

Правовой разбор: оспаривание соглашения о расторжении, взыскание «серых» бонусов и правомерность удержаний при увольнении

1. Краткая постановка вопроса

Работник (руководитель структурного подразделения розничной сети) подписал с работодателем — индивидуальным предпринимателем — соглашение о расторжении трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 77 и ст. 78 ТК РФ после того, как директор розничной сети и директор по персоналу устно пообещали: (а) выплатить бонусную часть вознаграждения «в тёмную», включая бонус за последний отработанный месяц, и (б) «простить» крупную недостачу. После подписания ни бонус, ни компенсация по недостаче фактически не были исполнены в обещанном объёме. В наличии имеется переписка (просьбы предоставить номера банковских карт для перевода, распределение сумм по сотрудникам с фамилиями). Поставлены три блока вопросов: возможно ли признать соглашение о расторжении недействительным вследствие обмана/существенного заблуждения и восстановиться на работе; можно ли взыскать бонус как часть заработной платы при отсутствии письменного условия о нём, опираясь на переписку и фактическую практику выплат; правомерно ли условие о прощении недостачи, возможны ли удержания из расчёта при увольнении и какова ответственность работодателя за задержку выплат. Ниже разбор ведётся по всем существенным версиям прочтения фабулы, поскольку от квалификации бонуса и от того, было ли обещание включено в текст соглашения, зависят принципиально разные правовые механизмы.

2. Исходные допущения: три версии фактической конструкции

Формулировка вопроса не позволяет однозначно установить, как именно была оформлена договорённость о бонусе и о прощении недостачи. Юридические последствия в каждом случае разные, поэтому рассматриваются все три версии.

Версия 1. Бонус входил в систему оплаты труда (фактически — часть заработной платы), но выплачивался «в конверте». Переписка о суммах пер сотрудник и просьба предоставить номера карт — доказательство сложившейся практики; письменного Положения о премировании либо условия в трудовом договоре нет. Правовое ядро: ст. 129, 135 ТК РФ (понятие и установление заработной платы), бремя доказывания выплаты — на работодателе (ст. 22, 136 ТК РФ, ст. 56 ГПК РФ).

Версия 2. Бонус — разовое поощрение, не входящее в систему оплаты труда, обещанное устно как «мотив» подписания соглашения. Правовое ядро: ст. 191 ТК РФ (поощрения — право, а не обязанность работодателя), п. 3 ст. 178 ГК РФ (заблуждение относительно мотивов сделки не является существенным).

Версия 3. Обещание бонуса и прощение недостачи были условиями соглашения о расторжении (полностью или частично отражены в тексте соглашения либо в переписке, предшествовавшей подписанию и образующей единую договорённость). Правовое ядро: ст. 9, 57, 78 ТК РФ, свобода условий соглашения о расторжении; неисполнение условия — нарушение обязательства, а не порок воли.

Разграничение этих версий проводится по одним и тем же доказательствам, но требует разных процессуальных формулировок (см. разделы 4, 5, 8).

3. Субъектный состав и применимое право

3.1. Надлежащий ответчик. Работодателем выступает индивидуальный предприниматель; директор розничной сети и директор по персоналу действуют как работники (представители) работодателя. Их недобросовестные действия не создают у работника отдельного деликтного требования к ним лично, но вменяются работодателю: обязанности работодателя по ст. 22 ТК РФ исполняются через его органы и представителей. Претензии предъявляются к ИП; ответственность ИП — всем принадлежащим ему имуществом (ст. 24 ГК РФ), взыскание — по правилам ст. 69 Федерального закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве». Прекращение предпринимательской деятельности (ст. 22.3 Федерального закона от 08.08.2001 № 129-ФЗ) обязательств из трудового договора не прекращает.

Отдельная версия: если фактически работник был допущен к работе в интересах и под контролем иного лица (например, управляющей компании сети — ООО), надлежащий ответчик определяется по документам о приёме на

работу и по правилам ст. 15, 16, 20 ТК РФ о фактических трудовых отношениях. При несовпадении формального и фактического работодателя этот вопрос требует проверки по трудовому договору, приказам, расчётным листкам.

3.2. Применимое право. Трудовые отношения регулируются трудовым законодательством (ст. 5 ТК РФ). Гражданско-правовые нормы о недействительности сделок (ст. 166–181 ГК РФ) применяются к соглашению о расторжении не прямо, а по аналогии, поскольку п. 3 ст. 2 ГК РФ исключает применение гражданского законодательства к отношениям, основанным на властном подчинении, а ТК РФ специальных оснований недействительности соглашений о расторжении не содержит. Именно поэтому судебная практика по этому вопросу неоднородна (см. раздел 4).

3.3. Бремя доказывания. По требованиям о восстановлении на работе обязанность доказать законность увольнения и соблюдение процедуры лежит на работодателе (п. 23 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2). Однако по требованию о том, что волеизъявление было вынужденным, бремя лежит на работнике — эта позиция сформулирована применительно к увольнению по собственному желанию (п. 22 Постановления Пленума ВС РФ № 2) и по аналогии применяется к соглашению о расторжении. По требованию о взыскании заработной платы факт её выплаты доказывает работодатель (ст. 22, 136, 140 ТК РФ, ст. 56 ГПК РФ).

