



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY



## Potrącenia z wynagrodzenia



Zanim  
podejmiesz pracę

[www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl)

# Rodzaje potrąceń

**Wynagrodzenie za pracę może być pomniejszone przez pracodawcę tylko o następujące należności:**

- 1) **sumy egzekwowane** na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych,
- 2) **sumy egzekwowane** na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
- 3) **zaliczki pieniężne** udzielone pracownikowi,
- 4) **kary pieniężne** przewidziane w art. 108 Kodeksu pracy (kp).

## UWAGA!

- Wyżej wymienione potrącenia są obowiązkowe.
- Pracodawca dokonuje ich bez konieczności uzyskania pisemnej zgody pracownika.
- Potrąceń dokonuje się z wynagrodzenia za pracę – po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych, jak również pełnej składki zdrowotnej (interpretacja Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy z dnia 16 października 2007 r., GPP-416-4560-465/07/PE).

**Oprócz wyżej wymienionych potrąceń obligatoryjnych pracodawca może dokonać innych potrąceń (fakultatywnych) tylko za zgodą pracownika.**

# Alimenty

**Egzekucja świadczeń alimentacyjnych obejmuje typowe alimenty wynikające z obowiązku zaspokajania potrzeb rodziny, jak i renty mającej charakter, np.:**

- całkowitej lub częściowej utraty zdolności do pracy w wyniku uszkodzenia ciała lub wywołania rozstroju zdrowia albo zwiększenia potrzeb czy widoków poszkodowanego na przyszłość – art. 444 § 2 Kodeksu cywilnego (kc),
- zmiany dożywocia – art. 913 kc,
- umowny w pieniądzu lub w rzeczach oznaczonych co do gatunku – art. 903 kc.

## UWAGA!

Pracodawca dokonuje potrąceń alimentacyjnych w trybie egzekucji sądowej lub bez postępowania egzekucyjnego, z wyjątkiem przypadków, gdy:

- świadczenia alimentacyjne mają być potrącane na rzecz kilku wierzycieli, a łączna suma, która może być potrącona, nie wystarcza na pełne pokrycie wszystkich należności alimentacyjnych,
- wynagrodzenie za pracę zostało zajęte w trybie egzekucji sądowej lub administracyjnej.

**Pracodawca dokonuje potrąceń poza egzekucją na wniosek wierzyciela na podstawie przedłożonego przez niego tytułu wykonawczego.**

# Potrącenia innych świadczeń

Potrąceń innych świadczeń dokonuje się wyłącznie w ramach egzekucji, a więc po przedstawieniu tytułu wykonawczego.

**Tytułami wykonawczymi są m.in.:**

- tytuły egzekucyjne, a przede wszystkim prawomocne orzeczenia i ugody sądowe,
- wyroki sądu polubownego i ugody zawarte przed takim sądem.

**Potrącenia te dotyczą, np.:**

- kredytów bankowych,
- pożyczek,
- grzywny,
- podatków.

## **PAMIĘTAJ!**

**Pracodawca dokonuje potrąceń obligacyjnych obowiązkowo, tzn. bez zgody pracownika.**



**Po dokonaniu wszystkich potrąceń, z wyjątkiem potrąceń na cele alimentacyjne, pracownikowi musi pozostać minimalna kwota na utrzymanie.**

# Zaliczki pieniężne

Zaliczki pieniężne to kwota wypłacona pracownikowi na wydatki związane z realizacją zadań nałożonych przez pracodawcę, z której musi się on rozliczyć lub którą musi zwrócić.

Na przykład jest to kwota na benzynę czy koszty związane z podróżą służbową.

## UWAGA!

- W kontekście przepisów dotyczących potrąceń zaliczką nie jest część wynagrodzenia wypłaconego na poczet wynagrodzenia przyszłego przed terminem jego wymagalności, o ile strony w umowie o pracę nie umówiły się inaczej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2001 r., I PKN 552/00).
- Udzielenie pracownikowi przez pracodawcę zaliczki pieniężnej podlegającej rozliczeniu na podstawie tego przepisu może nastąpić przez umożliwienie korzystania z karty kredytowej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 2008 r., I PK 39/08).
- Potrąceniu z wynagrodzenia podlegają tylko zaliczki wymagalne (warunek ten spełniają zaliczki, których termin do rozliczenia lub zwrotu już upłynął).

# Kary pieniężne

Potrącenie kar pieniężnych dotyczy kar wymienionych w art. 108 kp.

**Pracownik może być ukarany karą pieniężną za:**

- nieprzestrzeganie przepisów bhp lub przepisów przeciwpożarowych,
- opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia,
- stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy.



Kara pieniężna za jedno wykroczenie, jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności, **nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika.**

Łącznie kary pieniężne **nie mogą przewyższać dziesiętej części wynagrodzenia** przypadającego pracownikowi do wypłaty, po dokonaniu pozostałych potrąceń.

