

Коронавирус COVID-19 и его влияние на трудовые отношения в Республике Казахстан

Указом Президента Республики Казахстан от 15 марта 2020 года № 285 «О введении чрезвычайного положения в Республике Казахстан» введено чрезвычайное положение, действующее с 8:00 часов 16 марта до 7:00 часов 15 апреля. В связи с введением чрезвычайного положения многие работодатели столкнулись с необходимостью изменения рабочего времени, осуществления дополнительных обязанностей, предусмотренных действующим законодательством и издаваемыми актами местных исполнительных органов.

В первую очередь, необходимо отметить, что на работодателей возлагается обязанность по проведению санитарно-противоэпидемических и санитарно-профилактических мероприятия.¹ Более того, работодатели обязаны:

- **выполнять требования** нормативных правовых актов в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения и гигиенических нормативов, а также актов и санитарно-эпидемиологических заключений должностных лиц, осуществляющих государственный санитарно-эпидемиологический контроль и надзор;
- **приостанавливать** предпринимательскую и (или) иную деятельность в случае создания ими угрозы жизни или здоровью населения;
- **за счет своих средств проводить** по эпидемиологическим показаниям и предписаниям, постановлениям должностных лиц санитарно-эпидемиологической службы дезинфекционные, дезинсекционные и дератизационные мероприятия.

В силу возникшего распространения коронавирусной инфекции COVID-19 на территории Республики Казахстан, работники многих предприятий были переведены в режим простоя, в соответствии с п.10 ст.1 *Трудового Кодекса РК* (далее – «ТК РК»).

Что касается оплаты времени простоя, 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 (с 1 января 2020 г. минимальный размер заработной платы равен 42 500 тенге)². В случае если трудовым договором не предусмотрена оплата времени простоя, работнику выплачивается минимальный размер заработной платы.

¹ П.4 Ст.90 Кодекса Республики Казахстан «О здоровье народа и системе здравоохранения»

² Ст.112 ТК РК

Также, многие работники могут перейти на дистанционную работу для снижения риска заражения, что является особой формой осуществления трудового процесса вне места расположения работодателя с применением в процессе работы информационно-коммуникационных технологий³. При этом, заработная плата работникам будет выплачиваться в обычном объеме, в соответствии с количеством отработанных работником часов⁴.

При этом, стоит отметить, что, работодатель предоставляет работнику средства коммуникаций (средства связи) и несет расходы по их установке и обслуживанию⁵. В случае, когда работник использует собственные средства коммуникаций на постоянной основе, работодателем **выплачивается компенсация**, размер и порядок выплаты которой устанавливается по соглашению с работником. На практике данный перевод регулируется не актом работодателя (приказом), а уведомлением от лица Работодателя с предложением работнику перейти на дистанционную работу и в случае согласия работника,

п
о

д

В качестве альтернативы, по соглашению между работником и работодателем, работнику может устанавливаться неполное рабочее время, к примеру:

с

- ы 1) неполный рабочий день; иными словами, уменьшение нормы продолжительности
в ежедневной работы (рабочей смены);
а 2) неполная рабочая неделя; иными словами, сокращение числа рабочих дней в
е рабочей неделе;
т 3) одновременное уменьшение нормы продолжительности ежедневной работы
с (рабочей смены) и сокращение числа рабочих дней в рабочей неделе⁶.

н

Следует отметить, что данное неполное рабочее время работы не влечет никаких ограничений для работников, в отношении ежегодного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и т.д.

о

Что касается работников, посетивших страну с коронавирусом, и которые были помещены на карантин, то их отсутствие на рабочем месте вынужденное по независящим от работника причинам, также подходит под понятие «простоя». Работникам данной категории следует оформить лист временной нетрудоспособности, не посещая больницы. В таком случае работодатель обязан не отстранить работника от работы на основании актов соответствующих уполномоченных государственных органов⁷.

а

На время чрезвычайного положения Работодатель часто рассматривает такую возможность для сохранения бюджета организации как отпуск без сохранения заработной платы. Здесь следует помнить, что данный вид отпуска предоставляется только по соглашению сторон, продолжительность отпуска также регулируется по соглашению

о

³П.1 ст.138 ТК РК

⁴Ст.103 ТК РК

⁵П.2 ст.138 ТК РК

⁶Ст.70 ТК РК

⁷Ст. 48 ТК РК

г

л

а

ш

е

сторон между работником и работодателем, и на основании заявления работника, а не внутреннего акта работодателя⁸.

Таким образом, в целях недопущения распространения коронавируса среди населения Работодатель со своей стороны обязан создать условия для работника на его рабочем месте:

- снабдить его средствами индивидуальной защиты;
- соблюдать санитарно-дезинфекционный режим в организации;
- обеспечить регулярную обработку с применением моющих и дезинфицирующих средств рабочих мест и помещений, в том числе антисептические вещества на спиртовой основе

© 2020 Unicase Law Firm Юридическая Фирма Unicase благодарит Вас за внимание и надеется, что данная информация окажется полезной для Вас. Информация, содержащаяся в данной публикации, предоставлена в сокращенной форме и предназначена лишь для общего ознакомления Клиентов. Просим обратить внимание, что данная информация не может рассматриваться в качестве правового анализа и служить основанием для вынесения профессионального суждения. Юридическая фирма Unicase не несет ответственности за ущерб, причиненный каким-либо лицам в результате действия или отказа от действия на основании сведений, содержащихся в данной публикации.

⁸ Ст. 97 ТК РК