



Delchev & Partners Law Firm

**Мерки спрямо работодателите и служителите
по време на обявеното извънредно положение поради
COVID-19**

24 март 2020г.

Във връзка с обявеното с решение от 13 март 2020г. на Народното събрание на Република България извънредно положение, за периода на извънредното положение се въвеждат редица мерки спрямо служителите и работодателите по смисъла на Кодекса на труда. По-долу сме обобщили най-важните въпроси и отговори във връзка с извънредните мерки.

Кои дейности се забраняват изцяло по време на извънредното положение (тоест за периода 13 март – 13 април 2020г.)?

По време на извънредното положение се забранява изцяло достъпа до определени обекти и определени дейности, което означава, че работодателите в съответните сфери следва задължително да преустановят работата си по силата на закона и на заповедта на министъра на здравеопазването. Това включва например следните обекти и дейности (изброяването не е изчерпателно):

- всички търговски обекти в големи търговски центрове тип МОЛ с изключение на хранителните магазини, аптеките, банковите и застрахователните офиси в тях;
- дискотеки, барове, питейни заведения, кафенета, сладкарници;
- ресторантите и заведенията за бързо обслужване могат да извършват единствено доставки до адрес при спазване на санитарно-хигиенните изисквания, но не могат да обслужват клиенти на място;
- увеселителни и игрални зали;
- фитнес зали, спортни и СПА центрове;
- кина, театри, концерти, музеи, конференции и всякакви други спортни, културно-развлекателни и научни масови мероприятия;
- всякакви групови форми и дейности по обучение на деца и ученици (включително занимални, зелени училища, екскурзии, клубове и други подобни).

Кои дейности могат да продължат да се извършват?

Всички дейности, които не са изрично забранени или ограничени със закона или друг акт на държавен орган, могат да продължат да се извършват при спазване на санитарно-хигиенните изисквания.

Какви са специфичните задължения спрямо работодателите?

Специфичните противоепидемични мерки спрямо работодателите включват:

- задължение в зависимост от спецификата и възможностите за обезпечаване на съответната трудова дейност да възлагат на служителите си надомна работа или работа от разстояние по смисъла на Кодекса на труда;
- при невъзможност за въвеждане на надомна работа или работа от разстояние – задължение за въвеждане на засилени противоепидемични мерки в работните помещения – например филтър, дезинфекция и проветряване, осигуряване на дистанция от 1 метър между отделните служители, инструктаж за спазване на лична хигиена;

- задължение за недопускане на служители и външни лица с прояви на остро заразно заболяване до работните помещения;
- задължение за осигуряване на здравословни и безопасни условия за работа на работните места;
- спиране до края на извънредното положение на налагането на запори върху трудови възнаграждения на служителите.

Какви са възможностите пред работодателите за преустановяване на работата по време на извънредното положение?

В зависимост от това, дали дейността на предприятието попада сред изрично ограничените със закон или друг акт на държавен орган, то за работодателите съществува:

- **задължение за преустановяване на дейността**

В случай че цялата или част от дейността на дадено предприятие следва задължително да бъде преустановена съгласно акт на държавен орган (например по силата на закон или със заповед на министър или друг орган), работодателят е задължен да не допуска служителите до работните им места за целия период на извънредното положение. Това задължение може да е в сила за цялото предприятие, за част от него или за отделни служители според спецификата на дейността.

или

- **право за преустановяване на дейността**

Дори и работодателят да има право да продължи извършването на дейността си, той може по собствена преценка да преустанови дейността на цялото предприятие, на част от него или на отделни служители до прекратяване на извънредното положение, като издаде за това писмена заповед.

Какви са задълженията и правата на работодателите и служителите при преустановяване на работата при извънредно положение?

Ако работата е преустановена със заповед на работодателя или с акт на държавен орган, възможностите, които законът дава на работодателите могат да се обобщят по следния начин:

- **едностранно предоставяне на платения годишен отпуск на служителите**

Работодаателят може едностранно, без съгласието на служителите, да им предостави ползването на платения им годишен отпуск, дори ако съответният служител не е натрупал осем месеца трудов стаж.

Работодаателят няма право, обаче, да предоставя без съгласието на служителя ползването на неплатен годишен отпуск.

