

Правовой разбор: повлияет ли соглашение о расторжении трудового договора на последующее взыскание невыплаченной доплаты за ночные часы

1. Краткая постановка вопроса

Работник и работодатель договорились расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77, ст. 78 ТК РФ) с выплатой дополнительной компенсации. В трудовом договоре установлена повышенная оплата работы в ночное время — 35% от оклада за каждый час. После увольнения выяснилось, что работодатель не оплачивал ночные часы. Возникает вопрос: не станет ли само соглашение о расторжении препятствием для судебного взыскания невыплаченной доплаты?

Ответ: само по себе соглашение о расторжении трудового договора **не лишает работника права** обратиться в суд за взысканием заработной платы, в том числе доплаты за работу в ночное время, за уже отработанные периоды. Однако значение может иметь точная формулировка соглашения. Поэтому далее разбираются все основные версии: когда в соглашении нет оговорок о претензиях, когда есть общая фраза «претензий не имею» и когда компенсация прямо засчитывается в счёт задолженности по ночным часам.

2. Правовая природа доплаты за ночные часы

Ночное время и минимальный размер повышения оплаты

Согласно ст. 96 ТК РФ, ночное время — это время с 22 часов до 6 часов.

В силу ст. 154 ТК РФ каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Минимальный размер повышения оплаты составляет **20% часовой тарифной ставки или оклада, рассчитанного за час работы** (постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554).

Если в трудовом договоре установлена доплата **35%**, работодатель обязан применять именно этот повышенный размер, поскольку он улучшает

положение работника. Трудовой договор не может устанавливать условия, снижающие уровень гарантий работника (ст. 9, ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

Доплата за ночную работу — часть заработной платы

По смыслу ст. 129 ТК РФ заработная плата включает компенсационные выплаты, в том числе доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, к которым относится и работа в ночное время. Следовательно, невыплата ночной доплаты — это **невыплата заработной платы**, а не просто нарушение какого-то отдельного условия договора.

Обязанность полного расчёта при увольнении

Статьи 84.1 и 140 ТК РФ обязывают работодателя выплатить все суммы, причитающиеся работнику, в день прекращения трудового договора. Если имеется спор о размере выплат, работодатель обязан выплатить неоспариваемую часть, а спор может быть передан в суд.

Обязанность оплатить фактически отработанные ночные часы возникает из уже отработанного времени и не прекращается автоматически потому, что трудовой договор расторгнут.

3. Что именно «закрывает» соглашение о расторжении трудового договора

Соглашение о расторжении трудового договора по ст. 78 ТК РФ — это взаимное волеизъявление сторон о прекращении трудовых отношений. Такое соглашение может предусматривать дополнительные выплаты работнику. Но оно затрагивает прежде всего **будущее**: с какого момента прекращается трудовой договор и на каких условиях стороны расстаются.

Соглашение по ст. 78 ТК РФ само по себе:

- не является доказательством того, что работодатель правильно и полностью начислял заработную плату за прошлые периоды;
- не заменяет собой расчётный листок и иные документы, подтверждающие выплату всех причитающихся сумм;
- не отменяет обязательств работодателя по оплате уже отработанного времени.

Если в соглашении нет специальной оговорки о том, что выплачиваемая компенсация погашает конкретную задолженность за ночные часы, долг по заработной плате сохраняется.

4. Версии возможной формулировки соглашения и их правовые последствия

Версия 1. В соглашении нет никаких оговорок о «претензиях» и «полном расчёте»

Это самый простой случай.

В таком соглашении обычно указывается:

- трудовой договор прекращается по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ;
- дата увольнения;
- работодатель выплачивает работнику компенсацию в определённой сумме.

Здесь никакого влияния на будущий иск о взыскании ночных доплат нет. Выплаченная компенсация — это отдельная выплата, не связанная с оплатой труда за ночные часы. Работник вправе заявить иск о взыскании невыплаченной части заработной платы, и суд будет рассматривать его по существу.

Практический вывод: если соглашение уже подписано в такой редакции — препятствий для иска нет. Достаточно представить расчёт задолженности и доказательства работы в ночное время.

Версия 2. В соглашении есть общая фраза: «Стороны претензий друг к другу не имеют» / «расчёт произведён полностью» / «все выплаты произведены»

Такая формулировка встречается часто. Работодатель, скорее всего, будет ссылаться на неё в суде как на отказ работника от дальнейших требований.

Однако общая оговорка об отсутствии претензий **не является законным основанием** для освобождения работодателя от обязанности заплатить уже заработанную заработную плату.

Здесь применяется ст. 9 ТК РФ:

Соглашения, условия трудовых договоров, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не подлежат применению.

Отказ работника от права на оплату фактически отработанных ночных часов снижает уровень гарантий, установленных ст. 154 ТК РФ и трудовым договором. Поэтому такое условие, как правило, **не подлежит применению**, даже если работник его подписал.

Суд не вправе автоматически отказать в иске только потому, что в соглашении написано «претензий не имею». Суд должен проверить:

- действительно ли работодатель начислял доплату за ночные часы;
- действительно ли производилась её выплата;
- какая сумма фактически была выплачена работнику при увольнении и что именно она покрывала.

