

„ИЗВЪНРЕДНИТЕ“ АСПЕКТИ НА ТРУДОВИТЕ ОТНОШЕНИЯ

Гл. ас. д-р Павлина Иванова
Икономически университет – Варна, България

„THE EXTRAORDINARY“ ASPECTS OF LABOR RELATIONS

Chief assist. Pavlina Ivanova, PhD
University of Economics – Varna, Bulgaria

Резюме

Безпрецедентната ситуация през 2020 година постави работодателите в условия на несигурност и ги предизвика да намерят нови форми на труд, да запазят трудовите отношения, да осигурят безопасна работна среда и условия на труд и същевременно да се съобразят с нормативните изисквания. В този контекст се наложи трудовото законодателство да се адаптира към новите обстоятелства, при които елементите на трудовото отношение придобиха „извънредни“ аспекти. Целта на настоящия доклад е да се направи преглед на новите аспекти на трудовите отношения в условията на пандемия, като се обсъдят и нормативните промени, последствията и възможностите от тях.

Ключови думи: *трудови отношения, работно място, дистанционна работа, работно време.*

Abstract

The unprecedented situation in 2020 put employers in a state of uncertainty and challenged them to find new forms of work, maintain employment relationships, ensure a safe working environment and working conditions, and at the same time comply with regulatory requirements. In this context, labor legislation has had to be adapted to the new circumstances in which the elements of the employment relationship have acquired "extraordinary" aspects. The purpose of this report is to review new aspects of labor relations in a pandemic environment, discussing regulatory changes, their consequences and opportunities.

Key words: *labor relations; workplace; remote work; working hours.*

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.105>

Въведение

През годините обществото се е сблъсквало с различни кризи, но през 2020 година станахме свидетели на безпрецедентна ситуация. COVID-19 наложи важни промени в ежедневието на хора и компаниите. Въвеждането на извънредно положение, промяната в работните практики и бизнес процесите се отрази различно на различните сектори – за някои да продължат работа стана невъзможно, други частично преустановиха работа, трети трябваше да преминат към изцяло дистанционен модел на работа, и то в много кратки срокове. Застрашени от несигурността, работодателите бяха, а и все още са предизвикани да открият възможността в нея - да защитят своя бизнес и служители, да намерят нови форми на труд, да запазят трудовите отношения, да осигурят безопасна работна среда и условия на труд и същевременно да се съобразят с нормативните изисквания.

В този контекст се наложи трудовото законодателство да се адаптира към новите условия, при които трудовите отношения придобиха „извънредни“ аспекти. От една страна се наложиха промени в част от разпоредбите на Кодекса на труда (КТ), обусло-

вени от специфичния характер на трудовите отношения и специалното уреждане на реда за възникването им, съдържанието и прекратяването им. От друга страна приемането на Закона за мерките и действията по време на извънредното положение (ЗМДВИП), предостави на работодателите „извънредни“ правомощия да променят трудовите правоотношения в предприятието, както и да преустановяват дейността му. Нови измерения получиха работното място и работното време, възможността за ползване на платен и неплатен отпуск и за запазване на работните места.

Изхождайки от това целта на настоящия доклад е да се направи преглед на новите „извънредни“ аспекти на трудовите отношения в условията на пандемия, като се обсъдят и нормативните промени, последствията и възможностите от тях.

Новите измерения на работното място

През 2020 г. в ситуацията на извънредно положение в страната заради пандемията от COVID-19 работата от вкъщи се превърна в нормална практика, като компаниите и образователните институции ускориха многократно дигиталната трансформация на работния си процес (Nacheva, 2020). Промяната на работната среда се оказва подходящ начин за осигуряване на сигурността и здравето на служителите, както и възможност за продължаване на бизнес процесите в компанията. Извънредното положение сериозно промени работните процеси и постави много предизвикателства пред това как работим и взаимодействаме помежду си, което повлия и на определени аспекти на трудовите правоотношения, в случая определянето на работното място.

