

# Права на работодателите при кризисни ситуации

24.03.2020 г.

- Въвеждане на непълно работно време при намален обем на работа
- Прекратяване на трудови договори при намален обем на работа
- Пускане в платен отпуск на персонала при престой
- Дължимо възнаграждение на персонала при спиране на дейността при извънредно положение
- Едностранно прекратяване на трудови договори при престой
- Възможност за възлагане на друга работа при непреодолими причини
- Възможност за работа от разстояние при извънредно положение
- Гъвкаво работно време при условия на ограничение и извънредно положение
- Връчване на заповеди при условия на ограничение засрещи и в извънредно положение

Във връзка с въведеното на 13 март в страната извънредно положение и приетия на 23 март Закон за мерките и действията по време на извънредното положение, с който се извършиха важни промени в Кодекса на труда, които пряко касаят българския бизнес.

Всички тези мерки ще имат сериозно негативно отражение върху бизнеса в България и икономиката като цяло. В голяма част от предприятията обемът на работа ще намалее, а при други работният процес ще спре напълно.

Всичко това поставя на дневен ред сериозни въпроси, които със сигурност тревожат работодателите.

1. Какви са техните възможности и права по отношение на персонала, във връзка с принудителното спиране на дейността или във връзка със силното ѝ намаляване в резултат на кризата?
2. Какъв е законният начин да се справят с кризата, без да нарушават правата на своите служители и в същото време да понесат минимални щети?
3. Какви нови възможности или ограничения им налагат законодателните промени?

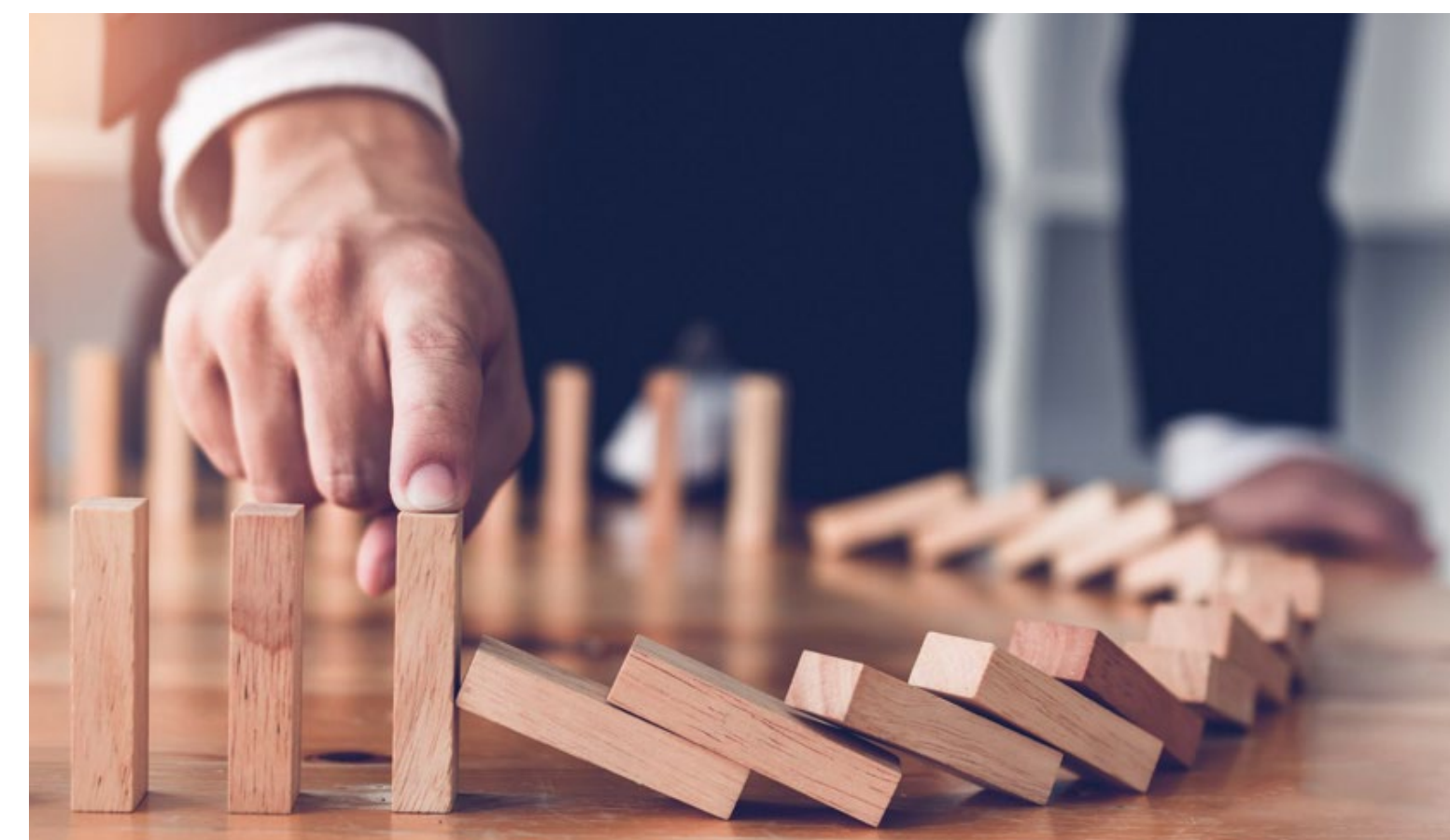
Настъпването на форсмажорни обстоятелства може да има най-общо две основни негативни последици за едно предприятие – намаляване на обема на работа и престой. Всяка от тези последици поражда самостоятелни възможности и права за работодателя. В настоящия материал ще бъдат разгледани именно тези аспекти на последиците от настъпването на подобни непредвидими обстоятелства, както и други специфики и възможни решения на създалата се ситуация.

