań dotyczących analizowanego zagadnienia. Jak wynika z rozpoznawanej sprawy, wciąż aktualny problem stanowią potrącenia ustawowe w relacji pracodawca–pracownik. Tymczasem Kodeks pracy przewiduje możliwość dokonania jedynie potrącenia umownego między stronami stosunku pracy (art. 91 k.p.). Oznacza to, że po pierwsze, komentowanemu orzeczeniu jedynie w ograniczonym zakresie można przypisać wymiar dydaktyczny. Po drugie, glosa, zamiast odnosić się do wyniku wykładni prawa dokonanej przez SN rozpoznający przedmiotową sprawę, bardziej będzie dotyczyć problematyki terminologii związanej z potrąceniem z wynagrodzenia za pracę. Po trzecie, lektura uzasadnienia głosowanego wyroku może wywołać niedosyt, co z kolei stanowi kanwę do przeprowadzenia dyskursu prawniczego.

W pierwszej kolejności należy sformułować kilku uwag o charakterze ogólnym, dotyczących cech wynagrodzenia za pracę w prawie pracy, co nie zostało poddane analizie w komentowanym orzeczeniu. Truizmem jest stwierdzenie, że powszechne przepisy prawa pracy nie zawierają prawnej definicji wynagrodzenia za pracę. Mimo to wskazują na jego cechy, spośród których szczególną uwagę należy zwrócić na te z nich, które pozostają w związku z poruszaną problematyką. Jednocześnie wpisują się one w szerszy kontekst – ochrony wynagrodzenia za pracę. Takie cechy wynagrodzenia za pracę jak:

1. obowiązkowy charakter dokonywania wypłat przez pracodawcę na rzecz pracownika, co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie (art. 85 § 1 w zw. z art. 86 § 1 k.p.),
2. zasadniczo przyjmującego formę pieniężną, wyjątkowo postać deputatu (art. 86 § 2 k.p.),
3. możliwość otrzymania wynagrodzenia za czas niewykonania pracy, jak również za pracę wykonaną wadliwie, o ile nie można przypisać pracownikowi winy wadliwie wykonanej przez niego pracy (art. 80 zd. 2 k.p., art. 82 § 1 zd. 1 k.p.),

4. zakaz zrzeczenia się przez pracownika prawa do wynagrodzenia za pracę i przeniesienia tego prawa na inną osobę (art. 84 k.p.)

uzmysławiają, że analizowany termin w prawie pracy jest swoiście rozumiany i odbiega od potocznych znaczeń „płacy” czy „wynagrodzenia”⁴. Przede wszystkim właściwości te oznaczają, że praca ludzka wykonywana w ramach stosunku pracy nie może być świadczona pod tytułem darmym. Na pracodawcy ciąży obowiązek wypłaty wynagrodzenia za pracę⁵. Z kolei wynagrodzenia za pracę otrzymywanego przez pracownika nie można rozumieć tylko jako świadczenia wzajemnego, ekwiwalentu za wykonaną przez niego pracę⁶ w wymiarze jedynie ekonomicznym. Wynagrodzenie za pracę należy również postrzegać w płaszczyźnie aksjologicznej, co prowadzi do wniosku, że sama praca też uzyskuje wartość. Normatywne odzwierciedlenie powyższego stanowi choćby wskazany już zakaz bezpłatnego zatrudnienia czy zakaz dokonywania wypłat poniżej wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę⁷. Nie można także zapomnieć, że pracownik nie dysponuje

⁴ W języku powszechnym termin „płaca” jest rozumiany jako pieniądze wynagrodzenie za pracę, „wynagrodzenie” zaś ma kilka znaczeń, w tym „zapłata”, „pensja”. Z kolei czasownik „wynagradzać” również ma kilka znaczeń, m.in. „zapłacić komuś”, „wywdziżyć się komuś zapłatą”. Tak E. Sobol (red.), *Nowy słownik języka polskiego PWN*, Warszawa 2002, s. 670, 1178.

⁵ Zob. J. Piątkowski, M. Szabłowska-Juckiewicz, J. Jaskulska, *Indywidualne prawo pracy*, Toruń 2021, s. 311.

⁶ Cecha ekwiwalentności wynagrodzenia za pracę względem pracy nie jest rozumiana dosłownie jako pełna równowartość za świadczoną pracę w znaczeniu ekonomicznym, ale w znaczeniu prawnym jako współmierność, odpowiedniość. Zob. B. Wagner, *Ekwiwalentność wynagrodzenia i pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1996, nr 6, s. 2. Należy również wskazać, że do tej pory w literaturze przedmiotu brak jedności odnośnie do tej cechy wynagrodzenia za pracę. Niektórzy w ogóle ją pomijają, tak np. B. Wagner, op.cit., s. 1 i n.; podobnie SN w uzasadnieniu wyroku z dnia 7 stycznia 1997 r., I PKN 53/96, Legalis nr 30505.

