Предложения по совершенствованию трудового права с учётом распространения практики удалённой работы

Версия от 14/04/20

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Меры поддержки | Описание |
| 1. | Признать документы кадрового производства, включая документы, связанные с оформлением и прекращением трудовых отношений (в том числе, по сокращению численности, штата работников, по иных основаниям), применению мер дисциплинарного взыскания, оформления командировок, отпусков, принятию любых распорядительных мер, относящихся к работникам, иных подобных документов, направленных работникам по служебной электронной почте, оформленными надлежащим образом | В настоящее время общепринятым является оформление указанных документов в письменной форме с ознакомлением работников под подпись. Между тем, в условиях удаленной работы, самоизоляции и карантина оформление кадровых и иных подобных документов в письменной форме становится крайне затруднительным либо невозможным. Предлагается признать надлежащим образом оформленными и действительными документы, составляемые в электронном виде и направленные работнику по служебной электронной почте. |
| 2. | Разрешить отправку локальных нормативных актов на рабочую почту работников с целью ознакомления и для иного взаимодействия сторон трудовых отношений | В абзаце 19 ст. 22 и абзаце 3 ст. 68 ТК РФ закреплена обязанность работодателя знакомить работников с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, "под роспись". Данное требование не позволяет работодателям использовать электронную подпись для взаимодействия с работниками, временно работающими из дома. Также если в компании не было электронной подписи, ввести её во время самоизоляции затруднительно. Предлагается принять поправки, предусмотренные законопроектом "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части использования документов в электронной форме)" (<https://regulation.gov.ru/p/46833>) |
| 3. | Заменить требование о наличии собственноручной подписи в согласии на обработку персональных данных в письменной форме (ч. 4 ст. 9 ФЗ "О персональных данных") разрешением использовать любой способ дачи согласия, позволяющий достоверно определить лицо, выразившее волю | Часть 4 статьи 9 ФЗ "О персональных данных" устанавливает, что согласие на обработку персональных данных в письменной форме должно содержать собственноручную подпись или электронную подпись. Данная норма создает дополнительные сложности при взаимодействии с работниками, находящимися в режиме самоизоляции, а также при оказании дистанционных услуг, предполагающих обработку персональных данных о состоянии здоровья. По аналогии с частью 1 статьи 160 ГК РФ предлагается указать, что требование о наличии подписи считается выполненным, если использован любой способ, позволяющий достоверно определить лицо, выразившее волю. |
| 4. | Для целей бухгалтерского и налогового учета, первичные учетные документы, должны содержать собственноручные или электронные (простые или квалифицированные) подписи должностных лиц, совершивших сделку и/или ответственных за ее оформление. В случае отсутствия подписей документы не могут быть приняты для целей бухгалтерского учета, подтверждать отнесение расходов к вычитаемым при исчислении налога на прибыль, а также служить основанием для оспаривания вычета по НДС. | На время действия режима дистанционной работы и самоизоляции в рамках мероприятий по профилактике распространения короновирусной инфекции COVID -19, в случае подтверждения факта приема работ/услуг и/или товарно-материальных ценностей ответственным лицом посредством служебной электронной почты, предлагается рассматривать соответствующие первичные учетные документы, включая акты приемки-сдачи работ/услуг и товарные накладные, как эквивалентные документам, подписанным ответственным лицом простой электронной подписью либо документам, содержащим собственноручную подпись ответственного лица. |
| 5. | Приостановить на время объявления нерабочих дней обязанности работодателя возместить работнику не полученный им заработок в случае незаконного лишения его возможности трудиться из-за невыдачи трудовой книжки в день увольнения (ст. 234 ТК РФ) или приравнять направленное по электронной почте или СМС сообщение о необходимости явиться за трудовой книжкой к надлежащему уведомлению о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте (ч.6 ст. 84.1 ТК РФ) | Ст. 84.1 ТК РФ предусматривает обязанность работодателя в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности. В условиях объявленной нерабочей недели, направленной на самоизоляцию выдать трудовую книжку на руки работнику или направить ему по почте уведомление о необходимости явиться за ТК или дать согласие на её направление по почте не всегда возможно.  При этом, ст. 80 ТК РФ говорит о том, что если работник свое заявление не отозвал, то договор с ним должен быть прекращен по истечению срока предупреждения о предстоящем увольнении.  Технически, увольнение может быть проведено дистанционно работниками, работающими из дома, также может быть произведен расчет при увольнении (перечисление на банковскую карту). Однако для того, чтобы физически выдать Трудовую Книжку работнику и работодателю необходимо будет нарушить режим самоизоляции. |
