

Работодатель вправе выдать работнику расчетный листок несколькими способами, в том числе посредством электронной почты



К такому выводу пришел Минтруд России (письмо от 21 февраля 2017 г. № 14-1/ООГ-1560). Министерство напомнило, что при выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о ее составных частях за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику (в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты зарплаты, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику);
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ч. 1 ст. 136 Трудового кодекса РФ).

При этом целью выдачи расчетного листка является необходимость проинформировать работника, из каких выплат складывается его очередная заработная плата. А его форма утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ч. 2 ст. 136 ТК РФ). В то же время ТК РФ не регламентирует порядок извещения работника о составных частях заработной платы и форму направляемого расчетного листка.

Таким образом, Минтруд России пришел к выводу, что работодатель вправе извещать работника о составных частях зарплаты посредством направления расчетного листка на электронную почту. Но только в случае, если такой порядок предусмотрен в трудовом или коллективном договоре, а также в локальном нормативном акте.