



ОПАСНОСТ: Вирусна инфекция с вируса SARS-COV-2
/Разпространение на COVID-19/

СТМ при	МЕДИКО ИНЖЕНЕРИНГ ООД	Дата:	16.03.2020	Лист №	28
Разпространение на COVID-19		ЕЛЕМЕНТИ НА РИСКА			
		ВЕРОЯТНОСТ (В) - 0,1; 0,2; 0,5; 1; 3; 6; 10			
		ЕКСПОЗИЦИЯ (Е) - 0,5; 1; 2; 3; 6; 10			
		ПОСЛЕДИЦИ (П) - 1; 3; 7; 15; 40			
Оценители /име, фамилия - длъжност и подпис/:		РИСК	(P) = В x Е x П	НИВО	
1. Ил. Монов – Инспектор ТН и БЗР		0 Степен	Приемлив	P ≤ 20	
2. Т. Рибарска – Фелдшер ТМ		1 Степен	Необходимо внимание	20 < P ≤ 70	
3. А. Червеняшка – Експерт ЗБУР		2 Степен	Необходими мерки	70 < P ≤ 200	
		3 Степен	Незабавни мерки	200 < P ≤ 400	
		4 Степен	Преустановяване на работа	P > 400	

РАЗПРОСТРАНЕНИЕ НА КОРОНАВИРУС (COVID-19)

Коронавирусите са група вируси, принадлежащи към семейството на Coronaviridae, които заразяват както животни, така и хора. Човешките коронавируси могат да причинят леко заболяване, подобно на обикновена настинка, докато други причиняват по-тежки заболявания (като MERS - Близкоизточен респираторен синдром и SARS - тежък остър респираторен синдром). Симптоматиката се характеризира с респираторни симптоми и включва висока температура, кашлица и задух. В по-тежки случаи инфекцията може да причини пневмония, тежък остър респираторен синдром и понякога смърт.

Вирусът е различим от грипен шам само с тест. Разликите са основно три. Новият вирус има среден инкубационен период 8 дни, при грипа е 2 дни. Според различни изчисления фаталните усложнения при сезонен грип са между 0,1 и 1-2%, при коронавирус този процент е 3,4 % и тази разлика е изцяло заради липсата на ваксина. Трето - симптомите продължават от 8 до 14 дни, за разлика от сезонния грип (7 дни) , с тенденция всеки ден да е по-добър. Място за паника няма. Личната отговорност към здравето на другите си остава 99% от контрола.

В случай че човек, който има COVID-19, кашля или издишва, се отделят капчици заразна течност. Повечето от тези капчици попадат върху близки повърхности и предмети - като бюра, маси или телефони. Хората могат да се заразят с COVID-19 чрез докосване на замърсени повърхности или предмети - и след това да докоснат очите, носа или устата си. Ако стоят в близост до човек с COVID-19, те могат да се инфектират, като вдишват капки, изкашляни или издишани от болелите. С други думи, COVID-19 се разпространява по подобен на грипа начин. Повечето лица, заразени с COVID-19, изпитват леки симптоми и се възстановяват. Някои обаче могат да развият по-сериозно заболяване и да се нуждаят от болнична помощ. Рискът от сериозни заболявания нараства с възрастта: хората над 40 години са по-уязвими от тези под 40 години. Хората с отслабена имунна система и с диабет, сърдечни и белодробни заболявания също са по-уязвими спрямо сериозни заболявания.

Шансът човек да загине от новия вирус продължава да е по-голям от смъртта от грипен сезонен щам - по данни на СЗО смъртността в случай на коронавирус е около 3 - 4%. Отново благодарение на грипните ваксини. В Европа няма регистриран случай на смърт под 50 години. Масово става дума за декомпенсиране на актуални хронични състояния, които са опасни за живота при всяка пневмония.

Стандартните препоръки за предотвратяване на разпространението на COVID-19 включват честото почистване на ръцете с помощта на дезинфектанти на алкохолна основа или измиване със сапун и вода; покриване на носа и устата при кашляне и кихане с кърпи за еднократна употреба или сгънат лакът (кихане и кашляне в сгъвката на лакътя); и избягване на близък контакт с всеки, който има треска и кашлица.

Преживяемост на вируса 2019-nCoV

Преживяемост на вируса във въздуха и върху повърхности (данни на National Institutes of Health, Princeton University и University of California, Los Angeles):

- преживяемост във въздух – до 3 часа;
- преживяемост върху медни предмети – до 4 часа;
- преживяемост върху картонени повърхности – до 24;
- преживяемост върху пластмаси и предмети от неръждаема стомана – до 3 дни.

Какви са симптомите на 2019-nCoV?

От известното досега, вирусът може да причини умерени грипоподобни симптоми като:

- повишена температура – над 37,3 °C;
- затруднено дишане - имате усещане, че не Ви стига въздух при легнало положение или при опити за физическа работа, обща адинамия;
- суха кашлица;
- треска;
- мускулни болки и
- отпадналост.

По-сериозните случаи развиват тежка пневмония, остър респираторен дистрес синдром, сепсис и септичен шок, които могат да доведат до смърт. Хората със съществуващи хронични заболявания изглежда са по-предразположени към тежко протичане на заболяването.

Обаждане на ОПЛ за съвет относно медикаментозното лечение - "ОБАЖДАНЕ"!

Как се развива заразата с 2019-nCoV?

COVID-19 е в златната среда на вирусите, що се отнася до предаването от човек на човек. Това в цифри означава, че в стая със 100 души се очаква 70 да имат инокулация (закрепяне) на вирус при внасяне на патоген. При останалите 30% вирусът няма да успее да се закрепва за дихателната лигавица.

Важната част. От данните, с които разполагаме при 12 от 100 контактни индивида около осмия ден се наблюдава срив в общото състояние. Всички описани по-горе симптоми се засилват и затрудненото дишане се появява в покой при седнало състояние и е постоянно, със задушаване при лежане. **ТОВА Е МОМЕНТЪТ ДА СЕ ПОТЪРСИ БОЛНИЧНА ПОМОЩ.**

Как се развива заболяването?

От 70 от 100 контактни са носители. 70% от тях или 49 души няма да развият цял симптомокомплекс, а единична кашлица, неразположение и стабилизиране на втори ден. При забързан, стресов начин на живот няма и да разберете, че сте болни. Това прави заразения основна заплаха за страната - постоянен и подвижен резервоар на вируса. Тук идва персоналната отговорност.

Не паника - ОТГОВОРНОСТ!

Ограничаването на социалните контакти до минимум при продължаване на работния процес. Измиване на ръцете при влизане и излизане от всяка нова среда, защото може да се внесе или да изнесе вируса. Носене на маска, която трябва да е задължителна при заразените с COVID-19 и в останалите случаи, ако можете да се сдобие с такава при контактна среда и при обслужване на възрастните. Поддържане на висока хигиена в помещенията. Външната врата и металните ръкохватки до които се докосват много хора са най-важни. Другото - при възможност да се проветрява често! Вирусът не може да влезе през прозореца, но може да излезе оттам и да умре в атмосферата.