За да имат възможност компаниите ефективно да въведат режим на работа от разстояние, трябваше да е налице съответната нормативна уредба. ЗМДВИП даде възможност всички работодатели в зависимост от спецификата и възможностите на съответната трудова дейност да въвеждат дистанционна форма на работа за служителите си. Реално дистанционната форма на работа е регламентирана още през 2011 г. в КТ, а приемането на ЗМДВИП обуслови създаването на нов чл. 120б от наречен „Възлагане на надомна работа и работа от разстояние при обявено извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка“. Неговата разпоредба гласи, че работодателят може да възлага временно такъв тип работа и без съгласие на работника/служителя. Тоест под дистанционна работа следва да се разбира надомна работа или работа от разстояние, като приликите и разликите се изразяват в следните специфики: място на извършване, начин на уреждане, организация на работното време, отчитане на резултатите и др.

И в двата случая работата се извършва извън помещението на работодателя, и в двата случая работодателят трябва да осигури безопасни и здравословни условия на труд.

Съгласно разпоредбите на КТ *надомна работа* е извършване на работа „от вкъщи“, и в други помещения по избор на работника извън работното място на работодателя срещу възнаграждение с негови и/или на работодателя оборудване, материали и други спомагателни средства. Надомната работа може да се изразява в изработване на продукция или предоставяне на услуги. Услугите, обаче при надомната работа, не следва да се извършват чрез информационни технологии, тъй като това е типично за работа от разстояние. В общият случай надомната работа се уговаря с трудовия договор, но когато става въпрос за извънредно положение или извънредна епидемична обс-

тановка, предвид дадената възможност на работодателя едностранно да наложи извършване на надомна работа, то е достатъчна само неговата заповед¹.

За работното време при надомната работа е характерно, че работниците или служителите сами определят: началото, края и разпределението на работното време в рамките на законоустановената му продължителност, периодите за почивка в работния ден и междудневната, и седмичната почивка. Съгласно КТ работникът или служителят трябва да уведоми писмено работодателя в 7-дневен срок от сключване на трудовия договор за тези обстоятелства, като в случая следва да се тълкува в 7-дневен срок от връчване на заповедта. Друга характерна особеност е, че за работниците и служителите, изпълняващи надомна работа, не може да се установява ненормиран работен ден и полагане на извънреден труд.

Характерно за *работата от разстояние* е, че е изнесена извън помещенията на работодателя, но това, което я отличава основно от надомната работа, е, че за извършването ѝ се използват информационни технологии, като тази работа преди да придобие качеството на работа от разстояние е можело да се извършва в помещение на работодателя. При работата от разстояние необходимото оборудване за извършването ѝ се осигурява изцяло и само от работодателя².

В условията на извънредно положение работата от разстояние се възлага едностранно по преценка на работодателя със заповед, съдържаща конкретна информация за организацията на работа. Работещите по този начин работници и служители се ползват със същите права свързани с организацията на работата и здравословните и безопасни условия на труд, с каквито са се ползвали докато са работили в помещенията на работодателя.

Работно време

Категорията работното време се явява мярка на труда и елемент от съдържанието на трудовото правоотношение (Андреева, Йолова, 2020). През последните месеци новата реалност наложи преосмисляне както на понятието „работно място“, така и на понятието „работно време“. С възможността хората да изпълняват своите задължения по всяко време и навсякъде се заличава границата между личния и професионалния живот на хората (Антонова, 2020). Дистанционната работа, често не може да бъде вмъкната в рамките на стандартното работно време - при работата „от вкъщи“, особено по време на извънредно положение, не е възможно работника или служителя да осигури работа през цялото си установено работно време заради децата, съвместяването с домакинските задължения и др., което не означава, че се работи по-малко. При работата от разстояние работниците и служителите сами организират своето работно време така, че да са на разположение и да работят във времето, в което работодателят и неговите партньори са в комуникационна връзка, сами определят почивките си в работното време, а ползват отпуски по общия ред. Често при дистанционната работа за измерител се ползва свършената работа в необходимите обем, качество и срок, а не отработеното време (физическото присъствие осем часа пред компютъра например).

¹ Със заповедта следва да бъдат уредени местонахождението на работното място, трудовото възнаграждение, редът за възлагане и отчитане на работата, начинът за снабдяване с материали и предаване на готовата продукция, консумативните разходи за работното място и заплащането им, както и други специфични изисквания за извършване на надомната работа.

² Това включва както самата техника, така и софтуера, поддръжката, комуникационните средства, защита на данните и други необходими за точното изпълнение на трудовите задължения технически средства.

