



European Bank
for Reconstruction and Development

**Фонд содействия малому бизнесу ЕБРР
(Италия, Япония, Республика Корея,
Люксембург, Норвегия, Швеция,
Швейцария, Тайбэй Китай и США)**



При поддержке
Европейского Союза

CENTIL.LAW

**Информирование малого и среднего бизнеса по вопросам,
возникающим в условиях пандемии и политической нестабильности
Республика Узбекистан**

Апрель 2021 г.

ОБ ЭТОЙ ПУБЛИКАЦИИ

Коронавирусная пандемия оказала серьезное влияние на экономическую активность во всем мире и все еще продолжается. Страны сталкиваются с глобальным кризисом здравоохранения, который распространился на все отрасли и сектора экономики. Малый и средний бизнес (МСБ) особенно уязвим перед кризисом COVID-19.

Европейский банк реконструкции и развития (ЕБРР) усилил свою поддержку МСБ в Узбекистане, помогая ему противостоять усугубляющимся последствиям пандемии коронавируса.

В сотрудничестве с юридической фирмой Centil, ЕБРР проводит мероприятия по повышению осведомленности, включая необходимые правовые и практические рекомендации по информированию малого и среднего бизнеса по юридическим вопросам, возникающим в условиях пандемии.

В данной публикации делается попытка определить наилучший курс действий в условиях финансовых затруднений и неопределенности в бизнесе, тем самым повышая устойчивость бизнеса и обеспечивая непрерывность.

Инструкции и ответы, подготовленные на дату **15 октября 2020** года и содержащиеся в данной публикации, объясняют и предоставляют общие советы, основанные на местном законодательстве и практике в трех вебинарах, проведенных юристами юридической фирмы Centil по темам, касающимся ведения бизнеса в условиях пандемии и влияния COVID-19 на исполнение контрактов, договорных правоотношений в условиях пандемии, трудовых взаимоотношений, выплате заработной платы и получении налоговых льгот в условиях COVID-19 (<https://is.gd/yJOWsk>).

Вебинары:

[Форс-мажор, неисполненные договоры и сопутствующие проблемы. С чем мы столкнулись во время пандемии?](#) – 29 сентября 2020 года.

[Трудовые отношения и выплаты заработной платы в условиях пандемии](#) - 6 октября 2020 года.

[Как выплачивать кредиты и какими налоговыми льготами пользоваться в период пандемии?](#) - 13 октября 2020 года.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Сложности с исполнением контрактных обязательств во время пандемии	5
2. Арендные отношения во время пандемии	8
3. Как вести бизнес в условиях пандемии и влияние covid-19 на исполнение контрактов.....	8
3.1. Что будет являться доказательством в суде, что были предприняты все меры для выполнения договорных обязательств, прежде чем заявить о расторжении договора вследствие невозможности его исполнения?.....	8
3.2. Какие правовые инструменты можно использовать для расторжения договорных отношений?	9
3.3. Что необходимо учесть в случае прекращения обязательства вследствие издания государственного акта, вводящего ограничительные меры, препятствующие исполнению договорных отношений?	9
3.4. Что необходимо учесть в случае прекращения обязательства в связи с существенным изменением обстоятельств, вызванным пандемией?	10
3.5. Как быть с трансграничными договорными обязательствами?	10
3.6. Перед клиентом стоит задача по началу выплат по лизингу, может ли он запросить отсрочку до конца пандемии, при том, что стандартная отсрочка дается на 3 месяца?	11
3.7. Есть ли какие-нибудь советы по составлению оговорок о форс-мажорных обстоятельствах?.....	11
3.8. При получении предоплаты по экспортному контракту, почему невозможно договориться о заключении дополнительного соглашения для продления срока доставки товара, чтоб избежать возврата средств, при котором нужно платить штрафные санкции?	13
4. Ответные меры правительства по вопросам регулирования трудовых отношений в период распространения covid-19 в Узбекистане	13
5. Увольнение сотрудника в период карантина	13
6. Актуальные вопросы по взаимоотношениям работников и работодателей.....	14
6.1. Могли бы вы растолковать пункт 16 указа президента 5969, в части установления, что родителям, помещенным в карантин в связи с заражением короновирусной инфекцией или подозрением на заражение, а также лицам, осуществляющим уход за ребенком в возрасте до 14 лет выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в размере 100% от средней заработной платы.	14
6.2. Может ли работодатель во время карантина уволить сотрудника, работающего на основании срочного трудового договора?	14
6.3. Можно ли нанять на работу сотрудника на дистанционной основе?	15
6.4. Если отпуск без содержания более 3 месяцев, является ли это нарушением?	16

6.5. С начала марта туристическое агентство прекратило свою работу, последний раз нам выплатили заработную плату только за половину марта, фирма свою работу не возобновила, за весь период выплат не получали, заявления на отпуск не писали. Что делать?	16
6.6. Будет ли учитываться отпуск без содержания, если продолжительность такого отпуска будет полгода?	17
6.7. Как быть работодателю, деятельность которого в связи с ковидом прекращена, и он не в состоянии платить зарплату, а сотрудники не согласны отправляться в отпуск без содержания?.....	17
7. Как поступить в случае невозможности погашения кредита?	17
8. Актуальные вопросы налогообложения	18
8.1. Могут ли плательщики налога с оборота уменьшить налогооблагаемую базу за счет убытка?	18
8.2. Имеются ли специальные льготы для индивидуальных предпринимателей?	18

1. СЛОЖНОСТИ С ИСПОЛНЕНИЕМ КОНТРАКТНЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ ВО ВРЕМЯ ПАНДЕМИИ

В связи с наступлением коронавирусной пандемии COVID – 19, а также введением правительством ряда ограничительных мер, направленных на предотвращение дальнейшего распространения вируса, многие предприятия столкнулись с трудностями исполнения договорных обязательств.

