



GRATA
INTERNATIONAL

РЕСПУБЛИКА КАЗАХСТАН

**АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПРИМЕНЕНИЯ
ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

Подготовлено: Колесниковой М.Н.

09 декабря 2020 г.



**ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА ИНОСТРАННЫХ РАБОТНИКОВ.
Применимое право.**

Например:

Представительство ООО в РК планирует принять **на дистанционную работу** иностранного работника (гражданина Узбекистана).

1. Законодательство какой страны должно применяться при заключении трудового договора?
2. Какие требования необходимо соблюдать Представительству при найме данного лица (получение рабочего разрешения, налоговые требования и тд.)?

ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА ИНОСТРАННЫХ РАБОТНИКОВ. Применимое право. Трудовой кодекс РК (ст.8)

- ✓ Действие Трудового кодекса РК распространяется на работников и работодателей, **расположенных на территории РК**, в том числе филиалы и (или) представительства иностранных юридических лиц, прошедшие учетную регистрацию, если иное не предусмотрено законами и международными договорами, ратифицированными РК.
- ✓ Для применения казахстанского трудового законодательства необходимо, чтобы и работник и работодатель располагались (осуществляли трудовую деятельность) на территории РК. В рассматриваемой ситуации работник будет осуществлять трудовую деятельность только на территории Узбекистана.

К данным трудовым отношениям **не может применяться трудовое законодательство РК!**

ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА ИНОСТРАННЫХ РАБОТНИКОВ. Применимое право.

МТиСЗН РК (ответ на enbek.gov.kz от 02.08.2019 г.)

- ✓ Дистанционная работа - особая формой осуществления трудового процесса **вне места расположения работодателя** с применением в процессе работы информационно-коммуникационных технологий.
- ✓ Действие ТК РК распространяется на работников и работодателей, расположенных на территории РК...



Если работник состоит в трудовых отношениях с работодателем в РК, то независимо от места расположения рабочего места (в том числе дистанционно за пределами Республики Казахстан) **на работника распространяются нормы трудового законодательства РК.**

ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА ИНОСТРАННЫХ РАБОТНИКОВ. **Применимое право (сайт ЮФ «De Facto»)**

- ✓ В трудовом законодательстве РК отсутствуют нормы, регламентирующие законодательством какой страны в подобном случае должны руководствоваться стороны трудового договора.
- ✓ В п.3 ст.1 Гражданского кодекса РК указано, что к трудовым отношениям гражданское законодательство применяется в случаях, когда эти отношения не регулируются соответственно трудовым законодательством.
- ✓ Согласно п.1 ст.1112 Гражданского кодекса РК договор регулируется правом страны, выбранным соглашением сторон, если иное не предусмотрено законодательными актами РК.



Считаем возможным выбрать для применения право по соглашению сторон, а именно в трудовом договоре прямо указать, законодательством какого государства работодатель и работник будут руководствоваться.

ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА ИНОСТРАННЫХ РАБОТНИКОВ при условии применения казахстанского законодательство РК. Рабочее разрешение. Налоги.

- ✓ Разрешение на привлечение иностранной рабочей силы - документ установленной формы, выдаваемый местным исполнительным органом работодателю **для привлечения в РК** иностранной рабочей силы.
- ✓ Доход физического лица (как резидента, так и нерезидента РК), полученный от казахстанского работодателя, подлежит налогообложению в РК вне зависимости от того, где фактически осуществляются трудовые функции – в Казахстане или за его пределами. Порядок налогообложения зависит от налогового статуса физического лица – **резидент или нерезидент Казахстана**. Гражданин Узбекистана – не будет пребывать на территории РК - **нерезидент с соответствующим налоговым режимом**).



**ОСОБЕННОСТИ ИЗМЕНЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ
ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ**

ОСНОВАНИЯ ДЛЯ ИЗМЕНЕНИЙ

Постановления Главного государственного санитарного врача РК



Обуславливают изменения условий трудовых договоров работников, включая: изменение рабочего места (при переводе на дистанционную работу), продолжительность рабочего дня, вахтовой смены и тд.

ПРОЦЕДУРА ИЗМЕНЕНИЙ УСЛОВИЙ ТРУДА, предусмотренная ст.46 ТК РК

1. Наличие у работодателя определенных оснований:
(изменения в организации производства, связанные: с реорганизацией или изменением экономических, технологических условий, условий организации труда и (или) сокращением объема работ у работодателя)
2. Направление работнику уведомления, дополнительного соглашения
↓
3. Отказ работника – **прекращение трудового договора**
ИЛИ согласие работника – продолжение работы в новых условиях труда

КЛЮЧЕВАЯ ПРОБЛЕМА ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ!!!

Ст.46 ТК РК **не предусматривает** в перечне оснований для ее применения - **постановлений государственных органов**, в связи с чем работодатели вынуждены применять ст.33 ТК РК,

НО!!!

Ст.33 **не предусматривает права работодателя** прекратить с работником трудовой договор в случае отказа работника от работы в новых условиях труда!

ПРОЦЕДУРА ИЗМЕНЕНИЙ УСЛОВИЙ ТРУДА, предусмотренная ст.33 ТК РК

1. Направление работнику уведомления, дополнительного соглашения

2. Отказ работника – **продолжение работы на прежних условиях**
ИЛИ согласие работника – продолжение работы в новых условиях труда

ВЫВОД:

**В ст.46 ТК РК необходимо внести новое основание –
постановления (предписания) государственных органов.**



**СОГЛАСИТЕЛЬНАЯ КОМИССИЯ, ПРИМИРИТЕЛЬНЫЕ
ПРОЦЕДУРЫ КАК ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ СТАДИИ ДОСУДЕБНОГО
УРЕГУЛИРОВАНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

ДОСУДЕБНЫЙ (ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНЫЙ) ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ СПОРОВ

1. СОГЛАСИТЕЛЬНАЯ КОМИССИЯ

2. Примирительные процедуры до принятия искового
заявления

3. СУД

СОСТАВ СОГЛАСИТЕЛЬНОЙ КОМИССИИ. ПАРИТЕТНЫЙ ПРИНЦИП СОЗДАНИЯ И РАБОТЫ.

Представители работников (профсоюзы или выборные представители)

И

Представители работодателя – (физические или юридические лица, действующие на основании учредительных документов или доверенности).

ПОРЯДОК РАБОТЫ СОГЛАСИТЕЛЬНОЙ КОМИССИИ:

- Рассмотрение заявления в установленный срок;
- Следование утвержденному регламенту работы;
- Возможность восстановления срока обращения заявителя;
- Своевременное предоставление решения заявителю;
- Ежегодное обучение членов согласительной комиссии **основам трудового законодательства и навыкам ведения переговоров и достижения консенсуса.**

БЛАГОДАРИМ ВАС!



Марина
Колесникова

+77019150650

mkolesnikova@gratanet.com

www.gratanet.com