

Извънредни мерки, приложими спрямо трудовите правоотношения във връзка с органичаване и преодоляване на последиците от COVID-19

На 24 март 2020г. в брой № 28 на Държавен вестник беше публикуван Закон за мерките и действията по време на извънредното положение, обявено с решение на Народното събрание от 13 март 2020 г. („**Закон за мерките**“).

Законът за мерките, с изключение на определени в него текстове, които не касаят трудовите и осигурителни отношения, влиза в сила с обратно действие, **считано от 13 март 2020г.** (началото на извънредното положение) и се прилага до неговата отмяна.

Наред с редица други мерки, целящи предпазване, органичаване и преодоляване последиците от разпространението и заразата с вируса на *COVID-19*, Законът за мерките предвижда **временни мерки, касаещи трудовоправните отношения, включително изменения в Кодекса на труда и Кодекса за социално осигуряване.**

С цел обобщение, възможностите на работодателя по време на извънредното положение са както следва:

- 1) едностранно да въведе **надомна работа и работа от разстояние**, където това е възможно (вж. Раздел 1 по-долу);
- 2) 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 (вж. Раздел 2 по-долу);
- 3) да установи за целия период на обявено извънредно положение или за част от този

Emergency measures applicable to the labour relations with regard to mitigation and overcoming of the consequences of COVID-19

On 24th March 2020 in No. 28 of the State Gazette the Law on the measures and actions during the state of emergency, declared on 13th March 2020 by decision of the National Assembly has been published (the “**Law on the Measures**”).

The Law on the Measures with exception to certain texts which do not refer to labour and social security matters has entered **into force retroactively on 13th March 2020** (beginning of the emergency period) and shall be in effect until lifting of the state of emergency.

In addition to a number of other measures aimed at preventing, mitigation and overcoming the effects of the spread and infection of the *COVID-19* virus, the Law on the Measures provides for **temporary measures regarding employment relations, including amendments to the Labor Code and the Social Security Code.**

To summarize, the employer's courses of action during the state of emergency period are as follows:

- 1) to introduce unilaterally **work at home or telework** where this is possible (see Section 1 below);
- 2) to **suspend the work** of the enterprise, part of the enterprise or of individual employees by an order - for the whole or for part of the emergency period until the state of emergency is lifted (see Section 2 below);
- 3) to introduce **part-time work** for employees working full-time in the enterprise or in a

период **непълно работно време** за работниците и служителите, които работят на пълно работно време в предприятието или в негово звено (вж. Раздел 3 по-долу);

- 4) да предостави едностранно до **една втора от платения годишен отпуск** на служител, когато поради обявено извънредно положение е преустановена работата на предприятието, на част от предприятието или на отделни служители (вж. Раздел 4 по-долу).

Определени мерки са предвидени с цел подпомагане на работодателите и работниците и служителите и избягване на прекратяване на трудовите правоотношения:

- държавна финансова помощ от Националния осигурителен институт (вж. Раздел 5 по-долу);
- изменения в Кодекса за социално осигуряване (вж. Раздел 6 по-долу);
- без лихва в случай на забава (вж. Раздел 7 по-долу);

separate unit of the enterprise for the whole duration of the state of emergency or for part of the duration (see Section 3 below);

- 4) to grant unilaterally **half of the paid annual leave** to an employee, where the work of the enterprise, part of the enterprise or individual employees is suspended due to the declared state of emergency (see Section 4 below).

Certain measures have been introduced with the aim to facilitate the employers and the employees and to prevent termination of employment relationships:

- state financial support by the National Social Security Institute (see Section 5 below);
- amendments to the Social Security Code (see Section 6 below);
- no interest in case of a delay (see Section 7 below);

1. Въвеждане на надомна работа и работа от разстояние с едностранен акт на работодателя

При обявено извънредно положение работодателят може да възлага на служител 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.

