



GRATA
INTERNATIONAL

Казахстан: COVID-19.

Часто задаваемые вопросы по трудовым
отношениям

GRATA International

Казахстан: COVID-19. Часто задаваемые вопросы по трудовым отношениям

1. Если работодатель планирует перевести работников на дистанционную работу, может ли он это сделать только посредством издания приказа?

В таком случае приказа или письменного указания работодателя недостаточно, так как дистанционная работа предполагает внесение изменений в условия трудового договора работника. Такие изменения должны быть оформлены только в виде дополнительного соглашения к трудовому договору, подписанного обеими сторонами.

Процедура внесения изменений в трудовой договор регламентирована п.2 ст.33 Трудового кодекса Республики Казахстан. Указанная статья определяет, что помимо дополнительного соглашения работнику также должно быть вручено соответствующее уведомление. Работник вправе сообщить работодателю о своей согласии или несогласии с переводом в течение 5 (пяти) рабочих дней после получения уведомления.

Еще хотелось бы отметить, что, так как в данный момент перевод на дистанционную работу инициируется работодателями с учетом временной экстренной ситуации, в дополнительном соглашении необходимо оговорить, что перевод на дистанционную работу осуществляется на период действия чрезвычайного положения (карантина).

Не так давно наша фирма столкнулась с ситуацией, когда работодатель перевел работников на дистанционную работу только на основании своего указания, направленного работникам по электронной почте. Однако, узнав обо всех требованиях перевода на дистанционную работу, работодатель понял, что теперь ему придется вызывать в офис всех работников для подписания документов (у работников нет ЭЦП), что может быть небезопасным для здоровья работников, учитывая увеличение случаев заражения коронавирусом.

Оценив всю ситуацию и риски, мы рекомендовали работодателю отправить работникам уведомления и дополнительное соглашение по электронной почте. В уведомлении мы рекомендовали указать, что работодатель считает небезопасным для здоровья работников их проезд в офис для подписания документов, ввиду чего он просит работников в своем ответном мейле: 1) подтвердить получение всех документов и в случае согласия работников с предлагаемым переводом 2) указать, что работник согласен со всеми условиями перевода, указанными в соглашении и, что работник 3) обязуется подписать оригинал соглашения по приезду в офис после завершения чрезвычайного положения (карантина). Мы понимаем, что предполагаемый вариант не исключает все риски в случае, например, отказа работника от подписания соглашения после карантина, но, учитывая чрезвычайную ситуацию, заинтересованность самих работников в дистанционной работе, а также

надлежаще составленное дополнительное соглашение, мы считаем указанный риск - минимальным.

2. Должен ли работодатель осуществлять какие-либо иные дополнительные выплаты работникам при их переводе на дистанционную работу? Какие еще особенности должен учитывать работодатель при дистанционной работе?

Да, дополнительные выплаты могут потребоваться. Согласно п.2 ст.138 Трудового кодекса работодатель обязан выплатить работникам компенсацию, если работник, работая дома, использует собственные средства связи (коммуникации). Размер компенсации определяется соглашением сторон и указывается в дополнительном соглашении к трудовому договору.

Работодатель при переводе работников на дистанционную работу должен четко определить в трудовом договоре, каким образом будет фиксироваться учет рабочего времени работника, осуществляться контроль. Например, в трудовом договоре работника можно предусмотреть, что работник обязуется в рабочее время быть в online-доступе, отвечать на все электронные письма (телефонные звонки) руководителя, коллег, поступившие в течение рабочего дня.

Отмечаем, что действующий Трудовой кодекс Республики Казахстан не содержит механизма контроля работодателя за техникой безопасности и охраны труда в условиях дистанционной работы работника по месту его жительства. Однако это не означает, что работодатель ничего не должен предпринимать в данной ситуации. Работодателю рекомендуется разработать специальную инструкцию по технике безопасности и охраны труда, отражающую требования к рабочему месту, освещению и т.д., а также требование о том, что работник в период рабочего дня должен выполнять только работу, непосредственно связанную с его должностными обязанностями. Это устранил или снизит риск вины работодателя, если с работником что-либо случится в рабочее время.

3. Если работодатель в силу специфики своей деятельности не может перевести всех работников на дистанционную работу в связи с профилактикой заражения коронавирусом, возникают ли у работодателя какие-либо дополнительные обязательства по отношению к работникам, продолжающим работать в офисе?

Согласно п.2 ст.90 Кодекса Республики Казахстан «О здоровье народа и системе здравоохранения Республики Казахстан», работодатель должен проводить санитарно-противоэпидемические и санитарно-профилактические мероприятия. Однако, статья 148 указанного Кодекса, устанавливающая механизм и элементы рассматриваемого обязательства, обязывает работодателя временно отстранять от работы только больных хроническими инфекционными и паразитарными заболеваниями в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Республики Казахстан. Остальные обязательства относятся к прерогативе органов санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

Тем не менее, вышеуказанное не означает, что работодатели должны игнорировать риски заражения коронавирусом. Министерство здравоохранения Республики Казахстан на основании рекомендаций Всемирной организации здравоохранения была разработало соответствующую памятку по профилактике коронавируса, следовать которой должны все граждане Республики Казахстан. Указанная памятка содержит требование об измерении гражданином температуры своего тела дважды в день, проветривании помещений, ежедневной влажной уборки и т.д. Учитывая это, работодателям надлежит ознакомить работников с указанной памяткой и выполнять все предписания, указанные в Памятке и относящиеся к компетенции работодателя. Например, осуществление ежедневной влажной уборки служебных помещений.

