

Имеет ли право сотрудник написать заявление на перевод его зарплаты не ему, а на карту родственника?

Эксперты готовы дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.

Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru



Дарья Васильева

Советник Московской коллегии адвокатов
«Плесовских и партнеры».

Сайт компании: www.pp-lawyers.com

Нередки случаи, когда работник просит работодателя перечислять его заработную плату не просто на свой счет в другой банк, не относящийся к зарплатному проекту работодателя, а на счет другого человека. На законодательном уровне такого запрета нет. Ст. 136 ТК РФ предусматривает перечисление заработной платы в кредитную организацию на основании заявления работника, на условиях, предусмотренных коллективным или трудовым договором. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, если иные условия не предусмотрены федеральными законами или трудовым договором.

Соответственно, при соблюдении работодателем некоторых нюансов, связанных с выплатой заработной платы третьим лицам, то такая просьба работника вполне осуществима.

Так как иной порядок выплаты заработной платы должен быть предусмотрен трудовым договором (абз. 5 ст. 136 ТК РФ), в него необходимо внести корректную формулировку. Например: «Заработная плата перечисляется на расчетный счет работника или третьих лиц, указанных в письменном заявлении работника». На основании ст. 72 ТК РФ такая формулировка вносится в дополнительное соглашение к трудовому договору, а для новых работников — в сам трудовой договор.

Заявление работника о перечислении заработной платы третьим лицам должно быть предоставлено работодателю в срок не менее 15 календарных дней до момента выплаты заработной платы. (ст. 136 ТК РФ).

Работодатель берет на себя расходы по оплате комиссии за перевод, если она предусмотрена кредитной организацией. Работодатель не имеет права удерживать комиссию за банковские услуги с работника, т.к. на основании ст. 22 и ст. 136 ТК РФ заработная плата должна выплачиваться своевременно и в полном объеме. Также в письме Роструда от 10 октября 2019 года № ПГ/25775-6-1 даются разъяснения, что в неполном объеме возможна только на основании статьи 137 ТК РФ.

В назначении платежа, во избежание спорных ситуаций, в обязательном порядке необходимо вносить сведения о том, что перечисляемые денежные средства являются именно заработной платой работника, с указанием его фамилии, имени и отчества. Однако, на практике работодатели в платежном поручении указывают лишь слова «Заработная плата», что является недостаточным.

Работник имеет право указать любой процент от заработной платы, который, по его желанию, будет перечисляться на карту другого лица (ст. 137 ТК РФ).

Если в адрес работодателя поступит исполнительный лист в отношении работника, то работодателя могут обвинить в неисполнении судебных решений и законодательства об исполнительном производстве, сокрытии дохода работника, что может привести к штрафным санкциям (ст. 17.14 КоАП). По этой причине, заработная плата сначала подлежит к удержанию в рамках и объеме, обозначенном в исполнительном листе, а лишь после — перечислению по реквизитам третьего лица, указанным в заявлении работника.

Таким образом, выплата заработной платы по заявлению работника третьим лицам, хоть и разрешена законодательно, но не является обязанностью работодателя. Работнику в этой просьбе можно отказать. На основании ст. 421 ГК РФ, граждане и юридические лица свободны в заключении договора и условия договора определяются его сторонами.



Оксана Васильева

к.ю.н., доцент Департамента правового регулирования экономической деятельности Финансового университета при Правительстве Российской Федерации

В трудовом законодательстве Российской Федерации не содержится каких-либо ограничений по данному вопросу. Работник вправе самостоятельно распоряжаться своим заработком. Таким образом, сотрудник может получать заработную плату не только на карту родственников, но и на карту других третьих лиц (знакомых, друзей и так далее). Данные выводы подтверждаются Письмом Федеральной службы по труду и занятости от 16 октября 2019 г. № ТЗ/5985-6-1 «О выплате заработной платы», Письмом Федеральной службы по труду и занятости от 7 октября 2019 г. № ПГ/25778-6-1 «Об удержании из заработной платы работника» и Письмом Федеральной службы по труду и занятости от 26 сентября 2012 г. № ПР/7156-6-1 «Об удержании из заработной платы работников денежных сумм по их письменному заявлению».

Но стоит иметь в виду, что локальными актами организации или трудовым договором может быть установлено положение о невозможности совершения подобных действий.

Более того, работник при необходимости может получать на карту родственника не всю заработную плату, а только лишь ее часть. Также существует возможность выбрать период, за который расчет с сотрудником будет происходить через третье лицо.

