

НЯКОИ ВЪПРОСИ ПО ЗАКОНА ЗА ИЗВЪНРЕДНОТО ПОЛОЖЕНИЕ

Мария Чочова¹

Резюме: В изложението се разглеждат две разпоредби от Закона за мерките и действията по време на извънредното положение, обявено с решение на Народното събрание от 13 март 2020 г., предвиждащи спиране и удължаване на срокове, установени в закон. Анализът е сведен до примери, които се разкриват чрез преглед на трудовото законодател-

ство. Обсъден е и въпросът за преустановеното разглеждане от съда на някои трудови спорове – до отмяната на извънредното положение.

Ключови думи: извънредно положение, давностни срокове, преклузивни срокове, разглеждане на делото в разумен срок

На 13 март 2020 г. 44-то Народно събрание на Република България по предложение на Министерския съвет прие решение², с което на основание чл. 84, т. 12 от Конституцията на Република България и във връзка с разрастващата се пандемия от COVID-19 обявява извънредно положение върху цялата територия на Република България, считано от 13 март 2020 г. до 13 април 2020 година. Със същото решение Народното събрание възлага на Министерския съвет да предприеме всички необходими мерки за овладяване на извънредната ситуация във връзка с пандемията от COVID-19 и в съответствие на чл. 57, ал. 3 от Конституцията на Република България. На 3 април 2020 г. отново с решение³ на Народното събрание извънредното положение беше удължено до 13 май 2020 година.

На 20 март 2020 г.⁴ Народното събрание прие Закон за мерките и действията по време на извънредното положение, обявено с решение на Народното събрание от 13 март 2020 г. (ЗМДВИП).⁵ Съгласно първоначалната редакция на чл. 3, т. 2 от ЗМДВИП „за срока от 13 март 2020 г. до отмяната на извънредното положение спират да текат давностните и други срокове, предвидени в нормативни актове, с изтичането на които се погасяват или прекратяват права или се пораждаат задължения за частноправните субекти, с изключение на сроковете по Наказателния кодекс и Закона за административните нарушения и наказания“.

¹ Мария Чочова, адвокат, доктор по право, хоноруван преподавател по Трудово и Осигурително право в департамент „Право“ на Нов български университет, m_chochova@abv.bg.

² Решение за обявяване на извънредно положение, обн., ДВ, бр. 22 от 13.03.2020 г. (извънреден).

³ Решение за удължаване на срока на обявеното извънредно положение, обн., ДВ, бр. 33 от 7.04.2020 г.

⁴ Повторно приет на 23.03.2020 г. след наложено вето от Президента на Република България.

⁵ Законът е в сила от 13.03.2020 г. до отмяна на извънредното положение, обн., ДВ, бр. 28 от 24.03.2020 г.

Със Закона за изменение и допълнение на ЗМДВИП⁶ разпоредбата на т. 2 на чл. 3 беше изменена и придоби следната редакция: „за срока от 13 март 2020 г. до отмяната на извънредното положение спират да текат давностните срокове, с изтичането на които се погасяват или придобиват права от частноправните субекти“.

Разпоредбата, в действащата ѝ редакция⁷, установява на първо място видовете срокове, които спират да текат, свеждайки ги до правоогасителни и срокове за придобивна давност. В материалното право, както и между страните – частноправни субекти, са установени и други срокове, които въпреки извънредността на положението и практически и нормативно ограничената дейност на съда продължават да текат.

На следващо място чрез разпоредбата се регламентират и субектите, по отношение на които тя ще се приложи, свеждайки ги до частноправни. По този начин е определен и кръгът на правоотношенията и страните, по които и между които се спират погасителните и давностните срокове.

Анализът в изложението ще бъде сведен до някои примера за спиране и удължаване на срокове, които се разкриват чрез аналитичния преглед на трудовото законодателство.

