

POTRĄCENIA Z WYNAGRODZEŃ I ZASIŁKÓW – PRAKTYCZNE PROBLEMY

WSTĘP

Obowiązkiem pracodawcy lub zleceniodawcy jest dokonywanie potrąceń z wynagrodzenia pracownika albo wierzytelności zleceniobiorcy na podstawie zawiadomienia organów administracji państwowej i komorników. Pracodawca/zleceniodawca musi też na bieżąco informować te podmioty o każdej zmianie okoliczności wpływających na możliwość potrącenia, np. o osiągnięciu przez zatrudnionego dłużnika wyłącznie wynagrodzenia minimalnego albo o rozwiązaniu z nim stosunku pracy czy też zakończeniu współpracy na podstawie umowy cywilnoprawnej. Za uchybienie tym obowiązkom pracodawcy/zleceniodawcy grozi grzywna w wysokości do 2000 zł. Oprócz tego na pracodawcy/zleceniodawcy ciąży odpowiedzialność odszkodowawcza za naruszenie obowiązków wynikających z zajęcia bądź za złożenie niezgodnego z prawdą oświadczenia o rodzaju przeszkód do wypłacenia wynagrodzenia albo dokonanie wypłaty zajętej części wynagrodzenia dłużnikowi. Należy bowiem przyjąć, że podmiot zatrudniający pracowników i/lub zleceniobiorców, uchybiając swoim obowiązkom związanym z egzekucją, wyrządził szkodę wierzycielowi.

Jednocześnie należy pamiętać, że wynagrodzenie za pracę jest chronione przed nadmiernymi potrąceniami przez przepisy Kodeksu pracy, które wyznaczają granice potrąceń i kwoty wolne od potrąceń. W niektórych przypadkach taką ochroną objęte są wierzytelności przysługujące osobom zatrudnionym na innej podstawie niż stosunek pracy, np. zleceniobiorcom czy wykonawcom umowy o dzieło. Obecnie o tym, czy dana wierzytelność będzie podlegać ochronie przed potrąceniami, decyduje podmiot, który wszczął egzekucję.

Dokonując potrąceń, należy zwrócić uwagę, że od 1 lipca 2018 r. zmieniły się zasady ustalania kwot wolnych m.in. od zasiłków z ubezpieczenia społecznego, a tym samym ich wysokość. Obecnie, konkretna kwota wolna jest przypisana do danego rodzaju potrącenia (do 30 czerwca 2018 r. stawki te były ustalone jako procent zasiłku/świadczenia). Nowe kwoty uwzględniają poziom minimum socjalnego w 1-osobowym gospodarstwie emeryckim i będą corocznie waloryzowane od 1 marca, na takich samych zasadach jak emerytury i renty.

Ponadto od 1 stycznia 2019 r. wejdą w życie nowe przepisy Kodeksu postępowania cywilnego, które doprecyzują zasady potrąceń m.in. dla osób niebędących pracownikami (np. zleceniobiorcy), posłów i senatorów czy osób bezrobotnych, którzy otrzymują zasiłki dla bezrobotnych, dodatki aktywizacyjne oraz stypendia. Rozszerzono bowiem zakres ochrony świadczeń wypłacanych tej grupie ubezpieczonych przed nadmiernymi potrąceniami komorniczymi i administracyjnymi. W przypadku tych osób także trzeba będzie stosować zarówno granicę potrącenia, jak i kwotę wolną od potrąceń.

POTRĄCENIA Z WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ

Wynagrodzenie pracownika podlega szczególnej ochronie. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę. Natomiast pracodawca może, w ściśle określonych warunkach i granicach, zaspokajać z wynagrodzenia za pracę zobowiązania zarówno wobec siebie, jak i innych podmiotów. Mówimy wówczas o potrąceniu z wynagrodzenia za pracę.

POTRĄCENIA Z WYNAGRODZENIA NETTO

Potrąceń z wynagrodzenia należy dokonywać od kwoty do wypłaty (tzw. netto), a zatem po odliczeniu od wynagrodzenia za pracę obowiązkowych należności, tj. składek na ubezpieczenia społeczne finansowanych przez pracownika, składki na ubezpieczenie zdrowotne oraz zaliczki na podatek dochodowy.

