



БЮЛЕТИН



НАЦИОНАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ
НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ НА ИНВАЛИДИ



NATIONAL FEDERATION OF
EMPLOYERS OF DISABLED PEOPLE

София 1000, бул. "Дондуков" № 11; тел.: 02 986 53 09; тел./факс: 02 986 53 00;
e-mail: nfri@abv.bg; <http://www.nfri.bg/>

Година XIII, брой 4, м.април 2020 г.

В ТОВА ИЗДАНИЕ

1. Новини – стр.1 – стр.4
2. Нашата консултация – стр.4

<http://buletin.nfri.bg/>

НОВИНИ

Предложение на НФРИ до Правителството за Антикризисни мерки за специализираните предприятия и кооперации, регистрирани в Регистъра на Агенцията за хората с увреждания

1. Възстановяване на 100% на внесените от специализираните предприятия и кооперации осигуровки за сметка на работодателя от Агенцията за хора с увреждания на специализираните предприятия за цялата 2020 г.
2. Изплащане на компенсации на специализирани предприятия за хора с увреждания в пълен размер на осигурителния доход на работници и служители от специализираните предприятия и кооперации, включени в списъчния брой на персонала на предприятието, за срок 6 месеца.

За тези специализираните предприятия и кооперации, които имат потенциал да продължат дейността си:

3. Еднократна финансова безвъзмездна целева помощ за дигитализиране на процесите в специализираните предприятия и кооперации, вкл. разработване на он-лайн платформи на специализираните предприятия, чрез които бързо да се подкрепи реализацията на продукцията. За целта обявяване на нов конкурс за кандидатстване със стопански проекти към Агенцията за хората с увреждания.
4. Подкрепа на предприятията от социалната икономика с въведен знак Произведено от хора с увреждания в България чрез включване на номенклатурата на стоките и услугите за борба с последиците от COVID19 в списъци и изпращането им към държавните институции, включително общините с цел заявка за поръчки.
5. Популяризиране на специализираните предприятия и кооперации чрез Пресцентъра на МТСП, който да достигне до максимален брой медии или ресурс от Плана за действие по социалната икономика 2020-2021, НФРИ съвместно с МТСП да осъществи кампания по популяризиране на специализираните предприятия и кооперации за хора с увреждания – тяхната дейност, капацитетни възможности и представяне на Кауза подкрепете Произведено от хора с увреждания в България.
6. Удължаване и облекчаване на месечните задължения за деклариране и внасяне на ДДС за специализираните предприятия. Отсрочване на плащането на всички публични задължения или за отмяна на последиците при забавяне в плащанията за специализирани предприятия. Разсрочване заплащането на данъци - ДДС, осигуровки, местни данъци и такси с поне 6 месеца след приключване на извънредното положение.
7. Осигуряване на еднократна безвъзмездна финансова помощ за специализираните предприятия за оборотен капитал.

Мерки след излизането от кризата с вируса за възстановяване на нормалната работа на специализираните предприятия и предприемане на последващи антикризисни мерки:

1. 50 % от данъчните задължения на специализираните предприятия, като ДДС, осигуровки, данък сгради, такса битови отпадъци и т.н., да се разсрочат с 1 година, за да има възможност за оборотни средства.
2. Преговори на правителството с банките за безлихвени целеви кредити за специализираните предприятия за хора с увреждания, регистрирани в Агенцията за хората с увреждания. Безлихвеното кредитиране да бъде в размер на фонд шест месечния размер работна заплата, с гратисен срок от шест месеца и шест годишен срок на погасяване на кредита.

Формулата за кредитирането е: $6 \times 6 \times 6$ /условия по кредита = 6 ФРЗ с 6 месечен гратисен период с шест години срок на погасяване при 0% лихва. Мярката се базира на вече отчетени за 2019 г. точни параметри – ФРЗ.

Предложения на НФРИ, които да намерят отражение в Плана за действие по социална икономика 2020-2021 г.

НФРИ внесе предложение за нова мярка в Плана за действие по социална икономика за 2020 г. за изплащане на компенсация на предприятия в които работят минимум 30% хора с увреждания.

Компенсацията да бъде в пълен размер на осигурителния доход и осигуровките за сметка на работодателя към м.март 2020 г. на работници и служители, включени в списъчния брой на персонала на предприятието, за срок – два месеца.

С направеното предложение не се допуска каквото и да е двойно финансиране.

Изискване към компенсиранията предприятия по Плана, да бъде – запазване на заетостта на работниците и служителите, за които са получили компенсация, за допълнителен период, не по-малък от периода, за който са изплатени компенсациите.

Предложенията от НФРИ са внесени на база проведено анкетно проучване сред специализираните предприятия от системата. Анкетата обхваща следните въпроси:

1. Колко заети сте съкратили след обявяване на извънредното положение и колко от тях са хора с трайни увреждания?
2. Колко заети са в платен/неплатен отпуск в резултат на извънредната ситуация?
3. Ще се възползвате ли от мярката 60:40 от ПМС, м.март2020 г.?
4. Колко месеца, считано от 13 март 2020 г., може да продължи дейността на фирмата ви и запазването на заетостта на работниците и служителите с трайни увреждания при създалата се ситуация?
5. Какво е намалението на приходите от продажби на фирмата през месец март 2020 г., спрямо месец март 2019 г.?
6. Имате ли на 100% спрели дейности от 13 март 2020 г. до момента?
7. От какви мерки за подкрепа имате нужда и в какъв обем финансиране, за да може фирмата да запази заетостта на хората с увреждания и да продължи на функционира?
8. Друго, неупоменато в горните точки.

