

ВЪВЕДЕНИЕ

Настоящият наръчник се събди с провокативното си заглавие, включващо „тънкости“ и „уловки“, най-вече за да се акцентира на практическата му насоченост към проблеми, с които неизбежно се сблъсква всеки работодател. В него са засегнати въпроси на сключването, изменението и прекратяването на трудовото правоотношение, които са сред най-важните и широко приложими институти на трудовото право. Те доказаха непреходната си актуалност и през изминалата година, белязана от предизвикателствата на пандемията от коронавирус. В търсене на механизми за преодоляване на негативните икономически ефекти от COVID-19 много работодатели се насочиха към по-гъвкавите решения на срочните трудови договори, договорите за дистанционна работа или за допълнителен труд, други предприеха стъпки за изменение на съществуващите условия на труд на работниците и служителите си, а немалка част бяха принудени да мислят и за съкращения.

Логиката на изложението и в трите глави е еднаква: коментарната част има за предназначение да въведе читателя в разглежданата тематика, като насочи вниманието му към „подводните камъни“, от които е възможно да възникнат проблеми – например в трудовия договор да се включи недействителна клауза; работодателят да измени едностранно трудовото правоотношение, без да има право на това; да се пристъпи към уволнение, без да са налице предпоставките на съответното основание или без да е спазена процедурата, поради което то да бъде обявено за незаконосъобразно и т. н. Позоваванията на съдебна и административна практика целят да очертаят дискуссион-

ните моменти в уредбата и да предпазят от рисковете на най-често допусканите грешки. Особено в случаите, когато практиката е противоречива, са търсени най-новите решения, чието познаване би трябвало да направи по-лесно предвидим резултатът от евентуален спор пред съда.

Неразделна част от наръчника е диск с примерни образци на документи, използвани в разглежданите процедури – различни видове трудови договори, заповеди за изменение и прекратяване на трудовото правоотношение, протоколи, декларации и т. н. Те съдържат минимално необходимото според закона съдържание и могат да послужат като ориентир и начин за проверка дали не се пропуска основен реквизит. Това обаче не означава, че с оглед конкретната ситуация образците не могат да се адаптират и допълнят с нови текстове. Във всеки трудов договор например може да се включи уговорка за изпитване, която не е елемент от задължителното му съдържание, но често се оказва изключително полезна за страната, в чиято полза е предвидена.

Предложените формуляри не покриват всички разгледани в наръчника теми, тъй като това би натоварило ненужно изложението като обем, а и ще намали практическата му полезност. Ето защо не са намерили място примерни документи, които могат лесно да бъдат открити на интернет страниците на различни институции (например уведомяване до НАП за сключен трудов договор) или се използват относително по-рядко (като трудов договор за стажуване).

Като всеки опит за обобщение и систематизиране на значителен обем информация, изложението навярно страда от известен субективизъм: то отразява личното възприятие на автора си за това кое е най-важно и кое може да се спомене накратко или да се пропусне. Въпреки това се надявам, че преценката ми е била правилна и читателят ще открие в текста отговорите на въпроси, които са му

създавали затруднения. Основание за тази надежда ми дава и вече дългогодишната съвместна работа с „Резон-България“ ЕООД, в хода на която съм участвал в изготвянето на консултации за много от читателите и съм придобил непосредствени впечатления за най-често дискутираните и проблемни теми. Искрено ме радва и интересът към наръчника, обусловил подготовката на настоящото трето издание. Използвам случая да благодаря на колегите от издателството за тяхната отзивчивост и безупречен професионализъм.

В третото преработено и допълнено издание на наръчника е съобразено действащото законодателство към 15 януари 2021 г.

Авторът

Изменение на мястото и характера на работата

Кодексът на труда въвежда изрична забрана за едностранно изменение на трудовото правоотношение (чл. 118, ал. 1 КТ) и потвърждава още веднъж същия принцип, но с различна формулировка още в следващата си разпоредба: правоотношението може да се изменя с писмено съгласие между страните за определено или неопределено време (чл. 119 КТ).

