**«Лишнего не удержишь» или в каких случаях работодатель вправе удержать заработную плату**

Статья 137 Трудового кодекса РФ гласит: удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных федеральными законами, в частности:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным п. 8 ч. 1 ст. 77 или п. 1, 2 или 4 ч. 1 ст. 81, п. 1, 2, 5, 6 и 7 ст. 83 Трудового кодекса.

При этом, в соответствии со ст. 138 Трудового кодекса РФ, общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 %.

Больший размер удержаний предусмотрен, в частности, в следующих случаях:

- до 50 % зарплаты, если удержание производите по одному или нескольким исполнительным документам;

- до 70 % зарплаты, если работник отбывает исправительные работы или с него взыскиваются: алименты на несовершеннолетних детей, возмещение причиненного работником вреда здоровью другого лица, возмещение вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, а также возмещение ущерба из-за преступления.

Следует помнить, что излишне выплаченная работнику заработная плата (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением счетной ошибки, а также в случаях, если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда и если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Аналогичные положения предусмотрены также в ч. 3 ст. 1109 Гражданского кодекса РФ, ограничивающей основания для взыскания заработной платы, предоставленной гражданину в качестве средства к существованию, как неосновательного обогащения, при отсутствии его недобросовестности и счетной ошибки.

Таким образом, взыскать с работника сумму переплаты через суд можно, только если была допущена счетная ошибка или если судом будет установлено, что переплата - результат недобросовестного поведения самого уволившегося работника.