## UWAGA!

**Wynagrodzenie jednodniowe oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop.**

# Zasady potrąceń

Pracodawca, dokonując obowiązkowych potrąceń z wynagrodzenia za pracę, musi:

- **ustalić** podstawę obowiązkowych potrąceń,
- **określić** maksymalną dopuszczalną kwotę potrącenia,
- **sprawdzić**, ile wynosi kwota wolna od potrąceń,
- **ustalić** faktyczną, możliwą kwotę potrącenia.

## PAMIĘTAJ!

Potrąceń z wynagrodzenia dokonuje się w kolejności podanej w art. 87 § 1 kp. Oznacza to, że należności wymienione w dalszej kolejności mogą być potrącane dopiero po dokonaniu w dopuszczalnych granicach – potrąceń należności wymienionych w pierwszej kolejności.

Podstawę potrąceń stanowi wynagrodzenie netto wypłacone pracownikowi w danym miesiącu.

Potrąceń należności z wynagrodzenia pracownika w miesiącu, w którym są wypłacane składniki wynagrodzenia za okresy dłuższe niż 1 miesiąc, dokonuje się od łącznej kwoty wypłaty uwzględniającej te składniki wynagrodzenia.

# Zbieg potrąceń

Pracodawca dokonuje obowiązkowych potrąceń z wynagrodzenia za pracę w kolejności podanej w Kodeksie pracy, aż do całkowitego zaspokojenia potrącenia wyższej kategorii w dozwolonych limitach.



W razie zbiegu potrąceń pracodawca najpierw dokonuje potrąceń do całkowitego zaspokojenia w dopuszczalnych granicach w następującej kolejności:

- egzekwowane alimenty,
- egzekwowane inne świadczenia niealimentacyjne,
- zaliczki pieniężne,
- kary pieniężne.

## **PAMIĘTAJ!**

**W wypadku zbiegu potrąceń ustawowych z potrąceniami, na które pracownik wyraził zgodę, potrącenia uzgodnione następują po dokonaniu potrąceń ustawowych.**



# Granice potrąceń

**Potrącenia mogą być dokonywane w następujących granicach:**

- w razie egzekucji świadczeń alimentacyjnych – do wysokości trzech piątych wynagrodzenia (60 proc.),
- w razie egzekucji innych należności – do wysokości połowy wynagrodzenia (50 proc.),
- dla nierozliczonych zaliczek pieniężnych – do wysokości połowy wynagrodzenia (50 proc.),
- dla kar pieniężnych – za jedno przekroczenie – dzienne wynagrodzenie netto, a łącznie – jedna dziesiąta wynagrodzenia przypadającego do wypłaty po potrąceniu obowiązkowych potrąceń.

## UWAGA!

**Nagroda z zakładowego funduszu nagród, dodatkowe wynagrodzenie roczne oraz należności przysługujące pracownikom z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej podlegają egzekucji na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych do pełnej wysokości.**



# Granice potrąceń i zbieg długów

Pracodawca przy zbiegu odmiennych tytułów potrąceń, np. świadczeń alimentacyjnych i kary pieniężnej, zobowiązany jest stosować następujące maksymalne dopuszczalne kwoty potrąceń:

- przy zbiegu alimentów i innych świadczeń – **trzy piąte wynagrodzenia netto (60 proc.),**
- przy zbiegu innych świadczeń niealimentacyjnych i udzielonej zaliczki pieniężnej – **do połowy wynagrodzenia netto (50 proc.),**



- egzekwowanych alimentów, innych świadczeń niealimentacyjnych i pieniężnych zaliczek – **trzy piąte wynagrodzenia netto (60 proc.).**

# Nadpłata wynagrodzenia

Z wynagrodzenia za pracę odlicza się, w pełnej wysokości, kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.

Pracodawca **może odzyskać nadwyżkę pensji** wypłaconą za okres nieobecności w pracy tylko wówczas, gdy **zaistnieją łącznie następujące przesłanki:**

- nadpłata dotyczy okresu nieobecności w pracy, za który pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie,
- odbiór nadpłaconego wynagrodzenia nastąpi z kolejnej wypłaty po terminie płatności, kiedy został on wypłacony.

**Następny termin płatności** oznacza najbliższą i kolejną datę wypłaty wynagrodzenia danemu pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 1996 r., I PRN 32/96).