***ВАЖНО!** Изменението на трудовия договор чрез допълнително споразумение, т. е. по взаимно съгласие на страните, не поставя особени правни пробасти. То протича по аналогичен начин с първоначалното сключване на трудовия договор. Инициативата за промяна може да е на всяка от страните – например работникът или работодателят да поиска преминаване от пълно на непълно работно време или обратно; работодателят да му предаде преназначаване на друга длъжност или преместване в друго поделение на предприятието в друго населено място и т. н. Тези преговори могат да протекат и в устна форма, но успешното им сключване трябва да се отрази в писмено споразумение. Обикновено то съдържа само договорените между страните нови условия на труд, а за всички останали клаузи препраща към трудовия договор в частта, която остава непроменена.*

Следва да се има предвид, че при изменение на трудовия договор, с което се променя длъжността и/или срокът на договора, се подава уведомление до НАП по реда на Наредба № 5 от 2002 г. за съдържанието и реда за изпращане на уведомлението по чл. 62, ал. 5 от Кодекса на труда. Срокът за подаване на уведомлението е 3-дневен и

мече от сключването на допълнителното споразумение.

(Виж диска – Допълнително споразумение към трудов договор)

Същевременно законът не може да се ограничи само до формулирането на общия принцип, че трудовото правоотношение се изменя по взаимно съгласие на страните, тъй като трябва да отчете и спецификата на отношенията при полагането на наеман труд. Работодателят осигурява необходимите условия за полагането на труда и има редица отговорности в качеството си на „организатор“ на трудовия процес. **Затова и в изключителни случаи той трябва да има правото да променя едностранно условията, при които се полага трудът.** Логично е, че ако например природно бедствие застрашава имуществото му, работодателят да е в правото си да разпорежи на персонала предприемането на неотложни действия, насочени към опазването на това имущество, без да преговаря с всеки работник или служител за сключване на допълнително споразумение към индивидуалния му трудов договор.

Израз на същата идея бяха и „антикризисните“ правила на едностранно предоставяне на платен годишен отпуск от работодателя, разпореждане за преминаване към дистанционни форми на полагане на труд и др. в условията на извънредно положение или извънредна епидемична обстановка. Те трябваше да дават гъвкавост на работодателите в управлението на трудовия процес при възникването на непредвидими и непреодолими причини от обективен характер и свързаните с тях неблагоприятни икономически последици.

Тук се поставят две основни групи въпроси: за действията на работодателя, които не се считат за едностранно изменение на трудовия договор, и за хипотезите, в които законът допуска изключения от забраната за едностранна промяна на мястото и характера на работата.

Действия на работодателя, които не се считат за едностранно изменение на трудовия договор

Разпоредбите на чл. 118, ал. 2 и 3 КТ определят два случая, които не се считат за едностранна промяна на трудовия договор от работодателя, макар да е налице известно изменение в условията на полагане на труда:

- Съгласно чл. 118, ал. 2 КТ не се смята изменение на трудовото правоотношение, когато работникът или служителят е **преместен на друго работно място в същото предприятие**, без да се променят определеното място на работа, длъжността и размерът на основната му заплата. Логиката на това изключение е свързана с незначителността на промяната. Приема се, че тя не е от естество да засегне особено сериозно интересите на работника или служителя.

- Според чл. 118, ал. 3 КТ **работодателят може едностранно да увеличава трудовото възнаграждение на работника или служителя**. Очевидно, тук законодателят е мотивиран от други съображения: такова изменение е винаги в интерес на полагащите труд лица, затова в подобна ситуация те нямат нужда от защита.

