

PRAWO PRACY

Prawa pracownika i potrącenia (umowa o pracę)

Pieniądze które pracodawca może potrącać bez zgody pracownika, wymienia art. 87 Kodeksu pracy.

Pracodawca może bez zgody potrącić wyłącznie sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych oraz należności innych niż świadczenia alimentacyjne, udzielone pracownikowi zaliczki pieniężne oraz kary pieniężne wymierzone pracownikowi za nieprzebranie przepisów bhp lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub picie alkoholu w czasie pracy.

Ponadto z wynagrodzenia potrącić, w pełnej wysokości kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności, jeżeli z uwagi na absencję w pracy pracownik nie zachował do nich prawa. Jednak na wszystkie pozostałe potrącenia pracodawca musi uzyskać PISEMNĄ ZGODĘ PRACOWNIKA.

Aby dokonać potrącenia, pracodawca musi odliczyć nieobecności, ustalić kwotę netto wynagrodzenia po odliczeniu składek na ubezpieczenia oraz zaliczki na podatek dochodowy. Dopiero wtedy może przystąpić do realizacji potrąceń, pamiętając, że mogą być one dokonywane tylko w określonych granicach:

- 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 w granicach określonych w art. 108 k.p.

Pracodawca, który powinien dokonać potrąceń kilku z wymienionych wcześniej należności, musi pamiętać o dodatkowych ograniczeniach. W przypadku należności innych niż alimentacyjne oraz zaliczek pieniężnych potrącenia nie mogą przekroczyć w sumie 1/2 wynagrodzenia, a łącznie z należnościami na pokrycie świadczeń alimentacyjnych 3/5 wynagrodzenia.

Jest także konieczność pilnowania tzw. kwoty wolnej od potrąceń. Takiego obowiązku nie ma tylko w przypadku potrącenia świadczeń alimentacyjnych. Pracownik musi otrzymać wynagrodzenie wolne od potrąceń w wysokości:

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



Zerwijmy łańcuchy!

Rozliczenie wzajemne - długi wobec pracodawcy

Pomiędzy pracodawcą, a pracownikiem mogą także powstać problemy takie jak np. spłata kosztów prywatnych rozmów przez służbowy telefon, czy inne zwroty kosztów. Np. gdy pracownik odejdzie z pracy i nie odda odzieży roboczej, czy innego przedmiotu należącego do pracodawcy. W razie rozwiązania umowy o pracę, pracodawca może próbować odzyskać część kosztów poprzez potrącenie należnego świadczenia z wynagrodzenia odchodzącego pracownika. Wzajemne rozliczenia nie mogą być jednak podstawą do dokonywania potrąceń, jeżeli pracodawca nie uzyskał tytułu wykonawczego lub pisemnej zgody pracownika na potrącenia.

To znaczy, że jeśli np. pracownik otrzymał komórkę służbową od pracodawcy i jej nie oddał, pracodawca może potrącić wartość komórki z pensji, ale pracownik musi dostać na piśmie informację, że dokonano potrącenia takiej kwoty i musi ten dokument podpisać. Podpisanie takiego dokumentu równa się przyjęciu potrącenia.

Podobnie nie można dokonać potrącenia "w ramach rozliczenia" szkody powstałej w mieniu powierzonym pracownikowi. Nawet umowa o odpowiedzialności materialnej nie daje pracodawcy podstaw do potrącenia powstałej straty. Jeżeli pracodawca chce ją wyrównać, musi uzyskać zgodę pracownika albo tytuł wykonawczy.

Czym jest tytuł wykonawczy?

Jeżeli tytuł wykonawczy został wystawiony, nie ma potrzeby uzyskiwania zgody pracownika na potrącenia. Tytuł wykonawczy to tytuł egzekucyjny zaopatrzone przez Sąd. To jest orzeczenie sądu albo ugoda zawarta przed sądem lub mediatorem lub akt notarialny.

Kary - umowa zlecenie lub o dzieło

Niestety, pracownicy pracujący na takich umowach często spotykają się w swoich umowach z zapisami o różnego rodzaju karach. Ale nawet jeśli pracownik zgodzi się na kary w umowie, te kary muszą być zgodne z prawem. Np., pracownicy pracujący na umowach zlecenie, którzy powinni pracować na umowę o pracę, gdyż faktycznie istnieje stosunek pracy między nimi a pracodawcami. Jednak zamiast umowy o pracę otrzymali umowę śmieciową. Cechą umowy zlecenie jest to, że zleceniobiorca (ten, kto pracuje) decyduje kiedy i jak wykonuje pracę (o ile zmieści się w terminie). Nie decyduje o tym Zleceniodawca (szef). Zleceniodawca nie ma prawa określać zleceniobiorcy dni i czasu pracy. (Dlatego dawanie takich umów osobom pracującym na stanowisku kelnerów i barmanów stanowi złamanie prawa pracy.) Znamy sytuacje, gdzie pracodawca potrąca kwoty z wypłaty na poczet „kar” za nieobecność w pracy, lub spóźnienie. Takie kary jednak nie mogą być zgodne z prawem, bo wpisanie takich warunków w umowie zlecenie stanowi złamanie prawa.

