



Новые положения о дистанционной работе

Контакты

Ричард Брегони

Партнер

Налоговые и юридические услуги
richard.bregonje@pwc.com

Арлан Ержанов

Директор

Юридические услуги
yerzhanov.arlan@pwc.com

Еркебулан Рахменов

Старший Менеджер

Юридические услуги
yerkebulan.rakhmenov@pwc.com

Алима Сыраева

Менеджер

Юридические услуги
alima.syraeva@pwc.com

Если вы заинтересованы в получении дополнительной информации, пожалуйста, свяжитесь с нами.

Коротко

Законом Республики Казахстан от 1 июля 2021 года № 61-VII («Закон») внесены поправки в Трудовой кодекс, касающиеся понятия дистанционной работы.

Основное внимание в Законе уделяется устранению пробелов в части регулирования дистанционной работы в период чрезвычайных ситуаций, а также недопущению дискриминации в оплате труда работников, работающих дистанционно. Новые поправки в Трудовой кодекс позволят защитить права работников, способствовать своевременному разрешению конфликтов и обеспечить безопасные условия труда.

В деталях

Ранее, под дистанционной работой понималась та работа, которая осуществлялась вне места расположения работодателя на постоянной основе. Таким образом, у работника отсутствовала правовая возможность сочетать «стационарную» работу (т.е. работу по месту расположения работодателя) и дистанционную работу. В соответствии с Законом появились новые понятия «дистанционная работа» и «комбинированная дистанционная работа», что позволяет работникам работать как по месту нахождения работодателя, так и за его пределами.

В Трудовой кодекс введены новые нормы. Например:

- право работника и работодателя согласовывать варианты работы (например, дистанционная работа или комбинированная дистанционная работа)
- ответственность работодателя за обеспечение работника оборудованием, необходимым для выполнения трудовых обязанностей
- возможность направления сотрудника в командировку с места фактического выполнения трудовых обязанностей.

Кроме того, Законом предусмотрены электронные форматы взаимодействия работодателя и работника. Теперь, закреплена возможность при подготовке уведомлений, объяснительных использовать электронный документ, удостоверенный электронной цифровой подписью (а также иные электронные форматы при условии обеспечения авторизации и идентификации работника или работодателя).

У работодателя появилась возможность направлять такие документы посредством курьерской почты, почтовой связи, факсимильной связи, электронной почты и иных информационно-коммуникационных технологий. Кроме того, Закон исключает слова «в письменной форме» в некоторых статьях Трудового кодекса.



Новые положения о дистанционной работе

Контакты

Ричард Брегони

Партнер

Налоговые и юридические услуги
richard.bregonje@pwc.com**Арлан Ержанов**

Директор

Юридические услуги
yerzhanov.arlan@pwc.com**Еркебулан Рахменов**

Старший Менеджер

Юридические услуги
yerkebulan.rakhmenov@pwc.com**Алима Сыраева**

Менеджер

Юридические услуги
alima.syraeva@pwc.com

В Законе закреплена норма, направленная на недопущение дискриминации в оплате труда сотрудников, работающих дистанционно. Также, работодатель не вправе требовать от дистанционного работника быть доступным вне рабочего времени. С другой стороны, работодатель теперь имеет право заключать договор о защите конфиденциальной информации, которую работник использует при дистанционной работе.

Вас заинтересовала данная тема?

- Мы будем рады обсудить с Вами представленные поправки и их влияние на Ваш бизнес
- Мы можем проанализировать и предпринять необходимые шаги по обеспечению соответствия новым требованиям
- Мы можем помочь Вам с разработкой необходимых кадровых документов

Если Вы заинтересованы в получении дополнительной информации, пожалуйста, обращайтесь к специалистам PwC, работающим в составе группы, обслуживающей Вашу компанию, или к любому из перечисленных лиц.

Если вы заинтересованы в получении дополнительной информации, пожалуйста, свяжитесь с нами.