



POTRĄCENIA

z wynagrodzeń i zasiłków

2024

Zmiany
Dokumentacja
Kwoty wolne



PORADYPLACE^{pl}

POTRĄCENIA

z wynagrodzeń i zasiłków

2024

Zmiany
Dokumentacja
Kwoty wolne

Spis treści

Rozdział 1. Potrącenia z wynagrodzenia za pracę

– podstawowe zasady	9
Tytuł egzekucyjny zaopatrzony w klauzulę wykonalności	10
Ochrona wynagrodzenia	13
Potrącenia bez zgody zatrudnionego	14
Świadczenia alimentacyjne	14
Należności inne niż alimentacyjne	16
Zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi	16
Kary porządkowe	17
Odliczenie kwot wcześniej wypłaconych	18
Wynagrodzenie za wadliwie wykonaną pracę	19
Wypłata zawyżonego wynagrodzenia	20
Potrącenia dobrowolne	21
Kwoty niepotrącalne	23
Potrącenia dobrowolne, gdy pracownik choruje	24
Kwoty wolne od potrąceń w przypadku zasiłków od 1 marca 2023 r.	25
Zgody blankietowe	26
Kolejność i granice potrąceń ustawowych	27
Obliczenie wynagrodzenia netto	28
Kodeksowe granice potrąceń	29
Wpłaty na pracownicze plany kapitałowe i ich wpływ na kwoty potrąceń	30
Wpłaty do PPK	30
Wysokość wpłat na PPK w zależności od źródła finansowania	31
Uwzględnianie wpłat do PPK przy potrąceniach	32
Kwoty wolne od potrąceń	33
Kwoty wolne od potrąceń obowiązujące od 1 stycznia do 30 czerwca 2024 roku (w zł) dla pracowników pełnoetatowych, nieobjętych PPK, przy zastosowaniu podatku 12%	35
Kwoty wolne od potrąceń obowiązujące od 1 lipca do 31 grudnia 2024 r. (w zł) dla pracowników pełnoetatowych, nieobjętych PPK, przy zastosowaniu podatku 12%	39
Wpływ „zerowego PIT” na dokonywanie potrąceń	44
Wyliczenie obowiązującej w okresie od stycznia do czerwca 2024 roku kwoty wolnej od potrąceń dla pełnoetatowego pracownika nieobjętego PPK, korzystającego z zerowego PIT	47
Wyliczenie obowiązującej w okresie od lipca do grudnia 2024 roku kwoty wolnej od potrąceń dla pełnoetatowego pracownika nieobjętego PPK, korzystającego z zerowego PIT	48

Kwota wolna od potrąceń dla niepełnoetatowca	58
Kwota wolna od potrąceń a nieprzepracowanie pełnego miesiąca	60
Pensja za grudzień otrzymana w styczniu	61
Wypłata innych składników wynagrodzenia	66
Kilka wypłat w danym miesiącu	70
Kwoty wolne od potrąceń a wpłaty do PPK	72
Kwoty wolne od potrąceń obowiązujące w okresie od stycznia do czerwca 2024 roku dla pracownika pełnoetatowego otrzymującego co miesiąc pensję na poziomie płacy minimalnej, uwzględniające 2% składkę podstawową na PPK finansowaną przez pracownika oraz 1,5% wpłatę na PPK pokrywaną przez zakład pracy	73
Kwoty wolne od potrąceń obowiązujące w okresie od lipca do grudnia 2024 roku dla pracownika pełnoetatowego otrzymującego co miesiąc pensję na poziomie płacy minimalnej, uwzględniające 2% składkę podstawową na PPK finansowaną przez pracownika oraz 1,5% wpłatę na PPK pokrywaną przez zakład pracy	77
Wpływ podatku należnego od wpłat do PPK finansowanych przez pracodawcę na kwotę potrąceń	80
Uchylenie reguły podwyższającej kwoty wolne od potrąceń z powodu COVID-19	83

