



Чрезвычайная ситуация в договорных и трудовых отношениях

Ксения Кравченко

Присяжный адвокат Адвокатского бюро KPMG Law

Руководитель практики по разрешению споров

24 апреля 2020 г.



Непреодолимая сила (форс-мажор)

- обстоятельство, на которое должник **не мог повлиять**
- исходя из принципа разумности, от него **нельзя было ожидать**, что во время заключения договора или возникновения внедоговорного обязательства он мог учитывать это обстоятельство
- или исключать его
- либо преодолел препятствующее обстоятельство или его последствия (ОПЗ, ст. 103 ч. 2)

То есть: чрезвычайное и объективно непреодолимое событие, находящееся за рамками влияния должника

Ограничения в Эстонии, связанные с чрезвычайной ситуацией, и похожие меры в других странах – могут квалифицироваться как форс-мажор

Оправданность нарушения

- Должник отвечает за нарушение обязательства, за исключением случаев, когда нарушение оправданно. Предполагается, что нарушение обязательства НЕ оправданно
- Нарушение обязательства оправданно, если должник нарушил обязательство из-за непреодолимой силы
- Оправданность нарушения – потерпевшая сторона не может использовать определенные правоохранительные меры в отношении нарушившей договор стороны
- Если влияние непреодолимой силы носит временный характер, то нарушение обязательства оправданно только в течение того времени, когда непреодолимая сила препятствовала исполнению обязательства
- В случаях, предусмотренных законом или договором, лицо несет ответственность независимо от оправданности нарушения

Стандарт ответственности

- Как правило, договоры предусматривают оправданность нарушения, то есть в случае нарушения из-за непреодолимой силы ответственность снимается
- Реже – возникновение непреодолимой силы не освобождает от ответственности
- Перечень обстоятельств непреодолимой силы в договоре (войны, стихийное бедствие, эмбарго, правительственные акты и т. п.)
- Закон – стандарт оправданности, ответственность исключена только в том случае, когда нарушение обусловлено непреодолимой силой
- Бремя доказывания – на стороне, нарушившей договор

Уведомление договорного партнера

- Короткие сроки, незамедлительное уведомление
- **Непреодолимая сила должна быть реальной причиной невозможности исполнения**
- Форма уведомления (письменная, позволяющая письменное воспроизведение) и способ (электронная почта, заказное письмо и т. п.) – обязывающее соглашение. Если нет возможности выполнить – способом, обеспечивающим быструю доставку адресату
- **Предположительное время**, в течение которого не будет возможности надлежащим образом исполнять обязательства
- Оставление без уведомления = нарушение обязательства, вторая сторона может потребовать возмещения ущерба
- Должник должен сделать все от себя зависящее, чтобы обеспечить исполнение договора – принцип добросовестности

Применение правоохранительных мер

Независимо от оправданности нарушения, потерпевшая сторона может:

- отказаться от исполнения своих обязательств
- расторгнуть или отказаться от договора
- снизить цену
- потребовать исполнения денежных обязательств
- если речь идет о хозяйственной или профессиональной деятельности – потребовать пени

Нельзя требовать:

- Договорного штрафа (за исключением случаев, предусмотренных договором)
- Исполнения обязательства до отпадения воздействия обстоятельств непреодолимой силы
- Возмещения ущерба, если о непреодолимой силе было корректно сообщено

Изменение договора – условия для применения статьи 97 ОПЗ (1)

1. обстоятельства, послужившие основанием для заключения договора, изменяются после заключения договора или обстоятельства изменяются до заключения договора, но потерпевшая сторона узнает об изменении после заключения договора (ОПЗ, ст. 97 ч. 1 и ч. 3)

Судебная практика:

- Возможности финансирования
- Представление об объеме права на строительство при покупке недвижимости без детальной планировки
- Существенное изменение цен на недвижимость или стоимости аренды (?)
- Изменения правовых актов (?)
- Изменения транзитных объемов

Условия применения статьи 97 ОПЗ (2)

2. соотношение обязательств существенно меняется **в ущерб одной из сторон** (ОПЗ, ст. 97 ч. 1)
 - По состоянию на какой момент?
 - Насколько большой ущерб?
3. потерпевшая сторона не имела **разумной возможности предусмотреть обстоятельства или повлиять на них** (ОПЗ ст. 97 ч. 2 п. 1 и п. 2),
 - Профиль стороны договора
 - Время заключения договора
4. потерпевшая сторона не несет ответственности за **риск** изменения обстоятельств (ОПЗ Ст. 97 ч. 2 п. 3)
5. будучи осведомлена об изменении обстоятельств, потерпевшая сторона **не заключила бы договор вообще или сделала бы это на существенно иных условиях** (ОПЗ ст. 97 ч. 2 п. 4).

