

## ИЗМЕНЕНИЕ НА ТРУДОВОТО ПРАВООТНОШЕНИЕ ПРИ ИЗВЪНРЕДНО ПОЛОЖЕНИЕ ИЛИ ИЗВЪНРЕДНА ЕПИДЕМИЧНА ОБСТАНОВКА

Жанета Христова<sup>1</sup>  
e-mail: [jhristova@unwe.bg](mailto:jhristova@unwe.bg)

### Резюме

*В настоящото изследване се анализират измененията на трудовото законодателство, направени с оглед намаляване негативните последици от кризата, предизвикана от Covid-19, за трудовата заетост. С тях се разширяват правомощията на работодателите да променят едностранно определени елементи от съдържанието на трудовите правоотношения, които засягат съществено правата на работниците и служителите. Приета внезапно и под натиска на събитията, новата уредба се нуждае от прецизиране, за да отговори на функцията на трудовото право за закрила на работниците и служителите. Основна цел на статията е въз основа на нормативния, формално-логическия и дедуктивния метод да се анализират правните норми, установяващи възможностите за реакция на работодателя, и да се изведат насоките за повишаване на закрилата на наемния труд в случаите на извънредно положение или извънредна епидемична обстановка.*

**Ключови думи:** трудово правоотношение, изменение, COVID-19, извънредно положение, извънредна епидемична обстановка

**JEL:** K31

### Увод

Разразилата се епидемия на вируса COVID-19 доведе до множество негативни последици, които възпрепятстваха нормалното протичане на трудовия процес и оказаха пряко влияние върху трудовата заетост. У нас с цел ограничаване на тези последици в сферата на труда със Закона за мерките и действията по време на извънредното положение (ЗМДВИП – ДВ, бр. 28 от 24.03.2020 г., в сила от 13.03.2020 г.) бяха приети редица изменения в Кодекса на труда (КТ – ДВ, бр. 28 от 24.03.2020 г., в сила от 13.03.2020 г. Доп. – ДВ, бр. 44 от 2020 г., в сила от 14.05.2020 г.). Те са насочени към подпомагане на бизнеса и същевременно към запазване на заетостта. Чрез тях се цели по-голяма гъвкавост и адаптивност на трудовоправната връзка между работника или служителя и работодателя към ситуацията на епидемична обстановка,

---

<sup>1</sup> Асистент, доктор, катедра „Частноправни науки“, Юридически факултет, УНСС

така че да бъдат зачетени интересите и на двете страни. За тази цел бяха предоставени по-широки правомощия на работодателите да променят едностранно отделни елементи от съдържанието на трудовото правоотношение. Предмет на настоящото изследване са установените в закона субективни потестативни права на работодателите при настъпване алтернативно на две нови основания: обявено извънредно положение и обявена извънредна епидемична обстановка. Основна цел на статията е въз основа на нормативния, формално-логическия и дедуктивния метод да се анализират правните норми, установяващи възможностите за реакция на работодателя, и да се изведат възможните насоки за повишаване на закрилата на наемния труд в случаите на извънредно положение или извънредна епидемична обстановка. За съжаление не са изключени случаите, в които работодателите злоупотребяват с правата, предоставени им от закона. В този контекст се анализират измененията на правната уредба, като се правят и съответни предложения *de lege ferenda* за нейното подобряване, така че да отговори по-ефективно на закрилната функция на трудовото право.

### **Принцип за стабилност и едностранна неизменност на трудовото правоотношение**

Преди да се разгледат конкретните изменения на трудовото законодателство, следва да се отбележи, че те се явяват изключение от един от основните принципи на трудовото право, а именно принципа за стабилност и едностранна неизменност на съдържанието на трудовите правоотношения. Този принцип е една от основните гаранции за закрила на труда, неговото предназначение е да осигури стабилност и сигурност на трудовоправните отношения. Следователно изключенията от него трябва да се обмислят внимателно, след задълбочен анализ на последиците за работниците и служителите, а не внезапно и без достатъчно прецизиране на правната уредба, каквато, смея да твърдя, е настоящата ситуация. Това обуславя актуалността и значимостта на представеното научно изследване.

Този принцип е установен в чл. 118, ал. 1 КТ и се изразява в юридическа забрана към субектите на трудовото правоотношение – работодателя и работника или служителя, да променят неговото съдържание с едностранно волеизявление. На практика забраната е насочена към работодателя, тъй като той разполага с управленската власт да влияе върху трудовоправната връзка, да дава нареждания и заповеди на работника или служителя, за чието изпълнение последният носи дисциплинарна отговорност. Нейният обхват включва всички трудови правоотношения, независимо от основанията за възникването им – трудов договор, избор, конкурс, както и всички

елементи от тяхното съдържание – договорни и нормативни, задължителни и факултативни. Тя, обаче, е *относителна*, тъй законът допуска отклонение от нея при наличието на *изрично* и *изчерпателно* установени основания и в определени граници (чл. 118, ал. 1 *in fine* КТ). В разпоредбата е определен юридическият ранг на акта, в който могат да се установяват такива изключения: „сътс закон“, което е важна гаранция за спазване на принципа. Уредбата е императивна и предвиждането на други способи или промяна на съществуващите с волеизявление на страните в индивидуален или колективен трудов договор е недействително поради противоречие със закона на основание чл. 74, ал. 1 КТ. Установяването на изключения от забраната за едностранно изменение произтича от продължителния, суксесивен, но и динамичен характер на трудовото правоотношение и имат за цел неговото приспособяване при отклонения от първоначалното му състояние: на страната на работника или служителя (например, трудоустрояване), на страната на работодателя (промяна на икономическите, веществените или организационно-техническите предпоставки, които обуславят трудовия процес).

