

---

# SHORT NEWS

17 March 2020

## **Коронавирус - юридические рекомендации для бизнеса в России**

ВОЗ объявила распространение вируса COVID-19 пандемией; в настоящее время она затронула большинство стран мира. Уже есть серьезные экономические последствия. Все, что еще вчера казалось невозможным, сегодня уже стало реальностью: введены строгие карантинные меры, определенные виды деятельности приостановлены, поставки задерживаются или отменяются, выставки и встречи отменяются, транспортное сообщение между странами запрещено и т.д.

Когда ситуация нормализуется, пока неясно. Для компаний это означает, что, с одной стороны, они должны принимать меры для защиты здоровья своих сотрудников или партнеров, а с другой - продолжать свою деятельность. В этом информационном письме мы представим правовые аспекты, которые могут помочь вашей компании продолжить вести основной бизнес.

### **1. Общие меры**

В целом, не стоит ни драматизировать ситуацию, ни преуменьшать. Важно проявлять осторожность и взвешивать риски. Указанные меры должны соблюдаться, поскольку ваши сотрудники должны быть защищены. В то же время основная деятельность компаний должна продолжаться. Правительства и власти иногда действуют очень быстро. Поэтому настоятельно рекомендуется быть в курсе актуального состояния дел.

Поскольку еще неясно, как будет развиваться ситуация в связи с пандемией коронавируса, и как долго она будет продолжаться, план действий при пандемии должен охватывать, по крайней мере, период до конца 2020 года.

### **2. Внешнеэкономические договоры**

Введенные в связи с пандемией коронавируса ограничительные меры могут привести к различным нарушениям договорных обязательств, в том числе нарушениям сроков, а в некоторых случаях и к невозможности исполнения

обязательств из заключенных договоров. Одним из главных вопросов является вопрос разграничения ответственности между сторонами в связи с допущенными нарушениями.

Пандемия коронавируса и ограничительные меры, предпринимаемые правительствами для предотвращения распространения вируса, могут признаваться обстоятельствами непреодолимой силы и вести к освобождению от ответственности.

Применимое к договору законодательство и условия договора могут предусматривать специальные процедуры применения последствий наступления обстоятельств непреодолимой силы. В частности, может быть установлен срок для заявления о наступлении обстоятельств непреодолимой силы, необходимости предоставления доказательств, подтверждающих наступление обстоятельства непреодолимой силы или продолжительности такого обстоятельства. Иногда предусматриваются специальные правовые последствия наступления обстоятельств непреодолимой силы. Таким образом, в каждом отдельном случае необходим анализ применимого законодательства и условий договора, а также специальных распоряжений правительств государств.

При заключении новых договоров рекомендуется включать условия об освобождении стороны договора от ответственности в связи с неисполнением или ненадлежащим исполнением договорных обязательств, связанных с пандемией коронавируса, а также порядок урегулирования данных вопросов.

### **3. Корпоративное право**

Введение ограничительных мер связи с распространением коронавируса может привести к тому, что руководители или ключевые работники компании не смогут вернуться после командировки, пребывания за границей или даже в другом городе на свои рабочие места или же, вернувшись, будут ограничены в передвижениях.

Долгое время в российском законодательстве предусматривалась возможность назначения только одного лица в качестве единоличного исполнительного органа (генерального директора). С 2014 года ситуация изменилась и функции единоличного исполнительного органа могут осуществлять несколько лиц, а с сентября 2020 года в Едином государственном реестре юридических лиц должна появиться возможность предусмотреть, действуют ли такие лица совместно или самостоятельно. Однако, многие российские компании, как и прежде, имеют только одно лицо, являющееся единоличным исполнительным органом. В связи с этим, если генеральный директор в течение длительного времени будет недоступен, деятельность компании может пострадать.

Мы рекомендуем уже сейчас предпринять необходимые подготовительные меры. Например, можно дополнительно назначить лиц, которые будут осуществлять по совместительству функции единоличного исполнительного органа компании, и/или выдать одному или нескольким лицам соответствующие доверенности на осуществление определенных действий от имени компании с регламентом полномочий этих представителей. Кроме того, необходимо проверить, могут ли эти лица иметь удаленный доступ к банковским счетам компании для осуществления платежей. Важно при этом установить механизмы контроля за такими платежами.

В соответствии с законодательством в настоящий период времени российские компании должны утвердить результаты своей деятельности за 2019 год на ежегодных общих собраниях участников или акционеров. Для обеспечения участия иностранных акционеров/участников стоит рассмотреть вопрос о выдаче доверенностей представителям, находящимся на территории России. В условиях ограничений на выезд в Россию, это позволит провести собрания в срок.

