

ТРУДОВИТЕ ОТНОШЕНИЯ ТЪРПЯТ СЪЩЕСТВЕНИ ИЗМЕНЕНИЯ. ВАЖНО ЗА РАБОТОДАТЕЛИТЕ И РАБОТНИЦИ

На 20.03.2020 г., в отговор на ескалиращото разпространение на Covid-19 на глобално ниво и неговото неминуемо отражение върху икономическата обстановка във всяка една държава, Народното събрание прие на второ четене **Закон за мерките и действията по време на извънредно положение**, с който бяха въведени допълнителни способи пред работодателите в условията на извънредно положение, имащи за цел от една страна реорганизация и реструктуриране на търговската дейност, и от друга – защита на работниците и служителите чрез осигуряване на финансова подкрепа от държавното обществено осигуряване на работодатели, отговарящи на критерии, определени с акт на Министерски съвет. С приетите законови текстове определено се създадоха значителни облекчения за работодателите.

Все пак, трябва да отбележим, че са възможни ситуации, при които макар и дейността на предприятието да не е преустановена с акт на държавен орган, обемът на работа е толкова засегнат от настоящото положение, че налага спиране на работата в предприятието. При това положение, опциите пред работодателя за реорганизация на работния процес при същевременно запазване на работните места остават твърде ограничени. При липсата на възможност работодателите да предоставят неплатен отпуск на служителите си без тяхното съгласие в условията на извънредно положение или поне таква едностранно предоставяне да бъде възможно за определен период от време, уволненията в предприятията, които трудно могат да осигурят заетост на своите служители, остават неизбежни.

Ето и новите правни възможности и положения, въведени в българското законодателство в условията на извънредно положение:

1. Надомна работа и работа от разстояние (т.нар. „home office” дистанционна работа)

Работодателят може при обявено извънредно положение да възлага едностранно със заповед, **без съгласието на служителя, извършването временно на надомна работа и/или работа от разстояние**. Това засяга единствено мястото на работа, като всички останали уговорки в трудовия договор на служителя остават непроменени. Това е правна възможност, но не и задължение за работодателите и органите по назначаване.

Разбира се, горното ще бъде допустимо в зависимост от спецификата на работата, т.е. с оглед характера на работния процес и възложените задачи.

2. Използване на платения отпуск

Работодателите и органите по назначаване могат да предоставят на работника или служителя, **без неговото съгласие**, използването на платен годишен отпуск. Максималният период на този отпуск е до половината от полагащия се на работника или служителя платен годишен отпуск (**чл. 8**).

За сравнение, сега действащия режим допускаше едностранното предоставяне на/изпращане в платен годишен отпуск само в изброените хипотези, предвидени в чл. 173, ал. 4 от КТ.

3. Извънреден труд за определени категории работници и служители

Ограниченията за полагане на извънреден труд и за неговата продължителност няма да се прилагат за работниците и служителите на намалено работно време, които оказват или подпомагат оказването на медицинска помощ, съответно за държавните служители, които по длъжностна характеристика или разпореждане на ръководител подпомагат оказването на медицинска помощ.

За полицейските органи и органите по пожарна безопасност и защита на населението се предвижда полагане на извънреден труд над ограниченията по чл. 187, ал. 7 от Закона за Министерството на вътрешните работи само след изрично писмено съгласие на държавния служител, като липсата на такова съгласие няма да се счита за основание за търсене на дисциплинарна отговорност.

4. Изменения и допълнения в Кодекса на труда и Кодекса за социално осигуряване

4.1. Преустановяване на работата на предприятието - при обявено извънредно положение работодателят може със заповед да преустанови работата на предприятието, на част от предприятието или на отделни служители за целия период или за част от него до отмяна на извънредното положение. В случай че при обявено извънредно положение работата на предприятието или на част от него е преустановена със заповед на държавен орган, работодателят е длъжен да не допуска работниците или служителите до работните им места за периода, определен в заповедта. Служителят има право на брутно си възнаграждение за времето на преустановяването на работата в тези случаи.

4.2. Въвеждане на непълно работно време - създава се възможност за установяване на непълно работно време за служителите, които работят на пълно работно време, за цялото предприятие или за негово звено за периода на извънредното положение или за част от него.

4.3. Ползване на платен годишен отпуск при обявено извънредно положение - въвежда се възможност за предоставяне на платения годишен отпуск на служителя без негово съгласие, когато поради обявеното извънредно положение работата на предприятието, на част от предприятието или на отделни работници и служители е преустановена със заповед на работодателя или на държавен орган. Тази правна възможност на работодателя се отнася и за работниците и служителите, които все още не са придобили 8-месечен трудов стаж. **Обсъжданите**

предложения за едностранно предоставяне на неплатен годишен отпуск от страна на работодателя не бяха приети.

4.4. Задължение на работодателя за разрешаване ползването на платен или на неплатен годишен отпуск за определени категории служители при обявено извънредно положение – за изброените по-долу категории работници и служители, в условията на обявено извънредно положение, работодателят е длъжен да разреши ползването на платен или на неплатен годишен отпуск, когато **тези лица са го поискали:**

- Бременна работничка или служителка, както и работничка или служителка в напреднал етап на лечение ин-витро;
- Майка или осиновителка на дете до 12-годишна възраст или на дете с увреждане независимо от възрастта му;
- Работник или служител, който е самотен баща или осиновител на дете до 12-годишна възраст или на дете с увреждане независимо от възрастта му;
- Работник или служител, който не е навършил 18-годишна възраст;
- Работник или служител с трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто;
- Работник или служител с право на закрила при уволнение по чл. 333, ал. 1, т. 2 и т. 3 от Кодекса на труда.

Времето, през което ще се използва отпускът по т. 4.3. и т. 4.4. по-горе, се зачита за трудов стаж.

4.5. Изплащане от държавата на 60% от възнаграждението на работниците и служителите:

По време на действие на Закона за мерките и действията по време на извънредно положение, но за срок не по-дълъг от 3 (три) месеца, НОИ ще 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 Министерски 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. Превежданите средства са за сметка на фонд „Безработица“ на държавното обществено осигуряване. В случай че осигурителят не изплати пълния размер на трудовото възнаграждение на работниците и служителите, за които са получени средствата от фонд „Безработица“, той следва да ги възстанови.

По други актуални сега теми, свързани със законодателството, уреждащо отношенията в извънредното положение можете да намерите информация и на нашия уебсайт - www.penkov-markov.eu .



Разбира се, можете да се обръщате към нас за допълнителна информация и съдействие и на lawyers@penkov-markov.eu.

Горното предоставя обща информация за новостите в сферата на трудовото право, като не тя не е изчерпателна и служи за ориентир при тълкуване на новостите към 26 март 2020 г.