Паниката и струпването пред спешните болнични отделения с обикновени симптоми на настинка са не само излишни, но ще направят нашите усилия за справяне с вирусната вълна неефективни и недостатъчни. Тестовите за коронавирус също са излишни. На опашката на грипната вълна, ако развиете симптомите, имате корона вирус в 90%. Това, че ще се види на лист от лабораторията, няма да накара болния да се почувствате по-добре. При нужда от хоспитализация заразените ще бъдат тествани така или иначе.

Предприети до момента мерки за справяне с разпространяването на заразата с вируса 2019-nCoV чрез поставяне под карантина

Сравнение на предприетите към момента действия в световен мащаб, за справяне с разпространяването на заразата с вируса 2019-nCoV, чрез карантина:

- Китай и Италия – поставяне под карантина на всички намиращи се в огнището на заразата;
- България – поставяне под карантина на доказано заразени лица, лица които са били в контакт със заразени лица и лицата пристигащи от високорисковите зони;
- Англия – поставяне под карантина на лицата от рисковия контингент (възрастни и такива с хронични заболявания).

За тези, които не са под карантина, кризисните щабове предвиждат превантивни мерки за ограничаване на контактите, с цел да се предотврати разпространението на заразата.

Мерките, изредени по-долу, не са скъпи и помагат за предотвратяване на разпространението на зарази като настинки, грип и стомашно-чревни вируси на работното място, и предпазват клиентите, представителите на другите фирми, с които работите, и служителите. Трябва да се въведат тези мерки незабавно, дори и COVID-19 да не е достигнал до съответното населено място. Това ще помогне за предотвратяване на отсъствие на персонала поради заболявания и ще помогне да се спре или забави разпространението на COVID-19, ако достигне работните места, за които отговаря дружеството.

1. Работното място трябва да е чисто и хигиенично: Повърхностите (бюра и маси) и предметите (телефони, клавиатури) трябва да бъдат редовно избърсвани с дезинфектант.

Защо? Заразяването на повърхности, докосвани от служители и клиенти, е един от основните пътища на разпространение на заразата от COVID-19.

2. Насърчаване на служителите, сътрудниците и клиентите да си мият ръцете редовно и добре:

Поставяне на диспенсър с дезинфектант за ръце на видни места из работното място. Погрижете се да бъдат пълнени редовно.

Окачете плакати, които насърчават миенето на ръце –обърнете се към местната служба по здравеопазване или потърсете такива плакати на <https://www.who.int/>.

Комбинируйте това с други комуникационни мерки, например насоки от служителите по безопасност и здраве при работа и информация във вътрешната мрежа на дружеството, насърчаващи миенето на ръце.

Служителите, сътрудниците и клиентите трябва да имат осигурен достъп до места, където могат да измият ръцете си с вода и сапун.

Защо? Защото миенето убива вируса по ръцете и предотвратява разпространението на COVID-19.

3. Насърчете добра респираторна хигиена на работното място:

Окачване на плакати, които насърчават към поддържане на добра респираторна хигиена на работното място. Комбинируйте това с други комуникационни мерки, например насоки от служителите по безопасност и здраве при работа и други комуникационни канали.

Погрижете се на работното място да има на разположение защитни маски (обикновени хирургически маски, не маските N95), както и хартиени кърпички, за онези, които започнат да чувстват симптоми на хрема или кашлица, докато са на работа. Осигурете кошчета с капаци, където да могат да се изхвърлят кърпичките и маските.

Защо? Защото добрата респираторна хигиена предотвратява разпространението на COVID-19.

4. Посъветвайте служителите и сътрудниците да проверяват съветите за пътуване, публикувани от националните власти, преди да пътуват в командировка.

Информирайте служителите, сътрудниците и клиентите си, че ако COVID-19 започне да се разпространява във вашето населено място, всеки, който има дори лека настинка, или много слаба висока температура (от 37,3 °C нагоре), е препоръчително да си остане у дома. Това важи и за хора, които са взели обикновени медикаменти като парацетамол или аспирин, които могат да прикрият симптомите на заразата.

Запомнете: Сега е моментът да се подготвите за COVID-19. Обикновените предпазни мерки и планирането могат да бъдат от съществена полза. Действията сега ще помогнат да защитите вашите служители и вашия бизнес.

Преценка на риска за здравето и безопасността на:	КОЛИЧЕСТВЕНА ОЦЕНКА НА РИСКА				
	В	Е	П	Риск	
				ниво	степен
• Работещи на възраст до 40 години без здравословни проблеми и без симптоми за заразяване с COVID-19.	1	10	7	70	1
• Работещи със здравословни проблеми, хронични заболявания и/или на възраст над 40 години, без симптоми за заразяване с COVID-19.	1	10	15	150	2
• Завърнали се от рискови дестинации и такива, които са били в контакт със заразени лица.	3	10	15	450	4
• Външни лица: клиенти, доставчици, посетители, проверяващи контролни органи и др.	6	3	7	126	2
<p>Вземане на решение за планиране и прилагане на мерки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • При оценка 0 - Приемлив, не са необходими мерки; • При оценка 1 - Необходимо внимание, се планират превантивни мерки; • При оценка 2 до 4, се планират коригиращи и превантивни мерки; • Ако не са спазени законовите разпоредби, рискът е неприемлив! <p>Забележка: Когато се взема решение дали един риск е приемлив се отчита пола, възрастта и здравословното състояние на работещите, за които се прави оценката.</p>					
МЕРКИ ЗА ЕЛИМИНИРАНЕ ИЛИ ОГРАНИЧАВАНЕНА РИСКА					
1.	Провеждане на извънреден инструктаж на работещите за риска и прилаганите мерки за защита.				
2.	Информирание на всички работещи в случай на заболяло лице, с което те са били в контакт.				
3.	Работа от вкъщи за служителите, чиято дейност позволява да се работи дистанционно, като се използват възможностите на законодателството.				
4.	Минимизиране на необходимите, контакти както с външни лица, така и между работещите.				
5.	Ежедневно почистване и дезинфекциране на работните места и санитарните възли с дезинфекционни препарати по установен график. Повърхностите (бюра и маси) и предметите (телефони, клавиатури) трябва да бъдат редовно избърсвани с дезинфектант.				
6.	Поставяне на кошчета с капаци, където да могат да се изхвърлят кърпичките и маските.				
7.	Осигуряване на лични предпазни средства за защита от биологичен риск на работещите, които контактуват с други лица – латексови ръкавици, респираторни маски, дезинфекционни разтвори и препарати за почистване на ръце и повърхности..				
8.	Предоставяне на служителите, на които предстои пътуване, малки количества (под 1000 мл) дезифектант за ръце с алкохол. Това ще улесни поддържането на хигиена на ръцете.				
9.	Избягване командироването на служители, които са по-силно застрашени от болестта (повъзрастни служители или служители страдащи от диабет, сърдечно-съдови заболявания или белодробни заболявания) в области, където се разпространява COVID-19.				