Rozdział 2. Potrącenia z innych świadczeń wypłacanych pracownikowi

Świadczenia wypłacane w związku z podróżą służbową	86
Ekwiwalenty	87
Odprawa emerytalno-rentowa	88
Nagroda jubileuszowa	88
Odszkodowanie zasądzone pracownikowi po ustaniu stosunku pracy	92
Dodatkowe wynagrodzenie roczne (trzynastka)	93
Świadczenia finansowane z ZFŚS	94
Potrącenia z wybranych świadczeń pracowniczych	99

Rozdział 3. Potrącenia z zasiłków chorobowych i macierzyńskich

Granice potrąceń i kwoty wolne przy potrąceniach z zasiłków	101
Wynagrodzenie i zasiłek chorobowy otrzymane w jednym miesiącu	109

Warunki dokonywania potrąceń z zasiłków z ubezpieczenia Społecznego	112
Potrącenia z zasiłku za zgodą pracownika	113
Potrącenia ze świadczeń chorobowych i zasiłków	114
Różnice pomiędzy potrąceniami z wynagrodzenia i zasiłków	115
Różnice w zakresie ogólnych regulacji dotyczących potrąceń z wynagrodzenia i zasiłku	116
Rozdział 4. Potrącenia z umów cywilnoprawnych	118
Granice potrąceń	120
Kwota wolna: 4.242 zł brutto, gdy zleceniobiorca objęty jest wszystkimi ubezpieczeniami zusowskimi i nie jest uprawniony do kwoty zmniejszającej miesięczne zaliczki podatkowe	121
Kwota wolna: 4.242 zł brutto, gdy zleceniobiorca objęty jest wszystkimi ubezpieczeniami zusowskimi i jest uprawniony do kwoty zmniejszającej miesięczne zaliczki podatkowe w wysokości 300 zł	121
Kwota wolna: 4.242 zł brutto, gdy zleceniobiorca nie przystąpił do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego i nie jest uprawniony do kwoty zmniejszającej miesięczne zaliczki podatkowe	122
Kwota wolna: 4.242 zł brutto, gdy zleceniobiorca objęty jest tylko ubezpieczeniem zdrowotnym i nie jest uprawniony do kwoty zmniejszającej miesięczne zaliczki podatkowe	123
Kwota wolna: 4.242 zł brutto pomniejszona proporcjonalnie do liczby przepracowanych w miesiącu godzin, gdy zleceniobiorca objęty jest wszystkimi ubezpieczeniami zusowskimi i nie jest uprawniony do kwoty zmniejszającej miesięczne zaliczki podatkowe (przy założeniu, że zleceniobiorca pracował w styczniu 2024 roku np. 126 godz.)	124
Kwota wolna: 4.300 zł brutto, gdy zleceniobiorca objęty jest wszystkimi ubezpieczeniami zusowskimi i nie jest uprawniony do kwoty zmniejszającej miesięczne zaliczki podatkowe	125
Kwota wolna: 4.300 zł brutto, gdy zleceniobiorca objęty jest wszystkimi ubezpieczeniami zusowskimi i jest uprawniony do kwoty zmniejszającej miesięczne zaliczki podatkowe w wysokości 300 zł	125
Kwota wolna: 4.300 zł brutto, gdy zleceniobiorca nie przystąpił do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego i nie jest uprawniony do kwoty zmniejszającej miesięczne zaliczki podatkowe	126

Kwota wolna: 4.300 zł brutto, gdy zleceniobiorca objęty jest tylko ubezpieczeniem zdrowotnym i nie jest uprawniony do kwoty zmniejszającej miesięczne zaliczki podatkowe	127
Kwota wolna: 3.600 zł brutto pomniejszona proporcjonalnie do liczby przepracowanych w miesiącu godzin, gdy zleceniobiorca objęty jest wszystkimi ubezpieczeniami zusowskimi i nie jest uprawniony do kwoty zmniejszającej miesięczne zaliczki podatkowe (przy założeniu, że zleceniobiorca pracował w sierpniu 2024 roku np. 126 godz.)	128
Oświadczenia składane przez zleceniobiorcę	129
Zmiany od 1 stycznia 2017 r.	130
Umowy zlecenia zawierane z własnymi pracownikami	131