В правната теория „спиране на давностния срок представлява настъпване на такова обстоятелство, определено само със закон, след което давностният срок престава да бъде правно значим, но теклият до този момент срок запазва своето действие. След отпадане на обстоятелствата, предизвикали спирането, давностният срок продължава да тече и се събира с този срок, който е изтекъл до настъпването му“⁸. Обстоятелството, което по силата на закон в разглеждания случай налага спиране на давностните срокове, е обявеното извънредно положение. Действието на спирането ще се изрази в „юридическото безразличие на времето при запазване действието на срока до настъпването на обстоятелството, което е предизвикало спиране“⁹. В гражданското законодателство са установени конкретни основания, при наличието на които съответният срок спира да тече. Разглежданото основание е с извънреден характер поради обявеното извънредно положение на територията на цялата страна.

Обхватът на разпоредбата чл. 3, т. 2 от ЗМДВИП от гледна точка на субекти и правоотношения, за които ще се приложи, е ограничен до частноправните субекти. Тези субекти са страни по гражданскоправни отношения. Такива са тези отношения, които възникват между равнопоставени частноправни субекти (гражданскоправни субекти¹⁰), като никой от тях не упражнява власт по отношение на другия¹¹. Изложеното важи както за основните частноправни субекти – гражданите и юридическите лица, така и за тези публичноправни субекти, които са носители на власт, но заедно с това са и субекти на граждански правоотношения. Трудовото правоотношение е с частноправен характер. Всяко трудово правоотношение има договорен характер в смисъла на това, че съгласието на физическо-

⁶ Изм. и доп., ДВ, бр. 34 от 9.04.2020 г.

⁷ Статията е съобразена с действаща законодателна уредба към 7.05.2020 г.

⁸ Таджер, В. (2001). *Гражданско право на НРБ. Обща част. Дял II*. София: София – Р, с. 719.

⁹ Пак там.

¹⁰ Относно общата характеристика на гражданскоправните субекти вж. Джеров, Ал. (1994). *Гражданско право. Обща част. Книга първа*. София: Академично издателство „Проф. Марин Дринов“, с. 125–128; Павлова, М. (2002). *Гражданско право. Обща част*. Второ изд. София: София – Р, с. 227–233; Таджер, В. *Гражданско право на НРБ. Обща част. Дял II...*, с. 13–30.

¹¹ Подробно за гражданските правоотношения и видовете субективни права вж. Таджер, В. (2001). *Гражданско право на НРБ. Обща част. Дял I*. София: София – Р, с. 317–392; Павлова, М. *Цит. съч.*, с. 157–194.

то лице, с което се учредява правоотношението, е необходим и задължителен елемент от фактическия състав за възникването на трудовото правоотношение. Договорен характер и договорно съдържание има всяко индивидуално трудово правоотношение, независимо от основанието, на което е възникнало¹². Това следва да се разбира не само в смисъл, че при учредяването на всяко трудово правоотношение се изисква съгласието на работника или служителя, но това следва и от цялата правна характеристика на индивидуалното трудово правоотношение (двустранно, сложно, синелагматично, възмездно, лично, имуществено, продължаващо)¹³. Поради това и страните по него, дори и работодателят да е публичноправен субект, ще бъдат равнопоставени, упражнявайки своите права и задължения. Ако това не бъде възприето по повод приложението на анализираната разпоредба, то в този случай всички задължения на страните по трудово правоотношение, по което работодателят е публичноправен субект, ще се погасят с изтичането на срока, предвиден в съответния закон, дори и ако този срок изтича през времето на обявяването на извънредно положение. Такова положение не би намерило опора нито при тълкуването на закона, нито в правната доктрина.

В теорията е възприето, че държавните (публичните) учреждения притежават гражданска правосубектност само когато се регистрирани като юридически лица¹⁴. Работодател по смисъла на Кодекса на труда „е всяко физическо лице, юридическо лице или негово поделение, както и всяко друго организационно и икономически обособено образувание (предприятие, учреждение, организация, кооперация, стопанство, заведение, домакинство, дружество и други подобни), което самостоятелно наема работници или служители по трудово правоотношение, включително за извършване на надомна работа и работа от разстояние и за изпращане за изпълнение на работа в предприятие ползвател“. Прави впечатление, че работодател може да бъде организационно и икономически обособено образувание, без да съществува задължение за юридическата му регистрация. При всички случаи, „за да може да бъде работодател, публичното учреждение трябва да бъде такова образувание, което притежава организационна и икономическа обособеност и юридическа самостоятелност“¹⁵.