В частности, такими ограничительными мерами стали закрытие международных границ, ограничение передвижения, временный запрет на осуществление деятельности в некоторых сферах, а также отмена массовых мероприятий. Данные меры, по отдельности или в совокупности, ограничили возможность субъектов предпринимательства исполнять должным образом свои договорные обязательства перед контрагентами.

Для сведения предприятий чьи возможности в исполнении договорных обязательств были ограничены в связи с пандемией, ниже приводим краткие комментарии основных правовых инструментов, которые потенциально могут помочь преодолеть складывающиеся трудности:

(i) Освобождение от ответственности за неисполнение / ненадлежащее исполнение вследствие наступления обстоятельств непреодолимой силы (форс мажор) – Ст. 333 Гражданского кодекса Республики Узбекистан

Для того, чтобы применить аргумент о невозможности исполнения обязательства по причине наступления форс-мажора необходимо доказать наличие трех элементов:

- Чрезвычайность;
- Непредотвратимость;
- Причинно-следственную связь между наступлением форс-мажора и нарушением обязательства.

Сама по себе пандемия не является форс-мажорным обстоятельством.

Для освобождения от ответственности в каждом конкретном случае необходимо установить причинно-следственную связь между пандемией, ограничительными мерами государства и нарушением обязательств.

Ссылка на форс-мажор не влечет за собой автоматического прекращения обязательства, но позволит избежать ответственности за его нарушение. То есть компания будет обязана исполнить обязательство при наличии такой возможности, но не будет возмещать своему контрагенту убытки, платить неустойку или проценты за пользование чужими денежными средствами.

Необходимо помнить о том, что следующие обстоятельства форс-мажором считаться не могут:

- нарушение обязанностей со стороны контрагентов должника;
- отсутствие на рынке нужных для исполнения товаров;
- отсутствие у должника необходимых денежных средств.

Что может дать этот инструмент?

В случае успешного доказывания, что невозможность исполнить обязательство возникла по причине наступления обстоятельств непреодолимой силы (форс мажор) – сторона, которая не может исполнить обязательства не несет ответственность (н/р, платить

неустойку (пеню или штраф), возмещать убытки и пр.) в связи с тем, что не можете исполнить свои контрактные обязательства.

(ii) **Прекращение обязательства невозможностью исполнения / на основании акта государственного органа – Ст. 349-350 Гражданского кодекса Республики Узбекистан**

Обязательство прекращается невозможностью исполнения, если она вызвана обстоятельством, за которое ни одна из сторон не отвечает. При этом следующие признаки присущи данному правовому инструменту:

- возникновение обстоятельства после заключения договора;
- независимость обстоятельства от действий сторон;
- непреодолимость;
- постоянный характер обстоятельства: необходимо соотносить сроки исполнения обязательства и срок, на который возникла невозможность исполнения обязательства. Если невозможность исполнения обязательства временная – то скорее всего прекратить обязательство не получится.

Прекращение обязательства по данному основанию влечет синхронное прекращение и встречного обязательства, а в случае, если встречное обязательство было исполнено – дает право на истребование осуществленного представления по правилам о неосновательном обогащении.

Что может дать этот инструмент?

В случае успешного доказывания, что невозможность исполнить обязательство возникла по причине принятия акта государственной власти, которое создает невозможность исполнения обязательства по договору - сторона, которая не может исполнить обязательства, освобождается от исполнения такого обязательства.

(iii) **Изменение / расторжение договора в связи с существенным изменением обстоятельств – Ст. 383 Гражданского кодекса Республики Узбекистан**

Если исполнить обязательство можно, но затруднительно, стороны могут рассмотреть возможность изменения / расторжения договора в связи с существенным изменением обстоятельств.

Изменение обстоятельств является существенным, если обстоятельства изменились настолько, что стороны не заключили бы договор (заключили бы его на значительно отличающихся условиях), если бы могли разумно предвидеть изменения.

По смыслу статьи 383 ГК предполагаются, что сперва стороны (вы и ваш контрагент) должны самостоятельно договориться о возможности изменения / расторжения договора.

Если вы не смогли прийти к соглашению с контрагентом, вы вправе обратиться в соответствующий судебный орган с иском об изменении / расторжении договора.

Суд проверит наличие всех указанных ниже критериев:

- в момент заключения договора стороны исходили из того, что такое изменение обстоятельств не произойдет;
- изменение обстоятельств вызвано причинами, которые заинтересованная сторона не могла преодолеть после их возникновения;

- исполнение договора без изменений его условий нарушает соотношение имущественных интересов сторон и влечет для заинтересованной стороны несоразмерный ущерб;
- из обычаев делового оборота или существа договора не вытекает, что риск изменения обстоятельств несет заинтересованная сторона.

Что может дать этот инструмент?

В случае успешного доказывания, что невозможность исполнить обязательство возникла по причине существенного изменения обстоятельств – стороны могут изменить или расторгнуть договор в силу того, что обстоятельства, на которые стороны полагались/рассчитывали при заключении договора, существенно изменились.