⁷ Ubocznie należy wskazać, że od początku 2017 r. zakaz ten został rozszerzony również wobec osób wykonujących pracę na podstawie zleceń (art. 734 k.c.) oraz umów o świadczenie usług, do których przepisy o zleceniu stosuje się odpowiednio (art. 750 k.c.), co świadczy o ekspansji prawa pracy na obszar do tej pory zastrzeżony dla prawa cywilnego. Zob. ustawa z dnia 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. poz. 1265.

uprawnieniem sprowadzającym się do nieodpłatnego świadczenia pracy albo poprzez zrzeczenie się prawa do wynagrodzenia za pracę wobec pracodawcy, albo też w wyniku jego przeniesienia na inną osobę. Wreszcie, wynagrodzenie za pracę jest świadczeniem, które jest ściśle związane z osobą pracownika. Przysługuje zatem jedynie pracownikowi. Jest wypłacane konkretnemu pracownikowi na wskazany przez niego numer rachunku bankowego albo też do jego rąk (art. 86 § 3 k.p.).

Ukazane dystynkcje uzmysławiają, że przepisy Kodeksu pracy, mimo że nie czynią tego wyraźnie, jednak *implicite* ukazują słuźebny charakter wynagrodzenia za pracę. Sprowadza się on do zapewnienia utrzymania nie tylko pracownika otrzymującego środki pieniężne w ramach dokonywanych wypłat wynagrodzenia za pracę, lecz także innych osób nieotrzymujących żadnych dochodów, pozostających z pracownikiem we wspólnej paranteli. Wynagrodzenie za pracę pełni więc funkcję dochodową nazywaną zamiennie alimentarną⁸.

Rozważania poświęcone wynagrodzeniu za pracę uświadamiają, że pracownik powinien otrzymywać je w pełnej, tj. nieumniejszonej, wysokości, ustalonej z pracodawcą. Oznacza to, że przepisy przewidujące możliwość pomniejszenia pracownikowi przysługującego do wypłaty wynagrodzenia za pracę należy traktować jako wyjątek. Stanowią one zatem wyłom od ustalonej zasady – otrzymania wynagrodzenia za pracę w pełnej wysokości. Regulację normatywną poświęconą tej problematyce potocznie określa się w prawie pracy jako tzw. potrącenia z wynagrodzenia za pracę. Ograniczając rozważania dotyczące tego zagadnienia jedynie do powszechnych przepisów prawa pracy⁹, szczególną uwagę należy zwrócić na ter-

⁸ Zob. M. Świącicki, *Prawo wynagrodzenia za pracę*, Warszawa 1963, s. 24. Podobnie M. Seweryński, *Wynagrodzenie za pracę. Pojęcie, regulacja i ustalenie*, Warszawa 1981, s. 64; T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu*, cz. 2: *Prawo stosunku pracy*, Warszawa–Kraków 1986, s. 286.

⁹ Również przepisy prawa rodzinnego i karnego przewidują możliwość dokonywania potrąceń z wynagrodzenia za pracę. Zob. art. 28 ustawy z dnia 25 lutego 1964 r. Kodeks rodzinny i opiekuńczy, tekst jednolity: Dz.U. z 2020 r. poz. 1359 ze zm. oraz art. 34 § 1a pkt 4 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny, tekst jednolity: Dz.U. z 2022 r. poz. 1138 ze zm. w zw. z art. 59

minologię występującą w Kodeksie pracy. Warto pochylić się nad tym zagadnieniem co najmniej z dwóch powodów. Po pierwsze, antycypując dalsze rozważania, już w tym miejscu należy wskazać, że potoczne znaczenie terminu „potrącenie” i prawnicze znaczenie terminu „potrącenie z wynagrodzenia za pracę” odbiegają od znaczenia prawnego. Po drugie, w uzasadnieniu głosowanego wyroku Sąd Najwyższy przemilczał kwestię terminologii związanej z rozpatrywanym zagadnieniem. Natomiast w tezie komentowanego orzeczenia wskazał na potrącenia. W domyśle dokonywane z wynagrodzenia za pracę, jak się wydaje – w znaczeniu potocznym albo prawniczym, co nie do końca jest kompatybilne z przepisami Kodeksu pracy.

Kodeks pracy w wielu miejscach posługuje się zwrotami „odliczenie” i „potrącenie”, które „łączy” z wynagrodzeniem za pracę (art. 87, art. 91 k.p.). Przepis art. 87 § 1 k.p. stanowi o dokonywaniu odliczeń z wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi na:

1. składki na ubezpieczenia społeczne, zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz wypłat dokonywanych do pracowniczego planu kapitałowego, jeżeli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania;

oraz potrąceniu z przysługującego pracownikowi wynagrodzenia za pracę na:

2. pokrycie sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych w celu zaspokojenia świadczeń alimentacyjnych oraz na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
3. zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi,
4. kary pieniężne nakładane na pracownika w ramach jego odpowiedzialności porządkowej.

Zgodnie z art. 87 § 7 k.p. 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.

Z kolei art. 91 § 1 k.p. wskazuje, że należności inne niż wymienione w art. 87 § 1 i 7 mogą być potrącane z wynagrodzenia pracownika tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie. Jednocześnie § 2 tego przepisu stanowi o kwotach wolnych od potrąceń w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę – przy potrącaniu należności na rzecz pracodawcy (pkt 1) oraz w wysokości 80% minimalnego wynagrodzenia za pracę – przy potrącaniu innych należności niż na rzecz pracodawcy (pkt 2).