## I. НАМАЛЯВАНЕ НА ОБЕМА НА РАБОТА

Възможно е извънредните обстоятелства, които са настъпили, да нямат за последица цялостно спиране на дейността на работодателя, а само намаляване на обичайната натовареност. В този случай е налице работна сила, но тя не може да бъде използвана пълноценно. Например поради настъпила икономическа криза и намаляване на потреблението, поръчките на производствено предприятие спадат драстично, без да спират напълно.

### 1.1. Въвеждане на непълно работно време при намален обем на работа.

В такава ситуация КТ дава възможност на работодателя за 3 месеца да въведе непълно работно време за служителите в цялото



предприятие или в отделно негово звено. Непълното работно време се въвежда по отношение на служители, чиято работа е засегната от намаляването на обема на работа. Това може да стане за максимален период от 3 месеца, в рамките на една календарна година, и може да се приложи единствено за служителите, работещи на пълно работно време.

**КТ дава възможност на работодателя за 3 месеца да въведе непълно работно време за служителите в цялото предприятие или в отделно негово звено**

Работодателят може едностранно да въведе непълно работно време за служителите, но ако в предприятието има сформирано общо събрание на служителите или събрание на пълномощниците, това става след предварително съгласуване с тях (по реда на чл.7, ал.2 от КТ).

С новия кризисен закон бяха направени съществени нововъведения в КТ, касаещи настоящото извънредно положение. С изцяло нов текст, при условие на извънредно положение, работодател може да въведе непълно работно време за служителите в цялото предприятие или в отделно негово звено, без значение дали е налице намаляване на обема на работа. Непълното работно време може да се прилага за периода на извънредното положение или за част от този период, и може да се приложи единствено за служителите, работещи на пълно работно време. В новосъздадената разпоредба няма задължително изискване предварително да се извърши съгласуване от страна на работодателя с представителите на служителите, ако в предприятието на работодателя има сформирано общо събрание на работниците и служителите или събрание на пълномощниците (по реда на чл.7, ал.2 от КТ).

**При условие на извънредно положение, работодател може да въведе непълно работно време за служителите в цялото предприятие или в отделно негово звено, без значение дали е налице намаляване на обема на работа**

Продължителността на намаленото работно време и в двете възможни хипотези не може да бъде по-малка от половината на законоустановената за периода на изчисляване на работното време. С оглед създаване на възможност за служителите да преминават от пълно към непълно работно време и обратно, КТ подробно разписва определени задължения за работодателя (чл.138а, ал.3 от КТ).