Вышеуказанные инструменты можно условно свести в следующую таблицу:

Правовой инструмент	Краткая характеристика	Порядок применения	Последствие применения
Форс-мажор	Чрезвычайные и непредотвратимые при данных условия обстоятельства, вследствие которых лицо не исполнило / ненадлежащим образом исполнило обязательство	Внесудебный порядок с обязательным уведомлением контрагента; Судебный порядок – в случае наличия спора	<ul style="list-style-type: none"> • Освобождение от ответственности на период действия форс-мажора • Возобновление договора после истечения форс-мажора
Прекращение обязательства невозможностью исполнения / на основании акта государственного органа	Наступление обстоятельства, за которое ни одна из сторон не отвечает, и которое делает невозможным исполнение обязательства	Внесудебный порядок с обязательным уведомлением контрагента; Судебный порядок – в случае наличия спора	Полное или частичное прекращение обязательства
Изменение / расторжение договора в связи с существенным изменением обстоятельств	Существенное изменение обстоятельств, из которых стороны исходили при заключении договора	Внесудебный порядок с обязательным уведомлением контрагента; Судебный порядок – в случае наличия спора	Изменение / расторжение договора

2. АРЕНДНЫЕ ОТНОШЕНИЯ ВО ВРЕМЯ ПАНДЕМИИ

Одним из наиболее пострадавших отраслей в период пандемии является рынок недвижимости и как следствие, одним из наиболее актуальных вопросов являлся каким образом регулировать отношения аренды в период простоя и закрытия торговли.

Со стороны государства были предприняты следующие основные меры поддержки:

- (i) Приостановление начисления и взыскания арендных платежей за использование государственного имущества субъектами предпринимательства, вынужденно приостановившими свою деятельность на период действия карантинных мер (Указ Президента № УП-5978 от 3 апреля 2020 г.);
- (ii) В период с 1 июля по 31 декабря 2020 года:
 - физические лица освобождаются от уплаты налога на доходы, полученные от предоставления недвижимого имущества в аренду;
 - приостанавливается порядок применения в целях налогообложения минимальных ставок арендной платы для физических лиц, сдающих имущество в аренду (помещения и автомобильный транспорт);
 - арендодателям рекомендуется пересмотреть в 2020 году размеры арендной платы с целью ее снижения, в том числе с учетом предоставляемых налоговых льгот.

Данные нормы носили рекомендательный характер, поскольку государство не могло вмешиваться в частно-правовые отношения, а стимулировало участников рынка на поиск компромиссов путем переговоров. Из имеющихся инструментов участники рынка могли решить возникшие сложности следующим образом:

- обоюдно достичь договоренности временно снизить арендную плату;
- обоюдно согласиться отсрочить/рассрочить выплату арендной платы на несколько месяцев;
- в случае особо сложной ситуации, совместно прийти к решению отменить арендные платежи на срок действия ограничительных мероприятий;
- в случае невозможности достичь компромисса, обратиться в суд и попытаться применить норму о форс-мажоре в части наступления ответственности за просрочку арендных платежей.

3. КАК ВЕСТИ БИЗНЕС В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ И ВЛИЯНИЕ COVID-19 НА ИСПОЛНЕНИЕ КОНТРАКТОВ

3.1. Что будет являться доказательством в суде, что были предприняты все меры для выполнения договорных обязательств, прежде чем заявить о расторжении договора вследствие невозможности его исполнения?

Доказательством может выступить любая переписка между сторонами, свидетельствующая о добросовестности исполнения договорных обязательств до наступления пандемии. Примерами такой переписки может быть обмен корреспонденцией посредством электронной почты, факса или нарочным путем.

Например, сторона, которая заявляет о расторжении договора может предоставить документы или иные доказательства, свидетельствующие о том, что эта сторона предприняла все усилия исполнения своих обязательств. Например, в случае

невозможности вывоза товара за пределы страны по причине ограничения грузоперевозок, поставщик может предоставить покупателю копии обращения в таможенные органы или логистические службы, тем самым продемонстрировав, что с его стороны были предприняты все возможные попытки осуществить поставку товара в соответствии с условиями договора.

3.2. Какие правовые инструменты можно использовать для расторжения договорных отношений?

В зависимости от применяемого основания для прекращения договорных отношений можно:

- i. заявить о прекращении обязательств вследствие издания государственного акта, вводящего ограничительные меры, препятствующие исполнению договорных обязательств;
- ii. заявить о прекращении договора в связи с существенным изменением обстоятельств, вызванным пандемией, при условии удовлетворения критериев, указанных в статье 383 Гражданского кодекса.

3.3. Что необходимо учесть в случае прекращения обязательства вследствие издания государственного акта, вводящего ограничительные меры, препятствующие исполнению договорных отношений?

В случае использования данного правового инструмента, нужно учитывать, что обязательство прекращается невозможностью исполнения или в связи с принятием акта государственного органа, если такая невозможность исполнения вызвана обстоятельством, за которое ни одна из сторон не отвечает. При этом следующие признаки присущи данному правовому инструменту:

- обстоятельства возникли после заключения договора;
- обстоятельства не зависят от действия сторон;
- обстоятельства непреодолимы;
- обстоятельства носят постоянный характер (при этом, необходимо соотносить сроки исполнения обязательств и срок, на который возникла невозможность исполнения обязательства. Если невозможность обязательства временная – то есть вероятность, что полностью прекратить обязательство не получится, так как у сторон в принципе будет возможность исполнить свои обязательства после завершения обстоятельства (например, после снятия ограничительных мер).

