

Работа от разстояние и надомна работа при обявено извънредно положение

Правна уредба:

[КОНСТИТУЦИЯ на Република България – чл. 64, чл. 84, т. 12](#)
[ЗАКОН за мерките и действията по време на извънредното положение, обявено с Решение на Народното събрание от 13 март 2020 г.](#)
[КОДЕКС на труда – чл. 107б - чл. 107п, чл. 120б, чл. 138а, чл. 173а, чл. 267а](#)
[ЗАКОН за държавния служител - чл. 51а](#)
[ЗАКОН за здравословни и безопасни условия на труд](#)
[ЗАКОН за защита при бедствия – чл. 19, ал. 2](#)
[КОДЕКС за социално осигуряване – чл. 3а](#)

Цел на процедурата

Настоящата процедура разкрива условията, при които служителите, в случаите на извънредно положение, могат да полагат труд от вкъщи. Разбира се, работата от разстояние и надомната работа могат да имат доброволен характер, доколкото същите са уредени в КТ, като обаче процедурата разглежда само ситуацията, при която работата от разстояние има временен характер и има за причина ситуация на извънредно положение.

Настоящата процедура е изготвена във връзка с извънредното положение, свързано с епидемията от разпространението на COVID-19 и приетия във връзка с него специален закон за мерките и действията по време на извънредното положение.

I. Общи условия. Извънредно положение

Съгласно [чл. 84, т. 12 от Конституцията на Република България](#) Народното събрание обявява военно или друго извънредно положение върху цялата територия на страната или върху част от нея по предложение на президента или на Министерския съвет.

Извънредното положение позволява временно ограничаване на основни права и свободи на гражданите. Например заради разпространението на COVID-19 е наложена забрана на гражданите да напускат без основателна причина населените от тях областни градове. Напускането става само в случаите на неотложно пътуване, обосновано от доказана необходимост от трудово естество, здравословни причини, завръщане в собствения настоящ или постоянен адрес. Това се удостоверява със служебна бележка от работодателя, медицински документ или документ за самоличност (декларация образец).

Според [чл. 64, ал. 2 от Конституцията](#) в случай на война, военно или друго извънредно положение, настъпили по време или след изтичане на мандата на Народното събрание, срокът на неговите пълномощия се продължава до отпадането на тези обстоятелства.

Определени граждански права не могат да бъдат ограничавани по време на извънредно положение. Те са посочените в [чл. 28](#), [чл. 29](#), [чл. 32](#), [чл. 37 от Конституцията](#). Ограничаването на правата става само със закон, приет от Народното събрание.

Правото да се разрешава обявяване на извънредно положение е дадено единствено на парламента. То може да става по искане на Министерски съвет и на президента. Обявяването на извънредно положение има временен характер, следователно законите, които се приемат по време на извънредно положение, следва да са с временен характер.

Основните правомощия по време на извънредно положение са на правителството, което ще може да приема свои мерки за справяне със ситуацията, както и може да внася в парламента за приемане такива закони.

За извънредно положение говори Законът за отбраната и въоръжените сили (чл. 122, ал. 2), както и [Законът за защита при бедствия \(чл. 19, ал. 2\)](#).

При обявено извънредно положение се ограничават някои основни граждански права, най-често се забранява свободно придвижване. В тези случаи се налага лицата, за които работният процес продължава, да работят от вкъщи.

Ограничения, установени със Закона за мерките и действията по време на извънредното положение във връзка с борбата с COVID-19

В ситуацията на COVID-19, със Закон за мерките и действията по време на извънредното положение, се спират всички обявени публични продани и въводи във владение, обявени от държавните и частните съдебни изпълнители. След отмяна на извънредното положение публичните продани и въводите във владение се насрочват наново, като не се дължат нови такси и разноски. Не се налагат запори на банкови сметки на физически лица и на лечебни заведения, запори върху трудови възнаграждения и пенсии, обезпечителни мерки върху медицинска апаратура и оборудване, както и извършването на описи на движими вещи и недвижими имоти, собственост на физически лица, освен за задължения за издръжка, за вреди от непозволено увреждане и за вземания за трудови възнаграждения ([чл. 5, ал. 2 от ЗМДВИП](#)). Ограничават се нотариалните производства до неотложни такива при спазване на здравно-хигиенните изисквания. Нотариалната камара осигурява дежурни нотариуси при съотношение най-малко един нотариус на 50 000 жители за съответния район /чл. 5, [ал.4 от ЗМДВИП](#)/.