Промяната на мястото на работа се извършва едностранно със заповед на работодателя. В заповедта се определят:

- условията за извършване на надомна работа, посочени в чл. 107в, ал. 2 от Кодекса на труда (а именно:

1. Introduction of work at home and remote work by an unilateral order by the employer

In the event of a declared state of emergency, the employer may temporarily assign an employee without his or her consent to perform work at home and/or remote work. In this case, only the place of work is changed without changing other conditions of the employment contract.

The change of the work place is carried out unilaterally by an employer's order. The order specifies:

- the conditions for carrying out work at home, provided for in Art. 107c, para. 2 of the Labor Code (namely: place of work,

местонахождение, трудово възнаграждение, ред за възлагане и отчитане на работата, начин за снабдяване с материали, заплащане на консумативи, други специфични за работата условия);

и/или

- условията за извършване на работа от разстояние, посочени в чл. 107и, ал. 2 от Кодекса на труда (а именно - въпросите, свързани с оборудването на служителя и неговата поддръжка).

Извън възможността за въвеждане на надомна работа и/или работа от разстояние едностранно от работодателя (вместо, съгласно общите разпоредби, със съгласието на служителя) всички останали права и задължения на работодателя и служителя при полагане на надомна работа/работа от разстояние и уредени в Кодекса на труда, остават непроменени (в т.ч. задължението на работодателя да осигури подходящи условия за извършване на работата и здравословни и безопасни условия на труд, които служителят е длъжен да спазва).

remuneration, manner for work assignment and work reporting, manner for supplying with materials, office supplies compensation, other specific work conditions);

and/or

- the conditions for performing remote work, provided for in Art. 107i, para. 2 of the Labor Code (namely, issues related to the equipment of the employee and its maintenance).

Except the possibility to introduce work at home or remote work unilaterally (instead of, pursuant to the general provisions, with the consent of the employee) all other rights and obligations of the employer and the employee upon exercising of work at home/remote work and stipulated in the Labour Code, remain unaltered (including, the employer's obligation to ensure appropriate work conditions and health and safety work conditions, which the employee is obliged to follow).

2. Преустановяване на работата поради обявено извънредно положение. Право на трудово възнаграждение

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.

При обявено извънредно положение е възможно работата на предприятието или на част от него да бъде преустановена и със

2. Suspension of the work due to a declared state of emergency. Right to remuneration

In the event of a declared state of emergency, the employer may suspend the work of the enterprise, part of the enterprise or individual employees by an order - for the whole or part of the emergency period until the state of emergency is lifted.

In case of a state of emergency, the work of the enterprise or part of the enterprise may be suspended by an order by a public authority. In this

заповед на държавен орган. В този случай работодателят е длъжен да не допуска служителите до работните им места за целия период на извънредното положение.

И в двата случая служителят има право на brutното си трудово възнаграждение за времето на преустановяване на работата. Не са предвидени разлики в обезщетението според издателя на акта за преустановяване на работата.

case, the employer is obliged not to give access to the employees to their work place for the whole state of emergency period.

In both cases, the employee is entitled to his or her gross remuneration for the duration of suspension of work. There is no difference in the compensation depending on the issuer of the termination act.

3. Въвеждане на непълно работно време

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. Продължителността на работното време в този случай не може да бъде по-малка от половината от законоустановената за периода на изчисляване на работното време.

Съгласно действащите и до момента разпоредби на Кодекса на труда законоустановеното работно време при 5-дневна работна седмица е с нормална продължителност на седмичното работно време до 40 часа и на работното време през деня до 8 часа. Работното време на служителите на непълно работно време е по-малко в сравнение с месечната продължителност на работното време на служителите, които работят по трудово правоотношение на пълно работно време в същото предприятие и изпълняват същата или сходна работа.

