

КОНФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ В БЪЛГАРИЯ

КОМЕНТАР

на

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

(обн. ДВ бр.28 от 24.03.2020 г.)

26.03.2020г.

СЪДЪРЖАНИЕ

Увод	стр.2
I. Коментар по някои от основните текстове от закона	стр.4
чл.1	стр. 3
чл.7	стр. 4
чл.8	стр. 7
II. Коментар по новосъздадени текстове в други закони	
II.1. Изменения и допълнения в Кодекса на труда	стр.8
чл.120б КТ	стр.9
чл.120в КТ	стр. 10
чл.138а КТ	стр.13
чл.173а КТ	стр.14
чл. 267а.КТ	стр.17
II.2 Изменения в Кодекса за социално осигуряване и ПЗР на ЗМВИП, които уреждат осигурителни въпроси	параграфи от стр.18
чл.3а КСОО	стр.18
§ 6.	стр.20
§ 7.	стр.21
§ 8	стр.22
II.3Изменения в Закона за държавния служител	стр.22
чл.51а ЗДСл	стр.22
чл. 64а ЗДСл	стр.25
II.4 Други изменения	стр.26
чл.15 ЗМВИП	
§ 2. ЗМВИП	
§ 3. Допълнения в Наказателния кодекс	

Авторски екип:

**Ч. Христов, В Микова, А. Генчев, А. Гонева, Т. Капитанов
София, 25.03.2020г.**

Въведение.

Законът за мерките и действията по време на извънредното положение (ЗМВИП), обявено с решение от 13 март 2020г. на Народното събрание, бе приет на 21.03.2020г. След наложено от Президента Р.Радев вето по два негови текста, приети от НС на 23.03.2020г. бе **обнародван в ДВ бр.28/24.03.2020г.**

По силата на §52 законът влиза в сила от 13 март 2020 г., с изключение на чл. 5, § 3, § 12, § 25 – 31, § 41, § 49 и § 51, които влизат в сила от деня на обнародването на закона в „Държавен вестник“, и се прилага до *отмяна на извънредното положение.*

Настоящият коментар е подготвен в условията на извънредна ситуация, незабавно и непосредствено след приемането му.

Основната ни цел е да подпомогнем широк кръг синдикален актив и синдикални организации към КНСБ при възприемането и прилагането на:

1. Конкретните разпоредби на приетия Закон за мерките и действията по време на извънредното положение, обявено с решение на Народното събрание от 13 март 2020 г., наричан за по кратко в изложението „законът“ и обозначаващ с абревиатурата - ЗМВИП.

2. Както и спрямо основните изменения в **Кодекса на труда, Кодекса за социално осигурване, Закона за държавния служител и някои други.**

На коментар са поставени **отделни текстове от закона**, които имат пряко отношение към трудовоправните и осигурителни отношения и други, които по своето значение са близки до целите и задачите на работниците и служителите, вкл и на членовете на КНСБ.

Коментарите по отделните текстове имат практико-приложен, разяснителен характер. Задачите, която си поставяме са да дадем експертен правен коментар и разяснения в по-общ план, а там където е възможно и в по-конкретен план, за да бъде възможна по-пълноценна ориентация в ситуацията и възможните индивидуални последици за работниците и служителите от прилагането на която и да е от коментираните норми.

Даваме си сметка, че в практиката по приложението им ще възникнат много допълнителни и непредвидими на този етап въпроси по отделните членове на закона и по приложенията на допълненията в другите закони. **Очакваме от всички юристи работещи в системата на КНСБ, в основните членове или в РС на КНСБ**, както и от доверените адвокати на КНСБ, да бъдат активни в даването на отговори на последващи въпроси свързани с новоприетия закон и с приложението на

измененията и допълненията в другите закони. Надявам се, че те ще бъдат облекчени и подпомогнати от този, макар и кратък коментар.

Искрено желаем и се надяваме времето на приложението на тези норми да бъде ограничено максимално.

На сайта на КНСБ ще открием рубрика за отговор на по-значими и парливи въпроси свързани с приложението на закона.

Каним всички колеги юристи да се включат в процеса на отговори на въпроси, като за целта могат да формулират въпросите и да подготвят отговорите по тях и ги изпращат за публикуване на сайта на КНСБ.

I. Коментар по някои от основните текстове от закона за мерките и действията по време на извънредното положение, обявено с решение на Народното събрание от 13 март 2020 г.

Законът е сравнително кратък, съдържа 21 основни члена. В неговите преходните и заключителни разпоредби, чрез отделни параграфи, са направени изменения и допълнения в няколко други закони. Тях ще коментираме отделно, във втората част на изложението

1. Чл. 1. Този закон урежда мерките и действията по време на извънредното положение на територията на Република България.

Предмет на закона са **мерки и действия**, които се предприемат и осъществяват **за времето, през което ще действа извънредното положение.**

Как да разбирам периода на действия на ЗМВИП?

Решението на Народното събрание за обявяване на извънредно положение е обнародвано в ДВ бр.22/2020г. и според него извънредно положение:

- териториално е върху цялата територия на Република България;
- времевият му период е от 13 март 2020 г. **до 13 април 2020 г.**

Предвид определения времеви обхват на извънредното положение, по наше мнение записаното в чл.1 от закона условие **„...до прекратяването на извънредното положение.”** ще настъпи на 13.04.2020г. Тоест с настъпването на тази дата извънредното положение следва да се счита за прекратено, отменено.

Няма пречка разбира се, ако поради причини аналогични на довелите до решението на НС, извънредното положение да бъде продължено. Това обаче ще следва да стане с акт на НС по чл.84, т.12 от Конституцията.

По този начин възприемаме и изразът „**до отмяната на извънредното положение**” употребен в чл.3 и §52 от закона.

2. Чл. 7. (1) *Работодателите и органите по назначаване в зависимост от специфичния характер на работа и възможността за нейното обезпечаване може да възлагат надомна работа или работа от разстояние на работниците и служителите си без тяхно съгласие, освен когато това е невъзможно. Условиата и редът за възлагане, изпълнение и контрол се определят със заповед на работодателя или органа по назначаване.*

(2) *Работодателите и органите по назначаване може да предоставят до една втора от платения годишен отпуск на работника или служителя и без негово съгласие.*

Член 7, ал.1-ва съдържа съществена мярка спрямо съществуващите правотоношения, чрез които се осъществява правото на труд - трудови и т.нар. „служебни” правоотношения. Тоест приложение намира, както спрямо работещи по трудови, така и спрямо работещи по служебни правоотношения. Това личи и от адресатите на нормата - **работодатели и органи по назначаване**. Спрямо тази норма, в частта ѝ за трудовите правоотношения се прилага и чл.10, ал.1 от КТ¹.

Текстът съдържа правна възможност от която могат да се възползват **работодатели и органи по назначаване**. Тя зависи от работодателите и органите по назначаване, като преценката им ще е в зависимост от:

- от специфичния характер на работа и
- възможността за нейното обезпечаване

Няма пречка тя да се приложи и по инициатива на работниците и служителите отправено съответно до двете страни по съответните правоотношения. Но крайната преценка е предоставена на работодателя и органа по назначаването.

В какво се състои правната възможност? В това че:

¹ **Приложим закон при трудовите правоотношения**

Чл. 10. (1) Този кодекс се прилага за трудовите правоотношения на български граждани, граждани на държави - членки на Европейския съюз, на държави - страни по Споразумението за Европейското икономическо пространство или на Конфедерация Швейцария с работодатели в България, както и с български работодатели в чужбина, **доколкото не е предвидено друго в закон или в международен договор, който е в сила за Република България**

1. По силата на закона, т.е. едностранно, т.е. **без съгласие на работниците или служителите**, може да се възлага съответната работа.