Практический вывод. Ответчик — ИП; личные претензии к директорам бесперспективны, но их переписка и распоряжения — доказательства, вменяемые работодателю. Готовить доказательства нужно исходя из того, что бремя опровержения «добровольности» подписания лежит на работнике.

4. Версия первая: оспаривание соглашения о расторжении и восстановление на работе

4.1. Правовая природа соглашения о расторжении — две конкурирующие позиции

Позиция А (доминирующая в практике). Соглашение о расторжении — разновидность сделки в трудовом праве; к нему применимы по аналогии основания недействительности, включая порок воли (ст. 178, 179 ГК РФ). Основание: ст. 78 ТК РФ презюмирует взаимное волеизъявление; при отсутствии действительного волеизъявления (обман, угроза) сделка не может порождать правовые последствия (ст. 153, 154, 166, 167 ГК РФ).

Позиция Б (консервативная). Соглашение о расторжении — не гражданско-правовая сделка, а соглашение сторон трудового договора; гражданское законодательство к нему не применяется (п. 3 ст. 2 ГК РФ), а ТК РФ оснований недействительности не предусматривает. Отсюда вывод: оспорить соглашение нельзя, возможно лишь требовать признания приказа незаконным при доказанности принуждения. Сторонники этой позиции ссылаются на разъяснение п. 20 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2: аннулирование договорённости относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

Когда применяется каждая. Позиция Б «срабатывает», когда работник ссылается на невыгодность условий, на неисполнение обещаний, на давление «в общем виде» без конкретных доказательств. Позиция А применяется, когда доказан именно порок воли: умышленное введение в заблуждение, угрозы, зависимое положение — то есть обстоятельства, при которых подпись не отражала действительного намерения (см. 4.2–4.4).

4.2. Обман как основание (ст. 179 ГК РФ)

Сделка, совершённая под влиянием обмана, может быть признана судом недействительной по иску потерпевшего (п. 1 ст. 179 ГК РФ). Обманом считается, в частности, умышленное умолчание об обстоятельствах, о которых лицо должно было сообщить при той добросовестности, какая от него требовалась по условиям оборота; сделка может быть признана недействительной, только если обстоятельства, относительно которых потерпевший был обманут, находятся в причинной связи с решением о заключении сделки (п. 99 Постановления Пленума ВС РФ от 23.06.2015 № 25).

Что требуется доказать в данном случае: (1) обещание было дано умышленно без намерения исполнить (либо с намерением исполнить лишь часть); (2) работник подписал соглашение именно вследствие этого обещания; (3) он не подписал бы его при знании действительного положения дел. Ключевая уязвимость: если работодатель заявит, что на момент подписания намерение выплатить бонус было, а невыплата вызвана последующим изменением обстоятельств, — состава обмана нет, остаётся только нарушение обязательства (см. раздел 5). Переписка с просьбой предоставить номера карт и распределением сумм по сотрудникам работает на первый элемент — она показывает, что обещание воспринималось сторонами как реальное и конкретное по составу получателей и размеру.

4.3. Существенное заблуждение как основание (ст. 178 ГК РФ в действующей редакции)

Здесь необходимо прямо указать на расхождение редакций, поскольку в предоставленном правовом контексте присутствуют оба текста. В контексте приведён и текст ст. 178 ГК РФ в первоначальной редакции (существенное значение имеет заблуждение относительно природы сделки либо тождества или таких качеств предмета, которые значительно снижают возможности его использования по назначению), и текст в редакции Федерального закона от 07.05.2013 № 100-ФЗ. **Применяется редакция 2013 года**, вступившая в силу с 01.09.2013: заблуждение признаётся существенным, если сторона, разумно и объективно оценивая ситуацию, не совершила бы сделку, если бы знала о действительном положении дел (п. 1 ст. 178 ГК РФ), с презумпциями п. 2 ст. 178 ГК РФ, в том числе: очевидная оговорка, описка, опечатка; заблуждение относительно предмета и его качеств, рассматриваемых в обороте как существенные; относительно природы сделки; относительно лица, с которым заключается сделка; относительно обстоятельства, которое упоминается в волеизъявлении или из наличия которого сторона с очевидностью для другой стороны исходит (подп. 1-5 п. 2 ст. 178 ГК РФ).

Принципиальное ограничение: **заблуждение относительно мотивов сделки не является достаточно существенным** (п. 3 ст. 178 ГК РФ). Обещание бонуса — это классический мотив. Поэтому чистая конструкция «мне пообещали бонус, а я из-за этого подписал» по ст. 178 ГК РФ почти наверняка не сработает. Она может сработать только при выведении обещания на уровень обстоятельства, которое упомянуто в волеизъявлении либо из наличия которого другая сторона с очевидностью исходила (подп. 5 п. 2 ст. 178 ГК РФ), — то есть при версии 3 (условие соглашения, зафиксированное в тексте соглашения, в приложении к нему или в переписке).

Дополнительный механизм: п. 4 ст. 178 ГК РФ обязывает суд отказать в признании сделки недействительной, если другая сторона выразит согласие на сохранение силы сделки на тех условиях, из представления о которых исходила заблуждавшаяся сторона. Для работодателя это означает простой ход: заявить о готовности выплатить согласованный бонус и сохранить увольнение. Стратегически это неплохой сценарий для работника — он получает деньги без восстановления на работе (см. раздел 8, стратегия В).

