

POTRĄCENIA Z WYNAGRODZEŃ 2014

**WYLICZENIA, DOKUMENTACJA,
OFICJALNE STANOWISKA
PIP, MPIPS**



Stan prawny: Styczeń 2014 r.

Praca zbiorowa pod redakcją
Elżbiety Młynarskiej-Wełpy

Potrącenia z wynagrodzeń 2014

Wyliczenia,
dokumentacja,
oficjalne stanowiska PIP, MPiPS

Vademecum płatnika

Warszawa 2014



Praca zbiorowa pod redakcją:

Elżbiety Młynarskiej-Wełpy

Kierownik marketingu i sprzedaży:

Katarzyna Bednarska

Redaktor naczelna grupy czasopism:

Małgorzata Jankowska

Redakcja:

Renata Kajewska

Kierownik produkcji:

Mariusz Jezierski

Korekta:

Monika Rychalska

Skład:

6AN Studio

Druk:

Drukarnia Miller

Nakład:

300 egz.

ISBN 978-83-269-2850-5

NR PRODUKTOWY UOW 29

Copyright by Wydawnictwo Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

Warszawa 2014

Wydawnictwo Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

ul. Łotewska 9a, 03-918 Warszawa

tel. 22 518 29 29, faks 22 617 60 10, e-mail: cok@wip.pl

NIP: 526-19-92-256, KRS: 0000098264 – Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie

XIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego,

Wysokość kapitału zakładowego 200.000 zł.

Publikacja „Potrącenia z wynagrodzeń 2014. Wyliczenia, dokumentacja, oficjalne stanowiska PIP, MPiPS” została przygotowana z zachowaniem najwyższej staranności i wykorzystaniem wysokich kwalifikacji, wiedzy oraz doświadczenia jej twórców. Zaproponowane w niej wskazówki, porady i interpretacje dotyczą sytuacji typowych. Ich zastosowanie w konkretnym przypadku może wymagać dodatkowych, pogłębionych konsultacji. Opublikowane rozwiązania nie mogą być traktowane jako oficjalne stanowisko organów i urzędów państwowych. W związku z powyższym autorzy, konsultanci oraz redakcja nie mogą ponosić odpowiedzialności prawnej za zastosowanie zawartych w publikacji „Potrącenia z wynagrodzeń 2014. Wyliczenia, dokumentacja, oficjalne stanowiska PIP, MPiPS” wskazówek, przykładów, informacji itp. do konkretnych przypadków.

Spis treści

Wykaz skrótów i aktów prawnych użytych w książce	8
--	---

Rozdział 1. Potrącenia z wynagrodzenia za pracę – podstawowe zasady

Ochrona wynagrodzenia	11
Potrącenia bez zgody zatrudnionego	12
Świadczenia alimentacyjne	13
Należności inne niż alimentacyjne	14
Zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi	15
Kary porządkowe	15
Odliczenie kwot wcześniej wypłaconych	16
Wynagrodzenie za wadliwie wykonaną pracę	17
Wypłata zawyżonego wynagrodzenia	18
Potrącenia dobrowolne	19
Oświadczenie pracownika o potrącaniu składki na ubezpieczenie na życie	20
Kwoty niepotrącalne	20
Zgody blankietowe	20
Kolejność i granice potrąceń ustawowych	21
Kwoty wolne od potrąceń	24
Kwota wolna dla niepełnoetatowca	30
Kwota wolna a nieprzepracowanie pełnego miesiąca	31
Limit potrąceń w pierwszym roku pracy	32
Pensja za grudzień otrzymana w styczniu	33
Wypłata innych składników wynagrodzenia	38
Kilka wypłat w danym miesiącu	40

Rozdział 2. Potrącenia z innych świadczeń wypłacanych pracownikowi

Świadczenia wypłacane w związku z podróżą służbową	44
Ekwiwalenty	44
Odprawa emerytalno-rentowa	45
Nagroda jubileuszowa	45
Odszkodowanie zasądzone pracownikowi po ustaniu stosunku pracy	48
Dodatkowe wynagrodzenie roczne (trzynastka)	50
Świadczenia finansowane z ZFŚS	50
Potrącenia ze świadczeń pracowniczych	54

