

# ТРУДОВОЕ ПРАВО

УДК 349.2

DOI: 10.54649/2077-9860-2020-4-40-44

**А.Е.Чингисбаева<sup>1</sup>****<sup>1</sup>М.ю.н, Каспийский общественный университет,****Республика Казахстан, г. Алматы****E-mail: anarchik1702@mail.ru**

## ДЕЙСТВИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ В ПЕРИОД КАРАНТИНА

### Аннотация

Вопросы регулирования трудовых отношений между работником и работодателем в период пандемии, в частности, показаны действия работодателя, какие изменения могут быть в трудовом процессе согласно действующему трудовому законодательству. Раскрываются понятия дистанционной работы, неполного рабочего времени, как оформляется переход работника на удаленный режим работы. О каких ограничениях должен помнить работодатель при увольнении в связи с сокращением численности или штата работников.

**Ключевые слова:** удаленный режим работы, простой, неполный рабочий день, сокращение численности и штата работников, дистанционная работа, компенсационные выплаты.

**А.Е.Чингисбаева<sup>1</sup>****<sup>1</sup> з.ғ.м., Каспий қоғамдық университеті, Қазақстан Республикасы, Алматы қ.****E-mail: anarchik1702@mail.ru**

## КАРАНТИН КЕЗЕҢІНДЕГІ ЖҰМЫС БЕРУШІНІҢ ӘРЕКЕТТЕРІ

### Аңдатпа

Пандемия кезінде жұмыскер мен жұмысберушінің арасындағы еңбек қатынастарын реттеу мәселелері, жұмысберушінің әрекеттері, қолданыстағы еңбек заңнамасына сәйкес еңбек процессінде қандай өзгерістер болуы мүмкін екендігі көрсетілген. Қашықтықтан жұмыс, толық емес жұмыс күндері туралы түсініктер ашылады, қызметкердің қашықтан жұмыс режиміне өтуі қалай рәсімделеді. Қызметкерлер санының немесе штатының қысқаруына байланысты жұмыстан босату кезінде жұмыс беруші қандай шектеулерді есте сақтауы керек.

**Түйінді сөздер:** қашықтықтан жұмыс, бос тұрып қалу, толық емес жұмыс уақыты, жұмысшылардың саны мен штатын қысқарту, қашықтықтан жұмыс істеу, өтемақы төлемдері.

**А.Е. Chingisbaeva<sup>1</sup>****<sup>1</sup>Master of law, Caspian Public University, Republic of Kazakhstan, Almaty****E-mail: anarchik1702@mail.ru**

## EMPLOYER'S ACTIONS DURING THE QUARANTINE PERIOD

### Annotation

Issues of regulation of labor relations between an employee and an employer during a pandemic, in particular, the actions of the employer and what changes may be in the labor process in accordance with the current labor legislation are shown. The concepts of remote work, part-time work are revealed, how the transition of an employee to a remote mode of work is formalized. What restrictions should the employer remember when dismissing in connection with a reduction in the number of employees.

**Keywords:** remote work, business downtime, part-time work, staff reduction, distance work, compensation payments.

На всей территории Казахстана Указом Президента РК было установлено чрезвычайное положение на период с 16 марта до 15 апреля 2020 года. Сложившаяся ситуация не могла не отразиться на трудовых отношениях между работодателями и работниками. Правительство Республики Казахстан в целях минимизации риска распространения COVID-19 принимает целый ряд соответствующих мер ограничительного и запретительного характера. Закрытие границ, введение карантина, изоляция городов, районов все это привело к тому, что была ограничена деятельность отдельных организаций, предприятий. Со дня введения ЧП многие работодатели столкнулись с проблемами дальнейшего трудоустройства своих работников.

Ниже мы рассматриваем ряд возможных опций организации дальнейшей трудовой деятельности работников в условиях ЧП, предусмотренных Трудовым кодексом РК.

Многие работодатели были вынуждены приостановить деятельность предприятий в связи с ЧП. Данную ситуацию трактует статья 112 Трудового кодекса, как вынужденный простой. Порядок оформления простоя и условия оплаты времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, определяются трудовым, коллективным договорами и устанавливаются в размере не ниже минимального размера заработной платы (42 500 тенге).