| 6. | Перенести срок уведомления работников о необходимости выбора между бумажной трудовой книжкой и электронным аналогом с 30 июня 2020 года на 30 сентября 2020 года. | В соответствии с Федеральным законом от 16.12.2019 N 439-ФЗ, работодатель должен уведомить каждого работника в письменной форме по 30 июня 2020 года включительно об изменениях в трудовом законодательстве, связанных с формированием сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а также о праве работника путем подачи работодателю соответствующего письменного заявления сделать выбор между бумажной трудовой книжкой и электронным аналогом. Между тем, в связи с текущей ситуацией с COVID-19, в условиях удаленной работы, самоизоляции и карантина уведомление работников становится крайне затруднительным либо невозможным. В связи с этим, предлагается внести поправки в Федеральный закон от 16.12.2019 N 439-ФЗ о переносе срока уведомления работников о необходимости выбора между бумажной трудовой книжкой и электронным аналогом до 30 сентября 2020 года. |
| 7. | Признать возможность перехода на дистанционный режим работы на период «карантина», связанного с COVID-19, без оформления дополнительного соглашения к трудовому договору и организовать переход в упрощенном порядке посредством направления работнику в электронном виде сообщения о переходе на дистанционный режим работы по служебной электронной почте. | Подготовить дополнительные соглашения и подписать их в настоящее время становится невозможным. Предлагается осуществить возможность перехода на дистанционный режим работы на период «карантина» без оформления дополнительного соглашения к трудовому договору, а посредством направления работнику в электронном виде сообщения о переходе на дистанционный режим работы по служебной электронной почте. |
| 8. | Внести изменения в законодательство с разъяснением статуса нерабочих дней и установить порядок оплаты труда продолжающим работать работникам (включая дистанционным работникам за работу в нерабочие дни, установленные Указом Президента РФ). | В связи с Указом Президента РФ от 25 марта 2020 г. № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней», дни с 30 марта по 3 апреля 2020 года являются нерабочими днями с сохранением за работником заработной платы.  В настоящее время многие организации продолжают дистанционную работу на период объявленных нерабочих дней Указом Президента РФ. Однако, в Трудовом Кодексе не отражено понятие нерабочих дней и оплаты данных дней дистанционным работникам; статья 153 ТК РФ также отражает только оплату труда в выходные и нерабочие праздничные дни. Предлагается внести изменения в законодательство с разъяснением порядка оплаты дистанционным работникам за работу в выходные дни, установленные Указом Президента РФ. |
| 9. |  | Разрешить включать любые виды расходов, произведенных в период с 01 апреля 2020 г. по 31 августа 2020 г., в состав расходов, уменьшающих налогооблагаемую базу |
| 10. |  | Разрешить единовременное списание расходов, направленных на создание возможностей удаленной работы сотрудников |
| 11. |  | Компенсировать работникам из государственного бюджета 1/3 потерянного дохода по заработной плате в связи с вынужденным простоем и до 50% потерянного дохода в связи с введением режима неполного рабочего времени по причине экономического кризиса или пандемии. |
| 12. |  | Освободить от уплаты НДФЛ работников при введении режима простоя или неполного рабочего времени длительностью более 50% нормы рабочего времени в месяц или, возможно, снизить ставку НДФЛ. |
| 13. | Отменить страховые взносы с выплат работникам, находящимся в вынужденном простое/предоставление субсидий в размере социальных взносов | В соответствии со ст. 157 ТК РФ, на период временного простоя работодатель обязан выплачивать работнику 2/3 от оклада (если простой по независящим от работодателя причинам) либо средней заработной платы работника (если простой по вине работодателя). При этом на суммы, выплачиваемые работнику, начисляются также страховые взносы. В условиях, когда в результате ограничительных мер работодатели вынуждены направлять работников в простой и выплачивать им вознаграждение (при отсутствии деятельности и получения дохода), это является существенным обременением для работодателя. На период действия ограничительных мер социальные взносы предлагается отменить либо предоставлять работодателям субсидии в размере страховых взносов от сумм, выплачиваемых работникам, находящимся в простое в период действия ограничительных мер. |
| 14. | Внести изменения в п. 6 Временных правил регистрации граждан в целях поиска подходящей работы (Утв Постановлением Правительства от 08.04.2020 г. №460) об изменении сроков подачи отчетности СЗВ ТД | В соответствии с п. 6 Временных правил регистрации граждан в целях поиска подходящей работы (Утв Постановлением Правительства от 08.04.2020 г. №460) Работодатель обязан предоставлять в ПФ отчетность по форме СЗВ ТД в случаях приема и увольнения гражданина, не позднее рабочего дня, следующего за днем издания приказа.  Предлагается внести изменения в п. 6 вышеуказанных Правил: предоставлять отчетность по форме СЗВ ТД раз в месяц. |