

Dokonywanie potrąceń z wynagrodzenia

Autor: Janusz Stacki
25.01.2009.

Obliczanie potrąceń z pensji pracownika bywa problematyczne. Nie wiadomo, czy ma się ich dokonywać z kwoty brutto czy netto oraz ile tak naprawdę można potrącić pracownikowi z pensji? Których potrąceń dokonać najpierw, jeżeli nastąpi ich zbieg? Wątpliwości rozwieje lektura poniższego tekstu.

Potrąceń należy dokonywać z kwoty netto. Kwota, którą można potrącić jest uzależniona od tego, z jakiego tytułu są to należności. W przypadku zbiegu potrąceń na podstawie tytułu wykonawczego z innych przyczyn niż świadczenia alimentacyjne i zaliczek potrącenia nie mogą przekraczać 1/2 wynagrodzenia, a w razie zbiegu z alimentami 3/5 wynagrodzenia.

1. Pierwsze są składki

Przed wypłaceniem pracownikowi wynagrodzenia w pierwszej kolejności należy odliczyć:

- składki na ubezpieczenie społeczne,
- zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz
- składki na ubezpieczenie zdrowotne.

Tym samym ustala się wartość wynagrodzenia w kwocie netto.

2. Ściśle określona kolejność

Dopiero po dokonaniu ww. odliczeń na rzecz Skarbu Państwa i instytucji ubezpieczeniowych można potrącać należności określone w art. 87 § 1 Kodeksu pracy, tj:

- sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych,
- sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
- zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi,
- kary pieniężne przewidziane w art. 108 Kodeksu pracy.

Potrąceń dokonuje się w w/w kolejności.

3. Tylko do określonej wysokości

Wymienionych potrąceń można dokonywać w ściśle określonych granicach. Z wynagrodzenia nie można potrącić więcej niż:

- 3/5 wynagrodzenia w przypadku egzekucji świadczeń alimentacyjnych,

- 1/2 wynagrodzenia w przypadku egzekucji innych świadczeń niż świadczenia alimentacyjne,
- 1/2 wynagrodzenia w przypadku potrącenia zaliczek pieniężnych.

Kara pieniężna za jedno przekroczenie nie może być wyższa od 1-dniowego wynagrodzenia pracownika. Jeżeli będzie on ukarany kilkoma karami pieniężnymi, to łącznie nie mogą one przewyższać 1/10 części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty po dokonaniu odliczeń i potrąceniu należności alimentacyjnych i innych należności na podstawie tytułu wykonawczego oraz zaliczek udzielonych pracownikowi.

Alimenty tylko na podstawie orzeczenia Sądu

Świadczeniami alimentacyjnymi są alimenty i renty o charakterze alimentacyjnym. Natomiast tytułem wykonawczym są prawomocne lub podlegające natychmiastowej wykonalności orzeczenia sądowe, ugody sądowe lub nakazy zapłaty zaopatrzone przez sąd klauzulą wykonalności.

Przykład:

Zadłużenie pracownika z tytułu alimentów wynosi 3600 zł. Jego wynagrodzenie netto wynosi 2500 zł. Obliczenie kwoty potrącenia wygląda następująco: $3/5 \times 2500 \text{ zł} = 1500 \text{ zł}$.

Zakładając, że wynagrodzenie pracownika nie zmieni się, alimenty będą więc potrącać w powyższej kwocie przez 2 miesiące, a w 3 miesiącu potrącona zostanie kwota 600zł.

4. Zbieg potrąceń

Jak już to było nadmienione, w przypadku zbiegu potrąceń na podstawie tytułu wykonawczego z innych przyczyn niż świadczenia alimentacyjne i zaliczki potrącenia nie mogą przekraczać 1/2 wynagrodzenia, a w razie zbiegu z alimentami 3/5 wynagrodzenia.

Przykład:

Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie 1640 zł netto. Ma on potrącenia komornicze z innych tytułów niż alimentacyjne w kwocie 700 zł, a także do rozliczenia zaliczkę udzieloną w związku z podróżą służbową w kwocie 200 zł. Maksymalna kwota, jaką może potrącić pracodawca przy zbiegu takich potrąceń, to 1/2 wynagrodzenia netto, tj. 820 zł, przy czym najpierw musi dokonać w całości potrąceń komorniczych (są one wskazane jako pierwsze w art. 87 § 1 Kodeksu pracy). Natomiast należności z tytułu udzielonych zaliczek może potrącić jedynie w wysokości 120 zł. Pozostałą część zaliczki będzie można potrącić dopiero z kolejnego wynagrodzenia.

5. Pracownik musi dostać odpowiednią kwotę na rękę

Kodeks pracy ustanowił kwotę wynagrodzenia, która jest pracownikowi gwarantowana i nie może być uszczuplona. Przy potrącaniu sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne wolna od potrąceń jest kwota minimalnego wynagrodzenia netto (w 2007 r. jest to 675,40 zł, kwota brutto wynosi bowiem od 1 stycznia br. 936 zł)

Przykład:

Pracownica otrzymuje wynagrodzenie w kwocie 873 zł netto. Do pracodawcy dotarł tytuł egzekucyjny na

kwotę 420 zł. Ponieważ wolna od potrąceń jest kwota 675,40 zł (minimalne wynagrodzenie netto), pracodawca będzie mógł dokonać potrącenia na pokrycie zobowiązań w kwocie 197,60 zł, (873 zł netto 675,40 zł kwoty wolnej od potrąceń = 197,60 zł).