В правната доктрина основанията, при които съдържанието на трудовото правоотношение може да бъде едностранно изменено, се обособяват в две групи: 1) като *субективно потестативно право на работодателя* и 2) като *субективно притезателно право на работника или служителя*. В първата хипотеза с упражняването правото от работодателя той внася промяна в правната сфера на работника или служителя. До последните изменения тук се включваха: едностранно увеличаване на трудовото възнаграждение (чл. 118, ал. 3 КТ), изменение на характера и/или мястото на работа от работодателя (чл. 120 и 121 КТ), промяна на работното време (чл. 136а и 138а КТ), предоставяне на платен годишен отпуск (чл. 173, ал. 4 КТ). Във втората хипотеза работникът или служителят има право да иска от работодателя да извърши промяната, а работодателят е юридически задължен да я осъществи. Тя обхваща случаите на трудоустрояване поради бременност, кърмене, напреднал етап на лечение *ин-витро* (чл. 309 КТ) и намалена работоспособност (чл. 314, 317 КТ).

Направените в Кодекса на труда изменения във връзка с епидемията от COVID-19 се отнасят до първата група изключения, които са *субективно преобразуващо право на работодателя*. От една страна, с тях бяха разширени някои съществуващи до момента изключения от принципа за стабилност и едностранна неизменност на съдържанието на трудовите правоотношения, а от друга, бяха предоставени нови правомощия на работодателя на нови основания.

## Основания

Преди всичко трябва да се отбележи, че бяха въведени две нови основания, при които възниква субективното право на работодателя да измени различни елементи на трудовото правоотношение: обявено извънредно положение и обявена извънредна епидемична обстановка. Легална дефиниция на понятието „*извънредно положение*” липсва, макар че се съдържа в много нормативни актове – чл. 57, ал. 3, чл. 84, т. 12 Конституцията, чл. 111, ал. 1, чл. 122, ал. 1 и чл. 123 Закона за отбраната и въоръжените сили, чл. 40, ал. 1 и чл. 40, ал. 5 Закона за противодействие на тероризма и др. Най-общо може да се определи като форсмажорно обстоятелство, непредвидимо, непреодолимо и непредотвратимо събитие от извънреден характер, което нанася или застрашава да нанесе големи вреди на живота и здравето на хората или на тяхното имущество. Извънредно положение се обявява с решение на Народното събрание, а когато то не заседава – с указ на президента. Така поради бързото разпространение на новия вирус COVID-19 Народното събрание прие решение за обявяване на извънредно положение от 13 март 2020 г. (ДВ, бр. 22 от 13 март 2020 г.), което действаше до 14 май 2020 г., когато беше обявена извънредна епидемична обстановка (Решение № 325 на Министерски съвет от 14 май 2020 г. и сл.), удължавана многократно.

С оглед на настоящата критична ситуация в ДР на Закона за здравето беше приета нова т. 45 на § 1, в която се установява легална дефиниция на понятието „*извънредна епидемична обстановка*“: „бедствие, предизвикано от заразна болест, което води до епидемично разпространение с непосредствена опасност за живота и здравето на гражданите, предотвратяването и преодоляването на което изисква извършване на повече от обичайните дейности по защита и опазване живота и здравето на гражданите“ (ДВ, бр. 44 от 2020 г., в сила от 14.05.2020 г.). От анализа на разпоредбата може да се обособят елементите от фактическия състав на основанието: 1) бедствие – явление, чиито последици водят до възникване на непосредствена опасност за живота и здравето на гражданите (в чл. 2 от Закона за защита при бедствия се съдържа легална дефиниция на понятието „бедствие“: „значително нарушаване на нормалното функциониране на обществото, предизвикано от природни явления и/или от човешка дейност и водещо до негативни последици за живота или здравето на населението, имуществото, икономиката и за околната среда, предотвратяването, овладяването и преодоляването на което надхвърля капацитета на системата за обслужване на обичайните дейности по защита на обществото); 2) специфична причина за бедствието – заразна болест; 3) необходимост от извършване на повече от обичайните действия за ограничаване и преодоляване на тези последици, а именно епидемичното разпространение на заболяването. Съгласно чл. 63,

ал. 2 Закона за здравето то се обявява с решение на Министерски съвет по предложение на министъра на здравеопазването. За целите на настоящото изследване няма да се спирам по-подробно на двете основания, тъй като те излизат извън рамките на предмета на трудовото право, а ще се съсредоточа върху проблематиката, свързана с изменение на трудовите правоотношения при настъпването алтернативно на някое от тях (виж Решение № 10 от 2020 г. по к.д. № 7 от 2020 г. на КС).