По соглашению сторон между работником и работодателем оплата простоя может быть выше минимального размера заработной платы. Нужно отметить, что в коллективных договорах некоторых компаний установлен больший размер оплаты простоя, чем минимальный размер заработной платы. Наряду с этим закон предусматривает, что если простой был по вине работодателя, то оплата будет в размере не менее 50 % от средней заработной платы работника.

При простое работодатель может перевести сотрудника без его согласия на другую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья (пункт 1 статьи 42 Трудового кодекса). В данном случае, временный перевод в случае простоя оформляется актом работодателя на весь период простоя, и работник имеет право отказаться, если предоставит работодателю медицинское заключение о невозможности выполнять временную работу.

Так как одной из важных мер, предотвращающих распространение COVID-19, является

сокращение физических контактов, многие предприятия были вынуждены перейти на удаленный режим работы (УРР).

УРР – это способ организации труда, при котором работник выполняет важнейшие функции, связанные со своей работой, с помощью информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), при этом находясь дома. [1]

Согласно пункту 1 статьи 138 Трудового кодекса Республики Казахстан, дистанционная работа является особой формой осуществления трудового процесса вне места расположения работодателя с применением в процессе работы информационно-коммуникационных технологий. [2]

При этом место расположения работодателя – это местоположение юридического лица. В статье 39 Гражданского кодекса Республики Казахстан местом нахождения юридического лица признается место нахождения его постоянно действующего органа, то есть исполнительного органа юридического лица. [3] Работодатель предоставляет работнику средства коммуникации (средства связи) и несет расходы по их установке и обслуживанию. В случае, когда работник использует собственные средства коммуникации на постоянной основе, работодателем выплачивается компенсация, размер и порядок выплаты которой устанавливаются по соглашению с работником. По соглашению сторон дистанционному работнику могут возмещаться и иные расходы, связанные с выполнением работы для работодателя (стоимость электроэнергии, воды и другие расходы). Для работников, занятых на дистанционной работе, устанавливается фиксированный учет рабочего времени, особенности контроля за которым определяются в трудовом договоре.

Дистанционная работа стала основной формой осуществления трудового процесса в период пандемии. Однако прежде, чем перевести работника на «удаленку», работодатель должен надлежащим образом оформить изменения в трудовом договоре. Так как согласно пункту 3 статьи 10 ТК РК условия трудового договора не могут быть изменены в одностороннем порядке, работодатель уведомляет работника об изменениях условий трудового договора. Сторона, получившая уведомление об изменении условий трудового договора, в том числе при переводе на другую работу, обязана в течении пяти рабочих дней со дня получения уведомления сообщить другой стороне о при-

нятом решении. (ст.33 ТК РК) Если работник согласен на изменение трудового договора, то в течение пяти рабочих дней со дня получения уведомления работодатель и работник подписывают дополнительное соглашение к трудовому договору.

Работодатель может применить процедуру перехода на дистанционную работу в соответствии со статьей 46 ТК РК. То есть, в связи с изменениями в организации производства, связанными с реорганизацией или изменением экономических, технологических условий, условий организации труда и (или) сокращением объема работ у работодателя, допускается изменение условий труда работника при продолжении им работы в соответствии с его специальностью, профессией, квалификацией. При изменении условий труда вносятся соответствующие дополнения и изменения в трудовой договор. Работодатель в таком случае обязан письменно уведомить работника об изменении условий труда, произошедшем по вышеуказанным причинам, 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 либо при наличии акта, удостоверяющего отказ работника от представления письменного отказа от продолжения работы в связи с изменением условий труда, трудовой договор с работником прекращается по основанию, предусмотренному подпунктом 2 пункта 1 статьи 58 ТК РК.

Одной из профилактических мер в борьбе с вирусом, применяемых работодателем, это введение неполного рабочего времени. Данная форма организации труда позволяет сократить одновременное нахождение в офисе большого количества людей.

Неполным рабочим временем считается время, которое меньше нормальной продолжительности, установленной ТК РК, в том числе:

- 1) неполный рабочий день, то есть уменьшение нормы продолжительности ежедневной работы (рабочей смены);
- 2) неполная рабочая неделя, то есть сокращение числа рабочих дней в рабочей неделе;
- 3) одновременное уменьшение нормы продолжительности ежедневной работы (рабочей смены) и сокращение числа рабочих дней в рабочей неделе.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника ограничений в продолжительности оплачиваемого ежегодного трудового отпуска, исчисления трудового стажа и других прав в сфере труда, установленных ТК РК, трудовым, коллективным договорами, соглашениями. Работодатель по письменному заявлению беременной женщины, одного из родителей (усыновителя, удочерителя), имеющего ребенка (детей) в возрасте до трех лет, а также работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, обязан установить им режим неполного рабочего времени.

