

Важна информация за работодатели във времето на обявено извънредно положение.	Essential information for the Employers during the state of emergency.
<p>Във връзка с разпространението на т.нар. тежък остър респираторен синдром коронавирус-2 (SARS-CoV-2) и заболяването свързано с него COVID-19, обявено за пандемия от Световната здравна организация, Народното събрание на Република България обяви извънредно положение върху цялата територия, считано от 13 март 2020 г. до 13 април 2020 г. За регулиране на обществените отношения по време на здравната и икономическата криза, Народното събрание прие Закон за мерките и действията по време на извънредното положение, обявено с решение на Народното събрание от 13 март 2020 г., обнародван в ДВ. бр. 28 от 24.03.2020 г. (извънреден). Законът има изрично ретроактивно действие, като същият влиза в сила от 13.03.2020 г., с изключение на определени разпоредби, които влизат в сила от деня на обнародването му и ще се прилага до отмяна на извънредното положение.</p>	<p>In connection to the spread of severe acute respiratory syndrome coronavirus-2 (SARS-CoV-2) and the disease associated with it COVID-19, announced as pandemic from World Health Organization, the National Assembly of Republic of Bulgaria declared a state of emergency on the whole territory of Bulgaria, considering since 13th March of 2020 till 13th April of 2020. For regulating the social relations during health and economic crisis, the Parliament adopted Emergency Act Regarding the Measures and Actions During the State of Emergency declared by the Parliament of Bulgaria with its Resolution dated 13th March of 2020, promulgated at State Gazette, issue 28 of 24.03.2020 (special issue). The law has expressly retroactive effect, as it shall enter in force since 13.03.2020 and shall continue to apply till the abrogation of the state of emergency, except some of its legal provisions, which shall be effective since the day of its promulgation.</p>
<p>Със законът се въвеждат редица нови правни норми, вменяващи различни права и задължения на работодателите и техните служители. Настоящата статия има за цел да обобщи най-важната информация за работодателите, с оглед на новоприетия закон и промените в други нормативни актове.</p>	<p>The law introduces many new legal provisions, implementing different rights and obligations for Employers and its Employees. The present article aims to summarize the most essential information for the Employers in respect of the newly adopted law and the amendments affecting the labour relationships.</p>
<p>Настоящата статия има само информационен характер. Съдържащата се в нея информация не представлява изчерпателно изследване или правен съвет и не може да замести професионален правен съвет по конкретен казус. Настоящата статия съдържа информация, предоставена към 25.03.2020 г. С оглед динамичната обстановка, моля следете за актуализации на нашия сайт:</p>	<p>The present article is for information purposes only. The information contained in it does not constitute exhaustive research or legal advice and in no way may it replace professional legal advice on specific cases. The present article contained information, provided at 25.03.2020. In the view of dynamic situation, please follow for updates of our website: https://stzlaw.eu/ or on our LinkedIn profile.</p>

https://stzlaw.eu/ или на страницата ни в LinkedIn.	
I. Какви нови права и задължения се въвеждат за работодателите чрез новоприетия закон?	I. What new rights and obligations are introduced for employers through the newly adopted law?
1. Надомна работа и/или работа от разстояние.	1. Home office and/or work from distance.
Работодателите, в зависимост от характера на работа и възможността за нейното обезпечаване, могат да възлагат надомна работа или работа от разстояние на служителите си без тяхното съгласие . Чрез закона се извършват промени в Кодекса на труда, допускащи право на работодателя, по време на обявено извънредно положение, да промени мястото на работа на служителите си чрез заповед . Заповедта следва да уреди новите условия на труд като местонахождение на работното място, трудово възнаграждение, ред за възлагане и отчитане на работата, начин за снабдяване с материали, консумативните разходи и други условия, свързани със специфичните изисквания на работа.	The Employers, subject to the nature of its business and the possibility to securing it, may assign home office work or work from distance to its Employees without their consent . With the Emergency Act the Labour Code was amended, allowing to the Employer, during a state of emergency, to change the location of the working place of its Employees by virtue of an order . The order shall regulate the new labour conditions such as location of the working place, the labour remuneration, assignment and accounting of the work, supply of materials, stationery expenses and other specific work conditions.
2. Преустановяване на работа.	2. Work suspension.
Работодателят има право при обявено извънредно положение, чрез заповед, да преустанови работата на цялото предприятие, на част от него или на отделни служители за целия период на извънредното положение или за част от него до отмяната му. При преустановяване на работа на предприятието със заповед на държавен орган, работодателят е длъжен да не допуска служителите до работните им места . В тези случаи, работодателят все още дължи изплащане на брутното трудово възнаграждение на служителите си, въпреки че работата е преустановена.	The Employer shall have the right during a state of emergency, by issuing an order, to suspend the work of the whole enterprise, part of it or of certain Employees for the whole period of state of emergency or only for part of it until the abrogation of the state of emergency. If the work of the enterprise is suspended with a state authority order, the Employer is obliged to not allow his Employees to their working places . In those cases, the Employer still must pay the gross labour remuneration of its Employees, even the fact that the work is suspended.

