

**КОНФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ
СИНДИКАТИ В БЪЛГАРИЯ
ФОНДАЦИЯ “ФРИДРИХ ЕБЕРТ”**

КОМЕНТАР

**ЗАКОН
ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА
КОДЕКСА НА ТРУДА**

**ЗАКОН
ЗА ИНФОРМИРАНЕ И КОНСУЛТИРАНЕ
НА РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ В
МНОГОНАЦИОНАЛНИ ПРЕДПРИЯТИЯ,
ГРУПИ ОТ ПРЕДПРИЯТИЯ И
ЕВРОПЕЙСКИ ДРУЖЕСТВА**

**Авторски колектив под ръководството
на д-р Желязко Христов**

СОФИЯ 2006 г.

© Конфедерация на независимите
синдикати в България

© Фондация “Фридрих Еберт”

Обща редакция:
Пламен Димитров

Автори:
Екатерина Рибарова - част II
Снежана Станчева - част I, III
Чавдар Христов - част I, III

ISBN-954-536-015-1

СЪДЪРЖАНИЕ :

Вместо увод.....	12
I. Част първа –	
Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда – Коментар	18
Участие на работниците и служителите в управлението на предприятието	18
Представители за информиране и консултиране на работниците и служителите	19
Мандат на представителите на работниците и служителите.....	27
Права и задължения на представителите на работниците и служителите	35
Отговорност при разкриването на поверителна информация	46
Приложим закон при трудовите правоотношения	47
Съдействие за осъществяване дейността на синдикалните организации и на представителите на работниците и служителите	48
Задължение за информация	50
Съдържание на трудовия договор	54
Срочни трудови договори	56
Забрана за полагане на допълнителен труд	60
Работно време по трудов договор за допълнителен труд.....	61
Запазване на трудовото правоотношение при промяна на работодателя	66
Запазване на трудовото правоотношение при отдаване на предприятието или на обособена част от него под наем, аренда или на концесия	73

Основни задължения по предоставянето на работната сила	74
Задължения на работодателя за осигуряване на условия за работа	75
Задължение на работодателя за информиране и консултиране	79
Право на информация и консултации в случаи на масово уволнение	85
Задължение за информация и консултации при промяна на работодателя	91
Задължение за информация при изменение на дейността, икономическото състояние и организацията на труда на предприятието	95
Срокове за информиране и консултиране	102
Удължаване на работното време	106
Непълно работно време	107
Въвеждане на непълно работно време от работодателя	110
Разпределение на работното време	113
Ненормиран работен ден	114
Нощен труд	116
Особени правила при полагане на нощен труд	116
Отчитане на работното време - сумирано изчисляване	120
Работно време и почивки при работа със специфичен характер и/или организация на труд	120
Отпуск поради бременност, раждане и осиновяване	122
Периодични медицински прегледи	123
Минимална възраст за приемане на работа	123
Приемане на работа на лица от 16 до 18 години	124

Особени грижи за непълнолетните	126
Закрила при уволнение.....	127
Определение	128
Давност	129
Права на контролните органи	131
Отговорност за нарушение на нормативните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд	131
Отговорност за нарушения на другите разпоредби на трудовото законодателство.....	133
Отговорност за неизпълнение на предписание и за създаване на пречки на контролен орган.....	135
Установяване на нарушенията, издаване, обжалване и изпълнение на наказателните постановления	136
Допълнителни разпоредби Обяснения на някои думи	136
Преходни и Заключителни разпоредби.....	139
Промени в други закони Закон за насърчаване на заетостта	141
Граждански процесуален кодекс Глава дванадесета. “а” БЪРЗО ПРОИЗВОДСТВО	143
Закон за здравословни и безопасни условия на труд.....	145
Закон за гарантираните вземания на работниците и служителите в случаите при несъстоятелност на работодателя	147
Допълнителна разпоредба.....	153

II. Част втора –

Закон за информиране и консултиране на работниците и служителите в многонационални предприятия, групи предприятия и европейски дружества

- Коментар 156

Встъпителни бележки 156

Информиране и консултиране на работниците и служителите в многонационални предприятия и групи предприятия 166

Информиране и консултиране на работниците и служителите при създаване на европейско търговско дружество 183

Информиране и консултиране на работниците и служителите при създаване на европейско кооперативно дружество 196

Поверителна информация 203

Права и защита на работническите представители 205

III. Част III – ПРИЛОЖЕНИЯ

Примерни бланки на документи 207

СПИСЪК НА СЪКРАЩЕНИЯТА

ГПК	-	Граждански процесуален кодекс
ГП	-	Група предприятия
ЕС	-	Европейски съюз
ЕО		Европейска общност
ЕСХ	-	Европейска социална харта
ЕРС	-	Европейски работнически съвет
ЕАСТ		Европейска асоциация за свободна търговия
ЕИП	-	Европейско икономическо пространство
ЕТД	-	Европейско търговско дружество
ЕКД	-	Европейско кооперативно дружество
ЕКП	-	Европейска конфедерация на профсъюзите
ЕЦПОУ	-	Европейски център на предприятията с обществено участие
ЗЗд	-	Закон за защита срещу дискриминацията
ЗДСл	-	Закон за държавния служител
ЗНЗ	-	Закон за насърчаване на заетостта
ЗЗБУТ	-	Закон за здравословни и безопасни условия на труд
ЗИДКТ	-	Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда
ЗК	-	Закон за кооперациите
ЗНА	-	Закон за нормативните актове
ЗСч.	-	Закон за счетоводството
ЗУКТС	-	Закон за уреждане на колективните трудови спорове
КСО	-	Кодекс за социалното осигуряване
КНСБ -		Конфедерация на независимите синдикати в България
КРБ	-	Конституция на Република България

КТ	-	Кодекс на труда
КТД	-	Колективен трудов/и договор/и
КТСП -	-	Комисия по труда и социалната политика
МНП	-	Многонационални предприятия
НК	-	Наказателен кодекс
НРВПО	-	Наредба за работното време почивките и отпуските
НОИ	-	Национален осигурителен институт
НС	-	Народно събрание
НСТС	-	Национален съвет за тристранно сътрудничество
НСКСЧ	-	Наредбата за служебните командировки и специализации в чужбина
МС	-	Министерски съвет
МОТ	-	Международна организация на труда
МТСП	-	Министерство на труда и социалната политика
СИФСЕО	-	Съюз на индустриалните федерации на страните от Европейската общност
ЮЛ	-	юридическо лице

ОБЯСНИТЕЛНИ БЕЛЕЖКИ

Изложението е структурирано и номерирано последователно по систематичния ред на закона. Проследени са всички изменения и допълнения. Това дава възможност на читателя да се насочва към отделните коментарни текстове при връзка между тях.

В зависимост от вида на промяната, новите текстове са експонирани по различен начин. Изцяло новите са експонирани самостоятелно. Изменените или допълнени текстове са представени изцяло, като в тях добавките или измененията са подчертани.

Със знакът * е обозначено, че има приложена примерна бланка на съответния документ.

Уважаеми читатели,

Радвам се, че отново имаме възможност да Ви предложим професионален, експертен, анализ на поредните и дано последни промени в Кодекса на труда, преди приемането ни в Европейският съюз. Те са наложени изцяло от препоръките на Европейската комисия за транспониране на Европейските директиви в областта на трудовите отношения и развитието на двустранният диалог в системата “работник-работодател”.

Тази книга, подготвена от експертите на КНСБ, е естествен завършек на работата им в съвместните работни групи, в които се изработиха коментиранияте законопроекти. Имам предвид не само Кодекса на труда, но и промените в Закона за уреждане на колективните трудови спорове и новият Закон за информиране и консултиране на работниците и служителите в многонационални предприятия, групи от предприятия и дружества. Специално искам да **подчертая експертния принос и при състояние на нашата организация** в подготовката на промените в тези закони. Принос – съществен, ефективен, обективен, равностоен на експертите на държавата, заслужаващ уважение, вдъхващ респект и издигащ авторитета на Конфедерацията на независимите синдикати в България.

Сега ни предстои да овладеем промените и да ги наложим в практиката. Убеден съм, че както тази книга, така и предстоящата кампания за разясняване и обучение на синдикалния ни актив, и на всички които проявяват интерес към промените в тези закони, са сериозна крачка към овладяването на тази материя, а от там и към налагането им в практиката.

Защото това е пътят за реалното възприемане на европейските стандарти в нашата трудово правна практика. Само по този начин ще достигнем и до стандартите на Европейският трудов пазар. Аз мисля, че ние ще успеем.

Това е нашата орисия. Да успяваме.

Трудно, мъчително, в продължителен период от време, но да успяваме. Да успяваме заради следващите, които идват след нас и които ще продължат напред.

Искрено и от сърце желая успех на тази книга и най-вече успех на благородното дело с което сме се заели.

Д-р Желязко Христов
Председател на КНСБ

ВМЕСТО УВОД

Уважаеми читатели,

Поредният, през последните пет години, законопроект за изменение и допълнение на Кодекса на труда е подчинен изцяло на препоръките в областта на трудовото право, дадени в мониторинговя доклад – 2005 на Европейската комисия, във връзка с подписания на 25 април 2005 г. Договор за присъединяване на България. Работа по него започна в началото на м.януари 2006 г. и с ускорени темпове приключи в рамките на около два месеца.

Чрез него се довежда до край транспонирането на редица директиви на Европейската общност в областта на трудовото законодателство. Отстраняват се и някои неточности при транспонирането на директивите по отношение на масовите уволнения, прехвърлянето на предприятия, непълното работно време, срочните трудови правоотношения, работното време и закрилата на младите хора по време на работа.

I. За кои директиви става дума и какви изменения се предвиждат?

1. Директивата за сближаване на законодателствата на страните-членки относно колективните уволнения (98/59/ЕО) – Усъвършенства се редът и начинът за предоставяне на информация и провеждане на консултации в случаите, когато работодателят предвижда да извърши масово уволнение. Предвижда се възможност в случай, че работодателят не изпълни задължението си за предоставяне на информация и провеждане на консултации представителите на синдикалните организации и на работниците и служителите да сигнализират ИА “ГИТ” и нейните органи за неспазване на трудовото законодателство.

2. Директивата относно сближаване на законодателствата на страните-членки във връзка с гарантирането на правата на работниците и служителите при прехвърляне на предприятия, стопански дейности или части от предприятията или стопански дейности (2001/23/ЕО) – Разширява се обхватът на случаите, когато трудовото правоотношение с работника/ служителя не се прекратява. Усъвършенства се режима на отговорността при промени. Предвижда се възможност, в случай че работодателят не изпълни задължението си за предоставяне на информация и провеждане на консултации, представителите на синдикалните организации и на работниците и служителите да сигнализират ИА “ГИТ” и нейните органи за неспазване на трудовото законодателство.

3. Директивата за задължението на работодателя да информира работниците и служителите за условията на трудовия договор или на трудовото правоотношение (91/533/ЕИО) – Усъвършенстван е текстът относно задължение за работодателя да предоставя на работника или служителя необходимата писмена информация при всяко изменение на трудовото правоотношение.

4. Директивата относно Рамковото споразумение за работа при непълно работно време, сключено между СИФ-СЕО, ЕЦПОУ и ЕКП (97/81/ЕО)- Регламентирано е равното третиране на работниците и служителите на непълно и пълно работно време. Създава се възможност работодателят да взема под внимание молбите на работниците и служителите за преминаване от работа на пълно работно време на непълно работно време и обратно или за увеличаване продължителността на непълното работно време и да предпри-

ема мерки за улесняване достъпа до работа на непълно работно време на всички нива на предприятието, включително за длъжностите, изискващи квалификация, и за ръководните длъжности.