Предложения на НФРИ по мярката 60:40

В резултат на становище, което НФРИ внесе, специализираните предприятия бяха включени като всяко друго предприятие в ПМС 55 от 30.03.2020 г. за определяне на условията и реда за изплащане на компенсация на работодатели с цел запазване на заетостта на работниците и служителите при извънредното положение, обявено с решение на НС от 13.03.2020 г.

На страницата на МТСП <http://seconomy.mlsp.government.bg/> и на страницата на АХУ <https://ahu.mlsp.government.bg/home/> бяха публикувани и предложените от нас произведени от наши предприятия номенклатури на стоки за предпазване от COVID19 и капацитетните възможности.

Някои от медиите публикуваха и информация по темата: https://www.monitor.bg/bg/a/view/po-2000-maski-na-den-mogat-da-proizvejdut-horata-s-uvrejdaniya-194199?fbclid=IwAR0Ak_FIBgZyx_H9EAQejgurk0sWSPntWfO0IPLVF2Szsi6uRsSDv6OBZoY

Публикувани са класираните социални проектни предложения за специализирани предприятия

В рубриката „Проекти и програми“ е публикуван препис-извлечение на протокол 2/27.03.2020 г. за оценка и класиране на проектни предложения по Методиката за финансиране на целеви проекти на специализирани предприятия и кооперации на хора с увреждания по чл.49 от Закона за хората с увреждания.

Успех на фирмите, „Авис“ ЕООД, Бузовград, „Е-Турс“ ООД, Варна, „Работоспособни.бг“ ЕООД, София, „Тотал Ел Си“ ЕООД, София, „ГИФ“ ЕООД, Варна, „Мир Добрич“ ООД, Добрич и „Бид“ ЕООД, Димитровград !

НАШАТА КОНСУЛТАЦИЯ

Закон за мерките и действията по време на извънредното положение, обявено с решение на Народното събрание от 13 март 2020 г. (ЗМДИП)

Обнародваният на 24.03.2020 г. Закон за мерките и действията по време на извънредното положение, обявено с решение на Народното събрание от 13 март 2020 г. (ЗМДИП), въвежда важни промени в уредбата на трудовите отношения. Две са основните цели, които се преследват. На първо място – работодатели да разполагат с инструментариум за справяне с икономическите затруднения, които причиняват въведените противоепидемични мерки за спиране и ограничаване на дейността им, както и с наложените ограничения в движението на гражданите с оглед преодоляване разпространението на COVID–19. Втората цел е да се предостави по-голяма гъвкавост в уредбата на труда на някои категории работници и служители, оказващи медицинска помощ и съпътстващите я дейности, на учителите, осъществяващи дистанционно обучение на учениците, както и да се предостави допълнителна закрила за някои уязвими групи работници и служители. Затова предвидените мерки могат да се обособят в две групи – **общи**, които засягат всички работници и служители, и **специални**, които се отнасят до конкретни категории работници и служители. Промените имат ограничено времево приложение. Според чл.1 ЗМДИП те се прилагат за периода от обявяването на извънредното положение (13.03.2020 г.) до отмяната му.

Общи мерки, от които могат да се възползват всички работодатели:

- Разпоредбата на чл. 7, ал. 1 ЗМДИП урежда нова възможност за работодателя **да измени едностранно мястото на работа** на работника или служителя. Тя е отразена в Кодекса на труда (КТ) с новоприетия чл. 120б, чиято алинея 1 установява право на работодателя при обявено извънредно положение да възлага на работника или служителя без негово съгласие да извършва временно надомна работа и/или работа от разстояние. Тази мярка работодателят може да приложи само за периода на

обявено извънредно положение, като се допуска да се промени едностранно мястото на работа, без да се променят другите условия по трудовия договор – да се възложи друга трудова функция, да се намали трудовото възнаграждение. Тази мярка може да се съчетае единствено с **едностранна промяна в работното време**, като се установи непълно такова. Това води до съответно намаляване на трудовото възнаграждение, натрупвания осигурителен стаж и пр. Според новата алинея 2 на чл. 138а КТ работодателят може да установи в цялото предприятие или в отделно негово звено за целия период на обявено извънредно положение или за част от него непълно работно време за работниците и служителите, които работят на пълно работно време. След отмяната на извънредното положение следва всеки променен елемент от съдържанието на трудовото правоотношение на засегнатия работник или служител по силата на закона да се възстанови в първоначалния си вид, а работникът или служителят да продължи изпълнението на трудовите си задължения в уговореното в трудовия договор място на работа и работно време.