3. Непълно работно време.	3. Part-time work.
Работодателите ще имат право, по време на обявено извънредно положение, едностранно да установят непълно работно време за служителите си, които работят на пълно работно време. Работодателите имат право да го установят за целия период на обявеното извънредно положение или за част от него. Непълното работно време се установява едностранно чрез заповед, като в нея ще следва се определи периода, служителите, за които се въвежда, продължителността и разпределението на работното време и други специфични условия. Продължителността на установеното непълно работното време не може да бъде по-малка от половината на законоустановената продължителност на работното време.	The Employer shall have the right, during a state of emergency, unilaterally to establish a part-time work for its full-time Employees. The Employers shall have the right to establish the part-time work for the whole period of the state of emergency or for part of it. The order establishing the part-time work shall regulate the period, the in-scope employees, the duration and distribution of the working time and other specific conditions. The duration of the established part-time work cannot be less than half of the duration of working time provided by the law.
4. Отпуски по време на извънредното положение.	4. Leaves during the state of emergency.
<p>4.1 Когато по време на обявено извънредно положение работодателят чрез негова заповед или чрез заповед на държавен орган е преустановил работа на цялото предприятие, на част от него или на отделни негови служители, той има право да предостави платения годишен отпуск на служителите си без тяхното съгласие, включително и на служители, които не са придобили 8-месечния трудов стаж.</p>	<p>4.1 When during the state of emergency the Employer on the ground of his own order or by virtue of a state authority's order is suspending the work of the whole enterprise, to part of it or to certain Employees, the Employer will be entitled to provide the annual paid leave to its Employees without their consent, including the Employees who did not acquired the 8-month labour length of service.</p>
<p>4.2 При обявено извънредно положение, работодателят е длъжен да разрешава платен годишен или неплатен отпуск при поискване от следните категории служители:</p>	<p>4.2 During a state of emergency, the Employer is obliged to provide the annual paid or unpaid leave if it is requested by the following categories of employees:</p>
<ul style="list-style-type: none"> • бременна служителка; 	<ul style="list-style-type: none"> • pregnant employee;
<ul style="list-style-type: none"> • служителка в напреднал етап на лечение ин-витро; 	<ul style="list-style-type: none"> • employee in an advanced stage of in-vitro treatment;
<ul style="list-style-type: none"> • майки, самотни бащи и осиновители на дете до 12 години или на дете с увреждания, независимо от възрастта му; 	<ul style="list-style-type: none"> • mothers, single fathers and adoptive parents of a child under 12 years old or of a child with disabilities, regardless of his/her age;

<ul style="list-style-type: none"> • служител, който не е навършил 18-годишна възраст; 	<ul style="list-style-type: none"> • a minor employee;
<ul style="list-style-type: none"> • служители с трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто, трудоустроен служител, служители, страдащи от специфични болести (исхемична болест на сърцето, активна форма на туберкулоза, онкологично заболяване, професионално заболяване, психично заболяване или захарна болест). 	<ul style="list-style-type: none"> • disabled employees with 50 and over 50% disability, reassigned employees, employees suffering from specific diseases (coronary heart disease, an active form of tuberculosis, oncologic disease, professional disease, mental disease or diabetes.)
<p>4.3 При всички останали случаи, при обявено извънредно положение, работодателят има право да предоставя до една втора от платения годишен отпуск на служителите си без тяхното съгласие.</p>	<p>4.3 In all other cases, in the event of declared state of emergency, the Employer is entitled to provide up to one-half of the annual paid leave to his employees without their consent.</p>
<p>Екипът на Адвокатско съдружие „Стоева, Чомпалов и Знеполски“ остава на разположение за повече информация и консултации.</p>	<p>The Attorney partnership Stoeva Tchompalov & Znepolski team remains available for more information or consultations.</p>
<p>Email: office@stzlaw.eu;</p>	<p>Web: https://stzlaw.eu/</p>
<p>Tel: +359 2 954 6106;</p>	<p>LinkedIn: https://www.linkedin.com/company/stoeva-tchompalov-znepolski</p>