

DOI 10.31489/2021 L4/133-139

УДК 349.2

А.Б. Жумабаева *

Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилева, Нур-Султан, Казахстан
(E-mail: aigerim.zhumabayeva92@mail.ru)

К вопросу об обязанностях в трудовом праве Республики Казахстан

В статье проанализированы и рассмотрены подходы некоторых советских и современных ученых к понятию обязанностей, действующее трудовое законодательство в рамках правового статуса сторон трудовых отношений. Целью проведения исследования является рассмотрение категории «обязанность» в сфере трудового права как понятие трудовых обязанностей работника и работодателя. Поскольку обязанность представляет собой сложную, многогранную категорию, тесно связанную с правами индивида. Автором вкратце рассмотрены подходы ученых к понятию обязанностей. Советское время характеризуется большим вниманием к понятию «обязанность» в сфере труда, поскольку труд без обязанности к нему был невозможен. Обязанность каждого человека трудиться представляла собой часть идеологического механизма. Современный подход к понятию обязанности в трудовом праве в большей степени раскрывался через механизм добровольного соглашения между работником и работодателем о взаимных правах и обязанностях. Кроме того, требуют особого внимания вопросы материальной ответственности работника через призму обязанностей работодателя. Отдельные нормы Трудового кодекса Республики Казахстан (ТК РК) нуждаются в уточнении и внесении изменений. В работе приведены и обоснованы предложения по совершенствованию действующего ТК РК. Предложено установить пределы материальной ответственности работника и вернуть норму статьи ТК РК от 2007 года. Касательно дистанционных работников автором предложено разграничить понятия «дистанционные работники» и «временные дистанционные работники», установить минимальные нормы и требования для работодателя по обеспечению сохранности вверенного дистанционному работнику имущества.

Ключевые слова: обязанность, трудовое право, трудовые обязанности, правовой статус, работник, работодатель, материальная ответственность, дистанционный работник.

Введение

Вопросам обязанностей в сфере труда большое внимание уделялось советскими учеными. К примеру, Н.Г. Александров рассматривал трудовые правоотношения как двустороннее обязательство, которое, в свою очередь, олицетворяет собой единство двух отношений, где в одном обязанным лицом выступает работник, в другом — работодатель [1; 261]. В.Н. Скобелкин, изучая вопросы обязанностей администрации по обеспечению трудовых прав рабочих и служащих, пояснял, что большинство норм трудового права имеет императивный характер, что означает, что они обязательны к выполнению [2; 34]. Л.Я. Гинцбург указывал, что правовой статус советского гражданина как трудящегося (работника) включает три элемента: а) общую правоспособность (правоспособность вообще); б) право на труд и обязанность трудиться; в) другие основные социально-экономические права и обязанности [3; 208].

* Автор-корреспондент. E-mail: aigerim.zhumabayeva92@mail.ru

Обязанности сторон трудовых правоотношений рассматриваются с точки зрения изучения и анализа категории трудового договора.

Л.С. Таль считал, что «в фактический состав всякого возмездного договора о труде входят три элемента: обещание деятельности, обещание вознаграждения и взаимность этих двух обязательств» [4; 11]. Ученый выделял обязанности рабочего и обязанности работодателя. Обязанности рабочего, по мнению Л.С. Таля, определяются частным правопорядком предприятия, властью хозяина, а обязанности работодателя — принудительными нормами закона.

Отечественные ученые-правоведы высказывали мысль, что важным элементом содержания трудового договора является соглашение о трудовой функции рабочего или служащего. В частности, К.А. Абжанов отмечал, что определение трудовой функции дает возможность правильно установить круг обязанностей и прав сторон договора [5; 38, 39].