Lektura przywołanej regulacji normatywnej uzmysławia, że mowa w niej o możliwości dokonywania odliczeń i potrącenia z wynagrodzenia za pracę. Tymczasem, jak się wydaje, powyższe rozróżnienie uszło uwadze SN. Zdanie pierwsze tezy głosowanego wyroku zostało bowiem zawężone jedynie do możliwości stosowania potrąceń do wynagrodzenia w zatrudnieniu. Wydaje się przy tym, że SN, w sposób dorozumiany, odnosi się do potrąceń uregulowanych w Kodeksie pracy, co można wywieść z wyrażenia: „Do wynagrodzenia w zatrudnieniu można stosować tylko te potrącenia, które są tam wymienione [...]”. Nadto również *implicite* do zatrudnienia pracowniczego, skoro w dalszej części zdania pierwszego tezy już wyraźnie SN wskazuje na art. 91 k.p. Jednocześnie wykorzystana przez SN stylistyka językowa sugeruje, że Kodeks pracy stanowi o kilku rodzajach potrąceń z wynagrodzenia za pracę. W analizowanym fragmencie tezy SN posługuje się bowiem zwrotem „potrącenia” w liczbie mnogiej, nie zaś pojedynczej, którą wyraźnie posługuje się Kodeks pracy w przywołanych już przepisach.

Ostrożnie, z pozycji glosatora, można nie zgodzić się z powyższym stanowiskiem. Wątpliwości są tym większe, że w uzasadnieniu komentowanego orzeczenia SN nie przywołał żadnych argumentów na poparcie swojego zapatrywania. Jak już wskazano, w uzasadnieniu głosowanego wyroku SN w ogóle przemilczał kwestię terminologii tzw. potrąceń z wynagrodzenia za pracę. Wobec tego można jedynie domniemywać, że SN w tezie komentowanego orzeczenia użył określenia „potrącenia” w znaczeniu leksykalnym – jako sumy odliczonej od jakiegś ogólnej należności¹⁰, albo

¹⁰ E. Sobol (red.), op.cit., s. 730.

też w znaczeniu prawniczym. W piśmiennictwie termin „potrącenie z wynagrodzenia za pracę” jest rozumiany jako swoisty konglomerat, obejmujący działania mające na celu zatrzymanie przez pracodawcę części należnego pracownikowi wynagrodzenia za pracę na pokrycie własnej wierzytelności wobec pracownika, nadto na zaspokojenie roszczeń osób trzecich w wyniku zajęcia wynagrodzenia pracownika przez organ egzekucyjny¹¹. W literaturze przedmiotu również wskazuje się na występowanie odmian potrącenia z wynagrodzenia za pracę, wyróżniając: odliczenie, pobranie, potrącenie właściwe¹². Bacząc jednak na zwroty występujące w Kodeksie pracy – już przywołanej treści art. 87 § 1 k.p. posługującego się zarówno terminem „po odliczeniu”, jak i „podlegają potrąceniu”, a ponadto wyrażeniem „odlicza się” występującym w art. 87 § 7 k.p. i „potrącenie”, o którym stanowi art. 91 § 1 k.p. – użyte w kontekście wynagrodzenia za pracę, można zasadnie stwierdzić, że istnieje bardziej związany podział, ograniczony bowiem do: odliczeń i potrącenia z wynagrodzenia za pracę. Patrząc z powyższej perspektywy, można postawić dość śmiałą tezę. Mianowicie, że Kodeks pracy stanowi o odliczeniach z wynagrodzenia za pracę na poczet wielu należności, a tylko w jednej sytuacji o możliwości dokonania potrącenia.

Zdając sobie sprawę z dyskusyjnego charakteru powyższego stanowiska, będącego w opozycji nie tylko wobec autorytetu SN, lecz także przywołanych luminarzy przedstawicieli doktryny, należy wskazać na następujące argumenty.

Regulacja powszechnego prawa pracy wyraźnie stanowi o odliczeniach z wynagrodzenia za pracę na rzecz określonych należności. Zasadniczo danin publicznych: składek na ubezpieczenia społeczne, zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz, jeśli pracownik nie zrezygnował, również wpłat dokonywanych do pracowniczego planu kapitałowego, nadto *implicite* składki na

¹¹ Zob. J. Skoczyński, *Prawna ochrona wynagrodzenia za pracę*, Warszawa 2000, s. 74–75.

