



# Oświadczenie pracownika o wyrażeniu zgody na dokonywanie potrąceń z wynagrodzenia

## Uwagi ogólne

### Istota potrąceń z wynagrodzenia

Wynagrodzenie pracownika stanowi zapłatę za wykonaną pracę i jednocześnie jest jednym z podstawowych elementów stosunku pracy. Z uwagi na to, że zabezpiecza ono byt pracownika i jego rodziny, podlega szczególnej ochronie, która wyraża się różnymi nakazami i ograniczeniami adresowanymi dla pracodawcy. Ochrona ta między innymi nie pozwala na uszczuplanie zarobków bez wyraźnego przepisu ustawy, zapewniając każdemu pracownikowi minimalne środki utrzymania z uzyskanego zarobku.

W zależności od tego, z jakich tytułów dokonywane są potrącenia, pracodawcę wiążą różne ograniczenia kwotowe, których musi przestrzegać, by nie narazić się na zarzut bezpodstawnego uszczuplenia zarobków pracownika. Przepisy prawa zezwalają jednak na pewne odstępstwa w tym zakresie. Przykładem tego jest wyrażenie zgody przez pracownika na dokonywanie potrąceń z jego wynagrodzenia za pracę.

## **WAŻNE**

**Nieprawne potrącenia z wynagrodzenia mogą narazić pracodawcę na odpowiedzialność wykroczeniową, a po stronie pracownika zrodzić roszczenie o zwrot nienależnie potrąconej kwoty.**

## Rodzaje potrąceń

Kodeks pracy rozróżnia dwa rodzaje potrąceń z wynagrodzenia. Do jednej grupy należą te, które nie wymagają zgody pracownika. Przepisy enumeratywnie wyliczają należności, jakie mogą być potrącane w tym trybie. Otóż, po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych – bez zgody pracownika pracodawca może jedynie potrącić:

- 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 przewidziane w art. 108 k.p.

Pomimo że potrącenia powyższych należności nie wymagają akceptacji pracownika, to jednak pracodawca nie może dokonywać ich w sposób dowolny. Przepisy kodeksu pracy zezwalają bowiem na potrącanie tych należności, z zachowaniem ustalonej w nich kolejności i w dopuszczalnej wysokości. Dodatkowo obciążenia te, z wyjątkiem należności o charakterze alimentacyjnym, podlegają ograniczeniu poprzez ustalenie kwoty wolnej od potrąceń.

Nie oznacza to jednak, że istnieje bezwzględny zakaz uszczuplania wynagrodzenia o inne należności niż wymienione wyżej. Dlatego drugą grupę potrąceń stanowią te, które mogą być dokonywane za zgodą pracownika wyrażoną na piśmie. W tym trybie odliczeniu mogą podlegać różne należności.

### **WAŻNE**

W przypadku zbiegu potrąceń ustawowych z potrąceniami, na które pracownik wyraził zgodę, potrącenia uzgodnione następują w drugiej kolejności.

## **PRZYKŁAD**

Pracodawca udzielił jednemu z pracowników pożyczki na sfinansowanie kursu za granicą. Po spłaceniu kilku rat okazało się, że został wystawiony na niego bankowy tytuł egzekucyjny na dość pokaźną kwotę. Z jego wynagrodzenia potrącają się także składki związkowe.

W pierwszej kolejności pracodawca musi odliczyć oczywiście zaliczkę na podatek dochodowy oraz składki na ubezpieczenie społeczne, a następnie potrąceniu podlegać będą sumy egzekwowane na podstawie tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne, tj. należność na rzecz banku. Dopiero z kwoty pozostałej po tych potrąceniach pracodawca może odliczyć zadeklarowane przez pracownika składki związkowe oraz zaspokoić swoją należność z tytułu udzielonej pożyczki.

## **Wysokość dokonywanych potrąceń**

Swobodę w zakresie dokonywania dobrowolnych potrąceń różnych należności pracowniczych ogranicza wymóg zachowania minimalnego pułapu wynagrodzenia za pracę. Aktualnie pracodawca zmuszony jest przeliczyć łączną kwotę dokonywanych potrąceń i upewnić się, czy umniejszając wynagrodzenie pracownika nawet za jego zgodą, nie narusza przepisów o ochronie wynagrodzenia.