Rozdział 5. Współpraca pracodawcy z komornikiem	133
Kolejność postępowania	133
Egzekucja administracyjna	137
Zmiany w potrąceniach na poczet egzekucji administracyjnej od 25 marca 2024 r.	139
Wniosek wierzyciela	141
Składniki majątkowe niepodlegające egzekucji	142
Zabezpieczenie należności	142
Zawieszenie postępowania egzekucyjnego	144
Zmiany w egzekucji świadczeń alimentacyjnych	145
Szczegóły dotyczące najistotniejszych zmian zapisanych we wspomnianej ustawie	146
Różnice i podobieństwa w egzekucjach	148
Informacje w nowych wzorach	149
Zajęcie wynagrodzenia przez ZUS	151
Sankcje wobec pracodawcy	153
Dokumenty niezbędne przy egzekucji	154
Obowiązki archiwizacyjne i informacyjne pracodawcy	155
Zatrudnienie pracownika, który w świadectwie pracy ma wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia	155
Zawiadomienie komornika sądowego o zatrudnieniu pracownika, którego wynagrodzenie podlega egzekucji	156
Informacja dla poprzedniego pracodawcy o zatrudnieniu jego byłego pracownika, którego wynagrodzenie podlega zajęciu	158
Obowiązki informacyjne pracodawcy	159
Nowa umowa oraz przejęcie zakładu a unieważnienie zajęcia	160
Informacja dla komornika w związku z zajęciem przez niego wynagrodzenia za pracę	161

Rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem, którego wynagrodzenie podlega egzekucji	161
Powiadomienie komornika o rozwiązaniu umowy z pracownikiem, który ma zajęcie wynagrodzenia	162
Obowiązki pracodawcy po rozwiązaniu stosunku pracy z dłużnikiem	162
Zajęcie z wynagrodzenia za pracę przez naczelnika urzędu skarbowego Zawiadomienie o zajęciu prawa majątkowego stanowiącego wynagrodzenie u dłużnika zajętej wierzytelności będącego pracodawcą	165
Zawiadomienie o uchyleniu egzekucji	168
Zawiadomienie o zawieszeniu egzekucji	169

Rozdział 6. Obowiązki pracodawcy przy zbiegu egzekucji sądowej i administracyjnej	170
Informacja o zbiegu egzekucji	173
Zbieg egzekucji administracyjnych	175
Informacja dla wierzycieli w przypadku zbiegu tytułów egzekucyjnych z wynagrodzenia	176

Rozdział 7. Pytania i odpowiedzi	177
W jaki sposób chroniona jest odprawa emerytalno-rentowa	177
W jaki sposób dokonywać potrąceń alimentacyjnych z ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy	179
Czy trzynastkę należy w całości przeznaczyć na spłatę długu alimentacyjnego	180
Czy do potrącenia składki wystarczy pismo związków zawodowych	181
Zgoda pracownika na potrącanie składek związkowych	183
Jak spłacać pożyczkę z funduszu socjalnego, gdy pracownik mało zarabia	183
Czy komornikowi należy przekazać otrzymaną przez pracownika zapomogę	185
Jak rozliczyć się z komornikiem, gdy pracownik zmarł	187
Czy komornikowi należy przekazać odprawę pośmiertną	188
Jakie obowiązki ma pracodawca po otrzymaniu egzekucji od dyrektora oddziału ZUS	189
Informacja dla ZUS o wynagrodzeniu pracownika objętego zajęciem z tytułu zaległych składek	191
Ile może kosztować pracodawcę niewywiązywanie się z obowiązków wobec komornika	192

Jak dokonywać potrąceń w przypadku gdy w danym miesiącu pracownik otrzymuje wypłatę w dwóch terminach	194
Jak dokonywać potrąceń z zasiłku chorobowego od 1 marca 2023 r., gdy alimenty przewyższają możliwe potrącenie	209
Lista płac dla pracownika za styczeń 2024 roku – zasiłek chorobowy	212
50% diety z tytułu podróży służbowej na zaległe alimenty	214

Rozdział 8. Wskaźniki dotyczące potrąceń	216
Potrącenia obligatoryjne	216
Kwoty wolne przy potrąceniach z zasiłków	250