4.4. Злоупотребление правом и недействительность отдельных условий (ст. 9, 10 ТК РФ, ст. 10 ГК РФ)

Самостоятельный и часто более надёжный путь — не оспаривать соглашение целиком, а атаковать отдельные условия. Коллективные договоры,

соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством; если такие условия включены, они не подлежат применению (ч. 2 ст. 9 ТК РФ). Если в соглашении есть формулировка об отсутствии взаимных претензий, об отказе от выплат или об отказе от обращения в суд, — в этой части условие не подлежит применению. Дополнительно: недопустимость извлечения преимущества из недобросовестного поведения (п. 3, 4 ст. 1, п. 1 ст. 10 ГК РФ, п. 1 Постановления Пленума ВС РФ № 25).

Преимущество этого пути: сохраняются остальные условия соглашения, в том числе прощение недостачи (см. раздел 6.1), а требование о взыскании бонуса не блокируется «мировой» оговоркой.

4.5. Сроки

По спорам об увольнении — один месяц со дня вручения копии приказа либо со дня выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (ч. 1 ст. 392 ТК РФ, ст. 66.1 ТК РФ). По требованию о признании соглашения недействительным суды чаще применяют именно месячный срок как срок по спору об увольнении, реже — трёхмесячный (ч. 1 ст. 392 ТК РФ). Обе позиции существуют; безопасно исходить из месячного срока. При пропуске по уважительным причинам срок восстанавливается судом (ч. 5 ст. 392 ТК РФ, п. 5 Постановления Пленума ВС РФ № 2); уважительность доказывает работник. Для требования о взыскании невыплаченной заработной платы действует годичный срок (ч. 2 ст. 392 ТК РФ), причём при длящемся нарушении в непрекращённых отношениях срок не считается пропущенным (п. 56 Постановления Пленума ВС РФ № 2) — в данном случае отношения прекращены, поэтому точка отсчёта — установленная дата выплаты.

4.6. Последствия удовлетворения и связанные с ними риски

Признание увольнения незаконным влечёт восстановление на прежней работе, взыскание среднего заработка за всё время вынужденного прогула и компенсации морального вреда (ст. 394 ТК РФ); решение о восстановлении и о взыскании заработной платы за три месяца подлежит немедленному исполнению (ст. 396 ТК РФ, ст. 211 ГПК РФ). Альтернатива — вместо восстановления требовать изменения формулировки основания увольнения и взыскания среднего заработка (ч. 3, 4 ст. 394 ТК РФ).

Риски, которые нужно осознавать до подачи иска: - **Возврат полученного.** При недействительности соглашения применяются последствия, предусмотренные п. 2 ст. 167 ГК РФ: полученное по сделке возвращается.

Работодатель вправе требовать возврата выходного пособия и иных компенсаций, выплаченных по соглашению. - **«Оживление» недостачи.** Прощение недостачи — условие того же соглашения. При признании соглашения недействительным в целом оно падает вместе с ним; возможность сохранить его как самостоятельное условие даёт ст. 180 ГК РФ (недействительность части сделки не влечёт недействительности прочих её частей, если можно предположить, что сделка была бы совершена и без включения недействительной части), но это требует отдельного доказывания. Работодатель при этом сохраняет право предъявить требование о возмещении ущерба в течение года со дня обнаружения (ч. 4 ст. 392 ТК РФ). - **Наличие должности.** Восстановление возможно, только если должность (работа) сохраняется; при её сокращении суд отказывает в восстановлении, взыскивая средний заработок и изменяя формулировку (ст. 394 ТК РФ, п. 60 Постановления Пленума ВС РФ № 2 — применительно к изменению формулировки).

Практический вывод по версии 1 (оспаривание соглашения)

Шанс на восстановление существует, но он существенно ниже, чем кажется: основной упор придётся делать на обман (ст. 179 ГК РФ) и на доказательство причинной связи, а не на заблуждение (п. 3 ст. 178 ГК РФ прямо отсекает мотивы). Месячный срок (ч. 1 ст. 392 ТК РФ) — критический риск. Ценой победы может стать возврат выплаченного и «оживление» недостачи. Оспаривание соглашения целесообразно только при наличии действительной потребности в восстановлении (стаж, отпуск, беременность, льготы) либо при отсутствии у работодателя перспектив по недостатке. Если цель — деньги, эффективнее раздел 5 и стратегия В (оспаривание только «мировой» оговорки по ст. 9 ТК РФ).

5. Версия вторая: взыскание бонуса как части заработной платы

5.1. Квалификация: премия в системе оплаты труда vs. разовое поощрение

Заработная плата включает вознаграждение за труд в зависимости от квалификации, сложности, количества, качества и условий работы, компенсационные и стимулирующие выплаты, включая премии (ст. 129 ТК РФ). Системы оплаты труда, включая системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными

актами в соответствии с трудовым законодательством (ст. 135 ТК РФ); условия оплаты труда, включая стимулирующие выплаты, — обязательное условие трудового договора (ч. 2 ст. 57 ТК РФ). Поощрения за труд, включая премирование, работодатель применяет по своему усмотрению (ст. 191 ТК РФ).