### **Възлагане на надомна работа или работа от разстояние**

Съгласно чл. 7, ал. 1 ЗМДВИП и чл. 120б КТ при настъпване на едно от двете основания: обявено извънредно положение или извънредна епидемична обстановка, за работодателите, които продължават дейността си, възниква правото да възложат едностранно *надомна работа или работа от разстояние* на своите работници и служители. До приемането на ЗМДВИП и измененията в КТ това е допустимо само по взаимно съгласие между страните по трудовото правоотношение. Въпреки сходството между двете разпоредби, между тях има някои важни отлики. Общото е, че същността им се изразява в промяна на един от елементите от договорното съдържание на трудовото правоотношение: *мястото на работа*. И в двете хипотези е без значение как реално, фактически тези състояния са се отразили върху дейността на работодателя – на практика тя може дори да е увеличила своя обем. От чл. 7, ал. 1 ЗМДВИП *per argumentum a contrario* може да бъде извлечена още една предпоставка: възлагането на надомна работа или работа от разстояние трябва да е обективно възможно с оглед специфичния характер на дейността. Считам, че установяването на това изискване е излишно, доколкото ако практически е невъзможно осъществяването на работата извън помещенията на работодателя, това би довело до бездействие на работника или служителя, а не до изпълнение на трудовата му функция в друго място на работа (Попова, 2020; Банов, 2020). Не е ясно защо е необходимо едновременното действие на разпоредби с еднакво съдържание. Ако чл. 7, ал. 1 ЗМДВИП ще се прилага докато действа закона, т.е. докато бъдат отстранени последиците от извънредното положение от 13 март 2020 г., то чл. 120б КТ ще продължи своето действие и за в бъдеще при евентуална извънредна обстановка. Това, което е необходимо, обаче, е, аналогично на другите хипотези на едностранна промяна на трудовото правоотношение (като чл. 120, ал. 1 и 120в КТ), законът да установи по-ясно и категорично времевите, темпорални граници, в които работодателят може упражнени своето право. В чл. 120б КТ лаконично е посочено, че работодателят може „временно“ да възлага надомна работа или работа от разстояние. Възниква въпросът дали тази промяна може да надхвърля границите на извънредното

положение или епидемична обстановка, макар и „временно“? За да няма злоупотреби, следва правомощието на работодателя да се ограничи изрично до времетраенето на съответните извънредни обстоятелства.

Положително следва да се оцени решението при възлагане на надомна работа и работа от разстояние да не се променят другите условия по трудовия договор, т.е. да не се допуска промяна в размера на трудовото възнаграждение и така работниците и служителите да запазят трудовите си доходи. Освен ограничаване разпространението на вируса COVID-19, искам да отбележа и един друг положителен резултат от възлагането на надомна работа или работа от разстояние. Според мен това е добър опит за българските работодатели за ефективност на трудовата дейност и извън помещенията на предприятието и приспособяването на трудовите правоотношения към по-гъвкави форми на заетост, които отговарят в по-голяма степен на динамиката на трудовия, семейния и социалния живот в съвременните държави. Надомната работа, дистанционният труд и други нови форми на икономическа активност все повече се налагат като алтернатива на конвенционалната трудова заетост и дават възможност за адаптация към приоритетите и нуждите на трудещите се, за индивидуализация и гъвкавост на трудовите отношения. В този смисъл според мен е удачно, например да се установи *de lege ferenda* в чл. 312 КТ право на майка на малко дете до навършване на 6-годишна възраст на детето да работи не само надомно, но и от разстояние с оглед съвместяване на трудовата заетост с родителските грижи.

### **Преустановяване работата на предприятието**

Друга възможност, предоставена на работодателите с новия чл. 120в, ал. 1 КТ, е да преустановят работата на предприятието. Всъщност за работодателя винаги е съществувала възможност да прекратят временно осъществяването на дейността си поради външни или вътрешни причини. Освен *вътрешни*: икономически (например, липса на финансови средства, спад в търсенето на услугите или стоките на предприятието), технически (спиране на електроенергията, производствена авария), веществени (липса на суровини, материали) и т.н., причините могат да бъдат и *външни*, например природни или обществени бедствия и аварии или други форсмажорни обстоятелства. Двете предпоставки, които са основание за преустановяване на работата: обявено извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка, са именно такива външни, обективни форсмажорни събития. На практика те възпрепятстват пряко или косвено осъществяването на дейността на работодателя, т.е. тя спира, а работниците или служителите се намират в бездействие, в престои. Въвеждането на нов правен институт „преустановяване на работата“, без да се дава легална дефиниция и да се

отграничава от утвърдени вече правни институти, като престой, спиране на работата, преустановяване на дейността на предприятието, поставя много въпроси в практиката. А квалификацията на дадено правно явление е от важно значение за закрилата на работниците и служителите с оглед неговите специфични правни последици за трудовото правоотношение.