- **задължение за предоставяне на платен или неплатен отпуск на определени категории служители**

Работодателят е длъжен да разреши поискания платен или неплатен отпуск от следните категории служители:

- i. бременна служителка и служителка в напреднал етап на лечение ин-витро;
- ii. майка или осиновителка на дете до 12-годишна възраст или на дете с увреждане независимо от възрастта му;
- iii. служител – самотен баща или осиновител на дете до 12-годишна възраст или на дете с увреждане независимо от възрастта му;
- iv. служител, който не е навършил 18-годишна възраст;
- v. служител с трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто; трудоустроен служител или служител, боледуващ от болест, определена в Наредба № 5 от 20.02.1987 г.;

Времето на платен и неплатен отпуск по време на извънредно положение се признава за трудов стаж.

- **възнаграждение по време на преустановяването на работа**

В случай че работата в предприятието е преустановена, но служителят не използва платен или неплатен отпуск, той ще има право на пълното си брутно трудово възнаграждение за периода на преустановяване на дейността поради извънредното положение, независимо дали работата е преустановена принудително или със заповед на работодателя.

Какви са възможностите пред работодателите, чиято дейност не е преустановена през периода на извънредното положение?

В случай че няма изрична забрана от държавен орган за извършване на дейността на предприятието и работодателят продължи своята дейност, то за него съществуват следните възможности:

- **въвеждане на надомна работа или работа от разстояние**

За периода на извънредното положение се дава право на работодателите да възлагат на служителите си да извършват надомна работа или работа от разстояние едностранно, без съгласието на служителите. Това ще се извършва със заповед на работодателя, в която следва да се уредят условията и реда за възлагане, изпълнение и контрол на работата, както и основните въпроси, свързани с техническото, материално и програмно осигуряване, консумативи, технически и документни пособия, техническа поддръжка и други условия, свързани със специфичните изисквания за извършване на надомна работа или работа от разстояние.

- **въвеждане на непълно работно време**

На работодателите се дава право да въведат едностранно непълно работно време за цялото или част от предприятието за целия или за част от периода на извънредното положение.

Въпреки липсата на нарочна разпоредба в този смисъл въвеждането на непълно работно време следва да се извърши с нарочна писмена заповед на работодателя, доведена до знанието на служителите, за които се

отнася, която съдържа срока на действие, работните места, за които се отнася и продължителността на въведеното работно време.

Продължителността на въведеното непълно работно време не може да бъде по-малко от 4 часа на ден.

При условията на извънредно положение работодателят може да въведе непълно работно време без предварително съгласуване с представителите на синдикатите и на работниците и служителите.

- **едностранно предоставяне на половината от платения годишен отпуск на служителите**

По време на извънредното положение работодателите имат право да предоставят до една втора от платения годишен отпуск на служителите и без тяхното съгласие.

Ще имат ли право на финансова помощ работодателите, засегнати от извънредните мерки?

По време на действие на закона (тоест за периода от 13 март 2020г. до отмяна на извънредното положение), но за не повече от 3 месеца, Националният осигурителен институт ще превежда 60 на сто от размера на осигурителния доход за месец януари 2020 г., за лицата, осигурени по чл. 4, ал.1, т. 1 от Кодекса за социално осигуряване (тук се включват служителите на трудов договор, лицата на договори за управление и други) на осигурителите, които отговарят на критерии, определени с акт на Министерски съвет. Средствата ще се превеждат по банков път на съответния осигурител в срок до 5 работни дни въз основа на предоставена от Агенцията по заетостта писмена информация.

В случай че осигурителят не изплати пълния размер на трудовото възнаграждение на работниците и служителите, за които са получени средствата, той ще е задължен да ги възстанови.

Какви са правилата във връзка с ползване от служителите на отпуск поради временна неработоспособност?

В случай на представяне от служител на болничен лист за ползване на отпуск за временна неработоспособност поради заболяване или поставяне под карантина се прилага досега действащото правило, според което работодателят изплаща на служителя за първите три дни 70 % от брутното му трудово възнаграждение, а за остатъка от отпуска служителят получава обезщетение от държавното обществено осигуряване.

Предвидено е нормативно определените срокове за осигурените лица във връзка с упражняването на осигурителните им права съгласно Кодекса за социално осигуряване да спрат да текат, а документите, подадени от лицата в едномесечен срок след прекратяване на извънредното положение, да се считат за подадени в срок.

ДЕЛЧЕВ И ПАРТНЬОРИ

8 Kaloyan str.2-nd floor, 1000 Sofia, Bulgaria Tel.: + 359 2 933 09 79 Fax: + 359 (2) 981 81 34

e-mail: office@delchev-lawfirm.com web: www.delchev-lawfirm.com