Для начала работнику следует написать заявление о перечислении заработной платы на счет третьего лица. В нем необходимо указать ФИО держателя карты и реквизиты счета. Заявление пишется в свободной

форме, а подать его необходимо минимум за 15 дней до зачисления заработной платы.

После подачи заявления необходимо оформить дополнительное соглашение к трудовому договору, где стоит указать о перечислении заработной платы на счет третьего лица.

Специалисты советуют направить держателю карты еще и уведомление о зачислении ему на счет заработной платы работника, чтобы поступившие денежные средства не стали неожиданностью.

При этом бывают ситуации, когда в отношении работника возбуждено исполнительное производство. И если сотрудник хочет получать заработную плату на карту родственника в целях уклонения от исполнения своих обязательств, то за это грозит ответственность. Наказание предусмотрено и для работодателя, если он в нарушение закона перечисляет зарплату в полном объеме на счет третьего лица.

Эксперт готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.

Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru



ЮКОМ

Елена Мозшевич

Управляющий партнер, ООО «ЮКОМ»,
<https://ucom-legal.ru/>

В соответствии с Российским законодательством работодатель вправе перечислять заработную плату работника иному лицу, например, родственнику, если указанное условие оплаты труда содержится в трудовом договоре, заключенном с соответствующим работником.

Правовое обоснование.

Заработная плата может переводиться в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, сообщив работодателю в письменной форме не позднее чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы, об изменении реквизитов для перевода заработной платы (часть третья статьи 136 ТК РФ). Необходимо отметить, что согласно части пятой статьи 136 ТК РФ заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Трудовой договор по своей правовой природе представляет собой соглашение между работодателем и работником (статья 56 ТК РФ). Соответственно, стороны могут включить в трудовой договор любые условия. Однако необходимо помнить, что дополнительные условия не должны противоречить законодательству и ухудшать положение работника. Таким образом, работодатель вправе перечислять заработную плату работника

иному лицу, если указанное условие оплаты труда содержится в трудовом договоре, заключенном с соответствующим работником.

Аналогичного мнения придерживается Роструд, однако в своем письме от 16.10.2019 № ТЗ/5985-6-1 отмечает, что если работник и работодатель согласовали перечисление заработной платы третьему лицу, то соответствующее условие должно вноситься не только в трудовой договор, но и коллективный (в зависимости от того, содержится ли в коллективном договоре условие выплаты заработной платы).

Хотелось бы особо отметить, что включение в трудовой договор условия о перечислении заработной платы работника третьему лицу – право работодателя, но не его обязанность. Иными словами, отказ работодателя перечислять заработную плату третьему лицу является абсолютно правомерным, и работодатель не несет какую-либо ответственность за такой отказ.

Каким образом оформить перечисление заработной платы третьему лицу.

1. Работнику следует составить заявление в свободной форме на имя директора учреждения с просьбой перечислять заработную плату на лицевой счет третьего лица. В заявлении должны быть указаны банковские реквизиты, а также ФИО лица, владельца счета.

2. В трудовой договор включается условие о перечислении заработной платы третьему лицу, в связи с чем стороны подписывают дополнительное соглашение.

Пример формулировки:

«В связи с поступившим соответствующим заявлением Работника, Работодатель обязуется перечислять заработную плату Работника полностью третьему лицу _____ (Ф.И.О.) по следующим банковским реквизитам: _____.»

На основании заявления и трудового договора работодатель оформляет платёжное поручение, в котором указываются данные сотрудника, чья

заработная плата перечисляется третьему лицу, и указывает, за какой период была начислена переводимая сумма.

Чтобы ни у самого работника, ни у контролирующих органов в дальнейшем не было претензий к компании, в платежном поручении следует указывать реквизиты заявления, трудового договора и другие данные, подтверждающие назначение и законность денежного перевода.

**Эксперт готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru**



Алексей Сотников

Адвокат, Коллегия адвокатов «ТАКТИК ПРО»
(г. Балашиха)
<https://tactic-pro.ru/>

Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрена возможность перечисления заработной платы работника третьим лицам, в том числе родственникам, если имеется необходимость.

Такое право работника закреплено в ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации и дает основание по письменному согласию сторон осуществлять переводы денежных средств работника на любые реквизиты, которые им будут указаны.

Условием для изменения способа перевода заработной платы и иных денежных начислений работнику является то, что инициатором такого порядка изменения трудовых взаиморасчетов должен выступать сам заинтересованный работник и только путем подачи официального письменного заявления в адрес непосредственного руководителя. При этом заявление составляется в свободной форме, результатом рассмотрения которого должно стать соответствующее дополнительное соглашение к имеющемуся трудовому договору.