Какво е съотношението с „преустановяване на дейността“ на предприятието като основание за прекратяване на трудовото правоотношение по чл. 327, ал. 1, т. 10 КТ? В тази хипотеза работодателят е преустановил окончателно дейността си, без да е прекратил по надлежния ред трудовото правоотношение на свой работник или служител (легална дефиниция в § 1, т. 14 от ДР на КТ), докато при преустановяване на работата по чл. 120в КТ става дума за фактическо временно състояние, резултат от обявено извънредно положение или епидемична обстановка – следователно двете понятия имат различно съдържание. Считаю, че преустановяването на работата съответства на „спиране на работата“ като основание за прекратяване на трудовото правоотношение по чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ, което пък по своята същност и съдържание е аналогично на престоя, както се приема единодушно и в практиката (Решение № 169 от 02.06.1997 г. по гр. д. № 130/1997 г., III г. о. на ВКС и др.), и в доктрината (Мръчков, 2018, с. 620; Василев, Койчева, 2013, с. 346; Василев, 1997, с. 496; Средкова, Мръчков, Василев, 2016, с. 993 и др.). Престоят се дефинира като „състояние, при което работникът или служителят не работи и не изпълнява задълженията си по трудов договор поради цялостно или частично преустановяване дейността на предприятието“ (Решение № 169 от 02.06.1997 г. по гр. д. № 130/1997 г., III г. о. на ВКС), временно преустановяване дейността на предприятието поради организационно-технически или икономически причини, без да е от значение конкретното им проявление (Решение № 298 от 28.10.2014 г. по гр. д. № 977/2014 г., IV г. о. на ВКС; също Мръчков, 2018, с. 307; Средкова, 2011, с. 122; Василев, 1997, с. 180.). Това състояние на бездействие е последица от спирането на работата. Разликата между понятията е в поставянето на ударението върху липсата на средствата за производство или върху бездействието на работника или служителя. Считаю, че правно-технически е необосновано за едни и същи правни явления да се употребяват различни понятия. Въвеждането на сходни институти със сходни правни последици създава още повече неясноти в закона и условия за противоречия в правоприлагането. Според мен преустановяването на работата по смисъла на чл. 120в КТ е специфична хипотеза на престой и следва да бъде уредена именно като такава, отчитайки и спецификите на извънредната ситуация (Според Цв. Попова също се установява „нова форма на престой или спиране на работата“ (Попова, 2020), противоположното становище се поддържа от Хр. Банов (2020)). Обратното

би означавало работодателят да не разполага с възможността временно да промени трудовата функция и/или мястото на работа на работниците и служителите на основание чл. 120, ал. 1 КТ и така да запази трудовите правоотношения, което противоречи на основния принцип на трудовото право за закрила на наемните работници.

Едно от отклоненията от общия режим при престой, които предвижда чл. 120в КТ в сравнение с чл. 120, ал. 1 КТ е, че предоставя на работодателя по-голяма гъвкавост, тъй като може да се преустанови работата не само на цялото предприятие или на част от него, но и на отделни работници и служители. Освен това преустановяването на дейността може да стане по два начина: по инициатива на работодателя или като мярка по разпореждане на държавен орган. Разпоредбата на чл. 120в КТ е твърде широко формулирана, съобразно нея не е необходимо никакво друго условие, освен обявеното извънредно положение или извънредна епидемична обстановка. Макар че по принцип работодателите не биха имали интерес да преустановят дейността си, ако няма пречки тя да бъде осъществявана, на практика с възможността да се кандидатства за субсидии от фонд „Безработица“ при преустановяване на работата се дава широка възможност за злоупотреби, тъй като за да се възползва от нея работодателят, е достатъчно да издаде заповед за преустановяване на работата. Разбира се, мярката „60/40“ има важна роля не само за запазване на бизнеса и възстановяване на икономиката, но и за запазване на трудовите правоотношения. Липсва обаче ефективен контрол дали това е формално или реално, още повече че може да се кандидатства и за минали периоди и при положение, че работодателят дължи брутно трудово възнаграждение на работника или служителя, става още по-трудно да се докажат злоупотреби. По този начин се отклоняват и публични средства от работодателите, които в действителност имат нужда от тях, за да продължат осъществяването на дейността си и да запазят работните места. Ето защо считам, че законодателят трябва да се придържа към установения вече институт на престой, който да се адаптира към спецификата на причината, поради която е настъпил в случая, като се установи предпоставка въведените противоепидемични мерки да ограничават пряко или косвено упражняваната от работодателя дейност (в този смисъл е и Предложението на АИКБ за смекчаване на икономическите последици от мерките за ограничаване на разпространението на коронавируса).

Също така трябва да се посочи, че съгласно новия чл. 267а КТ при преустановяване на работата работникът или служителят има право на брутно си трудово възнаграждение. Всъщност той преповтаря разрешението на чл. 267, ал. 1 КТ при престой не по вина на работника или служителя, какъвто фактически е налице и при преустановяване на дейността поради извън-



