

Potrącenia z wynagrodzenia za zgodą pracownika

Nie ulega wątpliwości, iż jedną z podstawowych funkcji prawa pracy jest funkcja ochronna. Najbardziej zaś widocznymi i oczywistymi obszarami, w których funkcja ta znajduje swój wyraz jest niewątpliwie bezpieczeństwo i higiena pracy (czyli ochrona życia i zdrowia pracowników) oraz wypłata wynagrodzenia. Z kolei jednym z instrumentów ochrony wynagrodzenia jest ustawowe ograniczenie możliwości dokonywania z niego potrąceń.

Z punktu widzenia przepisów regulujących wskazane zagadnienie potrącenia z wynagrodzenia można podzielić na dwie kategorie, zaś kryterium je różnicującym jest wola pracownika. Wyróżnia się zatem potrącenia, do których dokonania zgoda pracownika nie jest wymagana (np. potrącanie alimentów, innych należności czy też kar porządkowych) oraz takie, które są dokonywane właśnie za jego zgodą (a często wręcz na jego wniosek).

O ile w pierwszym wypadku przesłanką wprowadzenia możliwości dokonania potrąceń jest umożliwienie wierzycielom dochodzenia swoich roszczeń od pracownika – dłużnika, o tyle w drugim podstawą jest słuszne spostrzeżenie, że w pewnych sytuacjach to pracownikowi będzie zależało na spłacie długu lub (rzadziej) należności w drodze potrąceń dokonywanych z jego wynagrodzenia.

Podstawę prawną stanowi w tym wypadku art. 91 kodeksu pracy. Zezwala on na dokonywanie innych niż wymienionych w art. 87 § 1 i 7 kp („przymusowych”) potrąceń z wynagrodzenia tylko za zgodą pracownika wyrażoną na piśmie. Przepis ten zezwala na dokonywanie potrąceń zarówno na rzecz pracodawcy jak i osób trzecich. Od 1 czerwca 2004 r. wprowadzone zostało ograniczenie w postaci kwoty wolnej od potrąceń, nawet przy wyrażeniu zgody na potrącenia. Część wynagrodzenia, która nie może ulec potrąceniu zależy od tego na czym rzecz jest ono dokonywane. I tak:

- przy potrącaniu należności na rzecz pracodawcy – wolna jest kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę,
- przy potrącaniu innych należności – wolna jest kwota 80% minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Prawidłowe wyrażenie zgody na potrącenie

Sąd Najwyższy rozpatrywał kilka kwestii związanych ze stosowaniem artykułu 91 kp. Analiza orzeczeń ich dotyczących pozwala zorientować się, które elementy konstrukcji potrąceń za zgodą pracownika budzą najwięcej kontrowersji i problemów.

Przede wszystkim omawianie te należy zacząć od wyroku z dnia 1 października 1998 r., I PKN 366/98, w którym Sąd Najwyższy podkreślił, że „Wyrażenie przez pracownika, bez zachowania formy pisemnej, zgody na dokonywanie potrąceń z wynagrodzenia za pracę innych należności niż wymienione w art. 87 § 1 i 7 KP jest nieważne (art. 58 § 1 KC w związku z art. 91 i 300 KP).” Uznaje się, że sankcja bezwzględnej nieważności działa z mocą wsteczną, skutkiem czego pracownik może w razie niezachowania wymaganej formy pisemnej wystąpić z roszczeniem o zapłatę należnego wynagrodzenia wraz z odsetkami za zwłokę. Warto w tym miejscu zaznaczyć, że w pisemnym oświadczeniu pracownik musi wyraźnie określić, na czym rzecz i w jakiej wysokości mają być dokonywane potrącenia.

Pracownik nie może zostać zmuszony do wyrażenia zgody na dokonanie potrącenia wiarygodności, która jest sporna zarówno co do zasady jak i wysokości. Jego odmowa nie może zostać uznana za sprzeczną z art. 8 kp. Takie stanowisko Sądu Najwyższego,

wyrażonym w wyroku z dnia 14 października 1997 r., I PKN 319/97, oznacza, że pracownik ma prawo bez jakichkolwiek konsekwencji w sferze indywidualnych stosunków pracy nie wyrazić zgody na dokonanie potrąceń jakichkolwiek należności z wynagrodzenia za pracę. Aż dwa orzeczenia Sądu Najwyższego dotyczą wprost sytuacji, w której zgoda na potrącenia jest wyrażona w sposób blankietowy, czyli dotyczy nie konkretnych, lecz potencjalnych należności. W uchwale z dnia 4 października 1994 r., I PZP 41/94 SN postanowił, że „Wyrażenie przez pracownika, a podstawie art. 91 KP w umowie o wspólnej odpowiedzialności materialnej, zgody na potrącenia przez zakład pracy z wynagrodzenia za pracę należności z tytułu niedoborów, które mogą się ujawnić w przyszłości w wyniku inwentaryzacji – jest nieważne”. W podobnym tonie, zabraniającym takich praktyk, utrzymany jest wyrok SN z dnia 5 maja 2004 r., I PK 529/03. W tezie stwierdzono, że „Zgoda (...) na potrącenie (...) może dotyczyć tylko konkretnych, a nie ewentualnych czy spornych należności”.

Regulacje pozakodeksowe

Na koniec rozważań o potrąceniach za zgodą pracownika należy wspomnieć, że poza kodeksem pracy znajduje się jeszcze jedna regulacja dotycząca tej materii. Zawiera ją ustawa o związkach zawodowych. W myśl art. 33¹ tego aktu pracodawca, na pisemny wniosek zakładowej organizacji związkowej i za pisemną zgodą pracownika, jest obowiązany pobierać z wynagrodzenia pracownika składkę związkową w zadeklarowanej przez niego wysokości. Właśnie umożliwienie dokonywania takich składek pracownikom, których wynagrodzenie nie przekracza lub przekracza bardzo niewiele minimum ustawowe, jest przyczyną obniżenia progu wynagrodzenia gwarantowanego przy potrąceniach za zgodą pracownika na rzecz podmiotów innych niż pracodawca.

Jakub Szmit

Specjalista w Zespole Prawnym KK NSZZ „Solidarność”