

PRAWO PRACY



Potrącenia z wynagrodzenia



www.pip.gov.pl ▶

Rodzaje potrąceń

Wynagrodzenie za pracę może być pomniejszone przez pracodawcę tylko o 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 Kodeksu pracy.

UWAGA!

- Wyżej wymienione potrącenia są obowiązkowe.
- Pracodawca dokonuje ich bez konieczności uzyskania pisemnej zgody pracownika.
- Potrąceń dokonuje się z wynagrodzenia za pracę – po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz wpłat dokonywanych do pracowniczego planu kapitałowego, jeżeli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania. Odliczeniu podlega również pełna składka zdrowotna (interpretacja Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy z dnia 16 października 2007 r., GPP-416-4560-465/07/PE).

Oprócz wyżej wymienionych potrąceń obligatoryjnych pracodawca może dokonać innych potrąceń (fakultatywnych) tylko za zgodą pracownika.

Alimenty

Egzekucja świadczeń alimentacyjnych obejmuje typowe alimenty wynikające z obowiązku zaspokajania potrzeb rodziny, jak i renty mającej charakter np.:

- całkowitej lub częściowej utraty zdolności do pracy w wyniku uszkodzenia ciała lub wywołania rozstroju zdrowia albo zwiększenia potrzeb czy widoków poszkodowanego na przyszłość – art. 444 § 2 Kodeksu cywilnego,
- zmiany dożywocia – art. 913 Kc,
- umowy w pieniądzu lub w rzeczach oznaczonych co do gatunku – art. 903 Kc.

UWAGA!

Pracodawca dokonuje potrąceń alimentacyjnych w trybie egzekucji sądowej lub bez postępowania egzekucyjnego, z wyjątkiem przypadków, gdy:

- świadczenia alimentacyjne mają być potrącane na rzecz kilku wierzycieli, a łączna suma, która może być potrącona, nie wystarcza na pełne pokrycie wszystkich należności alimentacyjnych,
- wynagrodzenie za pracę zostało zajęte w trybie egzekucji sądowej lub administracyjnej.

Pracodawca dokonuje potrąceń poza egzekucją na wniosek wierzyciela na podstawie przedłożonego przez niego tytułu wykonawczego.

Potrącenia innych świadczeń

Potrącen świadczeń innych niż alimentacyjne dokonuje się wyłącznie w ramach egzekucji, a więc po przedstawieniu tytułu wykonawczego.

Tytułami wykonawczymi są m.in.:

- tytuły egzekucyjne, a przede wszystkim prawomocne orzeczenia i ugody sądowe,
- wyroki sądu polubownego i ugody zawarte przed takim sądem.

Potrącenia te dotyczą np.:

- kredytów bankowych,
- pożyczek,
- grzywny,
- podatków.

PAMIĘTAJ!

Pracodawca dokonuje potrąceń obligatoryjnych obowiązkowo, tzn. bez zgody pracownika.

Po dokonaniu wszystkich potrąceń, z wyjątkiem potrąceń na cele alimentacyjne, pracownikowi musi pozostać minimalna kwota na utrzymanie.



Zaliczki pieniężne

Zaliczki pieniężne to kwota wypłacona pracownikowi na wydatki związane z realizacją zadań nałożonych przez pracodawcę, z której musi się on rozliczyć lub którą musi zwrócić. Na przykład jest to kwota na benzynę czy koszty związane z podróżą służbową.

UWAGA!

- W kontekście przepisów dotyczących potrąceń zaliczką nie jest część wynagrodzenia wypłaconego na poczet wynagrodzenia przyszłego przed terminem jego wymagalności, o ile strony w umowie o pracę nie umówiły się inaczej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2001 r., I PKN 552/00).
- Udzielenie pracownikowi przez pracodawcę zaliczki pieniężnej podlegającej rozliczeniu na podstawie tego przepisu może nastąpić przez umożliwienie korzystania z karty kredytowej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 2008 r., I PK 39/08).
- Potrąceniu z wynagrodzenia podlegają tylko zaliczki wymagalne (warunek ten spełniają zaliczki, których termin do rozliczenia lub zwrotu już upłynął).

Kary pieniężne

Potrącenie kar pieniężnych dotyczy kar wymienionych w art. 108 Kp.

