



АДВОКАТСКОЕ
БЮРО

ЕГОРОВ
ПУГИНСКИЙ
АФАНАСЬЕВ
И ПАРТНЕРЫ



Адвокаты АБ «Егоров, Пугинский, Афанасьев и партнеры» поделились практическими рекомендациями по ведению бизнеса в условиях ограничений

10 сентября 2020 года прошла практическая онлайн-дискуссия «Изоляция заканчивается, а ограничения остаются: как компаниям выстроить работу, не нарушая требований?», организованная Адвокатским бюро «Егоров, Пугинский, Афанасьев и партнеры» в партнерстве с «Деловой Россией».

Партнер, руководитель судебно-арбитражной практики Бюро **Валерий Еременко**, руководитель практики слияний и поглощений и корпоративного права **Елена Агава**, руководитель практики трудового права **Анна Иванова** и старший юрист уголовно-правовой практики **Андрей Тузов** рассказали, как компаниям подготовиться к продолжительному периоду работы в условиях ограничений и специальных требований, как минимизировать риски предъявления претензий проверяющих органов, какие правовые решения позволят сократить расходы и оперативно адаптироваться к возможному ухудшению ситуации, а также проанализировали практику по спорам с работниками и привлечению к ответственности за нарушение установленных в пандемический период правил.

Мероприятие открыл модератор Валерий Еременко, отметив актуальность темы: «**Ведение бизнеса в условиях коронавируса** – реальность ближайших нескольких лет. Очевидно, что после снятия основных ограничений некоторые ограничительные меры и правила сохранятся, а также будут вводиться новые требования к порядку деятельности компаний».

«**Один из способов адаптации к введению новых ограничений** – перевод бизнес-процессов в электронную форму», - продолжила Елена Агаева. У компаний, которые смогут цифровизировать внешние и внутренние процессы и документооборот, будет конкурентное преимущество. Оно также сохранится и у тех компаний, которые внимательно относятся к рекомендациям Роспотребнадзора. Подводный камень кроется в том, что ведомство считает свои указания факультативными в то время, как в Москве, Санкт-Петербурге и ряде других регионов они обязательны в силу придания им такого статуса актами региональных органов, и за их неисполнение штрафуют. «Защитить и компанию, и руководителя помогут локальные документы, которые будут максимально приближены к рекомендациям Роспотребнадзора. При этом важным является существование не только локальных актов, но и работающей системы по их исполнению, ведь проверяют не только наличие бумаги, но и как фактически компания работает», - подчеркнула Елена.

Для руководителей также критично эффективное делегирование полномочий по соблюдению ограничений между должностными лицами компании. Топ-менеджер не должен нести ответственность за каждую деталь процесса, но для этого необходимо грамотно оформить разделение зон ответственности.

Не стоит забывать и о надлежащем оформлении документов при **обработке персональных данных** о здоровье работников. Рекомендуется вводить специальные локальные акты, т.к. это особо защищаемая категория данных. Следует заручиться согласием работника на обработку персональных данных, обратила внимание Елена: в спорных ситуациях оно может защитить работодателя.

Пандемия повлияла и на **корпоративные отношения**. Стали востребованными дистанционные формы проведения собраний акционеров, при этом есть законодательные инициативы, которые нацелены на еще более гибкое урегулирование – проведение собраний без определения конкретного места. «В этом кроются риски злоупотреблений, ведь всем известно, что, как правило, нарушаются права миноритарных акционеров, а в дистанционном формате сложно контролировать ситуацию», – предостерег Валерий Еременко. «Риски

злоупотреблений, действительно, есть, но они не должны препятствовать требованиям времени, внедрению уже проверенных в других юрисдикциях механизмов и давно востребованным бизнесом гибким формам корпоративных процедур», - выразила мнение Елена Агаева. Детали дистанционных форм проведения собраний можно заранее зафиксировать в уставе или в положении о проведении собрания – это обезопасит участников процесса.

Особое внимание участники дискуссии уделили **ограничениям по работе с иностранными работниками**. Рекомендации в ситуациях, когда границы закрыты, а для выполнения работы требуется иностранный специалист, могут быть простыми. «Во-первых, следует оценить, можно ли обойтись силами внутренних специалистов. Это рекомендуется прописать в договоре и зафиксировать, как распределяются расходы. Во-вторых, важно грамотно указывать в договоре необходимость приезда специалиста из-за границы и его специальность – это может облегчить получение разрешения на въезд. В-третьих, если руководителем компании обычно выступал иностранный гражданин, следует оценить, насколько необходимо и целесообразно сохранять такую модель управления в новых реалиях. В ряде случаев можно использовать механизм назначения двух директоров или передать функции директора управляющей компании», - перечислила Елена Агаева.