Ако анализираме разпоредбата изолирано, то погасителните срокове по давност във връзка с трудовото правоотношение се считат за спрени. Такива са сроковете за изплащане на обезщетения по Кодекса на труда при прекратяване на трудовото правоотношение, сроковете, в които може да бъде претендирано изплащането на трудово възнаграждение¹⁶, лихви върху сумите, представляващи неизплатени трудови възнаграждения и др.

В гражданскоправния оборот страните поемат задължения и придобиват права въз основа на различни правоотношения, уговарят и срокове помежду си. Тези срокове продължават да текат. В трудовото право такива са сроковете, за които са сключени срочните тру-

¹² Вж. Стайков, Ив. (2017). Изменение и прекратяване на трудовото правоотношение с нормативно установена времева зависимост на волеизявленията на страните. *Съвременна право*, № 2, с. 66.

¹³ За правните белези на индивидуалното трудово правоотношение вж. Радоилски, Л. (1957). *Трудово право на Народна република България*. София: Наука и изкуство, с. 173–176; Василев, Ат. (1997). *Трудово право*. Бургас: Бургаски свободен университет, с. 113–117; Мръчков, В. (2018). *Трудово право*. Десето изд. София: Сиби, с. 147–152, 206–208; Средкова, Кр. (2011). *Трудово право. Специална част. Дял I. Индивидуално трудово право*. София: УИ „Св. Кл. Охридски“, с. 21–24.

¹⁴ Павлова, М. Цит. съч., с. 336.

¹⁵ Топалов, М. (1997). *Работодателят като страна по индивидуалното трудово правоотношение*. София: Сиби, с. 187; Топалов, М. (2014). Двойственото положение на държавния орган. В: *Юбилеен сборник, посветен на 80-годишнината на проф. д.ю.н. Васил Мръчков*. София: ИК „Труд и право“, с. 145–152.

¹⁶ Аргумент от чл. 111, т. 1, 33Д.

довите договори по чл. 68, ал. 1, т. 1 от КТ, сроковете на колективните трудови договори (с изключение в хипотезата на чл. 54, ал. 2, предл. първо от КТ), сроковете за изплащане на трудови възнаграждения, уговорени в трудовите договори.

Интерес представлява и разпоредбата на чл. 4, т. 1 от ЗМДВИП, съгласно която се удължават с един месец от отмяната на извънредното положение сроковете, определени в закон, извън тези по чл. 3 от ЗМДВИП, които изтичат по време на извънредното положение и са свързани с упражняване на права или изпълнение на задължения на частноправни субекти.

Пример за такъв срок е установеният в чл. 331, ал. 3 от КТ. Разпоредбата на чл. 331 от КТ, като регламентира правото на работодателя да прекрати трудовото правоотношение срещу уговорено обезщетение, чийто размер не може да бъде по-малък от четирикратния размер на последното получено месечно брутно трудово възнаграждение, освен ако страните са уговорили по-голям размер на обезщетението. Ако обезщетението не бъде платено в едномесечен срок от датата на прекратяване на трудовия договор, „основанието за прекратяване на трудовото правоотношение се смята за отпаднало“, като състоянието му се възстановява отпреди прекратяването (аргумент от чл. 331, ал. 3 от КТ). Срокът се изчислява съгласно чл. 72, ал. 1 и ал. 2 от ЗЗД¹⁷. Кодексът на труда не предоставя възможност за неспазване на този срок поради наличието на някакви извинителните причини.

Разпоредбата на чл. 325, ал. 1, т. 1 от КТ установява право на всяка от страните да предложи прекратяване на трудовия договор. Другата страна има право да вземе отношение по предложението в законоустановен срок. И двете страни упражняват своите права в срок, определен от закона. Съгласно разпоредбата трудовият договор се прекратява, без която и да е от страните да дължи предизвестие по взаимно съгласие на страните, изразено писмено. Страната, към която е отправено предложението, е длъжна да вземе отношение по него и да уведоми другата страна в 7-дневен срок от получаването му. Срокът по чл. 325, ал. 1, т. 1, КТ се брои в календарни дни и се изчислява по реда на чл. 72, ал. 1, изр. 3 и изр. 4 от ЗЗД. Ако страната, до която е отправено предложението, не се произнесе по него в нормативно установения срок, смята се, че предложението не е прието. По аргумент от разглежданата разпоредба на ЗМДВИП този срок, изтичайки по време на извънредното положение, всъщност ще се счита за изтекъл един месец след неговата отмяна.