Например, обязательства по *долгосрочному* договору аренды помещения в торговом центре не прекратятся в результате издания государственного акта, запрещающего работу торговых центров во время пандемии, т.к. прекращение договора должно производиться только если невозможность исполнения договорных обязательств носит постоянный характер. По-другому обстоит ситуация с договорами о проведении мероприятий event-агентствами. Так, в результате введения запрета на проведение массовых мероприятий event-агентство не может исполнить свое обязательство по проведению мероприятия в оговоренную дату и, соответственно, может потенциально прекратить договор с использованием данного правового инструмента.

При применении такого инструмента возникает вопрос о природе решений Специальной республиканской комиссии по подготовке мер по предупреждению завоза и

распространения коронавируса в Республике Узбекистан и о том, можно ли данные решения приводить в качестве обоснования невозможности исполнения договора вследствие издания государственного акта. Это представляется затруднительным по причине того, что решения данной Специальной комиссии никогда не публиковались в открытом доступе и население информировалось лишь с краткими выдержками данных решений, размещаемых в СМИ.

3.4. Что необходимо учесть в случае прекращения обязательства в связи с существенным изменением обстоятельств, вызванным пандемией?

При использовании такого правового инструмента – прекращение договора в связи с существенным изменением обстоятельств, в соответствии с статьей 383 Гражданского кодекса, необходимо учитывать, что по смыслу указанной Гражданского кодекса предполагается, что стороны должны самостоятельно договориться о возможности изменения / расторжения договора. В случае, если стороны не смогли прийти к соглашению, стороны вправе обратиться в соответствующие судебные органы с иском об изменении / расторжении договора. При этом суд проверит наличие всех указанных ниже критериев:

- в момент заключения договора стороны исходили из того, что такое изменение обстоятельств не произойдет;
- изменение обстоятельств вызвано причинами, которые заинтересованная сторона не могла преодолеть после их возникновения;
- исполнение договора без изменений его условий нарушает соотношение имущественных интересов сторон и влечет для заинтересованной стороны несоразмерный ущерб;
- из обычаев делового оборота или существа договора не вытекает, что риск изменения обстоятельства несет заинтересованная сторона.

Вместе с тем, нельзя однозначно сказать, что суд признает распространение коронавируса существенным изменением обстоятельств. В каждом конкретном случае и с учетом условий договора суд оценит влияние пандемии коронавируса на возможность исполнения договора и примет решение об изменении или расторжении договора.

В качестве примера рассмотрим ситуацию, когда рекламное агентство было обязано оказать услуги по размещению рекламы на футбольных стадионах во время проведения чемпионата по футболу, запланированного на определенную дату. Однако, в связи с введенным запретом на проведение массовых мероприятий чемпионат не был проведен и стадионы были закрыты для посещения. Соответственно, рекламное агентство свои обязательства не выполняет и, если бы стороны могли предвидеть такую ситуацию, они бы вообще не заключили договор на этот период. В таком случае, полагаем, что применение второго правового инструмента может быть обоснованным.

3.5. Как быть с трансграничными договорными обязательствами?

При возникновении сложностей в исполнении договорных обязательств по внешнеторговым контрактам, гипотетически помочь могут все упомянутые правовые инструменты (при условии их успешного применения), а именно:

- освобождение от ответственности за неисполнение / ненадлежащее исполнение вследствие наступления обстоятельств непреодолимой силы (форс мажор) – статья 333 Гражданского кодекса;
- прекращение обязательства невозможностью исполнения / на основании акта государственного органа – статьи 349-350 Гражданского кодекса;
- изменение / расторжение договора в связи с существенным изменением обстоятельств – статья 383 Гражданского кодекса,

Полезным подспорьем в урегулирование сложностей с исполнением обязательств по внешнеторговым контрактам может выступить получение сертификата о наступлении форс-мажорных обязательств, выдаваемого Министерством инвестиций и внешней торговли РУз. Данный сертификат можно предоставить иностранному контрагенту, и он будет служить подтверждением наступления форс-мажорного обстоятельства.

Для получения сертификата о наступлении форс-мажорных обстоятельств можно обратиться в Министерство инвестиций и внешней торговли РУз (<https://mift.uz/ru/force>) по следующим контактам центрального аппарата Министерства:

- уполномоченное подразделение по выдаче сертификата: 71 238 50 23; 71 238 50 22;
- подразделение по обработке заявлений: 71 238 50 00.

Процедура выдачи сертификатов о наступлении форс-мажорных обстоятельств детально описана в Постановлении Кабинета Министров Республики Узбекистан № 63 «О введении в действие механизма подтверждения обстоятельств непреодолимой силы (форс-мажор)» от 15 февраля 2005 г. В целом она заключается в подаче заявления о выдаче такого сертификата с приложением соответствующих подтверждающих документов и оплате сбора за выдачу сертификата о подтверждении форс-мажорного обстоятельства.