Z uwagi na to, że w Kodeksie pracy nie wymieniono wśród tych odliczeń wprost składki na ubezpieczenie zdrowotne, istniały spory, czy ustalając podstawę do potrąceń, należy ją również odliczać czy nie. Pracodawcy mieli z tym duży problem, gdyż spotykali się z różnymi opiniami. Jedni eksperci byli za stosowaniem przepisu Kodeksu pracy zgodnie z jego literalnym brzmieniem, czyli bez odliczania składki zdrowotnej, inni z kolei uważali, że trzeba ją odjąć, skoro stanowi obowiązkowe obciążenie wynagrodzenia pracownika. Co prawda, częściowo, bo w wysokości 7,75%, składka ta podlega odliczeniu od zaliczki na podatek, ale pozostałe 1,25% jest odliczane z dochodu pracownika.

Powyższy problem rozstrzygnęło Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w piśmie z 16 października 2007 r. Departament Prawa Pracy MPiPS wyjaśnił: „Przepisy art. 87 Kodeksu pracy są wyrazem realizacji ochronnej funkcji prawa pracy w części dotyczącej wynagrodzenia za pracę. Przepisy te enumeratywnie wymieniają należności i określają kwoty, jakie może potrącić pracodawca z wynagrodzenia pracownika. Ograniczenie to dotyczy potrąceń dokonywanych przez pracodawcę i nie obejmuje obowiązkowych odliczeń, o których mowa w tym przepisie, wynikających z innych ustaw”. Zdaniem departamentu obowiązkowe odliczenia, o których mowa w art. 87 Kodeksu pracy, obejmują nie tylko składki na ubezpieczenia społeczne i zaliczkę na podatek dochodowy, ale także składkę na ubezpieczenie zdrowotne.

Jeżeli pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy otrzymuje wynagrodzenie w minimalnej wysokości, tj. 2100 zł brutto, ma prawo do podstawowych kosztów uzyskania przychodów (111,25 zł) i złożył PIT-2 (w celu stosowania kwoty zmniejszającej podatek w wysokości 46,33 zł miesięcznie), to aby ustalić kwotę do wypłaty i podstawę do potrąceń, należy dokonać następujących obliczeń:

Krok 1. Ustalić podstawę wymiaru i kwotę składek na ubezpieczenia społeczne finansowanych przez pracownika:

■ $2100 \text{ zł} \times 13,71\% = 287,91 \text{ zł}$.

Krok 2. Ustalić podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne i kwotę składki zdrowotnej:

- podstawa wymiaru: $2100 \text{ zł} - 287,91 \text{ zł} = 1812,09 \text{ zł}$,
- składka do przekazania do ZUS: $1812,09 \text{ zł} \times 9\% = 163,09 \text{ zł}$,
- składka podlegająca odliczeniu od podatku dochodowego: $1812,09 \text{ zł} \times 7,75\% = 140,44 \text{ zł}$.

Krok 3. Ustalić podstawę opodatkowania:

- $2100 \text{ zł} - 287,91 \text{ zł} - 111,25 \text{ zł} = 1700,84 \text{ zł}$; po zaokrągleniu 1701 zł.

Krok 4. Ustalić zaliczkę na podatek dochodowy:

- $(1701 \text{ zł} \times 18\%) - 46,33 \text{ zł} = 259,85 \text{ zł}$.

Krok 5. Ustalić kwotę zaliczki na podatek (podlegającą wpłacie do US):

- $259,85 \text{ zł} - 140,44 \text{ zł} = 119,41 \text{ zł}$; po zaokrągleniu 119 zł.

Krok 6. Ustalić kwotę do wypłaty:

- $2100 \text{ zł} - 287,91 \text{ zł} - 163,09 \text{ zł} - 119 \text{ zł} = 1530 \text{ zł}$.

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 Kodeksu pracy). Regulacja ta ułatwia pracodawcy odzyskanie nadpłaconego wynagrodzenia.



Pracodawca może odliczyć nadpłacone wynagrodzenie bez zgody pracownika jedynie w najbliższym terminie płatności.