Требования, предъявляемые на основании статьи 97 ОПЗ

а) **Требование изменения условий договора для восстановления первоначального баланса**

- первичное требование
- можно требовать и задним числом

б) **Отступление от договора или отказ от договора**

Предполагает невозможность или неразумность изменения условий договора

- Требуется ли проведение переговоров для изменения договора?
- Заявление об отступлении или заявление об отказе



Договоры с работниками и поставщиками



Работники

Требует изменения трудового договора по договоренности

- Применение удаленной работы
- Срочный договор
- Изменение системы оплаты труда
- Возмещение сверхурочной работы деньгами
- Возмещение ночной работы и работы в государственные праздники предоставлением свободного времени

Не требует изменения договора

- Уменьшение вознаграждения за труд по экономическим причинам на срок до 3 месяцев в течение 12-месячного периода
- Изменение организации рабочего времени в разумных пределах
- График отпусков (изменение по договоренности, изменение графика и прерывание отпуска в случае крайней необходимости)
- Вознаграждение, зависящее от экономических показателей - ?

Поставщики товаров, услуг и пр

- Необходимость изменения договоров? – ст 97 ОПЗ
- Новые договоры – ограничения, обусловленные чрезвычайной ситуацией, и их предполагаемые последствия
- В случае с договорами, заключаемыми после объявления чрезвычайной ситуации, чрезвычайная ситуация и т.п. не является непреодолимой силой!
- Зафиксировать риски и как можно лучше заземлить их в договоре (сроки, сложности с поставками, альтернативное исполнение и т. п.)
- Требование дополнительных залогов



ТОП 10 слабых мест эстонских предприятий во время кризиса



ФИНАНСЫ

1. Общая ликвидность предприятий

- введение детального и краткосрочного прогноза по денежным потокам и его ежедневное соблюдение
- инвестиции – способствуют ли они на данный момент росту оборота и прибыли компании?
- сокращение расходов

2. Санация vs банкротство

- растущий спрос на имеющиеся продукты или услуги
- возможность сократить расходы на деятельность и продолжить бизнес более экономно, чем раньше
- возможности для дополнительного финансирования

3. Ответственность руководства

- Должная осмотрительность и лояльность – более высокие требования во время кризиса
- Взятие на себя риска – коммерческий риск vs беспечность
- Кризисный управляющий?

ДОГОВОРЫ

4. Выполнение и невыполнение

- форс-мажор
- возможности изменения
- предотвращение санкций
- переговоры

5. Заключение новых договоров

- новые маркетинговые каналы
- новые риски
- дополнительные гарантии

6. Обмен информацией с поставщиками, банками и другими сторонами

- фиксация заинтересованных групп: работники, клиенты, поставщики, банки, налоговый департамент и т.д.
- укрепление доверия

Работники

7. Домашний офис

- Возможность применения зафиксирована в трудовом договоре
- решение удаленной работы надежное и гибкое
- работники убеждены в благонадежности предлагаемого решения

8. Сокращение расходов vs обеспечение продуктивности

- сокращение зарплат и расходов – сроки, размеры
- государственные меры поддержки
- здоровье и настроение работников

Инфотехнологии

9. Кибербезопасность

- соответствующие инструкции для работников
- подтверждение всех крупных платежей ответственными лицами
- соответствующие обновления в сфере безопасности IT (на серверах, брандмауэрах, в антивирусном программном обеспечении, в ноутбуках, используемых для удаленной работы)
- резервные копии критических систем и данных

10. Мощности IT-систем

- решения VPN
- увеличение мощностей цифровых каналов
- доступ партнеров к данным и инфостемам – доп. Риски, обработка личных данных и т. д.



Уменьшение вознаграждения за труд на основании статьи 37 Закона о трудовом договоре

Ксения Кравченко

Присяжный адвокат KPMG Law

© **Кайа Кууслер**

Присяжный адвокат KPMG Law



Уменьшение вознаграждения за труд (з/п) на основании статьи 37 Закона о трудовом договоре (ЗоТД)

Условия для применения статьи 37 ЗоТД:

1. У работодателя нет возможности предоставлять работнику работу в оговоренном объеме;
2. Отсутствие работы обусловлено непредвиденными обстоятельствами, неподконтрольными работодателю;
3. Выплата з/п была бы для работодателя неразумно обременительной.

Пример хронологии:



Уменьшение з/п на основании статьи 37 ЗоТД

Что написать в уведомлении?

- Обоснование уменьшения з/п;
- Процент уменьшения з/п и новый размер з/п (не меньше минимальной заработной платы);
- Информация о вакансиях;
- Дата начала выплаты уменьшенной з/п (минимум через 14 после передачи уведомления) и продолжительность;
- Срок для представления предложений и комментариев;
- Ссылка на право работника отказаться от трудового договора на основании части 5 статьи 35 ЗоТД.