5. Директивата относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено с ЕКП, СИФСЕО и ЕЦПОУ (1999/70/ЕО) – Възпроизведена е в друга редакция норма, според която работниците/ служителите на срочен трудов договор да ползват същите права и имат същите задължения, каквито имат работниците и служителите на безсрочен трудов договор.

6. Директивата за закрила на младите хора при работа (94/33/ЕО)–Регламентирано е в продължителността на дневното и седмичното работно време на лица ненавършили 18 години, да се включва и времето на обучение за професионална квалификация, когато то се осъществява в процеса на работата.

7. Директивата относно някои аспекти на организацията на работното време (2003/88/ЕО) - Установена е максималната продължителност на работното време по трудов договор за допълнителен труд заедно с продължителността на работното време по основното трудово правоотношение да не може да бъде повече от 40 часа седмично за ненавършилите 18-годишна възраст работници и служители и 48 часа седмично за другите работници и служители освен при изричното им писмено съгласие и при спазване на непрекъснатата минимална междудневна и междуседмична почивка и условията за полагане на допълнителен труд при същия или друг работодател. Предвидена е възможност при спазване на

общите принципи за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд Министерският съвет да установява друга продължителност на дневното, седмичното или месечното работно време, на междудневната и междуседмичната почивка, на почивките в работния ден, на нощния и извънредния труд и др. за работници и служители, които извършват работа със специфичен характер и/или организация на труда.

8. Директивата за създаване на обща рамка за информация и консултация на работниците и служителите в Европейската общност (2002/14/ЕО). Тази директива е един от своеобразните центрове в закона. Чрез редица текстове са установени случаите, при които се въвеждат задължения за работодателите за провеждане на процедури по информация и консултация и сроковете за провеждането им, редът и начинът на определяне на представители на работниците и служителите, за провеждане на тези процедури, и правата и задълженията на представителите на работниците и служителите.

9. Няколко директиви:

- **94/45/ЕО** - за създаване на Европейски работнически съвет или на процедура за информиране и консултации с работниците и служителите в предприятия и групи предприятия в рамките на Общността;

- **2001/86/ЕО** - за допълване на Устава на европейското дружество по отношение на участието на работниците и служителите;

- **2003/72/ЕО** - за допълване на Устава на европейското кооперативно предприятие по отношение на участието на работниците и служителите са в основата на проекта на **Закон за информиране и консултиране на работниците и**

служителите в многонационални предприятия, групи от предприятия и европейски дружества. Първоначално разпоредбите в тази посока бяха неразделна част от законопроекта за изменение на Кодекса на труда, но по предложение на КНСБ, НСТС реши да бъдат изведени в рамките на отделен закон.

Във връзка с новите режими за информиране и консултиране е предвидена защита при уволнение на избраните представители на работниците и служителите, като се предлага в определенията в чл. 333, ал. 1 от Кодекса на труда случаи те да бъдат уволнявани само след съгласие на ИА “ГИТ”.

Ще посочим накрая, че:

1. В съответствие с разпоредбите на Директива за сближаване на законодателствата на страните-членки относно колективните уволнения (98/59/ЕО), Директива относно някои аспекти на организацията на работното време (2003/88/ЕО) и Директива относно сближаването на законодателствата на държавите-членки, свързани със защитата на работниците и служителите в случай на неплатежоспособност на техния работодател се предлагат и съответни изменения в Закона за насърчаване на заетостта, Закона за здравословни и безопасни условия на труд и Закона за гарантираните вземания на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя.

2. В Законопроектът за изменение и допълнение на Кодекса на труда /ЗИДКТ/ се съдържат промени в размерите на глобите и имуществените санкции на работодателите при нарушаване на разпоредбите на трудовото законодателство.

3. В Преходните и заключителни разпоредби на ЗИДКТ са направени и промени в някои други закони.

II. Втората част на книгата съдържа коментар върху Закона за информиране и консултиране на работниците и служителите в многонационални предприятия, групи предприятия и европейски дружества. Коментарът по този закон е общ, т.е. не е изграден върху анализ на отделните му текстове. Считаме, че разработен по този начин той е по-достъпен и разбираем за читателите и ще бъде възприет по-лесно от тях. Затова го предлагаме в този вид.

ЧАСТ ПЪРВА

ЗАКОН ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА КОДЕКСА НА ТРУДА - КОМЕНТАР

Участие на работниците и служителите в управлението на предприятието

Чл. 7. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишен текст на чл. 7 - ДВ, бр. 25 от 2001 г. в сила от 31.03.2001г., - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от -1.07.2006 г.) Работниците и служителите участвуват чрез избрани от обществото събрание на работниците и служителите представители в обсъждането и решаването на въпроси на управлението на предприятието само в предвидените от закона случаи.

(2) (Нова, Дв, бр. 25 от 2005 г.) Работниците и служителите могат на общо събрание да избират свои представители, които да представляват техните общи интереси по въпросите на трудовите и осигурителни отношения пред работодателя им или пред държавните органи. Представителите се избират с мнозинство повече от две трети от членовете на общото събрание.

(3) Отменена

В чл. 7, ал. 1 думите “свой представител” се заменят с “избрани от общото събрание на работниците и служителите представители”. Едва ли това допълнение се нуждае от коментар. Допълнението в първата алинея на чл. 7 е неосъществено. Обстоятелство, че представителите на работниците и служителите се избират е видно и от втората алинея.

Алинея 3 се отменя, но запазва своето съдържание, с незначителни редакции в чл. 7б ал. 3 където е пренесена. В рамките на коментара по чл. 7б ще се спрем накратко върху тези редакции.

Представители за информиране и консултиране на работниците и служителите

Чл. 7а. (Нов - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006г.)

(1) В предприятия с 50 и повече работници и служители и в организационно и териториално обособени подразделения на предприятията с 20 и повече работници и служители, общото събрание избира от своя състав представители на работниците и служителите за осъществяване на информирането и консултирането по чл. 130в и чл. 130г.

(2) Общото събрание може да предостави функциите по ал. 1 на определени от ръководствата на синдикалните организации представители или на представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2.

(3) Численият състав по ал. 1 се определя от средномесечния списъчен брой на работниците и служителите през предходните 12 месеца. В него се включват всички работници и служители, които са или са били в трудово правоотношение с работодателя, независимо от неговия срок и продължителността на тяхното работно време.

(4) Броят на представителите на работниците и служителите се определя предварително от общото събрание, както следва:

1. за предприятия от 50 до 250 работници и служители – от 3 до 5;

2. за предприятия с повече от 250 работници и служители – от 5 до 9;

3. за организационно и икономически обособени подразделения – от 1 до 3.

(5) Кандидатури за избор могат да предлагат отделни работници и служители, групи работници и служители, както и синдикални организации.

(6) Общото събрание определя реда за провеждане на избора по ал. 5, включително начина на гласуване

(7) Общото събрание приема решенията си по ал.1, 2 и 4 с обикновено мнозинство от присъстващите.

С измененията на Кодекса на труда, които са предмет на настоящия коментар, беше транспонирана в нашето законодателство Директива 2002/14 ЕО на Европейския парламент и на Съвета на ЕС за създаване на обща рамка за информация и консултация на работниците и служителите в Европейската общност. Видно от самото наименование директивата има за цел изграждането на обща рамка, която да определи минималните стандарти относно информирането и консултирането на работниците и служителите. Директива 2002/14, както и всяка друга директива, обвързва държавите членки на ЕС по отношение на резултата, който трябва да бъде постигнат, като оставя на отделната държава избора на формите и средствата как той да бъде постигнат, т.е. тя не предвижда никакви конкретни модели за информиране и консултиране. С въвеждането на няколко изцяло нови текста в кодекса е изграден българският модел на информирането и консултирането на работниците и служителите. Регламентирано е в кои случаи¹ за работодателя възниква задължение за провеждане на процедури по информация и консултация, в какви срокове те трябва да бъдат проведени, редът и начинът на определяне на представители на работниците/служителите, с които ще се провеждат тези процедури, съответно и правата и задълженията на представителите на работниците/служителите. Подробно всеки един от тези компоненти ще бъдат представени на съответното им систематично място в коментара. Разглежданият тук чл. 7а

¹ Следва да се отбележи, че съществуващите в Кодекса на труда, до измененията му от 2001 г. процедури за информиране и консултиране на работниците и служителите, като например при масово уволнение, прехвърляне на собственост, работно време и други, се запазиха така, както вече бяха уредени с някои изменения.

регламентира къде, в кои предприятия ще се прилагат тези процедури по информиране и консултиране, какъв е броят на представителите на работниците/служителите и съответно процедурата за техния избор.

I. Текстът на чл. 7а, ал. 1 въвежда един своеобразен минимален праг, който е предвиден като изискуем минимум от работници/служители, заети при съответния работодател (предприятие/поделение). Прагът е различен в зависимост от това дали става дума за предприятие (50 работници и служители) или организационно и икономически обособено поделение на предприятие (20 работници и служители).² Въпросът, който може да бъде поставен е от какво трябва да се изхожда, за да се определи дали този минимум е налице-от съответното щатно разписание или от действителния брой работници и служители, т.е. от реалния брой заети по трудови правоотношения. Струва ни се, че по-правилен е вторият подход. Изхождайки чисто терминологично работник или служител може да бъде единствено и само физическо лице, човек и след като законодателят употребява този израз, следва да се приеме, че става дума за минимум 50 или 20 реално заети лица. В подкрепа на това е и принципното положение, че **правото на информиране и консултиране е право на работника/служителя**, на човека. Именно от тази гледна точка изхождат и Европейския парламент и Съвета на ЕС в посочената по-горе директива. Когато говорим обаче за работници/служители, като за заети лица, трябва да се отчете обстоятелството, че няма значение по какво трудово правоотношение те работят-срочно или безсрочно, при пълно или непълно работно време, по основен или допълнителен трудов договор. Поради тези причини и нашият законодател в чл. 7а, ал. 3 е предвидил, че в численият състав

² В текста на чл. 7а беше приет минималният праг, който е записан и в посочената директива. Интересно е да се отбележи, че само в шведското законодателство няма предвиден такъв минимален праг.

на предприятието се включват всички работници/служители, които са или са били в трудово правоотношение с работодателя, независимо от неговия срок и продължителност на работното време. В същата алинея е определен и начинът за изчисляване на числения състав на предприятието/поделението. Това става като се определи средномесечният списъчен състав на работниците и служителите за един календарен месец, през предходните 12. Това означава, че трябва да се намери средномесечната годишна бройка на заетите лица. С оглед на това в числения състав се включват и лицата, чиито трудови правоотношения са били прекратени през календарната година.

Както видяхме, предвиденият минимален брой заети лица е различен в зависимост от това дали става въпрос за предприятие или негово поделение. Това налага изясняването на тези две понятия. Кодексът на труда §1, т. 2 от Допълнителните разпоредби дава легална дефиниция на понятието **предприятие**, а именно “всяко място-предприятие, учреждение, организация, кооперация, заведение, обект и други подобни, където се полага наемен труд”. Когато говорим за **поделение** на предприятие, трябва да посочим, че необходимостта от избор на представители по чл. 7а и в едно поделение се налага тогава, когато работниците и служителите не биха могли да бъдат информирани и консултирани от тези представители, които са избрани в предприятието, от което това поделение е част. Това е и причината, кодексът да предвижда две допълнителни изисквания към поделението, за да бъдат избрани в него отделни представители за информиране и консултиране. Тези изисквания са:

- да е **организационно обособено**
- да е **икономически обособено**

Изборът на представители за информиране и консултиране на работниците и служителите се осъществява от общото

събрание. Преди да пристъпи към този избор обаче общото събрание би трябвало да определи броя на представителите. Въпреки че последното не е предвидено изрично в закона, то произтича от чисто логичните правила. Чл. 7а, ал. 4 дава рамката, в която общото събрание следва да упражни това свое правомощие, като нормата предвижда различен брой представители в зависимост от числеността на предприятието/поделението.