¹² Tak w szczególności: T. Zieliński, op.cit., s. 305–307; J. Skoczyński, op.cit., s. 75; L. Florek, Ł. Pisarczyk, *Prawo pracy*, Warszawa 2021, s. 212–213.

ubezpieczenie zdrowotne¹³ (art. 87 § 1 k.p.). Choć analizowany fragment Kodeksu pracy nie czyni tego wyraźnie, jest jednak oczywiste, że odliczeń na poczet wskazanych należności dokonuje pracodawca. Czyni to, obliczając i pobierając z części należnego pracownikowi do wypłaty za dany miesiąc wynagrodzenia za pracę. W odniesieniu do składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne jako płatnik składek, a w przypadku zaliczki podatku dochodowego od osób fizycznych jako płatnik podatku dochodowego, wedle terminologii ustaw szczególnych¹⁴. Jest również oczywiste, że powyższe należności przez to, że mają charakter swoistych danin publicznoprawnych, są obowiązkowe. Właściwość ta bardzo dobitnie wybrzmiewa ze stylistyki językowej ustaw szczególnych użytej wobec płatnika¹⁵. Zestawiając wyrażenia ustaw szczególnych z określeniem „po odliczeniu”, występującym w początkowej treści art. 87 § 1 k.p., należy utwierdzić się w przekonaniu, że odliczenia te mają charakter obowiązkowy. Oznacza to, że odliczenia z wynagrodzenia za pracę następują niezależnie od zgody pracownika. Pracodawca również nie ma żadnej swobody działania. Jako swoisty inkasent jest bowiem zobowiązany do dokonania odliczeń z wynagrodzenia za pracę pracownika na poczet należności, o których stanowi analizowany fragment Kodeksu pracy.

¹³ Choć k.p. w katalogu odliczeń nie wymienia składki na ubezpieczenie zdrowotne, *de facto* i *de iure* odliczenia z wynagrodzenia za pracę również są dokonywane na poczet tej składki, co wyraźnie wynika z art. 85 ust. 1 w zw. z art. 66 ust. 1 pkt 1a, art. 69 ust. 1, art. 79 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, tekst jednolity: Dz.U. z 2022 r. poz. 2561 ze zm.; dalej: ustawa o świadczeniach.

¹⁴ Zob. art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, tekst jednolity: Dz.U. z 2024 r. poz. 497 ze zm.; dalej: ustawa o systemie, art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, tekst jednolity: Dz.U. z 2024 r. poz. 226 ze zm.; dalej: ustawa o PIT, art. 85 ust. 1 ustawy o świadczeniach.

¹⁵ Ustawa o systemie w art. 17 ust. 1 posługuje się zwrotem: „[...] obliczają, rozliczają i przekazują co miesiąc do Zakładu [...]”. Podobnie ustawa o PIT w art. 32 ust. 1: „[...] są obowiązane jako płatnicy obliczać i pobierać w ciągu roku zaliczki na podatek dochodowy [...]”, jak również w art. 85 ust. 1 ustawa o świadczeniach: „[...] składkę jako płatnik oblicza, pobiera z dochodu ubezpieczonego i odprowadza pracodawca [...]”.

Wydaje się, że w podobnym tonie wypowiada się w pozostałej części art. 87 § 1 k.p. Stanowi on bowiem, podobnie jak we wcześniej analizowanej części, również o obowiązkowym umniejszeniu przysługującego pracownikowi do wypłaty wynagrodzenia za pracę, tym razem na rzecz należności zasadniczo pozbawionych charakteru publicznego, posługując się jednak zwrotem „podlegają potrąceniu”. Lektura tego fragmentu Kodeksu pracy uzmysławia, że mowa w nim zarówno o należnościach stwierdzonych tytułami wykonawczymi, jak również innych, które podlegają zaspokojeniu z wynagrodzenia za pracę. Pierwsza grupa jest dochodzona przez wierzycieli egzekwujących w celu zaspokojenia świadczeń alimentacyjnych oraz należności innych niż świadczenia alimentacyjne (art. 87 § 1 pkt 1 i 2 k.p.). Przy czym mogą być dochodzone na drodze sądowego postępowania egzekucyjnego albo postępowania egzekucyjnego w administracji¹⁶, albo też bez udziału organu egzekucyjnego. Ostatni przypadek jest zarezerwowany tylko dla wierzycieli dochodzących świadczeń alimentacyjnych po przedłożeniu pracodawcy tytułu wykonawczego (art. 88 k.p.).

Analizowany fragment Kodeksu pracy *prima facie* przywodzi na myśl jeden ze sposobów egzekucyjnych – egzekucję z wynagrodzenia za pracę. Występuje on zarówno w sądowym postępowaniu egzekucyjnym¹⁷, jak i postępowaniu egzekucyjnym w administracji¹⁸. Swoistą cechą egzekucji jest przymus, mający na celu spełnienie świadczenia stwierdzonego tytułem wykonawczym¹⁹. Z kolei w modelowym ujęciu²⁰ rola pracodawcy, przy prowadzeniu egzekucji z wynagrodzenia za pracę jako trzeciodłużnika zajętej wierzytelności, sprowadza się do przekazywania zajętej części

¹⁶ W którego toku egzekucja przede wszystkim dotyczy świadczeń publicznych.

¹⁷ Zob. art. 880–888 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego, tekst jednolity: Dz.U. z 2023 r. poz. 1550 ze zm.

¹⁸ Zob. art. 72–75 ustawy z dnia 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji, tekst jednolity: Dz.U. z 2023 r. poz. 2505 ze zm.

¹⁹ W literaturze sądowego postępowania egzekucyjnego zdefiniowano pojęcie egzekucji. Zob. m.in. A. Marciniak, *Postępowanie egzekucyjne w sprawach cywilnych*, Warszawa 2005, s. 18.