2. Както работодателят, така и органа по назначаване могат да възлагат изпълнението на задълженията на работещите да става в условията на „**надомна работа**” или „**работа от разстояние**”

Правната уредба на „**надомна работа**” е уредена в **6 члена – от чл.107б до чл.107ж КТ** вкл.

Правната уредба на „**работа от разстояние**” е уредена в **8 члена - чл.107з до чл.107п КТ**. На тях няма да се спираме.

И двете групи норми съществуват в КТ от 2011г. и са добре познати. Следователно при въвеждане на работа от разстояние следва да бъдат спазени всички изисквания на закона, както за надомната, така и за работата от разстояние.

Важно! Новото, което дава тази мярка е, че допуска това да става едностранно от работодателя и от органа по назначаването по тяхна преценка и съобразно условията и спецификата на съответната трудова дейност. Ако те преценят за нужно и възможно следва да издадат заповед чрез която да уредят условията и редът за възлагане, изпълнение и контрол.

По начало възприемането на двете форми на работа по силата на Кодекса на труда, става по взаимно съгласие на страните по трудовото правоотношение. Към момента няма уредени в ЗДСл подобни норми. По-надолу в коментара за измененията в ЗДСл ще коментира нормата на новия чл.51 а ЗДСл, с който с въвежда такава възможност, но само при извънредно положение и само за работа от разстояние.

Втората алинея на чл.7 също представлява извънредна мярка. Тя предоставя на работодателя и органа по назначаване друга правна възможност с оглед обявеното извънредно положение.

Страните по двете различни правоотношения (работодател и орган по назначаване) имат право да преценят и по тяхна воля, т.е. едностранно „**..да предоставят**” на работниците или служителите „**..до една втора от платения годишен отпуск..**”. Това става без съгласие на другата страна по съответното правоотношение.

Този текст се прилага за времето на действие на обявеното с решение на Народното събрание извънредно положение!

Предоставянето на отпуск следва да стане **със заповед на работодателя, респ. органа по назначаване, чието основание е чл.7, ал.2 от ЗМИВП, а не на основание КТ или ЗДСл!**

По наше мнение текстът има предвид платения годишен отпуск за 2020г. Възприемаме това мнение, тъй като по начало и по силата на двата закона съществува задължение платените годишни отпуски да бъдат

ползвани до края на годината за която се отнасят². В чл.173, ал.5 КТ се съдържа и изискването за ползване на половината от отпуска, през годината за която се полага (изр.3-то), т.е. отпускът за 2020г. Подобен е текстът на чл. 59 ЗДСл³.

Идеята е да се ограничи правото на работодателя и органа по назначаване до ½ от размера на ПГО за настоящата година. Другата половина остава запазена за работника, респ. служителя и отпуска ще може да бъде ползван по тяхно усмотрение в рамките на времето до края 2020г.

Следва да имаме предвид, че сме в началото на годината и ползването на отпуска за 2020г. не е стартирал масово. Това обстоятелство ни дава основание да мислим, че ползването на това право от страна на управомощените ще обхване не повече от 10 календарни дни (и по двата закона размерите са им 20 дни), плюс толкова дни (напр.2), колкото евентуално са договорени по колективен трудов договор на това основание. Следователно евентуалното ползване на това право, ако стартира от например от 25.03.2020г. ще обхване календарно времето до 13.04.2020г., т.е. края на периода, в който е въведено извънредното положение, ако разбира се той не бъде удължен. Водим се и от предположението, че предвид §52 от закона, според който той е в действие от 13.05.2020г., все още работещи по двете правоотношения не са били извеждани в отпуск, та да може той да бъде узаконяван със задна дата след появата на чл.7 ал.2 ЗМВИП

Тук стои въпросът как да се съотнесе правото на работодателите (по този член), т.е. в трудово правоотношение и новият чл.173а КТ, приет чрез §4 от Преходните и заключителни разпоредби на ЗМВИП. Подробен коментар на чл.173 а КТ ила по-надолу в изложението.

С оглед разбирането, респ. прилагането на чл.7, ал.2 ЗМВИП ще поясним, че :

- и двата текста се **прилагат само в условията на обявено извънредно приложение;**

² ЗДСл Чл. 57. (1) Платеният годишен отпуск се ползва наведнъж или на части през календарната година, за която се полага.

КТ Чл.173 (5) Работникът или служителят използва платения си годишен отпуск до края на календарната година, за която се отнася. Работодателят е длъжен да разреши платения годишен отпуск на работника или служителя до края на съответната календарна година, освен ако ползването му е отложено по реда на чл. 176. В този случай на работника или служителя се осигурява ползване на не по-малко от половината от полагащия му се за календарната година платен годишен отпуск.

³ Чл. 59. (1) Когато нуждите на службата налагат, органът по назначаването може да отложи за следващата календарна година ползването на част от платения годишен отпуск в размер не повече от 10 работни дни.

- чл.7, ал.2 ЗМВИП обаче се прилага без да е необходимо преустановяване на работата, което е задължително условие за приложението на чл.173а, ал.1 КТ;
- няма пречка, след като приложил текста на чл.7, ал.2 ЗМВИП и ако е преустановил работата на предприятието, работодателят да приложи и чл.173а КТ, при условията на коментара, който се съдържа по-надолу в изложението.

Тук трябва да уточним и това, че чрез § 13 от ПЗР на ЗМВИП са приети и нови членове в ЗДСл. Сред тях обаче няма член, аналогичен на чл.173а КТ. Чрез това пояснение целим да обясним, че друга възможност за орган по назначаване, да предостави платен годишен отпуск на държавен служител, освен тази по чл.7, ал.2 ЗМВИП няма. По надолу в коментара се съдържат и рязанията по приетите 2 нови члена в ЗДСл.

3. Чл. 8. (1) Въведените ограничения за полагане на *извънреден труд* и за неговата продължителност не се прилагат за работниците и служителите на намалено работно време, които оказват или подпомагат оказването на медицинска помощ, съответно за държавните служители, които по длъжностна характеристика или разпореждане на ръководител подпомагат оказването на медицинска помощ.

Член 8, ал.1-ва ЗМВИП навлиза основно в трудовите, но и в служебните правоотношения. Системата от правни норми свързани с извънредния труд в КТ е относима и за държавните служители(чл.50а, ал.2 ЗДСл).

Как следва да разбираме изразът „Въведените ограничения за полагане на извънреден труд и за неговата продължителност...” с който започва алинея 1-ва?

Първо. Очевидно става дума за законови норми, т.е. за тези в КТ. В чл.144 КТ са посочени случаите, при които, поначало забраненият извънреден труд(чл.143, ал.2 КТ), е допустим. Тоест „ограниченията”, по чл.8, ал.1 ЗМВИП са 7-те отделни хипотези на чл.144КТ, които допускат по изключение полагането на извънреден труд.

Второ. Що се отнася до **продължителността** на извънредния труд, то тя е:

- **дневна** - 3 часа дневен или 2 часа нощен труд през 2 последователни работни дни.
- **седмична** - 6 часа дневен или 4 часа нощен труд през 1 календарна седмица;
- **месечна** - 30 часа дневен или 20 часа нощен труд през 1 календарен месец;

- годишна - не повече от 150 часа през 1 календарна година за един работник или служител.

Това са ограниченията като комплекс от условия за допустимост и продължителност. Именно те според чл.8, ал.1 от ЗМВИП **не се прилагат** спрямо „...работниците и служителите на намалено работно време...”

Казано по просто:

1.Извънредния труд е допустим при всякаква хипотеза и по преценка на работодателя, като продължителността му може да бъде по-голяма от ограниченията в чл.146 КТ.

2.Горното е допустимо само за „...работниците и служителите на намалено работно време...”

