

Pytanie klienta: **Jestem zatrudniony na podstawie umowy o pracę, czy pracodawca może wymagać ode mnie podpisania zgody na dokonywania potrąceń z wynagrodzenia w przyszłości?**

Co do zasady pracodawca może dokonywać potrąceń z wynagrodzenia pracownika, jednak nie może czynić tego wg własnego uznania ze względu na zawartą w kodeksie pracy instytucję ochrony wynagrodzenia. W kodeksie pracy, a dokładniej w art. 87 K.p., zostały uregulowane zasady wg jakich pracodawca może dokonywać potrąceń. I tak, art. 87 § 1 K.p. stanowi iż z wynagrodzenia za pracę - po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych - podlegają potrąceniu **tylko** następujące należności:

- 1) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych;
- 2) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne;
- 3) zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi;
- 4) kary pieniężne przewidziane w art. 108.

Powyższe potrącenia takie **nie wymagają zgody** pracownika. Istotne, aby były dokonywane w wymienionej kolejności i w granicach określonych przez Kodeks pracy (art. 87 § 2-4, Art. 87¹ § 1 i 2 oraz art. 91 § 2 K.p)

Natomiast potrącenie innych należności przez pracodawcę wymaga każdorazowej zgody pracownika wyrażonej na piśmie (art. 91 § 1 K.p.), **a brak zgodny powoduje nieważność potrącenia** (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 01.10.1998 r., sygn. akt: I PKN 366/98). Co więcej, zgoda na potrącenie powinna określać wysokości kwoty, do jakiej może ono nastąpić. Ponadto zgoda pracownika na dokonanie potrącenia **nie może być wydana na przyszłość**, a musi odnosić się do konkretnej, znanej pracownikowi należności, wynikającej ze świadomości istnienia i wielkości długu, oraz skonkretyzowanej kwoty (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 05.05.2004 r., sygn. akt: IPK 529/03). Tak więc, zgoda wyrażona przez pracownika jest nieważna, jeśli ten w chwili jej wydania nie miał długu u pracodawcy, gdyż stanowiłoby to naruszenie zakazu zrzeczenia się wynagrodzenia, który został zawarty w art. 84 K.p.

W sytuacji gdy pracodawca dokona potrącenia bez zgody pracownika to jest ono nieważne, jednakże pracownik może udzielić zgody również po dokonaniu potrącenia. Należy podkreślić, że pracownik może wyrazić zgodę następczo pod warunkiem, że ma tego świadomość i zgadza się na

potrącenie, ponieważ uznaje dług i kieruje się usprawiedliwionymi przesłankami (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 03.08.2012 r., sygn. akt: I BP 2/12).

Podsumowując, pracodawca nie może wymagać podpisania zgody na dokonywanie potrąceń z wynagrodzenia kwot, które mogą powstać w przyszłości, gdyż stanowi to naruszenie zasady niezbywalności wynagrodzenia za pracę. Pracodawca może dokonać potrącenia jedynie skonkretyzowanej sumy pieniężnej i to dopiero po uzyskaniu zgody pracownika. Wyjątek od zasady uzyskania zgody pracownika na dokonanie potrącenia stanowią należności takie jak: sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych; oraz należności innych niż świadczenia alimentacyjne; zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi; kary pieniężne przewidziane w art. 108 K.p.