

Potrącenia z wynagrodzenia

Art. 87 Kodeksu pracy reguluje, jakie należności mogą być potrącone z wynagrodzenia za pracę. Mogą to być:

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

W takiej kolejności dokonuje się tych potrąceń w następujących granicach:

- przy egzekucji świadczeń alimentacyjnych – do wysokości $\frac{3}{5}$ wynagrodzenia,
- przy egzekucji innych należności lub potrącania zaliczek pieniężnych – do wysokości $\frac{1}{2}$ wynagrodzenia.

Na podstawie art. 87¹ Kodeksu pracy od potrąceń wolna jest kwota wynagrodzenia w wysokości:

- minimalnego wynagrodzenia za pracę, przysługującego pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych – przy potrąceniu sum egzekucyjnych na

mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,

- 75 proc. minimalnego wynagrodzenia – przy potrącaniu zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi,
- 90% minimalnego wynagrodzenia – przy potrącaniu kar pieniężnych przewidzianych w Kodeksie pracy.

Dla zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy kwoty te ulegają proporcjonalnemu zmniejszeniu w stosunku do godzin ich pracy.

Pracownik może zgodzić się na inne potrącenia ze swojej pensji, np. składki na zbiorowe ubezpieczenie, spłatę rat do kasy zapomogowo – pożyczkowej, potrącenia składki związkowej – ale musi to zrobić na piśmie.

Od 1 stycznia 2004 r. po potrąceniu musi zostać kwota równa minimalnemu wynagrodzeniu za pracę. Przepis ten jest bezwzględny a jego sprecyzowanie wynikało z konieczności dostosowania regulacji krajowych do unijnych o zapewnieniu pracownikowi minimum socjalnego. Stąd pracownik nawet mimo swojej pisemnej zgody nie może otrzymać mniej, niż wynosi minimalne wynagrodzenie za pracę w danym roku. **W 2004 r. minimalne wynagrodzenie wynosi 824 zł.**

Odszkodowania, odprawy, dodatki

Od 1 stycznia 2004 r. weszło w życie Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z 16 grudnia 2003 r. zmieniające sposób ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczenia odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. Nr 230, poz. 2292).

Oznacza to, że od tej daty, obliczając należności pieniężne przysługujące pracownikom lub pracodawcom na podstawie znowelizowanego rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996 r. (Dz. U. Nr 62, poz. 289 z późn. zm.) należy uwzględnić nowe zasady ustalania ich podstawy.

Przyjęto, że:

- w par. 4 ust. 1 regulującym sposób ustalania wynagrodzenia określonego procentowo w celu obliczenia wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, jeżeli pracownik był gotów do jej świadczenia, za czas postoju niezawinionego przez pracownika i za czas dyżuru oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych – stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy;
- w par. 4b przyjęto, że przy ustalaniu dodatkowego wynagrodzenia za godzinę pracy w porze nocnej minimalne wynagrodzenie za pracę dzieli się przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu;
- w par. 5a ustalono, że przy obliczaniu wynagrodzenia za pełny miesięczny wymiar czasu pracy, które przysługuje pracownikowi odbierającemu (bez swojego wniosku) czas wolny za przepracowane nadgodziny, należy stosować zasady obowiązujące przy określaniu

wynagrodzenia za urlop, z tym że składniki wynagrodzenia ustalone w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca, w którym przypadło zwolnienie od pracy lub okres niewykonywania pracy. Ta sama zasada obowiązuje przy ustalaniu wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy lub jej niewykonywania, jeżeli obowiązujące przepisy przewidują zachowanie przez pracownika prawa do tego wynagrodzenia;

- w par. 11 ust. 2 przyjęto, że w przypadku nieobecności w pracy przez część miesiąca, uprawniającej pracownika do pobierania zasiłku na podstawie ustawy o ubezpieczeniu chorobowym lub ustawy wypadkowej, jego miesięczne wynagrodzenie ustalone w stałej wysokości dzieli się przez 30 i otrzymaną kwotę mnoży przez liczbę dni wskazanych w zwolnieniu lekarskim. Tak obliczoną kwotę odejmuje się od wynagrodzenia przysługującego za cały miesiąc.

Wykaz pieniężnych należności - podstawa w Kodeksie pracy

Rodzaj pieniężnej należności	Podstawa w Kodeksie pracy
Wynagrodzenie za pozostawania bez pracy pracownika przywróconego do pracy	art. 45 i 47 oraz 56 i 57
Wynagrodzenie za czas do rozwiązania umowy o pracę, jeżeli został zastosowany okres wypowiedzenia krótszy od wymaganego	art. 49
Wynagrodzenie za okres wypowiedzenia lub za okres równy okresowi wypowiedzenia, przysługujące pracownikowi odwołanemu ze stanowiska	art. 70 par. 2 i 72 par. 2
Odszkodowanie z tytułu skróconego okresu wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony	art. 36 ¹ par. 1
Odszkodowanie przysługujące w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa pracy	art. 47 ¹ , 50 par. 1 i 4, 58 i 60
Odszkodowanie przysługujące pracownikowi, który rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika	art. 55 par. 1 ¹
Odszkodowanie przysługujące pracodawcy w razie niezasadzonego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia	art. 61 ² par. 1
Odszkodowanie dla pracownika, którego umowa o pracę wygasła z powodu śmierci pracodawcy	art. 63 ² par. 2
Odprawa pieniężna należna pracownikowi, którego stosunek pracy uległ rozwiązaniu wskutek wygaśnięcia mandatu	art. 75
Odprawa emerytalna lub rentowa	art. 92 ¹ par. 1
Odprawa pośmiertna	art. 93 par. 2
Odszkodowanie z tytułu niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy	art. 99 par. 2
Kara pieniężna	art. 108 par. 3
Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy przez pracownika gotowego do jej wykonania, za czas przestoju niezawinionego przez pracownika, dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych oraz wynagrodzenia za czas dyżuru	art. 81 par. 1, art. 151 ¹ par. 3 i 151 ⁵ par. 3
Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej	art. 151 ⁸ par. 1
Wynagrodzenie ustalone w stawce miesięcznej w stałej wysokości przysługujące pracownikowi za część miesiąca, w którym pracownik za pozostałą część miesiąca otrzymał wynagrodzenie od pracodawcy należne w ciągu pierwszych 33 dni choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną	art. 92 par. 1

- Materiał zebrała i opracowała: Maria Kościńska

Źródło: Rzeczpospolita z dn. 19 stycznia 2004; Rzeczpospolita z 20 stycznia 2004 r.