Позиция 1 (в пользу работника). Если премия фактически выплачивалась систематически, за определённые показатели, в фиксированном порядке и по конкретному алгоритму (в том числе распределение по сотрудникам с указанием сумм), она утрачивает характер разового поощрения и становится частью системы оплаты труда. Отсутствие письменного локального акта — нарушение работодателя (ст. 8, 135, 136 ТК РФ), которое не может лишать работника заработанного; работник не должен нести риск за дефекты оформления, допущенные работодателем (ст. 22 ТК РФ).

Позиция 2 (в пользу работодателя). Премия — стимулирующая выплата, её выплата является правом, а не обязанностью работодателя, если она не предусмотрена трудовым договором или локальным актом (ст. 129, 135, 191 ТК РФ). Суды, следуя этой логике, отказывают во взыскании премий, решение о выплате которых относится к усмотрению работодателя, при отсутствии письменного условия. При этой позиции переписка о суммах не образует обязательства, а лишь фиксирует намерение.

Что определяет исход. Доказывание включения премии в систему оплаты труда: регулярность и повторяемость выплат, привязка к показателям, единый порядок расчёта, распространённость на всех сотрудников, отражение в расчётных листках или банковских выписках. Именно на это работают переписка о распределении сумм по фамилиям и просьбы предоставить номера карт.

5.2. Бонус за последний отработанный месяц

Это самостоятельное требование, юридически более крепкое, чем взыскание «исторических» бонусов, если за отработанный месяц работник получил меньше положенного. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором (ст. 136 ТК РФ); при прекращении трудового договора выплата всех причитающихся сумм производится в день увольнения (ст. 140 ТК РФ). Если бонус за месяц входит в систему оплаты труда, невыплата — нарушение ст. 136, 140 ТК РФ независимо от наличия письменного приложения к соглашению о расторжении.

Проверить также: компенсация за неиспользованный отпуск (ст. 127 ТК РФ) и правильность расчёта среднего заработка — в фабуле это не заявлено, но обычно входит в состав расчёта при увольнении (ст. 140 ТК РФ).

5.3. «Чёрная» природа выплаты: влияет ли она на требование

Прямого запрета взыскивать фактически причитавшуюся заработную плату из-за отсутствия налогообложения нет: законность требования определяется наличием трудового обязательства, а не корректностью налогового учёта у работодателя. Условие о выплате в неденежной форме или без оформления — нарушение ст. 131, 136 ТК РФ работодателем; работник не может нести ответственность за то, что работодатель не начислил и не удержал НДФЛ.

Риски, которые следует учитывать: - Суд при явных признаках «серых» выплат может вынести частное определение (ст. 226 ГПК РФ) в адрес налогового органа; для работодателя это риск по ст. 199 УК РФ (уклонение от уплаты налогов) и по ст. 122 НК РФ. Для работника риск иной: по доходам, с которых налоговый агент не удержал налог, обязанность уплаты может быть возложена на него с последующим уведомлением (подп. 4 п. 1 ст. 228 НК РФ). - При взыскании суд указывает сумму до удержания НДФЛ; налог удерживается при фактической выплате (п. 1, 4 ст. 226 НК РФ); страховые взносы — обязанность работодателя (гл. 34 НК РФ, ст. 419 НК РФ). - Если работник как руководитель подразделения распределял «конвертную» часть между сотрудниками, он оказывается в уязвимом положении по внутренним разбирательствам, хотя сам факт получения заработной платы состава правонарушения не образует.

5.4. Доказывание перепиской: процессуальные требования

Переписка — письменное (электронное) доказательство (ст. 55, 71 ГПК РФ), оцениваемое по внутреннему убеждению суда (ст. 67 ГПК РФ); для арбитражного процесса аналогично — ст. 75 АПК РФ. Практика допускает скриншоты мессенджеров и электронной почты, но требует подтверждения: кто является участником переписки, кому принадлежит аккаунт/номер, когда и в связи с чем она велась.

Инструменты фиксации: нотариальное обеспечение доказательств — осмотр письменной и электронной переписки (ст. 35, 102, 103 Основ законодательства РФ о нотариате), осмотр доказательств судом (ст. 183 ГПК РФ), судебная экспертиза (ст. 79 ГПК РФ), свидетельские показания (ст. 69 ГПК РФ, допустимы по трудовым спорам), истребование документов судом (ст. 57 ГПК РФ).

Отдельно: работник вправе требовать копии документов, связанных с работой, — расчётные листки, приказы о премировании, положение о премировании, штатное расписание, акты инвентаризации и т. д. (ст. 62 ТК РФ; расчётный листок в силу ст. 136 ТК РФ извещает о составных частях заработной платы). Срок — три рабочих дня; отказ — основание для административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ и для истребования через суд.

5.5. Сроки и состав денежных требований

Годичный срок — по требованиям о невыплате или неполной выплате заработной платы и других причитающихся работнику выплат, в том числе при увольнении (ч. 2 ст. 392 ТК РФ); точка отсчёта — установленный срок выплаты. Восстановление срока — по ч. 5 ст. 392 ТК РФ.

