

# Przy potrąceniach są limity

**OCHRONA PŁACY** | Trzy piąte pensji to maksymalny poziom alimentów, jakie szef odda komornikowi. Nawet jeśli podwładny zarabia tylko 1317 zł miesięcznie. W tym wypadku nie ma bowiem kwoty wolnej

**PATRYCJA ZAWIRSKA**

Za wykonaną pracę pracownikowi należy się wynagrodzenie. Jego podstawowym celem jest zapewnienie zatrudnionemu utrzymania się na godnym poziomie. Przede wszystkim z tego względu przepisy prawa chronią pensję w wyjątkowy sposób. Nie można zrzec się wynagrodzenia ani przenieść do niego prawa na inną osobę. Restrykcjom podlega również możliwość dokonywania potrąceń z poborów.

## Alimenty bez akceptacji

Należności, o które można uszczuplić pensję bez zgody pracownika, zostały wymienione w art. 87 k.p. W pierwszej kolejności należą do nich sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych. Wyróżnienie akurat tych należności ma na celu zabezpieczenie potrzeb osób, na których utrzymanie zobowiązany jest łożyc zatrudniony.

Potrącić można również wszelkie inne sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych. Dotyczy to w szcze-

gólności kwot prawomocnie zasądzonych, poddania się egzekucji w akcie notarialnym zakupu mieszkania czy należności stwierdzonych w odpowiedniej decyzji organu państwowego. Pracodawca może samodzielnie potrącić jeszcze tylko zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi i nałożone zgodnie z przepisami kary pieniężne. Potrąceń dokonuje we wskazanej kolejności od wynagrodzenia netto, czyli po odliczeniu wszystkich należnych składek i zaliczki na podatek dochodowy.

Wysokość potrąconych alimentów może maksymalnie wynosić 3/5 pensji, a innych należności nie może przekraczać połowy poborów. Ponad te ograniczenia można potrącić nałożone przez pracodawcę kary pieniężne. Trzeba jednak pamiętać o istnieniu tzw. kwoty wolnej od potrąceń, czyli takiej części wynagrodzenia, którą zawsze należy wypłacić pracownikowi. Kwota ta jest równoważnością aktualnego minimalnego wynagrodzenia netto. Ulega ona obniżeniu do 90 proc. takiego wynagrodzenia w przypadku potrącania kar pieniężnych oraz do 75 proc., jeżeli mają być potrącone udzielone pracownikowi przez szefa zaliczki. Tego typu ograniczenia nie obowiązują w wypadku alimentów. Oznacza

to, że nawet o 3/5 może być pomniejszone minimalne wynagrodzenie **→patrz przykład 1.**

## Ograniczona aproba

Szef może samodzielnie dokonywać potrąceń z pensji pracownika tylko w określonych w przepisach przypadkach. W każdej innej sytuacji musi uzyskać zgodę podwładnego. Wyrażając ją, zatrudniony powinien mieć

**984,15 zł**

tyłe wynosi podstawowa kwota wolna przy obowiązkowych potrąceniach

pełną świadomość tytułu potrącenia, jego wysokości i pensji, która ma zostać pomniejszona. Można spotkać się z poglądem, że pracownik może zgodzić się na potrącenie tylko w stosunku do należności już istniejącej, a nie takiej, która dopiero powstanie w przyszłości. Takie podejście wydaje się szczególnie uzasadnione w przypadku tzw. zgody blankietowej, podwładny miał

by wówczas zaakceptować potrącenie nieznanego mu kwoty w bliżej nieokreślonej przyszłości **→patrz przykład 2.**

Zgoda na potrącenie nie może być dorozumiana. Powinna być wyraźna i pisemna. Sam fakt milczącego akceptowania dokonywanych przez szefa potrąceń może zostać uznany za niewystarczający. Co więcej, również w przypadku umownego uszczuplenia płacy istnieje kwota wolna od potrąceń. W razie pomniejszania płacy o należność na rzecz pracodawcy stanowi ona równoważność aktualnego minimalnego wynagrodzenia netto.

## Gdy zdanie się zmieniło

W praktyce istnieją dwa rodzaje potrącenia dokonywane go w porozumieniu z pracownikiem. Z jednym mamy do czynienia, gdy podwładny ma dług wobec swojego szefa, a z drugim, gdy potrącana jest należność zatrudnionego wobec osób trzecich, np. wobec banku. To rozróżnienie jest najważniejsze w momencie, gdy pracownik chciałby swoją zgodę odwołać. Jeżeli dotyczy ona długu wobec pracodawcy, to podwładny nie może samodzielnie

**→Z ORZECZNICTWA**

## Wystarczy świadomość

Można sobie wyobrazić sytuację, gdy wyrażenie przez pracownika zgody na potrącenie z jego poborów należności, która dopiero ma powstać, będzie zgodne z przepisami. Uważam, że nastąpi to wtedy, gdy zatrudniony będzie świadomy zarówno podstawy, jak i wysokości przyszłego zobowiązania. ■

**PRZYKŁAD 1**

Pan Zdzisław jest sprzątaczem i zarabia 1317 zł brutto (984,15 zł netto). Ciężą na nim zobowiązania z tytułu alimentów. Mimo że jego pobory są równe minimalnemu wynagrodzeniu, pracodawca może dokonać z tego tytułu potrącenia kwoty wynoszącej nawet 560,49 zł, czyli równej 3/5 wynagrodzenia pana Zdzisława.

**PRZYKŁAD 2**

Pani Olga została zatrudniona w sklepie z pamiątkami. Pracodawca przedstawił jej do podpisu formularz zgody, zgodnie z którym w razie zniszczenia lub ubytku towaru jego równoważność będzie potrącona z wynagrodzenia. Taka zgoda nie jest skuteczna, bo dotyczy należności przyszłej, której wysokość nie jest możliwa do określenia w chwili składania podpisu.

jej cofnąć, konieczna jest akceptacja szefa. Jeżeli natomiast potrącony miałby być dług innej osoby, oświadczenie pracownika o cofnięciu przyzwolenia jest wystarczające.

**Uwaga!** Dokonanie potrącenia z poborów podwładnego w sposób niezgodny z przepisami

jest zagrożone karą grzywny. Co więcej, pracownikowi będzie przysługiwać roszczenie o zapłatę uszczuplonej części wynagrodzenia. ■

*Autorka jest prawnikiem w Bartłomiej Raczkowski Kancelaria Prawa Pracy*