Rozdział 9. Orzecznictwo Sądu Najwyższego	251
Kolejność zaspokojenia należności alimentacyjnych jest ściśle określona	251
Za błędy komorników odpowiada skarb państwa	252
Dotacja na prowadzenie domu pomocy społecznej podlega egzekucji	254
Organ egzekucyjny nie może badać zasadności tytułu wykonawczego	256
Niepobrana emerytura jest majątkiem odrębnym małżonka	257
Nie każde postępowanie egzekucyjne ma przynosić komornikowi dochód	258
Niektóre emerytury można traktować egzekucyjnie jak wynagrodzenia za pracę	259
Odszkodowania nie są chronione przed potrąceniami	261
Prowadzenie dwu równoległych egzekucji stwarzałoby niebezpieczeństwo kolejnych zbiegów	263
PESEL i NIP w klauzuli wykonalności obowiązuje dopiero od 7 lipca 2013 r.	265
Wybrane orzecznictwo Sądu Najwyższego	267

Rozdział 10. Wybrane interpretacje urzędowe	269
--	-----

Rozdział 11. Najważniejsze przepisy dotyczące potrąceń	274
---	-----

Rozdział 1.

Potrącenia z wynagrodzenia za pracę – podstawowe zasady

Wynagrodzenie za pracę podlega szczególnej ochronie, która w praktyce oznacza, że pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę, a pracodawca nie może zmniejszyć wysokości wynagrodzenia w sposób nieuprawniony. Pojęcie „wynagrodzenie za pracę” jest rozumiane w postępowaniu egzekucyjnym bardzo szeroko. Są nim zarówno okresowe wynagrodzenie za pracę i za pracę zlecone oraz nagrody i premie przysługujące dłużnikowi za okres jego zatrudnienia, jak i związany ze stosunkiem pracy zysk lub udział w funduszu zakładowym oraz we wszelkich innych funduszach pozostających w związku ze stosunkiem pracy (art. 881 § 2 zdanie drugie kpc).

Pomniejszanie wynagrodzenia za pracę (odliczanie i potrącanie konkretnych kwot) jest dopuszczalne tylko w przypadkach określonych ustawowo. **Pracodawca, dokonując potrąceń 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 lub dyspozycją pracownika. 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 § 2 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.

Potrącenia dokonywane przez pracodawcę można podzielić na: ustawowe, czyli takie, które nie wymagają zgody pracownika, i dobrowolne, których bez pisemnej zgody pracownika pracodawca nie może dokonać. Potrącenia z wynagrodzenia odliczane są z wynagrodzenia netto, czyli po odliczeniu od kwoty wynagrodzenia brutto składek na ubezpieczenia społeczne finansowanych ze środków pracownika i przekazywanych do ZUS, składki na ubezpieczenie zdrowotne i zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych, a także wpłat dokonywanych do pracowniczego planu kapitałowego, w rozumieniu ustawy PPK, jeżeli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania.

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 zgodnie z 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).

W pierwszej kolejności pracodawca dokonuje potrąceń na mocy tytułów wykonawczych, a dopiero później bazuje na przepisach Kodeksu pracy i zgodach pracownika.

Tytuł egzekucyjny zaopatrzony w klauzulę wykonalności

Definicja tytułu wykonawczego zawarta jest w artykule 776 kpc, który wyjaśnia, że podstawą egzekucji jest tytuł wykonawczy, jeżeli ustawa nie stanowi inaczej. Tym samym tytułem wykonawczym jest tytuł egzekucyjny zaopatrzony w klauzulę wykonalności. Najczęściej spotykanymi przez pracodawcę tytułami wykonawczymi są wyroki sądowe zaopatrzone przez sąd w taką właśnie klauzulę wykonalności, **potocznie zwane „potrąceniem komorniczym”**. Jest to dokument urzędowy stwierdzający istnienie i zakres nadającego się do egzekucji roszczenia wierzyciela i jednocześnie istnienie oraz zakres obowiązku prawnego dłużnika. Z kolei klau-