



MINISTERSTWO
Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, dnia 3.10.2019 r.

Stanisław Szwed
Sekretarz Stanu

DPR.I.053.62.2019.BL

Stanisław Szwed

Działając na podstawie art. 13 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz. U. z 2018 r. poz. 870) w związku z petycją z dnia 30 lipca br. w zakresie dotyczącym nowelizacji ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy w celu zwiększenia skuteczności egzekucji sądowej i administracyjnej, uprzejmie wyjaśniam, co następuje.

Przepisy art. 87 – 91 Kodeksu pracy są przepisami dotyczącymi ochrony wynagrodzenia za pracę pracownika przed dokonywaniem z niego odliczeń i potrąceń. Przepis art. 87 Kodeksu pracy określa jakich odliczeń i potrąceń pracodawca może dokonać z wynagrodzenia pracownika, natomiast art. 87¹ Kodeksu pracy określa kwoty wolne od potrąceń. W przypadku potrącania sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne, o których mowa w art. 87 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy, potrącenia mogą być dokonywane co do zasady do wysokości połowy wynagrodzenia (art. 87 § 3 pkt 2 Kodeksu pracy). Natomiast z art. 87¹ § 1 pkt 1 Kodeksu pracy wynika, że w takim przypadku kwotą wolną 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

niepodlega

dochodowy od osób fizycznych oraz wpłat dokonywanych do pracowniczego planu kapitałowego, jeżeli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania.

Celem ustawowego ustalenia granic dopuszczalnych potrąceń z wynagrodzenia oraz kwot wolnych od potrąceń jest zagwarantowanie niezbędnych środków na utrzymanie zarówno pracownika będącego dłużnikiem, jak i jego rodziny. Konieczne jest zatem wyważenie pomiędzy interesem wierzyciela, który oczekuje zaspokojenia swojej wierzytelności, a interesem pracownika oraz jego rodziny, którzy nie mogą być pozostawieni bez środków do życia. Należy także zauważyć, że przy ocenie wysokości kwoty wolnej od potrąceń należałoby mieć na względzie nie tylko rosnącą wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę, ale i koszty utrzymania. Ewentualna decyzja o zmniejszeniu kwot wolnych od potrąceń, np. do wysokości 85% minimalnego wynagrodzenia za pracę (po dokonaniu ww. odliczeń) – w przypadku sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne – musiałaby być zatem poprzedzona szczegółową analizą tej kwestii. Nie można bowiem założyć, że w każdym przypadku czy nawet w większości przypadków wysokość wynagrodzenia pracownika wynikająca z umowy o pracę różni się od wysokości wynagrodzenia faktycznie przez niego otrzymywanej od pracodawcy (wskutek ukrywania części wynagrodzenia).

Mając powyższe na względzie uprzejmie dziękuję za podjętą inicjatywę, zaangażowanie a także zwrócenie uwagi na przedmiotową kwestię, jednak w chwili obecnej, z uwagi na przedstawione powyżej wyjaśnienia, nie są planowane zmiany legislacyjne w Kodeksie pracy w proponowanym przez Pana zakresie.

Pouczenie

Zgodnie z art. 13 ust. 2 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz. U. z 2018 r. poz. 870) sposób załatwienia petycji nie może być przedmiotem skargi.

Z poważaniem
Stanisław Szewc

niepodlega

POLSKA
BYŁOCIE ODWYKANIA
NIEPODLEGŁOŚCI