За въвеждането на промяната не изискват съгласно чл. 120б или чл. 138а, ал. 2 КТ специални мотиви от страна на работодателя, стига за промяната на мястото на работа, според чл. 7, ал.1 ЗМДИП, трудовите задължения на работника или служителя да могат да бъдат изпълнявани извън помещенията на работодателя. Т.е. с тези инструменти не разполага работодател, чието предприятие е затворено със Заповед на министъра на здравеопазването – например ресторант, бар, дискотека, търговски обект в мол, спортно съоръжение, културна институция и пр., нито работодател, чиято дейност не може да се изпълнява извън помещенията на работодателя (работа на поточна линия в цехове, работилници, в приемни и др.), нито такива работодатели, за които установяване на дистанционна работа или непълно работно време няма да им позволи да осъществяват дейността си. За тези работодатели е възможно единствено да мотивират с обявен престой по чл. 120 КТ едностранно изменение на мястото на работа и/или на длъжността за времето, докато той продължи, ако има друго производствено звено, което работи. Това право остава приложимо и в условията на извънредно положение, заради което дейността на предприятието или тази в отделно негово звено не може да се осъществи. Ако работодателят има по-голяма нужда от работна ръка в останалите незатворени звена от предприятието, може да промени едностранно длъжността на сервитьорите в готвачи или в разносвачи на храна, стига това да съответства на здравословното им състояние (при извънредното положение може да се обоснове наличие на непреодолима причина по чл. 120, ал. 3 КТ). Съгласно чл. 267, ал. 3 КТ за времето, през което изпълняват друга трудова функция, те получават полагаемото се възнаграждение за тази работа, но не по-малко от брутното им трудово възнаграждение за основната им работа.

Ред за установяване: със заповед от работодателя за възлагане на надомен труд или на работа от разстояние, в която според чл. 120б, ал. 2 КТ се определят условията по чл. 107в, ал. 2 и/или чл. 107и, ал. 2 КТ. След като се изисква в заповедта да съдържа изброените условия, тя не може да се издаде устно (т.е. просто да се уведоми работника или служителя), още повече, че самото трудово правоотношение може да се създаде и прекрати единствено писмено, от което следва, че изменението му не може да се извърши в

устна форма. В условията на ограничения в придвижването е възможно писмената заповед да бъде оформена и подписана от работодателя, като копие от нея се доведе до знанието на засегнатите работници и служители по електронен път.

Изборът на работодателя да възложи по чл. 120б КТ работа от разстояние или надомна работа зависи от естеството ѝ – дали може да се извършва от разстояние чрез използването на информационни технологии по чл. 107з и сл. КТ или изпълнението на трудовите задължения е във връзка с изработка на продукция и/или предоставяне на услуга и е подходяща уредбата по чл. 107б и сл. КТ. За извършване на работа от разстояние не е необходимо всяко задължение от трудовата функция да може да се осъществи само чрез използването на информационни технологии. Налага се адаптиране на задълженията по длъжностната характеристика, стига преобладаващата част от тях да могат да се извършват временно извън помещенията на работодателя. Става дума за провеждане на оперативки, срещи, предлагане на стоки на клиенти, обработка на документи, поръчки, контрол върху изпълнението на работата на подчинените и пр. Надомната работа е подходяща за дейности, които по начало могат да се изпълняват и извън помещенията на работодателя и се ограничават единствено до обработване на определен брой заявки, обаждания или поръчки от клиенти или изработване на определен брой продукти на ден и др.

На практика заповедта определя основните параметри на промяната, условията, при които се полага труда и пр. (което иначе подлежи на изрична уговорка между страните, но в извънредно положение работникът или служителът е длъжен да ги приеме). При едностранната промяна по чл. 120б КТ докато трае извънредното положение те се посочват в заповедта, включително работното, техническо и друг вид оборудване, което ще се използва, какви са задълженията и разходите по поддръжката му, условията за доставка, подмяна и поддържане на оборудването, както и клаузи с оглед придобиването на отделни елементи от оборудването от работника или служител, който извършва работа от разстояние (107и, ал. 2 КТ). При надомна работа – работодателят следва да определи в заповедта местонахождението на работното място; трудовото възнаграждение в съответствие с прилаганите системи на заплащане; редът за възлагане и отчитане на работата; начинът за снабдяване с материали и предаване на готовата продукция; консумативните разходи за работното място и заплащането им; други условия, свързани със специфичните изисквания за извършване на надомната работа (107в, ал. 2 КТ). Не следва в заповедта буквално да се установят абсолютно всички изискуеми от чл. 107и, ал. 2 и чл. 107в, ал. 2 КТ условия. Например, не подлежат на адекватна оценка разходите за вода, отопление, електричество и др., изразходвани единствено за извършване на работата от разстояние за толкова кратък период от време. Работодателите се стремят да осигурят всичко необходимо – служебни компютри, телефони с включен интернет, а почти всеки дом е снабден с интернет. Особено ако тези разходи са пренебрежими, прекомерно е изискването да се установяват и компенсират от работодателя. Извънредното положение спестява много други разходи на работниците и служителите, свързани с работата в помещенията на работодателя, както и време, необходимо преди за придвижването им. От

друга страна не е възможно вкъщи работникът или служителят да осигури работа през цялото си установено работно време заради децата, съвместяването с домакинските задължения и пр. Ако обаче разходите за изпълнение на работата са значителни, особено при надомния труд, следва работодателят да установи реда за компенсирането им в своята заповед. Така по време на извънредното положение чл. 120б КТ установява две отклонения от общата закрила на трудовото законодателство – работодателят едностранно може да установява неговият работник или служител да работи извън помещенията му и едностранно да определя условията (включително да въвежда непълно работно време) за тази работа.