По мнению некоторых современных российских ученых, содержание трудового правоотношения составляют права и обязанности сторон, вытекающие из трудового законодательства (нормативные, обычные условия) и определяемые соглашением сторон (обязательные и дополнительные). А.М. Лушников и М.В. Лушникова указывают, что «не только научный, но в значительной степени практический интерес представляют три основных обязательных (необходимых) условия трудового договора: трудовая функция, место работы и оплата труда [6; 301]. Н.Л. Лютов к признакам, отличающим трудовой договор от гражданского правового, относит в том числе и специфику обязанности, принимаемой на себя по трудовому договору работником; обязанность работодателя обеспечить работнику условия труда [7; 183].

Совокупность прав и обязанностей составляет правовой статус субъектов правоотношения. Трудовые отношения и принцип свободы труда, представляющие собой фундамент современных трудовых правоотношений, хотя и основываются на равноправии сторон при заключении трудового договора, однако имеют свои особенности относительно правового статуса субъектов гражданских правоотношений. Так, любое физическое лицо, заключившее трудовой договор с определенным работодателем, с момента заключения договора приобретает правовой статус работника, который возникает у него только после оформления на работу, в том числе с момента подписания договора об испытательном сроке или фактического начала трудовой деятельности и др. К.Н. Гусов и В.Н. Толкунова указывают, что правовой статус гражданина как субъекта трудового права с приемом его на работу трансформируется, сливаясь с правовым статусом работника. Статутные права и обязанности работников устанавливаются для них границы возможного (права) и должного (обязанности) поведения в их трудовых отношениях с работодателем [8; 64, 65]. Работодатели же обладают трудовой правосубъектностью, реализуя так называемую работодательскую правоспособность, которая представляет из себя способность заключать с лицами трудовые договоры и иные соглашения в сфере труда. При этом, в зависимости от формы деятельности (работодатель — физическое или юридическое лицо), разнится момент возникновения такой работодательской правоспособности.

Таким образом, категория «обязанность» в трудовом праве обусловлена трудовой правосубъектностью работника и работодателя, их правовым статусом.

Методы и материалы исследования

При исследовании вопросов обязанностей в трудовом праве использовались следующие общенаучные методы: метод научного анализа и синтеза, общие научные индуктивный и дедуктивный методы. Кроме того, при сравнении трудового законодательства РК и трудового законодательства Российской Федерации (далее РФ) использовался сравнительно-правовой метод познания. В представленной статье проанализированы и исследованы научные труды следующих авторов: Л.С. Талья, Н.Г. Александрова, В.Н. Скобелкина, Л.Я. Гинцбург, К.А. Абжанова, А.М. Лушникова, М.В. Лушниковой, Н.Л. Лютова, К.Н. Гусова, В.Н. Толкуновой, Е.Н. Нурғалиевой, В.И. Егорова, Ю.В. Харитоновой и других.

Обсуждение

В Республике Казахстан трудовые обязанности понимаются как обязательства работника и работодателя, обусловленные нормативными правовыми актами РК, актом работодателя, актом принимающей стороны, трудовым, коллективным договорами (п. 28 ст. 1 ТК РК).

Основные или статутные обязанности работника отражены в п. 2 ст. 22 ТК РК [9; 68], к которым относится обязанность работника выполнять трудовые обязанности, соблюдать трудовую

дисциплину, требования по безопасности и охране труда, пожарной безопасности, промышленной безопасности и производственной санитарии на рабочем месте и т.п. Помимо этого, в ТК РК содержатся иные обязанности работника, как личное выполнение им своей трудовой функции (ст. 24), обязанность предоставить работодателю медицинское заключение в случае наличия противопоказаний для перевода на другую работу (п. 3 ст. 38), что, в свою очередь, обязывает работодателя не осуществлять действий по переводу данного работника на другую работу. При переводе беременной работницы, работающей вахтовым методом на другой график работы (шестидневная, пятидневная рабочая неделя), она в обязательном порядке должна предоставить работодателю соответствующую справку о беременности сроком двенадцать и более недель (ст. 44). Работник, с которым заключен договор о материальной ответственности, помимо основных обязанностей, должен обеспечивать сохранность имущества и других ценностей, переданных работнику, работнику направляющей стороны (п. 3 ст. 48); в случае, если упомянутый выше работник не исполнит обязанность по обеспечению сохранности имущества и других ценностей работодателя, то такой работник подлежит материальной ответственности, и на него законом возложена обязанность по возмещению ущерба работодателю (гл. 10).