Въвеждането на непълно работно време в условията на извънредно положение следва да се извърши с писмена заповед на работодателя, в която изрично се посочват срокът и работните места, за които се въвежда непълно работно време, и продължителността на работното време. В тази хипотеза не е необходимо работодателят да докаже

3. Introduction of part-time work

In the enterprise or in a separate unit of the enterprise, for the whole duration of the state of emergency or for part of the duration, the employer may introduce part-time work for employees working full-time. In this case, the duration of the working time may not be less than half of the statutory duration for the period of calculation of the working time.

According to the provisions of the Labor Code in force up to the moment, the statutory working time for a 5-day working week includes a normal weekly working time of up to 40 hours and daily working time up to 8 hours. The working time of part-time employees is less than the monthly working time of full-time employees in the same enterprise and performing the same or similar work.

The introduction of part-time work in a state of emergency shall be made by a written order by the employer, which explicitly states the time period and the job positions for which part-time work is introduced, as well as the duration of working time. In this case, the employer is not required to prove a decrease of the workload, nor does the requirement for prior coordination with the

намаляване обема на работа, не се прилага и изискването за предварително съгласуване с представителите на работниците и служители (и синдикалните организации, ако има такива) – условия, които до влизането в сила на Закона за мерките Кодексът на труда изискваше.

Съгласно чл. 247 от Кодекса на труда размерът на трудовото възнаграждение се определя според времетраенето на работата. Доколкото въвеждането на непълно работно време води до намаляване на работното време, размерът на трудовото възнаграждение следва също да бъде съответно преизчислен.

employees' representatives (and trade union organizations, if any) apply - conditions that until the entry into force of the Law on the Measures were required.

According to Art. 247 of the Labor Code the amount of labour remuneration is determined in accordance with the duration of the work. To the extent that the introduction of part-time work results in reduced working hours, the amount of remuneration would also be adjusted accordingly.

4. Предоставяне на отпуск при обявено извънредно положение

Работодателят има право да предостави **до една втора от платения** годишен отпуск на служител без негово съгласие (дори ако не е придобил 8 месеца трудов стаж, което до влизане в сила на Закона за мерките беше необходимо за ефективно ползване на отпуска), 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 служители.

Посоченото ограничение за размера на платения годишен отпуск, който работодателят може да предостави и без съгласие на служител, следва да се прилага единствено що се отнася за отпуска, дължим за настоящата календарна година. Ограничението не засяга натрупан, но непогасен платен годишен отпуск за предходни години.

Промените, направени със Закона за мерките не предвиждат възможност работодателят да предоставя ползване на неплатен годишен отпуск без съгласие на служител.

Същевременно, при обявено извънредно положение работодателят е длъжен да одобри ползването, както на платен, така и на неплатен

4. Mandating the use of paid annual leave in case of a declared state of emergency

The employer has the right to grant **half of the paid annual leave** to an employee without his or her consent (even if he/she has not acquired the 8 months of service, which was required for the effective use of the paid leave before entering into force of the Law on the Measures), where due to a declared state of emergency by order by the employer or by a public authority, the work of the enterprise, part of the enterprise or individual employees is *suspended*.

The stated limitation on the duration of paid annual leave that the employer may grant without the employee's consent shall only apply in respect of the leave accruing for the current calendar year. The restriction shall not affect accumulated paid annual leave for previous years that has not lapsed by limitation.

The amendments made by the Law on the Measures do not envisage an option for the employer to provide unpaid annual leave without the employee's consent.

At the same time, in case of a declared state of emergency, the employer is obliged to grant both paid and unpaid leave, if so requested by an

отпуск, ако това е поискано от служител, попадащ в една от следните категории:

- бременна служителка или служителка в напреднал етап на лечение ин-витро;
- майка или осиновителка на дете до 12-годишна възраст или на дете с увреждане независимо от възрастта му;
- служител, който е самотен баща или осиновител на дете до 12-годишна възраст или на дете с увреждане независимо от възрастта му;
- служител, който не е навършил 18-годишна възраст;
- служител с трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто;
- трудоустроен служител или служител, боледуващ от болест, даваща право на крила при уволнение по чл. 333, ал. 1, т. 3 от КТ.