## **1.2. Прекратяване на трудови договори при намален обем на работа.**

Като крайна мярка, в случай на намаляване на обема на работа, работодателят може да прибегне към прекратяване на трудови правоотношения със свои служители. Това право се упражнява едностранно, но винаги с писмено предизвестие. Срокът на предизвестие се уговаря в трудовия договор, а ако това не е направено, този срок, по силата на закона, е 30 дни.

**В случай на намаляване на обема на работа, работодателят може да прибегне към прекратяване на трудови правоотношения**



Важно е да се отбележи, че при прекратяване на трудово правоотношение на това основание работодателят трябва да извърши подбор между служителите, които извършват еднакви или сходни трудови функции. Също така трябва да се вземе предвид това, че в КТ (чл.333) е предвидена предварителна закрила за определени категории служители, когато трудовото им правоотношение се прекратява поради намаляване обема на работа.

**Работодателят трябва да извърши подбор между служителите, които извършват еднакви или сходни трудови функции**

## **II. ПРЕСТОЙ**

Друга възможна последица върху дейността на предприятията е настъпването на престой. При това състояние работната сила е налице, но тя не може да бъде използвана, поради различни причини. В контекста на настоящата ситуация в страната, мерките, които се предприемат във връзка с обявеното извънредно положение, представляват точно такава причина.

Невъзможността за използване на работната сила на служителите води до тяхното бездействие в предприятието. Следователно бизнесът е изправен пред ситуация, в която не извършва дейност и в резултат на това – не реализира приход, но въпреки това продължава да дължи трудови възнаграждения, осигурителни вноски и данъци.

От гледна точка на случващото се в страната в настоящия момент, предприятията, чиято дейност е принудително спряна, са изправени пред сериозни трудности. С новия закон за тях беше създадено едно съществено задължение, което трябва да се има предвид. Работодателят е длъжен да не допуска служителите си до работните им места за целия период на извънредното положение, когато при обявено извънредно положение работата на предприятието или на част от него е преустановена със заповед на държавен орган.

**Работодателят има право да прецени и със заповед да преустанови работата на цялото предприятие или на част от него, както и тази на всички служители, или на част от тях**

Ако престой все още не е настъпил – нито принудително, нито вследствие на влошената икономическа обстановка, работодателят има право да прецени и със заповед да преустанови работата на цялото предприятие или на част от него, както и тази на всички служители, или на част от тях.

Това може да се направи за целия период на извънредното положение, или за част от него. За времето на преустановяване на работата, служителите имат право да получават трудовото си възнаграждение (чл.267а от КТ). Това постановява нова разпоредба в КТ (чл.120в, ал.1).

В случай че престоят е настъпил, но той не е принудителен, вследствие на акт на държавен орган, работодателят разполага с правото да измени мястото и характера на работа на своите служители. Новото място на работа може да е в друго предприятие (което също е на работодателя), но задължително в същото населено място или местност. Промяната не е ограничена с максимален срок през календарната година. Тя трае докато продължава престоят.

**Работодателят разполага с правото да измени мястото и характера на работа на своите служители**

Важно изискване, когато се изменя и характерът на работата, е промяната да съответства на квалификацията и здравословното състояние на служителя. Например при престой няма как трудовата функция на счетоводител да бъде изменена по такъв начин, че той да започне да извършва дейността на юриконсулт, тъй като служителят не притежава нужната квалификация, и обратното.

Законът не поставя изисквания относно акта, с който работодателят се възползва от това свое право. Това е така заради извънредния характер на настъпилите обстоятелства и нуждата да се действа бързо.

Обикновено в тези ситуации работодателят издава заповед. При всички положения актът е едностранен, т.е. не се изисква съгласието на служителя – стига, разбира се, да са налице предвидените в закона предпоставки.

Въпреки че КТ не поставя изискване за форма на този акт, все пак е препоръчително той да бъде в писмена форма, с оглед доказване при последващи съдебни спорове.

**Щом престоят не е по вина на служителите, те имат право да получават своето трудово възнаграждение.**

Относно трудовите възнаграждения по време на престой, трябва да се знае, че щом престоят не е по вина на служителите, те имат право да получават своето трудово възнаграждение.