редно положение или извънредна епидемична обстановка. От една страна, това е правилно решение с оглед запазване на възможността за генериране на доходи от трудещите се. От друга страна, това би натоварило финансово работодателите за неопределено дълъг период от време и следователно е предпоставка за постигане на противоположния резултат – уволнение на работници и служители. Ефективна мярка за подпомагане на работодателите и за запазване на работните места в тази ситуация е предоставяната на работодателите субсидия в размер на 60 на сто от осигурителния доход на работника или служителя, включително и дължимите осигурителни вноски за сметка на осигурителя (в § 6 на ПЗР ЗМДВИП във връзка с Постановление № 55 от 30 март 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 Народното събрание от 13 март 2020 г.; Постановление № 151 от 3 юли 2020 г. за определяне на условията и реда за изплащане на средства за запазване на заетостта на работници и служители след периода на извънредното положение, обявено с Решение на Народното събрание от 13 март 2020 г., и извънредната епидемична обстановка, обявена с Решение № 325 и удължена с Решение № 378 на Министерския съвет от 2020 г.). Още повече, че работодателите се ангажират със запазване на заетостта на лицата, за които получават субсидия, за период, не по-малък от този, за който получават компенсация. Без съмнение, тази мярка е необходима и навременна и има важно значение за ограничаване на последиците от кризата. За съжаление имат основание опасенията както на синдикалните, така и на работодателските организации, че предвиденият механизъм за компенсация не достига до по-малките и по-уязвими фирми, а липсата на строг контрол дава възможност за злоупотреби от страна на работодателите. За да се възползват от финансирането, някои от тях формално обявяват преустановяване на работата, без фактически тя да е прекратена. Ето защо КТ „Подкрепа” и работодателските организации предложиха друг модел, при който средствата се изплащат пряко на осигурените лица, като се регламентират не като възнаграждение, а като обезщетение. Считам за по-удачно това разрешение, доколкото тези плащания се явяват не трудово възнаграждение срещу престирание на работна сила, а заместващи трудовия доход на работника или служителя за времето, през което той не полага труд (КТ „Подкрепа“ 2020b; АИКБ, 2020).

### **Въвеждане на непълно работно време**

Друга възможност за работодателя беше установена с приемането на чл. 138а, ал. 2 КТ, съгласно която той може едностранно да въведе непълно работно време за своите работници и служители. И до този момент законът

предвиждаше такова субективно потестативно право на работодателя по ал. 1 на чл. 138а КТ, но при определени предпоставки и в определени граници. Според новата разпоредба основание за това е единствено обявеното извънредно положение или извънредна епидемична обстановка. Не се изискват другите два елемента на основанието по ал. 1: намаляване обема на работа и предварително съгласуване с представителите на синдикалните организации и на работниците и служителите. Следователно се въвежда един много по-облекчен режим за едностранно установяване на непълно работно време. Може би се предполага, че едва ли би прибягнал до въвеждане на непълно работно време, ако не е налице намаляване обема на работа. На практика, обаче, той има интерес от намаляване на работното време, тъй като пропорционално се намаляват и разходите му за работни заплати. Така широко формулирана, разпоредбата отваря пътя за злоупотреби, а доказването им в тази хипотеза е трудно. Още повече, че тази мярка няма за цел превенция срещу разпространението на вируса, защото работещите продължават да осъществяват трудовите си функции, макар и при непълно работно време. Също така максималният период на мярката е целият срок на обявеното извънредно положение, т.е. не се прилага времево ограничение от три месеца в рамките на една календарна година. Това поставя в много неблагоприятно положение работещите за един продължителен период от време. Положително може да се оцени само запазването на ограничението относно минималната продължителност на непълното работно време съгласно чл. 138а, ал. 3 КТ: не по-малко от половината от законоустановената продължителност на работното време. Въпреки това по силата на чл. 9, ал. 1, т. 1 от Кодекса за социално осигуряване осигурителният стаж на засегнатите работници и служители ще бъде намален пропорционално на намалението на работното време. Това от своя страна ги поставя в по-неизгодно положение спрямо тези, които не са полагали никакъв труд, а са били в престой или са ползвали неплатен отпуск – подобно третиране е несправедливо.

За съществен пропуск на новата уредба считам също така липсата на изрична регулация на въпроса за трудовото възнаграждение на работниците и служителите при едностранно въвеждане на непълно работно време. Остава да се приложи общият принцип, съгласно който пропорционално на намаляването на работното време се намалява и трудовото възнаграждение на работника и служителя (Попова, 2020). Не са ясни причините за подобно дискриминационно третиране на работниците и служителите при еднакви предпоставки – обявено извънредно положение или епидемична обстановка: тези, които не полагат какъвто и да било труд поради преустановяване на работата, ще получават пълното си трудово възнаграждение, а тези, които работят, ще получат само съответна на отработеното време част от трудо-

вото си възнаграждение. Това разрешение не само тежко засяга правата на трудещите се, но създава условия за още по-големи злоупотреби. Някои работодатели използват предоставеното им право за едностранно въвеждане на непълно работно време, след което издават заповед за преустановяване на работата по чл. 120в КТ, при което начисляват възнаграждението по чл. 267а КТ въз основа на пропорционално намаленото трудовото възнаграждение. Така на практика се въвежда законов механизъм за едностранно намаляване размера на заплатата. Други работодатели, за да имат право на предоставяната в този случай от държавата компенсация, въвеждат непълно работно време за срок от един месец, тъй като и това е достатъчно, за да се възползват от мярката за целия период, за който се изплаща. Така, макар и само за месец, съществено се засягат интересите на работещите, а и се злоупотребява с публични средства. Ето защо е необходимо да се преустановят възможностите за заобикаляне на закона, като и при установяване на непълно работно време работникът или служителят има право на пълното си трудово възнаграждение.