Излъчването на кандидати е предоставено на три групи субекти:

- отделният работник/служител, т.е. всяко едно лице, което се намира в трудово правоотношение със съответното предприятие/поделение може да предложи кандидат или кандидати;
- групи работници/служители, като няма изискване за някакъв минимален брой;
- синдикалните организации. Тук възниква въпросът дали става дума за синдикалната организация в предприятието/поделението или това право може да бъде упражнено и от например териториална структура на един синдикат или от синдикална организация на по-високо ниво (федерация или съюз). Законът не въвежда никакво ограничение в тази посока.

Що се касае до номинирането на кандидатите не е регламентирано какъв брой кандидатури може да посочи всеки един от субектите на които законът е дал това право. Дали могат да се излъчат неопределен брой кандидати или само толкова, колкото Общото събрание е определило като численост на представителите по реда на чл. 7а, ал. 4? Изхождайки от обстоятелството, че законът не въвежда ограничения, следва да се приеме, че всяка от изброените по-горе групи може да излъчва неограничен брой кандидати. В този случаи обаче е възможно ако в едно предприятие от 100 работника служителя общото събрание е определило, че броят на представителите

ще е 4, то една група от работници служители или един отделен работник или служител би могъл да предложи 50 кандидатури, което би било лишено от житейска логика и неимоверно би затруднило избора. С оглед избягване на подобни ситуации е възможно общото събрание, на основание чл. 7а, ал. 6 КТ да определи някакъв максимален брой допустими кандидатури от една от изброените по-горе групи, т.е. един работник или служител да може да излъчи само пет кандидата или една и съща група работници и служители да може да излъчи само пет кандидата. Ако се използва тази възможност обаче следва тя да бъде съобразена с две неща, за да се избегне накръняването на права и създаването на дискриминационни ситуации. **Първо**, максималният брой за излъчване на кандидати не следва да бъде по-малко от максималния брой на представителите, които трябва да бъдат избрани. Това означава, че ако общото събрание е определило по реда на ал. 4, че представителите ще бъдат 4, то максималния допустим брой кандидатури не би следвало да е по-малко от 4. **Второ**, необходимо е също така максималният брой допустими кандидатури да е еднакъв и за трите групи, можещи да излъчват такива.

Кодексът на труда не въвежда и никакви детайлни изисквания към условията за избираемост, на които трябва да отговарят кандидатите. Всъщност единственото изискване, което се съдържа в текста на чл. 7а, можем да извлечем от ал. 1, в която е казано, че "...общото събрание избира от своя състав представители на работниците и служителите...". Текстът на чл. 6 КТ предвижда, че общото събрание се състои от всички работници и служители в предприятието. Следователно, за да бъде едно лице избрано за представител по чл. 7а КТ е необходимо единствено и само то да работи по трудово правоотношение в съответното предприятие/поделение. Няма значение какво е трудовото правоотношение (срочно или безсрочно, при пъл-

но или непълно работно време, по основен или допълнителен трудов договор). Друг е въпросът, че липсата на допълнителни изисквания, на които следва да отговарят кандидатите може да доведе до предлагане и избиране на хора, които не притежават необходимите качества за това. Струва ни се, че и в тези случаи би могло въз основа на чл. 6а, ал. 1 КТ общото събрание да определи някакви критерии, на които трябва да отговарят номинираните за избор работници/служители. Такива критерии биха могли да бъдат някакъв образователен ценз, липсата на дисциплинарни наказания и други в тази посока.

Определянето на броя на представителите и самият избор става с решение на Общото събрание, което се приема с обикновено мнозинство от присъстващите, т.е. половината плюс един от присъстващите на общото събрание работници/служители. Трябва да отбележим обаче, че за да се проведе самото общо събрание е необходимо на него да присъстват повече от половината от работниците/служителите в предприятието/поделението. Относно начина по който трябва да протече гласуването (тайно или явно, някакви етапи и др.) общото събрание ще трябва да вземе съответното решение, на основание чл. 7а, ал. 6*. Добре би било да бъдат определени комисии, пред които да се депозират кандидатури, да проведат съответно самия избор.

II. Член 7а, ал. 2 предоставя възможност на общото събрание вместо да избира представителите на работниците/служителите за осъществяване на информирането и консултирането по чл. 130в и чл. 130г да предостави на ръководствата на синдикалните организации те да определят кои да са тези представители. Възможно е също така Общото събрание да реши избраните представители по чл. 7, ал. 2 да изпълняват директно и функциите по информиране и консултиране по

чл. 130в и чл. 130г. В случай че общото събрание делегира правото си по ал. 1 на ръководството на синдикална организация би следвало, преди това, да определи числения брой на представителите, съгласно чл. 7а, ал. 4. Лицата, които ще бъдат определени от синдикалните организации трябва да са в трудови правоотношения със съответното предприятие/поделение. Да се приеме обратното означава, да приемем, че общото събрание ще прехвърли права, които няма. Законът не предвижда дали предоставянето/делегирането на функциите на общото събрание на синдикалните организации или осъществяването на информирането и консултирането по чл. 130в и чл. 130г от представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 става за един, два или повече мандата³. При това положение, логично би било да се приеме, че общото събрание може да предостави своите правомощия по ал. 1 за повече от един мандат. Ако обаче то не е взело изрично такова решение, то делегирането на правото му да излъчва такива представители е само за един мандат. Що се отнася до въпроса може ли общото събрание да делегира права и на синдикална централа или териториален синдикат, освен на синдикалната организация в предприятието, по наше мнение трябва да се отговори утвърдително. Законът не ограничава общото събрание в тази насока и не посочва, че става въпрос единствено и само за ръководството на синдикалната организация в предприятието. Няма и логика да има такова ограничение, с оглед на обстоятелството, че правото на информиране и консултиране е предвидено в интерес на работниците и служителите и те би следвало най-добре да могат да преценят кой да осъществява тези права.

³ Въпросът за мандата на представителите на работниците и служителите е уреден в чл. 7б и ще бъде разгледан подробно по-надолу в изложението.

Мандат на представителите на работниците и служителите

Чл. 7б. (Нов - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.)

(1) Представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 и чл. 7а се избират за срок от 1 до 3 години. Те се освобождават предсрочно:

1. ако са осъдени за умишлено престъпление от общ характер;

2. при системно неизпълнение на функциите им;

3. при обективна невъзможност да изпълняват функциите си повече от 6 месеца;

4. по тяхно искане.

(2) В случаите по чл. 123, ал. 1, ако предприятието, дейността или част от предприятието или дейността запази самостоятелността си, представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2, след промяната запазват положението си и функциите си при същите условия, вид и обем, каквито са имали преди промяната, до избирането на нови представители, но за не повече от една година от датата на промяната. Ако след промяната предприятието, дейността или част от предприятието или дейността не запази самостоятелността си, мандатът на избраните представители на работниците и служителите се прекратява, като работниците и служителите, които са преминали на работа към новия работодател, се представляват от представителите на работниците и служителите в предприятието, в което са преминали на работа.

1. Чл. 7б, ал. 1 КТ въвежда мандат за два вида представители на работниците и служителите:

• за тези по чл. 7, ал. 2, които представляват общите интереси на работниците и служителите по въпросите на трудовите

и осигурителните отношения пред работодателя или пред държавните органи и

- за тези по чл. 7а, които осъществяват информирането и консултирането на работниците и служителите по чл. 130в и чл. 130г.

Мандатът е периодът от времето (срокт), през което тези представители ще изпълняват възложените им от закона функции и след изтичането на което ще трябва да бъдат определени нови такива представители. Разбира се, задължителен следващ избор на представители ще има в случаите на чл. 7а, стига предприятието да отговаря на предвидените в същия текст изисквания за численост. Мандатът е предвиден в чл. 7б, ал. 1 в определени граници-от една до три години, т.е. не е конкретно фиксиран. Какъв точно ще е мандатът в отделното предприятие/поделение, ще трябва да бъде допълнително определен. Въпросът е кой следва да го определи? Когато изборът се осъществява от общото събрание, на основание чл. 7а, ал. 1, е логично че то ще трябва да определи и мандатът на избраните представители. По-сложен е въпросът, когато общото събрание е делегирало на синдикална организация да определи представители или е решило функциите по чл. 7а да бъдат изпълнявани от представители по чл. 7, ал. 2. Във втората хипотеза по наше мнение също общото събрание трябва да определи мандата, за който предоставя на представителите по чл. 7, ал. 2 да изпълняват функции и на представители на работниците и служителите по чл. 7а. Основание за този извод е обстоятелството, че законодателят предвижда възможност единствено и само да се даде на тези представители да изпълняват функции по информиране и консултиране и по чл. 130в и чл. 130г. Като те не могат да избират други лица за тази цел. По-различно е положението, както видяхме, със синдикалните организации. На тях общото събрание делегира правото те да определят кои лица ще из-

пълняват функциите по чл. 130в и чл. 130г. На тази основа са възможни два извода. Единият е че общото събрание ще трябва първоначално да определи мандата и тогава да делегира на синдикалната организация правото си по чл. 7а, ал. 1. Другият възможен извод е че с предоставянето на правото на определяне на представители по чл. 7а се предоставя и правото да бъде определен техния мандат, разбира се, в границите по чл. 7б, ал. 1. Опора на едно такова становище можем да почерпим от факта, че след като в чл. 7б не е предвидено кой ще определи мандата на представителите законодателят е имал предвид, че органът, който ги избира/определя ще трябва да реши въпроса и с техния мандат. Според нас това е и по-вярното тълкуване на текста, още повече, че възможността за злоупотреби е ограничена с предвидените в чл. 7б, ал. 1 рамки, в които може да бъде определен мандата. Необходимо е да отбележим, че няма предвидено в текста ограничение за повторно или последващо избиране на едно и също лице за представител на работниците и служителите. Следователно един и същ работник/служител може да бъде избран или определен неограничен брой пъти за представител по чл. 7а.

II. В ал. 1 на чл. 7б са регламентирани случаи, в които представителите по чл. 7, ал. 2 и чл. 7а ще бъдат освободени от изпълнение на функциите им и преди изтичането на определения мандат. Това може да стане само при наличието на изрично и изчерпателно предвидени в същата норма предпоставки. В тази връзка, преди да разгледаме предпоставките за освобождаване, трябва да изясним кой може да го осъществи, по чие решение то ще настъпи. Вярно е че така, както бе приет текстът, няма възможност за преценка дали мандатът на лицето да бъде прекратен⁴, но ще е необходимо някои да направи

⁴ Във внесенния от Министерски съвет в Народното събрание законопроект, текстът на чл. 7б предвиждаше само една правна възможност за освобождаването на представителите. То не беше предвидено да настъпи задължително при наличие на предвидените в текста предпоставки.

констатацията, че е налице конкретната, предвидена в закона, хипотеза за освобождаване и след което вече да настъпят последиците от прекратяването на мандата. Кодексът на труда в тази посока мълчи и не предвижда нищо изрично. Според нас логично би било тази функция да бъде предоставена на общото събрание. В крайна сметка, след като то ги избира, следва и то да бъде органът, които ще ги освобождава от изпълнение на функциите им. Като че ли по-сложно стои въпросът, когато общото събрание се е възползвало от възможността по чл. 7а, ал. 2 и е предоставило определянето на представителите на работниците и служителите за осъществяване на информирането и консултирането по чл. 130в и чл. 130г на синдикалните организации. Изхождайки от това, че след като общото събрание е делегирало правото си по определяне на тези представители, то тези, на които е предоставило тази възможност следва да осъществят и процедурата по освобождаването им.