Частью первой статьи 56 ТК РФ установлено, что трудовой договор-соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, сво-

евременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Так, в качестве третьего лица, на реквизиты которого будут в последующем перечисляться денежные средства, может быть супруг (супруга) или любой другой родственник.

Если сотрудник готов взять на себя оплату банковской комиссии и прочие дополнительные расходы, связанные с перечислением средств на счёт другого человека или организации, надлежит упомянуть этот факт в заявлении.

Необходимо также указать текущую дату и убедиться, что личная подпись на документе поставлена.

На основании такого заявления работодатель оформляет платёжное поручение, в котором указывает данные сотрудника, чью заработную плату он перечисляет третьему лицу, и пишет, за какой период была начислена переводимая сумма.

Чтобы ни у самого работника, ни у контролирующих органов в дальнейшем не было претензий к компании, необходимо внести в платёжку реквизиты заявления, сведения о цели платежа (например, погашение кредита с указанием реквизитов кредитного договора), и другие данные, подтверждающие назначение и законность денежного перевода.

Доверенность для получения зарплаты вместо работника в данном случае не нужна, поскольку лицо, на счёт которого поступили средства, сможет распоряжаться ими в обычном порядке и по своему усмотрению.

Следует также отметить, что подобное перечисление может происходить по всей сумме заработной платы в полном объеме, так и той части средств, которая будет указана работником.

В Письме Федеральной службы по труду и занятости от 16 октября 2019 г. № ТЗ/5985-6-1 «О выплате заработной платы» разъясняется право работника на распоряжение своими денежными средствами, в том числе путем перевода их на карту другого лица, если это исходит из условий трудового договора, заключенного с данным работником.

Между тем, работодатель имеет право отказать в изменении условий порядка оплаты труда, так как в соответствии с частью третьей статьи 136 ТК РФ заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. В связи с чем, отсутствие в трудовом договоре указаний на перечисление заработной платы работника на расчетный счет третьего лица, не порождает у работодателя обязанности выполнить данное условие.

Эксперт готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.

Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru



Сергей Гебель

генеральный директор юридической компании
«Гебель и партнеры»,
www.gebelpartners.com

Действующее трудовое законодательство позволяет работнику самостоятельно выбирать кредитную организацию для зачисления зарплаты. Выбирать другого получателя также можно, но только при соблюдении определенных условий. Генеральный директор юридической компании «Гебель и партнеры» Сергей Гебель рассказал вправе ли сотрудник переводить свою зарплату на карту родственника, что нужно учесть при этом и как правильно оформить документы.

ИМЕЕТ ЛИ ПРАВО СОТРУДНИК НАПИСАТЬ ЗАЯВЛЕНИЕ НА ПЕРЕВОД ЕГО ЗАРПЛАТЫ НЕ ЕМУ, А НА КАРТУ РОДСТВЕННОКА?

Действующее трудовое законодательство не содержит ограничений по выплате зарплаты на реквизиты другого человека. Однако если работодатель против — он вправе отказать.

По общему правилу, закрепленному в ст. 136 ТК РФ, заработная плата перечисляется непосредственно сотруднику в месте выполнения работы на условиях, определенных коллективным или трудовым договором. Иное лицо может получать зарплату за работника, если это предусмотрено законом или трудовым договором.

При этом работник вправе самостоятельно выбирать кредитную организацию в которую работодатель должен переводить деньги.

Следовательно, если в трудовом договоре не закреплено, что зарплата должна выплачиваться исключительно на банковский счет работника, работодатель может по просьбе сотрудника перечислять ее другому лицу.

Аналогичной позиции придерживается и Роструд, который в своих письмах № ПГ/7156-6-1 от 26.09.2012 г., № ПГ/25778-6-1 от 07.10.2019 г., № ТЗ/5985-6-1 от 16.10.2019 г. разъяснил, что работник вправе самостоятельно распоряжаться своей зарплатой, представив соответствующее заявление в бухгалтерию. Соответственно, если заявление на перечисление средств на счет третьего лица подается новым сотрудником при заключении трудового договора, то уже первую зарплату нужно платить именно туда. Действующему сотруднику необходимо подать заявление не позднее, чем за 15 дней до выплаты заработной платы.