²⁰ Zakładającym *a limine*, że wynagrodzenie za pracę podlega skutecznemu zajęciu.

wynagrodzenia za pracę na poczet dochodzonych należności – organowi egzekucyjnemu lub bezpośrednio wierzycielowi dochodzącemu świadczeń alimentacyjnych. Powyższe uzmysławia, że przy egzekucji z wynagrodzenia za pracę nie ma miejsca na żadną swobodę działania. Egzekucja bowiem jest prowadzona wbrew woli pracownika, mającego status dłużnika jako strony postępowania egzekucyjnego. Pracodawca zaś jest zobowiązany do umniejszenia przysługującego pracownikowi do wypłaty wynagrodzenia za pracę. Przy czym dokonuje powyższego dokładnie tak samo, jak w pierwszej części analizowanego przepisu Kodeksu pracy. Różnica sprowadza się jedynie do podmiotów, na rzecz których pracodawca przekazuje środki. Niezrozumiałe zatem jest to, dlaczego w analizowanej części art. 87 § 1 k.p. posługuje się zwrotem „podlegają potrąceniu”, skoro nie wykazuje on istotnych odrębności wobec wcześniej użytego określenia „po odliczeniu”. Można zatem odnieść wrażenie, że Kodeks pracy posługuje się synonimicznie zwrotami „po odliczeniu” i „podlegają potrąceniu”. Jednocześnie znaczy to tyle, że wbrew zakazowi wykładni synonimicznej wyrażonej w Zasadach techniki prawodawczej Kodeks pracy różnym zwrotom nadaje to samo znaczenie²¹.

Należności niestwierdzone tytułami wykonawczymi, wedle terminologii występującej w dalszej części analizowanego przepisu Kodeksu pracy, również podlegają „potrąceniu” z wynagrodzenia za pracę. Stanowią one drugą grupę należności o dość niejednorodnym charakterze. Z jednej strony, „potrąceniu” z wynagrodzenia za pracę podlegają zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi przez pracodawcę obejmujące powierzone mienie (art. 87 § 1 pkt 3 w zw. z art. 124 § 1 pkt 1 k.p.). Z drugiej strony, „potrąceniu” z wynagrodzenia za pracę bez tytułu wykonawczego również podlegają kary pieniężne, które nie stanowią przysporzenia majątkowego ani dla pracodawcy, ani też żadnej instytucji państwowej. Są one bowiem przeznaczone na poprawę warunków BHP danego

²¹ Zob. § 10 Zasad techniki prawodawczej stanowiących załącznik do rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 2002 r. w sprawie „Zasad techniki prawodawczej”, tekst jednolity: Dz.U. z 2016 r. poz. 283; dalej: *Zasady techniki prawodawczej*. Por. L. Morawski, *Zasady wykładni prawa*, Toruń 2010, s. 117–119.

pracodawcy (art. 87 § 1 pkt 4 w zw. z art. 108 § 2–4 k.p.). Natomiast kwoty wypłaconego pracownikowi wcześniej wynagrodzenia za pracę, więc tego „z góry”, za który pracownik ostatecznie nie nabył prawa do wynagrodzenia, podlegają odliczeniu (art. 87 § 7 k.p.).

Możliwość dokonania potrącenia przez pracodawcę z należnego do wypłaty pracownikowi wynagrodzenia za pracę, wobec udzielonej mu zaliczki pieniężnej, *prima facie* przywodzi na myśl potrącenie, o którym mowa w Kodeksie cywilnym. Jednak nie może ująć uwadze, że art. 87 § 7 k.p. posługuje się zwrotem „odlicza się”, również użytym w kontekście przeciwstawnych wierzytelności w relacji pracownik–pracodawca. Czy zatem określenia „potrącenie” i „odlicza się” występujące w analizowanych przepisach ponownie zostały użyte synonimicznie, czy też oznaczają coś innego? Zasadnicza trudność polega na tym, że Kodeks pracy nie tylko wyrażnie nie wyjaśnia znaczenia terminu „potrącenie” użytego wobec wynagrodzenia za pracę, lecz także nie czyni odwołania do prawa cywilnego, jak w przypadku przedawnienia roszczeń²². Wydaje się jednak, że gdyby Kodeks pracy chciał nadać swoiste znaczenie temu terminowi, odbiegające od określenia „odlicza się”, uczyniłby to. Tymczasem, mając w pamięci ustalenia dokonane odnośnie do rozumienia tego terminu, występującego wobec „potrąceń” na poczet należności dochodzonych przez wierzycieli dłużnego pracownika, za oczywiste można uznać, że sens tego określenia jest tożsamy z odliczeniem. Nadto, ze względu na jednakowe skutki dokonania potrącenia, o którym stanowi w analizowanej części art. 87 § 1 k.p., jak również rezultat odliczenia z wynagrodzenia za pracę, o którym mowa w art. 87 § 7 k.p., zasadne jest stwierdzenie, że Kodeks pracy kolejny już raz, wbrew zakazowi wykładni synonimicznej, posługuje się oboma terminami synonimicznie.