Въпреки че на пръв поглед и двете хипотези изглеждат ясни и логични, те често предизвикват практически затруднения, поради което е удачно да се направят някои уточнения:

- промяна на работното място;

Не случайно разпоредбата визира промяна на „работното място“, а не на „мястото на работа“. За разграничението между двете понятия стана дума при разглеждането на елементите от задължителното съдържание на трудовия договор и не е необходимо изложението да бъде възпроизведено и тук.

ВАЖНО! Когато работодателят планира да промени работното място на даден работник или служител, той следва внимателно да обмисли има ли право на такава промяна и да провери какво е записано в индивидуалния трудов договор. Мястото на работа е елемент от задължителното съдържание на трудовия договор (чл. 66, ал. 1, т. 1 КТ) и то не може да се променя едностранно.

Казано с други думи, ако в договора е записан конкретен адрес – на седалището на работодателя, нает офис, търговски обект и пр., където ще се полага трудът, единствената допустима едностранна промяна е преместването на работното място на служителя в друго помещение, съответно на друго бюро или машина. Ако в договора е използвана по-широка формулировка от типа „мястото на работа е в гр. София“, може да се приеме, че работодателят е свободен едностранно да променя това място в рамките на същия град, без да се подписват допълнителни споразумения всеки път, когато даден служител трябва да бъде изпратен от един обект в друг.

- увеличаване на трудовото възнаграждение;

Изричното съгласие на работника или служителя не се изисква и за увеличаване на трудовото му възнаграждение, защото се предполага, че никои работник или служител не би възразил. Под „увеличаване на трудовото възнаграждение“ се имат предвид всички негови компоненти – основната заплата и допълнителните трудови възнаграждения.

ВАЖНО! Вероятността от възникване на спорове между страните е най-голяма при някои допълнителни трудови възнаграждения.

Възможно е да се достигне например до ситуация, при която работодателят планира да изпаати инцидентно премия (бонус)

за определени индивидуални заслуги на работник или служител или да възнаградят част или целия трудов колектив за работата му през даден период. Няма пречка да се изплащат такива допълнителни трудови възнаграждения, но е от изключителна важност ясно да се определи техният характер. За съжаление, често се допуска грешката подобни плащания да се извършват, без да са обозначени като бонуси, зависещи от преценката на работодателя. Така служителите ги възприемат като увеличаване на индивидуалните им трудови възнаграждения, съответно приемат, че и в бъдеще тези плащания ще са дължими, а ако не ги получат ще могат да ги претендират, включително по съдебен ред.

По този начин неясно формулираните премиални възнаграждения, вместо да изпълнят предназначението си за повишаване на мотивацията на персонала, могат да се превърнат в източник на напрежение. Ето защо е препоръчително **работодателите да обръщат специално внимание на уредбата на такива възнаграждения във вътрешните актове, които издават.** Ако става дума за плащания с поощрителен характер, добре е това да се посочи изрично, като се включи и указание, че съответният бонус се изплаща по преценка на работодателя и не се превръща в право на служителите. Типичен пример е т. нар. 13-та заплата, изплащана в много предприятия, ако съответната година е била успешна, чиято цел е да възнаградят служителите и да им послужи за посрещането на коледните и новогодишни празници. Изплащането на 13-та заплата обаче не означава непременно, че същото плащане ще е дължимо и през следващите години, тъй като пазарната конюнктура може да е променена, печалбите да са по-малки и т. н.

(Виж диска - Заповед по чл. 118, ал. 3 КТ)

Изменение на мястото и характера на работата при производствена необходимост, престой и непреодолими причини

Действащото ни трудово законодателство изрично регламентира и три хипотези, при които особени обстоятелства оправдават да се допусне едностранна промяна на трудовия договор от работодателя (чл. 120 КТ): производствена необходимост, престой и непреодолими причини.

