



## ПРЕМИНАВАНЕ КЪМ НАДОМНА РАБОТА И РАБОТА ОТ РАЗСТОЯНИЕ В УСЛОВИЯТА НА ИЗВЪНРЕДНО ПОЛОЖЕНИЕ



КОНФЕДЕРАЦИЯ НА ТРУДА  
**ПОДКРЕПА**

защото  
**ЗНАНИЕТО**  
е **ЗАЩИТА!**

*Братя и сестри синдикалисти,*

*Разразилата се в световен мащаб пандемия изправя всички ни пред сериозни изпитания и трудни решения. Обявеното в страната извънредно положение има като своя последица и приемането на множество законодателни промени, които имат пряко отношение и върху нашите трудови и осигурителни права.*

*Конфедерация на труда „ПОДКРЕПА“ представя на Вашето внимание поредица от информационни материали, които да Ви ориентират в ежедневно променящите се условия и възникващите нови предизвикателства във Вашата работа. **БЪДЕТЕ ЗДРАВИ!***

Преминаването в режим на надомна работа или работа от разстояние е една от първите **противоепидемични мерки**, които могат да бъдат предприети при условията на сполетялата ни кризисна ситуация във връзка с разпространението на COVID-19. Именно тази мярка бе наложена още с издаването на **Заповед № РД-01-124 от 13 март 2020 г.** на Министъра на здравеопазването, издадена на основание на чл. 63 от Закона за здравето, в т.б на която бе въведено следното задължение:

*„б. Всички работодатели в зависимост от спецификата и възможностите на съответната трудова дейност да въведат дистанционна форма на работа за служителите си. Когато това е невъзможно работодателите организират провеждането на засилени противоепидемични мерки в работните помещения .....“*

Видно от цитирания текст, тази мярка няма как да бъде приета за „задължителна“ по различни причини, но основната е, че няма начин да се установи безспорно, кога въвеждането на дистанционна форма на работа е възможно и кога не, преценката за това е на работодателя / органа по назначаване.



Изпълнението на министерското разпореждане, когато бе възможно работата да се организира като надомна или работа от разстояние, към него момент **срещна някои трудно преодолими юридически проблеми**. Основният се изразява в това, че нормативната уредба предполагаше **сключване на договор или допълнително споразумение**, т.е. **необходимо бе съгласието** на работника или служителя. За да спазят закона някои работодатели сключиха допълнителни споразумения със служителите. Не бяха рядкост и

случаите, когато това не беше уредено формално по никакъв начин, а с устна договорка между страните, което крие съответните рискове и предполага снизходителност от контролните органи.

За да се избегне задължителното изискване за съгласие на работниците и служителите, в приетия Закон за мерките и действията по време на извънредното положение, обявено с решение на Народното събрание от 13 март 2020 г. (ЗМДВИП), обн. в ДВ, бр.28 от 24.03.2020 г. се създаде нормативно уредена възможност за едностранно въвеждане от страна на работодателя и на органа по назначаване на надомна работа или работа от разстояние. Тази възможност бе нормативно уредена на три места:

- в чл.7, ал.1 от ЗМДВИП:



**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. Условията и редът за възлагане, изпълнение и контрол се определят със заповед на работодателя или органа по назначаване.

- В новия чл.120б от КТ, приет чрез §4 от Преходните и заключителни разпоредби на ЗМДВИП:



**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.

- В новия чл.51а от ЗДСл, приет чрез §13 от Преходните и заключителни разпоредби на ЗМДВИП:



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

**Какви са разликите между текстовете?**

- В чл.7, ал.1 ЗМДВИП се урежда една временна възможност създадена само и единствено във връзка с конкретния случай на конкретно обявеното настоящо извънредно положение, а чрез приемането на новия чл.120б, в Кодекса на труда се създава една

дългосрочно действаща разпоредба, чието приложение ще се „активира” при всеки случай на обявено по надлежния ред извънредно положение.

- В обхвата на чл.7, ал.1 ЗМДВИП попадат, както работещите по трудово правоотношение, така и държавните служители, които са страна по служебно правоотношение, защото възможността е предоставена както на работодателите, така и на органа по назначаване. Чл.120б е част от КТ и има приложение само за работниците и служителите по трудово правоотношение.

Новият чл.51а от ЗДСл, от своя страна предвижда, че органът по назначаване може да възлага само извършване на работа от разстояние. Допуснатото несъответствие с чл.7, ал.1 ЗМДВИП е нагледен пример за допуснатите от законотвореца грешки и противоречия при изготвянето на ЗМДВИП.

- И при двете уредби, правната възможност за въвеждане на надомна работа или работа от разстояние се реализира чрез Заповед на работодателя и без съгласие на работника или служителя, но в чл.120б, ал.2 КТ се прави конкретизация относно съдържанието на тази заповед, която липсва в разпоредбата на чл.7, ал.1 ЗМДВИП. В чл.120б, ал.2 се въвежда изискване за работодателя в издадената от него заповед да се определят условията по чл.107в, ал.2 и/или чл.107и, ал.2 КТ.

### *Процедура по прилагане:*

❶ Работодателят преценява възможностите за въвеждане на надомна работа и/или работа от разстояние за всички или за част от своите работници или служители. Т.е. преценката е дали трудовия процес според неговата специфика предполага, че същия може да се реализира и без да е необходимо присъствието на работниците и служителите на установеното за тях работно място в предприятието.

❷ Работодателят преценява за кои свои работници или служители **коя от двете форми да избере** – надомна работа или работа от разстояние. Това действие не се отнася до органа по назначаване. При органа по назначаване преценката ще се ограничи само до възможността за въвеждане на работа от разстояние, независимо от текста на чл.7, ал.1 ЗМДВИП.

**НАДОМНА РАБОТА:** От разпоредбата на чл.107б, ал.1 може да се изведат основните характеристики на надомната работа. При нея 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:** Определението за „работа от разстояние“ се съдържа в чл.107з, ал.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 и е била или би могла да бъде извършвана в помещенията на работодателя. Няма пречка, отчитайки спецификата на трудовата дейност, работодателят да въведе надомна работа за едни свои служители и работа от разстояние за други.

**З** Работодателят, на основание чл.120б, ал.2 КТ, издава Заповед за възлагане на надомна работа и/или работа от разстояние. Органът по назначаване, на основание чл.51а, ал.2 ЗДСл, издава Заповед за възлагане на работа от разстояние.

- В заповедта се посочват нейните адресати. Може да е поименно посочване, могат да се посочат длъжностите за които се отнася, може да се посочи и че същата се отнася за работниците от отдел, звено, обект и т.н..
- **Посочва се срокът**, за който се въвежда надомната работа и/или работата от разстояние.
- При издаването на заповедта, в нейното съдържание, **работодателят следва да отрази:**

**За надомна работа:** *местонахождението на работното място; начинът за снабдяване с материали и предаване на готовата продукция; консумативните разходи за работното място и заплащането им; други условия, свързани със специфичните изисквания за извършване на надомната работа.*

**За работа от разстояние:** *Въпросите, свързани с работно, техническо и друг вид оборудване на работното място, задължения и разходи по поддръжката му, други условия за доставка, подмяна и поддръжане на оборудването, както и клаузи с оглед придобиването на отделни елементи от оборудването от работника или служителя, който извършва работа от разстояние.*

- Заповедта следва да съдържа разпореждане и относно изпълнението и контрола, т.е.посочване на условията за възлагането и отчитането на работата на работниците и съответната организация за извършването ѝ.

Изготвил:

адв. Мирослав Димитров