До отмяната на извънредното положение при забава за плащане на задължения на частноправни субекти, длъжници по договори за кредит и други форми на финансиране (факторинг, форфетинг и други), предоставени от банки и финансови институции по [чл. 3 от Закона за кредитните институции](#), включително когато вземанията са придобити от други банки, финансови институции или трети лица, и по договори за лизинг, не се начисляват лихви за забава и неустойки, задължението не може да бъде обявено за предсрочно изискуемо и договорът не може да

бъде развален поради неизпълнение, както и не може да бъдат изземвани вещи ([чл. 6 от ЗМДВИП](#)).

По време на действието на [ЗМДВИП](#), 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. и дължимите осигурителни вноски за сметка на осигурителя 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 /[§ 6 от ПЗР на ЗМДВИП](#)/.

Според [чл. 6а от ЗМДВИП](#) до отмяната на извънредното положение държавни и местни органи, съвети, комитети, комисии, включително органи на управление или контрол на фондове, сметки и други, които не са юридически лица, може да провеждат заседания от разстояние, като се осигурява пряко и виртуално участие при спазване изискванията за кворум и лично гласуване, или да приемат решения неприсъствено. За проведеното заседание се изготвя протокол. За неуредените въпроси се прилагат специалните закони и актовете по прилагането им. До отмяната на извънредното положение откритите съдебни заседания, включително заседанията на Комисията за защита на конкуренцията, може да се провеждат от разстояние, като се осигурява пряко и виртуално участие на страните и участниците в процеса, съответно производството. За проведените заседания се изготвя протокол, който се публикува незабавно, а записът от заседанието се съхранява до изтичането на срока за поправка и допълване на протокола. Съдът, съответно Комисията за защита на конкуренцията, уведомява страните, когато заседанието ще се проведе от разстояние.

Според [чл. 6б от ЗМДВИП](#) до отмяната на извънредното положение по решение на Министерския съвет министрите, областните управители и ръководителите на други ведомства, предоставили под наем или за ползване имоти – държавна собственост, или общинските съвети, предоставили под наем или за ползване имоти – общинска собственост, може да приемат решения, съответно издадат заповеди за намаляване размера на вноските за наем и за ползване или за освобождаване от заплащането им изцяло или частично от физически и юридически лица – наематели или ползватели, които са ограничили или преустановили дейността си вследствие на мерките и ограниченията, наложени по време на извънредното положение.

За учениците в дневна, вечерна, задочна, индивидуална и комбинирана форма на обучение, както и в дуална система на обучение се организира обучение, както и подкрепа за личностно развитие от разстояние в електронна среда чрез използване на средствата на

информационните и комуникационните технологии ([чл. 20, ал. 1 от ЗМДВИП](#)).

Според [чл. 9 от ЗМДВИП](#) военнослужещите от въоръжените сили при условия и по ред, определени с акт на Министерския съвет, съвместно и/или координирано с други органи може да участват в прилагането на противоепидемични мерки и ограничения на територията на страната, на отделен регион или на контролно-пропускателен пункт.

II. Работа от разстояние при обявено извънредно положение, свързано с борбата с COVID-19

1. Работа от разстояние – основни положения

Съгласно [КТ – чл. 107з, ал. 1](#) работата от разстояние е форма за организиране на работа, изнесена извън помещенията на работодателя, чрез използването на информационни технологии, която преди изнасянето ѝ е била или би могла да бъде извършвана в помещенията на работодателя (виж процедурата „Трудов договор за извършване на работа от разстояние“). Работата от разстояние може да бъде включена както като част от първоначалната длъжностна характеристика на даден работник или служител, така и в един по-късен момент (посредством изменение на трудовото правоотношение по взаимно съгласие на страните).

С [ал. 3 на чл. 107и от Кодекса на труда](#) са регламентирани задълженията на работодателя да осигури за своя сметка:

- необходимото за извършването на работата от разстояние оборудване, както и консумативи за функционирането му;
- програмно/софтуер/ осигуряване;
- техническа профилактика и поддържане;
- устройства за комуникация с работника или служителя, извършващ работа от разстояние, включително интернет свързаност;
- защита на данните;
- информация и изисквания за работата с оборудването и поддържането му в изправност, както и за законовите изисквания и

правила, в т.ч. такива на предприятието в областта на защитата на данните, които ще се използват по време на работата от разстояние;

- система за наблюдение, ако такава се налага да бъде монтирана на работното място и е получено писмено съгласие на работника или служителя за това, зачитайки правото му на лично пространство;

- други технически или документни пособия, съгласно индивидуалния или колективния трудов договор.

2. Преминаване към работа от разстояние в условията на извънредно положение – основни положения, необходими документи

За разлика от стандартната възможност за преминаване към работа от разстояние, при която това става възможно единствено по съгласие на служителя, в случаите на извънредно положение е предвидено това да става и по еднолично решение на работодателя.

