



УСТАНОВЯВАНЕ НА НЕПЪЛНО РАБОТНО ВРЕМЕ ПРИ 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!***

Предприетите от органите на държавна власт противоепидемични мерки и действия безспорно имат отражение върху почти всички сфери на икономическа дейност. В масовия случай обаче, те имат за последица или категоричната невъзможност (забрана) за осъществяване на определени стопански дейности, или драстичното ограничаване интензитета на работа на бизнес субектите, доколкото се затруднява доставката на суровини и материали, препятства се експедицията на готова продукция, драстично намалява търсенето и потреблението на определени стоки и услуги и т.н.. В тази ситуация работодателите са изправени пред сериозен избор по отношение на действията, които могат да предприемат за да запазят дейността си и своите работници и служители, без това да се отрази фатално и необратимо на техните парични резерви и икономически възможности за възстановяване в бъдеще. Един от възможните управленски подходи в този случай е прилагането и изчерпването на всички опции, които законодателството позволява за да се намери баланс между интересите на страните по трудовото правоотношение, преди да се достигне до крайни решения отразяващи се върху заетостта.

Независимо от често изказваните обратни твърдения, може да се твърди, че българското трудово законодателство последователно и активно приемаше и адаптираше утвърдените европейски практики свързани с уреждането на различни възможности за работодателите да прилагат гъвкави форми на регламентиране разпределението на работното време. В този сегмент от менажирането на труда, за преодоляване на последиците от обявеното извънредно положение, работодателят разполага с различни варианти на действие, но обект на настоящия коментар е

новосъздадената в негова полза правна възможност едностранно да установява непълно работно време за целия период на обявеното извънредно положение или за част от него. Тази възможност се създаде с приемането на новата разпоредба на **чл.138а, ал.2** от Кодекса на труда (КТ).



Чл.138а (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.

Работодателите и досега разполагаха с възможност **едностранно да установяват** непълно работно време за своите работници и служители, като я реализират чрез прилагане на чл.138а, **ал.1** КТ, където е посочено, че „при намаляване на обема на работа работодателят може да установи за период до три месеца в една календарна година непълно работно време за работниците и служителите в предприятието или в негово звено, които работят на пълно работно време, след предварително съгласуване с представителите на синдикалните организации и на представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2“

Каква е разликата между новата възможност по ал.2 и съществуващата преди това възможност по ал.1 на чл.138а от КТ ?

1 Задължителната предпоставка, която трябва да е налице, за да може работодателят да се възползва от тази правна възможност е **различна**:

- **в ал.1** – необходимата предпоставка е наличие на **намаляване обема на работа**. Намаляването на обема на работа е обективно състояние с траен характер, което се изразява в намаляване на производствената програма, спад на продажбите, оборота, поръчките, извършваните услуги и други дейности на предприятието в сравнение с предходен календарен период, което води до необходимост от реорганизация на производствения процес. Едностранно непълно работно време по смисъла на чл.138а, ал.1 може да бъде въведено от работодателя само за работниците и служителите, на които трудовите функции са засегнати реално от намалението на работата.
- **в новата ал.2** – необходимата и достатъчна предпоставка е наличие на **обявено извънредно положение**. Тъй като този текст, макар и приет чрез преходните и заключителни разпоредби на ЗМДВИП, стана част от текстовете на КТ, същият има дългосрочно действие и се отнася, както към действащото в момента извънредно положение, така и към всеки следващ случай на обявяване на такова за в бъдеще.

2 **Периодът**, за който работодателят може едностранно да се установи непълно работно време е различен:

- в ал.1 – времето през което може едностранно да се установи работно време е за период до три месеца в рамките на една календарна година. Без значение е дали работодателят ще установява непълно работно време един или повече пъти, общата продължителност на действието на неговата заповед не може да надвишава три месеца в годината.
- в новата ал.2 – работодателят може да установява непълно работно време за целия период или за част от периода, в който е обявено извънредно положение. Тук отново няма пречка да се издадат повече от една заповеди и да се въвежда непълно работно време за повече от един периоди, стига при всеки от случаите това да е в рамките на времето, за което е обявено извънредното положение.

3 **Процедурата**, която работодателят трябва да спазва преди издаване на заповедта за едностранно установяване на работно време също е различна:

- в ал.1 – преди издаването на Заповед за едностранно установяване на непълно работно време, работодателят задължително трябва да проведе предварително съгласуване с представителите на синдикалните организации и на представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2.
- в новата ал.2 – няма такива процедурни изисквания.

В своето становище, депозирано в Народното събрание преди разглеждането на проектозакона, КТ „Подкрепа“ настоя да се запази процедурата по предварително съгласуване, но предложението ни не бе прието.

4 **Изискванията** относно Заповедта, с която работодателят установява непълното работно време:

- в ал.1 – трябва да се спазят изискванията на чл.9 от Наредба за работното време, почивките и отпуските: *„Установяване на непълно работно време по чл. 138а, ал. 1 КТ се извършва с писмена заповед на работодателя за всеки отделен случай не по-късно от 10 работни дни преди датата на преминаването към непълно работно време. В заповедта изрично се посочват срокът и работните места, за които се въвежда непълно работно време, продължителността на работното време и данни за проведеното съгласуване с представителите на синдикалните организации и представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 КТ.“*
- в новата ал.2 – няма такива изисквания към заповедта.

Общото между двата сравнявани текста е, че установяването на непълно работно време се извършва едностранно, т.е. със **заповед на работодателя**. Заповедта има за адресат работниците и служителите **от цялото предприятие или от негово звено** и в този смисъл, тази правна възможност **не следва да се прилага към конкретни работници** от дадено звено или обект, без да обхваща останалите работещи на същата длъжност от съответното звено. Работниците, за които може да се издаде и приложи такава заповед трябва към момента да работят на пълно работно време.

При преминаване към непълно работно време, чрез едностранно волеизявление на работодателя, освен че намаля продължителността на работното време, работодателят, на практика пропорционално редуцира и договореното месечно трудово възнаграждение.



В приетото от Министерски съвет ПМС № 55 от 30.03.2020 г., с което се определят реда и условията за изплащане на компенсации на работодателите по т.нар. схема „60/40“ след преговорите, проведени в НСТС и с активното участие на Конфедерация на труда „Подкрепа“, бе включена и хипотезата на чл.1, ал.3 от Постановлението. Тя позволява на работодателите, които са въвели непълно работно време по реда на коментирания чл.138а, ал.2 от КТ, ако отговарят на останалите условия, да получат компенсация. За да ползват компенсаторно плащане, те ще трябва да изплащат заплата като за пълно работно време, като за възнаграждението, което плащат за разликата между непълното и пълното работно време ще бъдат пропорционално компенсирани по схемата „60/40“.

Едностранното установяване на непълно работно време има основно икономически ефект и няма същински противоепидемичен ефект, защото не преустановява контактите между работниците и служителите на работното място, освен в случаите, когато се установява с цел преминаване към сменен режим на работа, чрез което се постига по-малка едновременна концентрация на хора в работните помещения.

Изготвил:

адв. Мирослав Димитров