

Трудови правоотношения по време на извънредното положение

Във връзка с въведеното в страната извънредно положение работодателите са поставени пред нови предизвикателства с цел запазване на служители при условия на намалена заетост и чувствително спаднали обороти.

Със [Закона за мерките и действията по време на извънредното положение \(ЗМДВИП\)](#) на работодателите бяха предоставени няколко възможности за реорганизация на трудовите процеси и работния режим.

С промените, въведени със ЗМДВИП, за срока на извънредното положение работодателят има право да въведе едностранно дистанционна форма на работа - чрез работа от вкъщи или работа от разстояние (по-популярно като homeoffice).

В случай че не е възможно налагането на дистанционна форма на работа, работодателят би могъл да избере някоя от следните възможности:

1. Да предостави на работниците 1/2 от платения им годишен отпуск и без тяхно съгласие.
2. Едностранно да въведе непълно време - за част от работниците или за целия си персонал.
3. Да преустанови дейността на цялото предприятие или на самостоятелно обособена част от него, като предостави на работниците целия полагащ им се платен годишен отпуск (дори да не са достигнали необходимия минимален 8-месечен стаж).

Прекратяването на трудови договори се извършва съгласно правилата на Кодекса на труда, като в това отношение със ЗМДВИП не бяха въведени промени.

С Постановление №55 от 30.03.2020 г. на Министерския съвет беше прието изплащането на компенсации на работодатели, чиято дейност пряко или косвено е засегната от мерките, свързани с извънредното положение.