Бремя доказывания полной выплаты заработной платы лежит на работодателе. Именно работодатель обязан представить таблицы учёта рабочего времени, расчётные листки, платёжные документы. Если таких доказательств нет, суд не может считать долг погашенным только из-за подписи работника под общей фразой об отсутствии претензий.

Практический вывод: общая формулировка «претензий не имею» может создать дополнительные сложности, но не блокирует обращение в суд. В иске следует ссылаться на ст. 9 ТК РФ и указывать, что условие об отказе от уже заработанной заработной платы не подлежит применению.

Версия 3. В соглашении прямо указано, что компенсация выплачивается «в счёт задолженности по заработной плате, включая ночные часы», и сумма определена

Это самая опасная для работника ситуация.

Если стороны сознательно и конкретно договорились, что выплачиваемая сумма погашает задолженность по ночным доплатам, и в соглашении указана сумма такой задолженности, суд может признать, что денежный вопрос между сторонами урегулирован. В этом случае повторно взыскать ту же сумму не удастся.

Но даже здесь важно проверять:

- была ли указанная сумма рассчитана исходя из фактического количества ночных часов;
- покрывает ли она весь период работы;
- не была ли работнику предоставлена неполная и недостоверная информация о начислениях.

Если сумма компенсации меньше реальной задолженности, условие об отказе от остальной части долга также может быть признано не подлежащим применению как снижающее гарантии работника. Однако доказывать действительный размер задолженности придётся работнику, а суд будет более внимательно оценивать обстоятельства подписания соглашения.

Практический вывод: если в соглашении уже есть такая формулировка, иск возможен, но правовая позиция работника слабее. Потребуется оспаривать условие соглашения по мотиву того, что оно не соответствует ст. 9 ТК РФ, и одновременно доказывать фактический размер невыплаченной доплаты.

5. Нужно ли оспаривать само соглашение о расторжении?

Если работник не хочет восстановиться на работе, а претендует только на невыплаченные деньги, **оспаривать увольнение или само соглашение в целом не обязательно**.

Соглашение остаётся действительным как основание прекращения трудового договора. Работник предъявляет отдельное требование: взыскать заработную плату за фактически отработанное время.

Важно учитывать, что аннулирование договорённости о расторжении трудового договора возможно только при взаимном согласии работника и работодателя (разъяснения по применению ст. 78 ТК РФ в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2). Но для взыскания зарплаты это не требуется.

6. Сроки обращения в суд и доказательства

Срок исковой давности по заработной плате

Срок обращения в суд по спорам о невыплате заработной платы составляет **один год со дня установленного срока выплаты** спорных сумм (ст. 392 ТК РФ). Этот срок применяется отдельно по каждому месяцу, в котором зарплата и доплата за ночные часы должны были быть выплачены.

Поэтому с иском затягивать не стоит. Если работник пропустит срок, суд может отказать в удовлетворении требований за более ранние периоды.

Какие доказательства нужно собрать

Для иска о невыплаченных ночных часах пригодятся:

- трудовой договор с пунктом о доплате 35% за работу в ночное время;
- графики сменности, табели учёта рабочего времени, иные документы, подтверждающие фактические часы работы с 22:00 до 06:00;
- расчётные листки за весь период работы — по ним видно, начислялась ли доплата;
- банковские выписки о перечислении заработной платы;
- платёжные поручения, если зарплата перечислялась на карту;
- переписка с работодателем, если она касается условий работы и расчётов.

Если документы находятся у работодателя, в иске можно заявить ходатайство об их истребовании. Обязанность вести учёт рабочего времени и доказать полную выплату заработной платы лежит на работодателе.

7. Практический вывод по всем версиям

1. Если соглашение о расторжении трудового договора **не содержит оговорки о погашении задолженности за ночные часы**, оно не влияет на право работника обратиться в суд.
2. Если в соглашении есть **общая фраза «претензий не имею»**, она не является безусловным препятствием. Ссылка на ст. 9 ТК РФ позволяет оспорить такой отказ, поскольку нельзя лишить работника права на уже заработанную оплату труда.
3. Если в соглашении **прямо указано, что компенсация включает погашение долга за ночные часы**, и сумма рассчитана верно, суд может отказать во взыскании повторно. Если сумма меньше реальной задолженности, взыскание возможно в непокрытой части.

В любом случае работник вправе предъявить иск о взыскании невыплаченной заработной платы. Наличие соглашения о расторжении трудового договора само по себе не лишает его права на судебную защиту.

8. Рекомендуемые действия

- Если соглашение ещё не подписано, не включать в него условия об отказе от претензий по заработной плате. Лучше формулировать компенсацию как отдельную выплату при увольнении, не связанную с ранее отработанным временем.
-

-
- Если соглашение уже подписано, не отказываться от иска. В исковом заявлении необходимо заявить требование о взыскании невыплаченной доплаты за работу в ночное время.
 - Дополнительно можно заявить требования о процентах за задержку выплаты по ст. 236 ТК РФ и компенсации морального вреда по ст. 237 ТК РФ.
 - Не пропускать годичный срок обращения в суд, установленный ст. 392 ТК РФ для требований о невыплаченной заработной плате.
-

9. Использованные нормативные источники

- Трудовой кодекс РФ: ст. 9, 22, 57, 77, 78, 84.1, 96, 129, 136, 140, 154, 236, 237, 392;
- Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»;
- Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» — в части разъяснений о применении ст. 78 ТК РФ.