Kary pieniężne, jak już wskazano, są przeznaczone na poprawę warunków BHP w miejscu pracy. Środki z tego tytułu nie przypadają więc bezpośrednio pracodawcy, ale zakładowi pracy w znaczeniu przedmiotowym²³. Oznacza to brak tożsamości między

²² W art. 291 § 3 k.p.

²³ J. Piątkowski, *Aksjologiczne i normatywne podstawy prawa stosunku pracy*, Toruń 2017, s. 140.

podmiotami uprawnionymi i zobowiązanymi jednocześnie wobec siebie, aby mogły dokonać potrącenia w rozumieniu prawa cywilnego. Tymczasem, jak już wskazano, Kodeks pracy w przypadku kar pieniężnych dopuszcza dokonanie potrącenia z wynagrodzenia za pracę pracownika. Warto w tym miejscu przypomnieć, że w początkowej części art. 87 § 1 k.p. wskazuje na dokonywanie odliczeń z wynagrodzenia za pracę wobec należności publiczno-prawnych, więc nieprzypadających pracodawcy. Kary pieniężne również nie przypadają pracodawcy, jednak wobec tej należności ten sam przepis – art. 87 § 1 k.p. – wskazuje na dokonywanie potrącenia z wynagrodzenia za pracę. Wykorzystana stylistyka językowa kolejny już raz nie jest spójna. Prowadzi jednak do tego samego – umniejszenia przysługującego pracownikowi do wypłaty wynagrodzenia za pracę na poczet wskazanych należności, dokonywanego przez ten sam podmiot – pracodawcę. Wydaje się więc, że w analizowanej części art. 87 § 1 k.p. synonimicznie posługuje się różnymi zwrotami, którym nadaje to samo znaczenie.

Dotychczas przeprowadzone rozważania uzmysławiają, że zwrot „odliczenie” występujący w analizowanym przepisie Kodeksu pracy można rozumieć wedle ujęcia leksykalnego²⁴, co jest zgodne z Zasadami techniki prawodawczej²⁵. Oznacza on obowiązkowe odjęcie przez pracodawcę części należnego do wypłaty pracownikowi wynagrodzenia za pracę, bez jego zgody, wobec ciążącego na nim obowiązku zapłaty należności ustanowionych w zamkniętym katalogu Kodeksu pracy, czyli tych wszystkich, o których stanowi art. 87 § 1 k.p. Nadto należności tytułem wypłaconego pracownikowi wcześniej wynagrodzenia za pracę „z góry”, za który pracownik nie nabył prawa do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 87 § 7 k.p. Jednocześnie przeprowadzona egzegeza uświadamia, że art. 87 § 1 i 7 k.p., wbrew zakazowi wykładni synonimicznej, różnym zwrotom – „odliczenie” i „potrącenie” – użytym wobec wynagrodzenia za pracę, nadaje to samo znaczenie.

²⁴ Bezokolicznik „odliczać” ma kilka znaczeń w języku powszechnym, w tym: „odejmować część należności”, „potrącać”, „strącać”. Zob. E. Sobol (red.), *op.cit.*, s. 574.

²⁵ Zob. § 8 ust. 1 Zasad techniki prawodawczej.

Natomiast potrącenie z wynagrodzenia za pracę, o którym stanowi art. 91 § 1 k.p., zasadniczo jest tożsame z potrąceniem umownym, o którym mowa w Kodeksie cywilnym. Ogólnie potrącenie w prawie cywilnym sprowadza się do umorzenia dwóch przeciwstawnych wierzytelności do wysokości wierzytelności mniejszej, gdy dwie osoby są wobec siebie jednocześnie wierzycielami i dłużnikami, poprzez złożenie oświadczenia woli przez jednego wierzyciela drugiemu – potrącenie ustawowe lub w drodze umowy wierzycieli – potrącenie umowne²⁶.

Gdyby tę konstrukcję przenieść na grunt prawa pracy, to potrącenie z wynagrodzenia za pracę sprowadzałoby się do możliwości dokonania kompensaty ustawowej przez pracodawcę kwot należnych tylko od pracownika. Tak właśnie postąpił pozwany pracodawca wobec powoda w sprawie zakończonej głosowanym wyrokiem. Tymczasem art. 91 § 1 *in fine* k.p. wyraźnie stanowi o zgodzie wyrażonej na piśmie przez pracownika, więc o swoistym potrąceniu umownym. Jednocześnie nie można zapomnieć, że przeprowadzona egzegeza art. 87 § 1 k.p. uzmysłowiła, że przepis ten ma charakter imperatywny, w tym sensie, że nie wymaga żadnej zgody pracownika na umniejszenie przysługującego do wypłaty wynagrodzenia za pracę. Nadto nie przewiduje możliwości umniejszenia żadnej części z należnego pracownikowi wynagrodzenia za pracę na rzecz pracodawcy, ale innych podmiotów, z wyjątkiem zaliczki pieniężnej. Porównawcze zestawienie obu przepisów Kodeksu pracy utwierdza w przekonaniu, że po pierwsze, art. 87 § 1 i 7 k.p. synonimicznie posługuje się różnymi zwrotami: „po odliczeniu” i „podlegają potrąceniu”, na oznaczenie tego samego – odjęcia części przypadającego pracownikowi do wypłaty wynagrodzenia za pracę, według już ustalonego znaczenia leksykalnego²⁷. Po drugie, regulacja ta pozostaje w opozycji wobec zakazu wykładni synonimicznej. Powyższe zdumiewa tym bardziej, że przepis ten jest jednym z nielicznych w Kodeksie pracy, który zasadniczo obowiązuje w tym samym brzmieniu od wersji

²⁶ Z. Radwański, A. Olejniczak, *Zobowiązania – część ogólna*, Warszawa 2012, s. 352.