ТК РК, наряду с обязанностями, отраженными в ст. 23,182 ТК РК, на работодателей возложены иные обязанности, такие как обязанность работодателя уведомить работника о предстоящем переезде (ст. 39); обязанность работодателя временно перевести работника на другую не противопоказанную по состоянию здоровья работу либо освободить его от работы, если данный работник получил производственную травму, у работника имеется профессиональное заболевание или им получен какой-либо иной вред здоровью (п. 1 ст. 43); обязанность работодателя создать своим работникам условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного им имущества (п. 6 ст. 123) и т.д.

Перечень обязанностей работодателя значительно шире, чем у работника, что вызвано желанием законодателя обеспечить исполнение прав работников через возложение обязанности на работодателя. Данная законодательная воля вполне обоснована. Так, Е.Н. Нургалиева, обозначая неравенство количества обязанностей между работником и работодателем, справедливо отмечает, что подобная необходимость вызвана, прежде всего, экономическими и организационно-управленческими возможностями работодателя для удовлетворения своих интересов [9; 70]. Определяя работодателя, как сложную и многогранную фигуру, в процессе исследования его прав и обязанностей, В.И. Егоров и Ю.В. Харитонова указывают, что работодатель, в отличие от работника, не нуждается в формализации ряда своих фактических прав с помощью закона [10; 168].

Трудовые обязанности работника и работодателя, помимо ТК РК, содержатся в иных правовых актах: Закон РК от 30.03.1995 г. № 2155 «О Национальном банке Республики Казахстан»; Закон РК от 17.01.2002 г. № 284 «О торговом»; Закон РК от 27.07.2007 г. № 319–III «Об образовании»; Кодекс РК от 07.07.2020 г. № 360–VI ЗРК «О здоровье народа и системе здравоохранения»; Закон РК от 23.11.2015 г. № 416–V «О государственной службе Республики Казахстан»; Закон РК от 29.12.2008 г. «О специальных социальных услугах» и др.

Обязанность работника возместить полный размер причиненного ущерба, в соответствии с нормами отечественного трудового законодательства, наступает, в том числе в случае подписания им (работником) соответствующего договора, где он такие обязательства на себя принимает (пп.1 п. 8 ст. 123 ТК РК). Особенностью данной нормы является тот факт, что возможность взыскать с работника сумму полного материального ущерба наступает только тогда, когда имеется отдельное письменное соглашение между работодателем и работником о полной материальной ответственности последнего (при условии, что иные подпункты п. 8 ст. 123 не применяются).

При сравнении казахстанского ТК РК с ТК РФ видна разница в подходе законодателей к применению материальной ответственности разных категорий работников. Так, в соответствии со ст. 243 ТК РФ, материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника, в случае если на него возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении им своих трудовых обязанностей.

Примечательно, что государственные служащие РК не несут, согласно ТК РК и Закону «О государственной службе Республики Казахстан» (ст. 47), полную материальную ответственность за причиненный ущерб по пп. 1 п. 8 ст. 123 ТК РК. Однако в данном случае не совсем ясно, каков размер такого ущерба, как его следует исчислять, и может ли работодатель снизить по своему усмотрению размер материального ущерба?

ТК РК не установлены пределы материальной ответственности работника, а также не указано право работодателя на отказ от взыскания ущерба с работника или уменьшения размера взыскиваемого материального ущерба.

К примеру, ст. 240, 241 ТК РФ предусмотрено право работодателя на отказ от взыскания ущерба с работника полностью или частично, с учетом определенных обстоятельств, при которых работником был причинен данный ущерб, также российский законодатель установил пределы материальной ответственности работника, который не должен превышать среднего месячного заработка.