При этом, стоит помнить, что ссылка на форс-мажорное обстоятельство позволит предпринимателю избежать ответственности за нарушение договора, но не освободит его от исполнения обязательства. Иными словами, предприниматель не должен будет возмещать контрагенту убытки, уплачивать неустойку или проценты за пользование чужими денежными средствами. Однако исполнить обязательство он будет обязан при наличии такой возможности. В случае, если у предпринимателя все же не появится возможность исполнить свое обязательство целесообразным будет рассмотреть возможность изменения или прекращения договора в связи с существенным изменением обстоятельств в соответствии со статьей 383 Гражданского кодекса.

3.6. Перед клиентом стоит задача по началу выплат по лизингу, может ли он запросить отсрочку до конца пандемии, при том, что стандартная отсрочка дается на 3 месяца?

На этот вопрос нет универсального ответа. Прежде всего нужно изучить сам контракт, есть вероятность, что подобный механизм отсрочки предусмотрен в самом лизинговом договоре. В случае отсутствия подобного механизма, оптимальным решением будет инициация переговоров между сторонами и, в перспективе, применение вышеуказанных правовых инструментов.

3.7. Есть ли какие-нибудь советы по составлению оговорок о форс-мажорных обстоятельствах?

Относительно недавно, наша фирма совместно с Министерством юстиции РУз выпустила памятку для предпринимателей в связи с пандемией Covid-19, которая доступна для

ознакомления по следующей ссылке: <https://www.minjust.uz/ru/press-center/news/98944/>. Памятка является очень обширной, в ней были учтены возможные сценарии развития форс-мажорных обстоятельств, а также варианты составления оговорок. В данной памятке приводится образец форс-мажорной оговорки, которую можно использовать в договорах разного вида.

Для удобства, ниже мы приводим текст форс-мажорной оговорки:

Оговорка COVID-19

Стороны освобождаются от ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязательств по настоящему Договору, если невозможность их исполнения явилась следствием пандемии коронавирусной инфекцией (COVID-19) и (или) вспышек любых других эпидемий или заболеваний, объявленных Всемирной организацией здравоохранения пандемией или не объявленных таковой, в связи с которыми государственными органами принимаются действия или решения, устанавливающие ограничения для надлежащего исполнения обязательств по Договору, которые Стороны не могли ни предвидеть, ни предотвратить разумными мерами (далее по тексту «Особые Форс-мажорные обстоятельства»). При этом, Стороны должны предпринимать все возможные и зависящие от них меры по надлежащему исполнению своих обязанностей по Договору.

Стороны осознают и соглашаются, что Особые Форс-мажорные обстоятельства могут влиять на поступление денежных средств, товаров и услуг, оказываемых третьими сторонами, а также приводить к неблагоприятным экономическим последствиям для Стороны, которая подверглась последствиям Особых Форс-мажорных обстоятельств. В связи с чем, Сторона подвергшаяся Особым Форс-мажорным обстоятельствам вправе отсрочить исполнение обязательств по настоящему Договору в случае недостатка у такой Стороны денежных средств, иных ресурсов или в тех случаях, когда такое исполнение обязательств стало невозможным из-за срыва сроков поставки товаров или услуг такое Стороне со стороны третьих лиц, о чем Сторона письменно уведомляет другую Сторону в срок не позднее [●] дней до наступления срока исполнения обязательства с указанием срока предполагаемой отсрочки исполнения обязательства. В случае несогласия второй Стороны со сроком предлагаемой отсрочки, Стороны обязаны совместным решением определить дальнейшие действия.

Сторона, которая не исполняет свои обязательства вследствие наступления Особых Форс-мажорных обстоятельств, должна письменно уведомить другую Сторону о наступлении и/или прекращении таких обстоятельств в срок не позднее [●] дней со дня начала и/или прекращения его действия с указанием степени его влияния на надлежащее исполнение обязательств. Если Особые Форс-мажорные обстоятельства действуют более [3 (трех)] месяцев подряд и не обнаруживают признаков их прекращения, Стороны совместным решением определяют дальнейшие действия.

Если невозможность исполнения обязательств частично или полностью какой-либо из Сторон по Договору вследствие Особых Форс-мажорных обстоятельств будет продолжаться более [6 (шести)] месяцев, такая Сторона имеет право расторгнуть Договор в одностороннем порядке. Сторона, своевременно письменно не уведомившая другую Сторону об Особых Форс-мажорных обстоятельствах с указанием их влияния на надлежащее исполнение обязательств, лишается права ссылаться на действие

Особых Форс-мажорных обстоятельств как на основании освобождения от ответственности за нарушение обязательств.

Примечание: В оговорках о форс-мажорных обстоятельствах необходимо подробно прописать, какие события будут являться форс-мажорными обстоятельствами для сторон. Если в оговорке прямо указано, что распространение эпидемий является форс-мажорным обстоятельством, то потенциально стороны могут отсрочить исполнение своих обязательств. Также стоит помнить, что в первую очередь форс-мажор - невозможность фактического исполнения договорных обязательств, а не отсутствие ресурсов или желания.

3.8. При получении предоплаты по экспортному контракту, почему невозможно договориться о заключении дополнительного соглашения для продления срока доставки товара, чтоб избежать возврата средств, при котором нужно платить штрафные санкции?

Такая опция является жизнеспособной. В данном контексте все зависит от того, насколько успешно удастся применить правовой инструмент изменения договора в связи с существенным изменением обстоятельств.