### **2.1. Принудително предоставяне на платения годишен отпуск при престой.**

При преустановяване дейността на предприятие във връзка с обявено извънредно положение, работодател има право да предостави на персонала до половината от платения годишен отпуск, без да иска тяхното съгласие. (чл.173а, ал.1 от КТ)

Всичко това означава, че работодателят има право да предостави за ползване до половината от платения годишен отпуск на всички или на отделни свои служители – дори на тези, които нямат придобит 8 месеца трудов стаж. За това не се изисква тяхното съгласие. Това е възможност за работодателя да действа едностранно. За да възникне това право за работодателя, трябва едновременно да са изпълнени следните предпоставки:

1. В страната да е обявено извънредно положение;
2. Работата в предприятието да е преустановена – или с акт на държавен орган, или със заповед на работодателя.

**При преустановяване дейността на предприятие във връзка с обявено извънредно положение, работодател има право да предостави на персонала до половината от платения годишен отпуск, без да иска тяхното съгласие**

Отделно от новата разпоредба, остава в сила и досегашната разпоредба от КТ (чл.173, ал.4), която дава право на работодател, при престой за повече от 5 работни дни, да предостави на служителите си платения годишен отпуск, без да иска тяхното съгласие. Тази разпоредба ще е особено актуална след отмяната на извънредното положение.

### **2.2. Предоставяне на неплатен отпуск при престой.**

Въпреки че в първоначалния вариант на закона беше предвидено работодателят да има правото да задължи служителите си да ползват и неплатен отпуск, в крайна сметка тази възможност отпадна и работодателят няма право да пуска служителите си принудително в неплатен отпуск при престой.

**Работодателят няма право да пуска служителите си принудително в неплатен отпуск при престой.**

### **2.3. Дължимо възнаграждение на служителите при спиране на дейността във връзка с обявено извънредно положение.**

Изцяло нова разпоредба в КТ (чл.267а) постановява, че на служителите продължава да се дължи трудово възнаграждение при спиране на дейността на предприятието във връзка с обявено извънредно положение. Законът не урежда различни последици, в зависимост от това дали дейността е спряна принудително с акт на държавен орган, или по инициатива на работодателя. Следователно на служителите се дължи възнаграждение при спиране на дейността на предприятието във връзка с обявеното извънредно положение.

**На служителите се дължи възнаграждение при спиране на дейността на предприятието във връзка с обявеното извънредно положение**

## 2.4. Едностранно прекратяване на трудови правоотношения при престой.

При престой за повече от 15 дни, работодателят има право да прекрати трудови договори със свои служители. И в този случай правото се упражнява едностранно от работодателя, но винаги с писмено предизвестие, което може да бъде връчено не по-рано от 16-ия ден след обявяване на престоя. Срокът на предизвестие е в зависимост от уговорения в индивидуалния трудов договор с всеки отделен служител, а ако такъв не е уговорен, по силата на закона, срокът е 30 дни.

**При престой за повече от 15 дни, работодателят има право да прекрати трудови договори със свои служители**

Важно е да се отбележи, че при прекратяване на трудово правоотношение поради престой за повече от 15 дни (съгласно чл.328, ал.1, т.4 от КТ), работодателят не е длъжен да извърши подбор между служителите, които извършват еднакви или сходни трудови функции. В този случай лица, които в други случаи се ползват от предварителната закрила (по чл.333 от КТ), не могат да се възползват от нея при тези обстоятелства.



При прекратяване на трудово правоотношение поради престой за повече от 15 дни, работодателят не е длъжен да извърши подбор между служителите, които извършват еднакви или сходни трудови функции

## III. НЕПРЕОДОЛИМИ ПРИЧИНИ

Както личи от самия термин, непреодолимата причина не е последица от реализирането на определени обстоятелства (като предходните разгледани хипотези). Тя представлява такива обстоятелства, които са от извънреден характер и могат да доведат до някоя от разгледаните последици.

Обявеното в страната извънредно положение е точно такава непреодолима причина.

Непреодолимата причина представлява обективно състояние. Тя е събитие, чието настъпване не може да се предвиди или не може да се предотврати. Вследствие на това събитие, в предприятието се създава извънредна обстановка и се нанасят или се създава опасност от нанасяне на вреди на хора или имущество.