Друг неизяснен в чл. 7б въпрос е дали в случаи на освобождаване на представител, избраният нов представител ще “довърши” мандата на освободения или за него ще тече нов мандат. По наше мнение, след като представителите на работниците и служителите не са определени като някакъв вид колективен орган, то мандата тече за всеки един от тях поотделно и при предсрочно прекратяване на мандата на един от представителите и избор на нов, то за новия започва да тече нов мандат.

Предпоставките, при наличие на които може избран представител по чл. 7, ал. 2 или чл. 7а да бъде освободен, както вече посочихме са изрично и изчерпателно изброени и са следните:

- 1. Когато лицето бъде осъдено за умишлено престъпление от общ характер.** Кои престъпления са от общ характер дават отговор разпоредбите на Особената част на Наказател-

ния кодекс. Така например няма да бъде основание за освобождаване осъждането на лицето с влязла в сила присъда за нанесена обида (чл. 146 НК) или клевета (чл. 147 НК) или пък за причинена лека телесна повреда (чл. 131 НК) и други. Съчетанието на изискването престъплението да е от общ характер и да е умишлено извършено, дава основание да се направи изводът, че законодателят е целял да обхване хипотези, при които обществената опасност на деянието е завишена и съответно лицето може да няма необходимите морални и нравствени качества или пък ще бъде лишено от необходимото доверие, за да изпълнява функциите си. Под осъждане следва да разбираме влизане в сила на съответна осъдителна присъда. Това произтича от установената в Конституцията на Република България, чл. 31, ал. 3, и в Наказателно-процесуалния кодекс, чл. 16, презумпция за невиновност.

2. Когато лицето системно не изпълняват функциите си.

За кои функции става въпрос - за тези, които произтичат от качеството му на избран представител или всички останали задължения, произтичащи от качеството му на работник/служител? Следва да приемем, че текстът има предвид първата посочена група, тези, които произтичат за лицето от избора му за представител на работниците и служителите. Те са уредени в чл.7в, ал. 2, чл. 130, ал. 3 и др., които ще коментираме по-надолу в изложението. Неизпълнението на някакви други негови функции и задължения може да има други последици, например налагането на дисциплинарно наказание, но не и освобождаването му по реда на чл. 7б, ал. 2. Изискването за системност навежда на извода, че е необходимо три или повече отделни пъти на неизпълнение на функциите. Може да се касае за еднородни нарушения,

могат да бъдат и от различен характер.

- 3. При обективна невъзможност да изпълняват функциите си за повече от шест месеца.** Става дума за такива хипотези, при които избраният представител обективно не би могъл да изпълнява функциите си в обичаен порядък. Няма изискване невъзможността да е абсолютна, т.е. нито едно задължение и при никакви обстоятелства да не може да бъде осъществявано. За да е налице това основание за освобождаване е достатъчно лицето да не може да осъществява задълженията си регулярно, в техния пълен обем. Кодексът не предвижда изисквания към това на какво може да се дължи тази невъзможност, той изисква единствено тя да продължава повече от шест месеца. Тя може да произтича от продължително заболяване, от ползване на неплатен отпуск и отсъствие от страната или населеното място и други.
- 4. Когато лицето подаде оставка.** Желанието на избрания представител да бъде освободен от изпълнение на функциите си може да произтича от различни причини-семейни, здравословни, морални. Няма изискване при подаване на оставка, лицето да посочи какви са тези причини.

Прави впечатление, че законодателят не е предвидил хипотезата на освобождаване на избран представител на работниците/служителите по чл. 7, ал. 2 и чл. 7а в случаите на смърт на лицето. Разбира се правен и житейски абсурд е да мислим, че в тези случаи няма да настъпят последиците на освобождаването, друг е въпросът, че няма изрично основание за това.

III. В чл. 7б, ал. 2 е пренесена досегашната разпоредба на чл. 7, ал. 3. Тя беше въведена с измененията на Кодекса на труда от 2004 г. и произтича от Директива 2001/23/ЕО относно

защитата на правата на работниците и служителите в случай на прехвърляне на предприятия, дейности или части от предприятия или дейности. Като цяло текстът запазва старата си редакция.⁵ Трябва да обърнем внимание на обстоятелството, че ал. 2 на чл. 7б се отнася само до представителите на работниците/служителите, определени по чл. 7, ал. 2 КТ, но не и за тези по чл. 7а КТ. Както и до сега съдбата на представителите на работниците/служителите по чл. 7, ал. 2 при промяна в работодателя е уредена чрез две хипотези:

1. Първата е в случаите, когато се запазва самостоятелността на предприятието, част от предприятието или дейността.

2. Втората хипотеза е свързана със случаите, при които тази самостоятелност не се запазва.

Изменение спрямо досегашната регламентация има в посочената първа категория случаи. Добавено е, че положението и функциите на избраните представители се запазват “при същите условия, вид и обем, каквито са имали преди промяната”. Всъщност това допълнение не може да бъде окачествено като съществено, тъй като и от предишната редакция на текста на ал. 3, но в чл. 7, следваше статута и функциите да бъдат запазени във вида им, такъв, какъвто е бил и преди промяната. Този извод се налагаше от императивния, задължителен характер на нормата, която не допускаше, каквито и да било промени до момента, до който избраните представители запазваха своите функции. Периодът, в които се запазваха положението и функциите на избраните представители беше определен “за срок до една година”. Тук идва и втората разлика с досега действащия текст, а именно “... запазват положението си и функциите си ... до избирането на нови представители, но за не повече от една година от датата на промяната”. Изразите

⁵Текстът на чл. 123 КТ урежда хипотезите, при които се запазва трудовото правоотношение на работниците/служителите, в случаите на промяна на работодателя. В този текст също има някои изменения, които са разгледани подробно на съответното им систематическо място в настоящия коментар.

“до една година” и “не повече от една година” в действителност изразяват едно и също нещо и касаят един и същ период от време. Изричното добавяне на думите “до избирането на нови представители”, обаче, заслужава внимание. С оглед досегашната редакция на текста и с оглед обстоятелството, че до тези изменения представителите по чл. 7, ал. 2 нямаха някакъв задължителен мандат⁶, следваше да се приеме, че общото събрание можеше да прекрати правомощията на избраните от него представители и преди изтичането на една година, без да избира нови представители. От сега нататък това не би било възможно. Единствената хипотеза, при която, в случаите на промяна на работодателя, когато се запазва самостоятелността на предприятието, дейността или част от предприятието или дейността, статута и функциите на представителите по чл. 7, ал. 2 няма да бъдат запазени е когато бъдат избрани нови такива представители. Разбира се, с уговорката, че ако такива нови представители не бъдат избрани в срока, посочен в чл. 7б, ал. 2 - “не повече от една година”, правомощията на избраните представители ще бъдат прекратени. При това, прекратяването става *ex lege* т.е. по силата на закона.

Не можем да не отбележим, че и с тези изменения не беше преодоляно едно противоречие в записа на текста и неговата идея. Става дума за хипотезите, при които има промяна на правната форма, смяна на собственика на цялото предприятие или то, като цяло, е отдадено под наем, аренда или на концесия. В тези случаи няма никаква промяна в условията на работата, няма нови работници и служители към които се присъединяват заварените от промяната и т.н. Предприятието се запазва такова каквото е било. При посочените примери не се променя нищо, което да налага ограничаване на функциите на избраните пред-

⁶ Става дума за мандат, произтичащ от закона, така както той съществува вече в текста на чл. 7б, ал. 1. Иначе и до сега общото събрание можеше да определи някакъв мандат за тези свои представители, но това не беше задължително.

ставители за срок до една година. Излиза в крайна сметка, че след една година по силата на закона, въпреки че не е изтекъл определеният от общото събрание⁷ мандат, може да се наложи нов избор на представители, без това да се налага поради смущения в представителството. По-правилно би било в тези случаи избраните вече представители да запазят своята представителност за мандата, който им е определил общото събрание.

Права и задължения на представителите на работниците и служителите

Чл. 7в. (Нов - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.)

(1) Представителите на работниците и служителите имат право:

1. да бъдат информирани от работодателя по начин, който им позволява да оценят евентуалното въздействие на предвидените от компетентните органи мерки;

2. да изискват от работодателя да им предостави необходимата информация, ако това не е направено в определените срокове;

3. да участват в процедури по консултиране с работодателя и да изразят становището си по предвидените от компетентния орган мерки, което да се отчете при вземането на решение;

4. да изискват срещи с работодателя в случаите, когато се налага да го информират за поставените от работниците и служителите въпроси;

5. на достъп до всички работни места в предприятието или поделението;

6. да участват в обучение, във връзка с упражняването на техните функции.

⁷ При това общото събрание е в същия състав, какъвто е бил и преди промяната.

(2) Представителите на работниците и служителите са длъжни да:

1. информират работниците и служителите за получената информация по ал. 1, т. 1 и 2 и за резултатите от проведените консултации и срещи по ал. 1, т. 3 и 4;

2. не разгласяват и да не използват за своя сметка или за сметка на трети лица информацията по ал. 1, т. 1 и 2, която им е предоставена с изискване за поверителност, докато са представители на работниците и служителите, както и след преустановяване на функциите им.

(3) Представителите на работниците и служителите сами определят реда за работата си. Те могат да определят едно или няколко лица от своя състав, които в посочените от кодекса случаи да сключват споразумение с работодателя.

(4) С колективен трудов договор или с отделно споразумение с работодателя може да се предвиди, че представители на работниците и служителите, когато това е необходимо с оглед задълженията им, могат да ползват право на намалена продължителност на работното време, допълнителен отпуск и други.

Новият чл. 7в, видно от самото му заглавие⁸, регламентира правата и задълженията на представителите на работниците/служителите. Прави впечатление че както заглавието на текста, така и самото съдържание на чл. 7в, не ограничава своето действие само спрямо даден вид представители на работниците и служителите. Т.е. липсва уточняване за кои представители става дума - за тези избрани по реда на чл. 7, ал. 2 или по чл. 7а КТ или за синдикалните ръководства на синдикалните организации. По наше мнение трябва да се счита, че нормата важи и за трите вида посочени представители. Аргументите в тази посока са следните:

⁸ Съгласно чл. 29 от Указ №883 за прилагане на Закона за нормативните актове, всеки член от кодекс има заглавие, което изразява неговото главно съдържание.

- всички те представляват работници и служители;
- в случаите, когато законодателят е желал да предостави определени права или да въведе определени задължения за дадена категория представители на работниците и служителите, той го е направил изрично. Примерите в тази посока са многобройни, включително и в новите редакции на текстовете: чл. 7б, ал. 2, чл. 51а, чл. 68, ал. 6, чл. 130-чл. 130г, чл. 138а, чл. 139а и др.;
- правата и задълженията, формулирани в текста на чл. 7в са общи и принципни положения, които имат важно значение и за трите групи представители на работниците/служителите;
- систематичното място на чл. 7в е в Глава I “Общи положения”.

Както посочихме, правата и задълженията на представителите на работниците и служителите в чл. 7в са регламентирани като общи и принципни положения. Тяхното пълно разгръщане идва с оглед реализирането на конкретна процедура. Например при осъществяване на информирането и консултирането по чл. 130, при процедурата за масови уволнения по чл. 130а, при извършването на промяна на работодателя по чл. 130в, при водене на преговори за сключване на колективен трудов договор по чл. 51а и следващите и други. Този извод следва не само от начина на формулиране на тези права, но и от посоченото систематично място на текста. Това означава, че винаги когато говорим за права на представителите на работниците/служителите, уредени в някои от следващите глави на кодекса, трябва да се съобразяваме и с нормата на чл. 7в. Съответно и че винаги когато представителите на работниците/служителите упражняват дадените им права, по някоя от конкретните процедури, те ще могат да се позоват и на тези свои права.