10.	<p>Когато командировани работещи се върнат от пътуване:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ако са били в зона с разпространение на COVID-19 трябва сами да се следят за симптоми в продължение на 14 дена и да си мерят температурата два пъти дневно. - ако развият дори лека настинка или слаба висока температура (над 37,3 градуса), трябва да си останат у дома и да се изолират от други хора. Това означава да избягват близък контакт (един метър или по-малко) с други хора, включително членове на семейството. Трябва също да се обадят по телефона на личния си лекар или на местната здравна служба и да им предоставят информация за това къде са пътували и какви са симптомите.
11.	<p>Указания поставени на видно място относно процедура, която следва да се прилага в случай на контакт с лице, за което е установено, че е вирусноносител.</p>

В случай на пандемия, създайте санитарен контрол на входа, който да включва:

- Дезинфекционна вана, през която да преминават работещи и клиенти.
- Определете лице което да извършва термометричен контрол с дистанционен термометър.
- Работещи с температура по-висока от 37,3 °C, да се отстраняват от работа.

Не приемайте маските за панацея!

Маските могат да предпазят от разпространение на заразата когато се носят от заразено лице (вирусноносител) не могат да осигурят защита на здравите лица при контактуване със заразено лице, защото: 1) очите и останалата част от лицето остава незащитена; 2) ако върху маската попадне вирус и лицето което я носи докосвайки я е в контакт с вируса; 3) ако маската не се сменя на всеки 2-3 часа, вируса може да бъде вдишан от лицето което я носи.



!!! Филтрираща полумаска

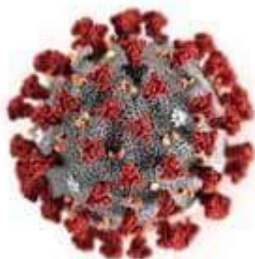
FFP1, P2, P3

БДС EN 149:2001+A1:2009

Средства за защита на дихателните органи. Филтриращи полумаски за защита от частици. Изисквания, изпитвания, маркировка.

Област на използване: Филтриращата полумаска е предназначена изключително за защита от неотровни твърди или течни частици като прах, дим, аерозоли, мъгла.

Вид	Бележки, ограничителни условия
Филтрираща полумаска FFP1	Не пази от ракотворни и радиационни частици и материали, микроорганизми (бактерии, вируси , гъбички и техни производни) и ензими
Филтрираща полумаска FFP2	Не пази от частици на ракотворни материали, вируси и ензими
Филтрираща полумаска FFP3	-



В ПОМОЩ НА ЗДРАВНИЯ МЕДИАТОР **КОРОНАВИРУС**

КАКВО ТРЯБВА ДА ЗНАЕМ?
КАК ДА ПРЕДПАЗИМ СЕБЕ СИ И ДРУГИТЕ?



Карантина
14 ДНИ



Ако идваш от страни като Италия, Китай, Иран, Корея, оставаш у дома (КАРАНТИНА) за 14 дни!



Ако не спазваш карантината и си заразил други хора, подлежиш на глоба и наказание!

Често през първата седмица заразените хора нямат оплаквания, но дори да не се чувстваш зле, можеш да заразиш други хора, а това е лошо за възрастните и хронично болните.



Ако имаш **ПОВИШЕНА ТЕМПЕРАТУРА, КАШЛИЦА, ЗАТРУДНЕНО ДИШАНЕ :**



- Обади се на **ЛИЧНИЯ** си **ЛЕКАР** по телефона!
- Ако нямаш личен лекар и не си здравно осигурен, се обади на здравния медиатор или в РЗИ!
- Консултации на телефон на Министерство на здравеопазването: **02 807 87 57**

Информационна брошура



Министерство на здравеопазването
Национален център
по заразни и паразитни болести
София, БЪЛГАРИЯ

Как да се справим със стреса при евентуална епидемия от коронавирус



По време на кризисна ситуация е нормално човек да се чувства тъжен, объркан, уплашен или даже ядосан.

Разговорите с хора, на които имаме доверие, може да ни помогнат. Поддържайте връзка с близки и приятели.

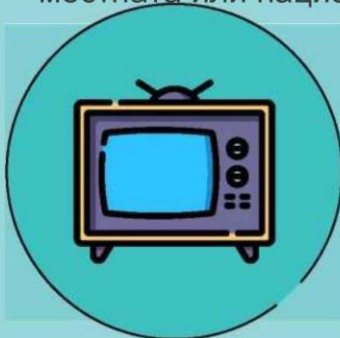
Ако се налага да стоите къщи, старайте се да водите здравословен начин на живот – с разумен хранителен режим, достатъчно сън, физическа активност и социални контакти със семейството у дома, както и с близки и приятели по телефона или електронната поща.



Не прибегвайте до цигари, алкохол или наркотици, за да се справите с емоциите.

Ако усещате, че лошото настроение взема превес, свържете се със здравен работник или психолог. Подгответе си план към кого да се обърнете и къде да потърсите медицинска или психична помощ в случай на нужда.

Придържайте се към фактите. Събирайте информацията, която ще бъде необходима, за да може точно да определите рисковете за себе си и да предприемете разумни предпазни мерки. Допитайте се до надеждни източници, на които можете да се доверите, като интернет-страницата на СЗО или местната или националната служба по общественото здраве.



Ограничете тревожността и притесненията си, като намалите досега с медии, които Ви разстройват.

Припомнете си уменията, които са Ви били от ползва в трудни моменти преди, и ги използвайте, за да контролирате чувствата си при сегашната епидемия.



Възможни действия на работодателите при извънредни ситуации от гледна точка на българското трудово законодателство

Михаил Илиев, д-р по право, експерт в МТСП

Актуално към 15.03.2020 г.

В контекста на разрастващата се пандемия от Коронавирус (COVID-19), светът, в това число и Европейският съюз, е изправен пред безпрецедентна по мащабите си криза, която засяга милиони хора и поражда необходимостта от предприемането на сериозни мерки за ограничаване на разпространението на вируса. Икономическите последици от създалата се пандемична и извънредна обстановка също остават непредвидими. Това налага и сериозни промени в организацията на трудовия процес. **Пандемичната обстановка ще доведе :**

- при някои работодатели до **намаляване** на обема на работа, а
- при други – до неговото **увеличаване**.

Затова **целта на този материал** е да бъдат **примерно очертани накратко** някои от **възможностите за действие съгласно действащото към момента българско трудово законодателство**, които имат работодателите при създалата се извънредна обстановка, включително ако тя е довела до намаляване или увеличаване на обема на работа, без да претендираме за изчерпателност на изложението.

Всеки работодател следва да избере как да адресира последиците от пандемията върху дейността на предприятието, с оглед спецификата на конкретния случай.

Важно е също така да се има предвид и обстоятелството, че Министерският съвет има правомощието да въведе *целенасочени мерки за подпомагане на засегнатите работодатели* при създалата се ситуация.

Затова е препоръчително **преди предприемане на една или друга мярка** работодателите да следят **редовно информацията, предоставяна от българското правителство.**

I. НАДОМНА РАБОТА И РАБОТА ОТ РАЗСТОЯНИЕ

С цел ограничаване на разпространението на COVID-19 и избягването на струпването на много работници и служители на едно място, работодателите биха могли да се възползват от възможността за:

- **надомна работа** или
- **работа от разстояние,**

когато естеството на работата позволява тя да бъде извършвана извън работните помещения на работодателя.