По трудовому законодательству РК такого права у работодателя нет, наоборот, п. 8 ст. 123 ТК РК возлагает на работодателя обязанность взыскать с работника полный материальный ущерб, независимо от размера его заработной платы, без возможности отказаться от взыскания или уменьшения размера взыскания. Тем не менее, необходимо указать, что и обеспечения исполнения данной обязанности законодательством также не предусмотрено, т.е. ответственности работодателя за не взыскание с работника полного материального ущерба не имеется. Законодатель фактически оставил все на усмотрение работодателя.

В данном случае обязанность работодателя, которую вменил ему отечественный законодатель ст. 123 ТК РК, не предоставив права на отказ или уменьшение размера причиненного вреда, рискует превратиться в злоупотребление работодателем своим правом на взыскание с работника материальной ответственности.

Правоведами поднимался данный вопрос, однако до настоящего времени никаких заметных изменений не последовало. Так, к примеру, предлагалось законодательно закрепить нормы об ограничении пределов материальной ответственности работников пределами их средней заработной платы [11; 136].

Результаты

Законом РК от 01.07.2021 года № 61–VII внесены изменения и дополнения в ТК РК по вопросам совершенствования правового регулирования дистанционной работы.

Нововведения коснулись и обязанностей работодателя главным образом обеспечить работника необходимым оборудованием (компьютер, оргтехника, интернет) и т.п., т.е. создать ему необходимые условия труда.

Так, согласно обновленному ТК РК, работодатель или принимающая сторона обеспечивают работника необходимыми для выполнения трудовых обязанностей оборудованием, объектами информатизации в соответствии с законодательством РК об информатизации, услугами связи и иными средствами. Работодатель несет расходы по их установке и обслуживанию.

В случае когда работник для выполнения трудовых обязанностей использует собственные оборудование, объекты информатизации в соответствии с законодательством РК об информатизации и иные средства, а также несет расходы по оплате услуг связи, работодателем выплачивается компенсация, размер, порядок и срок выплаты которой устанавливаются по соглашению с работником.

По соглашению сторон работнику, занятому на дистанционной работе, могут возмещаться и иные обоснованные расходы, в том числе стоимость электроэнергии, связанные с выполнением работы для работодателя, принимающей стороны.

Также на работодателя возложены обязанности по охране труда дистанционного работника, как

- проводить обучение, инструктирование, проверку знаний работников по вопросам безопасности и охраны труда, а также обеспечивать документами по безопасному ведению производственного процесса и работ за счет собственных средств;

- организовать обучение и проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда руководителей и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда, периодически не реже одного раза в три года в организациях, осуществляющих повышение квалификации кадров;

- осуществлять регистрацию, учет и анализ несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний;

- обеспечивать расследование несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, в порядке, установленном законодательством РК;

- страховать работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей и т.д.

Однако когда дело касается материальной ответственности, то указанная выше обязанность на работодателя не распространяется.

Согласно п. 6 ст. 123 ТК РК, работодатель или принимающая сторона обязаны создать работникам, работникам направляющей стороны условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного им имущества. Тем не менее новый Закон внес изменения, согласно которым положения об обязанности работодателя создать необходимые условия для нормальной работы не распространяются на дистанционных работников. Данный тезис слегка противоречит положениям п. 4 ст. 138 ТК РК, поскольку понятие «условия для нормальной работы» является размытым и неоднозначным.

Так, к примеру, для того, чтобы работать дистанционно работнику необходим компьютер со всеми комплектующими (монитор, процессор, клавиатура и т.д.) и иными устройствами. Работодатель обеспечивает данное оборудование. Однако если работник запросит специальный компьютерный стол, который ему необходим для работы с таким устройством или иной производственный инвентарь, работодатель может ему отказать, хотя стол, стул и т.п. также являются неотъемлемыми элементами условий труда и рабочего места.

В таком случае работник вынужден самостоятельно организовывать свое рабочее место. В результате повреждения того или иного оборудования ввиду отсутствия условий труда, а также обеспечения безопасности данного предоставленного оборудования, работник в обязательном порядке подлежит материальной ответственности, если, конечно, не докажет, что порча имущества произошла в результате форс-мажорных обстоятельств.