3.Намалено работно време е уредено на законово равнище в чл.137 КТ⁴. Следователно нормата на чл.8,ал.1ва не се прилага за широкия кръг работници и служители по чл.137, ал.1, т.1 КТ, а само за онези от тях, които „...оказват или подпомагат оказването на медицинска помощ.”

Горното би следвало да се отнася и за онези държавни слжители, които „...по длъжностна характеристика или разпореждане на ръководител подпомагат оказването на медицинска помощ.”

Текстът на чл.8, ал.1 ЗМВИП, по никакъв начин не сменя задълженията на работодателя, респ. органа по назначаване, да регистрира, отчита и заплати положения извънреден труд по общите правила в КТ.

II. Коментар по новосъздадени текстове в други закони:

II.1. Изменения и допълнения в Кодекса на труда.

Чрез § 4 от преходните заключителни разпоредби на ЗМВИП в Кодекса на труда са добавени няколко текста. Всички те са вече трайно включени в системата от членове на Кодекса на труда. Общото за тях е, че тяхното действие е възможно, само ако обявено извънредно положение, по реда на Конституцията на РБългария.

⁴ Чл. 137. (1) Намалено работно време се установява за:

1. работници и служители, които извършват работа при специфични условия и рисковете за живота и здравето им не могат да бъдат отстранени или намалени, независимо от предприетите мерки, но намаляването на продължителността на работното време води до ограничаване на рисковете за тяхното здраве;

2. работници или служители, ненавършили 18 години.

(2) Видовете работи, за които се установява намалено работно време, се определят с наредба на Министерския съвет.

(3) Право на намалено работно време по ал. 1, т. 1 имат работниците и служителите, които работят в съответните условия не по-малко от половината от законоустановеното работно време.

За разлика от основните членове на ЗМВИП тези текстове ще съществуват и занапред, и ще действат тогава, когато независимо от причината бъде обявено, въведено извънредно положение в държавата.

1.Нов чл.120б КТ

„Възлагане на надомна работа и работа от разстояние при обявено извънредно положение

Чл. 120б. (1) Работодателят може при обявено извънредно положение да възлага на работника или служителя без негово съгласие да извършва временно надомна работа и/или работа от разстояние. В този случай се изменя само мястото на работа, без да се променят другите условия по трудовия договор.

(2) Промяната по ал. 1 се извършва със заповед на работодателя, в която се определят условията по чл. 107в, ал. 2 и/или чл. 107и, ал. 2. “

Алинея първа на новия чл. 120б КТ дава право на работодателят едностранно, т.е. **без съгласие на работника** и служителя при обявявано извънредно положение да му възлага да извършва временно надомна работа и/или работа от разстояние.

Тази промяна се осъществява, чрез заповед , в която (ал.2 на чл.120б) се определят условията по чл. 107в, ал. 2 и/или чл. 107и, ал. 2. Тоест необходим е изричен едностранен акт на работодателя, който по наше мнение следва да бъде надлежно регистриран в документацията на предприятието и връчен на работника или най-малко последният да бъде запознат писмено със заповедта. Няма как да породи действие такава заповед, ако по надлежен начин не бъде доведена до знанието на работника/служителя.

Изрично е посочено във второ изречение на първата алинеята, че при такава промяна се изменя само мястото на работа, без да се променят другите условия по трудовия договор.

Важно е да се знае, че в случаите на чл.120б от КТ работодателят следва да определят начина на възлагане и отчитане на работата, като предоставят необходимите материали и оборудване за извършването ѝ от дома на работника или служителя.

В част I-ва по повод коментара на чл.8 от ЗМВИП насочихме към текстовете, които уреждат надомната и работата от разстояние.

Ще ги припомним и тук:

НАДОМНАТА РАБОТА е определена и уредена в **чл. 107б от КТ** и следващите, **съгласно който** в трудов договор може да се договори

изпълнение на трудовите задължения във връзка с изработка на продукцията и/или предоставяне на услуга в дома на работника или служителя или в други помещения по негов избор извън работното място на работодателя срещу възнаграждение с негови и/или на работодателя оборудване, материали и други спомагателни средства.

РАБОТА ОТ РАЗСТОЯНИЕ е определена и уредена в **чл. 107з. КТ и следващите**. Тя е форма за организиране на работа, изнесена извън помещения на работодателя, извършвана по трудово правоотношение чрез използването на информационни технологии, която преди изнасянето и е била или би могла да бъде извършвана в помещенията на работодателя.

Алинея 2-ра на чл120 б от КТ въвежда задължителните атрибути на заповедта на работодателя.

Какво трябва да съдържа заповедта на работодателя при едностранно въвеждане на надомна или дистанционна работа?

В заповедта по чл.120б ал.2 от КТ работодателят е длъжен да определи в зависимост от формата на работа, която въвежда за работника си следните условия:

1. местонахождението на работното място;
2. трудовото възнаграждение в съответствие с прилаганите системи на заплащане;

ВАЖНО! *Трудовото възнаграждение не може да бъде променяно, когато едностранно е въведена надомна или дистанционна работа поради обявено извънредно положение.*

3. редът за възлагане и отчитане на работата;
4. начинът за снабдяване с материали и предаване на готовата продукция;
5. консумативните разходи за работното място и заплащането им;
6. други условия, свързани със специфичните изисквания за извършване на надомната работа.

Освен тези условия законът задължава работодателят да уточни в заповедта по чл.120 б и/ или въпросите, свързани с:

- работно, техническо и друг вид оборудване на работното място,
- задължения и разходи по поддръжката му,
- други условия за доставка, подмяна и поддържане на оборудването,
- както и клаузи с оглед придобиването на отделни елементи от оборудването от работника или служителя, който извършва работа от разстояние, се уговарят в индивидуалния трудов договор.

2.Нов чл. 120в

„Преустановяване на работата при обявено извънредно положение

Чл. 120в. (1) При обявено извънредно положение работодателят може 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.

(2) Когато при обявено извънредно положение работата на предприятието или на част от него е преустановена със заповед на държавен орган, работодателят е длъжен да не допуска работниците или служителите до работните им места за периода, определен в заповедта.“

Текстът е предизвикан от въведеното в страната извънредно положение поради разпространението на вирус COVID-19 и предприетите от държавата противоепидемични мерки. Той урежда две хипотези на преустановяване на работата в предприятието **поради обявено извънредно положение** по смисъла на чл.84 т.12 от Конституцията на Република България:

Първата хипотеза **е уредена в алинея 1-ва**. Тя представлява правна възможност за работодателя при обявено извънредно положение със заповед да „преустанови“ работата **за целия период** или **за част от него** до отмяната на извънредното положение:

- на предприятието(цялото),
- на част от предприятието или
- на отделни работници и служители

Съществено е да отбележим, че работодателят трябва да издаде заповед за преустановяване на работата. Очевидно е, че освен акта чрез който е въведено извънредното положение, правното основание по КТ въз основа, на което се издава, тя следва да поясни и за кои работници се отнася – за всички, за част от тях, (структурно звено/отдел), или за определени конкретно, поименно работници/служители. И за тази заповед важи казаното по-горе за чл.120б КТ - едностранния акт на работодателя, трябва да бъде надлежно регистриран в документацията на предприятието, връчен на онези работници и служители, за които се отнася, по надлежен начин, така че да е доказуемо, не само че заповедта е била издадена, но и че е била сведена до знанието на ангажираните с изпълнението ѝ лица.

Срокът на заповедта по чл.120в, ал.1 от КТ за преустановяване на работа може да е за целия период на извънредното положение или за избран период от време в рамките на периода докато е в сила обявеното извънредното положение.