Тези форми на работа са уредени:

- в разпоредбите на **[чл. 107б – 107ж](#)** от Кодекса на труда (КТ) - **надомната работа**, и
- в разпоредбите на **[чл. 107з -107к КТ](#)** - **работата от разстояние.**

Надомна работа

Надомната работа е форма на работа, при която се:

- ***изработва продукция*** и/или
- се ***предоставя 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 (чл. 107б, ал. 1 КТ).

Работа от разстояние

Работата от разстояние е форма за организиране на работа, изнесена извън помещения на работодателя, извършвана по трудово правоотношение чрез използването на ***информационни технологии***, която преди изнасянето ѝ е била или би могла да бъде извършвана в помещенията на работодателя (чл. 107з, ал. 1 КТ).

За въвеждането на една от двете форми на работа е необходимо да бъде сключено ***допълнително споразумение по чл. 119 КТ*** за изменение на трудовото правоотношение, в което да бъде уговорено:

- ***преминаването към надомна работа или работа от разстояние*** и
- ***условията за нейното извършване***, в съответствие с посочените разпоредби.

II. РАБОТНО ВРЕМЕ

Когато естеството на работа ***не позволява нейното извършване извън помещения на работодателя***, с цел ***избягването на струпването на много работници*** и служители ***на едно място***, работодателите биха могли да се възползват от възможностите за въвеждане на т. нар. „***гъвкаво работно време***“ или ***работно време с променливи граници***.

Тази възможност е изрично уредена в разпоредбите на ***чл. 139, ал. 2 и 3 КТ***. В този случай работодателят следва да определи:

- ***времето, през което работникът или служителят трябва задължително да бъде на работа в предприятието***, както и
- ***начинът за неговото отчитане***.

Извън времето на задължителното присъствие ***работникът или служителят сам определя началото на работното си време***.

Българското законодателство позволява, ***извън времето на задължителното присъствие работникът или служителят да отработва неотработеното дневно работно време***:

- ***в следващия*** или в
- ***други дни***

от ***същата работна седмица*** (чл. 139, ал. 3 КТ).

Тази организация на работното време следва да бъде отразена в ***правилника за вътрешния трудов ред на предприятието***, в който да бъде посочен и ***начинът за отчитане на работното време***.

Отново с цел избягване на *струпването* на работници и служители в предприятието работата може да се организира на две или повече *смени* (чл. 141 КТ), при което част от работниците и служителите работят през една част от деня, а други - през друга.

Редуването на смените в предприятието също се определя в правилника за вътрешния трудов ред (чл. 141, ал. 3 КТ).

Осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд

Важно е да се има предвид, че работодателите остават отговорни за осигуряването на *здравословни и безопасни условия на труд*, включително, в конкретния случай, за осигуряване на:

- *лични предпазни средства* и
- *специални работни облекла за защита,*
- *почистване и дезинфекциране на работните помещения,*
- *осигуряване на средства за дезинфекция и лична хигиена на работниците и служителите и*
- *други.*

Препоръките на *Министерството на труда и социалната политика* (МТСП) към работодателите може да намерите на следния интернет адрес:

<https://www.mlsp.government.bg/index.php?section=PRESS2&prid=1947&lang>

Препоръките на *Световната здравна организация (СЗО)* за приспособяване на работните места с цел ограничаване на пандемията (Getting your workplace ready for COVID-19) може да намерите на следния интернет адрес:

https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/getting-workplace-ready-for-covid-19.pdf?sfvrsn=359a81e7_6

На сайта на МТСП на посочения по-горе интернет адрес е публикуван превод на *български език във версията им от 27 февруари 2020 г.*, но препоръките на СЗО се осъвременяват периодично, затова е желателно да следите информацията редовно на сайта на Организацията.

III. ВЪЗМОЖНОСТИТЕ ПРЕД РАБОТОДАТЕЛИТЕ ПРИ НАМАЛЯВАНЕ ОБЕМА НА РАБОТА В ПРЕДПРИЯТИЕТО

Когато поради разпространението на COVID-19 **обемът на работа** при работодателите *е намален*, те биха могли да използват една от **следните възможности**:

1. Непълно работно време

На първо място работодателят може да въведе *непълно работно време*. То може да бъде направено по:

- **взаимно съгласие** на страните (чл. 138 КТ) или
- **едностранно** от работодателя (чл. 138а КТ).

Разпоредбата на **чл. 138, ал. 1** КТ позволява на страните по трудовото правоотношение да уговорят в трудовия договор работа за част от законоустановеното работно време (непълно работно време). В конкретния случай, това може да стане посредством сключването на **допълнително споразумение по чл. 119 КТ**, в което работодателят и работникът и служителят да уговорят преминаване от пълно към непълно работно време.

За преминаването към **непълно работно време по взаимно съгласие** не е необходимо да са налице никакви специални обстоятелства, като например намаляване на обема на работа. **Достатъчно е само писменото съгласие на страните за това.**

Когато не е възможно да бъде постигнато съгласие за въвеждане на непълно работно време, разпоредбата на **чл. 138а, ал. 1** КТ позволява на работодателят **едностранно** да установи такава за период **до три месеца в една календарна година** 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** КТ.

В този случай продължителността на работното време **не може да бъде по-малка от половината от законоустановената** за периода на изчисляване на работното време.

Основна предпоставка за едностранно въвеждане на непълно работно време е наличието на **намаляване на обема на работа**.

Това 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.

Наличието на намаляване на обема на работа „...е въпрос на преценка на работодателя, тъй като се касае за фактическо състояние обусловено от конкретни причини, което не е необходимо да се установява с изрично приети решения от работодателя. ... Решение на компетентен орган е задължително да има само когато намалението на обема на работа е довело до структурни промени - закриване на отдел, звено или друга структурна единица.“ (Решение № 21 от 01.02.2010 г. на ВКС, I г.о.).

Важно е да се има предвид, че според практиката на Върховния касационен съд „...намаляването на обема на работата се отнася не към дейността на предприятието изобщо, а към конкретна дейност, реализирана чрез дадена трудова функция. Трябва да е намаляла работата, която се изпълнява от работника с тази трудова функция и да съществува обективна връзка между намалението и необходимостта работодателят да реорганизира работния процес...“ (Решение № 143 от 29.05.2017 на ВКС, IV, г. о.).

Поради това, едностранно непълно работно време може да бъде въведено от работодателя **само за работниците и служителите**, на които трудовите функции са засегнати реално от намалението на работата.

За установяване на намаляването на обема на работа не е необходимо да има изричен писмен акт на работодателя, но при спор той трябва да докаже това обстоятелство, което може да бъде направено с всички доказателствени средства.

Едностранното установяване на непълно работно време от работодателя се извършва с *писмена заповед* 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 (**чл. 9** от Наредбата за работното време почивките и отпуските - НРВПО).

2. ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ТРУДОВОТО ПРАВООТНОШЕНИЕ

На второ място, като *крайна мярка*, при намаляване на обема на работа, в изяснения по-горе смисъл, работодателят може да *прекрати трудовото правоотношение* с работниците или служителите, трудовите функции на които са засегнати от намаляването, с **предизвестие** на основание **чл. 328, ал. 1, т. 3** КТ.

За да направи това обаче е необходимо **намаляването на обема на работа да е трайно (няколко месеца), а не инцидентно състояние** през определен предходен период.

Наред с уволнението *поради намаляване на обема на работа*, работодателят би могъл да *прекрати трудовото правоотношение* и поради:

- **закриването на част от предприятието** или
- **съкращаване на щата,**

на основание **чл. 328, ал. 1, т. 2** КТ, като се държи сметка за **особеностите на тези две основания.**

Закриването на част от предприятието се изразява в **закриване на обособено негово звено или служба**, което няма самостоятелно признаците на работодател (по смисъла **§ 1, т. 1** ДР на КТ), например **закриване на един от трите магазина на работодателя** и други. Важно за това основание е закриването на част от предприятието да е реално, т.е. реално да се преустановява дейността на обособената част от предприятието, а не да се извършва само вътрешно преустройство и реорганизация, при които например само се променя наименованието на отдела или звеното или дейността преминава към друг отдел или звено.

Съкращаването в щата представлява **премахване за в бъдеще на определена бройка** от утвърденото щатно разписание при работодателя, поради отпадане на необходимостта от нея, в конкретния случай например **поради спадналите обороти и намаления брой продажби вследствие на създалата се извънредна ситуация** покрай разпространяващия се Коронавирус.

Съгласно трайната практика на Върховния касационен съд: „Съкращаване на щата по смисъла на **чл. 328, ал. 1, т. 2** КТ има:

- *тогава, когато престава да съществува трудовата функция за съответната длъжност*“ (Решение № 108 от 9.07.2018 г. на ВКС, III г. о.) *или*
- *при извършена от работодателя трансформация* – „...когато трудовата функция на съкратената длъжност се прехвърля на друга длъжност със съществено различаваща се трудова функция, както и когато тя се преразпределя между други длъжности със съществено различаващи се трудови функции“ (Решение № 404 от 6.01.2014 г. на ВКС IV г. о.).

За законосъобразното съкращаване на щата е необходимо да е налице **валидно взето предварително решение на работодателя** за това (Решение № 108 от 9.07.2018 г. на ВКС, III г. о.).

И тук съкращаването следва да е **реално**, а не да се отнася до вътрешноорганизационно преустройство на предприятието, при което например:

- се променя само **наименованието на длъжността** или
- **тя преминава към друг отдел или звено**, но изпълняваната трудова функция реално се запазва.

Според съдебната практика „*Намаляване обема на работа и съкращаването на щата са съвместими основания и могат да се използват кумулативно от работодателя, но не е необходимо едновременно да са налице и двете основания*“ (Решение № 21 от 01.02.2010 г. на ВКС, I г.о.), но при евентуален спор работодателят следва да докаже наличието на поне едното от тях.

При прекратяване на трудовото правоотношение поради:

- **намаляване на обема на работа,**
- **закриване на част от предприятието** или
- **съкращаване на щата**

следва да се има предвид, че **когато съответната длъжност или сходна длъжност се изпълнява от повече от един работници и служители** в предприятието (например няколко счетоводители, юристи, сервитьори и други), **преди уволнението** работодателят трябва да направи **задължителен подбор** по **чл. 329 КТ**.

Подборът позволява на работодателя в интерес на производството или службата да уволни работници и служители, длъжностите на които не се съкращават, за да **останат на работа тези**, които имат **по-висока квалификация** и **работят по-добре**. Ако такъв **не бъде направен**, уволнението се отменя като **незаконно**. Подбор **не е необходим**, когато длъжността се изпълнява **само от един работник** или служител (**Определение № 745 от 30.05.2014 г. на ВКС, IV г.о.**), тъй като в този случай няма сходни длъжности, които да се съпоставят.

Преценката на работодателя по чл. 329, ал. 1 КТ – кои от работниците и служителите имат:

- *по – висока квалификация* и
- *работят по – добре*

подлежи на съдебен контрол в производството по иск за отмяна на незаконосъобразно уволнение с правно основание **чл. 344, ал. 1, т. 1** КТ при упражняването, на който съдът проверява, основават ли се приетите от работодателя оценки по законовите критерии по **чл. 329, ал. 1** КТ на действително притежаваните от работниците и служителите квалификация и ниво на изпълнение на възложената работа ([Тълкувателно решение на ВКС № 3/2011 г. от 16 януари 2012 г.](#)).

Коя от посочените възможности за прекратяване на трудовото правоотношение:

- *закриване на част от предприятието,*
- *съкращаване на щата или*
- *намаляване на обема на работа*

ще избере работодателят е въпрос на **управленческо решение**, но е важно да се държи сметка за **особеностите на отделните основания и различните условия**, които следва да бъдат изпълнени за законосъобразността на извършеното уволнение.

При прекратяване на трудовото правоотношение на някое от посочените три основания работодателят дължи заплащане на **обезщетение за оставане без работа по чл. 222, ал. 1** КТ. Обезщетението е в размер на брутното трудово възнаграждение на работника или служителя за времето, през което той е останал без работа, но **за не повече от 1 месец**, освен ако с:

- *акт на Министерския съвет,*
- *с колективен трудов договор или*
- *с трудовия договор*

е предвидено обезщетение за по-дълъг срок. Ако в този срок работникът или служителът е постъпил на работа с по-ниско трудово възнаграждение, той има право на разликата за същия срок.

При прекратяване на трудовото правоотношение, работодателят дължи и заплащане на парично **обезщетение по чл. 224, ал. 1** КТ за **неизползвания платен годишен отпуск**, правото за който не е погасено по давност.

3. Обявяване на състояние на престой

На трето място, работодателят може да обяви състояние на престой.

Престоят е преустановяване на работа в даден участък или работно място, поради организационно-технически и икономически причини, като:

- *липса на суровини,*
- *повреда на машини,*
- *липса на поръчки и*
- *други,*

които причиняват бездействието на работника или служителя, работещ в съответния участък или работно място.

Въпреки че не е изрично посочено в Кодекса на труда и в Наредбата за работното време, почивките и отпуските и съдебната практика да приема, че *“Състоянието на престой е обективен факт, за настъпването на който работодателят не дължи изрично и поименно уведомяване на работниците...”* ([Решение № 92 от 14.04.2016 г. на ВКС, IV г.о.](#)), за обявяването на престой е препоръчително издаването на писмена заповед на работодателя, която да бъде доведена до знанието на засегнатите работници и служители. Това е необходимо с оглед избягването на спорове относно началото на престоя и неговата продължителност.

За търговските обекти, на които дейността беше изрично спряна за периода до 29 март 2020 г. със [Заповед № РД-01-124 от 13 март 2020 г. на министъра на здравеопазването](#), според нас обявяването на престой следва да се счита за **ноторно известен (общоизвестен) факт**, за който не е необходимо да има нарочен допълнителен акт на работодателя за неговото доказване.