Что грозит компаниям, если не соблюдать установленные требования и ограничения, рассказал Андрей Тузов. Теперь за **нарушение санитарно-эпидемиологических правил** к компаниям может быть применено наказание в виде штрафа в размере 1 млн рублей или приостановления деятельности до 90 суток. Стоит отметить, что при рассмотрении этой категории дел суды чаще выносили решения по приостановке деятельности. Противоположная ситуация с применением нормы КоАП РФ, которая позволяет привлекать к ответственности за несоблюдение положений актов региональной власти, устанавливающих режим повышенной готовности: по данному составу правонарушения чаще назначаются штрафы. «Чтобы минимизировать риски привлечения к ответственности следует адаптировать свой бизнес-процесс под рекомендации Роспотребнадзора и требования региональных органов исполнительной власти, а также быстро устранять выявленные нарушения», - посоветовал Андрей.

Когда речь идет о массовом заражении или угрозе массового заражения, уже возникает **уголовная ответственность**. Грань между административным правонарушением и преступлением может провести Роспотребнадзор в ходе проверки. Так, если ведомство фиксирует, что в организации не созданы условия для борьбы с коронавирусом – не используются средства индивидуальной защиты, не проводится дезинфекция, не соблюдается социальное дистанцирование и т.п. – может быть направлено обращение в правоохранительные органы для проведения проверки. В то же время правоохранительные органы сами могут возбуждать уголовные дела - по факту заражения группы лиц.

Чтобы **минимизировать риски привлечения к уголовной ответственности**, следует четко соблюдать рекомендации, отметил Андрей Тузов: необходимо хранить финансовые документы по закупке СИЗ, термометров, средств дезинфекции, защитных экранов и т.п., вести журналы термометрии, учета и движения СИЗ, средств дезинфекции, оснастить рабочие помещения перегородками, разметками, информационными стендами, издать локальные акты, содержащие стандарт безопасной деятельности предприятия, а также оформить приказы и должностные инструкции ответственных сотрудников. Кроме того, важно следить за изменениями применяемых мер в регионе и своевременно на них реагировать (например, сообщать органам власти о продолжении деятельности, предоставлять списки сотрудников и т.д.).

Анна Иванова подробно остановилась на том, как подготовиться к работе в офисе и на что обратить внимание **при повторном введении режима самоизоляции**. По возвращении в офис следует принять во внимание рекомендации Роспотребнадзора: ограничивать контакты между коллективами с разными задачами, разделять рабочие потоки, применять бактерицидные облучатели воздуха и регулярно проветривать помещения, при прохождении пропускных пунктов обеспечить соблюдение дистанции 1,5 м и нанести сигнальную разметку, обеспечить предельное количество лиц в одном помещении - не более 5 человек на 50 кв.м.

В случае повторного карантина юрист рекомендовала учесть ошибки и недоработки, которые возникали в течение первой волны, и **подготовиться документально**. Например, поскольку в ТК РФ не предусмотрен электронный документооборот, если работник не дистанционный, нужно издать локальный нормативный акт, который будет содержать соответствующие положения. Не лишним будет в документе прописать **способы контроля трудовой дисциплины** и меры воздействия на работника за ее нарушение, определить режим работы и доступности, в случае если работнику нужно уехать далеко за пределы города, отразить актуальные контакты работника, установить правила соблюдения безопасности при работе с документами и коммерческой тайной. Немаловажно прописать в положении, что является сверхурочными, если работник работает удаленно: в Государственной Думе

рассматривается **законопроект о частично удаленной занятости**, которым предусматривается выплата сверхурочных, если при удаленной работе работник выполняет ее за пределами рабочего времени.

Судебная практика по спорам с работниками только начинает формироваться, но уже есть интересные выводы. Так, работника уволили за длительный прогул в период самоизоляции, и суд отказал в удовлетворении исковых требований истца, тем самым проигнорировав указания, запрещающие увольнять работников в период нерабочих дней по любым основаниям, кроме как по собственному желанию или соглашению сторон. Такой подход подтверждает и другое дело, в котором суд поддержал работодателя в споре с работником, вытекающем из увольнения по сокращению штата в период нерабочих дней.

В другом деле суд, напротив, поддержал работников. Издав приказ о простое, работодатель снизил работникам заработную плату, что было признано неправомерным. «Действительно, невыплата зарплаты влечет проверку прокурора и может стать основанием для возбуждения уголовного дела. Если у компании есть выбор, какие выплаты осуществить – арендные, кредитные или зарплатные, – нужно выбрать последнее», - подытожил Валерий Еременко.

КОНТАКТЫ

Алина Зорьева, Юлия Козлова,
+7 (812) 322 96 81, pr_spb@epam.ru