И в двата посочени по-горе случая, а именно ползване на платен отпуск по нареждане на работодателя и ползване на платен или неплатен отпуск по искане на служител, попадащ в някоя от изброените категории, времето, през което се ползва отпуска, се признава за трудов стаж.

employee falling into one of the following categories:

- a pregnant woman or a woman in an advanced stage of IVF;
- a mother or an adoptive mother of children under 12 years of age or of disabled children;
- a single father or an adoptive single father of children under 12 years of age or of disabled children;
- an employee under 18 years of age;
- an employee with 50 or over 50 per cent permanent reduced capacity to work;
- reassigned employee and employee suffering from a disease which entitles the employee to protection upon dismissal pursuant to Art. 333, para. 1, item 3 of the LC.

In both cases above, namely, the use of paid leave by an order by the employer and the use of paid or unpaid leave at the request of the employee falling into any of the above categories, the duration of such leave shall be recognized as length of service.

5. Мерки за облекчаване на работодателите с оглед избягване на прекратяване на трудовите правоотношения на засегнатите от извънредното положение служители

По време на действието на Закона за мерките, но за срок не по-дълъг от 3 месеца (т.е. до 13 юни 2020г.), Националният осигурителен институт („НОИ“) ще превежда 60 % от размера на осигурителния доход за месец януари 2020 г. за

5. Measures to facilitate employers in order to avoid termination of the employment relationships with the employees affected by the state of emergency

During the term of effectiveness of the Law on the Measures but for a period not exceeding 3 months (i.e. until 13 June 2020), the National Social Security Institute (“NSSI”) will transfer 60% of the amount of social insurance income for January

лицата, осигурени като работници или служители (независимо от характера на работата, от начина на заплащането и от източника на финансиране) на техните осигурители (работодатели). Средствата ще се превеждат от НОИ на съответния осигурител (работодател), ако той отговаря на **критерии, определени с акт на Министерския съвет, който предстои да бъде приет.**

Съгласно Закона за мерките средствата ще се превеждат от НОИ на правоимащия осигурител (работодател) по банков път в срок до 5 работни дни въз основа на предоставена от Агенцията по заетостта писмена информация и ще са за сметка на фонд „Безработица“ на държавното обществено осигуряване.

В случай че осигурителят (работодателят) не изплати пълния размер на трудовото възнаграждение на работниците и служителите, за които са получени средствата от НОИ, осигурителят (работодателят) е длъжен да ги възстанови.

2020 for persons insured as employees (regardless of the nature of the work, the method of payment and the source of funding) to their insurers (employers). The funds will be transferred from the NSSI to the respective insurer (employer) if he/she meets **the criteria set out in an act of the Council of Ministers which is yet to be adopted.**

According to the Law on the Measures, the funds will be transferred from the NSSI to the eligible insurer (employer) by bank transfer within 5 working days on the basis of a written information provided by the Employment Agency and will be at the expense of the Unemployment Fund of the state social security.

In case the insurer (employer) does not pay the full amount of the salary to the employees for whom the funds from the NSSI are received, the insurer (employer) is obliged to reimburse them.

6. Промени в Кодекса за социално осигуряване

Със Закона за мерките се въвеждат и изменения в Кодекса за социално осигуряване, целящи избягване на негативните последици за осигурените лица при неподаване в срок на някои видове данъчно-осигурителна информация, както и разширяване на възможностите за подаване на документи по електронен път.

В частност, Законът за мерките предвижда спиране на нормативно определените срокове, предвидени за осигурените лица и пенсионерите, във връзка с прилагането на част I, глави от IV до VIII от Кодекса за социално осигуряване и допълнителни правила относно начина на подаване на документи - заявления, жалби и други документи във връзка с паричните обезщетения, изплащани от обществените фондове, се подават по

6. Amendments to the Social Security Code

The Law on the Measures also introduces amendments to the Social Security Code aimed at avoiding the negative consequences for insured persons in the event that certain types of tax-insurance information are not submitted within the deadline, as well as expanding the possibilities for submitting documents electronically.