Что еще должен учитывать работодатель?

- Уменьшение вознаграждения на основании статьи 37 ЗоТД происходит на основании одностороннего заявления. Соглашение не требуется;
- Если работник получает стимулирующие выплаты, то следует решить, уменьшение касается только базовой заработной платы или стимулирующих выплат тоже.
- В условиях сокращенной рабочей нагрузки следует реорганизовать работу (например, предоставлять работникам один выходной в неделю).
- На предложения работника и представленные возражения следует реагировать.
- Если работник решает отказаться от трудового договора на основании статьи 37 ЗоТД, то работодатель платит работнику возмещение в размере средней заработной платы работника за один месяц.

Возмещение вознаграждения за труд Кассой страхования от безработицы

§ **Постановление Правительства Республики № 21 от 20.03.2020 «Изменение
Постановления Правительства Республики № 130 от 17 ноября 2016 г.
"Программа трудовой занятости на 2017-2020"»**

- Возмещение работникам, деятельность работодателя которых значительно нарушена вследствие чрезвычайных обстоятельств.
- Размер возмещения составляет 70% от средней заработной платы работника (на основании выплат в кассу страхования от безработицы, произведенных за девять месяцев работы, предшествовавших трем последним месяцам работы), но не больше, чем 1000 евро (брутто) в месяц.
- Возмещение выплачивается работникам, работающим по трудовому договору.

Возмещение з/п Кассой страхования от безработицы – критерии

КРИТЕРИИ ДЛЯ ОБРАЩЕНИЯ С ХОДАТАЙСТВОМ О ВОЗМЕЩЕНИИ

- 1) оборот работодателя или в случае его отсутствия доход за календарный месяц, за который хотят получить возмещение, снизился как минимум на 30% по сравнению с оборотом или доходом за такой же календарный месяц прошлого года;
- 2) у работодателя нет работы в оговоренном объеме как минимум для 30% работников, и работодатель применяет статьи 35 и 37 ЗоТД;
- 3) на основании статьи 37 ЗоТД работодатель уменьшил з/п как минимум 30% работников как минимум на 30% или до минимальной ставки заработной платы, установленной Правительством Республики.

Из трех критериев должны быть выполнены **как минимум, два. При этом:**

Критерии не должны быть выполнены в разрезе всего месяца (то есть з/п может быть уменьшена, например, с 20-го числа).

Возмещение выплачивается за весь календарный месяц, независимо от точного времени выполнения критериев. Возмещение выплачивается работникам, в отношении которых в этом месяце применяется ст. 35 ЗоТД или ст. 37 ЗоТД – в том числе в том случае, если в том месяце, о возмещении за который они ходатайствуют, они частично находились в отпуске или на больничном.

Возмещение з/п Кассой страхования от безработицы – подача ходатайства

ПОДАЧА ХОДАТАЙСТВА

- Ходатайство подается за предыдущий месяц (в начале апреля – за март);
- Работодатель должен предварительно выплатить свою часть з/п (как минимум 150 евро);
- Ходатайство следует подавать за каждый месяц отдельно, критерии в разные месяцы могут различаться;
- К ходатайству следует приложить доказательства (декларация об обороте, документы, подтверждающие уменьшение з/п или непредоставление работы, и выплату части з/п со стороны работодателя). Касса страхования от безработицы имеет право потребовать дополнительные документы.
- Внимание! Работодатель возвращает возмещение в полном размере, если трудовые отношения расторгаются в том календарном месяце, за который ходатайствуют о возмещении, или в следующем календарном месяце из-за сокращения.

Пример расчета вознаграждения за труд

	Работник с зарплатой брутто 1000 евро	Работник с зарплатой брутто 2000 евро
З/п сохраняется (ЗоТД, ст. 35)	Часть Кассы страхования от безработицы – EUR 700 Часть работодателя – EUR 300	Часть Кассы страхования от безработицы – 1000 евро Часть работодателя – 1000 евро
З/п уменьшается на 50% (TLS § 37)	Часть Кассы страхования от безработицы – 700 евро Часть работодателя – 150 евро	Часть Кассы страхования от безработицы – 1000 евро Часть работодателя – 150 евро



Вопросы?



Ксения Кравченко

Адвокатское бюро KPMG Law
присяжный адвокат

Руководитель практики по разрешению споров

+372 55 52 5212

ksenia.kravtsenko@kpmglaw.ee



Кайя Кууслер

Адвокатское бюро KPMG Law
присяжный адвокат

+372 53 450 999

kaia.kuusler@kpmglaw.ee