Зачастую работники, понимая, что норма о материальной ответственности не защищает их интересы, не требуют от работодателя исполнения п. 4 ч. 138 ТК РК и предпочитают работать со своим оборудованием, в связи с чем данная норма не является чем-то обязательным для работодателя и, в основном, рассматривается в плоскости соглашений и неких устных договоренностей между работником и работодателем. Обеспечение дистанционных работников необходимым оборудованием и иными средствами стало скорее правом этих работников, но не обязанностью работодателей.

С другой стороны, обязанность работодателя обеспечить необходимые условия труда при дистанционной работе ограничена «личным пространством» работника, его домом, который стал его рабочим местом. В случае временной дистанционной работы, связанной с чрезвычайными, форс-мажорными обстоятельствами, считаем, что действительно оправдано исключение обязанности работодателя обеспечивать, помимо самого оборудования, условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного дистанционным работникам имущества, однако в случае постоянной дистанционной работы сложившаяся ситуация не может трактоваться однозначно.

Конечно, в случае постоянной дистанционной работы также маловероятно полное исполнение работодателем обязанности по обеспечению полной сохранности вверенного дистанционному работнику имущества, однако исключение обязанности по созданию «нормальных» условий труда не должно применяться в отношении постоянных дистанционных работников. Должны быть установлены минимальные нормы и требования для работодателя по обеспечению сохранности вверенного дистанционному работнику того или иного имущества.

Данная проблема также обусловлена тем, что в действующем ТК РК отсутствует понятие постоянной и временной дистанционной работы, их разграничение, тогда как в ТК РФ данные понятия введены (ст. 312.1).

Кроме того, было бы немаловажным решением обозначить данную обязанность в ст. 23 ТК РК, как обязанность работодателя в отношении дистанционных работников. Поскольку понятие дистанционной работы и механизм ее регулирования в настоящее время отечественными законодателями рассматривается с точки зрения ее непродолжительности, как нечто временное, тогда как в условиях ускоренного глобального развития цифровизации дистанционная работа имеет тенденцию превратиться в неотъемлемую часть современных трудовых отношений.

Выводы

Вопросы, касающиеся обязанностей в трудовом праве, интересовали ученых-правоведов во все времена. Советский период характеризуется как время, когда слова «труд» и «обязанность» представляли собой нечто единое и неотъемлемое, основываясь, прежде всего, на социалистической и коммунистической идеологии страны. Современное трудовое право в большей степени основывается на взаимосвязи «право» и «труд», фундаментом которой является принцип свободы труда.

Обязанность в трудовом праве рассматривается с точки зрения правового статуса работника и работодателя в процессе их трудовых правоотношений.

В Республике Казахстан трудовые обязанности работника и работодателя закреплены в ТК РК (ст. 22, 23) — основном законе о труде в республике, а также иных правовых актах.

Трудовой кодекс нуждается в доработке и внесении изменений, в частности, предлагается:

– установить пределы материальной ответственности работника и вернуть статью о пределах материальной ответственности работника, дополнив ст. 123 ТК РК п. 9 следующего содержания: *«За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своей средней месячной заработной платы, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом»;*

– установить минимальные нормы и требования для работодателя по обеспечению сохранности вверенного дистанционному работнику имущества; ввести понятие временной дистанционной работы, обусловленной форс-мажорными и иными чрезвычайными обстоятельствами;

– п. 6 ст. 123 ТК РК дополнить словом «не распространяется на временную дистанционную работу»;

– обозначить отдельным п. ст. 123 ТК РК минимальные нормы и требования для работодателя по обеспечению сохранности вверенного дистанционному работнику имущества.