Практически проблем, в контекста на приложението на разпоредбата на чл. 4, т. 1 от ЗМДВИП, представлява и срокът на предизвестие за прекратяване на трудовото правоотношение. Безспорно конкретният срок на предизвестие се уговаря между страните по трудовото правоотношение като елемент от минимално необходимото договорно съдържание (аргумент от чл. 66, ал. 1, т. 6 от КТ), но продължителността на този срок е и нормативно установена в чл. 326, ал. 2 от КТ. По отношение на трудовия договор, сключен за неопределено време, този срок е 30 дни, но не повече от три месеца. По отношение на трудовите договори, сключени за определен срок, е три месеца, но не повече от остатъка на срока на договора. А по отношение на трудовите договори за допълнителен труд – срокът е 15-дневен (чл. 334, ал. 1 от КТ). Без съмнение, макар че е дадена известна свобода на договаряне на страните по трудовото правоотношение, тези срокове са нормативно определени. Страните по трудовото правоотношение упражняват своите права – да го прекратят с предизвестие. Правоотношението ще се счита за прекратено след изтичането на срока на предизвестие (чл. 335, ал. 2, т. 1 от КТ). Едната страна ще е упражнила своето право. Прилагайки разпо-

¹⁷ За правните последици от неспазването на срока по чл. 331, ал. 3, КТ вж. Средкова, Кр. В: Мръчков, В., Средкова, Кр., Василев, Ат. (2016). *Коментар на Кодекса на труда*. Дванадесето изд. София: Сиби, с. 1038–1039.

редбата на чл. 4, т. 1 от ЗМДВИД и следвайки нейното съдържание – срокът на предизвестие, който изтича във времеия обхват на обявеното извънредно положение, ще изтече един месец след неговата отмяна. Това провокира и допълнителни правни проблеми. Един от тях е за размера на обезщетението по чл. 220, КТ. Съгласно чл. 220, ал. 1, КТ страната, която има право да прекрати трудовото правоотношение с предизвестие, може да го прекрати и преди да изтече срокът на предизвестиято, при което дължи на другата страна обезщетение в размер на brutното трудово възнаграждение на работника или служителя за неспазения срок на предизвестиято¹⁸. За спазването на кой срок трябва да следят страните с оглед предотвратяването на възникването на задължение за плащане на обезщетение?

Преклузивните срокове продължават да текат и ако изтичането на погасителната давност не прекратява субективното право, то изтичането на преклузивен срок може да представлява препятствие за принудителното реализиране на правото. От установените в Кодекса на труда срокове с прекратителен характер са сроковете за налагане на дисциплинарни наказания и сроковете за реализиране на ограничената имуществена отговорност по чл. 210 от КТ. Съгласно разпоредбата на чл. 194, ал. 1 от КТ дисциплинарно наказание не може да се наложи, ако е изтекъл двумесечният срок от откриване на нарушението или едногодишният от извършването му, като „тяхното пропускане погасява дисциплинарната отговорност на работника или служителя, респективно правото на работодателя на дисциплинарно наказание“. Сроковете не текат през времето, когато работникът или служителят е в законоустановен отпуск или участва в стачка¹⁹. Подобна е и законодателната уредба, установяваща реда за осъществяване на ограничена имуществена отговорност, където също са установени срокове с преклузивен характер. Предполага се, че и тези срокове ще подлежат на „удължаване“, в случай че изтичат по време на извънредното положение, по силата на чл. 4, т. 1 от ЗМДВИП.

