

Работник просит перечислять заработную плату другому лицу. Как быть?

Сотрудник может попросить выплачивать заработанную им зарплату не ему, а другому человеку. Изредка, но такое случается. Как на это реагировать работодателю?

Законно ли это?

Допускает ли российское трудовое законодательство выплату заработной платы полностью или частично не тому лицу, которое ее заработало? В статье 136 ТК РФ сказано, что выплата производится непосредственно работнику. Но здесь же есть оговорка — если иное не предусмотрено законом или договором. Получается, что Трудовой кодекс не запрещает такой порядок выплаты заработной платы. **Но лишь при условии, что эта возможность включена в договор с работником.** Обычно договор таких положений не включает, а значит, придется его изменить.

Должен ли работодатель это делать?

Пока такое положение не внесено в трудовой договор, обязанности выплачивать заработную плату третьему лицу у работодателя нет. Все что он должен работнику в части расчетов с ним — вовремя и в полном объеме уплачивать заработную плату и прочие причитающиеся выплаты. Поэтому, конечно же, **работодатель может своему сотруднику отказать.** Хотя, в общем-то, каких-либо веских причин не выполнить его просьбу нет.

Работодатель согласен — что дальше?

Если работодатель принял положительное решение, придется оформить пару документов.

Сначала работник, желающий, чтобы его зарплата перечислялась иному лицу, должен составить заявление и изложить в нем свою просьбу. Какой-либо формы для такого заявления не существует, но в нем целесообразно отразить основную информацию по достигнутой договоренности. В частности, следует указать:

- сумму или долю зарплаты, которая будет перечисляться третьему лицу;
- период, в течение которого это нужно делать;
- часть заработной платы, из которой будет удержана эта сумма (аванс или расчет);
- имя и реквизиты получателя.

Также стоит выразить согласие на компенсацию работодателю банковских

расходов.

На основании этого заявления будут внесены изменения в договор между работником и работодателем. Делается это в форме составления **дополнительного соглашения**. В нем стороны прописывают основные положения своей договоренности, то есть практически то же самое, что работник отразил в своем заявлении. Соглашение должно быть подписано обеими сторонами и содержать их реквизиты.

Составляя соглашение, следует помнить, что ограничение по удержанию из заработной платы в этом случае действовать не будет. Ведь суммы будут перечисляться иному лицу по желанию самого работника, а значит, они не относятся к удержаниям (например, по исполнительным листам). Поэтому в пользу третьего лица работодатель может переводить любую долю заработной платы своего сотрудника, вплоть до 100%.