In particular, the Law on the Measures envisages the suspension of the statutory time limits provided for insured persons and pensioners in connection with the application of Part I, Chapters IV to VIII of the Social Security Code and additional rules on the manner of submission of documents - applications, complaints and other documents related to the monetary compensation paid by the public funds shall be submitted electronically in accordance with the Law on Electronic Document

електронен път по реда на Закона за електронния документ и електронните удостоверителни услуги, с персонален идентификационен код или чрез лицензиран пощенски оператор. Посочените видове документи, ако бъдат подадени до 14 дни след отмяната на извънредното положение в съответното териториално поделение на Националния осигурителен институт, също ще се смятат за подадени в срок.

Не се предвижда отсрочване или разсрочване на осигурителни задължения, дължими от осигурителите (работодатели) във връзка с трудови правоотношения.

and Electronic Certification Services, with a personal identification code or through a licensed postal operator. These types of documents, if submitted within 14 days after lifting of the state of emergency in the respective territorial division of the National Social Security Institute, will also be considered to have been filed within the deadline.

No deferral or rescheduling of obligations for social contributions which are due by the insurers (employers) in relation to labour relationships is envisaged.

7. Отпадане на лихвата при забава

До отмяната на извънредното положение няма да се прилагат последиците от забава за плащане на задължения на частноправни субекти, включително лихви и неустойки за забава.

От приетото със Закона за мерките ново правило следва, че – за периода на извънредното положение - няма да се начисляват лихви върху дължими, но забавени плащания от страна на работодателя (или служителя) към другата страна по трудовото правоотношение (напр. плащане на обезщетения при прекратяване на трудов договор, други дължими от работодателя или служителя плащания на законово или договорно основание).

7. No interest in case of a delay

Until lifting of the state of emergency, the consequences of late payment of the obligations of private entities, including interest and late payment penalties, will not apply.

Considering the new rule adopted by the Law on the Measures, it follows that - during the state of emergency - no interest will be charged on due but delayed payments by the employer (or the employee) to the other party to the labour relationship (e.g. payment of benefits for termination of employment contract, other payments due by the employer or the employee on legal or contractual basis).

8. Други временни мерки

Министърът на здравеопазването освен по Закона за здравето може да въвежда и други временни мерки и ограничения, определени в закон, включително такива, касаещи трудовите правоотношения.

8. Other temporary measures

The Minister of Health may, in addition to the Law on Health, introduce other temporary measures and restrictions specified by law, including those concerning employment.

Така например със Заповед № РД-01-143/20.03.2020г. на Министъра на здравеопазването е въведено изискване за издаване на служебна бележка от работодателя, в случай на неотложност на пътуване, наложено от полагане на труд в населено място от друг областен център. Изискването е в сила от 21 март 2020г.

For example, the Order No. РД-01-143/20 March 2020 of the Minister of Health requires that an employment note is issued by the employer in the event of work-related urgency to travel a city from another regional center. The requirement is effective as of 21 March 2020.

Това кратко ръководство има само информационен характер. Съдържащата се в него информация не представлява изчерпателно изследване или правен съвет и по никакъв начин не може да замести професионалния правен съвет относно конкретен казус.

This brief guide is for information purposes only. The information contained in it does not constitute exhaustive research or legal advice and in no way can it replace professional legal advice on specific cases.

Информацията е представена на 25 март 2020 г. С оглед динамичната обстановка и развитие, следете за актуализации на нашата интернет страница www.dgkv.com

The information in this document was presented on 25 March 2020. In view of the dynamic situation and developments, stay tuned to our website at www.dgkv.com.

Екипът на ДГКВ остава на разположение за повече информация.

The DGKV team remains available for more information.

E: dgkv@dgkv.com
T: +359 2 9321 100

E: dgkv@dgkv.com
T: +359 2 9321 100