Внимание

Преустановяването на работа по чл.120в КТ следва да се различава от хипотезата „**спиране на работа**“ по инициатива на работодателя, когато има намален обем работа и т.н. **Спирането** на работа е всяко друго преустановяване на работа, когато няма обявено извънредно положение.

Очевидно е, че те са синоними, тъй като резултатът, до който водят е един и същ – работникът не работи, не изпълнява трудовите си задължения, намира се в престой **не по негова вина**. Прилагат се обаче при две коренно различни обективни предпоставки.

Алинея 2-ра урежда по-различна хипотеза за преустановяване на работата – ако и **когато работата на предприятието или на част от него** е преустановена със **заповед на държавен орган при обявено извънредно положение**. **Преустановяването на работата не е по инициатива на самия работодател, а е резултат на изпълнение на заповед на компетентен държавен орган**. Това е първата разлика между двете алинеи. При тази хипотеза се **преустановява дейността на всички работници и служители, или на някаква част от тях**. В това отношение очевидно има втора разлика между първата и втора алинеи.

При тази хипотеза за работодателят възниква задължение, изразяващо се в това, че той трябва да предприеме мерки и действия, за **да не допуска работниците/служителите до работните им места за периода**, определен в заповедта на държавния орган. Какви ще са по своето естество и характеристики тези мерки и действия зависи от конкретната обстановка в предприятието и от преценката на работодателя. За да изпълни забраната, дадена със заповед на компетентен държавен орган, работодателят би следвало да издаде своя подробна и конкретна заповед. В нея той следва да посочи основанийето, на което я издава (чл.120 в, ал.2 във връзка със Заповед №... на държавен органа), имената на работниците и служителите, които не трябва да се допускат до работните им места и срокът, който е посочен в заповедта на държавния орган.

Такъв е случая на спиране на работата на много обекти в страната в резултат на обявеното от НС извънредно положение и въз основа на издадената заповед на министър на здравеопазването от 13.03.2020г, издадена на основание чл.63 от Закона за здравето, с което се предприеха противоепидемични мерки и изрично се преустанови

работата на изброените в заповедта търговски, учебни и други обществени обекти.

Важно е да се знае, че в подобен случай за времето на извънредното положение и за срока на заповедта на компетентния държавен орган работодателят е длъжен **ДА НЕ ДОПУСКА** работниците и служителите на техните работни места.

След изтичане на срока за преустановяване на работата, даден в заповедта на държавния орган по време на обявено от НС извънредно положение, отпада забраната за допускане до работните места и работата следва да се възстанови, освен ако не последва удължаване на първоначалния срок определен в заповедта на компетентния държавен орган.

3. Нова алинея 2 в чл.138а КТ

3. В чл. 138а:

а) създава се нова ал. 2:

„(2) В предприятието или в негово звено работодателят може да установи за целия период на обявено извънредно положение или за част от този период непълно работно време за работниците и служителите, които работят на пълно работно време.“;

б) досегашната ал. 2 става ал. 3 и в нея след думите „по ал. 1“ се добавя „и по ал. 2“;

в) досегашната ал. 3 става ал. 4.

Чл. 138 КТ урежда непълното работно време. Новата ал. 2 в него, както всички останали добавени текстове в КТ, които коментираме, намира приложение само при обявено извънредно положение.

Чрез нея по време на извънредно положение се осигурява възможност на работодателите **едностранно** да въведат непълно работно време за работниците/служителите, които работят на пълно работно време в предприятието. По този начин работодателите ще могат да организират работните процеси по начин позволяващ избягване на струпването на голям брой работници и служители на територията на предприятията.

Новата **ал. 2 представлява правна възможност** за едностранно, не изискващо съгласие на работника, действие на работодателя. На са нужни и консултации с представители на синдикати в предприятието, или с представители на работниците и служителите по чл.7, ал.2 от КТ, за да се реализира тази възможност. Непълното работно време може да се въведе **за част от периода на извънредното положение или за целия период.**

Важно! По време на извънредно положение продължителността на въведеното едностранно от работодателя **непълно работно време не може да бъде по-малка от 4 часа на ден.**

Това е плод на добавка действащият текст на ал.2 от чл.138а КТ, която по силата на новата ал.2, буква „а”, става ал.3 в състава на чл.138аКТ.

При въвеждане на непълно работно време очаквано е да се намалява и съответното трудово възнаграждение на работника/ служителя. Понеже такъв режим на работа е в резултат на извънредна ситуация, следва да се потърси начин за адекватно компенсиране на доходите на работниците и служителите, чрез нарочно приет за това държавен механизъм.

Ясно е, че работниците ще бъдат засегнати от тази едностранна промяна в едно от условията по трудовото им правоотношение - непълно работно време и съответно намалено трудово възнаграждение за периода на работа в условия на непълно работно време.

4.Нов чл. 173а от КТ

Ползване на отпуск при обявено извънредно положение

Чл. 173а. (1) Когато поради обявено извънредно положение със заповед на работодателя или със заповед на държавен орган е преустановена работата на предприятието, на част от предприятието или на отделни работници и служители, работодателят има право да предостави платения годишен отпуск на работника или служителя и без негово съгласие, включително на работник или служител, който не е придобил 8 месеца трудов стаж.

(2) Работодателят е длъжен да разрешава ползването на платен годишен отпуск или на неплатен отпуск при обявено извънредно положение по искане на:

1. бременна работничка или служителка, както и на работничка или служителка в напреднал етап на лечение ин-витро;

2. майка или осиновителка на дете до 12-годишна възраст или на дете с увреждане независимо от възрастта му;

3. работник или служител, който е самотен баща или осиновител на дете до 12-годишна възраст или на дете с увреждане независимо от възрастта му;

4. работник или служител, който не е навършил 18-годишна възраст;

5. работник или служител с трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто;

б. работник или служител с право на закрила при уволнение по чл. 333, ал. 1, т. 2 и 3.

(3) Времето, през което се ползва отпуск по ал. 1 и 2, се признава за трудов стаж.“

Алинея 1 ва дава **право на работодателя**, да предостави платения годишен отпуск на работника или служителя и без негово съгласие, включително на работник или служител, който не е придобил 8 месеца трудов стаж. Това право може да се реализира, при следните обективни предпоставки:

- обявено извънредно положение
- заповед на работодателя за преустановяване на работата (чл.120в, ал.1 КТ нов)
или
- заповед на държавен орган за преустановяване на работата на предприятието, на част от предприятието или на отделни работници и служители(чл.120в, ал.2 нов).

Освен наличие на горните предпоставки, за да упражни тази нова възможност (право) за едностранно предоставяне на платен годишен отпуск на работниците/служителите, които на практика не могат да полагат труд е необходимо още работодателят да издаде заповед на основание чл.173а от КТ и да определи на кой работник, от кой момент и в какъв размер предоставя едностранно платения му годишен отпуск.

Важно е да се отбележи, **че работодателят ще може да предостави платен отпуск и на работници и служители, които нямат минимално необходимия трудов стаж, даващ им право да ползват платен годишен отпуск по общия ред.** Така, от една страна, ще се гарантират интересите на работниците/служителите, които няма да бъдат лишени от доходите си от трудова дейност, а от друга - на работодателите, които след края на периода на извънредното положение ще могат да разчитат на наетите лица, за възстановяване и преодоляване на икономическите последици. Очевидни и разбираеми са причините за това либерално изключение от общото изискване на КТ за необходим и изискуем трудов стаж за ползване на платен годишен отпуск. Най-важното е да се запази заетостта по време на извънредното положение, а през нея и възможността за доходи.

Добре е да се знае, че предоставянето на платен годишен отпуск по чл.173а, ал.1 от КТ е обвързано с периода на преустановяване на работата. С други думи размерът на платения годишен отпуск, който работодателят ще предостави едностранно на работника и служителя

трябва да съвпада с периода посочен в заповедта за преустановяване на работата.

