



## ЧЕСТО ЗАДАВАНИ ВЪПРОСИ ВЪВ ВРЪЗКА С ОБЯВЕНОТО ИЗВЪРЕДНО ПОЛОЖЕНИЕ

Използване на различни видове отпуски, обявяване на престой, заплащане по време на престой, въвеждане на работа от разстояние и гъвкаво работно време са сред най-честите въпроси в ИА „Главна инспекция по труда“ и от работодатели, и от работещи в условията на извънредно положение.

С обнародвания в Държавен вестник, брой 28/24.03.2020 г., Закон за мерките и действията по време на извънредното положение, обявено с решение на Народното събрание от 13.03.2020 г. (ЗМДВИП) и въведените чрез него нови разпоредби в Кодекса на труда (КТ) е регламентирана по-голяма гъвкавост по отношение ползването на отпуски и въвеждане на форми за работа от разстояние в подобна ситуация.

### I. Какви действия може да предприеме работодател по отношение организацията на работата при обявено извънредно положение?

С цел ограничаване на разпространението на COVID-19 една от най-ефективните мерки е създаване на такава организация на работа, която да ограничи събирането на много хора на едно място. Това може да бъде осъществено, като:

➤ Работодателите се възползват от възможността за надомна работа или работа от разстояние, когато естеството на работата позволява тя да бъде извършвана извън работните помещения на работодателя.

В общия случай тези форми на работа са уредени в разпоредбите на чл. 107б - 107ж от Кодекса на труда (КТ) – по отношение на надомната работа, и в разпоредбите на чл. 107з - 107к от КТ – по отношение на работата от разстояние, и условията се уговарят в индивидуалните трудови договори с работниците и служителите.

С чл. 7, ал. 1 от ЗМДВИП, както и с въведената с него нова разпоредба в Кодекса на труда - чл. 120б, ал. 1, на работодателите и органите по назначение е дадена възможност да възлагат надомна работа и работа от разстояние **и без съгласието на работниците и служителите - само със заповед**. В този случай се изменя само мястото на работа, без да се променят другите условия по трудовия договор. Според ал. 2 на чл. 120б от КТ със заповедта се определят условията по чл. 107в, ал. 2 и/или чл. 107и, ал. 2., които в общия случай се определят в индивидуалните трудови договори.

➤ Работодателите се възползват от възможността за въвеждане на т. нар. "гъвкаво работно време" или работно време с променливи граници, когато естеството на работа не позволява нейното извършване извън помещения на работодателя.

Възможността за въвеждане на работно време с променливи граници е изрично уредена в разпоредбите на чл. 139, ал. 2 и 3 от КТ. В този случай работодателят следва да определи времето, през което работникът или служителят трябва задължително да бъде на работа в предприятието, както и начинът за неговото отчитане. **Тази организация на работното време следва да бъде**

**отразена в Правилника за вътрешния трудов ред на предприятието**, в който да бъде посочен и начинът за отчитане на работното време.

➤ Работодателите се възползват от възможността за въвеждане на непълно работно време. Според новата разпоредба на чл. 138а, ал. 2 от КТ, въведена със ЗМДВИП, **в предприятието или в негово звено работодателят може да установи за целия период на обявено извънредно положение или за част от този период непълно работно време за работниците и служителите**, които работят на пълно работно време. Този конкретен случай – при въведено извънредно положение, **не е необходимо предварително съгласуване** с представителите на синдикалните организации и на представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 от Кодекса на труда въвеждането на непълно работно време. Продължителността на въведеното непълно работно време **не може да бъде по-малка от половината от законоустановената** за периода на изчисляване на работното време.

➤ Отново с цел избягване на струпването на работници и служители в предприятието **работата може да се организира на две или повече смени** (чл. 141 от КТ), при което част от работниците и служителите работят през една част от деня, а други - през друга.

➤ Работодателят може да се възползва и от правото, което му предоставя чл. 120 от КТ да промени едностранно мястото, както и характера на работата, като се съобрази със здравословното състояние и квалификацията на преместваните работници и служители. В тези случаи промяната в съдържанието на трудовото правоотношение може да продължи, докато престоят, предизвикан от извънредното положение, продължава.

## **II. Как може работодателят да преустанови дейността в условията на извънредно положение и какво възнаграждение се полага на работниците и служителите в този случай?**

Новоприетата разпоредба на чл. 120в, ал. 1 от КТ предвижда, че при обявено извънредно положение **работодателят може със заповед да преустанови работата** на предприятието, на част от предприятието или на отделни работници и служители за целия период или за част от него до прекратяване на извънредното положение. Когато при обявено извънредно положение работата на предприятието или на част от него е преустановена със заповед на държавен орган, в ал. 2 на същия чл. 120в на работодателя е вменено задължение да не допуска работниците или служителите до работните им места за периода, определен в заповедта.

Новата разпоредба на чл. 267а от КТ изрично предвижда, че за времето на преустановяване на работа при обявено извънредно положение **работникът или служителят има право на брутно си трудово възнаграждение**. Разпоредба е по аналог чл. 267 от КТ, който регламентира, че за времето на престой не по вина на работника или служителя той има право на брутно трудово възнаграждение.