Состав требований: сумма основного долга; проценты (денежная компенсация) по ст. 236 ТК РФ; компенсация морального вреда по ст. 237 ТК РФ (и п. 63 Постановления Пленума ВС РФ № 2); индексация присуждённых сумм (ст. 208 ГПК РФ).

По ст. 236 ТК РФ здесь требуется аккуратность — в предоставленном контексте сосуществуют три редакции, и применяется не та, что выглядит «первой»: - текст «не ниже одной трёхсотой ставки рефинансирования» — устаревшая редакция; - текст «не ниже одной сто пятидесятой ключевой ставки» (ред. Федерального закона от 03.07.2016 № 272-ФЗ) — также неактуален в части порядка исчисления по неначисленным суммам; - действующий текст (ред. Федерального закона от 30.01.2024 № 3-ФЗ): проценты исчисляются с начисленных, но не выплаченных в срок сумм **и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм**, за каждый день задержки со дня, следующего за днём, в который суммы должны были быть выплачены при своевременном начислении, по день фактического расчёта; при неполной выплате — из фактически невыплаченных сумм.

Практическое следствие: по «серому» бонусу, который никогда не начислялся, проценты по ст. 236 ТК РФ начнут течь только после вступления решения суда в законную силу — то есть по этой части расчёт идёт от даты вступления решения в силу, а не от даты увольнения. Обязанность выплатить компенсацию возникает независимо от вины работодателя (ч. 2 ст. 236 ТК РФ); размер может быть повышен коллективным договором, локальным актом или трудовым договором.

5.6. Процессуальные маршруты

Иск в районный суд (для требований о восстановлении — ст. 24 ГПК РФ; для имущественных трудовых споров в пределах установленного ст. 23 ГПК РФ порога — мировой судья); по месту жительства истца — по искам о восстановлении трудовых прав (ч. 6 ст. 29 ГПК РФ). Госпошлина — истцы по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, освобождены (подп. 1 п. 1 ст. 333.36 НК РФ). Судебный приказ возможен только по требованию о взыскании **начисленной, но не выплаченной** заработной платы (ст. 122 ГПК РФ) — по «серому» бонусу, который не начислялся, необходим иск. Параллельно: комиссия по трудовым спорам (ст. 384–390 ТК РФ), государственная инспекция труда (ст. 356, 357 ТК РФ, включая право выдать предписание), прокуратура (ст. 10, 27 Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1). Уголовно-правовой рычаг: ст. 145.1 УК РФ (невыплата заработной платы; субъект — руководитель организации либо работодатель — индивидуальный предприниматель); административный — ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ.

Практический вывод по версии 2 (взыскание бонуса)

При наличии переписки, из которой видны конкретные получатели и суммы, и при подтверждении регулярности выплат перспектива взыскания бонуса за последний отработанный месяц оценивается как высокая, а «исторических» бонусов — как средняя: всё решает квалификация премии как части системы оплаты труда (ст. 129, 135 ТК РФ) против её квалификации как права работодателя (ст. 191 ТК РФ). Ключ — истребовать по ст. 62 ТК РФ расчётные листки, положение о премировании, приказы о премировании и штатное расписание: их отсутствие работает на работника (дефект оформления — вина работодателя), их наличие с иным содержанием — против. Требование формулируется как взыскание невыплаченной части заработной платы с процентами по ст. 236 ТК РФ (с учётом правила о неначисленных суммах), моральным вредом по ст. 237 ТК РФ и индексацией по ст. 208 ГПК РФ. Срок — один год (ч. 2 ст. 392 ТК РФ), не затягивать.

6. Версия третья: недостаха, «прощение» и удержания при увольнении

6.1. Юридическая сила «прощения» недостахи

Работодатель вправе с учётом конкретных обстоятельств, при которых был причинён ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с

работника (ст. 240 ТК РФ). Отказ, оформленный соглашением (в том числе включённый в соглашение о расторжении), правомерен и не ухудшает положение работника, а значит, не подпадает под запрет ч. 2 ст. 9 ТК РФ.

Два практических следствия. Первое: если прощение не оформлено письменно, оно не доказано, и работодатель сохраняет право предъявить требование о возмещении ущерба в течение года со дня обнаружения (ч. 4 ст. 392 ТК РФ). Переписка, в которой обсуждается прощение, — доказательство, но weaker, чем двусторонний документ. Второе: оспаривание соглашения о расторжении в целом ставит под удар и прощение (см. 4.6); защитная конструкция — ст. 180 ГК РФ (суд может сохранить прощение как условие, которое было бы согласовано и без оспоренной части), но полагаться на неё как на гарантию нельзя.

6.2. Правомерность удержаний из расчёта при увольнении

Удержания из заработной платы производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ч. 1 ст. 137 ТК РФ). Перечень удержаний для погашения задолженности работодателю закрыт: неотработанный аванс; неизрасходованный и своевременно не возвращённый аванс, выданный в связи со служебной командировкой или переводом; возврат излишне выплаченных сумм вследствие счётной ошибки либо при признании органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое; при увольнении до окончания рабочего года, в счёт которого получен ежегодный оплачиваемый отпуск (ч. 2 ст. 137 ТК РФ, с изъятиями для увольнения по п. 8 ч. 1 ст. 77, п. 1, 2, 4 ч. 1 ст. 81, п. 1, 2, 5, 6, 7 ст. 83 ТК РФ). Недостача вверенных ценностей в этот перечень не входит.