Въведената промяна от работодателя изисква обхванатите работници и служители *да бъдат на разположение* да извършват своята работа според установеното за тях работно време. Това означава да работят на осигурения от работодателя (или от тях самите) компютър и телефон; да са в състояние, което им позволява да съсредоточат напълно вниманието си, за да изпълняват трудовите си функции и т.н. При извършването на работа от вкъщи работникът или служителят сам *организира така своето работно време, че да е на разположение и да работи във времето*, в което работодателят и неговите търговски партньори са в комуникационна връзка. Нито една от мерките, наложени от извънредното положение, не освобождава работниците и служителите от изпълнение на задълженията по трудовото им правоотношение. Единствено, работодателят при стриктно спазване на условията на извънредното положение може да прецени каква част от задълженията може да се изпълняват и кои следва да се преустановят. На работниците и служителите, които не са пълноценно на разположение да работят, без да са в отпуск (включително не им е издаден и болничен лист), може да бъде търсена дисциплинарна отговорност. Отделен въпрос е, че това неизпълнение трябва да може да се установи и докаже, както и да не е свързано с невиновна невъзможност от страна на работника или служителя. Ако работникът или служителят успее да осигури адекватно изпълнение на трудовите си задължения, макар и не в пълния обем, който предоставя в офиса, е неоправдано спрямо него работодателят да прилага каквато и да било мярка – да му се предлага ползването на отпуск, намаление на възнаграждението и др. подобни.

Негативният икономически ефект от наложените заради карантината ограничения работодателите ще установят още в края на м. март. В такъв случай, може да се използват приложимите основания за уволнение по Кодекса на труда – съкращаване в щата, намаляване обема на работата, престой (чл. 328, ал. 1, т. 2, 3 и 4 КТ). Нито новоприетият закон, нито извънредното положение ограничават приложението на всяко от основанията за уволнение. Напротив, прави обективно обосновано използването им, когато работодателят изпитва икономически затруднения, тъй като дейността му е намаляла или спряла.

Поради това и в § 6 Преходните и заключителни разпоредби (ПЗР) на ЗМДИП се въвежда мярка, която за срока на извънредното положение, но не повече от три месеца, постановява Националният осигурителен институт (НОИ) да превежда 60 на сто от размера на осигурителния доход за месец януари 2020 г. за лица, осигурени за всички рискове по

чл. 4, ал. 1, т. 1 от Кодекса за социално осигуряване (КСО), а това са всички работници и служители освен извършващите краткотрайна сезонна селскостопанска работа по чл. 114а КТ. Сумите се превеждат за сметка на фонд „Безработица“ на НОИ на работодатели, които следва да отговарят на критерии, определени с акт на Министерския съвет въз основа на писмена информация, предоставена от Агенцията по заетостта. Преди обнародването на критериите може да се допусне, че предвидените мерки следва да се прилагат спрямо работодателите от засегнатите от извънредното положение предприятия (барове, ресторанти, спортни и културни съоръжения и пр.), с цел да се насърчат да не уволняват засегнатите работници и служители поне в периода на въведеното извънредно положение. Надявам се работодателите да видят в тази мярка проява на солидарност и да не предприемат уволнения! Това зависи и от приложимостта и адекватността на очакваните критерии.

В този смисъл е от изключителна важност работниците и служителите, които ще се наложи да работят дистанционно от вкъщи да бъдат достатъчно съвестни и да правят възможното, за да не се стига до толкова значително ограничаване на приходите на работодателите, че да ги принуди да намалят числеността на персонала. Не всички работодатели ще могат да се възползват от мярката за поемане на част от трудовото възнаграждение от фонд „Безработица“, предвидена в § 6 ПЗР ЗМДИП и ще трябва в края на месеца да платят сами заплатите на работниците и служителите си.

- С въведения в Кодекса на труда нов член 120в. се установява право на работодателя при обявено извънредно положение 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 отмяната на извънредното положение. До преустановяване на дейността на предприятието може да се стигне и не само по волята на работодателя, а да бъде резултат от мярка, постановена със заповед на държавен орган. Тогава работодателят е длъжен да не допуска по време на преустановената дейност работниците или служителите до работните им места за периода, определен в заповедта. Според нововъведения чл. 267а КТ за времето на преустановяване на работата в случаите по чл. 120в КТ работникът или служителят има право на brutното си трудово възнаграждение. Сравнението на тази мярка със завареното законодателство показва, че се установява **нова форма на престой** или спиране на работата на работодателя, предвидени в завареното законодателство в чл. 120, чл. 176, ал. 4, 267 и 328, ал. 1, т. 4 КТ. Особеното в нововъведената мярка, е че може да обхване не само цялото предприятие или част от него (цех, звено, отдел, засегнат от мерките, установени при извънредното положение), но и отделен работник или служител. Освен това може да настъпи не само по решение на работодателя заради обективно съществуващи причини (например извършване на планов ремонт, ревизии и др.), но и да е причинено от постановена от държавен орган мярка, която изисква недопускане на работниците и служителите до работните им места. Работодателят може да обяви преустановяване на работата, когато не може да осигури възможност за работа от вкъщи, самото естество на работата им не позволява или е преценено, че продължаването на работата би било неефективно, което определя и затварянето им (например в заводи, цехове, сервиси и др.). До този

момент в теорията и в съдебната практика се считаше недопустимо обявяването на престой или спиране на работата само за отделен работник или служител. Само при извънредно положение и по силата на чл. 120в КТ работодателят може да преустанови дейността и на отделен работник или служител, *без да има пълно преустановяване на работата на неговото предприятие или на звеното, където работи.*