Другата причина категорията „работно време“ като част от трудовите правоотношения да придобие „извънредни“ аспекти е, че по време на пандемията много организации, чиято дейност не позволи дистанционно изпълнение на работните задачи преминаха към непълно работно време. Това обстоятелство наложи трудовите разпоредби да се актуализират и в това отношение. С разпоредбите на чл. 138а от КТ се въведе ново право на работодателя едностранно да установи за целия период на обявено извънредно положение или за част от него непълно работно време за работниците и служителите, които работят на пълно работно време. До този момент работодателят можеше да установява непълно работно време за служителите си, които са работили на пълно работно време, само за период до 3 месеца в 1 календарна година и то след предварително съгласуване с представителите на синдикалните организации и на представителите на работниците и служителите.

Непълното работно време не означава непременно 4-часов работен ден, но не може да спада под този минимум, т.е. продължителността на така установеното работно време не може да бъде по-малка от половината от законоустановената за периода на изчисляване на работното време. Заповедта за въвеждането на непълно работно време при тези обстоятелства не е нужно да бъде мотивирана с друго освен с извънредното положение и не може да обхваща само отделен работник или служител, но трябва да посочва началото и края на работното време. Въвеждането на намалено работно време през извънредното положение със заповед на работодателя не налага промяна в Правилника за вътрешния трудов ред в предприятието, където по принцип се регламентира продължителността и разпределението на работното време. Полагането на труд извън посочените в заповедта граници на работното време, следва да бъде отчитано като извънреден труд.

Някои организации, които успяха да продължат да работят без да се налага да намаляват работното време установиха работно време с променливи граници или т.нар. „гъвкаво/плаващо работно време“. При него извън времето на задължителното присъствие, работникът или служителят сам определя началото на работното си време и може да отработва неотработеното дневно работно време в следващия или в други дни от същата работна седмица. Това позволи в работните помещения да не се събират много работници и служители по едно също време и да се избегне възможността от зараза.

За една определена категория работещи - работниците и служителите с намалено работно време, които оказват или подпомагат оказването на медицинска помощ за времето на извънредното положение отпаднаха установените от трудовото законодателство ограничения за полагане на извънреден труд, когато се налага да довършат започнатата работа, която не може да бъде извършена през редовното работно време. Длъжностите на тази категория работници и служители са изброените в чл. 2 и 3 на Наредбата за работното време, почивките и отпуските (НВРНРВ)³.

³ Това са: патоанатоми, работещите с пациенти, страдащи от онкологични заболявания, ментални увреждания, които са на 6-часов работен ден; работещите в клинични лаборатории; лаборатории по микробиология, вирусология; лечебни и здравни заведения, в които се обслужват болни от заразни и паразитни болести, лекари, които оперират, анестезиолози, акушерки, операционни и анестезиологични сестри, санитарите в операционни зали; работещите в центрове за спешна медицинска помощ и звената на лечебни заведения, които извършват спешна медицинска помощ и др., които са на 7-часов работен ден.

Ползване на платен и неплатен отпуск

Друг елемент на трудовите отношения, за който се наложиха законодателни промени по време на извънредното положение е правото и начина на ползване на платен и неплатен отпуск. Правото на платен годишен отпуск е основно трудово право на работника или служителя и неговото предназначение е възстановяване на изразходваната работна сила⁴. В годишен аспект според трудовото законодателство всички работници и служители имат право на основен и удължен платен годишен отпуск⁵ (чл. 155 от КТ), като при постъпване на работа за първи път работникът или служителят може да ползва платения си годишен отпуск, когато придобие най-малко 8 месеца трудов стаж. Работодателят по искане на работника или служителя може да му разреши и неплатен отпуск, независимо от това дали е ползвал, или не платения си годишен отпуск и независимо от продължителността на трудовия му стаж. Работодателят не може да предостави този вид отпуск, без да е направено искане от лицето, но има право да прецени дали да разреши този вид отпуск, както и неговия размер.

По време на извънредното положение заради това, че децата останаха вкъщи или защото фирмите преустановиха работа или работеха с намален капацитет на голяма част от работещите се наложи да ползват както платена, така и неплатена отпуска.

Тези обстоятелства наложиха промени и в трудовите разпоредби, касаещи правото и ползването на отпуск. В КТ се въведе нов чл. 173а, според който при преустановяване работата на предприятието, на част от предприятието или на отделни работници и служители поради обявено извънредно положение със заповед на работодателя или със заповед на държавен орган, работодателят има право да предостави платения годишен отпуск на работника или служителя без негово съгласие, включително и на работник или служител, който не е придобил 8 месеца трудов стаж. При тези условия работодателите не е нужно да изчакват изтичането на изискуемия в обичайния случай период от поне 5 работни дни престой на работниците и служителите (по чл. 173, ал. 4 КТ), нито трябва всички работници и служители да ползват отпуска едновременно (т.нар. ваканционно ползване).