Odliczenie polega na zmniejszeniu – bez zgody pracownika – wypłacanego w danym miesiącu wynagrodzenia o kwotę wynagrodzenia wypłaconego w poprzednim terminie płatności za czas nieobecności w pracy, za który wynagrodzenie nie przysługuje, np. za udział w strajku czy z powodu urlopu bezpłatnego (wyrok SN z 4 października 1994 r., I PRN 71/94, OSNP 1995/7/89). Natomiast pracownik otrzymujący wynagrodzenie „z góry” powinien liczyć się z obowiązkiem zwrotu wynagrodzenia w każdej sytuacji niewykonywania pracy, chyba że za określony czas, z mocy przepisu szczególnego, zachowuje prawo do wynagrodzenia (uchwała SN z 8 grudnia 1994 r., I PZP 49/94, OSNP 1995/16/202; wyrok SN z 14 listopada 1996 r., I PRN 112/96, OSNP 1997/11/191).

Pracodawca może odliczyć nienależne wynagrodzenie również w sytuacji, gdy po jego otrzymaniu w pełnej wysokości pracownik zachorował i za ten okres przysługuje mu 80% wynagrodzenia chorobowego (lub zasiłku). Przy odliczeniu nie obowiązuje ani kwota wolna, ani graniczna.

Pracodawca może odliczyć nadpłacone wynagrodzenie za czas nieobecności w pracy, za który pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie, tylko w najbliższym terminie płatności

przypadającym bezpośrednio po bezzasadnej wypłacie (wyrok SN z 4 października 1994 r., I PRN 71/94, OSNP 1995/7/89). Najbliższy termin płatności należy rozumieć jako najbliższą, kolejną wypłatę, ale konkretnemu pracownikowi, a nie najbliższy termin wypłaty nadchodzący zgodnie z tym przyjętym w firmie (wyrok SN z 12 kwietnia 1996 r., I PRN 32/96).

Przykład

W firmie produkcyjnej „Saba” wypłata wynagrodzenia za dany miesiąc następuje 25. dnia tego miesiąca. Pracownik po otrzymaniu wynagrodzenia w październiku br. za październik skorzystał z 5-dniowego urlopu bezpłatnego. Zwrot wynagrodzenia, które nie przysługiwało pracownikowi za czas urlopu bezpłatnego w październiku, pracodawca chce jednostronnie rozłożyć w czasie, tj. odliczyć w listopadzie i grudniu 2018 r. Jego postępowanie będzie nieprawidłowe. Odliczenie nadpłaconego wynagrodzenia w kilku, nawet kolejno następujących po sobie terminach płatności wynagrodzeń jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika zagrożonym karą grzywny w wysokości od 1000 zł do 30 000 zł (art. 282 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy). Jeżeli zatem pracownik nie był obecny w pracy w październiku br., to prawidłowe będzie odliczenie nadpłaconego wynagrodzenia za ten miesiąc tylko z wynagrodzenia za listopad br. płatnego w listopadzie. Aby pracodawca mógł dokonać odliczenia w kolejnym miesiącu, powinien uzyskać pisemną zgodę pracownika.

Przykład

W szkole podstawowej wynagrodzenia nauczycieli są wypłacane z góry za dany miesiąc. Wynagrodzenie za październik 2018 r. zostało wypłacone 1 października br. Po odebraniu pełnej kwoty wynagrodzenia nauczyciel brał udział w październiku br. w tygodniowym strajku w sprawie braku podwyżek wynagrodzenia. Ponieważ okres niewykonywania pracy w trakcie strajku jest niepłatny, pracodawca może odliczyć nienależną część wynagrodzenia z pensji za listopad br., płatnej na początku listopada.

WYNAGRODZENIE ZA WADLIWIE WYKONANĄ PRACĘ

Pracodawca powinien tak ustalić wysokość wynagrodzenia za pracę, aby odpowiadało ono w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniło ilość i jakość świadczonej pracy. Natomiast pracownik ma obowiązek wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub z umową o pracę (art. 100 § 1 Kodeksu pracy). Dlatego zatrudniony musi dołożyć wszelkich starań, aby efekt jego pracy przynosił pracodawcy korzyści, a nie narażał go na straty. Tylko wówczas pracownik może domagać się pełnej, umówionej zapłaty. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, a za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wtedy, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią (art. 80 Kodeksu pracy).