През периода на преустановяване на работата по чл. 120в КТ, работодателят дължи изплащане на трудовото възнаграждение на засегнатите работници или служители по чл. 267а КТ. Въпреки терминологичното разминаване между чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ, който изисква „спиране на работата“ и чл. 120в КТ, който постановява „преустановяване на работата“ на работодателя, двете правни фигури за идентични и ако преустановяването на работата, продължи повече от 15 работни дни без работниците или служителите да са в отпуск и без да са преместени да работят на друга длъжност, а просто получават възнаграждение по чл. 267а КТ, то работодателят ще има право законно да ги уволни. Както и по-горе беше посочено, в периода на извънредното положение вместо да изплаща възнаграждение без работа, той може да се възползва от възможностите да измени мястото или характера на работата на работниците или служителите от отделни звена или от цялото предприятие по чл. 120 КТ, като се съобрази само със здравословното им състояние. Хипотезата на престой, с която да се мотивира уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ, е неприложима за отделен работник или служител, тъй като според съдебната практика и теория престоят се обявява за звено или за цяло предприятие. Приложението на измененията в съдържанието на трудовото правоотношение по чл. 120 КТ може да продължи докато продължава престоят, дори и извънредното положение да е отменено.

- Въведено е ново право на работодателя **едностранно да установи** за целия период на обявено извънредно положение или за част от него **непълно работно време** за работниците и служителите, които работят на пълно работно време. Според новата алинея втора на чл. 138а КТ, която по-горе беше коментирана, работодателят по своя преценка може да промени едностранно уговорената продължителност на работното време по трудовото правоотношение като въведе за работниците и служителите в част или в цялото предприятие непълно работно време. Съгласно чл. 138а, ал. 3 КТ продължителността на така установеното работно време не може да бъде по-малка от половината от законоустановената за периода на изчисляване на работното време. Ако работниците и служителите от звеното работят на непълно, например на 6-часов работен ден при нормативна продължителност от не повече от 8 часа (чл. 136, ал. 1 КТ) при подневно изчисляване, то за тях може да се въведе не по-малко от 4-часов работен ден. При сумарно изчисляването работно време, ако смените се сумират на месечна или друга основа, в края на периода на отчитането, установеното от работодателя непълно работно време не може да бъде по-малко от половината от законоустановеното за същия период. Заповедта не нужно да бъде мотивирана с друго освен с извънредното положение и не може да обхваща само отделен работник или служител, тъй като това не е предвидено в чл. 138а, ал. 2 КТ, за разлика от чл. 120в КТ и чл. 173в КТ. Тя трябва да посочва началото и края на работното време, тъй като те се променят с въведената нова

продължителност. Разпределението на работното време се определя общо от работодателя в Правилника за вътрешния ред в предприятието, но за този кратък период на промяна, то може да бъде установено и в самата заповед на работодателя. Както и по-горе беше посочено тази **промяна в работното време** определя и пропорционалното намаляване на дължимото се трудово възнаграждение, на натрупвания осигурителен стаж, на дължимия размер на платения годишен отпуск, на минималните размери на осигурителните доходи, върху които се дължат осигурителни вноски и пр. Установеното непълно работно време не се прилага от отмяната на извънредното положение или според предвиденото изрично от работодателя, ако последното настъпи преди края на извънредното положение. Нарушение на трудовото и осигурителното законодателство би било всяко полагане на труд извън новоустановените граници на работното време, без то да е отчетено по надлежния ред като извънреден труд.

- Според нововъведения чл. 173а, ал. 1 КТ при преустановяване работата на предприятието, на част от предприятието или на отделни работници и служители поради обявено извънредно положение със заповед на работодателя или със заповед на държавен орган, т.е. по чл. 120в КТ, работодателят има **право и да предостави платения годишен отпуск** на работника или служителя без негово съгласие, включително на работник или служител, който не е придобил 8 месеца трудов стаж, без да изчаква изтичането на изискуемия от завареното законодателство по чл. 173, ал. 4 КТ период от поне 5 работни дни престой на работниците и служителите, нито да трябва всички работници и служители да ползват отпуска едновременно (т.нар. ваканционно ползване).

Ако не е използвана нито една от горните мерки в продължение на поне 15 работни дни, работодателят може да уволни работниците и служителите, чиято работа е преустановена по чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ. Но все пак трябва да се има предвид, че преустановяването на дейността трябва да се обяви формално (обикновено със заповед на работодателя), дейността следва да е реално преустановена и не може да касае само отделни работници и служители, а поне звено, отдел, дирекция според щатното разписание на работодателя. Трябва да се има предвид, че при уволнение поради спиране на работата за повече от 15 работни дни не се прилага ограниченията на предварителната закрила при уволнение и поради престой може да се уволни, без да се искат съответните разрешения и мнения по чл. 333 КТ, майка на дете до 3 годишна възраст, трудоустроен, синдикален ръководител и пр. Единствено за бременна жена, служителка, която е в напреднал стадий на лечение ин-витро или лице, започнало ползването на отпуск за бременност и раждане се прилага предварителната закрила по чл. 333 КТ при спиране на работата за повече от 15 работни дни.