4. ОТВЕТНЫЕ МЕРЫ ПРАВИТЕЛЬСТВА ПО ВОПРОСАМ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ПЕРИОД РАСПРОСТРАНЕНИЯ COVID-19 В УЗБЕКИСТАНЕ

После введения в стране карантина, Правительство Узбекистана приняло решение о введении следующих мер, которые должны были помочь с организацией трудовой деятельности в период карантина:

- (i) Дистанционный метод работы в сферах, где это возможно;
- (ii) Работа на дому (организация процесса производства на дому у работника);
- (iii) Гибкий рабочий график;
- (iv) Оплачиваемый трудовой отпуск

Работодателем могли быть имплементированы одна из вышеуказанных мер при наличии согласия работников.

При этом перевод работников на дистанционный метод работы, гибкий график и работу на дому требует соблюдения следующих шагов:

- Внесение изменений в трудовой договор об изменении условий работы;
- Издание приказа работодателя о внесении изменений в трудовой договор и утверждение новых условий работы работника, с последующим ознакомлением работника с изданным приказом;
- Формально, в случае перевода работников на дистанционный метод работы, гибкий график и работу на дому, работодатель должен обеспечить работника оборудованием, программно-техническими средствами и средствами защиты информации, а также возместить расходы, связанные с выполнением работником трудовых обязательств (например, оплата интернета, электроэнергии и воды).

5. УВОЛЬНЕНИЕ СОТРУДНИКА В ПЕРИОД КАРАНТИНА

По общему правилу, работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником в случае, изменения в технологии, организации производства и труда, сокращение объемов работ, повлекшие изменение численности (штата) работников или изменение характера

работ, либо ликвидация предприятия. Само по себе введение карантинных мер не является основанием для увольнения сотрудников, но возникновение любого из вышеуказанных обстоятельств может быть рассмотрено как основание для прекращения трудового договора.

Необходимо ответить, что расторжение по инициативе работодателя трудового договора с сотрудником в период временной нетрудоспособности, пребывания сотрудника в отпусках и с сотрудником являющимся родителем (лицом, его заменяющим, опекуном, попечителем) ребенка, зараженного коронавирусной инфекцией или помещенного в карантин, а также не достигшего 14-летнего возраста строго запрещается. В случае совершения такого действия и обращения работника в суд, работодатель должен будет восстановить работника на работе и выплатить компенсацию, определенную судом.

6. АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПО ВЗАИМООТНОШЕНИЯМ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ

6.1. Могли бы вы растолковать пункт 16 Указа Президента 5969, в части установления, что родителям, помещенным в карантин в связи с заражением коронавирусной инфекцией или подозрением на заражение, а также лицам, осуществляющим уход за ребенком в возрасте до 14 лет выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в размере 100% от средней заработной платы.

В соответствии с пунктом 16 Указа Президента № 5969, родителям, помещенным в карантин в связи с заражением коронавирусной инфекцией или подозрением на заражение, а также лицам, осуществляющим уход за их ребенком в возрасте до 14 лет предусмотрена компенсация в размере 100% заработной платы.

Для получения такой компенсации необходимо:

- (1) уведомить работодателя о заражении;
- (2) обратиться в поликлинику по месту жительства и открыть больничный по уходу за ребенком; и
- (3) после окончания больничного отпуска работник должен предоставить работодателю больничный листок.

6.2. Может ли работодатель во время карантина уволить сотрудника, работающего на основании срочного трудового договора?

Все зависит от условий срочного трудового договора.

Расторжение срочного трудового договора возможно в следующих случаях:

- (1) Срок срочного трудового договора истекает в период карантина, и стороны не изъявили желания продлить срочный трудовой договор
- (2) По инициативе самого работника;
- (3) По инициативе работодателя, при наличии оснований, таких как:
 - изменения в технологии, организации, производства и труда;
 - несоответствие работника выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья;
 - систематическое нарушение работником своих трудовых обязанностей; и
 - грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей.

При отсутствии вышеизложенных оснований увольнение будет незаконным и может быть оспорено в судебном порядке.

Однако, если в момент, когда срок вашего договора истек, работник

- (1) находится в трудовом отпуске,
- (2) находится в отпуске по временной нетрудоспособности,
- (3) является родителем / опекуном ребенка (не достигшего 14 лет), зараженного коронавирусной инфекцией или помещенного в карантин,

работодатель может вас уволить только после возвращения на рабочее место

6.3. Можно ли нанять на работу сотрудника на дистанционной основе?

Да, можно. Трудовым законодательством не предусмотрены отдельные требования или ограничения при принятии на работу дистанционно.

На практике, процесс передачи и принятия всех документов согласовывается между работодателем и сотрудником.

В связи с этим, нанимать сотрудников на дистанционный режим работы можно, однако необходимо учесть следующие требования, которые необходимы при найме работника:

- согласие сторон;
- достижение установленного возраста (16 лет); и
- предоставление необходимых документов при найме.

Необходимые документы при найме сотрудника:

- паспорт либо заменяющий его документ, а лица в возрасте до шестнадцати лет — свидетельство о рождении и справку с места жительства;
- трудовая книжка, за исключением лиц, поступающих на работу впервые. Лица, поступающие на работу по совместительству, вместо трудовой книжки предъявляют справку с основного места работы;
- диплом об окончании высшего или среднего специального, профессионального учебного заведения, удостоверение на право выполнения данной работы либо иной соответствующий документ при поступлении на работу, к выполнению которой в соответствии с законодательством могут быть допущены только лица, имеющие специальное образование или специальную подготовку; и
- идентификационный номер налогоплательщика (ИНН).