4. Если в случае карантина закрываются детские садики, каким образом работающие родители смогут осуществлять уход за детьми? Имеют ли они право на какие-либо льготы?

Да, в таком случае возможность ухода за детьми и компенсации предусмотрены законодательством. В данном случае один из работающих родителей вправе оформить лист и справку о временной нетрудоспособности по уходу за ребенком на весь период карантина на основании рекомендаций врача-эпидемиолога территориального органа санитарно-эпидемиологического надзора. Данное положение предусмотрено пунктом 69 Правил проведения экспертизы и временной нетрудоспособности, выдачи листка и справки о временной нетрудоспособности, утвержденных Приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан № 183 от 31 марта 2015 года. При этом размер оплаты больничного листа должен составить не менее чем 39 765 (тридцать девять тысяч семьсот шестьдесят пять) тенге в месяц.

5. Может ли работодатель в связи с уменьшением объема работы уменьшить размер заработной платы и режим рабочего времени работников?

Да, может. Размер заработной платы и режим рабочего времени являются условиями труда работника. Основания и процедура изменений условий труда предусмотрены в ст.46 Трудового кодекса Республики Казахстан. Согласно указанной статье, работодатель вправе изменять условия труда работникам только при определенных причинах, в частности, при изменениях в организации производства, связанных с реорганизацией или изменением экономических, технологических условий, условий организации труда и (или) сокращением объема работ.

При этом работодатель обязан письменно уведомить работника об изменении условий труда не позднее чем за пятнадцать календарных дней, если трудовым, коллективным договорами не предусмотрен более длительный срок уведомления.

В случае письменного отказа работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда, трудовой договор с работником прекращается на основании пп.2 п.1 ст.58 Трудового кодекса Республики Казахстан (отказ от работы в новых условиях труда).

Немаловажно в рассматриваемой ситуации учитывать, что работодатель в случае необходимости должен будет подтвердить сокращение объема работы посредством предоставления соответствующих документов.

6. Каким образом работодатель может оптимизировать штатную численность или фонд оплаты труда в условиях сокращения объема работы?

В рассматриваемой ситуации у работодателя есть несколько вариантов.

Первый вариант – перевести работников на неполный рабочий день с пропорциональным сокращением размера должностного оклада в порядке изменения условий труда, о котором мы писали выше. Этот вариант позволит работодателю сохранить персонал в прежнем количестве, но при этом существенно снизить затраты фонда оплаты труда. Отказ работника от работы в новых условиях труда может повлечь его увольнение на основании пп.2 п.1 ст.58 Трудового кодекса Республики Казахстан. Срок реализации рассматриваемого варианта – пятнадцать календарных дней, так как именно за этот срок работодатель должен предупредить работника об изменении условий труда. Выплаты, причитающиеся работнику, будут включать в себя заработную плату и компенсацию за неиспользованный трудовой отпуск.

Второй вариант – расторжение трудовых договоров с работниками на основании сокращения численности (штата). Данный вариант является наиболее нежелательным, потому что после сокращения персонала объем работы может увеличиться (мы сталкивались с этим на практике неоднократно), и тогда работодателю снова придется нанимать персонал, нести расходы на поиск персонала, обучение и т.д.

Если все-таки работодатель не сможет избежать сокращения штата, ему нужно быть готовым к особенностям этого процесса. Прежде всего потребуется не менее чем за один месяц уведомить органы занятости и работников о предстоящем сокращении.

Процедура сокращения характерна еще тем, что она не может быть применена к нескольким категориям работников (так называемым «социально защищенным» работникам), например, беременным женщинам, женщинам, имеющим трехлетнего ребенка, одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет и т.д. Законодательство Республики Казахстан содержит также иные ограничения для процедуры сокращения. Срок реализации рассматриваемого варианта – один месяц, так как именно за этот срок работодатель должен предупредить органы занятости (работника) о сокращении. Выплаты, причитающиеся работнику, будут включать в себя: заработную плату, компенсацию за неиспользованный трудовой отпуск и компенсацию в размере одной средней заработной платы в связи с потерей работником работы.

Третий вариант – расторжение трудового договора по соглашению сторон на основании п.3 ст.50 Трудового кодекса Республики Казахстан. Данная опция может быть реализована только при условии, что трудовой договор с работником содержит положение о том, что работник, подписав трудовой договор, согласился с правом

работодателя расторгнуть трудовой договор (1) без направления работнику предварительного уведомления о расторжении, (2) без согласования с работником даты расторжения, но при условии выплаты работнику компенсации в установленном в трудовом договоре размере.

Если вышеуказанная опция есть в трудовом договоре, работодатель будет вправе в любой день расторгнуть трудовой договор с работником только посредством вручения работнику приказа о расторжении трудового договора и выплаты работнику заработной платы, компенсации за неиспользованный трудовой отпуск и компенсации, установленной трудовым договором. Отличительный признак рассматриваемого варианта расторжения – оно может быть применено ко всем работникам без исключения, в том числе и к социально защищенным.

7. Может ли компания оформить техничкам простой, если простой обусловлен тем, что компания временно не нуждается в уборке офиса, так как все работники офиса переведены на дистанционную работу в связи с чрезвычайным положением (карантином)?

Да, может, так как у техничек произошел простой в результате отсутствия работников офиса, которых работодатель перевел на дистанционную работу не по собственной инициативе, а на основании рекомендаций государственных органов. В таком случае простой связан с причинами, не зависящим от работодателя и работников, и оплачивается в размере минимальной заработной платы.