Обявяването на състояние на престой предоставя на работодателя следните *три* възможности за действие:

1. **Първо, едностранно да измени мястото и характера на работа на работника или служителя (чл. 120 КТ)**

В този случай работодателят **може едностранно** да възложи работа от **друг характер** (да измени трудовата функция) на работника или служителя **докато е налице състояние на престой**, като се съобрази с:

- **квалификацията** и
- **здравословното състояние**

на работника или служителя.

Има основание да се счита и че **създалата се пандемия представлява** състояние на „**непреодолими причини**“ (форсмажорни обстоятелства, които не зависят от волята на работодателя, като бури, наводнения, епидемии и други) по смисъла на **чл. 120, ал. 3 КТ**, което позволява на работодателя да възложи на работника или служителя работа от друг характер, **дори да не съответства на неговата квалификация**.

Наличието на непреодолими причини налага работодателят да използва **наличните работници и служители**, за да посрещне **нововъзникналите обстоятелства** и за извършването на спасителни и възстановителни работи, с цел да се опазят живота, здравето, сигурността на хората и големи материални ценности.

Затова в този случай **работодаателят е длъжен да се съобрази:**

- **само със здравословното състояние** на работника или служителя,
- **но не и с неговата квалификация,**

при което е допустимо на **висококвалифицирани служители** да бъде възлаган **нискоквалифициран труд**.

Периодът, за който е допустимо възлагането на работа от друг характер на работника или служителя е **докато бъдат отстранени последиците от непреодолимите причини**.

Тази хипотеза би била приложима за работодателите, които са пряко ангажирани с дейностите по ограничаване на Коронавируса и опазване на живота и здравето на населението, като болници, лаборатории, техни доставчици и други.

2. Второ, да предостави *едностранно* ползването на *платен* годишен отпуск (чл. 173, ал. 4 КТ във връзка с чл. 376 НРВПО)

ПЛАТЕН ГОДИШЕН ОТПУСК

Основна предпоставка за *едностранното* предоставяне на *платен годишен отпуск* е престоят да е *продължил повече от 5 работни дни*, т.е. това право за работодателя възниква от *шестия работен ден*, през който е налице състояние на престой, нататък.

Предоставянето на отпуска в този случай се извършва с издаването на **писмена заповед от страна на работодателя**, която следва да се връчи на засегнатите работници и служители.

Алтернативно, работодателите могат да се възползват от възможността да **пуснат и цялото предприятие в платен годишен отпуск**, но за целта това трябва да е *предвидено изрично* в правилника за вътрешния трудов ред (чл. 173, ал. 4 КТ във връзка с чл. 376, т. 2 НРВПО). Това е т. нар. „*ваканционно*“ ползване на платен годишен отпуск, при който той се ползва едновременно от всички работници и служители на предприятието.

Неплатен отпуск по чл. 160 КТ

В тази връзка следва да се има предвид, че *неплатен отпуск по чл. 160 КТ* се разрешава от работодателя *само* по писмено искане на работника или служителя.

Работодателят не може:

- да предостави *едностранно* неплатен отпуск, нито
 - да задължи работника или служителя *да ползва такъв*.
3. Трето, да *прекрати с предизвестие трудовото правоотношение с работника или служителя* (чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ)

Правото на работодателя да прекрати едностранно трудовото правоотношение с предизвестие възниква, когато е налице **спиране на работа (престой)**, което е **продължило повече от 15 работни дни**, т.е. това право възниква от 16-я ден нататък.

Спирането на работа се изразява във фактическо временно **преустановяване на производствената и/или стопанската дейност на:**

- *цялото* или
- *част* от предприятието

поради организационно-технически или икономически причини.

„Спирането на работа“ и „престоят“ са **идентични понятия**, които **отразяват едно и също състояние на неактивност на трудовото правоотношение.**

Разликата е само, че:

- **при престоя** фокусът се поставя върху работника или служителя, който не работи и престоява, докато
- **при спирането на работа** върху дейността на предприятието, която е временно преустановена.

В конкретния случай спирането на работа може да се обоснове с:

- *липсата на пазари,*
- *спадане на оборотите,*
- *намаляване на клиентите на дружеството и*
- *въобще причините*, които са довели да вземането на решение за временно преустановяване на работния процес.

Както беше отбелязано по-горе, в закона **не е посочена изрична процедура за спирането на работа**, но за целта е добре да е издадена **писмена заповед за спирането на работата**, с оглед на избягването на спорове относно срока на престоя. За търговските обекти, на които дейността беше изрично спряна за периода до 29 март 2020 г. със [Заповед № РД-01-124 от 13 март 2020 г. на министъра на здравеопазването](#), такава допълнителна заповед на работодателя не е необходима, тъй като това е **ноторно известен (общоизвестен факт)**, който не се нуждае от доказване.

Според трайната съдебна практика на Върховния касационен съд при спиране на работа *„определяща е невъзможността на работодателя да генерира продукцията и от там - доходи, с които да заплаща трудово възнаграждение на работниците си, така че, без значение е дали работникът или служителят, по същото време, не е можел да полага труд и поради друга причина“* ([Решение № 38 от 4.03.2015 г. на ВКС, IV г. о.](#)).

Важно да се отбележи, че **самите причини, поради които е спряна работата са въпрос на целесъобразност на работодателя**, който не подлежи на съдебен контрол, но при евентуален спор той ще трябва да докаже тяхното наличие. Също така според съдебната практика е достатъчно **към датата на уволнението** (датата на прекратяването на трудовото правоотношение) вече **да е налице спиране на работата** (престой), което да е **продължило повече от 15 работни дни** ([Решение № 38 от 4.03.2015 г. на ВКС, IV г. о.](#); [Решение № 393 от 13.07.2011 г. на ВКС, I г. о.](#)).

Това означава, че **предизвестие** за прекратяване **може да бъде отправено и докато трае престоят, стига към датата на прекратяване на трудовото правоотношение да са изтекли най-малко 15 работни дни без работа** (т.е. от 16-я ден нататък).

В този случай той отново дължи посочените по-горе **обезщетения за:**

- **оставане без работа** по [чл. 222, ал. 1 КТ](#) и
- **неизползван платен годишен отпуск** по [чл. 224, ал. 1 КТ](#).

За времето на престой **не по вина на работника или служителя**, какъвто ще е случаят **и в периода на пандемия**, работодателят дължи **заплащане на брутно трудово възнаграждение** ([чл. 267, ал. 1 КТ](#)).

Относно разпоредбата на [чл. 218 КТ](#) за обезщетение при бедствие

В тази връзка следва да се има предвид, че в **конкретния случай**, според нас е **неприложима разпоредбата на [чл. 218 КТ](#)**, в която е уредено **обезщетението при бедствие**, макар създамата се **извънредна ситуация поради пандемията от Коронавирус** да може да бъде определена като **такова** по смисъла на разпоредбата на [чл. 2](#) от Закона за защита при бедствие (ЗЗБ).