Regulamin pracy a kary

Trzeba uważać w sytuacji, gdy pracodawca napisał regulamin pracy przewidujący ewentualne kary za „naruszenia regulaminu pracy”. Bardzo trudno opisać ten temat w sposób wyczerpujący, bo pracodawcy mogą wymyślić różne rodzaje kar. Wielu z nich, niestety, wymyśla kary, które nie są zgodne z prawem i nie powinny być stosowane. Pracownik powinien podpisać, że akceptuje regulamin, inaczej nie ma podstawy prawnej dla potrącenia. Wszystkie ewentualne kary powinny być wymienione w umowie. Ale nawet gdy są obecne w umowie, w razie wątpliwości, lepiej sprawdzić, czy są legalne.



Należy także pamiętać, że pewne kary nie mogą być stosowane, bo są w jakiś sposób niezgodne z prawem. Znamy np. historię kelnerki zatrudnionej na umowę zlecenie, która miała potrącenia za takie „złamanie” regulaminu pracy, jak noszenie innej niż przewidziana w regulaminie koszulka, albo za zbyt długą przerwę na papierosa. Taka kara nie jest zgodna z prawem, gdyż osoba pracująca na umowie zlecenie nie musi się podporządkować przy wykonywaniu zlecenia.

Co można zrobić?

Jeśli nie jesteś pewien, czy zapis w umowie czy potrącenie są legalne, warto kogoś zapytać. Możesz skontaktować się z inspekcją pracy lub z organizacją broniącą praw pracowniczych taką, jak ZSP. Czasem można znaleźć odpowiedź samodzielnie przeszukując fora w internecie. Często spotykane przypadki są zazwyczaj opisane.

Najgorsze, co można zrobić, to nie robić nic. Doświadczenie pokazuje, że jeśli pracodawca czuje, że łatwo potrącać kwoty z pensji, a pracownicy nie zadają pytań, ta praktyka stanie się normą.

Najpierw, trzeba sprawdzić umowę, którą podpisałeś. W razie potrąceń, zawsze trzeba mieć dokument na piśmie. Staraj się mieć pełen opis potrąceń na piśmie - najlepiej z bardziej szczegółowym opisem, niż tylko „kara”. Jeśli nie ma takiej możliwości, napisz pismo do szefa - jeśli to jest duża firma i jeśli uważasz, że nie jesteś winien, dodaj w kopii ludzi postawionych wyżej w hierarchii (jeśli jednak faktycznie zostały naruszone obowiązki pracownicze, lepiej tego nie wysyłać wyżej). W ten sposób, możesz uzyskać pisemny dowód opisujący przyczyny potrącenia, co może być niezbędne w razie ewentualnych roszczeń. Zawsze trzeba udokumentować tyle, ile się da. Zachowuj kopie korespondencji, kontakty do

świadków, paski z wypłat, itd. Jeśli jest jakaś sytuacja konfliktowa, możesz wysłać list do biura firmy i prosić o pieczętkę w sekretariacie potwierdzającą, że list został przyjęty na swojej kopii dokumentu.

Jeśli dostaniesz nielegalne potrącenie, zastanów się, czy nadal chcesz tam pracować ryzykując, że sytuacja może się powtórzyć. Dla wielu pracowników, to zależy od kwoty. Jednak warto pamiętać, że niektórzy pracodawcy potrącają małe kwoty, ale za to z dużą regularnością. W końcu może się uzbierać z tego duża suma.

Zawsze należy nagłaśniać sprawę, np. w internecie. Jeśli chodzi o duże pieniądze, lub potrącenia są regularne, prasa może tym się zainteresować. Ale warto pamiętać, że w razie konfliktu, pracodawcy zwykle starają się zrzucić całą winę na pracownika. Więc trzeba zachować ostrożność. W sytuacji, w której pracodawca niezgodnie z prawem dokonał potrącenia z pensji za spóźnienie się do pracy, a faktycznie spóźniasz się do pracy, może starać się to wykorzystać przeciwko Tobie. To spowoduje, że ludzie mogą zacząć postrzegać Twoją sprawę w negatywnym świetle. Trzeba więc być na to przygotowanym i wiedzieć jak się przed tym obronić. Np. jeśli pracowałeś na umowę zlecenie, to łatwe - powiesz, że jako zleceniobiorca możesz sam decydować, kiedy rozpoczyna się praca (w przeciwnym wypadku okaże się, że pracodawca nie podpisał właściwego rodzaju umowy).

W przypadku dość ciężkich naruszeń prawa, możesz zorganizować kampanię np. jak w przypadku kampanii OTTO. Dzięki kampanii, możesz wyrzucić presję na pracodawcę, by go zmusić, by nie nadużywał swojej pozycji.

Jeśli spotkała Cię sytuacja opisana w artykule i chcesz się zorganizować, skontaktuj się z nami pod adresem mailowym: info@zsp.net.pl



Więcej porad:

pracownik.net.pl