**ИНСТРУКЦИЯ**

**Продолжение или прекращение трудовых отношений в условиях коронакризиса.**

**ПОДГОТОВКА**

1. Реалистично оцените экономическое положение своего предприятия и составьте четкий план – целесообразно ли продолжать деятельность после отмены ограничений, и если да, то в каком объеме.
2. Составьте список действующих трудовых отношений со следующими сведениями:

ПОЛНОЕ ИМЯ РАБОТНИКА

ДАТА НАЧАЛА ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ (трудовой стаж)

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДПРИЯТИЯ ПЕРЕД РАБОТНИКОМ (неиспользованный отпуск и т. п.)

1. ВСПОМНИТЕ, А ПРИ НЕОБХОДИМОСТИ – ПРОВЕРЬТЕ ПО БУХГАЛТЕРСКИМ ДОКУМЕНТАМ, ИСПОЛЬЗОВАЛИ ЛИ ВЫ В ПЕРИОД ВЕСЕННЕГО ЧП ПРЕДУСМОТРЕННУЮ ЗАКОНОМ ВОЗМОЖНОСТЬ УМЕНЬШЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ. *(Часть 1 статьи 37 Закона о трудовом договоре – Если по непредвиденным экономическим обстоятельствам, не зависящим от работодателя, он не может предоставить сотруднику работу в оговоренном объеме, то он может уменьшить вознаграждение за труд на срок до трех месяцев в течение 12-месячного периода до разумного размера, но не ниже минимальной ставки оплаты труда, установленной Правительством Республики, если выплата оговоренного вознаграждения за труд была бы для работодателя неразумно обременительной.)*
2. ИЗУЧИТЕ ГРАФИК ОТПУСКОВ и выясните, можно ли отправить сотрудников в очередной отпуск, если да, то кого из них и на какой срок.

**ПРАКТИЧЕСКИЕ ШАГИ**

1. После того, как, опираясь на информацию выше, вы определили, с кем обязательно нужно продолжить трудовые отношения, а с кем следует их прекратить, вы можете выбрать один из следующих вариантов:

**ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЕ ПРОДОЛЖАЮТСЯ**

* 1. Предложите сотруднику уйти в оплачиваемый отпуск *(NB! В дополнение к неиспользованному отпуску за 2020 год сотруднику по договоренности может быть также предложена возможность авансом использовать часть отпуска за 2021 год. Обратите внимание, что сотрудник может отказаться от незаработанного отпуска, ведь если трудовые отношения с ним будут прекращены, то придется вернуть работодателю полученные отпускные).*
	2. По соглашению сторон возможен также неоплачиваемый отпуск *(NB! Работодатель не обязан оплачивать работнику неоплачиваемый отпуск, но за этот период должен быть выплачен социальный налог.)* Работодатель не может отправить работника в неоплачиваемый отпуск, не получив на то согласия.
	3. Если весной, в период чрезвычайного положения, вы не использовали весь предусмотренный статьей 37 Закона о трудовом договоре трехмесячный период для уменьшения заработной платы, то можете снизить сотрудникам вознаграждение за труд, уведомив об этом за 14 календарных дней. *NB! Вы должны учесть, что эта статья не позволяет уменьшать вознаграждение за труд ниже минимальной ставки! Если заработная плата сотрудника и так близка к минимальной, то для уменьшения заработной платы до размеров ниже минимальной ставки С СОТРУДНИКОМ ДОЛЖНО БЫТЬ ЗАКЛЮЧЕНО СОГЛАШЕНИЕ, которое также должно включать положение о сокращении рабочего времени, в противном случае такое соглашение является незаконным.*

**ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ ПРЕКРАЩАЮТСЯ**

* 1. **СОКРАЩЕНИЕ**
		1. Вручите сотруднику уведомление о сокращении. В уведомлении о сокращении укажите дату прекращения трудового договора и отметьте, что договор прекращается в связи с сокращением.
		2. NB! Если вы хотите расторгнуть трудовой договор со дня, следующего за днем ​​вручения уведомления, то вам предстоит выплатить работнику возмещение в размере, компенсирующем нарушение срока предуведомления, который зависит от стажа сотрудника на вашем предприятии.

*Статья 97 Закона о трудовом договоре*

 *1) менее одного года работы – не менее чем за 15 календарных дней;*

 *2) от одного до пяти лет работы – не менее чем за 30 календарных дней;*

 *3) от пяти до десяти лет работы – не менее чем за 60 календарных дней;*

 *4) десять и более лет работы – не менее чем за 90 календарных дней.)*

* + 1. Однако, если вы решите заранее уведомить о расторжении договора, и действие договора истечет к концу необходимого срока уведомления, соответствующего трудовому стажу, вы должны будете выплатить сотруднику заработную плату за этот период, даже если не можете предложить ему работу, или к этому времени отправить его в отпуск!
		2. В последний день трудовых отношений вы должны дать работнику окончательный расчет, который должен включать:

1) заработанное вознаграждение за труд;

2) возмещение за неиспользованный, но заработанный отпуск;

3) возмещение по сокращению в размере одной месячной зарплаты на основании ч. 1 ст. 100 Закона о трудовом договоре (вне зависимости от трудового стажа!).