Когато говорим за дадено право, на него неизменно съот-

ветства и някакво задължение. Последното следва да разбираме като възникваща от закона обвързаност за определено лице, носител на задължението, спрямо носителя на правото да има определено поведение. В конкретния случаи задължението и дължимото поведение се извлича от начина на формулиране на съответното право. Така на правото на представителите на работниците/служителите да “бъдат информирани” съответства задължението на работодателя да ги информира. В противен случаи това право не би могло да бъде осъществено.

I. След тези встъпителни думи по текста на чл. 7в, ще разгледаме конкретните негови точки:

1. Чл. 7в, ал. 1, т. 1 предвижда едно право на представителите на работниците/служителите на информация, на което съответства задължение на работодателя. При обсъжданията в Комисията по труда и социалната политика към Народното събрание на законопроекта на второ четене отпадна изрично предвидената възможност информацията да бъде предоставяна не само от работодателя, но и от определено от него лице. По наше мнение въпреки това, няма пречка работодателят да изпълни задължението си лично или чрез друго. Аргументи в тази посока могат да се черпят и от чл. 130г, ал. 1, където е уредено споразумението между работодателя и един от видовете представители на работниците и служителите, тези по чл. 7а. В това споразумение се предвижда да бъдат посочени и представителите на работодателя, които са определени да предоставят информацията и да провеждат консултациите. Няма логика законодателят да дава възможност работодателят да определи лице, което да го представлява в процедурите по информиране и консултиране с представители по чл. 7а, но да няма такава възможност в други хипотези на информиране и консултиране. Определянето на другото лице може да стане със съответна

заповед. Работодателят може да определи лице, което е в трудови правоотношения с него, може да е от ръководството на предприятието или пък да привлече външни лица. Добре би било, ако бъде определено друго лице, работодателят да уведоми за това представителите на работниците/служителите^{9*}. По този начин би се способствало за по-бързото “движение” на информацията. Така и представителите на работниците/служителите ще знаят към кого да се обърнат, за да я поискат. Текстът предвижда и изискването представителите на работниците и служителите “да бъдат информирани ... по начин, който им позволява да оценят евентуалното въздействие на предвидените от компетентните органи мерки”. Идеята да може да се оцени въздействието на мерките е свързана с осигуряване на възможност за предприемане на определено поведение, с изразяване на определено становище, въобще с осигуряване възможността работниците и служителите да защитят своите права и интереси. Затова и според нас, това изискване всъщност е изискване за своевременност, достъпност и достоверност на предоставяната информация. Това означава информацията да се предоставя на време, без забава, да е актуална. Също така тя трябва да е поднесена по начин и във форма, които да бъдат разбираеми и да отговаря на действителните факти¹⁰.

2. Предвидено е, в чл. 7в, ал. 1, т. 2, правото на представителите на работниците/служителите да изискват от ра-

⁹ Когато говорим за представители на работниците и служителите по чл. 7а и имаме сключено споразумение с работодателя по чл. 130г лицата, които ще представляват работодателя и ще дават информацията ще са известни и не би имало смисъл от някакво отделно уведомяване на тези представители.

¹⁰ Посочихме, че текстът на чл. 7в е общ. Поради това, когато кодексът урежда изрично някои хипотези, следва да бъдат съобразени съответните законови изисквания. Така, когато говорим за масови уволнения, информацията ще трябва да бъде предоставена не по-късно от 45 дни преди извършването му (чл. 130а КТ). Когато става въпрос за случаите по чл. 123 информацията ще трябва да съдържа параметрите на чл. 130б, ал. 1 КТ и др.

ботодателя да им предостави необходимата информация. Относно възможността информацията да бъде искана от друго лице, определено от работодателя, важи изложеното по-горе. Правото възниква, ако необходимата информация не е предоставена в определените срокове. В случая трябва да приемем, че се касае до тези хипотези, в които има регламентирани някакви срокове за предоставяне на информацията. Може да се касае за изрично предвидени в различни текстове на кодекса срокове, например срокът по чл. 130а, ал. 1 КТ, чл. 130б, ал. 3 КТ, чл. 130г, ал. 2 КТ и др. Може обаче сроковете да са предвидени в някакво споразумение, например в хипотезата на чл. 130г, ал. 1 КТ или в колективен трудов договор. Текстът на т. 2 не ограничава кръга на информацията, която може да бъде поискана. Трябва само тя да не е предоставена в съответните срокове и да е необходима. Под необходима информация следва да разбираме такава, която е нужна, за да могат представителите на работниците/служителите, да упражнят своите права и да защитят интересите на работниците и служителите;

3. Чл. 7в, ал. 1, т. 3 регламентира правото на представителите на работниците/служителите да участват в процедури по консултиране с работодателя. **Консултациите** са форма, чрез която се осъществява социалният диалог и сътрудничеството в системата работници/служители - работодател. Тяхното важно значение, се обуславя от обстоятелството, че чрез тях се обменят мнения и позиции по интересувашите страни въпроси и се търсят решения по предмета на регулиране. Именно поради това и правото на участие в процедури по консултиране е обвързано и с правото да бъде изразено становище по предвидените от компетентните органи мерки. На това право кореспондира задължението на работодателя да покани представителите на работниците/

служителите за участие в процедури по консултиране. Консултациите, **обръщаме внимание**, трябва да бъдат проведени преди да бъдат взети съответните решения. Това е така защото изричният текст на закона, сочи, че изразеното становище от представителите на работниците/служителите, в хода на консултациите, трябва да се вземе предвид, **“да се отчете”**, при вземането на решение. Освен това, чисто житейски е ясно, че реализирането на една процедура по консултиране има смисъл винаги и само преди вземането на някакво решение. Лишено от логика е да се води диалог, да се правят консултации, за нещо, което вече е предрешено или станало. Изискването мнението да се отчете от компетентния орган, при вземането на решение, трябва да се разбира в посока, че този орган трябва да обсъди сериозно и задълбочено изразеното становище от представителите на работниците/служителите, наред с всички останали аргументи “за” и “против”. Едва тогава той следва да пристъпи към вземането на решението. В противен случай не би било изпълнено законовото предписание, изобщо не би било възможно да говорим за наличие на действителен социален диалог;

4. Съгласно чл. 7в, ал. 1, т. 4 представителите на работниците/служителите имат право да изискват срещи с работодателя в случаите, когато се налага да го информират за поставени от работниците/служителите въпроси. Това право също произтича от необходимостта за наличие на диалог, разговор, пряка връзка и взаимно зачитане в отношенията работодател-работниците/служителите. **Кодексът не ограничава кръга въпроси, които могат да бъдат поставяни.** Явно става дума за всички проблеми, които могат да възникнат в процеса на полагането на труда, т.е. всичко свързано с трудовите и осигурителните отношения, с условията

на труд, със социално-битовите условия и т.н. В случаи, че има искане за провеждане на такава среща, работодателят не трябва да я отказва. В противен случай не би могло да бъде реализирано това право. Освен това, биха били накърнени духа на сътрудничество, уважението, взаимното зачитане на правата и интересите и доверието между двете страни по трудовото правоотношение. Това неизбежно винаги води до нездрав “климат” на работното място и е вредно както за работниците и служителите, така и за работодателя;

5. В т. 5, на чл. 7в, ал. 1 е предвидено правото на достъп на представителите на работниците и служителите до всички работни места в предприятието или поделението. Това право напомня правото на синдикалните организации по чл. 40б, ал. 2, т. 1 КТ. Тук обаче прави впечатление, че правото е ограничено до работните места в предприятието, докато посочения чл. 40б, ал. 2, т. 1 дава право на достъп на синдикалните организации и до всички други помещения ползвани от работниците и служителите. По наше мнение би следвало текста на чл. 7в, ал. 1, т. 5 да се тълкува разширително и представителите на работниците/служителите да имат достъп и до тези помещения в предприятието, които нямат характера на работни места по смисъла на Кодекса на труда, но се ползват от дадени категории работници/служители или от всички такива. Представителите са изразители на интересите на работниците/служителите и могат включително да искат срещи с работодателя за да го информират за поставени от последните въпроси. Следователно добре би било те да могат да придобият пълна представа за условията на труд и почивка в цялото предприятие/поделение.

6. Последното право, уредено в чл. 7в, ал. 1, е правото на участие на представителите на работниците/служителите в обучения във връзка с упражняване на техните функции.

Целта е представителите на работниците и служителите да бъдат подготвени и да могат по най-добър и ефикасен начин да упражняват функциите си.

II. В Чл. 7в, ал. 2 са уредени и две задължения на представителите на работниците и служителите:

1. Първото е да информират работниците и служителите за получената информация, както и за резултатите от проведените консултации. Смисълът на това задължение е тези, които са субекти, носители на правото на информиране и консултиране, тези, които са най-пряко заинтересовани от това, което се случва или ще се случва с предприятието и с оглед охрана интересите на които са предвидени редица процедури в кодекса, да знаят образно казано какво е състоянието на нещата, какво ги очаква. Представителите на работниците и служителите не съществуват сами за себе си. Техните права са предвидени, за да може да се осъществява информирането и консултирането, да се реализира диалога между работодателя и всеки един работник/служители;

2. Второто уредено задължение е да не разгласяват и да не използват информацията, която им е предоставена с изискване за поверителност нито в свои, нито в чужд интерес. Това задължение е въведено, с оглед защитата на работодателя. На представителите на работниците и служителите може да стане известна информация, разкриването на която, би могло сериозно да увреди работодателя. С това задължение се цели да бъдат защитени интересите на работодателя от евентуална нелоялна конкуренция. Как обаче да разбираме продължителността на периода от време относно изискването за конфиденциалност и неизползване на предоставената информация, т.е. до кога то важи? Отговорът на този въпрос се съдържа в чл. 7в, ал. 2: “докато са представители на работниците и служителите, както и след преустановява-

не на функциите им”. За да може работодателят да изисква такова конфиденциално поведение от страна на представителите на работниците и служителите той трябва изрично при даването на информацията да посочи, че я предоставя с изискване за поверителност. Добре е също така това изискване да бъде оформено писмено, с оглед избягване на бъдещи спорове дали е поставено това условие или не.

III. На представителите на работниците и служителите е дадено правото на самоорганизиране. Кодексът не съдържа норми, които да регулират начина на работа на представителите. Какъв ще е редът за тяхната работа е оставено те сами да определят. Те могат да предвидят свои регулярни срещи, на които да обсъждат различни въпроси, свързани с информирането и консултирането. Могат да предвидят такива срещи и с работниците/служителите, за да изложат последните своите въпроси, за които представителите ще трябва да уведомят работодателя. Възможно е да се предвидят графици за посещение на различни работни места в предприятието. Също така законът е дал възможност на представителите на работниците и служителите да определят едно или няколко лица от своя състав, които да подписват споразумения с работодателя, например в хипотезите на чл. 130а, ал. 1, чл. 130б, ал. 4, чл. 130г, ал. 1 КТ. Добре би било в тези случаи да се определят лица, които имат съответната подготовка и опит.