За заплащане на това обезщетение е необходимо да се установи **кумулятивното наличие** на следните **три предпоставки**:

- **наличие на бедствие**. Съгласно разпоредбата на [чл. 2](#) ЗЗБ: „**Бедствие** е значително нарушаване на нормалното функциониране на обществото, предизвикано от природни явления и/или от човешка дейност и водещо до негативни последици за живота или здравето на населението, имуществото, икономиката и за околната среда, предотвратяването, овладяването и преодоляването на което надхвърля капацитета на системата за обслужване на обичайните дейности по защита на обществото“;
- **резултат**, изразяващ се във **възпрепятстване на работника или служителя да се яви на работа**; и
- **причинна връзка между бедствието и възпрепятстването на явяването на работа**, т.е. работникът или служителят да **не е могъл да се яви на работа вследствие на бедствието**.

Именно **наличието на причинна връзка** в случая според нас ще бъде **трудно** установено.

В тази връзка се поставя въпрос **защо работникът или служителят не се е явил на работа и по какъв начин разпространението на Коронавируса го е възпрепятствало за това?**

Ако той е:

- **заразен с вируса** или
- **поставен под карантина**

няма право на обезщетение по [чл. 218 КТ](#), тъй като вместо това получава обезщетение за временна неработоспособност поради **общо** заболяване или поставяне под **карантина** от **държавното обществено осигуряване** ([чл. 40](#), [ал. 1](#) и [чл. 43](#) от Кодекса за социално осигуряване).

Единствено за прилагане на [чл. 218 КТ](#) би могло да се мисли в хипотеза, при която поради Коронавируса е **спрян общественият транспорт** и работникът или служителят не е могъл да се яви на работа. Такъв обаче по-скоро би бил случай например, ако е налице буря, усилен снеговалеж, наводнение, вследствие на които работникът или служителят е бил в невъзможност да се придвижи, а с това и възпрепятстван да се яви на работното си място и именно това е смисълът на разпоредбата на [чл. 218 КТ](#).

Според нас е **спорно и доколко е възможно обезщетението по [чл. 218 КТ](#)** да се изплаща и в предприятията, на които дейността беше спряна до 29 март 2020 г. със [Заповед № РД-01-124 от 13 март 2020 г. на министъра на здравеопазването](#), тъй като този случай носи белезите и следва да се квалифицира по-скоро като **спиране на работата на предприятието**, което всъщност води до състояние на **престой** за работниците и служителите в него не по тяхна вина, с всички произтичащи правни последици от това, посочени по-горе. Още повече, както беше вече отбелязано, според съдебната практика **“Състоянието на престой е обективен факт, за настъпването на който работодателят не дължи изрично и поименно уведомяване на работниците...”** (Решение № 92 от 14.04.2016 г. на ВКС, IV г.о.), поради което не е задължително да има нарочно издаден писмен акт на работодателя за неговото обявяване.

IV. Възможностите пред работодателите при увеличаване обема на работа в предприятието

Когато поради разпространението на COVID-19 *обемът на работа* при работодателите се е увеличил (*например, болници, аптеки, лаборатории, доставка на храна*), вследствие на което е възникнала **производствена необходимост**, те биха могли да използват една от следните **четири** възможности:

1. Промяна на мястото и характера на работа

Първо, едностранно да изменят мястото и характера на работа на работника или служителя (чл. 120 КТ).

В този случай работодателят може едностранно да възложи работа от **друг характер** (да измени трудовата функция) на работника или служителя, като се съобрази с:

- **квалификацията** и
- **здравословното състояние**

на работника или служителя.

Основна предпоставка за това е наличието на **производствена необходимост**.

Тя се изразява във **временен недостиг на работна сила за изпълнение на важни задачи**, свързани с дейността на работодателя, като например увеличаване на търсенето на предлаганите стоки и услуги от работодателя.

Периодът, за който е допустимо възлагането на работа от друг характер на работника или служителя при производствена необходимост е **до 45 календарни дни през една календарна година**.

За времето, през което работникът или служителят е изпълнявал друга работа поради производствена необходимост, той получава трудово възнаграждение за изпълняваната работа, но не по-малко от brutното възнаграждение за основната му работа (чл. 267, ал. 3 КТ).

2. Удължаване на работното време

Втората възможност е удължаване на работното време (чл. 136а КТ).

Основанието за удължаване на работното време също е наличието на **производствени причини**, в изяснения по-горе смисъл.

В тази хипотеза удължаването на работното време се извършва през едни работни дни и се компенсира чрез съответното му намаляване през други.

Удължаването се извършва с **писмена заповед** на работодателя за всеки отделен случай, след **предварителна консултация** с представителите на синдикалните организации и представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 КТ.

Заповедта се издава не по-късно от **3 работни дни преди датата на удължаването**, като за издадената заповед **незабавно се уведомяват** работниците и служителите, за които тя се отнася.

В заповедта се определят:

- *началната и крайната дата на удължаването,*
- *звената и работните места,*

за които тя се отнася (чл. 8, ал. 1 НРВПО).

За работниците и служителите, за които е забранено полагането на извънреден труд, посочени в разпоредбата на чл. 147 КТ, удължаване на работното време се допуска при условията на посочената разпоредба за полагане на извънреден труд, т.е. с тяхното *предварително съгласие*.

Съгласието за работа при условията на *удължено работно време* от:

- *майките* с деца до 6-годишна възраст,
- от *майки*, които се грижат за деца с *увреждания* независимо от възрастта им,
- от *трудоустроените*, ако това не се отразява неблагоприятно на здравето им съгласно заключение на здравните органи, и
- от *учащите се* без откъсване от производството

се дава в *писмена форма* за всеки отделен случай (чл. 8, ал. 5 НРВПО).

В закона са предвидени определени времеви **ограничения по отношение на работното време**.

Продължителността на удължения работен ден:

- не може да *надвишава 10 часа*, а
- за работниците и служителите с **намалено работно време** (посочени в чл. 137 КТ) - *до 1 час над намаленото им работно време*.

В тези случаи **продължителността на работната седмица:**

- не може да *надвишава 48 часа*, а
- за работниците и служителите с **намалено работно време** - *40 часа*.

Също така, удължаването на работното време се допуска за:

- **срок до 60 работни дни през една календарна година**, но
- за не *повече от 20 работни дни последователно*.

Работодателят е длъжен да **компенсира удължаването на работното време** чрез съответното му намаляване в **срок до 4 месеца** за всеки удължен работен ден.

Когато работодателят не компенсира удължаването на работното време в посочения срок, **работникът или служителят има право:**

- *сам* да определи времето, през което ще се компенсира удължаването на работното време чрез съответното му намаляване,
- като *уведоми* за това работодателя *писмено* поне *две седмици* предварително.

При прекратяването на трудовото правоотношение преди компенсирането, разликата до нормалния работен ден се заплаща като извънреден труд.

Работодателят е длъжен да води **специална книга** за отчитане удължаването, съответно компенсирането на работното време, със съдържанието, посочено в **чл. 8, ал. 3** НРВПО.