Pracownik może być ukarany karą pieniężną za:

- nieprzestrzeganie przepisów bhp lub przepisów przeciwpożarowych,
- opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia,
- stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy.



Kara pieniężna za jedno wykroczenie, jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności, **nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika.**

Łącznie kary pieniężne **nie mogą przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia** przypadającego pracownikowi do wypłaty, po dokonaniu pozostałych potrąceń.

UWAGA!

Wynagrodzenie jednodniowe oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

Zasady potrąceń

Pracodawca, dokonując obowiązkowych potrąceń z wynagrodzenia za pracę, musi:

- ustalić podstawę obowiązkowych potrąceń,
- określić maksymalną dopuszczalną kwotę potrącenia,
- sprawdzić, ile wynosi kwota wolna od potrąceń,
- ustalić faktyczną, możliwą kwotę potrącenia.

PAMIĘTAJ!

Potrąceń z wynagrodzenia dokonuje się w kolejności podanej w art. 87 § 1 Kp. Oznacza to, że należności wymienione w dalszej kolejności mogą być potrącane dopiero po dokonaniu w dopuszczalnych granicach – potrąceń należności wymienionych w pierwszej kolejności.

Podstawę potrąceń stanowi wynagrodzenie netto wypłacone pracownikowi w danym miesiącu. Potrąceń należności z wynagrodzenia pracownika w miesiącu, w którym są wypłacane składniki wynagrodzenia za okresy dłuższe niż 1 miesiąc, dokonuje się od łącznej kwoty wypłaty uwzględniającej te składniki wynagrodzenia.

Zbieg potrąceń

Pracodawca dokonuje obowiązkowych potrąceń z wynagrodzenia za pracę w kolejności podanej w Kodeksie pracy, aż do całkowitego zaspokojenia potrącenia wyższej kategorii w dozwolonych limitach.



W razie zbiegu potrąceń pracodawca najpierw dokonuje potrąceń do całkowitego zaspokojenia w dopuszczalnych granicach w następującej kolejności:

- egzekwowane alimenty,
- egzekwowane inne świadczenia niealimentacyjne,
- zaliczki pieniężne,
- kary pieniężne.

PAMIĘTAJ!

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

Granice potrąceń

Potrącenia mogą być dokonywane w następujących granicach:

- w razie egzekucji świadczeń alimentacyjnych – do wysokości trzech piątych wynagrodzenia (60 proc.),
- w razie egzekucji innych należności – do wysokości połowy wynagrodzenia (50 proc.),
- dla nierozliczonych zaliczek pieniężnych – do wysokości połowy wynagrodzenia (50 proc.),
- dla kar pieniężnych – za jedno przekroczenie – dzienne wynagrodzenie netto, a łącznie – jedna dziesiąta wynagrodzenia przypadającego do wypłaty po potrąceniu obowiązkowych potrąceń.

UWAGA!

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.



Granice potrąceń i zbieg długów

Pracodawca przy zbiegu odmiennych tytułów potrąceń np. świadczeń alimentacyjnych i kary pieniężnej, zobowiązany jest stosować następujące maksymalne dopuszczalne kwoty potrąceń:



- przy zbiegu alimentów i innych świadczeń – **trzy piąte wynagrodzenia netto (60 proc.),**
- przy zbiegu innych świadczeń niealimentacyjnych i udzielonej zaliczki pieniężnej – **do połowy wynagrodzenia netto (50 proc.),**
- egzekwowanych alimentów, innych świadczeń niealimentacyjnych i pieniężnych zaliczek – **trzy piąte wynagrodzenia netto (60 proc.).**

Nadpłata 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.

Pracodawca **może odzyskać nadwyżkę pensji** wypłaconą za okres nieobecności w pracy tylko wówczas, gdy **zaistnieją łącznie następujące przesłanki:**

- nadpłata dotyczy okresu nieobecności w pracy, za który pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie,
- odbiór nadpłaconego wynagrodzenia nastąpi z kolejnej wypłaty po terminie płatności, kiedy został on wypłacony.

Następny termin płatności oznacza najbliższą i kolejną datę wypłaty wynagrodzenia danemu pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 1996 r., I PRN 32/96).

UWAGA!