IV. Последната алинея на чл. 7в предвижда възможността в колективен трудов договор или в споразумение с работодателя да се предвиди, когато това е необходимо за изпълнение на функциите им, правото на работниците и служителите “да ползват право на намалена продължителност на работното време, допълнителен отпуск и други”. Не можем да не посочим, че текстът на закона е много неясен и неprecизен. Какво следва да разбираме под “намалена продължителност на работното вре-

ме”? От една страна Кодексът на труда предвижда възможност за работа на намалено работно време в чл. 137, което е с по-кратка продължителност от нормалното работно време, установено в чл. 136 КТ. За работниците и служителите, за които е предвидено такова работното време, то е пълно работно време, с всички произтичащи от това трудовоправни и осигурително-правни последици. От друга страна обаче с по-кратка продължителност от нормалното работно време е и непълното работно време, предвидено като възможност в чл. 138. Характерно за него е, обаче, че правата на работника/служителя, трудови и осигурителни, са пропорционални на продължителността му. Следователно да приемем, че на основание чл. 7в, ал. 4 ще е възможно за представителите на работниците и служителите да се договаря непълно работно време означава да ги поставим в едно по-неблагоприятно положение спрямо другите работници и служители. Времето, през което те ще изпълняват свои задължения като представители няма да им се зачита са трудов и осигурителен стаж, няма да им се заплаща и т.н. Вярно е че идеята за представителство на работниците и служителите, включително и установените процедури по иформиране и консултиране, носи обществен заряд, но това в крайна сметка не следва да е с цената на саможертва и ограничаване на права. Ако приемем, че текстът на чл. 7в, ал. 4 предвижда намалено работно време възниква и въпросът дали това не влиза в противоречие с текста на чл. 137 КТ. Дали изобщо е възможно въвеждането на непълно работното време извън посочените изрично в него хипотези. По наше мнение под договаряне на “намалена продължителност на работното време” следва да разбираме предвиждане в КТД или споразумение на **възможност, когато това е необходимо, представителите на работниците/служителите да използват част от законоустановеното за тях работно време за изпълнение на функциите им.**

Чл. 7в, ал. 4 указва, че в КТД или споразумение могат да се договорят, когато това е необходимо за изпълнение на задълженията на представителите на работниците и служителите, и допълнителен отпуск и други условия. Що се касае за отпуска, не е предвидено дали става въпрос за платен или неплатен такъв. Добре би било ако се договаря такъв допълнителен отпуск той да е платен, с оглед отново на трудовите и осигурителни последици. Тъй като текстът не е изчерпателен е възможно да се договорят също така например допълнителни почивки, в които представителите да изпълняват функциите си.

Отговорност при разкриването на поверителна информация

*Чл. 7г. (Нов - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.)
Лицата, на които е предоставена информация с изискване за поверителност, отговарят за вредите, които са причинени на работодателя от неизпълнение на задължението за опазването ѝ.*

Новият текст на чл. 7г е свързан с едно от разгледаните по-горе задължения на представителите на работниците/служителите по чл. 7в, ал. 2. Каква обаче е тази отговорност и как точно тя следва да се реализира? Дали това е вид имуществена отговорност на работника/служителя, за която трябва да се прилагат правилата на глава X, раздел II от Кодекса на труда? Или това е отделен вид отговорност, която се явява специална по отношение на раздела “Имуществена отговорност на работника или служителя” в глава X КТ. Възможно е да бъдат защитени и двете позиции. Процедурите по информиране и консултиране са неразривно свързани с трудовите правоотношения на работниците и служителите. Те се прилагат там, къ-

дето се полага наемен труд. Те целят да обслужват и да защитят в максимална степен интересите на работниците/служителите в процеса на полагането на наемния труд. Поради това и техните задължения могат да се разглеждат като трудови задължения в един по-широк смисъл на това понятие. Съответно реализирането на разглежданата отговорност следва да се осъществи по реда на глава X, раздел II КТ. То тогава следва да направим и извода, че отговорността по чл.7г би следвало да е ограничена. Пълна имуществена отговорност, реализирана по реда на общото гражданско законодателство, ще имаме само в хипотезите на чл.203, ал.2 КТ. Чисто житейски и обществено погледнато, като че ли това е по-логичната гледна точка. Разбира се, практиката ще покаже, кое тълкуване на закона ще се наложи във времето. При всички положения обаче трябва да приемем, че ако не се касае до ограничена имуществена отговорност, то тя ще трябва да бъде реализирана единствено и само по съдебен ред.

Приложим закон при трудовите правоотношения

Чл. 10. ...

(2) (Изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.)
Трудовите правоотношения на български граждани, изпратени на работа в чужбина в чужди или смесени предприятия, и на чужди граждани, приети на работа в страната в български или смесени предприятия, се уреждат от този кодекс, доколкото не е предвидено друго в закон или в международен договор, по който е страна Република България.

Промяната в текста се изразява в това че след “...приети на работа в страната в български или смесени предприятия...” отпадат думите “въз основа на международни договори”.

**Съдействие за осъществяване дейността на
синдикалните организации и на представителите на
работниците и служителите**
(загл. изм. - дв, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.)

Чл. 46. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишен текст на чл. 46 - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) Държавните органи и работодателите създават условия и съдействуват на синдикалните организации за осъществяване на тяхната дейност. Те им предоставят безвъзмездно за ползуване движими и недвижими имоти, сгради, помещения и други материални условия, необходими за изпълнение на техните функции.

(2) (Нова - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) Работодателят е длъжен да съдейства на представителите на работниците и служителите за изпълнение на функциите им и да създава условия за осъществяване на дейността им.

В чл. 46 беше въведена нова алинея. Тя цели да се създадат такива условия за представителите на работниците/служителите по чл. 7, ал. 2 и чл. 7а и такъв режим на работа, че те да могат да осъществяват своите функции. Тъй като досегашният текст на чл. 46 КТ регламентираше съдействието за осъществяване на дейността само на синдикалните организации, а вече нормата третира и посочените други представители на работниците/служителите, се наложи изменение и на заглавието на члена.

Видно е, че в ал. 2 се създават две задължения за работодателя. Едното е той да осигури съдействие на представителите на работниците/служителите за изпълнение на функциите им. Какво представлява съдействието? То би следвало да се разбира като налагане на едни добри взаимоотношения меж-

ду работодателя и избраните представители, установяване на дух на взаимно уважение и доверие. Също така можем да разглеждаме съдействието и като едно добросъвестно поведение от страна на работодателя-той да изпълнява точно и коректно своите задължения, въведени му с различни текстове от кодекса. Например да предоставя навреме необходимата информация, тя да бъде достоверна и коректно поднесена, да изслушва представителите на работниците и служителите и други.

Другото задължение на работодателя е да осигури условия, за да могат представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 и чл. 7 да осъществяват дейността си. В чл. 46, ал. 2, обаче, не е посочено какво представляват тези условия, за разлика от текста на ал. 1, където законодателят примерно изброява какви условия трябва да се създадат за синдикалните организации-предоставяне безвъзмездно за ползване движими и недвижими имоти, сгради помещения и други материални условия. Въпреки това, считаме че когато говорим за осигуряване на условия по ал. 2, следва да имаме предвид именно осигуряване на организационно-технически, материално-технически условия/база. Става въпрос за предоставяне на помещения, където представителите на работниците/служителите да могат да работят, да се срещат и т.н. Осигуряване на оборудване, отопление, осветление и други подобни.

Конкретните параметри на задълженията на работодателя за осигуряване на съдействие и условия на избраните представители, за осъществяване на дейността им, няма пречка да залегнат в споразумение или в колективен трудов договор.¹¹ Когато говорим за колективен трудов договор той ще бъде подписан между работодателя и синдикалната организация. Въпро-

¹¹ Във внесенения от Министерски съвет законопроект в текста бе предвидено изрично да се сключва такова споразумение. Трябва да отбележим, че след промяната на текста се акцентира на безусловните задължения на работодателя, в посока съдействие и създаване на условия за осъществяване на дейността на представителите на работниците и служителите. Явно целта на законодателя е била да изключи възможността при неподписване на такова споразумение работодателят да откаже да изпълни задълженията си.

сът е кои да подпише едно споразумение с работодателя? Това може да реши общото събрание по реда на чл. 6а от кодекса. Възможно е също така общото събрание да реши, че споразумението ще се сключи между работодателя и самото общо събрание. Като в тези случаи то ще излъчи свои представители, които да водят преговорите и да го подпишат. Възможно е страна по споразумението да бъдат представителите на работниците/служителите-както тези по чл.7, ал.2, така и тези по чл.7а КТ.

Задължение за информация

Чл. 58. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) Работодателят е длъжен да информира всички работници и служители за колективните трудови договори, сключени в предприятието, по отрасли, браншове или общини, с които е обвързан, и да държи на разположение на работниците и служителите техните текстове.

Член 58 е допълненен. До изменението за работодателят съществуваше задължение да държи на разположение на работниците/служителите текста на колективния трудов договор, който е сключен в предприятието.

Сега, в духа на директивата за информирание и консултиране, това задължение е обогатено. То вече се състои в това, че на работодателят е възложено:

1. Да информира работниците/служителите за колективните трудови договори:

1. В предприятието;
2. На равнище отрасъл, бранш или община

Ще отбележим, че това задължение е насочено към всички работници/служители, а не само към синдикалните членове.

Тоест всички работници/служители **имат право** да бъдат информирани.

II. Да държи на разположение на работниците и служителите текстовете на тези колективни трудови договори. И това задължение е насочено към всички работници/служители, а не само към членовете на синдикалните организации.

Към тези две различни по своя характер задължения има едно условие. То се състои в това, че и двете задължения се отнасят за колективните трудови договори с които работодателят “е обвързан”. Изразът “обвързан” е употребен и в чл.50, ал.2 КТ - “..в колективен трудов договор, с който работодателят е обвързан.”

Според нас да е “обвързан” означава **да важи и за него**. На какво основание? По силата на това, че е страна по КТД на по-високото равнище или, че е член на представителната работодателската организация, която е страна по браншов или отраслов КТД? Ориентираме се към второто разбиране. Обвързването е резултат на членствените отношения между отделния работодател и организацията в която членува. Отделният работодател не е страна по КТД на по високите равнища – бранш/отрасъл и община. На тези равнища съгласно чл.51б КТ **страни са представителните организации** на работниците и служителите и работодателите. Ето защо да е “**обвързан**”, работодателят със съответния КТД, означава **да е член** на представителната работодателска организация, която е страна по договора на равнищата бранш/отрасъл или община.

Възниква и следният въпрос - “обвързан” ли е работодателят въз основа на разпростирането на браншовия или отрасловия КТД по силата чл.51б, ал.3 КТ? Без да се впускаме в подробни анализи ще изразим мнение, че и в случаите на чл.51, ал.3 КТ работодателят е “обвързан” по смисъла на чл.50, ал.2 КТ, тъй като тогава и без да е член на представителната работодателс-

ка организация, която е страна по браншовия или отрасловия КТД връзката му с тези КТД възниква по силата на акта на Министъра на труда и социалната политика.

И на последно място ще отбележим, че според нас задължение съществува и за онзи работодател при който няма сключен колективен трудов договор на равнище предприятие. Стига да е обвързан (по смисъла на закона) с КТД на съответното равнище.

В чисто практически план изникват няколко въпроса на които ще се опитаме да отговорим.

1. Можем ли да приемем, че второто задължение изчерпва първото?

Тоест, че е достатъчно работодателят да държи на разположение текстовете на тези договори, за да приемем, че по този начин е информирал работниците/служителите? Според нас не. Информирането е активен процес на диалог, осъществен по различен начин, под различни форми и формати с работниците/служителите. Информирание според нас освен запознаване, означава още и разясняване.

2. В тази връзка как, по какъв начин работодателят може да информира?