Неполное рабочее время может вводиться с целью вовлечения в производство лиц, которые в силу тех или иных причин не могут работать полное рабочее время (инвалиды, пенсионеры по старости; женщины, занятые в домашнем хозяйстве и др.). Неполное рабочее время устанавливается на работе по совместительству, а также для лиц, принятых на определенную должность (согласно штатному расписанию) на неполную ставку заработной платы.[4]

Однако, неполное рабочее время следует отличать от сокращенного рабочего времени, продолжительность которого меньше установленного законодательством нормального рабочего времени. Отличие состоит в порядке оплаты труда. Работники должны быть осведомлены, что если за сокращенную продолжительность рабочего времени работникам выплачивается заработная плата полностью, то оплата труда за работу в течение неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Пандемия вируса и меры по борьбе с ней закрыли повсеместно множество бизнесов, а те, что держатся, часто вынуждены увольнять сотрудников. В сложившихся условиях нередко работодатель вынужден пойти на сокращение штата. При этом, увольняя работников в связи с сокращением численности или штата работников, работодателю необходимо помнить об установленных законодательством РК ограничениях:

1. Не допускается увольнение в связи с сокращением численности или штата работников в период временной нетрудоспособности работника и пребывания работника в отпуске (пункт 1 статьи 54 ТК РК);

2. Не допускается увольнение в связи с сокращением численности или штата работников с беременными женщинами, предоставившими работодателю справку о беременности, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), иными лицами, воспитывающими указанную категорию детей без матери (пункт 2 статьи 54 ТК РК);

Не допускается увольнение в связи с сокращением численности или штата работников лиц с работниками до достижения пенсионного возраста, установленного Законом Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», которым осталось менее двух лет, без наличия положительного решения комиссии, созданной из равного числа представителей от работодателя и работников (пункт 1 статьи 53 ТК РК). Напомним, что пенсионный возраст для женщин в 2021 году – 60 лет, для мужчин – 63 года.[5]

Не менее чем за 1 месяц до сокращения компания должна направить в Департамент комитета труда, социальной защиты и миграции (по соответствующему городу или области) сведения о предстоящем высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата работников (по установленной форме).

Главным условием увольнения работника в связи с сокращением численности или штата работников, является их действительное уменьшение, основанное на приказе (распоряжении) компании.

Документальное оформление выглядит следующим образом:

Компания издает приказ о внесении изменений в штатное расписание, или утверждение нового штатного расписания.

В этом приказе дополнительно указываются:

1. должности, либо количество штатных единиц, подлежащих сокращению, в связи с изменением в штатное расписание (утверждением нового штатного расписания);

2. дата, с которой изменения в штатное расписание (новое штатное расписание) вступают в силу.

Работодателю необходимо направить работнику уведомление о предстоящем расторжении не менее чем за 1 месяц до предполагаемой даты расторжения трудового договора,

если более длительный срок не предусмотрен в трудовом, коллективном договорах (пункт 1 статьи 53 ТК РК). Уведомление вручается работнику лично под роспись, либо (если нет возможности вручить лично) направляется по почте, оставив у себя подтверждающие документы. С письменного согласия работника расторжение трудового договора может быть произведено до истечения срока уведомления.

По истечении срока уведомления, компания издает приказ об увольнении работника в связи с сокращением численности или штата.

Копия акта работодателя о прекращении трудового договора вручается работнику либо направляется ему по почте заказным письмом с уведомлением о его вручении в течение трех рабочих дней со дня издания акта работодателя. (пункт 3 статьи 61 ТК РК).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику документ, подтверждающий его трудовую деятельность (пункт 1 статьи 62 ТК РК). Чаще всего документом, подтверждающим трудовую деятельность работника, является трудовая книжка. В этом случае работодатель делает запись об увольнении в трудовой книжке работника и выдает ее в день прекращения трудового договора.

Не позднее 3-х рабочих дней после расторжения трудового договора, компания выплачивает работнику:

1. Заработную плату (статья 113 ТК РК);
2. Компенсацию за неиспользованные дни ежегодного трудового отпуска (пункт 2 статьи 96 ТК РК);
3. Компенсационные выплаты в связи с потерей работы в размере средней заработной платы за месяц, если больший размер компенсации не указан в трудовом, коллективном договорах или акте работодателя (статья 131 ТК РК).