Размерът на платения годишен отпуск предоставен по силата на чл.173а, ал.1 от КТ не може да надвишава и не може да бъде по-голям от времето, определено в заповедта на работодателя за преустановяване на работата поради извънредното положение, независимо дали тя е издадена по инициатива на самия работодател или е издадена в резултат за изпълнение на заповед на компетентен държавен орган.

Обърнете внимание, че законът не е установил кой платен годишен отпуск се предоставя - **дали за текущата година** или такъв, който не е бил ползва в предходни години. Това е въпрос на преценка от страна на работодателя, вкл. като се има предвид и интересите на работника, и уредената в КТ давност за ползване на отпуски и изплащане на обезщетение за неползван отпуск при евентуално прекратяване на трудовото правоотношение. С оглед преценката на работодателя за настоящия период на въведеното извънредно положение, е добре текстът на чл.7, ал.2 да има приоритет, т.е. ако се използва чл.173а, ал.1 КТ първо да се предоставят отпуски за минали години, ако има такива и едва тогава да се пристъпи към отпуски за настоящата 2020г.

Важно е също да се отбележи, че едностранното предоставяне по чл.173а,ал.1 от КТ се различава от едностранното предоставяне на платен отпуск, като протиепидемична мярка на основание приетия чл.7, ал.2 от Закона за мерките и действията по време на извънредно положение, обявено с решение на НС от 13.03.2020. Него коментирахме в част I на коментара на чл.7 от ЗМВИП. Ще припомним и тук, че има особеност, разлика между предоставянето на платен годишен отпуск по двата текста. Тя се състои в това, че **докато по чл.7, ал.2 от ЗМДВИП** работодателят има право да даде половината от полагащия се за съответната календарна година отпуск, то в хипотезата на **чл.173а, ал.2** от КТ работодателят може да предостави **целия размер платен годишен отпуск, с който разполага работника и служителя**, а не само половината от него.

С **алинея 2-ра** на чл.173а от КТ се дава право и възможност на майките и осиновителките на деца до 12-годишна възраст, или на дете с увреждане, независимо от възрастта му, както и на работник или служител, който е самотен баща или осиновител на дете до 12-годишна възраст или на дете с увреждане независимо от възрастта му, да ползват **платен или неплатен отпуск** без да е необходимо да имат съгласието на работодателя. Очевиден е социалният подход на закондателя при създаването на тази алинея.

Той е необходим, за да се гарантира животът и здравето на децата, с оглед прекратяването на работата на детските и учебните заведения. Право да ползват платен или неплатен отпуск, без да е необходимо разрешение от работодателя, ще имат и уязвими групи работещи, като бременни работнички и служителки, работници и служители, които страдат от определени групи заболявания или са трудоустроени, както и непълнолетните лица.

Алинея втора на новия чл.173а КТ гласи следното: „**Работодателят е длъжен да разрешава** ползването на платен годишен отпуск или на неплатен отпуск при обявено извънредно положение **по искане на:**

Сочим този текст, тъй като от него правим съществени изводи.

1. Размерът на отпуска се определя за времето на извънредното положение, или по скоро докато то трае.

2. Предоставянето на отпуска става с акт на работодателя, който обаче има констативен характер. Тоест актът не разрешава отпуска, отпускът е разрешен директно от закона, ако бъде поискан. Актът установява, констатира че отпуск е поискан и е започнал да тече за определен в исканото период от време но, не по –късно от края на извънредното положение.

В алинея 3-та с цел да се гарантират трудовите права на работниците и служителите е предвидено и указно, че ползването на отпуска по време на извънредно положение се признават за трудов стаж.

Тук по наше мнение има една особеност - за признаване за трудов стаж на времето на ползвания отпуск, няма да има значение продължителността и вида му, **а единствено дали е ползван във връзка с извънредното положение.**

5. НОВ чл.267а:

„Трудово възнаграждение при преустановяване на работата при обявено извънредно положение

Чл. 267а. За времето на преустановяване на работата в случаите по чл. 120в работникът или служителът има право на brutното си трудово възнаграждение.“

Новоприетият член е своеобразен аналог на действащия чл. 267, ал.1 от КТ уреждащ трудовото възнаграждение при хипотезата „**спиране на работата**“, при която ефектът се изразява в **престой** на работника. Според ал.1 на чл.267 КТ за времето на **престой** (*настъпл поради спиране на работа*) не по вина на работника или служителя той има право на brutното трудово възнаграждение. Хипотезата преустановяване на

работата, както видяхме по-горе в коментарите по част II-ра, чл.120в §4 ЗМВИП също води до престой на работника не по негово воля и вина.

Текстът на новия чл.267а КТ се прилага за времето на преустановяване на работата в случаите по чл.120в КТ. Той урежда правото на брутно трудово възнаграждение за всеки работник и служител, на който е била преустановена работата поради извънредно положение по реда на чл.120в от КТ.

В случая, когато не е предоставен платен годишен отпуск при обявено извънредно положение и работодателят е преценил да прекрати работата на предприятието или на част от него, без да има забрана за извършване на такава дейност, наложена със заповед на държавен орган, работодателят е длъжен да изплати пълният размер на брутното трудово възнаграждение на наетото лице. Задължението за изплащане на брутното трудово възнаграждение на работника или служителя ще е гаранция за неговите трудови и осигурителни права и допълнителна превенция, срещу възможни опити за прехвърляне на негативните икономически последици единствено върху икономически по-уязвимата страна в правоотношението.

II.2 Изменения в Кодекса за социално осигуряване и параграфи от ПЗР на ЗМВИП, които уреждат осигурителни въпроси

С § 5 на Преходните и заключителни разпоредби (ПЗР) на Закона за мерките и действията по време на извънредното положение, обявено с решение на Народното събрание на 13 март 2020 г. се правят допълнения в Кодекса за социално осигуряване.

1. Нов чл. За:

„Изпълнение на задължения при обявено извънредно положение

Чл. За. (1) При обявено извънредно положение по чл. 84, т. 12 от Конституцията на Република България:

1. нормативно определените срокове, предвидени за осигурените лица и пенсионерите, във връзка с прилагането на част първа, глави четвърта -осма спират да текат;

2. заявления, жалби и други документи във връзка с паричните обезщетения, помощи и пенсии се подават по електронен път по реда на Закона за електронния документ и електронните удостоверителни услуги или с персонален идентификационен код, или чрез лицензиран пощенски оператор;

3. *непроизнасянето в срок на длъжностните лица по чл. 40, ал. 3, чл. 54ж, ал. 1 и чл. 98, ал. 1 по причини, дължащи се на извънредното положение, не се смята за мълчалив отказ по смисъла на чл. 58, ал. 1 от Административнопроцесуалния кодекс.*

(2) Документите по ал. 1, т. 2, подадени от осигурените лица и пенсионерите до 14 дни след отмяната на извънредното положение в съответното териториално поделение на Националния осигурителен институт, се смятат за подадени в срок.“

2. *В чл. 54а, ал. 3 накрая се добавя „подадено по електронен път с квалифициран електронен подпис или с персонален идентификационен код в Националния осигурителен институт, или на хартиен носител в съответната дирекция „Бюро по труда“.*

С текста на новия чл. 3а се въвежда възможност, докато трае извънредното положение, установените в закона срокове във връзка с ползването на права от страна на осигурените лица да не текат, т.е. не настъпват.