Rozdział 3. Potrącenia z zasiłków chorobowych i macierzyńskich	56
Granice potrąceń i kwoty wolne przy potrąceniach z zasiłków	58
Wynagrodzenie i zasiłek chorobowy otrzymane w jednym miesiącu	59
Potrącenia z zasiłku za zgodą pracownika	61
Rozdział 4. Potrącenia z umów cywilnoprawnych	64
Granice potrąceń	65
Oświadczenia składane przez zleceniobiorcę	67
Umowy zlecenia zawierane z własnymi pracownikami	71
Rozdział 5. Współpraca pracodawcy z komornikiem	72
Kolejność postępowania	72
Zajęcie wynagrodzenia przez ZUS	76
Sankcje wobec pracodawcy	78
Dokumenty niezbędne przy egzekucji	80
Obowiązki archiwizacyjne i informacyjne pracodawcy	80
Zatrudnienie pracownika, który w świadectwie pracy ma wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia	81
Zawiadomienie komornika sądowego o zatrudnieniu pracownika, którego wynagrodzenie podlega egzekucji	82
Objaśnienie do formularza	82
Informacja dla poprzedniego pracodawcy o zatrudnieniu jego byłego pracownika, którego wynagrodzenie podlega zajęciu	84
Objaśnienie do formularza	84
Obowiązki informacyjne pracodawcy	86
Nowa umowa oraz przejęcie zakładu a unieważnienie zajęcia	86
Informacja dla komornika w związku z zajęciem przez niego wynagrodzenia za pracę	87
Rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem, którego wynagrodzenie podlega egzekucji	87
Powiadomienie komornika o rozwiązaniu umowy z pracownikiem, który ma zajęcie wynagrodzenia	88
Obowiązki pracodawcy po rozwiązaniu stosunku pracy z dłużnikiem	88
Przykładowe pisma otrzymywane przez pracodawców w związku z egzekucją komorniczą i administracyjną	92
Zajęcie z wynagrodzenia za pracę przez naczelnika urzędu skarbowego	92
Zajęcie z wynagrodzenia za pracę przez komornika	93
Zawiadomienie o uchyleniu egzekucji	94
Cofnięcie egzekucji	94
Postanowienie komornika o umorzeniu zaległości	95
Zawiadomienie o zawieszeniu egzekucji	96
Anulowanie pisma poprzedniego pisma komornika	96

Żądanie komornika do złożenia oświadczenia	96
Rozdział 6. Obowiązki pracodawcy przy zbiegu egzekucji sądowej i administracyjnej	97
Informacja o zbiegu egzekucji	98
Obowiązek informacyjny pracodawcy	99
Obowiązek przekazywania zajętego wynagrodzenia przez pracodawcę	99
Zbieg egzekucji administracyjnych	101
Depozyt	102
Wezwanie o depozyt	103
Informacja o przekazywaniu potrąceń do depozytu	104
Informacja dla wierzycieli w przypadku zbiegu tytułów egzekucyjnych z wynagrodzenia	105
Rozdział 7. Pytania i odpowiedzi	106
W jaki sposób chroniona jest odprawa emerytalno-rentowa	106
W jaki sposób dokonywać potrąceń alimentacyjnych z ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy?	108
Czy trzynastkę należy w całości przeznaczyć na spłatę długu alimentacyjnego?	109
Czy do potrącenia składki wystarczy pismo związków zawodowych?	110
Zgoda pracownika na potrącanie składek związkowych	112
Jak spłacać pożyczkę z funduszu socjalnego, gdy pracownik mało zarabia?	113
Czy komornikowi należy przekazać otrzymaną przez pracownika zapomogę?	114
Jak rozliczyć się z komornikiem, gdy pracownik zmarł?	116
Czy komornikowi należy przekazać odprawę pośmiertną?	117
Jakie obowiązki ma pracodawca po otrzymaniu egzekucji od dyrektora oddziału ZUS?	118
Informacja dla ZUS o wynagrodzeniu pracownika objętego zajęciem z tytułu zaległych składek	120
W jaki sposób skorygować błędnie dokonane potrącenie?	121
Wzór pisma do komornika informującego o przelaniu zbyt dużej kwoty potrącenia	122
Ile może kosztować pracodawcę niewywiązywanie się z obowiązków wobec komornika?	122
W jaki sposób chronić dane osobowe pracowników podczas korespondencji z komornikiem?	124
Rozdział 8. Wskaźniki dotyczące potrąceń	126
Wyliczenie minimalnego wynagrodzenia netto w 2013 i w 2014 r.	126
Podstawowe koszty uzyskania przychodu i ulga podatkowa (kwota zmniejszająca podatek)	126