### **Предоставяне на платен годишен отпуск**

На следващо място, съгласно чл. 173а, ал. 1 КТ и чл. 7, ал. 2 ЗМДВИП работодателят има право да предостави платения годишен отпуск на работника или служителя без негово съгласие. От една страна, различен е обхватът на правомощието на работодателя: по чл. 7, ал. 2 ЗМДВИП той може да предостави до половината от полагащия се платен годишен отпуск, а по чл. 173а, ал. 1 КТ няма предвидено подобно ограничение, т.е. може да бъде предоставен и целият размер на отпуска. От друга страна, за да възникне субективното потестативно право на работодателя на основание чл. 7, ал. 2 ЗМДВИП, е достатъчно обявеното извънредно положение от 13 март 2020 г. Докато действа този закон, не е необходимо наличието на други предпоставки – по-специално не е необходимо работата в предприятието да бъде преустановена, както се изисква по чл. 173а, ал. 1 КТ (Банов, 2020; Василева, 2020). Тъй като двете разпоредби са установени в нормативни актове с равна юридическа сила, едновременното им действие създава затруднения в практиката, макар и временно, тъй като ЗМДВИП действа за периода на извънредното положение и отстраняване на неговите последици. Тази колизия между разпоредбите, които уреждат едно и също субективно право по различен начин, следва да бъде отстранено.

Всъщност и до разглежданото изменение на КТ работодателят разполагаше с право да предостави без съгласието на работника или служителя платения му годишен отпуск при престой повече от 5 работни дни съгласно чл. 173, ал. 4 КТ. Какви са отликите между двете уредби и беше ли необходимо

установяването на същото право при нови основания? Правомощията на работодателя при обявено извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка се различават от общия случай по чл. 173, ал. 4 КТ в няколко аспекта:

- не е необходимо престоят да е продължил 5 работни дни – тъй като обстоятелствата са извънредни, правото на работодателя възниква от влизане в сила на заповедта, с която се обявява извънредното положение или извънредна епидемична обстановка;
- правото на работодателя възниква и спрямо работници или служители, които нямат необходимия за придобиване право на платен годишен отпуск 8 месеца трудов стаж;
- работодателят е длъжен да разреши ползването на отпуск – както платен, така и неплатен, на изрично и изчерпателно посочени в чл. 173а, ал. 2 КТ категории работници и служители за времето, за което поискали такъв.
- времето, през което се ползва отпуск по ал. 1 и 2 на чл. 173а КТ, се признава за трудов стаж – тук отклонението от общите правила е само по отношение ползването на неплатен отпуск, който в останалите случаи се зачита за трудов стаж до 30 работни дни през една календарна година (чл. 160, ал. 3 КТ).

Притеснително с оглед закрилата на работниците и служителите е, че отпускът няма да се ползва съобразно своето предназначение – възстановяване на работната сила, а за други икономически цели. От това ще загубят и трудещите се, и работодателите, тъй като се намалява ефективността на работната сила и се увеличава опасността от трудови злоупотреби (КТ „Подкрепа“, 2020b). Ето защо може да се приеме като по-целесъобразно и закрилящо интереса на работещите предложението на КТ „Подкрепа“ за установяване на право на специфичен вид отпуск по време на извънредно положение или извънредна епидемична обстановка, за чието ползване работниците и служителите вместо възнаграждение по чл. 177 КТ да получават парично обезщетение (КТ „Подкрепа“, 2020а).

Положително трябва да бъде оценено отпадането на първоначалната редакция на разпоредбата, която предвиждаше право на работодателя да предостави принудително неплатен отпуск. Както посочва доц. Ив. Стайков, *de lege lata* ползването на неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ може да стане само при направено първо по време искане от работника или служителя, като последващото му съгласие не санира незаконността на предложението на работодателя (Стайков, 2017, с. 220; Стайков, 2018, с. 202-210). В случай, че алтернативата за работника или служителя е прекратяване на трудовото правоотношение, ползването на неплатен отпуск може да е в негов интерес,

ако се очаква в близко бъдеще извънредното положение или епидемична обстановка да бъде преустановена. Решението за това обаче е на служителя. За съжаление при настоящата ситуация голяма част от работещите са принудени под заплахата от уволнение да си подадат заявления за ползване на неплатен отпуск. Въпреки че те са направени под въздействието на принуда, тя е много трудно доказуема и на практика работниците и служителите не са защитени от злоупотреби.