- **Производствената необходимост** най-общо означава ситуация, при която е налице недостиг на работна сила за изпълнението на служебните задачи. Те могат да са от всякакво естество, т. е. определението „производствена“ следва да се схваща максимално широко. Работници може да не достигат както във фабрика, получила поръчка за изпълнение на голям брой детайли в кратки срокове, така и в сферата на услугите, образованието, здравеопазването и пр. Същественото в случая е, че **работодателят се оказва изправен пред невъзможността да изпълнява част от дейността си с наличния ресурс, което налага временното пренасочване на работници и служители от други звена, които да покриват тази нужда.**

- **Престоят** е състояние, противоположно на производствената необходимост. **При него персонал е налице, но работното му време не може да се уплътни със служебни задачи.** Работниците и служителите са изпълнили задължението си да се явят на работните си места в готовност да полагат труд, но обективно не могат да им бъдат осигурени условията за това – било поради липса на клиенти, поръчки, суровини, повреда на машини и пр. Законът дава на работодателя различни възможности за справяне с такива трудности: той може да предостави на работниците и служителите платения им годишен отпуск (виж чл. 173, ал. 4 КТ) или дори да прибегне към уволнения,

ако престоят продължи повече от 15 работни дни (чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ). Едностранната промяна на характера на работата по чл. 120 КТ на този фон може да се разглежда като една разумна временна мярка, чрез която да се избегнат по-тежки последици за персонала.

• **Непреодолимите причини** са понятие, близко до използваните от други закони „бедствие“, „форсмажор“ и др. пог. Като непреодолими причини се приемат **природните бедствия** (поройни вълждове, наводнения, градушки, земетресения, свлачища и др.), блокади (на пътища, граници и др.), **пожари, производствени аварии, войни** и т. н. Едностранната промяна на трудовия договор от работодателя в такива случаи е оправдана от необходимостта да се предотвратят или поне ограничат по-големите щети или да се запази животът и здравето на хората. Затова законът дава превес на този по-висш интерес, допускайки изключение от забраната на чл. 118 КТ.

***ВАЖНО!** За всяка от посочените ситуации законът предвижда специални правила, които ограничават възможностите на работодателя да изменя едностранно трудовия договор. Не е допустимо например за продължителни периоди от време на квалифицирани служители да се възлагат задачи, неотговарящи на тяхната професионална квалификация, или дори натоварване с дейности, застрашаващи живота и здравето на полагащите труд лица. Такова изменение на трудовия договор е незаконосъобразно, дори когато е налице някоя от особените хипотези по чл. 120 КТ.*

• **С най-голям брой ограничения работодателите трябва да се съобразяват при възникнала производствена необходимост.** Те могат да възлагат на работниците и служителите без тяхното изрично съгласие извършването на друга работа, но само в същото или в друго предприятие, намиращо се в същото населено място или местност. Про-

мяната се извършва в съответствие с квалификацията и здравословното състояние на работника или служителя.

Преобладаващото разбиране в практиката е, че възлага-не на работа в „**друго**“ **предприятие** е мислимо само ако то е на същия работодател, в противен случай той няма как да разпореди да се работи в него. Все пак не е изключено и предприятието да е на друг работодател, но по силата на договор (напр. за аутсорсинг) отделни дейности да са възложени на външен изпълнител.

Максимално допустимият срок на промяната е до **45 календарни дни** за една календарна година. Това правило се прилага не само за отделна хипотеза на производствена необходимост, а за всички случаи на изменение на трудо-вите задачи на отделния работник или служител на това основание през годината.

В ситуацията на престой ограниченията са почти аналогични, но няма максимален срок, в който може да бъде наложена едностранната промяна. Работникът или служителят ще изпълнява възложената му (различна от първоначално договорената) работа, докато престоят продължава.

Когато едностранната промяна е оправдана от възникването на непреодолими причини (форсмажор), свободата на действие на работодателя е най-голяма. В такива случаи той може да възлага по изключение и работа, несъобразена с професионалната квалификация на работниците и служителите, докато извънредната ситуация премине и бъдат преодолени последиците ѝ.