Podstawowe koszty uzyskania przychodu bez ulgi podatkowej (kwoty zmniejszającej podatek)	127
Podwyższone koszty uzyskania przychodu i ulga podatkowa (kwota zmniejszająca podatek)	128
Podwyższone koszty uzyskania przychodu bez ulgi podatkowej (kwoty zmniejszającej podatek)	129
Kwota wolna od potrąceń przymusowych i dobrowolnych dla zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy	130
Kwota wolna od potrąceń w 2014 r. – potrącenia obligatoryjne	132
Kwota wolna od potrąceń w 2014 r. – potrącenia fakultatywne	132
Kwota wolna od potrąceń w 2014 r. z uwzględnieniem proporcji dotyczącej wymiaru etatu	132
Kwota netto minimalnego wynagrodzenia za pracę osoby zatrudnionej na 1/3 etatu - przy zastosowaniu podstawowych kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	133
Kwota netto minimalnego wynagrodzenia za pracę osoby zatrudnionej na 1/3 etatu - przy zastosowaniu podstawowych kosztów, ale bez kwoty zmniejszającej podatek	134
Kwota netto minimalnego wynagrodzenia za pracę osoby zatrudnionej na 1/3 etatu - przy zastosowaniu podwyższonych kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	135
Kwota netto minimalnego wynagrodzenia za pracę osoby zatrudnionej na 1/3 etatu - przy zastosowaniu podwyższonych kosztów, ale bez kwoty zmniejszającej podatek ...	136
Kwota netto minimalnego wynagrodzenia za pracę osoby zatrudnionej na 1/4 etatu - przy zastosowaniu podstawowych kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	137
Kwota netto minimalnego wynagrodzenia za pracę osoby zatrudnionej na 1/4 etatu - przy zastosowaniu podstawowych kosztów, ale bez kwoty zmniejszającej podatek	138
Kwota netto minimalnego wynagrodzenia za pracę osoby zatrudnionej na 1/4 etatu - przy zastosowaniu podwyższonych kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	139
Kwota netto minimalnego wynagrodzenia za pracę osoby zatrudnionej na 1/4 etatu - przy zastosowaniu podwyższonych kosztów, ale bez kwoty zmniejszającej podatek ...	140
Kwoty wolne przy potrąceniach z zasiłków	141
Kwoty wolne od potrąceń i egzekucji od 1 marca 2013 r.	141

Rozdział 9. Orzecznictwo Sądu Najwyższego 143

Kolejność zaspokojenia należności alimentacyjnych jest ściśle określona	143
Za błędy komorników odpowiada Skarb Państwa	144
Dotacja na prowadzenie domu pomocy społecznej podlega egzekucji	146
Organ egzekucyjny nie może badać zasadności tytułu wykonawczego	148
Niepobrana emerytura jest majątkiem odrębnym małżonka	149
Nie każde postępowanie egzekucyjne ma przynosić komornikowi dochód	150

Niektóre emerytury można traktować egzekucyjnie jak wynagrodzenia za pracę	152
Odszkodowania nie są chronione przed potrąceniami	153
Prowadzenie dwu równoległych egzekucji stwarzałoby niebezpieczeństwo kolejnych zbiegów	156

Rozdział 10. Najważniejsze przepisy dotyczące potrąceń 158

Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 ze zm.) (wyciąg)	158
Ustawa z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. nr 43, poz. 296 ze zm.) (wyciąg)	160
Ustawa z 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji (tekst jedn.: Dz.U. z 2012 r. poz. 1015 ze zm.) (wyciąg)	168
Ustawa z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn.: Dz.U. z 2010 r. nr 77, poz. 512 ze zm.) (wyciąg)	171
Rozporządzenie ministra sprawiedliwości z 9 marca 1968 r. w sprawie czynności komorników (Dz.U. nr 10, poz. 52 ze zm.) (wyciąg)	171