На практика, спират да текат сроковете, определени в закона, по отношение на подаването на документи за изплащането на краткосрочни парични обезщетения (за болест, бременност и раждане, безработица и т. н.), както и за всички видове пенсии. С оглед на въведените ограничения на директните контакти между хората и изискванията за т.н. **социална изолация**, разбираемо е, че законодателят въвежда правило, с което **да не се допуска да се загубят права**. В същност докато трае извънредното положение осигурените, които са придобили право на някакво обезщетение или на пенсия могат просто да не подават необходимите документи, а да изчакат. Законодателят е предвидил, че ако документите се подадат в срок от 14-дни след отмяната на извънредното положение ще се счита, че те са подадени, в съответствие със посочените в КСО срокове. Следователно важно е да се следи и спазва именно срокът от 14 дни след отмяна на извънредното положение за да няма загуба на права.

По аналогичен начин няма да текат и сроковете, свързани с контролната функция на осигурителната институция, като например ревизионни актове за начет, запори, възстановяване на неоснователно получени суми, давностни срокове и др.п.

Същевременно законодателят дава възможност в период на извънредно положение **все пак да могат да се подават заявления, жалби и други документи, свързани с паричните обезщетения, помощи и пенсии**. Това ще е възможно като се подават по електронен път или с

персонален идентификационен код, или по пощата чрез лицензиран пощенски оператор.

Когато длъжностни лица от Националния осигурителен институт не се произнесат в съответните срокове, предвидени за отпускане и изплащане на краткосрочните обезщетения и помощи от ДОО и на пенсиите в периода на извънредното положение, това няма да се счита за мълчалив отказ. Осигурените лица и пенсионерите няма да загубят законови права (ако имат такива) само поради факта, че институцията не се е произнесла.

Предвидено е също за правото на а паричното обезщетение за безработица, заявлението да може да се подава по електронен път с квалифициран електронен подпис или с персонален идентификационен код (ПИК) в НОИ, или на хартиен носител в съответната дирекция „Бюро по труда“, т. е. лицето може да подаде документа или по електронен път в НОИ или на хартия в Бюрото по труда, в зависимост от неговото желание и възможности. Тук законодателят не е бил последователен и логичен, доколкото всички изменения, визирани по-горе целят да няма лични контакти и да се спазва т.н. социална изолация.

Във връзка с електронния достъп и контакти с осигурителната институция, за лицата, които не са се снабдили предварително с ПИК Националният осигурителен институт ще въведе електронна услуга и за придобиване на ПИК, т.е. кодът ще може да се поиска по електронен път от НОИ (съответното му териториално поделение).

2.§6 ПЗР

§ 6. (1) По време на действието на този закон, но за срок не по-дълъг от три месеца, Националният осигурителен институт превежда 60 на сто от размера на осигурителния доход за месец януари 2020 г., за лица, осигурени по чл. 4, ал.1, т. 1 от Кодекса за социално осигуряване от осигурители, отговарящи на критерии, определени с акт на Министерския съвет. Средствата се превеждат по банков път на съответния осигурител в срок до 5 работни дни въз основа на предоставена от Агенцията по заетостта писмена информация.

(2) Средствата, превеждани по реда ал. 1, са за сметка на фонд „Безработица“ на държавното обществено осигуряване.

(3) В случай че осигурителят не изплати пълния размер на трудовото възнаграждение на работниците и служителите, за които са получени средствата по ал. 1, той ги възстановява.

С § 6 от ПЗР на закона се въвежда една специална норма, която е предназначена да подпомогне предприятията и работниците и служителите в тях, когато поради въвеждане на извънредното положение те са били принудени да преустановят изцяло или частично своята дейност. Въвежда се право предприятия, които ще се подбират въз основа на критерии, които Министерски съвет ще определи допълнително, да кандидатстват и да получат за своите работници, ако не прекъсват трудовите им отношения определена финансова помощ. Тя ще се изплаща за сметка на средства от Фонд „Безработица“ на НОИ и е предназначена за възнаграждение на работниците и служителите. Законодателят я е определил в размер на 60 на сто от осигурителния доход на работниците и служителите, за месец януари 2020 г., като работодателят/предприятието се ангажира да плати останалата част от възнаграждението на същите работници и служители (40 на сто). Частта от осигурителните вноски за цялото възнаграждение, което ще получат работещите също трябва да бъде навреме платена от работодателя. Частта от вноската припадаща се на работещите, естествено ще се удържа от възнаграждението, което ще получат, както и дължимият данък.

Тази възможност ще действа за срок не по-дълъг от три месеца.

В случай, че работодателят не изплати пълния размер на трудовото възнаграждение на работниците/служителите, за които е получил целевите средства, той трябва да ги възстанови. Как, обаче това ще се случва и кой ще контролира целия процес, в т.ч. поведението на работодателите законодателят не е казал.

Много важно за ползването на тази възможност е какви критерии ще определи Министерския съвет и какви икономически дейности ще се определят като перспективни и жизнеспособни, та предприятията от тези дейности да искат и да могат да съхранят работниците и служителите си, за да могат след извънредното положение бързо да възстановят целия капацитет на производствената си дейност

3. §7 ПЗР

§ 7. *Личните пенсии, свързани с трудова дейност на лицата, които имат придобит осигурителен стаж след 31 декември 2018 г., но нямат подадено заявление по чл. 102, ал. 3 от Кодекса за социално осигуряване през 2019 г. и/или заявление по чл. 102, ал. 1 и 3 от Кодекса за социално осигуряване в периода от 1 януари 2020 г. до 13 март 2020 г., се преизчисляват служебно, считано от 1 април 2020 г., с придобития от*

тях осигурителен стаж, положен след пенсионирането или след последното преизчисляване на пенсията.

С нормата на 7 от ПЗР на закона се въвежда автоматично и по служебен ред преизчисляване на пенсиите на работещи пенсионери, които не са поискали това с писмено заявление, след като пенсията им е била изчислена или е била последно преизчислена заради придобит допълнително стаж. Това трябва да се извърши от 1 –ви април т.г.

Пенсиите на лицата, които имат подадено заявление за служебно преизчисляване през 2019 г., както и на тези, които са поискали такова преизчисляване в периода от 01.01.2020 г. до 13.03.2020 г. ще бъдат преизчислени, съгласно заявеното, от първо число на месеца, следващ месеца на подаване на заявлението.

4. §8 ПЗР

§ 8. (1) През 2020 г. сроковете по чл. 123, ал. 1, т. 5, чл. 123е, ал. 5, чл.190, ал. 1 и 2 и чл. 252, ал. 3 от Кодекса за социално осигуряване се удължават до 30 септември 2020 г.

(2) По време на действието на този закон сроковете по чл. 123а, ал. 8 от Кодекса за социално осигуряване спират да текат.

С § 8 от ПЗР на закона се постановява, че през 2020 г. сроковете, свързани с актюерското обслужване, управлението, финансовото и счетоводно обслужване на пенсионноосигурителните дружества се удължават до 30 септември 2020 г.

По време на действието на закона сроковете, свързани с банковото обслужване и инвестиране между пенсионноосигурителното дружество и банката-попечител спират да текат.

Горепосочените срокове не касаят правата на осигурените лица.

II.3 Изменения в Закона за държавния служител

Чрез § 13 от ЗМВИП в Закона за държавния служител(ЗДСл)са приети два нови члена.

1.Член 51а нов.

Извършване на работа от разстояние

Чл. 51а. (1) При обявено извънредно положение органът по назначаването може да възлага на служителя без негово съгласие работа от разстояние в домашна среда, като се съобразят характерът на работата и дейността на отделните звена и

служители съгласно функциите, определени в устройствените правилници и утвърдените длъжностни характеристики на служителите.

(2) Условието и редът за възлагане, изпълнение и контрол на работата от разстояние се определят със заповед на органа по назначаване.