Список литературы

- 1 Александров Н.Г. Трудовое правоотношение: моногр. / Н.Г. Александров. — М.: Проспект, 2008. — 344 с.
- 2 Скобелкин В.Н. Обеспечение трудовых прав в СССР / В.Н.Скобелкин. — М.: Юрид. лит., 1987. — 208 с.
- 3 Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение: моногр. / Л.Я. Гинцбург. — М.: Наука, 1977. — 288 с.
- 4 Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. — Ч. 1.: Цивилист. иссл. Ч. 1, 2 / Л.С. Таль. — Ярославль: Типогр. Губ. правл., 1913–1918. — Т. 2; 25. Общие учения. — 1913. — XII. — 422 с.
- 5 Абжанов К.А. Избранные труды по трудовому праву / К.А. Абжанов. — Астана: ТОО «Мастер По», 2019. — 182 с.
- 6 Лушников А.М. Курс трудового права: учеб.: [В 2-х т.]. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. — М.: Статут, 2009. — 1151 с.
- 7 Лютов Н.Л. Актуальные проблемы трудового права: учеб. для магистров / отв. ред. Н.Л. Лютов. — М.: Проспект, 2017. — 688 с.
- 8 Гусов К.Н. Трудовое право России: учеб. / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. — М.: Юристъ, 1997. — 477 с.
- 9 Нургалиева Е.Н. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Казахстан. Общая и Особенная части / Е.Н. Нургалиева. — Алматы, 2009. — 656 с.
- 10 Егоров В.И. Трудовой договор: учеб. пос. / В.И. Егоров, Ю.В. Харитоновна. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: КНОРУС, 2009. — 464 с.
- 11 Аширалиева Б.С. Институт материальной ответственности в свете реформирования законодательства о труде Казахстана / Б.С. Аширалиева // Экономика Центральной Азии. — 2017. — № 3. — С. 131–137.

А.Б. Жумабаева

Қазақстан Республикасының еңбек құқығындағы міндеттер туралы мәселеге

Мақалада кейбір кеңестік және қазіргі заманғы ғалымдардың міндеттер ұғымына көзқарастары, еңбек қатынастары тараптарының құқықтық мәртебесі шеңберінде еңбек саласындағы қолданыстағы еңбек заңнамасы талданып, қаралды. Зерттеу жүргізудің мақсаты еңбек құқығы саласындағы «міндет» санатын қызметкердің және жұмыс берушінің еңбек міндеттері ұғымы ретінде қарау болып табылады. Міндеттеме жеке адамның құқықтарымен тығыз байланысты күрделі, көп қырлы санатты білдіреді, өйткені құқықтар оларды орындаудың және қамтамасыз етудің тиісті міндеттерінсіз өздігінен жүзеге асырылмайды. Мақалада ғалымдардың міндеттер ұғымына деген көзқарастары қысқаша қаралды. Кеңес дәуірі еңбек саласындағы міндет ұғымына үлкен назар аударумен сипатталады, өйткені оған міндетсіз еңбек ету мүмкін болмады. Әрбір адамның еңбек ету міндеті идеологиялық механизмнің бір бөлігі болды. Еңбек құқығындағы міндеттер ұғымына қазіргі заманғы көзқарас көбінесе қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы өзара құқықтар мен міндеттер туралы ерікті келісім тетігі арқылы ашылады. Осыған байланысты бапта жұмыс берушінің міндеттерінің призмасы арқылы қызметкердің материалдық жауапкершілігі мәселелері қаралады. Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің (ҚР ЕК) жекелеген нормалары нақтылауды және өзгерістер енгізуді қажет етеді. Автор қолданыстағы ҚР ЕК жетілдіру бойынша ұсыныстар келтіріп, негіздеген. Жұмыскердің материалдық жауапкершілігінің шектерін белгілеу және 2007 жылғы ҚР ЕК бабының нормасын қайтару ұсынылған. Қашықтықтан істейтін жұмыскерлерге қатысты қашықтықтан істейтін жұмыскерлер мен уақытша жұмыскерлер

ұғымының аражігін ажырату, жұмыскерге сеніп тапсырылған мүліктің сақталуын қамтамасыз ету бойынша жұмыс беруші үшін ең төменгі нормалар мен талаптарды белгілеу ұсынылған.