При възникване на непреодолими причини, работодателят има право едностранно да възложи на служители работа от друг характер. Именно заради извънредния характер на събитието, тук правилото за съобразяване на новата работа с квалификацията на служителя не е в сила. Все пак новата трудова функция трябва да бъде съобразена със здравословното състояние на лицето.

**При възникване на непреодолими причини, работодателят има право едностранно да възложи на служители работа от друг характер**

Промяната на характера на работата в тези случаи може да продължи за цялото време, през което действат съответните непреодолими причини, както и до отстраняване на последствията от действието на тези причини.

## IV. РАБОТА ОТ РАЗСТОЯНИЕ

Работа от разстояние (home office) може да се извършва, когато поради особени обстоятелства трудова дейност не може или не е безопасно да бъде извършвана в сградата на предприятието. Работата от разстояние беше и предмет на една от промените в КТ. Това е добра алтернатива за бизнеса, ако служителите могат да извършват дейността си от разстояние.

**Работодаателят не може едностранно да възложи на свой служител да работи от разстояние – този начин на извършване на трудова дейност има доброволен характер**

При тази форма на извършване на трудова дейност работата е изнесена извън предприятието на работодателя, чрез използването на информационни технологии. Условието и редът за работа от разстояние се уговарят в колективен или индивидуален трудов договор.

Принципът, заложен в КТ (чл.107з, ал.2 и ал.3), е, че работодателят не може едностранно да възложи на свой служител да работи от разстояние – този начин на извършване на трудова дейност има доброволен характер. Това означава, че възможността за работа от разстояние може да бъде уговорена както в самия трудов договор, така и в отделно споразумение.

Последните изменения на законодателството (чл.120б от КТ) обаче създадоха сериозно отклонение от този принцип за хипотезата, при която страната се намира в извънредно положение. В извънредно положение работодателят може едностранно, без съгласието на своите служители, да им възложи да извършват временно надомна работа и/или работа от разстояние. В защита на интересите на служителите, новата разпоредба постановява, че в този случай се изменя само мястото на работа, без да се променят другите условия на трудовия договор. Това означава например, че по този начин не може да бъде намалено трудовото възнаграждение на служителя.

**В извънредно положение работодателят може едностранно, без съгласието на своите служители, да им възложи да извършват временно надомна работа и/или работа от разстояние.**

Правото на работодателя, при кризисна ситуация като настоящата, се упражнява със заповед. Новите разпоредби в КТ (чл.120б, ал.2) не казват изрично дали тази заповед трябва да бъде в писмена форма. Доколкото обаче се посочва, че тя трябва да определя условията, които обичайно се включват в трудовия договор на служител (чл.107в, ал.2 и/или чл.107и, ал.2 от КТ), то по-скоро следва да се приеме, че и заповедта на работодателя трябва да се изготви в писмена форма. Допълнителен аргумент в полза на разбирането, че заповедта трябва да е писмена, е това, че с нея се внася изменение в трудовото правоотношение, което по принцип се извършва с писмен акт (чл.119 от КТ).

В случаите, при които не е налице обявено извънредно положение, работодателят може да отправи предложение към своите служители, с допълнително споразумение към индивидуалните им трудови договори, да преминат от работа, извършвана в предприятието, към работа от разстояние. Това допълнително споразумение представлява изменение в трудовото правоотношение и поради тази причина следва да се сключи в писмена форма.