#### **4. Государственные закупки**

По данным СМИ, государство готово рассматривать ограничительные или иные специальные меры, которые принимаются на территории России для предотвращения распространения коронавируса, в качестве независимых от сторон контракта обстоятельств, влекущих невозможность его исполнения, и допускающих изменение существенных условий заключенного государственного контракта .

Министерство промышленности и торговли совместно с Министерством юстиции и Министерством финансов уже готовит соответствующее правовое основание для подобных решений.

#### **5. Вопросы трудового права**

Пандемия COVID-19 заставляет компании принимать меры по защите здоровья своих работников и в то же время продолжать свою деятельность. Карантинные требования, ограничения на пребывание в офисах и на поездки в командировки осложняют нормальный рабочий процесс и соблюдение требований трудового законодательства. В этой связи работодателям рекомендуется рассмотреть внедрение гибких моделей работы. В частности, наиболее оптимальными вариантами являются дистанционная работа и работа в режиме Home Office/Remote Work (домашний офис/удаленная работа):

- Оба варианта могут быть введены как на определенный период времени, так и быть продлены впоследствии.
- Для введения обоих режимов требуется заключение дополнительных соглашений к трудовым договорам, установление режима "Home Office" требует также принятия локального нормативного акта.
- На работодателе в случае режима "Home Office" остается обязанность обеспечивать охрану труда. При дистанционной же работе большинство обязанностей по охране труда с работодателя снимается.
- Если не запрещено по иным причинам, оба варианта допускают командировки.
- Работа в режиме Home Office позволяет работать как в офисе, так и дома, в зависимости от ситуации. Дистанционная работа не предполагает работы в офисе, однако возможны командировки или служебные поездки в офис.

Из-за последствий кризиса, к сожалению, возникает также вопрос об оптимизации расходов на персонал. Сама пандемия не является дополнительным основанием расторжения трудовых договоров. Тем не менее, можно использовать общие основания расторжения трудовых договоров, такие как сокращение штата сотрудников. Российское законодательство, в отличие от немецкого, не предусматривает опцию введения неполной занятости именно в связи с пандемией. Тем не менее, гибкое соглашение по сокращению рабочего времени и, соответственно, снижению заработной платы может быть согласовано с работником.

## **6. Вопросы миграционного права**

Ограничения транспортного сообщения и поездок между странами, карантинные требования и экстренные ограничения со стороны властей в России на выдачу разрешительных документов осложняют возможность для иностранных работников осуществлять деятельность в России, и сопряжены с нарушением миграционного законодательства. Следующие рекомендации могут помочь:

- Отсутствие разрешения на работу не является препятствием для назначения генерального директора компании или главы представительства / филиала в России или его регистрации в налоговом органе (если соответствующая трудовая деятельность осуществляется за пределами России).
- Дистанционная работа возможна и для иностранных работников, в том числе, если они находятся за пределами России. При этом, однако, важ-

но помнить, что, к примеру, высококвалифицированные специалисты должны приезжать в Россию не реже одного раза в 6 месяцев, поскольку иначе существует реальный риск аннулирования разрешения на работу. Поскольку пока не все регионы России ввели карантинные требования, въезд в Россию для целей соблюдения указанного миграционного требования может осуществляться и в те регионы, которые пока не ввели ограничительные меры (важно отслеживать список регионов с ограничениями, поскольку он постоянно растет).

- Иностранец, прибывший в Россию и в силу действующих требований обязанный соблюдать режим изоляции (по общему правилу, в течение 14 дней), может покинуть Россию и раньше этого срока.

**Авторы:**

Александр Безбородов, адвокат, LL.M., партнер, [Alexander.Bezborodov@bblaw.com](mailto:Alexander.Bezborodov@bblaw.com)

Камиль Карибов, к.ю.н., партнер, [Kamil.Karibov@bblaw.com](mailto:Kamil.Karibov@bblaw.com)

Алексей Кузьмишин, LL.M., партнер, [Alexey.Kuzmishin@bblaw.com](mailto:Alexey.Kuzmishin@bblaw.com)

Василий Ермолин, адвокат, партнер, [Vasily.Ermolin@bblaw.com](mailto:Vasily.Ermolin@bblaw.com)

Андрей Слепов, партнер, [Andrey.Slepov@bblaw.com](mailto:Andrey.Slepov@bblaw.com)

Фальк Тишendorф, адвокат, партнер, [Falk.Tischendorf@bblaw.com](mailto:Falk.Tischendorf@bblaw.com)