Nadpłata wynagrodzenia może powstać np. z powodu choroby pracownika rozpoczętej pod koniec miesiąca, za który pracownik otrzymał już pełne wynagrodzenie za pracę.

Powyższe odliczanie z wynagrodzenia za pracę nie wymaga zgody pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 października 1994 r., I PRN 81/94).

Błędne wyliczenie

Nadpłatą nie jest wynagrodzenie wypłacone w wyższej wysokości wskutek błędów przy jego wyliczaniu czy zapłata zawyżonej premii.

Omyłkowa wypłata zawyżonego wynagrodzenia nie uprawnia pracodawcy automatycznie do potrącenia nadpłaty z wynagrodzenia płatnego w innym terminie.

Jeśli pracodawca omyłkowo wypłacił wyższe wynagrodzenie, może skorzystać z dwóch możliwości:

- 1) **za zgodą pracownika** potrącić z jego kolejnego wynagrodzenia tę nadpłaconą sumę,
- 2) w przypadku, gdy pracownik dobrowolnie nie godzi się na oddanie nadpłaconej kwoty, pozostaje jedynie wystąpić na drogę sądową z roszczeniem o jej zwrot na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego o bezpodstawnym wzbogaceniu.

PAMIĘTAJ!

Zgodnie z art. 405 Kc w razie uzyskania korzyści majątkowej bezpodstawnie kosztem drugiej osoby, osoba bezpodstawnie wzbogacona musi zwrócić tę korzyść w naturze, a jeśli nie jest to możliwe, oddać wartość tej korzyści.

Kwoty wolne od potrąceń

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, 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,
- 2) **75 proc. wyżej wymienionego minimalnego wynagrodzenia za pracę** – przy potrącaniu zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi,
- 3) **90 proc. wyżej wymienionego minimalnego wynagrodzenia za pracę** – przy potrącaniu kar pieniężnych przewidzianych w art. 108 Kp.

UWAGA!

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

Potrącenia za zgodą pracownika

Potrącenia fakultatywne mogą być dokonywane z wynagrodzenia pracownika **tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie**.

Należności te to np.:

- pożyczki udzielone pracownikowi z kasy zapomogowo-pożyczkowej lub zakładowego funduszu świadczeń socjalnych,
- kredyty bankowe,
- składki związkowe,
- składki na dobrowolne grupowe ubezpieczenie pracownicze.

Przy potrąceniach fakultatywnych wolna od potrąceń jest kwota wynagrodzenia za pracę w wysokości:

- minimalnego wynagrodzenia (netto) – przy potrącaniu należności na rzecz pracodawcy,
- 80 proc. kwoty minimalnego wynagrodzenia (netto) – przy potrącaniu innych należności niż określone powyżej.

PAMIĘTAJ!

- Są to potrącenia dobrowolne.
- Dla potrącenia z wynagrodzenia za pracę wymaga się zgody pracownika wyrażonej na piśmie.
- W każdym wypadku zgoda na potrącenie musi być konkretna, a więc udzielona w odniesieniu do określonej kwoty istniejącego już i wymagalnego zobowiązania.

Potrącenia a świadectwo pracy

Po rozwiązaniu stosunku pracy pracodawca ma obowiązek odnotować zajęcie komornicze w świadectwie pracy.

W świadectwie pracy pracodawca powinien zamieścić informację o zajęciu komorniczym, w którym podaje:

- oznaczenie komornika i numer sprawy egzekucyjnej oraz
- wysokość potrąconych kwot.

PAMIĘTAJ!

Osoba przyjmowana do pracy, przedstawia nowemu pracodawcy świadectwo pracy ze wzmianką o zajęciu komorniczym



Nowy pracodawca jest obowiązany:

- skierować pismo do komornika wskazanego w świadectwie pracy, powiadamiające go o zatrudnieniu tego pracownika,
- powiadomić na piśmie poprzedniego pracodawcę, że zatrudnił pracownika.

Podstawy prawne

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz. U. z 2020 r. poz. 1740, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2020 r. poz. 1575, z późn. zm.).
- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1862).
- Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 1342, z późn. zm.).



Egzemplarz bezpłatny
Zeskanuj kod i odwiedź naszą stronę

www.pip.gov.pl