Wykaz skrótów i aktów prawnych użytych w książce

- kp** – ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 ze zm.)
- kc** – ustawa z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. nr 16, poz. 93)
- kpc** – ustawa z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. nr 43, poz. 296 ze zm.)
- SN** – Sąd Najwyższy
- ZUS** – Zakład Ubezpieczeń Społecznych
- MPiPS** – Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
- PIP** – Państwowa Inspekcja Pracy
- GIP** – Główny Inspektorat Pracy

ustawa o postępowaniu egzekucyjnym w administracji – ustawa z 7 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji (Dz.U. z 2005 r. nr 229, poz. 1954 ze zm.)

rozporządzenie w sprawie czynności komorników – rozporządzenie ministra sprawiedliwości z 9 marca 1968 r. w sprawie czynności komorników (Dz.U. nr 10, poz. 52 ze zm.)

ustawa o PIT – ustawa z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2012 r. poz. 361 ze zm.)

ustawa związkowa – ustawa z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn.: Dz.U. z 2001 r. nr 79, poz. 854 ze zm.)

ustawa emerytalna – ustawa z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2013 r. poz. 1440)

rozporządzenie składkowe – rozporządzenie ministra pracy i polityki socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz.U. nr 161, poz. 1106 ze zm.)

Rozdział 1.

Potrącenia z wynagrodzenia za pracę – podstawowe zasady

Wynagrodzenie za pracę rozumiane jest w postępowaniu egzekucyjnym bardzo szeroko. Są nim okresowe wynagrodzenie za pracę i za prace zlecone oraz nagrody i premie przysługujące dłużnikowi za okres jego zatrudnienia, jak również związany ze stosunkiem pracy zysk lub udział w funduszu zakładowym oraz wszelkich innych funduszach pozostających w związku ze stosunkiem pracy (art. 881 § 2 zdanie drugie kpc).

Pomniejszenie wynagrodzenia za pracę (odliczanie i potrącanie) jest dopuszczalne tylko w przypadkach określonych ustawowo. Pracodawca, dokonując potrącenia w innych sytuacjach niż te uregulowane prawnie, naraża się na roszczenie podwładnego o zapłatę nienależnie potrąconego wynagrodzenia. Może ponieść też odpowiedzialność związaną z wykroczeniem przeciw prawom pracownika.

Pojęcie „potrącenie” to w praktyce czynności o różnym charakterze prawnym, których cechą wspólną są przede wszystkim uprawnienie lub wręcz obowiązek pracodawcy do zmniejszenia wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty. Następuje to poprzez odliczenie konkretnych należności i rozdysponowanie ich zgodnie z przepisami. Potrącenia mogą dotyczyć zarówno wynagrodzeń za pracę, jak i innych przychodów, które są przekazywane za pośrednictwem pracodawcy pracownikom, zleceniobiorcom lub innym osobom.

Potrąceń z wynagrodzenia za pracę dokonuje się według ściśle ustalonej kolejności (art. 87 § 1 kp). Pierwszeństwo w zaspokojeniu z wynagrodzenia za pracę mają świadczenia alimentacyjne. Następnie potrąceniu podlegają sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych, na pokrycie należności innych niż alimentacyjne, a w dalszej kolejności – odpowiednio udzielone pracownikowi zaliczki i kary pieniężne.