За разлика от КТ разпоредби за работа от разстояние до момента не съществуваша в ЗДСл. Новият чл.51а ЗДСл въвежда трайна, стабилна възможност за работа от разстояние, **но само при условията на извънредно положение**. Следва да посочим, че чл.7, в основната част на закона, вече е предоставил такава възможност на работодателите и на органите по назначаване, но **като мярка с оглед обявеното сега извънредно положение**. Текстът на чл.51а ЗДСл ще остане трайно в закона и ще е правна основа за прилагане при евентуално следващо обявяване на извънредно положение, независимо от причините за това. Няма пречка сега, при конкретната абстановка, органът по назначаването, ако прецени да въведе такъв режим, да се позове чл.7, ал.1 ЗМВИП, или на чл.51а ЗДСл.

Работа от разстояние може да се въведе по еднолична преценка на органа по назначаване. По правната си същност това е правна възможност за него.

Както посочихме по-горе в коментарите по КТ работата от разстояние е уредена в чл. 107з до чл.107п от КТ. В тях подробно са уредени условията и реда за установяването на такъв режим на работа. **Но в трудовите, а не и в служебните правоотношения**. Няма текст в ЗДСл, който автоматично да препраща към прилагането на съответните норми от КТ в този случай, както е при някои други хипотези на ЗДСл, при които изрично и по указание от ЗДСл се прилагат норми за КТ, **например** за извънредния труд.

Поради това, както чл.7, ал.1 ЗМВИП(второто изречение), така и **алинея-2-ра** на чл.51а ЗДСл, **възлагат на органа по назначаване да въведе работа от разстояние:**

1. Чрез заповед, която следва подробно да уреди
2. Условията и редът за възлагане, изпълнение и контрол на работата.

Няколко общи разяснения по тази заповед.

Първо. Заповедта е писмен акт, който следва да бъде надлежно сведен до знанието на съответните служители и ръководители на звена, дирекции, и прочие структури в състава на съответната администрация.

Второ. Тъй като в ЗДСл, няма подробни норми относно условията реда и контрола (за разлика от тези в КТ), то органа по назначаване ще

трябва да ги създаде в заповедта. Това следва да стане най-малкото **по модела на нормите вчл.107з КТ⁵ и следващите**, макар и възпроизведен в индивидуален акт на органа по назначаване, а не като норма в закона. Нямаме съмнение, че чл.51а ЗДСл насочва към чл.107з и следващите от КТ, уреждащи работата от разстояние. Тоест чл.51а ЗДСл не насочва, не може да насочва към уредената в чл. 107б и следващите КТ **надомна работа**.

Трето. Освен формално да се ръководи от нормите на КТ относно работата от разстояние, при създаването на този ред органът по назначаване следва да отчита характера на работата и дейността на отделните звенаслужители съгласно функционалните им и длъжностни характеристики(чл.51а ал.1 ЗДСл). Тоест дали дадено звено и служителите му ще бъдат задължени да осъществяват служебните си задължения в **„домашна среда“** зависи от това дали е възможно това в домашна обстановка. Това произтича и от факта, че държавната администрация изпълнява важни обществени функции и преминаването на работа от разстояние не бива да възпрепятства дейността на съответните административни звена.

Четвърто. Всички разходи свързани с изпълнението на задълженията в т.нар. **„домашна среда“** следва да са за сметка на съответната администрация. Става дума за обезпечаване от страна на органа по назначаване на необходимата техника- хардуер и софтуер, поемане на част от разходите за ел.енергия за отопление (ако е нужно), за интернет връзки, и други подобни. Тези неща, следва да са част от уредените в заповедта по ал.2-ра **„условя и ред“**.

Няма никакви основания текстът да се тълкува в обратен смисъл! Тоест че тези разходи следва да са за сметка на съответния служител.

Пето. Що е то **„домашна среда“**? В чл.7, ал.1 от ЗМВИП този израз не е употребен. Предвид съществуващите режим на работа в КТ там са визирани двата правно уредени в КТ, но със съществени разлики режима – **надомна работа и работа от разстояние**.

Утопребеният в чл.51а, ал.1 израз **„домашна среда“** не може да означава нищо друго освен **домът на работника или друго негово жилище, имот, в който той ще работи от разстояние**. В тази посока, органът по назначаването следва да се съобрази с мнението на

⁵ Чл. 107з. (1) Работата от разстояние е форма за организиране на работа, изнесена извън помещения на работодателя, извършвана по трудово правоотношение чрез използването на информационни технологии, която преди изнасянето ѝ е била или би могла да бъде извършвана в помещенията на работодателя.

служителите, към които иска да приложи този режим. Възможно е някой от тях да предпочта да работи в друго, а не в жилището по адресна регистраця по различни причини. Вероятно ще се наложи да се отчитат и ред други обстоятелства, брой на членовете на семейството или домакинството, жилищна площ и други.

Шесто. Изброените по-горе характеристики дават основание да приемем, възможността в едно административно звено на част от служителите да бъде възложено да изпълняват задълженията си от разстояние, а други да останат на работните си места. Също така приемаме, че е възможно въвеждане на **смесен режим на работа**(вж. чл.107з ал.6. КТ). Няма пречка според нас служител, който счита, че може да изпълнява задълженията си дистанционно **да предложи** на ръководителя си да премине към такава форма на работа, както и условията за това. Основание за това виждаме и в следващия новоприет член 64а ЗДСл. Крайното решение е на органа по назначаване.

2. Създава се нов чл. 64а:

„Ползване на отпуск при обявено извънредно положение

Чл. 64а. (1) При обявено извънредно положение и когато не може да се въведе работа от разстояние в домашна среда по чл. 51а, органът по назначаването е длъжен да разрешава ползването на платен годишен отпуск или на неплатен отпуск по искане на:

- 1. бременна служителка или служителка в напреднал етап на лечение ин-витро;*
- 2. майка или осиновителка на дете до 12-годишна възраст или на дете с увреждане независимо от възрастта му;*
- 3. служител, който е самотен баща или осиновител на дете до 12-годишна възраст или на дете с увреждане независимо от възрастта му;*
- 4. служител с трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто;*
- 5. трудоустроен служител или служител, боледуващ от болест, определена в наредбата на министъра на здравеопазването по чл. 333, ал. 1, т. 3 от Кодекса на труда.*

Приложението на тази член зависи от наличието на две условия:

1. Да има обявено извънредно положение и
2. Невъзможност да се въведе работа от разстояние(чл.51а ЗДСл).

При едновременното наличие на тези обективни условия органът по назначаване **е длъжен** да разреши ползването на поискания отпуск. тоест по правната си същност член 61аЗДСл въвежда задължение на органа по назначаването под условия.

Текстът поставя въпрос. **Какво означава „...не може да се въведе ..“?** Дали става дума за обективна невъзможност или индивдално нежелание на органа по назначаването.? Като че ли по-вярното решение би било – **„... ако не е въведен“!**

Ние приемаме, че чл.51аКТ е императив за приложимост, вкл. за проверка за приложимост, независимо че формално-правно представлява правна възможност. Фактът обаче, че чл.51а ЗДСл **е създаден и ще се приложи само при извънредно положение**, ни кара да мислим, че всъщност той задължава органа по назначаване да провери приложимостта му, вкл.необходимостта от неговата приложимост. Тоест, че е длъжен да провери и след това да преценява обективно дали е възможно да въведе и спрямо кои служители. Следователно, ако в някакъв обозрим срок това е извършено и не е приложен текстът на чл.51а ЗДСл спрямо някои работници, няма пречка искането за отпуск да бъде отправено и удовлетворено, още повече че кръгът на оправомощените лица(по т.1 до 5) предполага това. Още повече, че смисъла на тази разпоредба е да се осигури защита на специфична група уязвими служители.

Лицата, които могат да се възползват от тази норма са изчерпателно изброени в точките от 1-ва до 5-та.