За да премине служителят към работа от разстояние в случаите на извънредно положение, е необходимо, на първо място, да има обявено такова извънредно положение от НС. През 2020 г., във връзка с появата и разпространението на COVID-19, с Решение от 13.03.2020 г. на Народното събрание е обявено извънредно положение на територията на България. Във връзка с извънредното положение се приема и специален закон, в който са уредени специфики, свързани с мерките по време на извънредното положение, включително се регламентира възможността за работа от разстояние, при възможност на работодателя и служителите за това.

Според [чл. 7 от ЗМДВИП](#) 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. Работодателите и органите по назначаване може да предоставят до една втора от платения годишен отпуск на работника или служителя и без негово съгласие.

При преминаването към дистанционен труд под формата на работа от разстояние следва да се подпишат най-малкото следните документи:

- 1) Допълнително споразумение към основния трудов договор, в което да се посочат условията и срока за полагане на труд от разстояние,

съответно възнаграждението за това. Допълнително споразумение може да не се изготвя, ако в трудовия договор на служителя има клауза за работа в случаите на извънредно положение;

2) Заповед на работодателя за въвеждане на работа от разстояние за всички служители и/или за конкретни служители, към които е приложимо;

3) Изменения в Правилника за вътрешния трудов ред в предприятието на работодателя във връзка с извънредното положение.

Следва да се отбележи, че в случай на извънредно положение, се следват изискванията в специалния закон и работодателят се съобразява със спецификите на съответното извънредно положение. Според [§ 4 от ПЗР на Закона за мерките и действията по време на извънредно положение, обявено с Решение на Народното събрание от 13 март 2020 г.](#), се приемат допълнения в [Кодекса на труда](#) (създава се нов [чл. 120б в КТ](#)) и се предвижда изрично възможността работодателят да възлага временно на работника или служителя, без негово съгласие, да извършва работа от разстояние или надомна работа. В този случай се изменя само мястото на работа, без да се променят другите условия по трудовия договор. Промяната се извършва със заповед на работодателя, в която се определят условията по чл. 107в, ал. 2 и/или чл. 107и, ал. 2. В заповедта се посочват условията за въвеждане на работа от разстояние за всички служители и/или за конкретни служители, към които е приложимо, включително се уреждат 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 ([§ 4 от ПЗР на ЗМДМИП, вр. чл. 107и, ал. 2 КТ](#)).

В КТ не е посочено намаляване на трудовото възнаграждение в случай на извънредно положение, такова не е предвидено и в специалния [ЗМДВИП](#), което означава, че би следвало да се прилага нормата на [чл. 107м от КТ](#).

С [чл. 107н, ал. 1 от КТ](#) изрично се установява, че работникът или служителят, който извършва работа от разстояние, има равни трудови и синдикални права с тези на работниците и служителите, които работят в помещения на работодателя.

С [§ 13 от ПЗР на ЗМДВИП](#) се създават нови разпоредби в [Закона за държавния служител](#). Според чл. 51а 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. Условията и

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

Надомна работа при извънредно положение

Съгласно [чл. 107б от КТ](#) надомна работа може да се уговори във връзка с изработка на продукция 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 (виж процедурата „Трудов договор за надомна работа“). Отново става въпрос за организиране на работния процес извън помещения на работодателя, но разликата с работата от разстояние е, че работата от разстояние е свързана с използването на информационни технологии, предполага програмно (софтуер) осигуряване, интернет свързаност и т.н. ([чл. 107и от КТ](#)).

За да премине служителят към надомна работа в случаите на извънредно положение, е необходимо, на първо място, да има обявено такова извънредно положение от Народното събрание. С Решение от 13.03.2020 г. на Народното събрание е обявено извънредно положение на територията на България. Със Закона за мерките и действията по време на извънредното положение се допуска работодателите да възлагат едностранно, без съгласие на работника, временно извършване на надомна работа. Промяната следва да стане с издаването на нарочна заповед на работодателите, в която да бъдат посочени (вр. с [чл. 107в, ал 2 от КТ](#)):

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

Задължително се подписва допълнително споразумение с работника или служителя. Промени следва да бъдат направени и в Правилника за вътрешния трудов ред, като се провеждат и редовни инструктажи на работниците и служителите по Закона за безопасни и здравословни условия на труд.

Приетите законодателни мерки са част от общите мерки, насочени към опазване на здравето на хората чрез ограничаване на събирането на много хора на едно място в предприятието и намаляване на прекия контакт между работниците и служителите и с техните клиенти, предписани от Министерството на труда и социалната политика на Република България, както и в съответствие с препоръките на Световната здравна организация за въвеждане на дистанционна форма на работа.