Съвсем накратко ще посочим, че това зависи изцяло от неговото коректно и творческо отношение към закона. На първо място информирането може да се осъществи, очаква се да се осъществи, чрез синдикалните организации. Няма пречка обаче това да стане и чрез представителите на работниците и служителите по чл.7а или 7, ал.2 КТ. Вярно е, че предметният кръг на информирането/консултирането по чл.130в КТ не включва такъв обхват на информацията, респ. на консултирането, но това не означава, че не може да се действа и чрез тези

представители. Към подобно разбиране ни насочва и текстът на чл.130, ал.5 КТ(вж.по-долу в коментара). Няма пречка работодателят директно да насочи информационните си усилия към работниците/служителите, например, чрез вътрешни системи за информирание, такива, каквито са изградени и доколкото са изградени(електронни, писмени чрез подходящи материали и т.н.).

3. Какво означава да държи на разположение? Къде и как се реализира това задължение?

В тази посока едва ли има какво да добавим. Текстът и досега въвеждаше задължение за работодателя. Сега то е разширено с още няколко възможни колективни трудови договора на различните равнища. Обикновено колективните трудови договори се държат на разположение в деловодства, при зав. службите “Личен състав” или Човешки ресурси”, технически секретари и т.н.

4. Може ли да се счита, че има неизпълнение на трудово законодателство и какви санкции могат да последват, ако горните задължения не са изпълнени?

Очевидно е, че при неизпълнение, или частично изпълнение на горните задължения работодателят ще изпадне в нарушение на трудовото законодателство. Това обстоятелство следва да се констатира от органите на Изпълнителната агенция “Главна инспекция по труда”. Въз основа на такава констатация е възможно да бъде издадено задължително предписание за спазване на трудовото законодателство или да бъде наложена санкция по реда на чл. 414 КТ.

Съдържание на трудовия договор

Чл. 66 ...

(4) (Нова - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.)

При всяко изменение на трудовото правоотношение, работодателят е длъжен, при първа възможност или най-късно един месец след влизане в сила на изменението, да предостави на работника или служителя необходимата писмена информация, съдържаща данни за извършените промени.

Новата алинея 4 в чл.66 КТ всъщност е съществувалата досега алинея втора в чл.130 КТ, но с променена редакция. Старата редакция беше по-сполучлива. Според нея работодателят бе длъжен да представя на работника/ служителя необходимата писмена информация при всяко изменение на трудовото правоотношение. *

Под **“изменение”** не трябва да разбираме само такива, които са постигнати по пътя на договарянето (чл.119 КТ), но и такива, които са предприети **едностранно от работодателя по силата на закона.**

Известно е, че работодателят или работникът/служителят не могат да променят едностранно съдържанието на трудовото правоотношение освен в случаите и по реда, установени в закона. Работодаелят може да направи това например в случаите на чл.118, ал.3 КТ(едностранно увеличаване на трудовото възнаграждение), чл.120 КТ (изменение на мястото и характера на работата), чл.121 КТ (командировка), както и в някои случаи по отношение на продължителността на работния ден или седмица. Струва ни се, че **именно тези хипотеза има предвид текста.**

Ако изменението е плод на договаряне (чл.119 КТ), то тогава страните обменят информация, вкл.и писмена във фазата на преговорите, т.е. преди изменението реално да е договорено и

настъпило, независимо от това кой от тях инициира промяната.

Под **“необходима”** разбираме такава информация без която работника/служителя не би могъл да разбере **причините** за извършваната промяна и нейните последици, прогнозата за нейната продължителност или окончателност, независимо от това дали изменението е плод на договаряне или е осъществено едностранно от работодателя. Всички останали въпроси (или каквато и да е друга информация) свързани с изменението (например командировка, въвеждане на удължено работно време или едностранно увеличаване на трудовото възнаграждение) по които също следва да се даде информация ще се съдържат в едностранният акт (заповед за командировка, за въвеждане на удължено работно време и т.н), или в допълнителното споразумение към трудовия договор, вкл. ще бъдат задължителни по силата на други текстове от КТ, например задължението за информация относно работата, чрез длъжностната характеристика по чл.127, т.4 КТ, ако се изменя длъжността, т.е. работата.

За разлика от старата редакция на текста сега законодателят прави едно необяснимо отстъпление по отношение на задължението на работодателя във времето. То се състои в отлагането на предоставянето на информацията. Сега такава не се предоставя незабавно, веднага, към момента на изменението или непосредствено след него. Въведено е условие - **при първа възможност**. То съвсем не е ясно. Що е то възможност? За каква възможност става дума? Кой и кога ще прецени дали е настъпила? Дали е налице или не? Могат да бъдат формулирани и други подобни въпроси. На техният фон е ясно едно - предоставянето на информацията може да се забави **-най-късно един месец след влизане в сила на изменението**.

При липсата на яснота за това що е възможност, то очевидно е, че предоставянето на информацията може да се забави без никакви обяснения от страна на работодателя до един ме-

сец. Едва ли има някакъв смисъл от предоставянето на тази информация след един месец. Причините за изменението следва да са изяснени за работника/служителя тогава, когато то настъпва, а не след един месец. Това бе смисълът на съществувалият текст, при създаването му през 2001г. Ето защо новата му редакция не отговаря на първоначалния замисъл на законодателя. Тя поставя под въпрос това дали информацията ще е необходима на работника/служителя и в този смисъл го обезсмисля в някаква степен.

Срочни трудови договори

Чл. 68 ...

(2) (Нова - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) *Работниците и служителите по срочен трудов договор по ал. 1 имат същите права и задължения, каквито имат работниците и служителите по трудов договор за неопределено време. Те не могат да бъдат поставени в по – неблагоприятно положение само поради срочния характер на трудовото им правоотношение в сравнение с работниците и служителите по трудов договор за неопределено време, които изпълняват същата или сходна работа в предприятието, освен ако законът поставя ползването на някои права в зависимост от притежаваната квалификация или придобитите умения. Когато на същата или на сходна работа няма заети работници и служители, работниците и служителите по срочен трудов договор не могат да бъдат поставяни в по-неблагоприятно положение от останалите работници и служители, които работят на трудов договор за неопределено време.*

...

(6) (Нова - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) *Работодателят предоставя на подходящо място в предприяти-*

ето своевременна писмена информация на работниците и служителите по срочни трудови договори за свободните работни места и длъжности, които могат да се заемат по трудов договор за неопределено време, с цел да им осигури възможност за постоянна работа. Такава информация той предоставя и на представителите на синдикалните организации, както и на представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2.

(7) (Нова - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) При възможност работодателят предприема мерки за улесняване достъпа на работниците и служителите на срочни трудови договори до професионално обучение с цел да се подобрят техните умения и възможности за израстване в кариерата и за преминаването им на друга работа.

1. **Новата ал. 2**, в чл.68 КТ се доближава до текстът на чл.8, ал.3 КТ (в сила от 01.08.2004 г.), според който при осъществяване на трудовите права и задължения не се допуска пряка или непряка дискриминация, основана на народност, произход, пол, сексуална ориентация, раса, цвят на кожата, възраст, политически и религиозни убеждения, членуване в синдикални и други обществени организации и движения, семейно и материално положение, наличие на психически или физически увреждания, **както и различия в срока на договора** и продължителността на работното време.

Нищо по-различно не съдържа и новият текст в чл. 68 КТ. И досега работещите по срочен трудов договор са имали едни и същи права с онези, които работят в условията на трудов договор за неопределен срок (т.е по безсрочен трудов договор). Без значение е дали са работили на същата или сходна работа или не. Нашето трудово законодателство изобщо не допуска каквато и да е разлика в тази посока. Наличието на този текст, както и на текста на чл.8, ал.3, в частта му за срока и работното

време, можем да възприемем, като израз на особено “старание“ при транспонирането на европейските директиви.

По същият начин следва да коментираме и частта от текста, която урежда липсата на работещи на база за сравнение, т.е. когато на същата или на сходна работа няма заети работници и служители. В този случай работниците/служителите по срочен трудов договор не могат да бъдат поставяни в по-неблагоприятно положение от останалите работници/служители, които работят на трудов договор за неопределено време.

2. **Алинея 6-та**(нова) в чл.68 КТ напомня съществуващата в чл.130, ал.3 КТ разпоредба. Според нея работодателят бе длъжен да предоставя на подходящо място в предприятието своевременна писмена информация на работниците/служителите за свободните работни места и длъжности при пълно и непълно работно време на всички нива на предприятието, включително и за длъжностите, изискващи квалификация, и за ръководните длъжности. Очевидна е разликата между двете.

Според новата разпоредба работодателят е ангажиран с предоставянето на информация не въобще към всички работници/служители, а към онези от тях които работят по срочен трудов договор. Информацията се отнася за свободните работни места и длъжности, които могат да се заемат по трудов договор за неопределено време, с цел да им осигури възможност за постоянна работа. Според нас текстът поставя в привилегировано положение работещите по срочно правоотношение. Едва ли това е разумното решение. Решение, което не може да не бъде критикувано от гледна точка на равнопоставеността.

Ще отбележим също така, че е запазена идеята и на чл.130, ал.5 КТ, според която информацията се предоставя и на представителите на работниците/служителите, като преработеният текст урежда, че *Работодаателят предоставя такава*

информация и на представителите на синдикалните организации и представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2.

3. Изцяло **нова е разпоредбата на ал.7** в чл.68 КТ. Според нея при възможност работодателят предприема мерки за улесняване достъпа на работниците/служителите по срочни трудови договори до професионално обучение с цел да се подобрят техните умения и възможности за израстване в кариерата и преминаването им на друга работа. Текстът създава затруднения при възприемането му. В тази връзка ще отбележим следното:

а/ Нормата е приложима при **възможност!**? Що е то възможност и в какво се изразява и обективира тя? Кой ще определи дали има възможност или не и в какво се изразява тя?! Работодателят. И без тази разпоредба обаче работодателят би направил това, което сега му разпорежда, или по скоро, което му предлага законът. Дали има възможност или не зависи само от съзнанието му. Изпълнението на създадената норма не подлежи на контрол. Нито по административен, нито по съдебен ред.

б/ Необяснимо е защо се облекчава достъпът на работещите по срочни договори до професионално обучение със специфичната, указаната в текста цел, а не и на онези, които работят по безсрочни договори?

в/ В какво могат да се изразят мерките, които трябва да предприеме работодателят, също не е ясно? Очевидно и в тази посока инициативата е предоставена изцяло на работодателя.

В крайна сметка не е ясно що за норма е създадена?! Кога и как ще се прилага, дали приложението и зависи от желанието на работодателя, как ще се контролира това изпълнение и т.н. Въпроси на които трудно може да се даде задоволителен отговор. Тази алинея поражда приблизително същите въпроси, като ал.6. Защо нормата се отнася с предпочитание към рабо-

тешите по срочни договори, а не и към работещите по безсрочни такива?

Въобще с двете нови алинеи се създава впечатление за дискриминационно отношение на законодателят към работещите в условията на чл.67, ал.1, т.1 КТ, т.е. работещите по договори за неопределен срок. И всичко това в името на транспонирането на директиви на ЕС?!

Забрана за полагане на допълнителен труд

Чл. 112. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) *Забранява се полагането на допълнителен труд от работници или служители, които:*

1. работят при специфични условия и рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени или намалени, независимо от предприетите мерки - за работа при същите или други специфични условия;

2. са определени в закон или в акт на Министерския съвет.

Ще отбележим, че от текста отпадна забраната за работа по допълнителен трудов договор на “водачи на превозни средства”. Този текст пораждаше редица въпроси – що е то “превозно средство” и попада ли каруцата в кръга на превозните средства, защо един шофьор да не може да работи по допълнителен трудов договор при друг работодател, ако работното му време по основния трудов договор е например 6 часа, или да работи на друга длъжност например “продавач”. Така че в отпадането на този текст има логика.