Как правило, все вышеуказанные документы могут быть предоставлены в виде простых копий и направлены через электронную почту. Трудовой договор в случае найма сотрудников дистанционно может быть подписан путем обмена скан копий подписных страниц, но затем, после выхода работника в офис, документы должны быть подписаны вручную.

Обращаем ваше внимание что, при приеме на работу запрещается требовать от поступающего документы, не предусмотренные законодательством.

6.4. Если отпуск без содержания более 3 месяцев, является ли это нарушением?

Согласно трудовому законодательству по заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения зарплаты. Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем, но не может превышать 3 месяцев в течение 12-месячного периода (статья 150 Трудового кодекса).

В случае если такой срок истекает, рекомендуется пересмотреть режим работы (либо перейти на гибкий график работы или на дистанционный режим работы).

В соответствии с Приказом министра занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан № 3228, работодатель, с согласия работника может перевести работника на:

- (1) дистанционный режим работы;
- (2) работу на дому; или
- (3) установить гибкий график работы.

Дистанционный режим работы (включая работу на дому)

В случае перевода работника на дистанционный режим работы, работодатель издает приказ о временном переводе работника на дистанционную работу с указанием срока удаленной работы. Далее, вносятся изменения в трудовой договор с учетом всех условий дистанционной работы, обговоренных работником и работодателем. Работник самостоятельно определяет продолжительность и порядок рабочего времени в зависимости от размера заданий и иных условий, указанных в трудовом договоре. График работы определяется по соглашению сторон.

Следует учесть, что оплата труда не зависит от места работы, она производится за фактически проработанное время или выполненную работу. Соответственно, если объем работы не изменился, работодатель обязан выплачивать полную заработную плату.

Гибкий график

Установление гибкого графика работы означает изменение режима рабочего времени, в том числе времени начала и окончания работы, а также установление неполного рабочего времени. В случае перехода работника на гибкий график работы, работник с работодателем обговаривают условия работы. В соответствии с договоренностями, работодатель вносит изменения в трудовой договор, указав количество ежедневных рабочих часов или дней.

Заработная плата работника, переведенного на гибкий график работы, выплачивается пропорционально выполненному объему работы.

6.5. С начала марта туристическое агентство прекратило свою работу, последний раз нам выплатили заработную плату только за половину марта, фирма свою работу не возобновила, за весь период выплат не получали, заявления на отпуск не писали. Что делать?

Для начала, чтобы решить данную ситуацию, работнику и работодателю необходимо обсудить вопрос выплаты заработной платы напрямую. Согласно Трудовому кодексу, вне зависимости от своего финансового положения (за исключением случаев, когда работодателем было объявлено о банкротстве), работодатель обязан выплачивать заработную плату работнику в предусмотренный срок.

Кроме заработной платы, в период карантина работодатель обязан выплачивать пособие по временной нетрудоспособности (статья 285 Трудового кодекса).

В случае, если стороны не могут урегулировать вопрос между собой, работник вправе обратиться в Инспекцию труда при Министерстве Труда по номеру +99871 200 06 00 и оставить свои данные и запрос. В течение 15 рабочих дней с таким работником свяжется правовой инспектор труда и поможет с решением вопроса.

6.6. Будет ли учитываться отпуск без содержания, если продолжительность такого отпуска будет полгода?

Нет, период отпуска без содержания не учитывается в трудовой стаж для исчисления пенсии. В трудовой стаж работника засчитывается любая работа, выполненная работником, при условии начисления доходов в виде оплаты труда.

Если для работника вопрос учета стажа имеет существенное значение, то мы рекомендуем работнику и работодателю обсудить следующие опции:

- Переход работника на дистанционный режим работы, заранее обговорив детали, такие как порядок взаимодействия работника и работодателя в период дистанционной работы и срок такой работы; или
- Переход работника на гибкий график работы.

6.7. Как быть работодателю, деятельность которого в связи с ковидом прекращена, и он не в состоянии платить зарплату, а сотрудники не согласны отправляться в отпуск без содержания?

В соответствии с Трудовым кодексом, вне зависимости от своего финансового положения, работодатель обязан выплачивать заработную плату работнику в предусмотренный срок. Также, согласно трудовому законодательству, изменение индивидуальных условий оплаты труда в сторону, неблагоприятную для работника, не допускается без согласия работника (статья 156 Трудового кодекса).

Однако, в порядке исключения такое изменение возможно, если в период карантина предприятие или организация полностью или частично прекращает деятельность, объявляется банкротом или ликвидируется. О предстоящем изменении работодатель должен уведомить работника не позднее, чем за два месяца.

7. КАК ПОСТУПИТЬ В СЛУЧАЕ НЕВОЗМОЖНОСТИ ПОГАШЕНИЯ КРЕДИТА?

В период карантина государство предоставило достаточно ограниченный пакет мер поддержки физическим и юридическим лицам, индивидуальным предпринимателям, столкнувшимся с финансовыми затруднениями. В этой ситуации заемщикам было особенно важно найти общий язык с кредитором и уметь убедить банк в необходимости и важности предоставления отсрочки по выплатам как основной суммы займа, так и процентов по нему.