Важно отметить, что на перевод заработной платы третьему лицу не распространяются положения ст. 138 ТК РФ, предусматривающей максимальный размер удержаний не более 70%. В данном случае происходит не удержание, а самостоятельное распоряжение работником своей зарплатой. Следовательно переводить на карту родственника можно всю зарплату, а не ее отдельную часть. Однако нужно учесть, что перевод зарплаты другому человеку является правом, а не обязанностью работодателя.

Таким образом, для того, чтобы начать переводить заработную плату на счет третьего лица, например, члена семьи или другого родственника, работнику нужно подать соответствующее заявление работодателю.

КАК ОФОРМЛЯЕТСЯ ВЫПЛАТА ЗАРПЛАТЫ НА КАРТУ ДРУГОМУ ЧЕЛОВЕКУ

Для того, чтобы зарплата начала приходиться на карту родственника, должно быть подано соответствующее заявление, составлено дополнительное соглашение к трудовому договору и оформлено отдельное платежное поручение.

Заявление о перечислении заработной платы другому человеку подается в свободной форме. Кроме реквизитов, в нем нужно указать, в каком размере следует переводить зарплату — целиком или только часть. Заявление должно быть подано как минимум за 15 дней до ближайшей выплаты.

Пример формулировки заявления:

«Прошу начиная с декабря перечислять всю сумму моей заработной платы на банковский счет Иванова Ивана Ивановича»

Далее указываются реквизиты, ставится дата и подпись.

Для закрепления изменений составляется дополнительное соглашение с указанием конкретного пункта.

Изложить п. 3.2. трудового договора в следующей редакции:

«3.2. Заработная плата перечисляется на счет в кредитной организации, указанный в заявлении Работника, в том числе на счет третьего лица».

Работодателю не стоит игнорировать составление дополнительного соглашения — это необходимо для собственной безопасности. Перечислять деньги только по устной договоренности опасно, поскольку недобросовестный работник может предъявить требования, связанные с невыплатой зарплаты и в качестве доказательства предоставить выписку с банковского счета без соответствующих поступлений.

Если работодатель пользуется зарплатным проектом, то переводить деньги другому человеку придется отдельным платежным поручением. В платежном документе нужно указывать основание перечисления средств, а также ФИО работника и третьего лица. Это важно, чтобы в дальнейшем сотрудник не смог предъявить претензию о неисполнении работодателем своей обязанности по причине того, что поступившие на карту деньги не были распознаны получателем в качестве зарплаты.

Кроме этого, если платежи безо всякого обоснования будут приходиться на счет другому человеку, со временем эти операции могут вызвать вопросы у банка и контролирующих органов, что не исключает возможность приостановления обслуживания банковского счета. Если это произойдет, то экономически доказать операции и обосновать происхождение доходов можно будет с помощью заявления работника, поэтому при правильном оформлении налоговые риски отсутствуют.

В плане удержания и перечисления налогов, уплаты страховых взносов для работодателя ничего не меняется. НДФЛ вместе со всеми страховыми взносами платится на общих основаниях.

Таким образом, перевод заработной платы на карту другого человека, в том числе родственника, возможен только по обоюдному согласию работника и работодателя. При этом работодатель может, но не обязан перечислять средства на счет третьего лица, если такой порядок не предусмотрен коллективным или трудовым договором.

ЧТО ЕЩЕ НУЖНО УЧЕСТЬ

Перевод денег на карту другого человека не поможет избежать удержаний с зарплаты в рамках исполнительного производства. Если судебные приставы направят работодателю исполнительный документ, то он будет обязан сначала осуществлять удержание, а затем уже перечислять средства на указанные реквизиты.

Другой случай, если у работодателя нет исполнительного документа, но на банковский счет работника наложен арест и он просит переводить его зарплату другому лицу. Даже если работодатель осведомлен об обстоятельствах, действующее законодательство не запрещает делать этого, поэтому никакой ответственности не последует. Что касается работника и его умысла на уклонение от исполнения возложенной обязанности, в за-

висимости от других обстоятельств его действия могут повлечь различную юридическую ответственность.

Смена получателя не освобождает работодателя от обязанности выплачивать заработную плату 2 раза в месяц. При этом все сопутствующие расходы, например, банковские комиссии, несет организация и перекладывать их на сотрудника нельзя.

Законом предусмотрен случай, когда работодатель перечисляет зарплату родственникам без получения соответствующего заявления. Так, согласно ст. 141 ТК РФ, если сотрудник умер, невыплаченная часть заработной платы выдается членам семьи на основании представленных документов.

**Эксперт готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru**