

Наш главный посыл: договаривайтесь со своими сотрудниками. Не давите, а именно договаривайтесь. Всем сейчас тяжело. Делайте медиацию, нужно искать решение.

Записаться на бесплатную медиацию по QR-коду



1.

## Из-за коронавируса вы не можете содержать прежний штат сотрудников

Если возникли вопросы, направляйте их по адресу: [welcome@lawfirm.moscow](mailto:welcome@lawfirm.moscow)

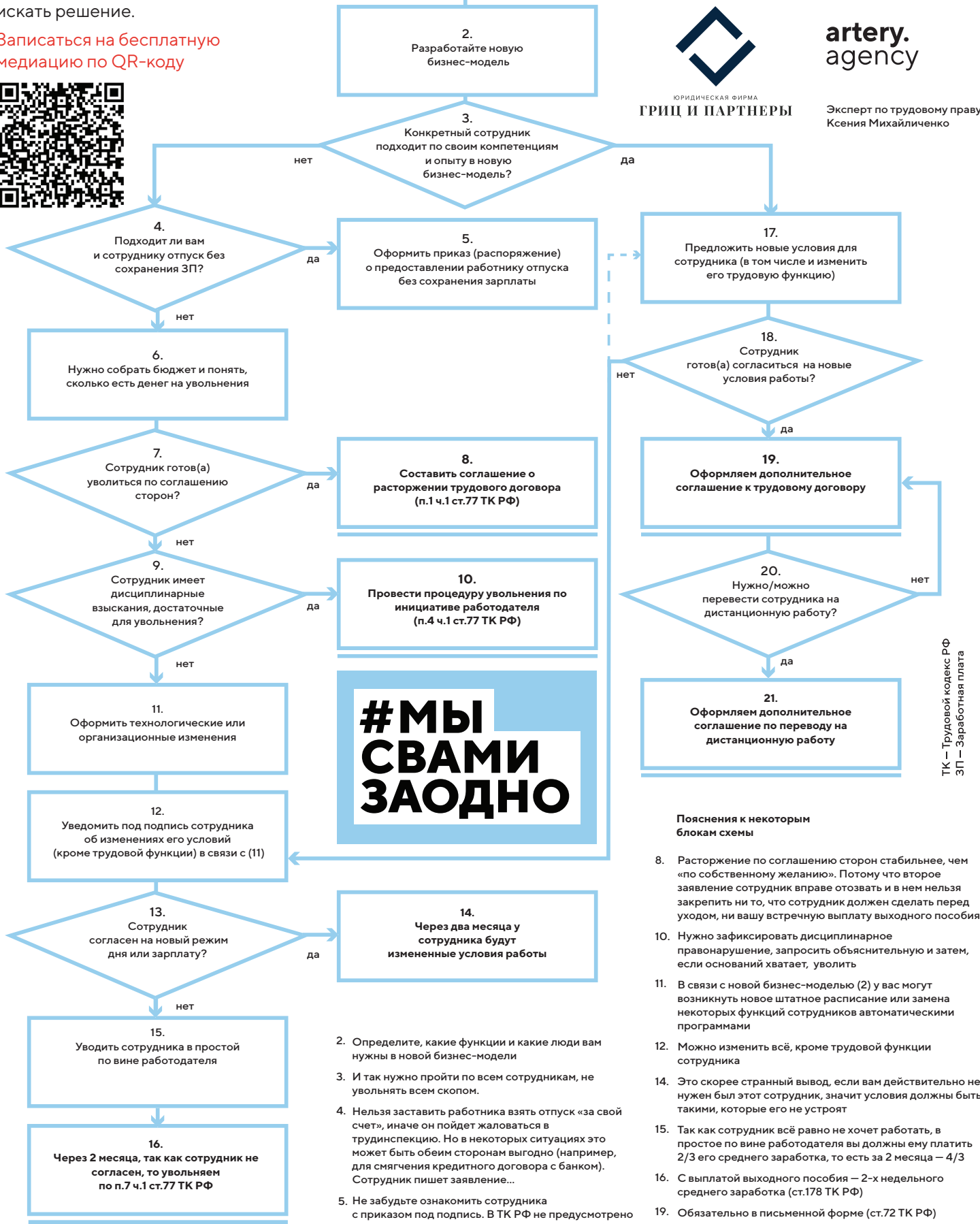
Схема подготовлена при поддержке:



**artery.agency**

ЮРИДИЧЕСКАЯ ФИРМА  
**ГРИЦ И ПАРТНЕРЫ**

Эксперт по трудовому праву:  
Ксения Михайличенко



**#МЫ  
СВАМИ  
ЗАОДНО**

ТК — Трудовой кодекс РФ  
ЗП — Заработная плата

### Пояснения к некоторым блокам схемы

- Расторжение по соглашению сторон стабильнее, чем «по собственному желанию». Потому что второе заявление сотрудник вправе отозвать и в нем нельзя закрепить ни то, что сотрудник должен сделать перед уходом, ни вашу встречную выплату выходного пособия
- Нужно зафиксировать дисциплинарное правонарушение, запросить объяснительную и затем, если оснований хватает, уволить
- В связи с новой бизнес-моделью (2) у вас могут возникнуть новое штатное расписание или замена некоторых функций сотрудников автоматическими программами
- Можно изменить всё, кроме трудовой функции сотрудника
- Это скорее странный вывод, если вам действительно не нужен был этот сотрудник, значит условия должны быть такими, которые его не устроят
- Так как сотрудник всё равно не хочет работать, в простое по вине работодателя вы должны ему платить 2/3 его среднего заработка, то есть за 2 месяца — 4/3
- С выплатой выходного пособия — 2-х недельного среднего заработка (ст.178 ТК РФ)
- Обязательно в письменной форме (ст.72 ТК РФ)
- Если характер работы предполагает возможность дистанционной пользы
- Оформляем отдельно от (19), так как дистанционная работа может быть временной, а потом человек понадобится в офисе. Прописываем туда порядок коммуникации, перечень ПО для использования и КРП как доп. основание к увольнению

1. Проанализируйте оформление сотрудников: если у них гражданско-правовые договоры (подряда или услуг), то изменяйте/расторгайте их так, как в них написано, а если трудовые договоры — смотрите схему. Если не сможете предоставить работу, проинформируйте работника о том, что будете оплачивать простой (2/3 его заработка)

- Определите, какие функции и какие люди вам нужны в новой бизнес-модели
- И так нужно пройти по всем сотрудникам, не увольнять всем скопом.
- Нельзя заставить работника взять отпуск «за свой счет», иначе он пойдет жаловаться в трудовую инспекцию. Но в некоторых ситуациях это может быть обеми сторонам выгодно (например, для смягчения кредитного договора с банком). Сотрудник пишет заявления...
- Не забудьте ознакомить сотрудника с приказом под подпись. В ТК РФ не предусмотрено ограничение по времени такого отпуска, но всё равно это не окончательное решение
- Бесплатно с сотрудниками не получится. Да и не по-христиански
- В противном случае, если работник ничего не нарушал, его увольнение будет проходить в течение двух месяцев и обойдётся дорого