Съгласно чл. 128а, ал. 1 от КТ по писмено искане на работника или служителя работодателят е длъжен да му издаде и предостави необходимите документи, удостоверяващи факти, свързани с трудовото правоотношение, в 14-дневен срок от искането. Когато срокът по тази разпоредба изтича по време на извънредното положение, работодателят ще изпадне в забава, в случай че не издаде искания документ до един месец от отмяната на извънредното положение. Това е така, защото установяването на срока по чл. 128а, ал. 1 от КТ в закон го поставя в обхвата на чл. 4, т. 1 от ЗМДВИП. Изложеното има отношение с основателността на една евентуална претенция за обезщетение по чл. 226, ал. 1, т. 1 от КТ. При всички случаи удължаването на срока няма да бъде пропорционално на установената му продължителност по принцип.

Разпоредбата на чл. 3, т. 1 от ЗМДВИП установява, че за срока от 13 март 2020 г. до отмяната на извънредното положение спират да текат процесуалните срокове по съдебни, арбитражни и изпълнителни производства, с изключение на сроковете по производствата и делата съгласно приложението²⁰. В списъка, обективиран в приложението, не са включени дела, чийто предмет е трудовоправен спор, в това число и за отмяна на уволнението.

¹⁸ По този въпрос вж. подробно Гевренова, Н. (2018). Субективното право на неспазване на даденото предизвестие – същност, ред за упражняване и правни последици. *De jure*, № 1, с. 5–11.

¹⁹ Вж. подробно Василев, Ат. В.; Мръчков, В.; Средкова, Кр.; Василев, Ат. (2016). *Коментар на Кодекса на труда...*, с. 644.

²⁰ Съгласно т. II на Приложението към ЗМДВИП съдът, в условията на извънредно положение, е длъжен да продължи да разглежда следните по характер граждански и търговски съдебни производства:

1. Делата за упражняване на родителски права само относно привременни мерки;
2. Делата по Закона за защита от домашното насилие само относно заповед за незабавна защита или изменение на същата, както и в случаите на отхвърляне на молбата за защита;

Без да се изследва подробно в настоящото изложение въпросът за противоконституционността на намесата на законодателната власт в дейността на съдебната чрез въвеждането на ограничения в дейността на съда от този характер²¹, ще бъде обърнато внимание само на противоречието в ограничаването на правото на ефективна защита на трудови права и възстановяването им в разумен срок, каквото задължение е вменено на съда чрез конституционноправната уредба и актовете на международното право.

Всеобщата декларация за правата на човека²² в чл. 8 установява, че всеки човек има право на ефективно възстановяване на правата си от компетентните национални юрисдикции за действия, нарушаващи негови основни права, признати му от конституцията или закона. Разпоредбата на чл. 6, § 1 от Конвенцията за правата на човека и основните свободи²³ установява правото на справедлив съдебен процес, като прогласява, че всяко лице, при решаването на правен спор относно неговите граждански права и задължения или основателността на каквото и да е наказателно обвинение срещу него, има право на справедливо и публично гледане на неговото дело в разумен срок от независим и безпристрастен съд, създаден в съответствие със закона.

Разпоредбата на чл. 56 от Конституцията в духа на международноправните стандарти за неотменимите права на гражданите прогласява, че всеки гражданин има право на защита, когато са нарушени или застрашени негови права или законни интереси. А съдебната власт защитава правата и законните интереси на гражданите, юридическите лица и държавата (чл. 117, ал. 1 от Конституцията).

Гражданският процесуален кодекс предвижда особен ред за разглеждане на някои дела по трудови спорове. В неговата част трета, глава двадесет и пета, озаглавена „Бързо производство“²⁴, в разпоредбата на чл. 310, ал. 1, т. 1, е предвидено, че по реда на тази глава се разглеждат и исковите за трудово възнаграждение, за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна, за възстановяване на предишната работа, за обезщетение за вре-

3. Разрешения за теглене на суми от детски влогове;

4. Обезпечителните производства;

5. Делата за обезпечаване на доказателства;

6. Искания по Закона за електронните съобщения и чл. 19, ал. 6 във връзка с ал. 5 от Закона за търговския регистър и регистъра на юридическите лица с нестопанска цел във връзка с чл. 536 от Гражданския процесуален кодекс;

7. Делата по чл. 62, ал. 3 от Закона за кредитните институции.

²¹ Подробно по този въпрос вж. Михайлова, Г. За противоконституционността на спирането на сроковете по делата и нищожността на решенията на ВСС във връзка с извънредното положение. *News Lex.bg*, електронно издание. Достъпно: https://news.lex.bg/за-противоконституционността-на-спи/?fbclid=IwAR22tokXn_o-1u0NZWGj1i85qgjsQUioIgbfaXgQyE_Wybvvn7ztlBaV3Eo. Посетено на: [7.05.2020].

²² Приета от Общото събрание на Организацията на обединените нации на 10 декември 1948 г. Всеобщата декларация допълва Устава на ООН. Република България е приета за пълноправен член на ООН на 14 декември 1955 г.

²³ Подписана през 1950 г. и влязла в сила през 1953 г. за страните учредителки на Съвета на Европа. Всички държави членки на Съвета на Европа са страни по Конвенцията, в това число и Република България, която е и член на Европейския съюз. Конвенцията създава неотменими права и свободи за всички и задължава държавите, присъединили се към нея, да гарантират тези права на всеки човек, който е под тяхна юрисдикция.

²⁴ Подробно за бързото производство по ГПК вж. Стамболиев, О., Сталев, Ж., Мингова, А., Попова, В., Иванова, Р. (2012). *Гражданско процесуално право*. Девето прераб. изд. (I-во по новия ГПК). София: Сиби, с. 758–764.

мето, през което работникът е останал без работа поради уволнението, и за поправка на основанието за уволнение, вписано в трудовата книжка или в други документи.

Самото установяване на особено производство – наречено от законодателя „бързо“, приложимо и за разглеждане на трудовоправни спорове с описания предмет, е поради високата значимост на интересите, което налага своевременна защита от страна на съда във възможно най-кратък срок. Бързината при разглеждането на тези спорове е обоснована от същия мотив – да бъде защитен интересът на икономически по-слабата страна по трудовото правоотношение, чието физическо съществуване и задоволяване на ежедневните нужди зависи от престирването на работната сила срещу трудово възнаграждение. Така и в правната доктрина е възприето, че установяването в процесуалния закон на особено исково производство по някои видове дела е обосновано от техния предмет – „материални права с по-висока социална значимост“²⁵.

Отново по тази причина е регламентирано в Закона за съдебната власт (ЗСВ), че през съдебната ваканция, редом с други производства, нетърпящи отлагане, се разглеждат и дела за незаконно уволнение (чл. 329, ал. 3, т. 2, предложение четвърто от ЗСВ).

В международното право е установено изискването за провеждане на съдебните производства в разумен срок. За това кой срок ще се счита за разумен, не съществуват нормативно установени стандарти. В процесуалните закони са определени срокове за произнасяне от съда със съдебен акт. Така в разпоредбата на чл. 316 от ГПК, с оглед бързия характер на производството, е установено, че съдът обявява решението си с мотивите в двуседмичен срок след заседанието, в което е приключило разглеждането на делото.

В практиката на Европейския съд по правата на човека (ЕСПЧ) е прието, че „при преценката за разумност на релевантния период съдът прилага три критерия: фактическа и правна сложност на делото, поведението на компетентните органи и поведението на самия носител на правото“²⁶. Извънредност на положението в държавата и блокирането на правораздаването чрез извънредно законодателство все още не фигурират сред критериите, установени чрез последователната практика на ЕСПЧ.

Ограничаването на възможността съдебната власт да извършва особено значимата си дейност по правораздаване, чрез изчерпателното изброяване в ЗМДВИП на производствата, по които делата продължават да бъдат разглеждани и през срока на извънредното положение, всъщност може да бъде възприето и като нарушаване на принципа за разделение на властите.

Макар и временно, блокирането на производствата по дела, по които се разглеждат трудови спорове, засяга правата и законните интереси на множество граждани.