Според [чл. 20, ал. 2 от ЗМДВИП](#) учителите и педагогическите специалисти осъществяват обучението и подкрепата за личностно развитие в рамките на трудовото си правоотношение, без да е необходимо сключване на споразумения по [чл. 119 от Кодекса на труда](#), като осигуряват в дома си или избрано от тях друго помещение извън училището работно място и използват необходимото технологично оборудване. За изпълнение на задълженията си от разстояние педагогическите специалисти получават трудовото си възнаграждение, уговорено по трудовото правоотношение.

Директорите на училища изпълняват задълженията си в рамките на трудовото си правоотношение, без да е необходимо сключване на споразумения по [чл. 119 от Кодекса на труда](#), като осъществяват управление и контрол и от разстояние чрез използването на информационните и комуникационните технологии, ако са създали необходимата организация за извършване на обучението и подкрепа за личностно развитие. Директорите изпълняват задълженията си от разстояние, като осигуряват в дома си или избрано от тях друго помещение извън училището работно място и използват необходимото технологично оборудване ([чл. 20, ал. 3 от ЗМДВИП](#)). Министърът на образованието и науката може със заповед да въвежда временни правила във връзка с обучението и подкрепата за личностно развитие включително и относно работното място, работното време на директорите и педагогическите специалисти, техническите средства за организиране и провеждане на обучението и подкрепата за личностно развитие.

III. Други промени в трудовите правоотношения по време на извънредното положение

Право на отпуск по време на извънредно положение

В случаите, в които не е възможно да се приложат условията за дистанционна работа чрез работа от разстояние или надомна работа поради спецификите на трудовата дейност, например, в условията и за срока на извънредното положение работодателят може едностранно да въведе намалено/гъвкаво работно време или да издаде заповед за ползване на платен или неплатен годишен отпуск на служителите, или да преустанови работа на предприятието, на част от предприятието или на определени работници и служители.

Със специалния закон, приет във връзка с извънредното положение, поради появата на COVID-19, се правят изменения в КТ относно отпуските по време на извънредно положение. Според [чл. 173а от КТ](#), 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.

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

Времето, през което се ползва отпуска, се признава за трудов стаж.

Според [чл. 267а от КТ](#) за времето на преустановяване на работата в случаите по [чл. 120в от КТ](#) работникът или служителът има право на brutното си трудово възнаграждение.

Според [чл. 64а от ЗДС](#) при обявено извънредно положение и когато не може да се въведе работа от разстояние в домашна среда по [чл. 51а от ЗДС](#), 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](#).

Времето, през което се ползва отпуск, се признава за служебен стаж.

Извънреден труд

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. Полицейските органи и органите по пожарна безопасност и защита на населението полагат извънреден труд над ограниченията по [чл. 187, ал. 7 от Закона за Министерството на вътрешните работи](#) след изрично писмено съгласие на държавния служител. Липсата на съгласие не е основание за търсене на дисциплинарна отговорност ([чл. 8 от ЗМДВИП](#)).

Трудов договор за краткотрайна сезонна работа

Съгласно [§ 49 от ПЗР на ЗМДВИП](#) /в сила от 09.04.2020 г./ за времето на извънредното положение трудовите договори по [чл. 114а, ал. 1 от Кодекса на труда](#) за краткотрайна сезонна селскостопанска работа може да се сключват за повече от един ден, като това време не се признава за трудов стаж. Такъв трудов договор може да се сключва и от регистрирани тютюнопроизводители за обработка на насажденията и прибиране на реколтата от тютюн.

Трудовият договор за краткотрайна сезонна селскостопанска работа по време на извънредното положение се изготвя по образец, утвърден със заповед на министъра на труда и социалната политика, и се публикува на електронната страница на Изпълнителната агенция "Главна инспекция по труда". Той съдържа данни за страните, място на работа, наименование на длъжността, размер на трудовото възнаграждение, дните и месеца на изпълнение на работата, продължителност на работното време, начало и край на работния ден и данни, служебно вписани от инспекцията по труда, регистрирала съответния образец.

Осигурителните вноски за социално и здравно осигуряване за лицата по [чл. 114а, ал. 1 от Кодекса на труда](#) се внасят от осигурителите, сключили договор по § 49, ал. 1 и 2, в сроковете по [чл. 7, ал. 1 от Кодекса за социално осигуряване](#) и по [чл. 40, ал. 1 от Закона за здравното осигуряване](#).

Приложения:

1. Заповед от работодател за дистанционна работа;
2. Декларация за представяне пред служители на МВР при преминаване през КПП на областните градове във връзка с извънредното положение;
3. Допълнително споразумение за надомна работа;
4. Допълнително споразумение за работа от разстояние;
5. Служебна бележка от работодател във връзка с извънредното положение.