**Ответ на сообщение Olga Antonova, компания Hewlett Packard Enterprise LLC**

**Вопрос 1.** *Какие риски возникают у работодателя, если сотрудники переводятся на удаленную работу с помощью приказа, а не с помощью доп. соглашения к трудовому договору?*

**Ответ.** В соответствии с требованиями Трудового кодекса РК изменение условий труда (к которым безусловно относится смена места и режима работы при переходе на дистанционный труд/удаленную работу) не может быть осуществлено исключительно по решению работодателя (путем издания соответствующего акта/приказа), за исключением случая, когда изменение условий труда осуществляется в порядке ст. 46 Трудового кодекса РК. Строго юридически этот вопрос является предметом соглашения сторон, которое оформляется тремя документами – уведомлением работника с предложением изменить условия труда, соглашением сторон в виде дополнительного соглашения к трудовому договору работника и соответствующим приказом работодателя. Более того, удаленная работа предполагает согласование с работником условий компенсации его затрат на использование собственных средств коммуникаций и иных расходов при работе из дома, а также определения условий контроля за фиксированным учетом рабочего времени работника в этот период, что возможно сделать только в дополнительном соглашении к трудовому договору. Нарушение установленного законодательством порядка изменения условий труда и согласования условий удаленной работы с работниками влечет споры с работниками о легитимности перевода на удаленную работу и нарекания со стороны контролирующих органов в случае проверки деятельности компании.

**Вопрос 2.** *Допускается ли перевод сотрудника в отдельные дни на удаленный режим, а в отдельные - на режим работы из офиса? Если ли риски с точки зрения трудового права и с точки зрения проверок соблюдения санитарных норм?*

**Ответ.** Если порядок перехода на удаленную (дистанционную) работу и обратно в офис согласованы с работником в дополнительном соглашении к трудовому договору, а также в акте работодателя (например, положении о дистанционной работе), то это существенно снижает риски возникновения споров с работниками и нареканий со стороны контролирующих органов. Что касается санитарных норм, то в настоящее время ограничительные меры карантина в РК, которые регулируются рядом постановлений Главного государственного санитарного врача РК (в том числе №№ 42,43 и 48), прежде всего предусматривают конкретные требования к работе офисов, в том числе в части допуска к работе в офисе до 50% работников (при штатной численности свыше 30 человек), остальных работников рекомендовано перевести на дистанционный режим работы (пп.22 п. 2 Постановления № 48). Соответственно, перевод работников частями и на определенные периоды на дистанционную работу, чтобы обеспечивать указанную пропорцию присутствующих ежедневно в офисе и работающих удаленно работников, скорее будет направлено на выполнение санитарных норм.

**Вопрос 3.** *Столкнулись с тем, что постановления санитарных врачей содержат разные требования по республике Казахстан и по отдельным городам. Приоритет в таких случаях, у "местного" или "республикансканского"?*

**Ответ.** По общему правилу Главный государственный санитарный врач РК вводит ограничительные меры при угрозе распространения инфекции на территории всей республики, а территориальные государственные санитарные врачи устанавливают такие меры с учетом территориальных особенностей и эпидемически значимых факторов на конкретной территории. При этом перечень возможных мер, которые могут вводиться санитарными врачами независимо от того на территории всей республики или отдельной административно-территориальной единицы или даже конкретного объекта, определен законодательством. То есть требования на местном уровне не могут явно противоречить, а должны уточнять общереспубликанские меры и могут отличаться только с учетом специфики санитарно-эпидемиологической обстановки на конкретной территории. Требования санитарных врачей подлежат обязательному исполнению, соответственно, если на конкретной территории или к конкретному объекту санитарным врачом приняты ограничительные меры, то они должны соблюдаться.

**Вопрос 4.** *Столкнулись с тем, что постановления санитарных врачей содержат разные требования по дате выпуска. Выпускаются новые постановления, старые не отменяются. Как быть в таких случаях, нужно ли исходить из того, что требования более "поздних" постановлений все равно остаются в силе, если не отменены отдельным актом?*

**Ответ.** По общему правилу принимаемые новые нормативные правовые акты, заменяющие предыдущие, содержат соответствующие положения об утрате юридической силы (отмене) последних. Допускаем, что в потоке динамично меняющегося законодательства с учетом постоянно меняющейся эпидемиологической обстановки законодатель мог "выпустить" из вида какие-либо нормативно-правовые акты и не отметить своевременно утрату ими юридической силы. В таком случае, согласно правилам юридической иерархии нормативно-правовых актов и правилам действия их во времени, в актах разной юридической силы предпочтение будет отдаваться актам с большей юридической силой, а в актах с равной юридической силой приоритет будет у акта с более поздней датой принятия.