Те имат право да поискат и ползват полагаемия им се редовен годишен отпуск по чл.56 от ЗДСл, включително удължен такъв, или неплатен по чл. 64 ЗДСл при посочените предпоставки. Те трябва да са придобили право на отпуск– да имат поне 8 месеца служебен трудов или осигурителен стаж. Нормата не се отнася за другите видове отпуски, на които държавните служители имат право по ЗДСл. По наше мнение лицата - държавни служители имат право на преценка ползване на кой от двата вида отпуск да поискат - платен или неплатен.

II.4 Други изменения

ЧЛЕН 15 ЗМВИП

Чл. 15. Аптеките може да отпускат лекарствени продукти само по рецептурна книжка, без представяне на рецепта съобразно последно вписаните в рецептурната книжка данни за отпуснати лекарствени продукти, при условия и по ред, определени от Националната

здравноосигурителна каса, до отмяна на извънредното положение и два месеца след неговата отмяна.

Коментираме член 15 ЗМВИП поради това, че особено за хора в по-напреднала възраст, каквито са много от работниците и служителите, вкл. и държавните, **закупуването на лекарства през рецептурна книжка е обичайно.**

Текстът е насочен именно към такива граждани. Те не следва да посещават общопрактикуващ си лекар, за да бъдат издадени рецепти и направени съответните записи в рецептурните им книжки.

За времето на извънредното положение и " ... два месеца след неговата отмяна" **лекарства ще се купуват от аптеките само по описа им в рецептурната книжка.**

Условията и реда за това са определят незабавно от Националната здравноосигурителна каса, в това число и отстъпката, която се следва при този начин на обезпечаване на лекарствата.

§2.ЗМВИП

§2. (1) За гарантиране непрекъснатост на снабдяването с електрическа енергия в условията на извънредно положение на територията на страната операторът на електропреносната мрежа и операторите на електроразпределителни мрежи преустановяват всички планови ремонти, свързани с временно преустановяване на преноса на електрическа енергия, с изключение на ремонтни дейности за отстраняване на възникнали аварии, с цел възстановяване на снабдяването с електрическа енергия на потребителите.

(2) Сроковете за заплащане, определени в общите условия по чл. 98а, ал. 2 от Закона за енергетиката на дължими суми във връзка със снабдяването с електрическа енергия на битови клиенти, се удължават от 10 на 20 дни. Сроковете може да бъдат променяни с мотивирана заповед на министъра на енергетиката по предложение на Националния оперативен щаб, при отчитане на финансовата стабилност на сектор „Енергетика“, с цел гарантиране на енергийната сигурност.

(3) За гарантиране на живота и здравето на хората центровете за предоставяне на информация и обслужване на клиентите на енергийните предприятия, извършващи снабдяване с електрическа и топлинна енергия и природен газ, въвеждат

организация на работа при стриктно спазване на изискванията на Националния оперативен щаб.

Този член от ЗМВИП е свързан с чл. 98а, ал. 2 от Закона за енергетиката, който освен друго, урежда и общите условия за реда и срокове за заплащане, включително възможност за заплащане на месечни вноски. След въведената промяна с приемане на ЗМВИП сроковете за заплащане, определени в общите условия по чл. 98а, ал. 2 от Закона за енергетиката на дължими суми във връзка със снабдяването с електрическа енергия на битови клиенти, се удължават от **10 на 20 дни**. Сроковете може да бъдат променяни с мотивирана заповед на министъра на енергетиката по предложение на Националния оперативен щаб, при отчитане на финансовата стабилност на сектор „Енергетика“, с цел гарантиране на енергийната сигурност.

В ал.3 от §2 ри е уточнено, че за гарантиране на живота и здравето на хората центрове за предоставяне на информация и обслужване на клиентите на енергийните предприятия, извършващи снабдяване с електрическа и топлинна енергия и природен газ, въвеждат организация на работа при стриктно спазване на изискванията на Националния оперативен щаб.

Какво на практика означава това и как ще плащаме сметките си?

1. Два пъти се увеличава срокът в който за плащане на сметките за ел. енергия.

2. За да няма струпване на хора, се препоръчва на потребителите да плащат сметките чрез електронен превод, банково плащане, чрез "Български пощи", касите на операторите или "Изипей".

3. В помещенията, където са касите, ще се допускат определен брой хора и ще се дезинфекцират.

§3 ЗМВИП Допълнения в Наказателния кодекс

В параграф 3 от преходните и заключителни разпоредби на закона има няколко промени в Наказателния кодекс. От тях ще коментираме накратко Ви запознаем с една, която по наше мнение има нужда да познаваме.

1.Чл. 225. (1) Който **продаде стока на цена над определената** или преди да е определена или утвърдена по установения ред или получи за услуга възнаграждение, по-голямо от законно допустимото, се наказва с лишаване от свобода до две години или с глоба от сто до триста лева.

нова (б) (ДВ, бр. 28 от 2020 г., в сила от 24.03.2020 г. до отмяна на извънредното положение) Когато деянието по ал. 1 е извършено при обявено извънредно положение по чл. 84, т. 12 от Конституцията на Република България, наказанието е лишаване от свобода от една до три години и глоба от пет хиляди до десет хиляди лева.

Парламентът прие допълнителна, нова ал.6 в чл. 225 от Наказателния кодекс. Тя определя по-голямо наказание, ако деянието по алинея 1 е извършено в обявено извънредно положение.

В основния текст, ал.1-ва **деянието** се изразява в три възможни състава:

- продаване на стока на цена над определената
- продаване на стока преди да е определена или утвърдена по установения ред цена
- получаване за услуга възнаграждение, по-голямо от законно допустимото,

Субект на престъплението е всяко физическо и наказателнотговорно лице
Наказанието е:

- лишаване от свобода до две години **или**
- глоба от сто до триста лева.

Новоприетата алинея 6-та предвижда по-високо, при това кумулативно, **т.е. и едното и другото**, наказание за деяния от състава на л.1-ва по време на обявено извънредно положение - **лишаване от свобода от една до три години и глоба от пет хиляди до десет хиляди лева.**

2. Чл. 326. (1) *Който предава по радио, телефон или по друг начин неверни повиквания или заблуждаващи знаци за помощ, злополука или тревога, се наказва с лишаване от свобода до две години.*

(2) (Нова - ДВ, бр. 26 от 2010 г., изм. - ДВ, бр. 28 от 2020 г., в сила от 24.03.2020 г. до отмяна на извънредното положение) Ако от деянието по ал. 1 са настъпили значителни вредни последици, наказанието е лишаване от свобода до пет години и глоба от десет хиляди до петдесет хиляди лева.

Парламентът прие промяна ал.2 на **чл. 326** от Наказателния кодекс.

Съгласно чл. 326, ал. 1, който предава по радио, телефон или по друг начин **неверни повиквания или заблуждаващи знаци за помощ, злополука или тревога**, се наказва с лишаване от свобода до две години.

В ал. 2 на същия член е наказанието е увеличено, когато и ако от деянието по ал. 1 са **настъпили значителни вредни последици**. За времето на извънредното положение, това завишено, кумулативно наказание е лишаване от свобода до 5 години и глоба от десет хиляди до петдесет хиляди лева.

Приетият от Народното събрание **Закон за мерките и действията по време на извънредното положение, обявено с решение на Народното събрание от 13 март 2020 г.** въвежда на законово ниво действащите по силата на заповед на министъра на здравеопазването **обща забрани от 13 март** - за посещения на заведения и молове, спирането на учебните занятия и детските градини и ясли, спортните мероприятия, посещенията на музеи и театри, профилактичните прегледи и планови операции и т.н.

Освен това новоприетият закон дава право при препоръка на Националния оперативен щаб министърът на здравеопазването да "установи допълнително по-тежки противоепидеимични мерки".

София

25.03.2020г.