При соблюдении всех вышеуказанных процедур, компания будет защищена от возможных административных взысканий со стороны государственных органов, а также возможных судебных споров с уволенным сотрудником.

Работодателям важно думать на несколько ходов вперед. Им нужно помнить, что когда работа возобновится, им потребуются обученные квалифицированные кадры. Поэтому в их интересах осуществить сокращения и увольнение кадров таким образом, чтобы сохранить уверенность работников и их доверие к себе.

Сложившаяся ситуация в мире требует повышенной ответственности как со стороны работника, так и со стороны работодателя. Соблюдение ими не только трудового законодательства, но и Кодекса о здоровье народа [6]. Работодатели в целом обязаны по мере возможности обеспечивать безопасную и здоровую производственную среду, в том числе принимать меры по сдерживанию распространения вирусов, подобных COVID-19. [7]

Известный юрист в области трудового права Н.В. Гилева во исполнение Кодекса о здоровье предлагает компаниям на период пандемии по коронавирусной инфекции разработать Правила поведения работников на рабочем месте в период пандемии по коронавирусной инфекции. [8]

В заключение хотелось бы отметить, современная ситуация в мире показала необходимость совершенствования трудового законодательства. Считаем, что переход на дистанционную работу должен быть четко урегулирован. Очень радует, что в этом направлении уже ведется работа. 10 февраля 2021 года прошло пленарное заседание мажилиса парламента РК, где депутаты начали работу над законопроектом «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Казахстан по вопросам совершенствования правового регулирования дистанционной работы». Ожидается, что профильный комитет мажилиса подготовит заключение по законопроекту до 22 декабря 2021 года.

#### Список использованных источников:

1. Удаленный режим работы в условиях пандемии COVID-19: руководство для работодателей. Женева: Международное бюро труда, май, 2020
2. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК. [adilet.zan.kz](http://adilet.zan.kz)
3. Гражданский кодекс Республики Казахстан от 27 декабря 1994 года № 268-XIII / [adilet.zan.kz](http://adilet.zan.kz)
4. Уваров В.Н., Уварова-Патенко Н.В. Трудовое право Республики: Учебник. 3-е изд.- Алматы, 2019.- 720 с.
5. Закон Республики Казахстан от 21 июня 2013 года № 105-V «О пенсионном обеспечении» / [adilet.zan.kz](http://adilet.zan.kz)
6. Кодекс Республики Казахстан от 7 июля 2020 года № 360-VI «О здоровье народа и системе здравоохранения»
7. Ст. 16 Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда в производственной сфере (№ 155) и ст. 3 Конвенции 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (№ 187).
8. Гилева Н.В. Действия работодателя в период пандемии. –7.07.2020; [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=34693105](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=34693105)

#### References:

1. Udalenny rezhim raboty v usloviyakh pandemii COVID-19: rukovodstvo dlya rabotodateley. Zheneva: Mezhdunarodnoye byuro truda, may, 2020
2. Trudovoy kodeks Respubliki Kazakhstan ot 23 noyabrya 2015 goda № 414-V ZRK. [adilet.zan.kz](http://adilet.zan.kz)
3. Grazhdansky kodeks Respubliki Kazakhstan ot 27 dekabrya 1994 goda № 268-XIII / [adilet.zan.kz](http://adilet.zan.kz)
4. Uvarov V.N., Uvarova-Patenko N.V. Trudovoye pravo Respubliki: Uchebnik. 3-e izd.- Almaty, 2019.- 720 s.
5. Zakon Respubliki Kazakhstan ot 21 iyunya 2013 goda № 105-V «O pensionnom obespechenii» / [adilet.zan.kz](http://adilet.zan.kz)
6. Kodeks Respubliki Kazakhstan ot 7 iyulya 2020 goda № 360-VI «O zdorovye naroda i sisteme zdravookhraneniya»
7. St. 16 Konventsii 1981 goda o bezopasnosti i gigiyene truda v proizvodstvennoy sfere (№ 155) i st. 3 Konventsii 2006 goda ob osnovakh, sodeystvuyushchikh bezopasnosti i gigiyene truda (№ 187).
8. Gileva N.V. Deystviya rabotodatelaya v period pandemii. –7.07.2020; [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=34693105](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=34693105)