Взыскание ущерба регулируется ст. 248 ТК РФ: взыскание с виновного работника суммы причинённого ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя, которое должно быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления размера ущерба; если месячный срок истёк или работник не согласен добровольно возместить ущерб, а сумма превышает средний месячный заработок, взыскание осуществляется в судебном порядке. То есть удержание недостачи из расчёта при увольнении без письменного согласия работника и без судебного решения неправомерно.

Пределы удержаний: при каждой выплате — не более 20 % (в случаях, предусмотренных федеральными законами, — 50 %) заработной платы; при удержаниях по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае сохраняется 50 %; при отбывании исправительных работ,

взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причинённого здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понёсшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причинённого преступлением, — не более 70 % (ст. 138 ТК РФ). Здесь необходимо отметить дефект текста в предоставленном контексте: одна из приведённых версий содержит формулировку «возмещении вреда, причинённого работодателем здоровью работника» (что не соответствует действующей редакции и смыслу нормы), другая — «возмещении вреда, причинённого здоровью другого лица». Применению подлежит вторая формулировка. Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание (ч. 4 ст. 138 ТК РФ).

6.3. Пределы материальной ответственности работника и её доказывание

Работник несёт материальную ответственность в пределах среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами (ст. 241 ТК РФ). Полная материальная ответственность наступает только в случаях, перечисленных в ст. 242, 243 ТК РФ, в частности за недостачу вверенных ценностей на основании специального письменного договора о полной материальной ответственности (п. 2 ст. 243 ТК РФ); такие договоры заключаются с работниками, непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности, по перечню должностей и работ, утверждённому Постановлением Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85 (ст. 244 ТК РФ).

Условия наступления ответственности: противоправность поведения, вина, причинная связь между поведением и ущербом; бремя доказывания — на работодателе (п. 4 Постановления Пленума ВС РФ от 16.11.2006 № 52). Неисполнение работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику, может служить основанием для отказа в удовлетворении требований работодателя (п. 5 того же Постановления; ст. 239 ТК РФ). Размер ущерба определяется по фактическим потерям на основании данных бухгалтерского учёта (ст. 246 ТК РФ); до принятия решения о возмещении работодатель обязан провести проверку с истребованием письменного объяснения (ст. 247 ТК РФ); обязательна инвентаризация (ст. 11 Федерального закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ, Методические указания по инвентаризации, утверждённые Приказом Минфина РФ от 13.06.1995 № 49). С учётом конкретных обстоятельств, имущественного положения работника суд может снизить размер взыскиваемого ущерба (ст. 250 ТК РФ). Взыскивается только прямой

действительный ущерб; неполученные доходы (упущенная выгода) не взыскиваются (ст. 238 ТК РФ).

6.4. Ответственность работодателя за задержку выплат при увольнении

Нарушение срока расчёта при увольнении (ст. 140 ТК РФ) влечёт: проценты по ст. 236 ТК РФ; компенсацию морального вреда по ст. 237 ТК РФ; административную ответственность по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ; при наличии признаков, указанных в диспозиции, — уголовную по ст. 145.1 УК РФ. Незаконное удержание из заработной платы — самостоятельное нарушение, дающее право на возврат удержанного и на проценты по ст. 236 ТК РФ.

6.5. Сроки по «удержательной» части

Здесь существует конкуренция позиций. По требованию о возврате удержанных сумм суды нередко применяют годичный срок (ч. 2 ст. 392 ТК РФ), квалифицируя удержание как неполную выплату заработной платы. Другая позиция — трёхмесячный срок (ч. 1 ст. 392 ТК РФ), поскольку спор идёт не о размере заработной платы, а о правомерности удержания. Безопасно исходить из трёхмесячного срока, подстраховываясь ходатайством о восстановлении по ч. 5 ст. 392 ТК РФ. Для требований работодателя о возмещении ущерба действует годичный срок (ч. 4 ст. 392 ТК РФ).

Практический вывод по версии 3 (недостача и удержания)

Прощение недостачи правомерно (ст. 240 ТК РФ), но только если оно доказано. Удержание недостачи из расчёта при увольнении незаконно: этот вид удержаний не входит в закрытый перечень ч. 2 ст. 137 ТК РФ, а ст. 248 ТК РФ допускает взыскание лишь по распоряжению в пределах среднего месячного заработка в месячный срок либо по решению суда. Стратегически: целесообразно (1) получить документальное подтверждение прощения (двусторонний акт, письмо, продолжение переписки с признанием), (2) при наличии удержаний — требовать возврата с процентами по ст. 236 ТК РФ, (3) параллельно оценить перспективы встречного требования работодателя по ст. 238–248 ТК РФ с учётом п. 4, 5 Постановления Пленума ВС РФ № 52 и ст. 239, 250 ТК РФ — часто они оказываются бездоказательными (нет договора о полной материальной ответственности, нет надлежащей инвентаризации, нет условий хранения).