Tytułem wykonawczym jest tytuł egzekucyjny zaopatrzone w klauzulę wykonalności (art. 776 kpc). Najczęściej są to wyroki sądowe zaopatrzone przez sąd w taką klauzulę. Wysokość potrąceń jest także ustawowo ograniczona zarówno w odniesieniu do potrąceń dokonywanych bez zgody, jak i za zgodą pracownika. Łączna kwota potrąceń z tytułu udzielonych zaliczek i sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń innych niż alimentacyjne nie może przekraczać połowy wysokości wynagrodzenia. Osobny limit potrącenia dotyczy kar pieniężnych. **Najbardziej uprzywilejowana jest egzekucja na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych**, gdyż tutaj ograniczenie wysokości potrącenia to aż trzy piąte wynagrodzenia. Przez świadczenia alimentacyjne rozumie się świadczenia wynikające nie tylko z obowiązku zaspokajania potrzeb rodziny, ale także z rent cywilnych spełniających funkcję alimentacyjną (art. 444 § 2, art. 903 kc).

Egzekucję z wynagrodzenia za pracę prowadzi komornik przy sądzie rejonowym ogólnej właściwości dłużnika, tj. miejsca zamieszkania pracownika, pod nadzorem sądu. Egzekucję wszczyna zajęcie wynagrodzenia. Następuje ono przez zawiadomienie dłużnika o zakazie odbierania wynagrodzenia, poza częścią wolną od zajęcia, i rozporządzania nim do czasu pełnego pokrycia długu. Zajęcie jest dokonane z chwilą doręczenia wezwania dłużnikowi, co często oznacza, że **odbiorcą tytułu wykonawczego jest pracodawca**, który fizycznie taką egzekucję przeprowadza. Zasadniczymi skutkami zajęcia są nieważność rozporządzania wynagrodzeniem, przekraczających część wolną od zajęcia (art. 885 kpc), oraz możliwość wykonywania przez wierzyciela wszelkich praw i roszczeń wobec dłużnika (art. 887 § 1 kpc).

Komornik wzywa pracodawcę, aby nie wypłacał pracownikowi, poza częścią wolną od zajęcia, żadnego wynagrodzenia, lecz przekazywał je bezpośrednio wierzycielowi, zawiadamiając komornika o pierwszej wpłacie, albo przekazywał je komornikowi. Na wezwanie komornika pracodawca jest zobowiązany do:

- 1 przedstawienia w ciągu tygodnia zestawienia za każdy miesiąc oddzielnie wynagrodzenia i dochodów pracownika uzyskanych z wszelkich innych tytułów za okres 3 miesięcy,
- 1 określenia terminu przekazywania wierzycielowi potrąconych kwot i ich wysokości,
- 1 podania informacji o przeszkodach do wypłacenia wynagrodzenia, osobach roszczących sobie prawa do wynagrodzenia oraz podstawach tych roszczeń (art. 882 § 1 kpc).

Zajęcie wynagrodzenia za pracę obowiązuje nadal po rozwiązaniu dotychczasowego i nawiązaniu nowego stosunku pracy lub przejściu zakładu na inną osobę (art. 884 § 1 kpc).

W przypadku ustania stosunku pracy pracodawca zobowiązany jest do umieszczenia w świadectwie pracy wzmianki o zajęciu wynagrodzenia z oznaczeniem komornika, który dokonał zajęcia, numeru sprawy egzekucyjnej i wskazaniem wysokości potrąconych już kwot. Zawiadamia ponadto przyszłego pracodawcę, jeżeli jest mu znany, o zajęciu wynagrodzenia swojego byłego pracownika i przesyła mu zawiadomienie komornika oraz dokumenty związane z egzekucją, powiadamiając o tym komornika i dłużnika.

Przesłanie zawiadomienia ma od chwili jego dojścia skutek zajęcia należności. Nowy pracodawca ma obowiązek zawiadomić komornika i poprzedniego pracodawcę o zatrudnieniu pracownika. Naruszenie obowiązków związanych z egzekucją z wynagrodzenia za pracę zagrożone jest grzywną (art. 886 § 1 i 2 kpc). Wobec wierzyciela pracodawca ponosi odpowiedzialność za szkodę powstałą wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków (art. 886 § 3 kpc).

Ochrona wynagrodzenia

Fakt nawiązania stosunku pracy przez dwie strony oznacza zobowiązanie się pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonych przez pracodawcę, a ze strony pracodawcy – obowiązek zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 kp). Pracodawca powinien pracownika wynagradzać za pracę zgodnie z jego kwalifikacjami, odpowiednio do jej rodzaju, ilości i jakości.