- Чл. 7, ал. 2 ЗМДИП урежда нова възможност на всички работодатели да предоставят до една втора от платения годишен отпуск на работник или служител и без негово съгласие. Тук не става дума предишната хипотеза, когато работата на предприятието е преустановена заради извънредното положение или заради заповед на държавен орган. Възможно е предприятието да продължава да извършва дейността си, но работодателят да прецени, че работата на отделен работник или служител е неефективна или по друга причина счита, че част от работната сила не му

е нужна. За предоставянето на отпуска не е необходимо заповедта да е мотивирана. Приложението на тази мярка е ограничено до времето на извънредното положение, като отпада закрилата, която предоставя трудовото законодателство – работникът или служителят да заяви ползването на платения си отпуск, за да му бъде той разрешен. Текстът на чл. 7, ал. 2 ЗМДИП изисква тълкуване. След като не е предвидено друго, става дума за половината от целия разполагаемия платен годишен отпуск на работника или служителя – (включително допълнителен платен годишен отпуск по чл. 156 КТ) т.е. целият натрупан до момента на издаване на заповедта отпуск, а не само половината от натрупания за текущата или от отложен отпуск от минали години. Тази мярка следва да се ползва от работодатели, които не са заели работниците и служителите си с изпълнение на работа в склада или с дистанционна работа – от разстояние или надомна работа. Независимо от допуснатото обратно действие на мерките, предвидени със закона, а именно – от обявяването на извънредното положение (13 март 2020 г.) не е коректно работодателят, възползвайки се от чл. 7, ал. 2 ЗМДИП, със задна дата да предостави без съгласието на своите работници или служители отпуск считано от 13.03.2020 г. Същото се отнася и за установяването на непълно работно време по чл. 138а, ал. 2 КТ. Възможно е те да са работили до обнародването на закона на 24.03.2020 г., да са ползвали друг вид отпуск – например за временна неработоспособност, за карантина и пр. Коректно е само занаяпред – от 24.03.2020 г. работодателят може до края на извънредното положение да се възползва от възможността едностранно да предостави половината от платения годишен отпуск на своите работници и служители или да установи за тях непълно работно време.

Работодателят разполага с още две възможности, които завареното законодателство му предоставя, за да се справи със затрудненията си, тъй като те едва ли ще отпаднат с отмяната на извънредното положение. При липса на средства работодателят може да се възползва от правото, което му предоставя чл. 245 КТ и **да заплати 60% от брутно трудово възнаграждение**, а останалата част да остане дължима, заедно със законната лихва за забава до окончателното му заплащане. Изплатеното възнаграждение не може да бъде по-малко от размера на минималната работна заплата, установен за страната. В такива случаи на забава в изплащането на част от трудовото възнаграждение, работникът или служителят като проява на солидарност следва да не прекратява едностранно трудовото възнаграждение по чл. 327, ал. 1, т. 2 КТ, тъй като, въпреки засегнатата дейност на работодателя, последният е предприел изплащане на поне част от трудовото възнаграждение в установените срокове. Приемам нововъведеното правилото на чл. 6 ЗМДИП, че за времето на извънредното положение не се прилагат последиците от неплащане на дълга на частноправните субекти за недоразумение, което Народното събрание скоро ще поправи. Изглежда, че с тази разпоредба законодателят позволява на всеки длъжник да не изплаща дълга си, независимо дали дейността му търпи неблагоприятни последици от протиепидемичните дейности или напротив – има разцвет. Не следва да се разрешава на работодателите да се позовават на чл. 6 ЗМДИП и да спрат изплащането на дължимите се трудови възнаграждения на своите работници и служители, които да са лишени от предоставените от закона възможности, включително по

време на извънредното положение да прекратят без предизвестие трудовото си правоотношение по чл. 327, ал.1, т. 2 КТ.

Работодателят може да предложи и временно намаление на трудовите възнаграждения на своя персонал или използване на неплатен отпуск. Трябва да се има предвид, че тази промяна в съдържанието на трудовото правоотношение може да се осъществи само по **взаимно съгласие** на основание чл. 119 КТ. Писменото споразумение следва да е с определен срок, който да зависи от продължителността на извънредното положение в страната.

- През периода на обявеното извънредно положение са установени и **специални правила относно сроковете**. Те засягат и трудовите правоотношения доколкото съгласно чл. 3 ЗМДИП за времето от 13.03.2020 г. до отмяната на извънредното положение спират да текат давностните и други срокове, предвидени в нормативни актове, с изтичането на които се погасяват или прекратяват някои трудови права на работниците и служителите – например за отговор на предложение за прекратяване на трудово правоотношение по взаимно съгласие по чл. 325, ал. 1, т. 1 или чл. 331 КТ, за обжалване на незаконно уволнение, за предявяване на вземане за неизплатено трудово възнаграждение и др. Съгласно чл. 4 ЗМДИП се удължават с един месец от отмяната на извънредното положение сроковете, определени в закон, извън нормативно установените срокове по чл. 3 ЗМДИП, които изтичат по време на извънредното положение и са свързани с упражняване на права или изпълнение на задължения на частноправни субекти. Законодателят цели да установи всеобхватно правило, което защитава частноправните субекти, включително работниците и служителите и работодателите от невъзможност да упражнят правата си поради ограниченията на извънредното положение.

Специални мерки, приложими само за някои категории работници и служители:

- С нововъведения чл. 173а, ал. 2 КТ се предоставя възможност на изброените в разпоредбата **работници и служители да поискат ползването на платен годишен отпуск или на неплатен отпуск**, който работодателят е длъжен да им разреши. Необходимо е искането да бъде в писмена форма, без да е необходимо мотивиране. То следва да определя вида на отпуска – платен или неплатен, както и да посочва от кой момент и с каква продължителност се иска. Периодът не трябва да надхвърля времето на извънредното положение. Работодателят е длъжен да разреши така поискания отпуск. Ако работникът или служителят не разполага с искания от него платен отпуск и не е допуснал да му се предостави неплатен отпуск за посочения от него период, то работодателят не може да му предостави неплатен отпуск. Следва да бъде сезиран с ново искане, което да уважи.