### **Възстановяване на изменените елементи от съдържанието на трудовото правоотношение**

След отмяната на извънредното положение или извънредната епидемична обстановка *ex lege*, по силата на закона, всеки елемент от правоотношението, който е изменен, се възстановява със съдържанието, което е имал преди промяната. За да се запази изменението, е необходимо страните да сключат изрично писмено споразумение по чл. 119 КТ. Ако е възложена надомна работа или работа от разстояние и след отмяна на извънредното положение не е възстановено мястото на работа, работникът или служителят ще има право на обезщетение по чл. 219, ал. 2 КТ. Ако е била преустановена дейността на предприятието и впоследствие не е бил допуснат да изпълнява трудовата си функция, ще има право на обезщетение по чл. 213, ал. 2 КТ. Аналогични последици би следвало да се установят и в хипотезата на въведено непълно работно време или принудително ползване на платен годишен отпуск. По същия начин стои въпросът и с най-силната гаранция за защита на работника или служителя: субективното преобразуващо право да прекрати едностранно трудовото си правоотношение без предизвестие на основание чл. 327, ал. 1, т. 3 КТ. Считам, че с оглед на въведените нови изключения от принципа за стабилност и едностранна неизменност на трудовото правоотношение, *de lege ferenda* следва чл. 219, ал. 2 КТ и чл. 327, ал. 1, т. 3 КТ да разширят своето приложно поле и да обхванат всички случаи на едностранна промяна, като отпадне конкретизацията на хипотезите само до промяна на „мястото и характера на работа“.

### **Заклучение**

В заключение може да се обобщи, че измененията в Кодекса на труда, предоставящи по-гъвкави средства за реакция на работодателите по време на извънредното положение и извънредната епидемична обстановка, бяха необходими. Те дават възможност трудовите правоотношения да се адаптират към кризисната ситуация и да се избегне най-неблагоприятният за работниците и служителите изход – прекратяване на трудовоправната връзка.

Но от друга страна, съответно на разширените възможности на работодателите не бяха предвидени в достатъчна степен аналогични права на работниците и служителите за защита на техните права и интереси. За подобряване на правната уредба, така че да отговаря по-ефективно на закрилната функция на трудовото право, в настоящото изследване са направени следните предложения *de lege ferenda*:

Първо, да се отстрани колизията между разпоредбите на ЗМДВИП и КТ.

Второ, да се установят по-ясно и категорично времевите граници, в които работодателят може упражнени своето право по чл. 120б КТ да възлага едностранно надомна работа или работа от разстояние на своите работници и служители.

Трето, в чл. 312 КТ да се установи право на родител на малко дете до навършване на 6-годишна възраст на детето да работи от разстояние.

Четвърто, преустановяването на работата по чл. 120в КТ да бъде уредена като специфична хипотеза на престой, отчитайки спецификите на извънредната ситуация. Средствата, които се изплащат в този случай, да се регламентират като обезщетение и да се предоставят пряко на трудещите се.

Пето, при едностранно въвеждане на непълно работно време по чл. 138а, ал. 2 КТ да се установят допълнителни предпоставки: намаляване обема на работа и предварително съгласуване с представителите на синдикалните организации и на работниците и служителите, както и право на пълно трудово възнаграждение на работниците и служителите.

Шесто, да се установи право на специфичен вид отпуск по време на извънредно положение или извънредна епидемична обстановка, за чието ползване работниците и служителите да получават парично обезщетение.

Работниците и служителите са поставени в по-уязвимо положение поради усложнената икономическа ситуация и рядко се възползват от предоставените им от закона средства за защита. Пред перспективата трайно да загубят доходите си, те предпочитат да запазят работата си, независимо, че се нарушават правата им. Ето защо, за да имат положителен ефект посочените по-горе мерки, необходимо е да се предприемат и дългосрочни политики и активни мерки на пазара на труда, насърчаващи инвестициите, развитието на човешкия капитал и изобщо подобряване на качеството на живот у нас.

### **Използвана литература**

АИКБ (2020). Предложение на Асоциацията на индустриалния капитал в България за смекчаване на икономическите последици от мерките за ограничаване на разпространението на коронавирус – COVID-19 от 10.04.2020 г. (АИКБ, 2020, *Predlozhenie na Asociacijata na industrialnia kapital v Bulgaria za smekchavane na ikonomichesките posleditsi ot merkite*