ПРИМЕР | Ако в сградата на предприятието е станало наводнение, нормално е целият наличен персонал да се включи в изнасянето на служебното имущество и преодоляването на последиците от аварията, включително и работниците и служителите на ръководни длъжности.

Единственото ограничение тук е свързано със здравословното състояние на работника или служителя – незаконосъобразно би било например да се възложи изнасяне на тежки предмети на бременна служителка. Разбира се, законът дава на работника или служителя и средство за самозащита – правото да откаже изпълнението или да преустанови работата, когато възникне сериозна и непосредствена опасност за живота или здравето му (виж чл. 283 КТ).

Работодателят упражнява правото си да измени едностранно мястото и характера на работата в хипотезите на чл. 120 КТ чрез издаване на **писмена заповед**, в която следва да се посочват:

- засегнатите работници и служители;
- какво налага промяната и в какво се изразява тя;
- срокът на изменение на трудовите отношения и
- други въпроси, които могат да са от значение в конкретната ситуация (например по какви критерии е направена преценката, че промяната съответства на квалификацията на работника или служителя).

Тази информация в заповедта би позволила на работниците и служителите да преценят дали са спазени законовите изисквания или работодателят е превишил правомощията си. **Заповедта за едностранна промяна на мястото и характера на работата от работодателя подлежи на съдебен контрол и засегнатият работник или служител може да я атакува в 2-месечен срок от връчването ѝ** (чл. 358, ал. 1, т. 2 и ал. 2, т. 1 КТ).

Накрая следва да се посочат и **правилата за заплащане на труда, положен в хипотезите на едностранна промяна на трудовото правоотношение от работодателя**. Част от тях са регламентирани в разпоредбата на чл. 267 КТ.

За времето, през което работникът или служителът е

изпълнявал друга работа поради производствена необходимост, той получава трудово възнаграждение за изпълняваната работа, но не по-малко от брунтното възнаграждение за основната му работа. По логически път това правило може да се отнесе и към другите случаи на едностранна промяна на характера на работата, макар и законът да не го формулира изрично. Действително, чл. 267, ал. 1 КТ се ограничава само до правилото, че за времето на престой не по вина на работника или служителя той има право на брунтното трудово възнаграждение. Тук обаче се визират случаите, в които работниците и служителите бездействат, защото работодателят не е в състояние да им осигури работа. Ако им е осигурена работа, за която се предвижда по-високо заплащане, логично е – докато я изпълняват – те да получават това по-високо възнаграждение.

(Виж диска - Заповед по чл. 120 КТ при производствена необходимост или престой и Заповед по чл. 120 КТ при наличие на непреодолими причини)

Преустановяване на работата при обявено извънредно положение или извънредна епидемична обстановка

Частен случай на разглежданите правила са измененията, въведени в Кодекса на труда със Закона за мерките и действията по време на извънредното положение, обявено с решение на Народното събрание от 13 март 2020 г. и последвалите му изменения и допълнения.

Според новия чл. 120в КТ при обявено извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка работодателят може със заповед да преустанови работата на предприятието, на част от предприятието или на отделни работници и служители за целия период или за част от него до отмяната на извънредното положение. Когато

при обявено извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка работата на предприятието или на част от него е преустановена със заповед на държавен орган, работодателят е длъжен да не допуска работниците или служителите до работните им места за периода, определен в заповедта.

Правилата са в логична връзка с новия чл. 267а КТ, според който за времето на преустановяване на работата в случаите по чл. 120в КТ работникът или служителят има право на брутното си трудово възнаграждение. Такова право можеше да се аргументира по тълкувателен път и без изрична разпоредба, защото става дума за време на престой не по вина на работника или служителя. И все пак заслужава подкрепа, че законодателят изрази ясно позицията си по въпроса, за да не остава място за колебания и съмнения в практиката.

Друг възможен механизъм на работодателите за противодействие на негативните икономически последици от престоя е даден в новия чл. 173а, ал. 1 КТ: когато поради обявено извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка 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.