**Заработная плата, излишне выплаченная работнику (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 отдельных случаев**

Согласно статье 137 Трудового кодекса РФ удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, а именно:

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

- для погашения неизрасходованного и своевременно невозвращенного 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, 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 пунктом 8 части 1 статьи 77 (прекращение трудового договора в случае отказа работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы) или подпунктами 1, 2 или 4 части 1 статьи 81 (расторжение трудового договора в случаях ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем; сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя; смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);  подпунктами 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 настоящего Кодекса (прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон).

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (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 случаев счетной ошибки (ошибки, допущенной в арифметических действиях (действиях, связанных с подсчетом); если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое; если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Так, при рассмотрении дела по иску организации к бывшему работнику о взыскании ущерба, понесенного истцом в связи с ошибочным перечислением денежных средств (дважды) при увольнении сотрудника по собственному желанию, Судебная коллегия Верховного Суда РФ в Определении от 20.01.2012 №59-В11-17, пришла к выводу об отсутствии  оснований для удовлетворения иска организации, поскольку техническая ошибка, совершенная по вине работодателя, счетной не является.