* 1. **КОЛЛЕКТИВНОЕ СОКРАЩЕНИЕ**
		1. Если вам необходимо уволить всех или большое число сотрудников одновременно, вы должны принять во внимание, что в качестве коллективного сокращения *(К НЕМУ ПРИМЕНЯЮТСЯ ОСОБЫЕ ПРАВИЛА И НАРУШЕНИЕ ЭТИХ ПРАВИЛ ДЕЛАЕТ СОКРАЩЕНИЕ НИЧТОЖНЫМ!)* закон рассматривает следующую ситуацию:

*Статья 90* Закона о трудовом договоре

*(1) Коллективный отказ от трудовых договоров является отказом от трудового договора в связи с сокращением в течение 30 календарных дней, как минимум:**1) 5 работников на предприятии, на котором в среднем работает до 19 работников;* *2) 10 работников на предприятии, на котором в среднем работает 20–99 работников;* *3) 10 процентов работников на предприятии, на котором в среднем работает 100–299 работников;* *4) 30 работников на предприятии, на котором в среднем работает как минимум 300 работников.*

* + 1. Перед принятием решения о коллективном сокращении работодатель должен проконсультироваться с доверенным лицом или, при его отсутствии, с сотрудниками (*с целью* *договориться о предотвращении или уменьшении числа запланированных сокращений и смягчения их последствий, включая помощь в поисках работы или в переобучении сокращенных работников).* Хотя коронакризис не позволяет выполнить этих условий, работодатель все же обязан доказать, что такое консультирование было проведено!
		2. В ходе консультаций работодатель должен предоставить сотрудникам (*и отправить копию в Кассу по безработице)* как минимум следующую информацию в допускающей письменное воспроизведение форме:

1) причины коллективного отказа от трудовых договоров;

2) количество работников и наименование их должностей на момент вручения уведомления;

3) количество и должности сотрудников, с которыми планируется расторгнуть трудовой договор, а также критерии их отбора;

4) период или конкретная дата, на которую запланировано прекращение трудового договора;

5) способ расчета компенсаций, выплачиваемых работникам в дополнение к возмещениям, установленным законом или коллективным договором, если работодатель намерен выплатить что-то сверх того, что предусмотрено законом.

* + 1. Работодатель может расторгнуть трудовые договоры после проведения консультаций и отправки уведомления, описанного в предыдущем пункте, в Кассу по безработице *(NB! Отправка уведомления имеет решающее значение – отправив электронное письмо, сохраните его!):*
1. В случае коллективного сокращения срок действия трудовых договоров истекает в день, указанный в заявлении об отказе от договора ( NB! Не забывайте о сроках уведомления, указанных в статье 97 Закона о трудовом договоре), но не ранее, чем через 30 дней после отправки уведомления в Кассу по безработице.
2. Если вы хотите сократить всех или большой процент сотрудников до истечения этого 30-дневного периода (и планируете выплатить возмещение за весь указанный в статье 97 Закона о трудовом договоре период уведомления или его часть), обратитесь в Кассу по безработице с запросом о сокращении этого 30-дневного периода. Подайте ясное и мотивированное ходатайство тем же электронным письмом, которым информируете Кассу по безработице о коллективных сокращениях.
3. Учтите, что Касса по безработице может продлить этот срок до 60 календарных дней, если сочтет, что не может решить проблемы занятости, связанные с коллективным сокращением, в течение 30 календарных дней.
	1. **ПРЕКРАЩЕНИЕ ДОГОВОРА ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН**

Всегда есть возможность немедленно расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон. В таком случае заключите с работником письменное соглашение, в котором точно укажите условия прекращения трудового договора (выплачивает ли работодатель работнику какую-либо компенсацию) и прямо укажите, что договор будет расторгнут по соглашению сторон.

Поскольку расторжение договора по соглашению сторон лишает работника страховых выплат по безработице, этот вариант не отличается гуманизмом.

**Вопрос:** что делать, если у работодателя нет средств для окончательного расчета или выплаты компенсаций по сокращению, а улучшения ситуации не предвидится – юридически такое положение может рассматриваться как банкротство, и руководство предприятия должно подать в суд заявление должника о банкротстве.

Составитель: Илле Накурт-Мурумаа