Правото да им се разреши платен или неплатен отпуск по тяхно искане се предоставя на следните категории работници и служителите: бременна; в напреднал стадий на лечение ин-витр; 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 3 КТ (трудоустроени, боледуващи от болести като диабет, исхемична болест на сърцето и др.). Времето, през което се ползва отпуск по ал. 1 и 2, се признава за трудов стаж, според чл. 173а, ал. 3 КТ, а според чл. 9, ал. 2, т. 3 от Кодекса за социално осигуряване неплатеният отпуск до 30 работни дни в календарната година се признава и за осигурителен стаж.

- **Отпадат ограниченията за полагане на извънреден труд** за времето на извънредното положение отпадат установените от трудовото законодателство ограничения за полагане на извънреден труд и за неговата продължителност за работниците и служителите с намалено работно време, които оказват или подпомагат оказването на медицинска помощ. Намаленото работно време се регламентира в чл. 137 КТ като работно време с по-малка продължителност от нормалното работно време до 8 часа. При него поради специфичните условия и рискове за живота и здравето на работниците и служителите се установява по-малка продължителност на работното време като мярка за ограничаване на рисковете за тяхното здраве. Видовете работи, за които може да се установи намалено работно време се определят в нормативен акт (в Наредбата за определяне на видовете работи, за които се установява намалено работно време (НВРНРВ) или в Кодекса на труда - за непълнолетните и за незрящите) и не може да се установява по взаимно съгласие на страните или едностранно от работодателя. Новата мярка на чл. 8, ал. 1 ЗМДИП предвижда, че не се прилага ограничението за полагане на извънреден труд, предвидено в чл. 147, ал. 2 КТ. Така се разрешава и полагането на извънреден труд за случаите, изброени по чл. 144, ал. 1, т. 5-7 КТ. Разпоредбата на чл. 8, ал. 1 ЗМДИП е твърде неясна и се нуждае от изправително тълкуване. Става дума единствено за работници и служители, които оказват или подпомагат оказването на медицинска помощ – лекари, медицински сестри, лаборанти, включително рентгенови лаборанти, санитарни, хигиенисти, охрана на болници, шофьори на линейки и пр. От тях на намалено работно време са изброените в чл. 2 и 3 НВРНРВ – патоанатоми, работещите с пациенти, страдащи от онкологични заболявания, ментални увреждания, които са на 6 ч. работен ден, и останалите, изброени в наредбата, които са на 7-часов работен ден (работещите в клинични лаборатории; лаборатории по микробиология, вирусология; лечебни и здравни заведения, в които се обслужват болни от заразни и паразитни болести; които работят в лечебни заведения като лекари, които оперират, анестезиолози, акушерки, операционни и анестезиологични сестри, санитарите в операционни зали; работещите в центрове за спешна медицинска помощ и звената на лечебни заведения, които извършват спешна медицинска помощ и др.). За тях се въвежда с чл. 8, ал. 1 ЗМДИП задължение да полагат извънреден труд в единствената допустима от хипотезите по чл. 144, ал. 1, т. 5-7 КТ, когато се налага да довършат започнатата работа, която не може да бъде извършена през редовното работно време, защото дейността им няма аварийновъзстановителен или сезонен характер. Разпоредбата на чл. 8, ал. 1 ЗМДИП позволява да отпадне ограничението за продължителността на полагания извънреден труд на лицата на намалено работно време по чл. 146 КТ. Те така или

иначе не се прилагат, съгласно чл. 146, ал. 3 КТ, при за оказване на медицинска помощ. В този смисъл въведените промени в режима на извънредния труд на лицата, оказващи медицинска помощ не се променя и разпоредбата на чл. 8, ал. 1 ЗМДИП по-скоро потвърждава, че за всички работници и служители, които оказват медицинска помощ няма да се прилагат ограниченията за продължителността на извънредния труд. Те няма да могат да се възползват и от правото по чл. 148 КТ при надвишаване на установените максимални часове извънреден труд да откажат законно полагането му. Ако извънредният законодател е искал да въведе отпадане на ограниченията за полагане на извънреден труд от работниците и служителите, които подпомагат оказването на медицинска помощ, то тази задача с разпоредбата не е постигната. Чл. 8, ал. 1 ЗМДИП постановява премахване на ограниченията единствено за тези, които полагат труд на намалено работно време. От тях подпомагащите оказването на медицинска помощ служители са малко – санитарни в операционни, шофьори и др., но не и другите лица, които в условията на извънредното положение са със сигурност са много повече от изброените в наредбата.

Какво трябва да знаем за отпуските и болничните по време на извънредно положение Отговори на най-често задаваните въпроси дават от МТСП

На какъв вид отпуск имат право майките на деца, при положение, че детските градини са затворени, какви са възможностите за издаване на болничен за карантина и как ще се плащат месечните помощи за деца?

Това са сред са най-често задаваните въпроси на колцентъра на МТСП, съобщиха от пресцентъра на министерството. Ето какви разяснения дават от ведомството за ползването на отпуск:

На какъв вид отпуск имат право майките на деца, при положение, че детските градини са затворени?

При затворени детски градини и училища, майка или осиновителка на дете до 12-годишна възраст или на дете с увреждане, независимо от възрастта му, има право по своя преценка да ползва платен или неплатен отпуск. В този случай работодателят е длъжен да разреши ползването на отпуска.