## **III. Има ли компенсация при спиране на дейността със заповед на работодателя или на държавен орган в условията на извънредно положение?**

В Кодекса за социално осигуряване се създава параграф 6, ал. 1, според която „по време на действието на този закон, но за срок не по-дълъг от три месеца,

Националният осигурителен институт превежда 60 на сто от размера на осигурителния доход за месец януари 2020 г. за лица, осигурени по чл. 4, ал. 1, т. 1 от Кодекса за социално осигуряване от осигурители, отговарящи на критерии, определени с акт на Министерския съвет. Средствата се превеждат по банков път на съответния осигурител в срок до 5 работни дни въз основа на предоставена от Агенцията по заетостта писмена информация“. Осигурителят има задължение да изплати пълния размер на трудовото задължение. Осигурител, който не изплати пълния размер на трудовото възнаграждение на работниците и служителите, за които са получени средствата по ал. 1, следва да ги възстанови.

Предстои приемане на Постановление на Министерския съвет, в което ще се регламентира редът и начинът за предоставяне на помощта.

#### **IV. Има ли право работодателят да предостави ползване на платен/неплатен отпуск от работниците и служителите за периода на обявено извънредно положение?**

Чл. 7, ал. 2 от ЗМДВИП регламентира възможност на работодателите и органите по назначаване да предоставят **до една втора от платения годишен отпуск на работника или служителя и без негово съгласие** в условията на извънредно положение.

Когато обаче поради обявено извънредно положение със заповед на работодателя или със заповед на държавен орган е преустановена работата на предприятието, на част от предприятието или на отделни работници и служители, според новата разпоредба 173а, ал. 1 от КТ работодателят има право да предостави **платения годишен отпуск на работника или служителя и без негово съгласие**, включително на работник или служител, който не е придобил 8 месеца трудов стаж. Т.е. в този случай – при преустановена работа със заповед на работодателя или на държавен орган, няма ограничение в размера на предоставения отпуск.

По отношение на предоставянето на неплатен отпуск и по време на извънредно положение продължава да действа общият текст, а именно неплатен отпуск по чл. 160 от КТ се разрешава от работодателя **само по писмено искане на работника или служителя**. Това означава, че работникът или служителят може да ползва неплатен отпуск, само след като е поискал да го ползва (подал е молба) и работодателят му е разрешил ползването. **Работодателят не може да предостави едностранно** неплатен отпуск, нито да задължи работника или служителя да ползва такъв.

#### **V. Има ли право работодателят да откаже ползване на платен годишен отпуск/неплатен отпуск по искане на работник или служител при обявено извънредно положение?**

Новата разпоредба на чл. 173а, ал. 2 от КТ предвижда, че работодателят е длъжен да разрешава ползването на платен годишен отпуск или на неплатен отпуск при обявено извънредно положение по искане на:

1. бременна работничка или служителка, както и на работничка или служителка в напреднал етап на лечение ин-витро;
2. майка или осиновителка на дете до 12-годишна възраст или на дете с увреждане независимо от възрастта му;
3. работник или служител, който е самотен баща или осиновител на дете до 12-годишна възраст или на дете с увреждане независимо от възрастта му;
4. работник или служител, който не е навършил 18-годишна възраст;

5. работник или служител с трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто;

6. работник или служител с право на закрила при уволнение по чл. 333, ал. 1, т. 2 и 3 от КТ

Времето, през което се ползва отпуск, се признава за трудов стаж.

Предвид изложеното, работодателят е задължен да разрешава ползването на платен годишен отпуск или на неплатен отпуск при обявено извънредно положение само по искане на работник или служител, попадащ в някоя от изчерпателно посочените категории работници и служители в чл. 173а, ал. 2 от КТ.

#### **VI. Какви мерки по отношение на задължението за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд следва да предприемат работодателите във връзка с обявеното извънредно положение?**

Работодателите остават отговорни за осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд, включително в конкретния случай за осигуряване на лични предпазни средства и специални работни облекла за защита, почистване и дезинфекциране на работните помещения, осигуряване на средства за дезинфекция и лична хигиена на работниците и служителите и др. Всеки работодател следва да съобрази организацията на работния процес в помещенията на предприятието с указанията, съдържащи се в актовете на Министерство на здравеопазването и другите компетентни органи.

При поява на нововъзникнал риск работодателите имат задължение да допълнят оценката на риска по работните места с оценяване на нововъзникналия риск, в случая от разпространение на Covid-2019, както и да разпишат мерки минимизирането му. Мерките, които следва да са съобразени с предписанията на здравните органи, са насочени в две направления: организационни и технически. В оценката на риска и разписването на мерките следва да участва лекарят от Службата по трудова медицина, с която предприятието има договор. Задължението както за разписването на мерките, така и по контрола за тяхното изпълнение, е вменен на работодателя.

Повече информация за задълженията на работодателите по отношение осигуряването на здраве и безопасност при работа **тук** <http://www.gli.government.bg/page.php?c=13&d=4838>

Инспекцията по труда обръща внимание, че **няма промяна в разпоредбите на чл. 333, които гарантират защита при уволнение** на някои категории лица.