Wynagrodzenie pracownika podlega szczególnej ochronie. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę. Jak zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu do wyroku z 14 października 1997 r. (sygn. akt I PKN 319/97, OSNP 1998/15/450), świadczenie to jest z założenia przeznaczone na zaspokajanie bieżących potrzeb własnych pracownika i jego rodziny. **W związku z tym chronione jest w sposób bezwzględny, nawet z ograniczeniem swobody dysponowania prawem do niego przez samego uprawnionego.**

Pracodawca może zatem, w ściśle określonych warunkach i granicach, zaspokajać z wynagrodzenia za pracę zarówno zobowiązania wobec siebie, jak i innych podmiotów. Mówimy wówczas o potrąceniu z wynagrodzenia za pracę obciążeń publicznoprawnych oraz administracyjnych.

Należy przy tym pamiętać, że **dokonywanie potrąceń jest jednostronnym uprawnieniem pracodawcy**. Uprawnienie to może wynikać także ze zgody pracownika wyrażonej na piśmie, która upoważnia pracodawcę do dokonywania potrąceń nieuregulowanych prawnie. **Wszystkie potrącenia odlicza się z kwoty wynagrodzenia netto**, czyli po odliczeniu od wynagrodzenia za pracę obowiązkowych należności:

- ┆ składek na ubezpieczenia społeczne finansowanych przez pracownika,
- ┆ składki na ubezpieczenie zdrowotne oraz
- ┆ zaliczki na podatek dochodowy.

Ochrona wynagrodzenia za pracę – obok wprowadzenia zakazu zrzeczenia się wynagrodzenia oraz zagwarantowania przepisami rangi ustawowej minimalnej jego wysokości – polega zatem na znacznych ograniczeniach w dokonywaniu potrąceń, zarówno w zakresie przedmiotu potrącenia, jak i jego wysokości.

Potrącenia bez zgody zatrudnionego

Bez zgody pracownika potrąceniom z wynagrodzenia netto podlegają tylko następujące należności (art. 87 § 1 kp):

- ┆ 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 kp (za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy).

Potrąceń dokonuje się w wymienionej kolejności. Decyduje to o swego rodzaju hierarchii – konkretnie wskazane należności mają pierwszeństwo przed innymi. Jest to

ważne szczególnie przy zbiegu kilku różnych potrąceń, gdy wynagrodzenie pracownika nie pozwala na zrealizowanie ich wszystkich jednorazowo i w pełni.

Świadczenia alimentacyjne

Najbardziej uprzywilejowanymi należnościami są alimenty i to one są zawsze na pierwszym miejscu, jeśli chodzi o kolejność potrąceń. Pracodawca, dokonując potrąceń z wynagrodzenia pracownika, powinien mieć na uwadze, że najpierw zaspokaja środki na pokrycie świadczeń alimentacyjnych, a dopiero po ich potrąceniu, gdy jeszcze pozostaną odpowiednie środki, może potrącać kolejne wierzytelności.

Uzyskanie sum na zaspokojenie alimentów może nastąpić w trybie postępowania egzekucyjnego, tj. przy udziale komornika, lub bez takiego postępowania. W każdym z tych przypadków dochodzi do potrąceń z wynagrodzenia pracownika. W przypadku trybu egzekucyjnego potrącenia z wynagrodzenia za pracę wykonywane są na bazie postępowania komornika przy sądzie rejonowym ogólnej właściwości dłużnika. W celu wszczęcia postępowania egzekucyjnego wierzyciel po uzyskaniu orzeczenia zasądzającego alimenty, zaopatrzonego w klauzulę wykonalności, występuje z pisemnym wnioskiem do komornika. To komornik odszukuje dłużnika, jego pracodawcę i zawiadamia o zajęciu.