- za ogranichavane na razprostranienieto na koronavirus – COVID-19 ot 10.04.2020 g.), available at: <http://bica-bg.org>
- Банов, Хр. (2020). Трудовоправни проблеми при обявяването на извънредно положение – част I и II [online], (Banov, Hr., 2020, Trudovopravni problemi pri obyavyavaneto na izvanredno polozhenie – I i II chast), available at: <https://news.lex.bg>
- Василева, М. (2020). За някои трудовоправни въпроси след края на извънредното положение, Труд и право, № 6, с. 5-14. (Vasileva, M., 2020, Za njakoi trudovopravni vaprosi sled kraaya na izvanrednoto polozhenie, Trud i pravo, № 6, s. 5-14).
- Василев, Ат., Койчева, Р. (2013). Трудово право, в Основи на правото, книга втора, София: Сиела. (Vasilev, At., Koucheva, R., 2013, Trudovo pravo, v Osnovi na pravoto, kniga vtora, Sofia: Siela).
- Василев, Ат. (1997). Трудово право, Бургас: БСУ. (Vasilev, At., 1997, Trudovo pravo, Burgas: BSU).
- Закон за мерките и действията по време на извънредното положение, обявено с решение на народното събрание от 13 март 2020 г. и за преодоляване на последиците (загл. доп. – ДВ, бр. 44 от 2020 г., в сила от 14.05.2020 г.), в сила от 13.03.2020 г. // обн. ДВ. бр. 28 от 24 март 2020 г., изм. и доп. ДВ. бр. 36 от 1 май 2021 г. (Zakon za merkite i deystviyata po vreme na izvanrednoto polozhenie, obyaven s reshenie na Narodnoto sabranie ot 13 mart 2020 g., I za preodolyavane na posleditsite (zagl. Dop. – DV, br. 44 ot 2020 g., v sila ot 14.05.2020 g.) v sila ot 13.03.2020 g. // obn. DV. Br. 28 ot 24 mart 2020 g., izm. I dop. DV. Br.36 ot 1 may 2021 g.).
- КТ „Подкрепа“ (2020a). Становище на КТ „Подкрепа“ относно: Законопроекта за мерките по време на извънредното положение, обявено с Решение за обявяване на извънредно положение на Народното събрание от 13 март 2020 г., № 054-01-24 от 16.03.2020 г. (Stanovishte na KT „Podkrepa“ относно: Zakonoproekta za merkite po vreme na izvanrednoto polozhenie, objaveno s Reshenie za obyavyavane na izvanredno polozhenie na Narodnoto sabranie ot 13 mart 2020 g., № 054-01-24 от 16.03.2020 г.), available at: <http://podkrepa.org/statement-4>
- КТ „Подкрепа“ (2020b). Становище на КТ „Подкрепа“ относно: Предложения за изменение и допълнение на Закон за мерките и действията по време на извънредното положение, обявено с решение на парламента от 13 март 2020 г. (КТ „Подкрепа“, 2020b, Stanovishte na KT „Podkrepa“ относно: Predlozheniya za izmenenie i dopalnenie na Zakon za merkite i deystviyata po vreme na izvanrednoto polozhenie, obyaveno s reshenie na parlamenta ot 13 mart 2020 g.), available at: <https://www.podkrepa-varna.org/downloads/stanov-1.pdf>

- Мръчков, В. (2018). Трудово право, 10-то изд., София: Сиби. (Mrachkov, V., 2018, Trudovo pravo, 10-to izd., Sofia: Sibi).
- Попова, Цв. (2020). Какво означават промените в трудовото законодателство във връзка с извънредното положение, в Капитал [online], (Popova, Cv., 2020, Kakvo oznachavat promenite v trudovoto zakonodatelstvo vav vrazka s izvanrednoto polozhenie, v Kapital), available at: [https://www.capital.bg/politika\\_i\\_ikonomika/pravo/2020/03/26/4046110](https://www.capital.bg/politika_i_ikonomika/pravo/2020/03/26/4046110)
- Средкова, Кр., Мръчков, В., Василев, Ат. (2016). Коментар на Кодекса на труда, 12-то изд., София: Сиби. (Sredkova, Kr., Mrachkov, V., Vasilev, At., 2016, Komentar na Kodeksa na truda, 12-to izd., Sofia: Sibi).
- Стайков, Ив. (2018). Допустимо ли е работодателят да предложи на работниците и служителите да ползват неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 от Кодекса на труда в случай на престой в предприятието?, в Сборник доклади от Годишна университетска научна конференция на Национален военен университет „Васил Левски“, 14-15 юни, том 8, научно направление „Социални, стопански и правни науки“, Велико Търново: Издателски комплекс на НБУ. (Stajkov, Iv., 2018, Dopustimo li e rabotodatelyat da predlozhi na rabotnicite i sluzhitelite da polzvat neplaten otpusk po chl. 160, al. 1 ot Kodeksa na truda v sluchay na prestoy v predpriyatieto?, v Sbornik dokladi ot Godishna universitetska nauchna konferencia na Natsionalen voenen universitet „Vasil Levski“, 14-15 yuni, tom 8, nauchno napravlenie „Socialni, stopanski i pravni nauki“, Veliko Tarnovo: Izdatelski kompleks na NVU).
- Стайков, Ив. (2017). Правомощия на работодателя при престой в предприятието, в Годишник на Департамент „Право“ на Нов български университет 2016 година, София: Изд. на НБУ. (Stajkov, Iv., 2017, Pravomoshtia na rabotodatelya pri prestoy v predpriyatieto, v Godishnik na Departament „Pravo“ na Nov balgarski universitet 2016 godina, Sofia: Izd. na NBU).

\*\*\*



## **MODIFICATION OF THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP INTO THE STATE OF EMERGENCY OR EMERGENCY EPIDEMIC SITUATION**

Assist. Prof. Janeta Hristova, PhD  
Department Private Legal Studies  
University of National and World Economy  
*e-mail: jhristova@unwe.bg*

### **Abstract**

*The present study analyzes the changes in labor legislation made in order to reduce the negative effects of the crisis caused by SCovid-19 on employment. They extend the powers of employers to change certain elements of the content of employment relationships unilaterally that affect the rights of employees substantially. Adopted suddenly and under the pressure of events, the new regulation needs to be refined to meet correspond the function of labor law to protect employees. The main purpose of the article is based on the normative, formal-logical and deductive method to analyze the legal norms establishing the possibilities for reaction of the employer and to derive the guidelines for increasing the protection of labor in cases of state of emergency or emergency epidemic situation.*

**Key words:** employment relationship, change, COVID-19, state of emergency, emergency epidemic situation

**JEL:** K31