Pracownica otrzymuje wynagrodzenie minimalne w kwocie 936 zł brutto. Pracodawca otrzymał tytuł egzekucyjny na potrącenie świadczeń innych niż alimentacyjne w kwocie 250 zł. Ponieważ przy tego rodzaju potrąceniach kwota minimalnego wynagrodzenia jest wolna od potrąceń pracodawca nie ma prawa dokonać potrącenia.

Przy dokonywaniu potrąceń zaliczek pieniężnych wolne od potrąceń jest 75% minimalnego wynagrodzenia w kwocie netto. Natomiast przy potrącaniu kar pieniężnych - 90% minimalnego wynagrodzenia netto.

Kwota minimalnego wynagrodzenia nie jest natomiast chroniona w przypadku potrąceń alimentacyjnych. W tym przypadku należy jedynie pamiętać o tym, że można potrącać maksymalnie 3/5 wynagrodzenia.

Przykład:

Pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 617,39 zł netto ma zadłużenie z tytułu alimentów w kwocie 420 zł. Do pracodawcy trafił tytuł egzekucyjny opiewający na powyższą kwotę.

Dopuszczalna kwota potrącenia wyniesie 370,43 zł ($3/5 \times 617,39$ zł). Pozostała część, tj. 49,57zł (420 zł 370,43 zł) wykracza poza limit potrąceń, więc zostanie potrącona z następnego wynagrodzenia.

Alimenty czasem można potrącić w całości

Świadczenia alimentacyjne korzystają z jeszcze jednego przywileju. Mianowicie można je potrącić w całości, bez żadnych ograniczeń z nagrody z zakładowego funduszu nagród, dodatkowego wynagrodzenia rocznego oraz należności przysługujących pracownikowi z tytułu udziału w zysku lub nadwyżce bilansowe.

6. Inne potrącenia za zgodą pracownika

Należności inne niż wymienione w art. 87 § 1 i 7 Kodeksu pracy, czyli wszystkie wymienione powyżej oraz nienależne świadczenia wypłacone w poprzednim terminie płatności za czas nieobecności w pracy mogą być potrącane tylko za uprzednią zgodą pracownika wyrażoną na piśmie (art. 91 Kodeksu pracy).

Zgoda musi dotyczyć m.in. takich potrąceń jak:

• składki z tytułu dobrowolnych ubezpieczeń,

• składki na rzecz organizacji,

• składki na rzecz pracowniczej kasy zapomogowo - pożyczkowej, darowizny,

• spłaty pożyczek,

• a także np. zwrot nieprawidłowo naliczonego wynagrodzenia czy pokrycie niedoboru z tytułu odpowiedzialności materialnej pracownika.

7. Zgoda na potrącanie należności w przyszłości jest niedopuszczalna

Nie jest natomiast możliwe wyrażenie zgody na potrącenie należności, które mogą powstać w przyszłości, np. odszkodowanie za ewentualne przyszłe niedobory w mieniu powierzonym. W chwili wyrażania zgody nie istnieje bowiem należność, która miałaby zostać potrącona, a więc nie istnieje przedmiot zgody.

Pracownik może jednak wyrazić zgodę na potrącanie istniejących należności, ale których termin wymagalności jeszcze nie nadszedł. (np. w chwili zaciągania pożyczki z ZFŚS, która ma być zwrócona po roku). Potrącanie takich należności stanie się jednak możliwe z chwilą, gdy staną się one wymagalne.

Nie można natomiast potrącać bez zgody pracownika błędnie naliczonego wynagrodzenia (wyrok SN z 25 listopada 1982r. I PRN 118/82; OSNCP 1983/7/102).

8. Odliczenia dla pracodawcy dopiero na samym końcu

Pamiętać trzeba, że odliczeń na rzecz Skarbu Państwa i instytucji ubezpieczeniowych dokonuje się zawsze w pierwszej kolejności w pełnej wysokości. Natomiast potrąceń na rzecz pracodawcy i innych podmiotów, na które trzeba uzyskać zgodę pracownika dokonuje się w ostatniej kolejności po odliczeniach na rzecz Skarbu Państwa i ZUS oraz obligatoryjnych potrąceniach, o których mowa w art. 87 § 1 6 Kodeksu pracy.

Przykład:

Pani Dorota K. zarabia 1900 zł netto. Z jej wynagrodzenia należy dokonać potrąceń w wysokości 800 zł (nierozliczona zaliczka) oraz 500 zł (wyrządzona szkoda w mieniu pracodawcy). Pracownica wyraziła zgodę na potrącanie tej kwoty z wynagrodzenia.

Najpierw należy potrącić zaliczkę pieniężną. W tym przypadku można potrącić 1/2 wynagrodzenia, czyli 950 zł, więc kwota 800 zł mieści się w granicach potrąceń. Przy potrącaniu należności za wyrządzoną szkodę (500 zł), trzeba pamiętać, że jest to należność na rzecz pracodawcy i pracownikowi musi pozostać minimalne wynagrodzenie netto. W tym przypadku pracodawca będzie mógł potrącić jedynie 426,60 zł ($1900\text{zł} - 800\text{zł} = 1100\text{zł}$ kwota pozostała po potrąceniu zaliczki; $1100 - 675,40 = 424,60\text{zł}$).

Podstawa prawna:

art. 87, art. 871, art. 88, art. 90, art. 91, 108 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy

Źródło: Portal kadrowy, www.portalkadrowy.pl