В заключение, изложението не претендира за изчерпателност по отношение на сроковете, които са установени в Кодекса на труда и подлежат на спиране по силата на чл. 3, т. 2 от ЗМДВИП и на удължаване по смисъла и съгласно разпоредбата на чл. 4, т. 1 от ЗМДВИП.

Основният извод би могъл да се сведе до това, че всяко законодателство, което е прието под натиска на обстоятелствата и в извънредни условия, би съдържало несвършенства, чиято множественост може да доведе и до блокиране на неговото приложение.

²⁵ Пак там, с. 758.

²⁶ Съгласно Решение от 10.05.2011 г. на ЕСПЧ по делото Димитров и Хамънов срещу България, с цитирана съдебна практика: Решение от 15.07.1982 г. на ЕСПЧ по делото Екле срещу Германия, Серия А № 51; Решение от 13.07.1983 г. на ЕСПЧ по делото Цимерман и Щайнер срещу Швейцария, Серия А № 66; Решение от 26.07.2001 г. на ЕСПЧ по делото Крепс срещу Полшар и Решение от 23.10.2003 г. на ЕСПЧ по делото С.Х.К. срещу България.

Все по-силно липсата на задълбоченост и всеобхватност в законодателната дейност носи трайни и непреодолими последствия върху субектите на различните видове правоотношения, както и създава необосновани препятствия пред правоприлагането и правораздаването, и то не само при условията на безпрецедентното до този момент извънредно положение.

Цитирана литература

- Василев, Ат. (1997). *Трудово право*. Бургас: Бургаски свободен университет.
- Василев, Ат. Мръчков, В., Средкова, Кр., Василев, Ат. (2016). *Коментар на Кодекса на труда*. Дванадесето изд. София: Сиби.
- Гевренова, Н. (2018). Субективното право на неспазване на даденото предизвестие – същност, ред за упражняване и правни последици. *De jure*, № 1, с. 5–11.
- Джеров, Ал. (1994). *Гражданско право. Обща част. Книга първа*. София: Академично издателство „Проф. Марин Дринов“.
- Мръчков, В. (2018). *Трудово право*. Десето изд. София: Сиби.
- Павлова, М. (2002). *Гражданско право. Обща част*. Второ изд. София: София – Р.
- Радоилски, Л. (1957). *Трудово право на Народна република България*. София: Наука и изкуство.
- Средкова, Кр. (2011). *Трудово право. Специална част. Дял I. Индивидуално трудово право*. София: УИ „Св. Кл. Охридски“.
- Стайков, Ив. (2017). Изменение и прекратяване на трудовото правоотношение с нормативно установена времева зависимост на волеизявленията на страните. *Съвременно право*, № 2, с. 65–80.
- Стамболиев, О., Сталев, Ж., Мингова, А., Попова, В., Иванова, Р. (2012). *Гражданско процесуално право*. Девето прераб. изд. (I-во по новия ГПК). София: Сиби.
- Таджер, В. (2001). *Гражданско право на НРБ. Обща част. Дял I*. София: София – Р.
- Таджер, В. (2001). *Гражданско право на НРБ. Обща част. Дял II*. София: София – Р.
- Топалов, М. (1997). *Работодателят като страна по индивидуалното трудово правоотношение*. София: Сиби.
- Топалов, М. (2014). Двойственото положение на държавния орган. В: *Юбилеен сборник, посветен на 80-годишнината на проф. д.ю.н. Васил Мръчков*. София: ИК „Труд и право“.

SOME QUESTIONS ON THE LAW ON THE STATE OF EMERGENCY

Maria Chochova²⁷

Abstract: The article analyses two provisions of the Law on Measures and Actions in the State of Emergency, declared with the decision of the National Assembly of 13th March 2020, providing for suspension and extension of time periods provided in the legislation. The analysis is focused on examples based on the review of the labour legislation. The

issue of suspended court proceedings on some labour disputes – until the end of the state of emergency – is also discussed.

Keywords: State of Emergency, Limitation Periods, Preclusion Time Periods, Consideration of the Case within a Reasonable Time

²⁷ Maria Chochova, PhD, Attorney at law, Doctor of Law, lecturer of Labour Law and Insurance Law in the Department of Law, New Bulgarian University, m_chochova@abv.bg