²⁷ Zob. E. Sobol (red.), *op.cit.*, s. 574.

pierwotnej, więc już od 50 lat. Przez cały okres obowiązywania uległ bowiem jedynie kosmetycznym modyfikacjom.

Wreszcie po trzecie, instytucja potrącenia z wynagrodzenia za pracę w ujęciu cywilistycznym jako potrącenia umownego w relacji pracodawca–pracownik została przewidziana w art. 91 § 1 k.p. Jej celem jest umorzenie wzajemnych zobowiązań stron stosunku pracy bez potrzeby ingerencji organów sądowych. Powyższe może jednak nastąpić wyłącznie w drodze konsensusu, skoro przepis ten w końcowej części dobitnie wskazuje na konieczność zgody pracownika wyrażonej na piśmie. Nie może ująć uwadze, że przepis ten wskazuje na art. 87 § 1 i 7 k.p. w kontekście należności, które nie mogą stanowić przedmiotu potrącenia z wynagrodzenia za pracę. Mając w pamięci należności stanowiące przedmiot odliczeń z wynagrodzenia za pracę, *prima facie* można odnieść wrażenie, że analizowany przepis zupełnie niepotrzebnie wskazuje na art. 87 § 1 k.p. Jak już bowiem podkreślono, spośród należności, o których mowa w art. 87 § 1 k.p., jedynie zaliczki pieniężne stanowią mienie pracodawcy powierzone pracownikowi i tylko one mogłyby stanowić przedmiot ewentualnego potrącenia. Pozostałe należności, o których stanowi art. 87 § 1 k.p., nie przysługują pracodawcy, ale innym podmiotom. *Per se* nie mogą podlegać kompensacji wobec braku tożsamości podmiotowej między zobowiązanymi i uprawnionymi stronami. Jednocześnie należy zważyć na końcowe brzmienie art. 91 § 2 pkt 2 k.p., wskazującego na możliwość dokonania potrącenia z wynagrodzenia za pracę na rzecz innych podmiotów niż pracodawca. Powyższe uzmysławia, że po pierwsze, zakres podmiotowy analizowanego przepisu wykracza poza strony stosunku pracy. Znaczy tyle, że pracownik może również wyrazić zgodę na dokonywanie, wbrew występującej terminologii, odliczeń z wynagrodzenia za pracę na rzecz innych podmiotów. Po drugie, występujący w § 1 tego przepisu zwrot „potrącenie z wynagrodzenia za pracę” również *implicite* zawiera w sobie „odliczenie z wynagrodzenia za pracę”. Oznacza to, że regulacja powszechnego prawa pracy, kolejny już raz, niekonsekwentnie posługuje się terminologią nieprzystającą do danej okoliczności. Nie jest bowiem prawnie możliwe dokonanie kompensacji wobec braku tożsamości podmiotowej między stronami, które nie są wobec siebie jednocześnie

zobowiązanymi i uprawnionymi. Taka sytuacja właśnie występuje w układzie pracodawca–pracownik–podmiot trzeci. Należy zatem stwierdzić, że art. 91 k.p. przewiduje możliwość dokonania umownego potrącenia z wynagrodzenia za pracę w układzie pracodawca–pracownik należności innych niż te, o których mowa w art. 87 § 1 pkt 3 i § 7 k.p. Nadto, w sposób dorozumiany, również odliczeń z wynagrodzenia za pracę należności innych niż te, o których stanowi art. 87 § 1 pkt 1, 2, 4 k.p., jednak w relacji pracownik–podmiot trzeci.

Jednocześnie przeprowadzone rozważania uświadamiają, że Kodeks pracy, w art. 91 stanowiąc o potrąceniu z wynagrodzenia za pracę, termin „potrącenie” rozumie tak, jak czynią to przepisy Kodeksu cywilnego. Z tych względów nie można postawić znaku równości między potrąceniem, o którym mowa wyraźnie w końcowej części art. 87 § 1 k.p., a tym z art. 91 k.p. Byłoby to sprzeczne z zakazem wykładni homonimicznej – w języku prawnym nie można bowiem nadawać temu samemu wyrażeniu różnych znaczeń²⁸. Zasadne zatem jest stwierdzenie, że tylko art. 91 k.p. odnosi się do potrącenia w ujęciu prawa cywilnego, choć nie czyni tego konsekwentnie. Natomiast art. 87 § 1 k.p., wbrew występującej terminologii, wskazuje na dokonywanie odliczeń z wynagrodzenia za pracę. SN w komentowanym orzeczeniu nie wykazał się dostateczną wrażliwością. Nie przeprowadził bowiem własnej analizy prawnej obowiązujących przepisów odnośnie do terminologii, którą posłużył się w zdaniu pierwszym tezy komentowanego orzeczenia. Błędnie użył zwrotu „potrącenia” w liczbie mnogiej zamiast w liczbie pojedynczej, skoro rozpoznawana sprawa dotyczyła właśnie potrącenia umownego. Oznacza to, że w tezie głosowanego wyroku mowa jest o analizowanym pojęciu nie tyle w prawnym, ile potocznym albo też prawniczym rozumieniu.