## **V. ГЪВКАВО РАБОТНО ВРЕМЕ И РАБОТА НА СМЕНИ.**

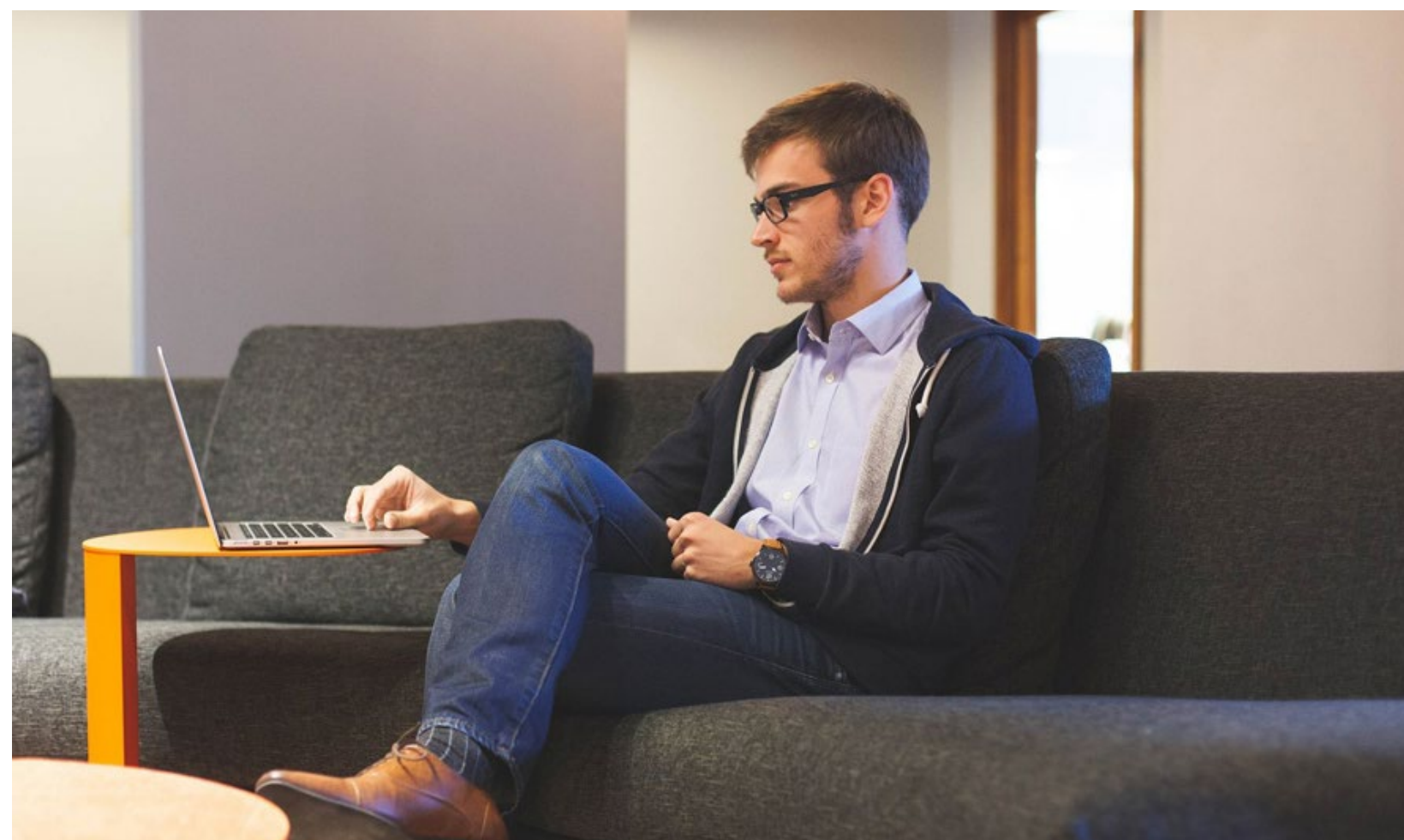
Мерките за ограничаване разпространението на вируса COVID-19 изправят всички в страната, в това число и работодателите, пред предизвикателството да се избегне струпването на голям брой хора на едно и също място. Ако в едно предприятие работата не може да се извършва от разстояние, то тогава, когато всички работници работят в предприятието, това трябва да е по начин, който да предотвратява струпването им на едно място. КТ (напр. чл.139) предоставя задоволително решение на този проблем.

**Когато всички работници работят в предприятието, това трябва да е по начин, който да предотвратява струпването им на едно място**

За ограничаване струпванията на хора, работодателите могат да въведат т.н. „гъвкаво работно време“ или работно време с променливи граници. В този случай, с акт на работодателя (най-често заповед), се определя определен период от деня, през който служителят трябва задължително да бъде на работа в предприятието, както и начинът за неговото отчитане.