## **WAŻNE**

**Przy potrąceniach dokonywanych za zgodą pracownika wolna od potrąceń jest kwota wynagrodzenia za pracę w wysokości:**

- **minimalnego wynagrodzenia za pracę – przy potrącaniu należności na rzecz pracodawcy,**
- **80 proc. wynagrodzenia minimalnego za pracę – przy potrącaniu innych należności.**

Nawet jeśli jest zgoda pracownika na określone potrącenia, to pracodawca będzie mógł ich dokonać tylko

wówczas, gdy pensja pracownika będzie wyższa od wynagrodzenia minimalnego, jeżeli chodzi o potrącanie na rzecz pracodawcy. Natomiast przy innych potrąceniach, np. składek związkowych, pracownikowi musi pozostać 80 proc. tego wynagrodzenia. Jeżeli zatem okaże się, że po zsumowaniu kwot podlegających potrąceniu pracownik będzie miał niższą pensję od kwoty wolnej od potrąceń, pracodawca jest zobowiązany zaniechać potrąceń i pozostawić pracownikowi decyzję, które z kwot za jego zgodą mają być odliczone z jego wynagrodzenia za pracę.

## **WAŻNE**

**Strony nie mogą w umowie o pracę obniżyć kwoty wolnej od potrąceń. Podobnych zapisów nie wolno zamieszczać w przepisach placowych obowiązujących w zakładzie.**

# **Wymogi formalne**

## **Forma pisemna**

Wyrażenie zgody na dokonywanie potrąceń z wynagrodzenia pracowniczego musi nastąpić na piśmie. Jest to wymóg obligatoryjny, którego niezachowanie rodzi określone konsekwencje. Wyrażenie przez pracownika zgody bez zachowania formy pisemnej, np. ustnie lub w sposób dorozumiany, jest bowiem nieważne (art. 58 par. 1 k.c. w związku z art. 91 i art. 300 k.p.).

Sankcja bezwzględnej nieważności działa z mocą wsteczną, co oznacza, że potrącenia były bezprawne w datach ich dokonywania, w których stawały się wymagalne pracownicze roszczenia o zwrot bezpodstawnie potrąconych kwot wynagrodzeń wraz z należnymi odsetkami z tytułu opóźnienia w wypłatach pełnego należnego pracownikowi wynagrodzenia za pracę.

## Treść zgody pracownika

O ile forma pisemna została wyraźnie zastrzeżona dla wyrażenia zgody na potrącenie należności z wynagrodzenia za pracę, o tyle treść tej zgody pozostaje już w gestii samego pracownika. Bez wątplenia jednak zgoda taka powinna wyraźnie określać należność, którą pracodawca ma potrącać. Mogą to być np. składki z tytułu członkostwa w związku zawodowym lub kasy zapomogowo-pożyczkowej, kwoty z tytułu zadłużenia w tej kasie lub zaciągniętej pożyczki u pracodawcy albo też raty odszkodowania z tytułu wyrządzonej pracodawcy szkody. Zgoda powinna także określać, w jakiej częstotliwości i wysokości pracodawca ma dokonywać potrąceń.

Trzeba jednak pamiętać, że zgoda pracownika nie daje pracodawcy całkowitej swobody w dokonywaniu potrąceń z wynagrodzenia za pracę. Dotyczy to tylko takich, które nie niweczą ustawowych lub umownych uprawnień pracowniczych oraz rzecz jasna zachowują gwarancję minimalnego pułapu wynagrodzenia. Nieważna więc będzie zgoda pracownika na potrącenia świadczeń, które z mocy prawa spoczywają na pracodawcy (np. opłaty administracyjne i podatki, finansowe odpowiedniki wydawanych napojów profilaktycznych, narzędzi niezbędnych do wykonywania pracy czy odzieży ochronnej).

## PODSTAWA PRAWNA

- **Art. 87 par. 1 i 2 oraz 91 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).**

**Danuta Klucz**