Кілт сөздер: міндет, еңбек құқығы, еңбек міндеттері, құқықтық мәртебесі, қызметкер, жұмыс беруші, материалдық жауапкершілік, қашықтықтан жұмыс істейтін қызметкер.

A.B. Zhumabayeva

To the question of labour law duties in the Republic of Kazakhstan

The article analyzes the approaches of some Soviet and modern scientists to the concept of duties, the current labour legislation within the legal status of the parties to labour relations. The purpose of the study is to consider the category of “duty” in the field of labour law as the concept of labour obligations of an employee and an employer. Since duty is a complex, multifaceted category closely related to the rights of the individual, rights cannot themselves be realized without the corresponding obligations to fulfil and secure them. Soviet times are characterized by great attention to the concept of duty in the field of labour, since work without duty to it was impossible. The duty of each person at work was part of an ideological mechanism. The modern approach to the concept of duty in labour law is more revealed through the mechanism of voluntary agreement between the employee and the employer on mutual rights and obligations. Author examined the issues of liability of the employee through the prism of the employer's obligations. Certain provisions of the Labour Code of the Republic of Kazakhstan (LC RK) need to be clarified and amended. The authors provided proposals for improving the current LC RK. It was offered to establish the limits of material liability of the employee and return the norm of the article to the 2007 LC RK. Regarding remote workers, it was suggested to distinguish the differences between the concept of remote workers and temporary remote workers, to establish minimum standards and requirements for the employer to ensure the safety of property entrusted to the remote employee.

Keywords: duty, labour law, labour duties, legal status, employee, employer, financial liability, remote employee.

References

- 1 Aleksandrov, N.G. (2008). *Trudovoe pravootnoshenie [Employment legal relationship]*. Moscow: Prospekt [in Russian].
- 2 Skobelkin, V.N. (1987). *Obespechenie trudovykh prav v SSSR [USSR labour rights ensuring]*. Moscow: Yuridicheskaya literatura [in Russian].
- 3 Gincburg, L.Ya. (1977). *Sotsialisticheskoe trudovoe pravootnoshenie [Socialist labour relationship]*. Moscow: Nauka [in Russian].
- 4 Tal, L.S. (1913–1918). *Trudovoi dogovor. Tsivilisticheskoe issledovanie [Employment contract. Civilistic research]*. Yaroslavl: Printing house of the provincial government [in Russian].
- 5 Abzhanov, K.A. (2019). *Izbrannye trudy po trudovomu pravu [Selected works on labour law]*. Astana: LLC «Master Po» [in Russian].
- 6 Lushnikov, A.M., & Lushnikova, M.V. (2009). *Kurs trudovogo prava: uchebnik: Kollektivnoe trudovoe pravo. Individualnoe trudovoe pravo. Protsessualnoe trudovoe pravo [Course of labour law. Collective labour law. Individual labour law. Procedural labour law]*. Moscow: Statut [in Russian].
- 7 Lyutov, N.L. (2017). *Aktualnye problemy trudovogo prava [Topical problems of labour law]*. Moscow: Prospekt [in Russian].
- 8 Gusov, K.N., & Tolkunova, V.N. (1997). *Trudovoe pravo Rossii [Labour Law of Russia]*. Moscow: Yurist [in Russian].
- 9 Nurgalieva, E.N. (2009). *Kommentarii k Trudovomu kodeksu Respubliki Kazakhstan. Obshchaya i Osobennaya chast' [Commentary on the Labour Code of the Republic of Kazakhstan. General and Special Parts]*. Almaty: Zhety zhargy [in Russian].
- 10 Egorov, V.I. (2009). *Trudovoi dogovor [Employment contract]*. Moscow: KNORUS [in Russian].
- 11 Ashiralieva, B.S. (2017). Institut materialnoi otvetstvennosti v svete reformirovaniia zakonodatelstva o trude Kazakhstana [Institute of Liability in Light of Reform of Labour Legislation of Kazakhstan]. *Yekonomika Tsentralnoi Azii — Central Asian Economy*, 3, 131–137 [in Russian].