Разпоредбите на новия чл. 173а предвиждат и реципрочно задължение на работодателите, а именно да разрешава ползването на платен годишен отпуск или на неплатен отпуск при обявено извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка по искане на следните категории работници и служители: бременни; в напреднал стадий на лечение ин-витро; майка или осиновителка на дете до 12-годишна възраст или на дете с увреждане независимо от възрастта му; работник или служител, който е самотен баща или осиновител на дете до 12-годишна възраст или на дете с увреждане независимо от възрастта му; работник или служител, който не е навършил 18-годишна възраст; работник или служител с трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто; работник или служител с право на закрила при уволнение (трудоустроени, боледувачи от болести като диабет, исхемична болест на сърцето и др. по чл. 333, ал. 1, т. 2 и 3 КТ).

⁴ По правило платеният годишен отпуск се ползва през календарната година, за която се полага

⁵ Размерът на основния платен годишен отпуск е не по-малко от 20 работни дни, а някои категории работници и служители в зависимост от особения характер на работата имат право на удължен платен годишен отпуск.

Независимо от продължителността, времето на неплатения и платения отпуск, ползван на горепосочените основания се признава за трудов стаж.

Запазване на работните места

Запазването на трудовите отношения, беше едно от най-големите предизвикателства пред работодателите по време на извънредното положение. Те бяха изправени пред задачата да реорганизират дейността на своето предприятие по начин, който защитава правата на служителите, не ги лишава неправомерно от работа и същевременно ограничава социалните контакти в работна среда. Неизбежно обаче голяма част от работниците и служителите останаха без работа защото предприятията, в които работеха преустановиха дейност или защото бяха затворени със заповед на министъра на здравеопазването.

Адаптирането на трудовото законодателство към новите обстоятелства наложи създаването на нов чл. 120в в КТ, който регламентира две хипотези:

- „При обявено извънредно положение работодателят може да преустанови работата на предприятието, на част от предприятието или на отделни работници и служители за целия период или за част от него до прекратяване на извънредното положение“.
- Работодаателят е длъжен да преустанови работата на предприятието, когато дейността му е преустановена със заповед на държавен орган. В тази ситуация работодателят се задължава да не допуска работниците или служителите до работните им места за периода, определен в заповедта.

Особеното в разпоредбата на чл. 120в, е че се отнася не само до цялото предприятие или част от него (цех, звено, отдел, засегнати от извънредното положение), но и до отделен работник или служител. Само при извънредно положение и по силата на чл. 120в от КТ работодателят може да преустанови дейността и на отделен работник или служител, без да има пълно преустановяване на работата на неговото предприятие или на звеното, където работи.

Съгласно КТ "преустановяване на дейността" е фактическото преустановяване на производствената и/или стопанската дейност на предприятието за повече от 15 работни дни, без да е обявен престой или спиране на работа поради технологични причини или производствена необходимост (§1, т.14 от ДР на КТ), но с новата нормативна мярка се установява нова форма на престой или спиране на работата на работодателя.

Опциите за реорганизация на работния процес при същевременно запазване на работните места бяха твърде ограничени за компаниите от определени сектори. При липсата на възможност за тези работодателите да предоставят неплатен отпуск на служителите си без тяхното съгласие в условията на извънредно положение уволненията бяха неизбежни. Още повече в случаите, когато работодателят сам преустанови дейността на предприятието, работникът или служителят има право на пълното си брутно трудово възнаграждение, а когато това стане съгласно заповед на държавен орган, обезщетението е в размер на 50 на сто от брутното трудово възнаграждение на работника или служителя, но не по-малко от 75 на сто от минималната работна заплата и се заплаща от работодателя. Всичко това стана предпоставка редица работодатели да пристъпят към освобождаване на своя персонал от работа, като използват приложимите основания за уволнение по Кодекса на труда и това беше обективно обосновано.

