



Regionalna Izba Obrachunkowa w Poznaniu

ul. Zielona 8, 61-851 Poznań

tel.: 61 85 95 710; fax: 61 85 31 332; e-mail: poznan@rio.gov.pl

adres do korespondencji: skrytka pocztowa nr 223; 60-967 Poznań 9

Poznań, dnia 8 maja 2019 r.

WA-0280/40/2019

Pani
Agnieszka Głyżewska-Klofik
Zastępca Burmistrza
Gminy i Miasta Jastrowie

W związku z pismem z dnia 29 kwietnia 2019 r. (znak: OB.4424.45.2019), doręczonym w dniu 6 maja 2019 r., dotyczącym rozłożenia na raty spłaty nadpłaconego wynagrodzenia dla nauczycieli za okres nieobecności w pracy, Regionalna Izba Obrachunkowa w Poznaniu wyjaśnia, co następuje.

Zgodnie z art. 87 § 7 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 917 z późn. zm.) 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.

Przepisy art. 87 Kodeksu pracy przewidują trzy sposoby zmniejszania wynagrodzenia za pracę pracownika:

- odliczenie należności publicznych (§ 1 zdanie pierwsze),
- potrącenia (§ 1 pkt 1-4, § 2-5),
- odliczenie wynagrodzenia wypłaconego za okres nieobecności (§ 7).

W doktrynie, w oparciu o ww. przepisy wskazuje się, że pojęcie „potrącenie” na gruncie Kodeksu pracy znacząco różni się od instytucji znanej z Kodeksu cywilnego. Mówiąc o „potrąceniu z wynagrodzenia za pracę” trzeba zatem mieć na uwadze działania polegające na zatrzymaniu przez pracodawcę części należnego pracownikowi wynagrodzenia na pokrycie własnej wierzytelności, ale również na zaspokojenie roszczeń osób trzecich. Przepisy te zostały przewidziane dla sytuacji, w których po wypłaceniu przez zakład pracy wynagrodzenia za dany okres (najczęściej z góry) nastąpi nieobecność pracownika w pracy, za którą nie przysługuje mu wynagrodzenie. Wówczas pracodawca może „odliczyć” z wynagrodzenia za pracę to, co wcześniej wypłacił będąc zobowiązany przepisami określającymi terminy wypłaty wynagrodzeń.

Porównanie § 1 z § 7 omawianego artykułu (87 k.p.) wykazuje jeszcze inne różnice między tymi przepisami. I tak, o ile z wynagrodzenia za pracę można potrącić tylko określoną jego część (§ 3) i w określonej kolejności (§ 2), o tyle gdy chodzi o odliczenie, to kwota odliczenia nie podlega żadnym ograniczeniom - odlicza się ją „w pełnej wysokości” (§ 7). Ponadto, na podstawie art. 87 § 1 można w danym miesiącu potrącić z wynagrodzenia pracownika należność powstałą znacznie wcześniej, podczas gdy według § 7 tego artykułu z wynagrodzenia za pracę w danym terminie płatności można odliczyć tylko kwoty wypłacone pracownikowi w poprzednim terminie płatności (Jaśkowski Kazimierz, Maniewska Eliza, Kodeks pracy. Komentarz, wyd. XI, stan prawny 15 luty 2019r., publ. LEX).

Ta ostatnia różnica wykazuje jednocześnie istotę odliczenia. Polega ona na możliwości zmniejszenia kwoty wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi w danym miesiącu o wynagrodzenie wypłacone mu w poprzednim miesiącu za czas nieobecności w pracy, która to nieobecność nastąpiła już po wypłaceniu wynagrodzenia, a za którą wynagrodzenie nie przysługuje.

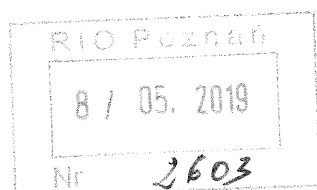
Podsumowując, przy stosowaniu regulacji przepisu § 7 art. 87 k.p. należy pamiętać o tym, że:

1. Odliczenia dopuszczalne są tylko w odniesieniu do wynagrodzenia bezpodstawnie wypłaconego za okres nieobecności w pracy. Pracodawca co do zasady może je odliczyć tylko w najbliższym terminie wypłaty, przypadającym bezpośrednio po tej bezzasadnej wypłacie.
2. Odliczenia dokonuje się w pełnej wysokości.

Zatem jeżeli zakład pracy w najbliższym terminie płatności nie dokona odliczenia kwoty wypłaconej w poprzednim terminie płatności, to wynagrodzenie wypłacone pracownikowi z góry za czas nieobecności w pracy będzie miało charakter należności innych niż wymienione w art. 87 § 1 i § 7, taka zaś należność będzie mogła być potrącona z wynagrodzenia pracownika za pracę tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie.

Biorąc powyższe pod uwagę w opinii tutaj. Izby możliwe jest rozłożenie na raty spłaty nadpłaconego wynagrodzenia dla nauczycieli (oraz pomniejszonego wynagrodzenia pracowników niepedagogicznych) za okres nieobecności w pracy, przy czym warunkiem dopuszczalności dokonania przez pracodawcę odliczeń, w kolejnych miesiącach przypadających po najbliższym terminie wypłaty, będzie ich zgoda.

Stanowisko prezentowane przez Izbę nie stanowi wiążącej interpretacji prawa, a jedynie pogląd Izby w zakresie objętym pytaniem.



PRÉZES IZBY
Grażyna Wróblewska
Grażyna Wróblewska