7. Сводная таблица стратегий

Стратегия	Правовое основание	Что необходимо доказать	Основные риски	Ожидаемый результат
А. Взыскание бонуса без оспаривания соглашения	ст. 129, 135, 136, 140, 236, 237 ТК РФ; ст. 392 ТК РФ	Включение премии в систему оплаты труда; факт невыплаты; принадлежность переписки	Отказ при квалификации премии как права работодателя (ст. 191 ТК РФ); частное определение в налоговый орган (ст. 226 ГПК РФ)	Взыскание бонуса (в первую очередь за последний месяц) + проценты + моральный вред
Б. Оспаривание соглашения + восстановление	ст. 179 ГК РФ (обман), п. 99 ППВС № 25; ст. 178 ГК РФ (ограниченно, п. 3); ст. 78, 394, 396 ТК РФ	Умысел на введение в заблуждение, причинная связь, отсутствие добровольности (п. 22 ППВС № 2)	Месячный срок (ч. 1 ст. 392 ТК РФ); возврат выплаченного (п. 2 ст. 167 ГК РФ); «оживление» недостачи	Восстановление среднего заработка за вынужденный прогул, моральный вред
В. Оспаривание только «мировой» оговорки + взыскание бонуса	ч. 2 ст. 9 ТК РФ; ст. 1, 10 ГК РФ; ст. 129, 135, 236, 237 ТК РФ	Наличие в соглашении условия, ограничивающего права; принадлежность бонуса к оплате труда	Спор о том, содержит ли соглашение такой отказ	Сохранение прощения недостачи + взыскание бонуса
Г. Административно-надзорный и уголовно-правовой рычаг	ст. 356, 357 ТК РФ; ст. 10, 27 ФЗ № 2202-1; ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ; ст. 145.1 УК РФ	Факт и период невыплаты	Не влечёт взыскания в пользу работника автоматически; ст. 145.1 УК РФ требует корыстной/личной заинтересованности	Предписание ГИТ, проверка переговорная позиция
Д. Комбинированная (рекомендуемая)	В + А с удержанием в резерве Б	То же, что в В и А	Частичный отказ по «историческим» бонусам	Максимальное покрытие при минимальном риске потери прощения недостачи

8. Пошаговый план действий

1. **Письменное требование (претензия)** о выплате невыплаченной части заработной платы и о подтверждении прощения недостачи; одновременно — заявление по ст. 62 ТК РФ о выдаче копий документов, связанных с работой (расчётные листки за весь период, приказы о премировании, положение о премировании, штатное расписание, соглашение о расторжении, приказ об увольнении, акты инвентаризации и объяснительные по недостаче). Срок ответа по ст. 62 ТК РФ — три рабочих дня.
2. **Фиксация переписки:** нотариальный осмотр (ст. 35, 102, 103 Основ законодательства о нотариате) либо осмотр судом (ст. 183 ГПК РФ); сохранить исходные устройства, экспорт чатов с метаданными, сведения о принадлежности номеров и адресов (договоры, визитки, служебная переписка, где эти номера указаны).
3. **Сбор косвенных доказательств системы оплаты труда:** банковские выписки о предыдущих переводах, скриншоты расчётных листов, показания коллег (ст. 69 ГПК РФ).
4. **Выбор стратегии** (раздел 7) в зависимости от того, нужна ли работа и насколько реален риск встречного иска по недостаче.
5. **Обращение:** комиссия по трудовым спорам (ст. 384–390 ТК РФ) либо непосредственно суд; при требовании о восстановлении — районный суд, при имущественном требовании в пределах порога ст. 23 ГПК РФ — мировой судья; по месту жительства истца (ч. 6 ст. 29 ГПК РФ). Госпошлина не уплачивается (подп. 1 п. 1 ст. 333.36 НК РФ).
6. **Параллельно:** обращение в ГИТ (ст. 356, 357 ТК РФ) и прокуратуру (ст. 10, 27 Федерального закона № 2202-1) — как источник документов и как давление.
7. **Контроль сроков:** месяц по «увольнительному» требованию (ч. 1 ст. 392 ТК РФ); год по заработной плате (ч. 2 ст. 392 ТК РФ); три месяца (с подстраховкой) — по удержаниям (ч. 1 ст. 392 ТК РФ); ходатайство о восстановлении срока с документами о причинах пропуска (ч. 5 ст. 392 ТК РФ, п. 5 Постановления Пленума ВС РФ № 2).

9. Итоговые практические выводы по каждой версии

1. **Оспаривание соглашения о расторжении (обман/заблуждение).**
Юридически возможно, но наиболее уязвимо: мотив в виде обещанного бонуса прямо исключён п. 3 ст. 178 ГК РФ, а по обману (ст. 179 ГК РФ, п. 99

Постановления Пленума ВС РФ № 25) требуется доказать умысел и причинную связь, при этом бремя доказывания вынужденности лежит на работнике (п. 22 Постановления Пленума ВС РФ № 2), а срок — один месяц (ч. 1 ст. 392 ТК РФ). Цена победы — возврат выплаченного и риск «оживления» недостачи (п. 2 ст. 167 ГК РФ, ст. 180 ГК РФ). Применять, только если восстановление на работе действительно необходимо.