Компенсаторни меки

Компенсаторна мярка за запазване на работните места беше въведената с §6 от Преходните и заключителни разпоредби на ЗМДИП. Според нея за срока на извънредното положение, но не повече от три месеца, Националният осигурителен институт следва да превежда 60 на сто от размера на осигурителния доход за месец януари 2020 г. за лица, осигурени за всички рискове по чл. 4, ал. 1, т. 1 от Кодекса за социално осигуряване⁶ от работодатели, отговарящи на определени критерии. Това се регламентира с две постановления на Министерски съвет – ПМС № 55 и № 151. При първоначалния си дизайн мярката имаше редица несъвършенства, което наложи в последствие да бъде преразгледана и допълнена. С приемането на второто постановление мярката беше удължена и обхвана и периодите извън извънредното положение, като се създадоха допълнителни условия както за облекчаване достъпа на работодателите до подкрепата за запазване на заетостта на работниците и служителите, така и за увеличаване на размера на подкрепата.

Заклучение

Събитията от настоящата 2020 година сериозно промениха работните процеси и поставиха много предизвикателства пред работодатели и работници. Фирмите се принудиха в кратки срокове да намерят нови интегрирани модели на организация на работа и управление на хора, които да дадат възможност да не прекъсва дейността им и в същото време да се осигури сигурност за работниците и служителите.

Това ни дава основание да обобщим следните заключения:

- За да бъде в помощ както на работодателите, така и на работещите трудовото законодателство следваше също да се адаптира в кратки срокове.
- Гъвкавостта на работа е един от най-важните инструменти, помагаш на работодателите да се пригледат към променящите се икономически обстоятелства по време на извънредно положение и епидемична обстановка. „Работно място“ и „работно време“ вече са променливи понятия.
- Безспорно най-болезненият аспект на трудовите отношения по време на извънредното положение си остава освобождаването на работници и служители и в тази връзка възникна спешна необходимост от създаване на компенсаторни мерки за максимално запазване на трудовата заетост.

В този контекст възникват и много въпроси: какви ще са новите практики по управление на хора, които ще се запазят след кризата?; хибридният модел между работа вкъщи и в офиса ще остане просто прецедент или ще се превърне в ежедневие?; кое трябва да е водещото – отработеното време или постигнатите резултати?; във време когато хората станаха по-отговорни към собственото си здраве и това на околните ще се променят ли изискванията към условията на труд и работна среда?; какъв ще е ефекта от мерките за запазване на трудовата заетост? и много други. Отговорът на тези въпроси е трудно да се намери в настоящия момент защото пандемията не е отминала, фирмите продължават да оперират в условия на несигурност и трудовите отношения отново са в позицията „извънредни“, а трудовото законодателство със сигурност ще продължи да се адаптира и усъвършенства.

⁶ Това са всички работници и служители освен извършващите краткотрайна сезонна селскостопанска работа по чл. 114а КТ

Използвана литература

1. Андреева, А. Йолова, Г. (2020). Трудово и осигурително право. Варна: Наука и икономика, с.80.
2. Антонова, К. (2020). Някои предизвикателства при управлението на безопасността и здравето при работа. Електронен сборник от международна научно-практическа конференция „Управление на човешките ресурси в ерата на дигиталните предизвикателства, Налице е: <http://conference.ue-varna.bg/hrm/archive-bg/> [достъп за последен път. 18.11.2020].
3. Nacheva, R. (2020). Higher Education in the Age of Digital Challenges: A Toolkit for E-learning in a Lockdown. Електронен сборник от международна научно-практическа конференция „Управление на човешките ресурси в ерата на дигиталните предизвикателства, Налице е: <http://conference.ue-varna.bg/hrm/archive-bg/> [достъп за последен път. 18.11.2020].
4. 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, обн. ДВ. бр.28 от 24.03.2020 г., последно изм. и доп. ДВ. бр.71 от 11.08.2020 г.
5. Кодекс на труда, обн. ДВ. бр.26 от 01.04.1986 г., последно изм. и доп. ДВ. бр.64 от 18.07.2020 г.
6. Кодекс за социално осигуряване, обн. ДВ. бр.110 от 17.12.1999 г., последно изм. и доп. ДВ. бр.69 от 04.08.2020 г.
7. Наредба за работното време, почивките и отпуските, обн. ДВ. бр.6 от 23.01.1987 г., последно изм. и доп. ДВ. бр.56 от 23.06.2020 г.

За контакти: Гл.ас. д-р Павлина Иванова
Икономически университет – Варна
e-mail: p.ivanova@ue-varna.bg