Zaprezentowane w niniejszej glosie stanowisko odbiega od dotychczasowych poglądów. Wydaje się jednak, że zarówno „nowy pomysł”, jak i przywołane argumenty na jego poparcie nie są pozbawione racji. Jednocześnie przeprowadzone rozważania uświadamiają występowanie niedostatków obowiązujących przepisów

²⁸ L. Morawski, op.cit., s. 119–120.

Kodeksu pracy. Ostrożnie można więc wysunąć postulat *de lege ferenda*, sprowadzający się do ujednolicenia nazewnictwa w obszarze art. 87 § 1 k.p. Przedmiot odrębnych rozważań może stanowić terminologia również związana z tzw. potrąceniami z wynagrodzenia za pracę, o której mowa w art. 87¹ i 88 k.p. Jednak to zagadnienie wykracza poza niniejszą glosę. Może zatem stanowić przedmiot następnego opracowania naukowego, w znacznie szerszym zakresie, niż jest to możliwe w komentarzu naukowym do orzeczenia sądowego.

STRESZCZENIE

Terminologia związana z tzw. potrąceniami z wynagrodzenia za pracę. Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2023 r., I PSKP 32/22

Niniejszą glosę poświęcono problematyce nazewnictwa dotyczącego tzw. potrąceń z wynagrodzenia za pracę. Autor prezentuje wyrok Sądu Najwyższego oraz stan faktyczny sprawy, na podstawie którego wydano komentowane orzeczenie. Zasadniczo wyraża aprobatę co do stanowiska zajętego przez Sąd Najwyższy. Kwestionuje jednak wykorzystaną w tezie głosowanego wyroku terminologię. Przepisy prawa nie zawierają bowiem legalnej definicji pojęcia „potrącenie z wynagrodzenia za pracę”. W komentowanym orzeczeniu również nie zdefiniowano tego terminu. Jednocześnie Sąd Najwyższy, w tezie głosowanego wyroku, posłużył się zwrotem „potrącenia” odniesionym do wynagrodzenia za pracę. Analiza przepisów doprowadziła glosatora do wniosku, że Sąd Najwyższy użył analizowanego pojęcia nie w znaczeniu prawnym, ale leksykalnym albo prawniczym.

Słowa kluczowe: potrącenie z wynagrodzenia za pracę; potrącenia; wynagrodzenie za pracę; kompensacja

SUMMARY

Terminology related to so-called deductions
from remuneration for work. Gloss to the judgment
of the Polish Supreme Court of March 8, 2023, I PSKP 32/22

This gloss is devoted to the problem of nomenclature related to the so-called deductions from remuneration for work. The author presents the judgment of the Supreme Court and the facts of the case, based on which the commented judgment was issued. In principle, he approves the position taken by the Supreme Court. However, he questions the terminology used in the thesis of the judgment under review. This is because the law does not contain a legal definition – “deduction from remuneration for work”. The commented judgment also does not define this term. At the same time, the Supreme Court, in the thesis of the judgment under review, used the phrase “deductions” referring to remuneration for work. The analysis of the legislation led the glossator to the conclusion that the Supreme Court used the analysed term not in a legal, but in a lexical or juridical sense.

Keywords: deduction from remuneration for work; deductions; remuneration for work; compensation

BIBLIOGRAFIA

- Florek L., Pisarczyk Ł., *Prawo pracy*, Warszawa 2021.
Marciniak A., *Postępowanie egzekucyjne w sprawach cywilnych*, Warszawa 2005.
Morawski L., *Zasady wykładni prawa*, Toruń 2010.
Piątkowski J., *Aksjologiczne i normatywne podstawy prawa stosunku pracy*, Toruń 2017.
Piątkowski J., Szablowska-Juckiewicz M., Jaskulska J., *Indywidualne prawo pracy*, Toruń 2021.
Radwański Z., Olejniczak A., *Zobowiązania – część ogólna*, Warszawa 2012.
Seweryński M., *Wynagrodzenie za pracę. Pojęcie, regulacja i ustalenie*, Warszawa 1981.
Skoczyński J., *Prawna ochrona wynagrodzenia za pracę*, Warszawa 2000.
Sobol E. (red.), *Nowy słownik języka polskiego PWN*, Warszawa 2002.

Święcicki M., *Prawo wynagrodzenia za pracę*, Warszawa 1963.

Wagner B., *Ekwiwalentność wynagrodzenia i pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1996, nr 6.

Zieliński T., *Prawo pracy. Zarys systemu*, cz. 2: *Prawo stosunku pracy*, Warszawa–Kraków 1986.