



ZAWARTO KOLEJNE POROZUMIENIE W GÓRNICTWIE

11 stycznia 2008 r. zostało zawarte porozumienie placowe w Katowickim Holdingu Węglowym S.A.

Porozumienie zostało zawarte na podstawie ustawy z dnia 16 grudnia 1994 roku o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń w podmiotach gospodarczych oraz niektórych innych ustaw.

Stronami „Porozumienia w sprawie przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w 2008 r.” są: Zarząd Katowickiego Holdingu Węglowego S.A. oraz działające w KWH S.A. związki zawodowe: Związek Zawodowy Górników w Polsce, NSZZ „Solidarność”, Wolny Związek Zawodowy „Sierpień '80”, Związek Zawodowy „Kadra”, Związek Zawodowy Pracowników Przeróbki Mechanicznej Węgla Kopalń w Polsce, Związek Zawodowy Ratowników Górniczych w Polsce, Związek Zawodowy Maszynistów Wyciągowych Kopalń w Polsce, NSZZ „Solidarność '80” i Związek Zawodowy „Kontra” – czyli wszystkie działające w spółce.

W 2008 roku w Katowickim Holdingu Węglowym S.A. nastąpi wzrost wynagrodzeń brutto o 13,7% (w początkowej fazie negocjacji były wysuwane żądania wzrostu płac o 30%).

Średnio zarobki wzrosną w 2008 roku o ponad 650 zł, czyli przeciętne miesięczne wynagrodzenie wyniesie 5.425 zł – w roku 2007 zarobki wynosiło niecałe 4.772 zł.

W porozumieniu ustalono również wyrównanie wielkości przysługującego górnikom deputatu węglowego do 8 ton (do tej pory niektóre grupy pracowników miały prawo do 6, inne do 8 ton) oraz ustalono wartość ekwiwalentu za węgiel przysługującego emerytom i rencistom (3 tony rocznie) na około 339,16 zł za tonę.

Do 25 stycznia 2008 r. postanowienia porozumienia mają być wpisane do obowiązującej w Katowickim Holdingu Węglowym S.A. umowy zbiorowej.

KHW S.A. to kolejna spółka węglowa, w której związki zawodowe porozumiały się z zarządem w sprawie wzrostu płac w 2008 roku. Tydzień wcześniej podpisano zawarto porozumienie w Kompanii Węglowej S.A., które przewiduje wzrost płac na poziomie 14,7%.

Natomiast w dalszym ciągu trwa akcja protestacyjna w związku ze wzrostem płac w KWK „Budryk”.

W chwili obecnej górnicy z „Budryka” zaprzestali strajku okupacyjnego pod ziemią, natomiast trwa strajk na powierzchni. Dziennik „Rzeczpospolita” twierdzi, że możliwe jest podpisanie porozumienia nawet w dniu dzisiejszym.

ILE MOŻNA POTRĄCIĆ Z WYNAGRODZENIA W 2008 ROKU?

Sposób dokonywania potrąceń zależy głównie od rodzaju należności. Od ich charakteru uzależnione jest, ile maksymalnie pracodawca może zabrać i jakie minimum powinno pracownikowi pozostać.

Z wynagrodzenia za pracę po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych potrąceniu podlegają należności:

- sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych - do wysokości 3/5 wynagrodzenia,
- sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne - do wysokości 1/2 wynagrodzenia,
- zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi - do wysokości 1/2 wynagrodzenia,
- kary pieniężne związane z odpowiedzialnością porządkową zastosowane na podstawie art. 108 kodeksu pracy.

W razie zbiegu potrąceń, potrącenia należności innych niż alimentacyjne oraz zaliczek pieniężnych w sumie nie mogą przekroczyć 1/2 wynagrodzenia, a łącznie z należnościami na pokrycie świadczeń alimentacyjnych 3/5 wynagrodzenia. Niezależnie od tych potrąceń nałożone na pracownika kary pieniężne nie mogą przekraczać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającej pracownikowi do wypłaty po dokonaniu potrąceń na pokrycie świadczeń alimentacyjnych, innych niż alimentacyjne oraz zaliczek.

Kwoty wolne od potrąceń

Dopuszczalne wartości potrąceń z wynagrodzenia są niekiedy dodatkowo ograniczone. Ustawodawca przewidział bowiem kwotę wolną od potrąceń w wysokości:

- minimalnego wynagrodzenia za pracę, 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,
- 75 proc. minimalnego wynagrodzenia za pracę - przy potrącaniu zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi,
- 90 proc. minimalnego wynagrodzenia za pracę - przy potrącaniu kar pieniężnych.

Jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, to kwoty wolne od potrąceń ulegają proporcjonalnemu zmniejszeniu.

Jak ustalić kwotę wolną

Kodeks pracy stanowi, że potrąceń z wynagrodzenia i obliczenia kwoty od nich wolnej dokonuje się po uprzednim odliczeniu zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych i składek na ubezpieczenia społeczne. Oznacza to, że kwotę wolną od potrąceń należy ustalić według schematu:

- obliczamy składki na ubezpieczenie społeczne (płacę minimalną mnożymy przez poszczególne stawki składek społecznych, a następnie wyliczone składki sumujemy),
- obliczamy zaliczkę na podatek dochodowy (minimalne wynagrodzenie pomniejszamy o składki na ubezpieczenia społeczne oraz koszty uzyskania przychodów, a uzyskany wynik zaokrąglamy do pełnych złotych. Od tej kwoty liczymy 19 proc., a od otrzymanego wyniku odejmujemy tzw. kwotę wolną od podatku (pod warunkiem że pracownik złożył oświadczenie PIT-2),
- ustalamy kwotę wolną od potrąceń (od minimalnego wynagrodzenia brutto odejmujemy składki na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczkę na podatek dochodowy.