Один из основных уроков, который малый бизнес выучил при общении с банком это важность незамедлительной коммуникации. В случае возникновения задержек по погашению кредита, заемщик должен незамедлительно обратиться в банк-кредитор и предоставить документы, свидетельствующие о снижении потоков денежных средств (например, непоступление импортируемого сырья, отъезд иностранного специалиста с предприятия, сокращение объемов товарооборотов, мероприятия по предотвращению

распространения вируса). Специалистами банка каждый такой кредит рассматривается индивидуально с изучением причин возникших сложностей.

Поскольку со стороны банка также имеется заинтересованность помочь заемщику с погашением кредита, как правило, банки готовы предложить следующие варианты решения сложившейся ситуации:

- пересмотр графиков погашения
- продление льготного периода
- предоставление отсрочки по оплате основной суммы долга (но не по процентам).

Важно помнить, что в случае задержки по погашению кредита банк не может незамедлительно забрать имущество, которое было предоставлено в залог. Банк может забрать имущество, переданное в залог только в случае объявления дефолта по кредиту, то есть только после формального направления уведомления со стороны банка, в сроки, предусмотренные кредитным соглашением.

8. АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ НАЛОГООБЛАЖЕНИЯ

8.1. Могут ли плательщики налога с оборота уменьшить налогооблагаемую базу за счет убытка?

К сожалению, даже при наличии убытка по данным бухгалтерской отчетности, плательщики налога с оборота не могут уменьшить налогооблагаемую базу по налогу с оборота, так как налогооблагаемой базой, согласно статье 463 Налогового Кодекса, является совокупный доход без учета расходов. То есть для целей налога с оборота наличие убытка не влияет на налогооблагаемую базу.

Для предприятий с годовым оборотом менее 1 миллиарда сумов, мы рекомендуем произвести сравнительный анализ между налогом с оборота и налога на прибыль/НДС для того, чтобы выявить налоговый режим, подходящий для предприятия. Допустим, если большинство поставщиков предприятия являются плательщиками НДС, то для целей уменьшения расходов будет выгоднее быть плательщиком НДС для того, чтобы зачесть НДС по приобретенным товарам (работам, услугам).

8.2. Имеются ли специальные льготы для индивидуальных предпринимателей?

Согласно статье 483 «Временные налоговые льготы» Налогового Кодекса, на период до 31 декабря 2020 года, предусмотрено приостановление начисления и уплаты налога на доходы физических лиц в фиксированном размере и социального налога в отношении индивидуальных предпринимателей, вынужденно приостановивших свою деятельность в период карантинных мероприятий, осуществляется на основании уведомления о временном приостановлении деятельности, направляемого в налоговые органы по месту осуществления деятельности в виде электронного документа через персональный кабинет налогоплательщика. При возобновлении деятельности налогоплательщик в аналогичном порядке обязан до начала осуществления деятельности уведомить об этом налоговые органы по месту осуществления деятельности.

Более подробная и постоянно обновляемая информация о таких льготах публикуется на сайтах: <https://lex.uz/ru/docs/4674893#4693341> и <https://soliq.uz/page/yuridik-shaxslar-uchun>.

Также, с 1 апреля 2020 года до 1 октября 2020 года, индивидуальные предприниматели уплачивали социальный налог на месячной основе в размере пятьдесят процентов от

базовой расчетной величины, с 1 октября 2020 года подлежит уплате полная сумма социального налога.

В случае если индивидуальный предприниматель является плательщиком налога с оборота либо налога на прибыль, для индивидуального предпринимателя применимы льготы, которые предусмотрены для плательщиков налога с оборота и налога на прибыль.

Автор – Юридическая фирма Centil

Заявление об ограничении ответственности: данная публикация была издана, освобождая ЕБРР от любой ответственности, связанной с выбором консультанта и качеством его работы. Ни при каких обстоятельствах ЕБРР не несет никакой ответственности за любые убытки, затраты, ущерб или ответственность связанные с ролью ЕБРР в выборе, привлечении или мониторинге Консультанта или как следствие использования услуг Консультанта. Эта публикация была произведена исключительно для ЕБРР и предоставляется общественности только в иллюстративных целях. ЕБРР не делает никаких заявлений и не дает никаких гарантий, явных или подразумеваемых, в отношении точности или полноты информации, изложенной в этой публикации. ЕБРР не проводил независимую проверку какой-либо информации, содержащейся в публикации и ЕБРР не несет никакой ответственности за любую информацию, содержащуюся в публикации или за какие-либо искажения или упущения в ней. Данная публикация остается собственностью ЕБРР.

ЕБРР и Юридическая фирма Centil не берут на себя ответственность или обязательства в отношении использования или неиспользования какой-либо информации, методов, процессов, выводов или суждений, содержащихся в данном документе, и прямо отказываются от какой-либо ответственности за любые убытки, стоимость или другой ущерб, возникший в результате использования или доверия к ответам из этой публикации. Информация, содержащаяся в этом документе не предназначена для использования в качестве юридических, деловых, медицинских или других рекомендаций и не должна использоваться или рассматриваться как замена конкретных рекомендаций профессиональных консультантов для клиентов.

Эта публикация должна использоваться только как источник информации, рекомендаций и анализа, которые должны применяться и внедряться каждым по своему усмотрению и в соответствии с его собственной политикой. Она не является исчерпывающей и предоставляет общую информацию, а не руководство по конкретным секторам.

Разглашение: ЕБРР и Юридическая фирма Centil поощряют распространение своей работы, и читатели могут воспроизводить и распространять эти материалы в образовательных и некоммерческих целях при условии указания соответствующей ссылки и включения заявления об ограничении ответственности.