Potrąceń na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych pracodawca dokonuje również bez postępowania egzekucyjnego, czyli bez udziału komornika. W tym przypadku wierzyciel, np. rodzic reprezentujący dziecko w sprawie o alimenty, może po uzyskaniu tytułu wykonawczego wystąpić z wnioskiem o dokonywanie potrąceń bezpośrednio do zakładu pracy dłużnika, czyli pracownika danego zakładu pracy. Wówczas potrącenie z wynagrodzenia tego pracownika odbywa się na podstawie wniosku wierzyciela z załączonym wyrokiem sądowym z klauzulą wykonalności. Złożenie przez wierzyciela tych dokumentów u pracodawcy wywołuje takie same skutki prawne, jak pismo złożone przez komornika o zajęciu określonej części wynagrodzenia pracownika. W zakresie tego, czy pracodawca ma obowiązek dokonywania takiego potrącenia w trybie bezegzekucyjnym, zdania są podzielone wśród praktyków. Zdaniem niektórych pracodawca nie ma obowiązku dokonywania potrąceń bez postępowania egzekucyjnego, gdyż decydując się na to, przyjmuje na siebie wszystkie obowiązki, które ma komornik. Wówczas musi liczyć się z sankcjami w razie uchybienia obowiązkowi, które na nim spoczywają. Przeciwnie zdania

na ten temat wynikają z samego brzmienia art. 88 kp, w którym ustawodawca wskazał, że pracodawca „dokonuje potrąceń” na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych również bez postępowania egzekucyjnego, a nie, że „pracodawca może dokonać potrącenia”. Tym samym należy przyjąć, że na wniosek wierzyciela pracodawca powinien dokonywać potrąceń w trybie przewidzianym w art. 88 kp.

Pracodawca nie może dokonywać potrąceń na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych bez postępowania egzekucyjnego, gdy:

- 1 świadczenia alimentacyjne mają być potrącane na rzecz kilku wierzycieli, a łączna suma, która może być potrącona, nie wystarcza na pełne pokrycie wszystkich należności alimentacyjnych,
- 1 wynagrodzenie za pracę zostało zajęte w trybie egzekucji sądowej (wykonywanej przez komorników) lub administracyjnej (wykonywanej m.in. przez naczelników urzędów skarbowych lub dyrektorów oddziałów ZUS).

Fakt uprzywilejowania należności na pokrycie świadczeń alimentacyjnych potwierdza jeszcze jedna regulacja kodeksowa. Nagroda z zakładowego funduszu nagród, dodatkowe wynagrodzenie roczne oraz należności przysługujące pracownikowi z tytułu udziału w zysku lub nadwyżce bilansowej podlegają egzekucji na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych w pełnej wysokości (art. 87 § 5 kp). Oczywiście należy pamiętać, że potrącenia te dokonane będą w pełnej wysokości tylko w przypadku, gdy zajęcie wynagrodzenia dotyczyć będzie zaległych alimentów, gdyż w przypadku alimentów bieżących, kwotowych, ich wysokość zazwyczaj pokrywana jest z ramach 60% granicy potrącenia z miesięcznego wynagrodzenia pracownika. Odmienne jednak uregulowana jest kwestia potrąceń alimentacyjnych dokonywanych z odprawy emerytalno-rentowej oraz nagrody jubileuszowej, które podlegają ochronie przed potrąceniami jak wynagrodzenie za efektywną pracę. Takiej samej ochronie podlega też odprawa z tytułu zwolnienia z pracy z przyczyn niedotyczących pracownika (wyroki Sądu Najwyższego z 17 lutego 2004 r., sygn. akt I PK 217/03, OSNP 2004/24/419 oraz z 14 listopada 1996 r., sygn. akt I PKN 3/96, OSNP 1997/11/193). W praktyce oznacza to, że z tych świadczeń potrącenia dokonywane są do 60% netto.

Należności inne niż alimentacyjne

Najczęściej występującymi należnościami niealimentacyjnymi są długi, które wynikają z niespłacanych przez pracowników kredytów albo pożyczek lub nie-

opłaconych danin państwowych, czyli składek ZUS i podatków. Długi te są egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych w drodze egzekucji sądowej albo administracyjnej. **Organem egzekucyjnym w administracji są m.in. naczelnik urzędu skarbowego, dyrektor oddziału ZUS czy dyrektor izby celnej.** Tryb prowadzenia tych egzekucji jest podobny, a obowiązki pracodawcy w zakresie dokonywania potrąceń na podstawie tytułów wykonawczych – sądowych i administracyjnych – są w obu przypadkach takie same.

Zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi

Kolejny rodzaj potrącenia bez zgody pracownika wynika z sytuacji, w których pracownik musi pobrać z firmy pewną kwotę pieniędzy na pokrycie wydatków związanych z wykonywaniem obowiązków służbowych i nie dokonuje stosownego rozliczenia pobranej zaliczki. Kwoty te podlegają obowiązkowi zwrotu lub wyliczenia się, a pracodawca ma prawo potrącić zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi, jeżeli ten nie rozliczył się z nich lub nie zwrócił nadwyżki w terminie, w którym miał obowiązek to zrobić.

Zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego pojęcia zaliczki pieniężnej nie można interpretować rozszerzająco. Zaliczką nie jest zatem część wynagrodzenia wypłaconego pracownikowi na poczet wynagrodzenia przyszłego przed terminem jego wymagalności, chyba że strony umowy się inaczej (wyrok SN z 24 lipca 2001 r., sygn. akt I PKN 552/00, OSNP 2003/12/291). Chodzi tu o tzw. wynagrodzenie pracownika wypłacone przed terminem płatności obowiązującym w danym zakładzie pracy. Pracownikowi, któremu udzielono zaliczki na poczet wynagrodzenia w ustalonym terminie wypłaty, wypłaca się tylko pozostałą część pensji, na zasadzie różnicy pomiędzy tym, co powinien łącznie otrzymać, a tym, co zostało wcześniej wypłacone.

Kary porządkowe

Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy pracodawca może zastosować karę pieniężną. Zarówno za jedno przekroczenie,

jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności nie może być ona wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika. Łącznie kary pieniężne nie mogą przewyższać 1/10 wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty, po dokonaniu potrąceń na podstawie tytułów wykonawczych i zaliczek (art. 108 § 3 kp).

Kara jest potrącana jako ostatnia należność według art. 87 kp. Do obliczania kwoty wynagrodzenia za jeden dzień, w celu nałożenia na pracownika kary pieniężnej, stosuje się zasady, które obowiązują przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

Odliczenie kwot wcześniej wypłaconych

Z wynagrodzenia za pracę (przed potrąceniem składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne oraz zaliczki na podatek) można odliczyć, w pełnej wysokości, kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia (art. 87 § 7 kp). Przepis ten ułatwia pracodawcy odzyskanie nadpłaconego wynagrodzenia za czas absencji pracowników. Odliczenie to polega na zmniejszeniu wypłacanego w danym miesiącu wynagrodzenia o kwotę pensji wypłaconej w poprzednim terminie płatności za czas nieobecności w pracy, za który wynagrodzenie nie przysługuje, np. za udział w strajku czy urlop bezpłatny (wyrok SN z 4 października 1994 r., sygn. akt I PRN 71/94, OSNP 1995/7/89). W przypadku gdy pracownik otrzymuje wynagrodzenie „z góry”, powinien liczyć się z obowiązkiem zwrotu pracodawcy wynagrodzenia w każdej sytuacji niewykonywania pracy, chyba że za określony czas z mocy przepisu szczególnego zachowuje do niego prawo (uchwała SN z 8 grudnia 1994 r., sygn. akt I PZP 49/94, OSNP 1995/16/202 i wyrok SN z 14 listopada 1996 r., sygn. akt I PRN 112/96, OSNP 1997/11/191).

Pracodawca może odliczyć nienależne wynagrodzenie, szczególnie w przypadku gdy po jego otrzymaniu w pełnej wysokości za dany miesiąc pracownik zachorował, a za ten okres przysługuje mu 80% wynagrodzenia chorobowego (lub inna wartość wynagrodzenia chorobowego czy też zasiłku chorobowego lub opiekuńczego). Nadpłacone wynagrodzenie za czas nieobecności w pracy, za który pracownikowi ono nie przysługuje, można odliczyć tylko w najbliższym terminie płatności przypadającym bezpośrednio po bezzasadnej wypłacie (wyrok SN z 4 października 1994 r., sygn. akt I PRN 71/94, OSNP 1995/7/89).