## UWAGA!

**Nadpłata wynagrodzenia może powstać, np. z powodu choroby pracownika rozpoczętej pod koniec miesiąca, za który pracownik otrzymał już pełne wynagrodzenie za pracę.**

**Powyższe odliczanie z wynagrodzenia za pracę nie wymaga zgody pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 października 1994 r., I PRN 81/94).**

# Błędne wyliczenie

**Nadpłatą nie jest wynagrodzenie wypłacone w wyższej wysokości wskutek błędów przy jego wyliczaniu czy zapłata zawyżonej premii.**

Omyłkowa wypłata zawyżonego wynagrodzenia nie uprawnia pracodawcy automatycznie do potrącenia nadpłaty z wynagrodzenia płatnego w innym terminie.

Jeśli pracodawca omyłkowo wypłacił wyższe wynagrodzenie, może skorzystać z dwóch możliwości:

- 1) **za zgodą pracownika** potrącić z jego kolejnego wynagrodzenia tę nadpłaconą sumę,
- 2) w przypadku, gdy pracownik dobrowolnie nie godzi się na oddanie nadpłaconej kwoty, pozostaje jedynie wystąpić na drogę sądową z roszczeniem o jej zwrot na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego o bezpodstawnym wzbogaceniu.

## **PAMIĘTAJ!**

---

**Zgodnie z art. 405 kc w razie uzyskania korzyści majątkowej bezpodstawnie kosztem drugiej osoby, osoba bezpodstawnie wzbogacona musi zwrócić tę korzyść w naturze, a jeśli nie jest to możliwe, oddać wartość tej korzyści.**

# Kwoty wolne od potrąceń

**Wolna od potrąceń jest kwota wynagrodzenia za pracę w wysokości:**

- 1) **minimalnego wynagrodzenia za pracę**, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów, przysługującego pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych – przy potrącaniu sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
- 2) **75 proc. wyżej wymienionego minimalnego wynagrodzenia za pracę** – przy potrącaniu zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi,
- 3) **90 proc. wyżej wymienionego minimalnego wynagrodzenia za pracę** – przy potrącaniu kar pieniężnych przewidzianych w art. 108 kp.

## **UWAGA!**

**Jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, kwoty określone powyżej ulegają zmniejszeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.**

# Potrącenia za zgodą pracownika

**Potrącenia fakultatywne** mogą być dokonywane z wynagrodzenia pracownika **tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie.**

**Należności te to np.:**

- pożyczki udzielone pracownikowi z kasy zapomogowo-pożyczkowej lub zakładowego funduszu świadczeń socjalnych,
- kredyty bankowe,
- składki związkowe,
- składki na dobrowolne grupowe ubezpieczenie pracownicze.

**Przy potrąceniach fakultatywnych wolna od potrąceń jest kwota wynagrodzenia za pracę w wysokości:**

- minimalnego wynagrodzenia (netto) – przy potrącaniu należności na rzecz pracodawcy,
- 80 proc. kwoty minimalnego wynagrodzenia (netto) – przy potrącaniu innych należności niż określone powyżej.

## **PAMIĘTAJ!**

---

- **Są to potrącenia dobrowolne.**
- **Dla potrącenia z wynagrodzenia za pracę wymaga się zgody pracownika wyrażonej na piśmie.**
- **W każdym wypadku zgoda na potrącenie musi być konkretna, a więc udzielona w odniesieniu do określonej kwoty istniejącego już i wymagalnego zobowiązania.**

# Potrącenia a świadectwo pracy

Po rozwiązaniu stosunku pracy pracodawca ma obowiązek odnotować zajęcie komornicze w świadectwie pracy.

**W świadectwie pracy pracodawca powinien zamieścić informację o zajęciu komorniczym, w którym podaje:**

- oznaczenie komornika i numer sprawy egzekucyjnej oraz
- wysokość potrąconych kwot.

## **PAMIĘTAJ!**

**Osoba przyjmowana do pracy, przedstawia nowemu pracodawcy świadectwo pracy ze wzmianką o zajęciu komorniczym.**



**Nowy pracodawca jest obowiązany:**

- skierować pismo do komornika wskazanego w świadectwie pracy, powiadamiające go o zatrudnieniu tego pracownika,
- powiadomić na piśmie poprzedniego pracodawcę, że zatrudnił pracownika.

# Podstawy prawne

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. 2004 r., poz. 1502, z późniejszymi zmianami),
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz. U. 2014 r., poz. 121, t.j.),
- Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. 2014 r., poz. 101, t.j. ze zmianami),
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. 1996 r. nr 60, poz. 282, ze zmianami).

## Zapraszamy

do zapoznania się z innymi ulotkami Państwowej Inspekcji Pracy, dotyczącymi prawnej ochrony stron stosunku pracy, takimi jak:

- Zakaz konkurencji,
- Zwolnienia grupowe,
- Usprawiedliwianie nieobecności w pracy,
- Dokumentacja pracownicza.

Wszystkie wydawnictwa udostępniamy bezpłatnie, także w wersji cyfrowej na stronie:

[www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl)

w zakładce „wydawnictwa”.