Извън това време на задължително присъствие, служителят може сам да определи началото на работното си време. Важно е, че в зависимост от характера и организацията на труда, работният ден може да бъде разделен на две или три части, като по този начин съществено ще се избегне опасността от струпване на всички служители в предприятието по едно и също време.

**За ограничаване струпванията на хора, работодателите могат да въведат т.н. „гъвкаво работно време“ или работно време с променливи граници**



Друга възможност, отново с цел предотвратяване на струпвания, е работата да може да се организира на смени – разбира се, ако характерът на производствения процес го позволява. Редуването на смените се определя в правилника за вътрешния трудов ред.

**С цел предотвратяване на струпвания, работата може да се организира на смени**

## **ВРЪЧВАНЕ НА ЗАПОВЕДИ**

Когато някое от горепосочените действия се извършва с писмена заповед, следва да се има предвид, че тя трябва да бъде сведена до знанието на засегнатите служители.

Заповедта следва да се връчи лично на служителю, срещу подпис, удостоверяващ получаването ѝ. Ако това се окаже невъзможно, заповедта може да бъде изпратена по куриер или по пощата с обратна разписка, до постоянния адрес на служителю или до друг негов адрес за кореспонденция (в случай че такъв е посочен в неговия трудов договор). Това обаче може да отнеме известно време, което ще създаде неудобства за работодателя при организиране на работния процес.

**Заповедта следва да се връчи лично на служителю, срещу подпис. Възможен начин за връчване на заповед е тя да бъде изпратена до e-mail на служителю, връчване на заповедта по телефона или друго средство за комуникация**

Възможен начин за връчване на заповед е тя да бъде изпратена до e-mail на служителю. Това следва да е e-mail за кореспонденция, посочен в трудовия договор на служителю. В случай че такъв не е посочен, това може да е e-mail, който служителю обичайно ползва при комуникацията си с работодателя и при изпълнение

на служебните си задължения, с изключение на случаите, в които служителът има достъп до този имейл само от работното си място (а не например от дома си).

Ако връчването по e-mail се окаже невъзможно (например защото служителът не ползва e-mail), може да се пристъпи и към връчване на заповедта по телефона или друго средство за комуникация, чрез което заповедта на работодателя да се изпрати като прикачен файл към текстово съобщение (напр. SMS/MMS). В случай че такова средство за комуникация се използва обичайно в комуникацията между работодател и служител, потвърждение на съобщението от страна на служителя няма да е необходимо.

#### автори:



**Димитър Стефанов**  
юрисконсулт



**адв. Нина Стоева**  
управляващ съдружник правно обслужване  
[nina.stoeva@krestonbulmar.com](mailto:nina.stoeva@krestonbulmar.com)



**адв. Слави Микински**  
управляващ съдружник правно обслужване  
[slavi.minkinski@krestobulmar.com](mailto:slavi.minkinski@krestobulmar.com)

**Ако имате нужда от експерти или услуги по ТРЗ, осигуряване или трудово-правни спорове, не се колебайте да се свържете с нас!**

**e-mail: [bulmar@bulmar.com](mailto:bulmar@bulmar.com) / тел.: 0888 17 77 27**

#### Ограничаване на отговорността

Изложението в настоящия материал се основава на приложимото и действащо българско и европейско законодателство.

Изводите, твърденията и изявленията, направени в него, са лично мнение на автора/авторите. Този материал не представлява становище или консултация по конкретен казус и автора/авторите не носят отговорност за начина, по който читател би го приложил в конкретна ситуация.

#### Авторски права

Авторските права върху този материал са собственост на Крестън БулМар ООД.

Авторът дава право създаденият материал да се разпространява в същия вид, като съдържание и графично оформление.

Не се разрешава разпространяване на целия авторски материал или на отделни части от него във вид, различен от вида, в който същият е съставен и разпространен първоначално от неговия автор.



КОМПАНИЯ НА ЗНАНИЕТО  
И РАЗВИТИЕТО

[bulmar@bulmar.com](mailto:bulmar@bulmar.com) | 0888 17 77 27



НАШАТА МИСИЯ Е РАЗВИТИЕТО И  
РАСТЕЖА НА НАШИТЕ КЛИЕНТИ