2. **Взыскание бонуса.** Наиболее перспективное направление, особенно по бонусу за последний отработанный месяц (ст. 136, 140 ТК РФ). По «историческим» бонусам исход зависит от квалификации премии: часть системы оплаты труда (ст. 129, 135 ТК РФ) — взыскивается; разовое поощрение (ст. 191 ТК РФ) — нет. Отсутствие письменного оформления — дефект работодателя, а не барьер для работника. «Чёрный» характер выплаты сам по себе не блокирует иск, но создаёт налоговые последствия и риски для обеих сторон (ст. 226, 228 НК РФ, ст. 199 УК РФ, ст. 226 ГПК РФ). Дополнительно — проценты по ст. 236 ТК РФ (в действующей редакции по неначисленным суммам — только после вступления решения в силу), моральный вред по ст. 237 ТК РФ, индексация по ст. 208 ГПК РФ.
3. **Недостача и удержания.** Прощение недостачи правомерно (ст. 240 ТК РФ), но требует доказывания; удержание недостачи из расчёта при увольнении незаконно (закрытый перечень ч. 2 ст. 137 ТК РФ; ст. 248 ТК РФ), с пределами по ст. 138 ТК РФ. Ответственность работника ограничена средним месячным заработком (ст. 241 ТК РФ), полная — только по ст. 242, 243, 244 ТК РФ и при доказанности условий по п. 4, 5 Постановления Пленума ВС РФ № 52. Задержка выплат даёт проценты (ст. 236 ТК РФ), моральный вред (ст. 237 ТК РФ), административную (ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ) и потенциально уголовную (ст. 145.1 УК РФ) ответственность работодателя.
4. **Оптимальная линия поведения.** Комбинированная стратегия: взыскание невыплаченной заработной платы (включая бонус за последний месяц) с оспариванием только тех условий соглашения, которые ограничивают права работника (ч. 2 ст. 9 ТК РФ), при сохранении в силе прощения недостачи; вопрос о недействительности соглашения и восстановлении держать в резерве — как переговорный аргумент и как самостоятельное требование при наличии процессуальных и фактических возможностей.

10. Список использованных нормативных источников

Трудовой кодекс РФ: ст. 2, 3, 5, 8, 9, 15, 16, 20, 21, 22, 57, 62, 66.1, 77, 78, 84.1, 127, 129, 131, 132, 135 (в ред. Федерального закона от 07.06.2025 № 144-ФЗ), 136, 137, 138, 140, 142, 191, 232, 236 (в ред. Федерального закона от

30.01.2024 № 3-ФЗ), 237, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 246, 247, 248, 250, 352, 356, 357, 384–390, 392, 394, 396.

Гражданский кодекс РФ, часть первая: ст. 1, 2 (п. 3), 10, 15, 153, 154, 166, 167, 168, 178 (в ред. Федерального закона от 07.05.2013 № 100-ФЗ), 179, 180, 181; ст. 24, 309, 393.

Гражданский процессуальный кодекс РФ: ст. 23, 24, 28, 29 (ч. 6), 40, 46, 55, 56, 57, 60, 67, 69, 71, 75, 77, 79, 122, 183, 208, 211, 226.

Налоговый кодекс РФ: ст. 208, 224, 226, 228 (подп. 4 п. 1), 333.36 (подп. 1 п. 1), 419, 422.

Кодекс РФ об административных правонарушениях: ст. 5.27 (ч. 1, ч. 6).

Уголовный кодекс РФ: ст. 145.1, 159, 199.

Федеральные законы и подзаконные акты: Федеральный закон от 08.08.2001 № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» (ст. 22.3); Федеральный закон от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» (ст. 69); Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учёте» (ст. 11); Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» (ст. 10, 27); Основы законодательства РФ о нотариате (ст. 35, 102, 103); Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85; Методические указания по инвентаризации имущества и финансовых обязательств, утв. Приказом Минфина РФ от 13.06.1995 № 49.

Акты, изменяющие редакции норм: Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ; Федеральный закон от 07.05.2013 № 100-ФЗ; Федеральный закон от 03.07.2016 № 272-ФЗ; Федеральный закон от 30.01.2024 № 3-ФЗ; Федеральный закон от 07.06.2025 № 144-ФЗ; текст Трудового кодекса РФ в редакции, опубликованной в документе от 15.12.2025 № 474-ФЗ (публикация.pravo.gov.ru/Document/View/0001202512150039).

Акты судебных органов: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (п. 5, 20, 22, 23, 60, 63); Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причинённый работодателю» (п. 4, 5); Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.06.2015 № 25 «О применении судами некоторых положений раздела I части первой Гражданского кодекса Российской Федерации» (п. 1, 99).

Оговорка о редакциях. В предоставленном правовом контексте присутствуют тексты норм в редакциях, утративших силу (ст. 178 ГК РФ до Федерального закона № 100-ФЗ; ст. 236 ТК РФ в редакциях «1/300 ставки рефинансирования» и без учёта изменений Федерального закона № 3-ФЗ), а также расхождение формулировок ч. 3 ст. 138 ТК РФ. Разбор построен на действующих редакциях; при подготовке процессуальных документов текст каждой нормы подлежит сверке с официальной публикацией на pravo.gov.ru на дату обращения в суд.