Същите права има и работник или служител, който е самотен баща или осиновител на дете до 12-годишна възраст или на дете с увреждане независимо от възрастта му.

Могат ли работниците и служителите да бъдат принуждавани да ползват неплатен отпуск?

Работодателите не могат да принуждават служителите си да ползват неплатен отпуск. Неплатен отпуск може да се ползва само когато работникът или служителят е поискал това. По време на извънредното положение работодателите имат право едностранно да предоставят ползването на половината от платения годишен отпуск.

Работниците и служителите имат ли право на допълнителен отпуск във връзка с извънредното положение?

Законът за мерките и действията по време на извънредното положение не предвижда нов вид "допълнителен" отпуск.

Какви са правата на работниците и служителите да ползват платен годишен отпуск?

Работниците и служителите имат право да ползват платен годишен отпуск без разрешение от работодателя само ако попадат в обхвата на Закона за мерките и действията по време на извънредното положение и попадат сред следните категории: 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; трудоустроен работник или служител; работник или служител, който страда от заболяване (исхемична болест на сърцето, активна форма на туберкулоза, онкологично заболяване, професионално заболяване, психично заболяване, захарна болест.

Всички останали работници и служители ползват платен годишен отпуск с разрешение от своя работодател.

От МТСП дават пояснение и по друг често задаван въпрос:

Имат ли право на обезщетение за безработица съкратените от работа поради намаляване на работата заради коронавируса?

Съгласно Кодекса за социално осигуряване право на парично обезщетение за безработица имат хората, за които са внесени или дължими осигурителни вноски във фонд "Безработица" най-малко 12 месеца през последните 18 месеца преди прекратяване на осигуряването и които: са регистрирани като безработни в Агенцията по заетостта; не са придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст в Република България или пенсия за старост в друга държава или не получават пенсия за осигурителен стаж и възраст

в намален размер по чл. 68а или професионална пенсия по чл. 168; не упражняват трудова дейност, за която подлежат на задължително осигуряване по КСО или законодателството на друга държава, с изключение на лицата по чл. 114а, ал. 1 от Кодекса на труда.

Какви са възможностите за издаване на болничен за карантина?

Съгласно разпоредбите на Кодекса за социално осигуряване за гледане или належащо придружаване за медицински преглед, изследване или лечение в страната или в чужбина на болно дете до 18-годишна възраст се полагат до 60 календарни дни през една календарна година общо за всички осигурени членове на семейството.

Парично обезщетение за временна неработоспособност поради карантина или отстраняване от работа по предписание на здравните органи се изплаща за: времето, за което осигуреният е под карантина; времето на отстраняване от работа, ако осигуреният не може да бъде трудоустроен на друга подходяща работа през това време, но за не повече от 90 календарни дни през една календарна година.

Как ще се плащат месечните помощи за деца?

Отпуснатите помощи, срокът на които изтича между 01.02 и 13.03 или до края на срока на извънредното положение, се удължават служебно до края на месеца, в който изтича срокът на извънредното положение.

От министерството напомнят, че консултации по време на извънредното положение могат да бъдат потърсени на безплатната телефонна линия 0800 88 001.

Актуални онлайн обучения по прилагане на законодателството по време на извънредното положение

Публикуваме предстоящи онлайн обучения свързани с възможности при изменение на работно време и други теми, с лектор Иван Нейков - лектор по трудово право.

СЕРИЯ ПРАВО на ОНЛАЙН обучения с лектор адв. Иван НЕЙКОВ - Председател на БИТСП

15.04.2020 - [Прекратяване на трудовото правоотношение. Съкращение в щата.](#)

16.04.2020 - [Нови възможности за работодателя в реалния сектор при изменение на РАБОТНО ВРЕМЕ и ПРЕКРАТЯВАНЕ на трудовите правоотношения по време на извънредното положение](#)

22.03.2020 - [Режими на работно време в условия на извънредно положение](#)

24.04.2020 - [Работа от разстояние – дистанционна работа и HOME OFFICE](#) (правна гледна точка)

27.04.2020 - [Трудови задължения и дисциплинарна отговорност](#)

29.04.2020 - [Имуществена отговорност на служителите и работниците](#)

Такса за участие 60 лв./ обучение

Отстъпки при записване на 2 обучения - 10%, при 3 обучения - 15%, при повече - 20%

СЕРИЯ Здраве и безопасност - ОНЛАЙН обучения

14.04.2020 - [ЗБУТ: Действия на работодателя преди и след проверки от контролните органи на ГИТ, относно осигуряване на ЗБУТ](#)

16.04.2020 - [ЗБУТ: Лични предпазни средства за безопасност и здраве при работа](#)

21.04.2020 - [ЗБУТ Зв1: Фактори на работна среда, физиологични режими на труд и почивка и ергономия на работното място при работа от вкъщи.](#)

21.04.2020 - [ЗБУТ: Оценка на риска за безопасността и здравето при работа](#)

28.04.2020 - [V Годишна Конференция – Здравословни и безопасни условия на труд в сферата на ОБРАЗОВАНИЕТО](#)

28.04.2020 - [ЗБУТ: Ергономично работно място. Ергономия при работа с видеодисплей.](#)

30.04.2020 - [ЗБУТ: Физиологичен режим на труд и почивка](#)

Такса за участие 36 лв./ обучение

Отстъпки при записване на 2 обучения - 10%, при 3 обучения - 15%, при повече - 20%