3. Полагане на извънреден труд

Третата възможност е полагане на извънреден труд (**чл. 143 – 150** КТ).

Извънреден е трудът, който се полага по разпореждане или със знанието и без противопоставянето на работодателя или на съответния ръководител от работника или служителя извън установеното за него работно време.

По правило той е забранен, освен за изрично посочените в чл. 144 КТ случаи.

В зависимост от спецификата на съответния случай, **при създалата се пандемична обстановка** биха могли да бъдат използвани **следните основания**:

- за **предотвратяване, овладяване и преодоляване** на последиците от бедствия (т. 3);
- за извършване на **неотложни обществено необходими работи** по възстановяване на водоснабдяването, електроснабдяването, отоплението, канализацията, транспорта и съобщителните връзки и **оказване на медицинска помощ** (т. 4);
- за извършване на **аварийно-възстановителни работи и поправки** в работните помещения, на машини или на други съоръжения (т. 5) (*ако такива се налагат в конкретния случай*);
- за **довършване на започната работа**, която не може да бъде извършена през редовното работно време (т. 6);

За лицата, посочени в разпоредбата на **чл. 147** КТ, **извънредният труд** е забранен.

Забраната е **абсолютна** и не може да бъде преодоляна:

- за работниците или служители, които **не са навършили 18-годишна възраст**, както и
- за **бременни** работнички или служителки и работнички и служителки в **напреднал етап на лечение ин-витро**.

Забраната е **относителна** и може да бъде преодоляна с **писмено съгласие** за всеки отделен случай за:

- **майки** с деца до **6-годишна възраст**,
- **майки**, които се грижат за деца с **увреждания** независимо от възрастта им,
- **трудоустроени** работници или служители,

- работници или служители, които *продължават* образованието си без откъсване от производството (чл.16 НРВПО).

Разпоредбата на чл. 146 КТ въвежда и определени *ограничения* на продължителността на извънредния труд, както следва:

- 150 часа в рамките на една календарна година.
- 30 часа дневен или 20 часа нощен труд през 1 календарен месец;
- 6 часа дневен или 4 часа нощен труд през 1 календарна седмица;
- 3 часа дневен или 2 часа нощен труд през 2 последователни работни дни.

Работодателят е длъжен да води **специална книга** за отчитане на извънредния труд през календарната година, който се отчита пред инспекцията по труда до 31 януари на следващата календарна година.

За положен извънреден труд работниците и служителите имат право на *допълнително трудово възнаграждение* съгласно чл. 262 КТ, което е диференцирано в зависимост от деня, в който е положен трудът, а именно:

- 50 на сто - за работа през *работните дни*;
- 75 на сто - за работа през *почивните дни*;
- 100 на сто - за работа през дните на *официалните празници*;
- 50 на сто - за работа при *сумирано* изчисляване на работното време.

4. Сключване на срочен трудов договор

Четвъртата възможност е сключването на *срочен* трудов договор (чл. 67, ал. 1, т. 2 във връзка с чл. 68 КТ).

За **компенсиране на временен недостиг на работна сила** работодателят би могъл да сключи и срочен трудов договор. В зависимост от спецификите на конкретния случай, при създалата се ситуация това може да бъде:

- Срочен трудов договор за *определен срок*, който не може да бъде по-дълъг от 3 години, доколкото в закон или в акт на Министерския съвет не е предвидено друго (чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ)

Тук следва да се има предвид, че такъв срочен трудов договор е допустим:

- само за изпълнение на *временни, сезонни* или *краткотрайни работи и дейности*, както и
- с *новопостъпващи работници и служители* в обявени в *несъстоятелност* или в *ликвидация* предприятия (чл. 68, ал. 3 КТ).

По *изключение* разпоредбата на чл. 68, ал. 4 КТ допуска такъв срочен трудов договор да бъде сключен за срок *най-малко една година* за работи и дейности, които нямат временен, сезонен или краткотраен характер.

Такъв трудов договор може да се сключи и за **по-кратък срок по писмено искане на работника или служителя**. В тези случаи срочният трудов договор:

- със *същия работник* или служител

- за *същата работа*

може да се сключва **повторно само веднъж** за срок *най-малко* една година.

Легална дефиниция на понятието „**изключение**“ по смисъла на **чл. 68, ал. 4** КТ е дадена в **§ 1, т. 8** ДР на КТ.

Съгласно нея изключение е „... *налице при конкретни икономически, технологически, финансови, пазарни и други обективни причини от подобен характер, съществуващи към момента на сключване на трудовия договор, посочени в него и обуславящи срочността му*“.

Когато срочният трудов договор е сключен в нарушение на посочените по-горе правила:

- без работата да е с *временен, сезонен или краткотраен* характер,
- без да е налице *изключението* или
- *без да е дадено съгласие* за сключване на договора за срок по-кратък от една година и т.н.

трудовият договор се счита за сключен за **неопределено време**.

- **Срочен трудов договор до завършване на определена работа (чл. 68, ал. 1, т. 2 КТ)**

При този договор е важно ясно в него да се **посочи работата, която следва да се завърши**, тъй като с нейното завършване договорът се прекратява (**чл. 325, ал. 1, т. 4** КТ). Ако само се посочи **чл. 68, ал. 1, т. 2** КТ като основание без да се посочи работата, която следва да бъде довършена, договорът се счита за сключен за неопределено време.

- **Срочен трудов договор за заместване на отсъстващ работник или служител (чл. 68, ал. 1, т. 3 КТ)**

Този трудов договор е подходящ, ако при работодателя **има отсъстващ работник** или служител, например поради заболяване, поставяне под карантина и други причини. В този случай е важно в договора да се посочи служителят, който се замества, тъй като с неговото завръщане на работа договорът се прекратява (**чл. 325, ал. 1, т. 5** КТ), освен ако заместващия продължи да работи:

- *5 или повече работни дни*
- без *писмено възражение* от страна на работодателя и
- трудовия договор със замествания се *прекрати* през време на заместването

в който случай на основание разпоредбата на **чл. 69, ал. 2** КТ срочният трудов договор се превръща в договор за неопределено време.

Заклучение

В заключение, отново отбелязваме, че предложените по-горе варианти за действие са примерни и не претендират за изчерпателност, като при създалата се извънредна ситуация е въпрос на преценка и целесъобразност на работодателя как да адресира последиците от Коронавируса за предприятието с оглед на начина, по който е засегната неговата дейност и спецификата отделния случай.

Препоръчително е работодателите, на които дейността е засегната негативно да положат необходимите усилия за запазване на трудовите правоотношения на работещите при тях работници и служители, доколкото това е възможно, с надежда разрастващата се пандемия и създалата се извънредна ситуация да има временен характер и скоро да бъде овладяна.

Както беше отбелязано и в самото начало на изложението, важно е да се има предвид и обстоятелството, че **Министерският съвет може да въведе целенасочени мерки за подпомагане на работодателите при създалата се ситуация.**

Затова е препоръчително преди предприемане на една или друга мярка работодателите да следят редовно информацията, предоставяна от българското правителство.