

## МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

№ 94-ББ-50 от 5.05.2005 г.

### относно спиране на работа поради престой на предприятието

От изложените данни и приложените документи е видно, че е сключен безсрочен трудов договор с работодателя. Твърди се, че има промяна в собствеността на предприятието. В тази връзка, може да се каже, че съгласно чл. 123, ал. 1, т. 5 от Кодекса на труда (КТ) при смяна на собственика на предприятието или на обособена част от него трудовото правоотношение се запазва, а за задълженията към лицето, възникнали преди промяната, отговарят солидарно и двамата работодатели, освен ако между тях не е уговорено друго (чл. 123, ал. 3, т. 2 КТ).

В запитването се уточнява, че от 7.06.2004 г. предприятието е в "принудителен отпуск". В КТ не се използва такъв термин, а с оглед на прецизен отговор на поставените въпроси е важно да се знае по какъв начин работодателят е оформил времето, през което работниците и служителите не работят. Счита се, че вероятно се касае за спиране на работа по смисъла на КТ, т.е. за преустановяване на дейността на предприятието. Тъй като това е въпрос на управление на предприятието по преценка от страна на работодателя, то законът не предвижда изрично ред и форма за вземане на решение за спиране на работа. По отношение на работниците или служителите периодът, през който работата е спряна, е период на престой, т. е. работещите не полагат труд. При спирането на работа работодателят има на разположение няколко възможности: при престой повече от 5 работни дни да даде на работниците и служителите платения им годишен отпуск без тяхно съгласие (чл. 173, ал. 4 КТ); да им предложи да ползват неплатен отпуск по чл. 160 КТ, като за целта следва да е налице искане от тяхна страна; да ги остави в престой и тъй като престоят е по негова вина те имат право на брутно трудово възнаграждение, като съответно този период им се зачита за трудов стаж, съгласно чл. 351 КТ; да прекрати трудовите им договори, при спиране на работа за повече от 15 работни дни (чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ).

От изложеното е видно, че работодателят би следвало да е оформил по някакъв начин период, през който дейността на предприятието е преустановена. С оглед на липса на достатъчно данни за това обстоятелство, не би могло да се каже дали е приложимо основанието за прекратяване на трудовото правоотношение по чл. 327, т. 2 КТ. Прекратяването на трудовия договор от страна на работника или служителя без предизвестие е допустимо само, когато работодателят е забавил изплащането на трудовото възнаграждение или на обезщетението по КТ или по Кодекса за социално осигуряване, което означава, че такова плащане следва да е възникнало и да е дължимо.

Съгласно чл. 349, ал. 2 КТ работодателят е длъжен точно и своевременно да вписва в трудовата книжка данните, които подлежат на вписване, както и настъпилите промени в тях. Неизпълнението на това задължение представлява нарушение на трудовото законодателство.

Предвид гореизложения случай е нужно да се потърси съдействие от Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда", която осъществява цялостен контрол за спазване на трудовото законодателство и в рамките на своята компетентност има правата по чл. 402 и чл. 404, ал. 2 КТ. Счита се, че след извършване на съответната проверка от страна на контролните органи, би имало повече яснота по поставените въпроси, с оглед на правилното им решаване, а при констатирани нарушения на трудовото законодателство се дава задължително предписание на работодателя за отстраняване на нарушенията.

По отношение на здравноосигурителните права на работещите, те трябва да се обърнат към Столично управление социално осигуряване, с оглед на това дали и на какво основание са правени техните здравни вноски.