Warto pamiętać, że nie wszystkich pracowników obowiązują te same kwoty wolne od potrąceń. Ich wysokość zależy bowiem od kwoty zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych, a zatem uwarunkowana jest od złożenia przez pracowników odpowiednich dokumentów dla celów ustalania tej zaliczki.

Problem ze składką zdrowotną

Pomimo braku w kodeksie pracy uregulowań dotyczących składki zdrowotnej wielu praktyków uważa, że przed ustalaniem maksymalnej kwoty potrąceń oraz kwoty od nich wolnej prawidłowe jest odliczanie z wynagrodzenia także składki na ubezpieczenie zdrowotne. Aby ustalić kwotę wolną od potrąceń według powyższej interpretacji należy po prostu obliczyć wynagrodzenie netto:

- ustalić wysokość składek społecznych liczonych od płacy minimalnej,
- obliczyć składkę zdrowotną: 9 i 7,75 proc.,
- ustalić wysokość podatku (po pomniejszeniu o składkę zdrowotną 7,75 proc. i zaokrągleniu do pełnych złotych),
- płacę minimalną pomniejszyć o składki społeczne, składkę zdrowotną i podatek.

Wówczas kwota wolna przy potrącaniu sum egzekwio- wanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należ- ności innych niż świadczenia alimentacyjne oraz należności na rzecz pracodawcy wyniesie przy zastosowaniu:

- podstawowych kosztów uzyskania przychodu i ulgi podatkowej - 845,17 zł, a bez ulgi podatkowej - 796,17 zł,
- podwyższonych kosztów uzyskania przychodu i ulgi podatkowej - 850,17 zł, a bez ulgi podatkowej - 801,17 zł.

Kwota wolna przy potrącaniu zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi ustalona w powyższy sposób przy zastosowaniu:

- podstawowych kosztów uzyskania przychodu i ulgi podatkowej - 633,88 zł, a bez ulgi podatkowej - 597,13 zł,

- podwyższonych kosztów uzyskania przychodu i ulgi podatkowej - 637,63 zł, a bez ulgi podatkowej - 600,88 zł.

Kwota wolna przy potrącaniu kar pieniężnych ustalona przy zastosowaniu:

- podstawowych kosztów uzyskania przychodu i ulgi podatkowej - 760,65 zł, bez ulgi podatkowej - 716,55 zł,
- podwyższonych kosztów uzyskania przychodu i ulgi podatkowej - 765,15 zł, a bez ulgi podatkowej - 721,05 zł.

Kwota wolna przy potrącaniach dobrowolnych na rzecz innych podmiotów niż pracodawca przy zastosowaniu:

- podstawowych kosztów uzyskania przychodu i ulgi podatkowej - 676,14 zł, bez ulgi podatkowej - 636,94 zł,
- podwyższonych kosztów uzyskania przychodu i ulgi podatkowej - 680,14 zł, bez ulgi podatkowej - 640,94 zł.

Skąd te różnice

Stosowanie powyższego (z uwzględnieniem składki zdrowotnej) schematu ustalania kwoty wolnej od potrąceń powoduje rozbieżności w jej wysokości w stosunku do tej ustalonej zgodnie z kodeksem pracy. Pomędzy tymi wynagrodzeniami istnieje niewielka, ale istotna różnica. Wynagrodzenie netto jest wynikiem pomniejszenia kwoty wynagrodzenia brutto o składki na ubezpieczenie społeczne, składkę zdrowotną oraz zaliczkę na podatek. Natomiast wynagrodzenie z art. 87¹ k.p. jest wynikiem pomniejszenia wynagrodzenia brutto o składki społeczne i zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych.

Różnica pomiędzy wynagrodzeniem ustalonym według literalnej interpretacji kodeksu pracy a kwotą wynagrodzenia netto to wartość składki zdrowotnej (1,25 proc.), potrącającej z wynagrodzenia pracownika. Przepisy kodeksu pracy dotyczące dokonywania potrąceń pochodzą z okresu, kiedy składki zdrowotne odliczane z podatku i pobierane z wynagrodzenia określone były w jednej wysokości - 7,75 proc. Natomiast sposób ustalania kwoty wynagrodzenia netto od tamtego czasu się zmienił, różnicując składkę zdrowotną na odliczoną od podatku (7,75 proc.) i pobraną z wynagrodzenia (9 proc.).

Kłopoty pracodawców

Nieujednoczenie przepisów przysparza pracodawcom wielu problemów w zakresie dokonywania potrąceń. Nie pomaga w tym mnogość interpretacji przepisów oraz różnorodność stanowisk osób zajmujących się tym zagadnieniem. Dopóki nie zostaną one jednoznacznie wyjaśnione, według mnie, należy stosować przepisy kodeksu pracy, choć niestety nie są one do końca korzystne dla pracownika. Gwarantują one bowiem pracownikom wyższą kwotę wolną od potrąceń, ale jednocześnie również wyższe dopuszczalne ich kwoty.

Dorota Twardo

Podstawa prawna:

■ Art. 87-91 ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

■ Art. 27b ust. 2 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (t.j. Dz.U. z 2000 r. nr 14, poz. 176 z późn. zm.).

Przedruk za „Gazeta Prawna” z 11 stycznia 2008 r.