Променена е точка втора на чл.112 КТ. Досега текстът се отнасяше за “.. заети в опасни или вредни за здравето условия - за работа при същите или при други опасни или вредни усло-

вия”. Новата редакция на тази точка е наложена от извършената в предходно време (ДВ, бр. 83 от 2005 г.) промяна в членове 137, ал.1 КТ, чл.156, ал.1, т.1 КТ¹². Те пък от своя страна са променени поради изискванията на ЕС вредните и опасни за здравето условия да бъдат отстранявани и да не водят до възнаграждения и други подобни освен до намалено работно време и отпуски. Очевидно е, че при промяната в КТ от края на 2005 г. този текст е пропуснат и сега се налага да се уеднакви с членове 137 и 156 КТ.

Работно време по трудов договор за допълнителен труд

Чл. 113. (Изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004г., изм. - ДВ, бр. 27 от 2005 г., изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) (1) Максималната продължителност на работното време по трудов договор за допълнителен труд заедно с продължителността на работното време по основното трудово правоотношение при подневно изчисляване не може да бъде повече от:

1. 40 часа седмично - за ненавършилите 18-годишна възраст работници и служители;

2. 48 часа седмично- за другите работници и служители.

(2) При изричното им писмено съгласие, работниците и служителите по ал. 1, т. 2, могат да работят и повече от 48 часа.

(3) Работникът или служителят по чл. 110 и 111 дава писменото си съгласие за работа повече от 48 часа седмично на работодателя при когото работи. В случай че работникът или служителят не даде съгласие, той не може да бъде за-

¹² **Чл. 137. (1)** Намалено работно време се установява за:

1. (изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 83 от 2005 г.) работници и служители, които извършват работа при специфични условия и рисковете за живота и здравето им не могат да бъдат отстранени или намалени, независимо от предприетите мерки, но намаляването на продължителността на работното време води до ограничаване на рисковете за тяхното здраве;

дължен да работи повече от 48 часа седмично, като отказът му не може да доведе до настъпване на неблагоприятни последици за него.

(4) Писменото съгласие на работника или служителя по чл.111 за работа повече от 48 часа седмично се дава на работодателя - страна по трудовия договор за допълнителен труд.

(5) В случаите на ал. 3 и 4 продължителността на работното време се изчислява за период не по-дълъг от 4 месеца.

(6) Във всички случаи на полагане на допълнителен труд общата продължителност на работното време не може да нарушава непрекъснатата минимална междудневна и седмична почивка, установена с този кодекс.

(7) Работодателите водят документация за всеки работник или служител, който работи повече от 48 часа седмично. Документацията се държи на разположение на Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда”, която от съображения, свързани с безопасността и/или здравето на работниците и служителите, може да забранява или ограничава възможността за превишаване на седмичната продължителност на работното време.

(8) При поискване работодателите предоставят на Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда” информация за случаите, в които работниците и служителите са дали съгласие да работят повече от 48 часа седмично.

Текстът е допълнен с **шест нови алинеи**. Същността му обаче не се променя, а обогатява.

1. Основното, което урежда текстът, се състои в общата продължителност на работното време при работа при подневно изчисляване на работното време, по допълнителен трудов договор (чл.110 и чл.111КТ) и основен трудов договор. За ненавършилите 18-годишна възраст работници/служители тя е

както и досега - 40 часа седмично. За останалите работници/служители тази продължителност е различна.

2. Сега законът допуска възможност да се работи и повече от 48 часа, само ако работниците/служителите дадат **изрично писмено съгласие**. Запазено е правилото, съгласно което максималната продължителност на работното време по трудов договор за допълнителен труд заедно с продължителността на работното време по основното трудово правоотношение не може да нарушава минималната непрекъсната междудневна и седмична почивка (новата алинея 6-та).

3. В случаите на чл.110 КТ(допълнителен трудов договор при същия работодател) писменото съгласие за работа повече от 48 часа седмично се дава на работодателя при когото работникът/служителят работи.

В случаите по чл.111 КТ(допълнителен трудов договор при друг работодател) писменото съгласие се дава на работодателя - страна по трудовия договор по чл.111 КТ.

Според нас алинеи 3 и 4 уреждат едно и също нещо - писменото съгласие се дава пред работодателя с когото се сключва съответния трудов договор (чл.110 или чл.111 КТ)

Обръщаме внимание, че при сключване на трудов договор по чл.111 КТ работникът/служителят ще следва да удостовери по подходящ начин продължителността на работното си време по основното трудово правоотношение. Това е необходимо, за да може да се прецени каква да бъде продължителността на работното време по допълнителния трудов договор по чл.111 КТ, за да не се наруши разпоредбата на ал.6 относно медудневната и междуседчина почивка. Той трябва да го изпълни, при това по-възможно най-икономичен начин. Това е възможно да стане например чрез, или в писменото съгла-

сие, което той предоставя на работодателя.

4. Така както е формулирана алинея 5-та тя не е много ясна. Продължителността на работното време се изчислява за период не по-дълъг от 4 месеца. Според нас това означава, че съгласието за работа повече от 48 часа седмично се дава за период не по-дълъг от 4 месеца. От което следва, че то може да бъде и за по-малък период от време, например, за един ли два месеца.

5. Законът не изисква някаква специална форма на писменото съгласие.* В случаите на трудов договор по чл.111 КТ, чрез отделен текст в него може да се декларира каква е продължителността на работното време по основното трудово правоотношение. Предлагаме Ви примерен образец, който е един и същ за случаите на трудов договор по чл.110 и чл.111 КТ (с добавка в текста за продължителността на работното време при основния работодател).

6. Ако съгласие не е дадено, т.е. има отказ, не може да бъде установено, въведено, задължение за работа повече от 48 часа седмично (ал.3, второ изречение). Специално следва да отбележим, че отказът на работника служителя да даде съгласие не може да доведе до настъпване на неблагоприятни последици за него.

Тук обаче законът според нас е твърде декларативен. По начало съгласието ще се търси и предоставя преди сключване на допълнителния трудов договор. Това е логично, тъй като работното време е съществен елемент в трудовото правоотношение и се очаква да бъде уточнено надвишаващо 48 часа работно време още преди да възникне правоотношението. В този случай, ако не е дадено съгласие е възможно работодателят да

откаже да сключи договора. Този отказ е очевидна неблагоприятна последица за работника/служителя. Тя обаче няма как да бъде преодоляна в случай, че е налице.

В тази връзка възниква и следният въпрос - може ли допълнителния договор да бъде сключен без съгласие и такова да бъде дадено допълнително в рамките на вече възникналото трудово правоотношение. Според нас тази хипотеза е допустима и възможна.

7. Новата **алинея 7-ма** задължава работодателите да водят документация за всеки работник или служител, който работи повече от 48 часа седмично. Очевидно е, че за целта ще следва да се въведе отчетна форма подобна на книгата за извънреден труд. Каквато и да е формата под която ще се води тази документация, тя трябва да се държи на разположение на Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда” за проверка и контрол.

Инспекцията може да забрани или ограничи възможността за превишаване на седмичната продължителност на работното време. Ясно е, че това ще се прави от съображения, свързани с безопасността и/или здравето на работниците и служителите. Не е ясно обаче кога ще се прави, след като вече съгласието е дадено и трудът вече е положен или се полага?!

8. Новата **алинея 8-ма** изисква от работодателите да предоставят на Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда” (при поискване) информация за случаите, в които работниците и служителите са дали съгласие да работят повече от 48 часа седмично. Не е ясно защо се възвежда това задължение за работодателите, след като с предходната алинея ги задължават да водят документация и да я предоставят на Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда” за проверка и контрол. Идеята на текста е може би такава информация да се изисква

по писмен път, т.е. при писмено поискване от страна на ГИТ работодателите да са задължени да отговарят писмено.

Запазване на трудовото правоотношение при промяна на работодателя

Чл. 123. (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001г., изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г., изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) (1) Трудовото правоотношение с работника или служителя не се прекратява при промяна на работодателя в резултат на:

- 1. сливане на предприятия;**
- 2. вливане на едно предприятие в друго;**
- 3. разпределяне на дейността на едно предприятие между две или повече предприятия;**
- 4. преминаване на обособена част от едно предприятие към друго;**
- 5. промяна на правноорганизационната форма на предприятието;**
- 6. смяна на собственика на предприятието или на обособена част от него;**
- 7. преотстъпване или прехвърляне на дейност от едно предприятие на друго, включително прехвърляне на материални активи.**

(2) В случаите по ал. 1 правата и задълженията на работодателя прехвърлител преди промяната, които произтичат от трудовите правоотношения към датата на промяната, се прехвърлят на новия работодател приобретател.

(3) Правата, произтичащи от допълнителното доброволно пенсионно осигуряване на работниците и служителите при работодателя прехвърлител, които са били в трудови правоотношения с него към датата на промяната по ал. 1,

както и правата на лицата, които към датата на промяната не са били вече работници и служители, се уреждат в отделен закон.

(4) За задълженията към работника или служителя, възникнали преди промяната по ал. 1, отговаря:

1. при сливане или вливане на предприятия и при промяна на правно-организационната форма - работодателят приобретател;

2. в останалите случаи - солидарно работодателя прехвърлител и работодателят приобретател.

Този член пряко свързваме с Директивата относно сближаване на законодателствата на страните-членки във връзка с гарантирането на правата на работниците и служителите при прехвърляне на предприятия, стопански дейности или части от предприятия или стопански дейности (2001/23/ЕО).

В последните няколко години текстът бе променян на няколко пъти. Сега сме изправена пред нова промяна в него. Преди всичко ще отбележим, че съществуващият чл.123 КТ е разделен на три части. Първата, фактически измененият, новият му, вариант съхранява и доразвива правната уредба на запазване на трудовото правоотношение при промяна на работодателя. Втората е на практика новият чл.123а КТ(коментиран по-долу) В третата е съсредоточен новият чл.130б КТ, т.е. е прехвърлена правната уредба на задължението на работодателя да информира и консултира при промените уредени в чл.123 КТ до момента на промяната.

Кои са новостите в настоящата редакция на чл.123 КТ?

1. В първата алинея се запазват непроменени точки от 1 до 4 и т.б. Тоест пет от съществуващите общо 6 случаи на някаква промяна в предприятието/работодателя при която трудовото правоотношение не се прератява.

Въведени са две точки, които визират нови случаи при които не настъпва прекратяване на трудовото правоотношение.

В **новата т. 5** това е промяната на правноорганизационната форма на предприятието. Какво да разбираме под **“правноорганизационна форма”**? От гледна точка на търговските субекти става дума за тяхната правна форма. За правна форма ни говори чл.264 ТЗ¹³ от който и чрез чл.64 ТЗ познаваме търговски дружества с различна правна форма – събирателно и командитно дружество, дружество с ограничена отговорност, акционерно дружество, командитното дружество с акции. Към тях трябва да прибавим и редица други предприятия, които са, или не са търговци, но имат различни правни форми, например кооперацията по Закона за кооперациите. Що се отнася до другите възможни работодатели (извън търговските субекти), например учебните заведения по Закона за просветата, които са юридически лица и редица други бюджетни учреждения, администрации и т.н. всички те в крайна сметка са “предприятия” и “работодател”¹⁴ по смисъла на КТ, създадени по силата на закон или от по друг определен в закон ред, които имат правноорганизационна форма. В крайна сметка става дума за определен от закона **правен статут** на предприятието, който то има и чрез който, образно казано “живее” в правния мир.

Според нас в случая законът има предвид правноорганизационната форма на **работодателя** (по смисъла на §1, т.1 КТ), ма-

¹³ ТЗ-чл. 264 (1) Търговско дружество (преобразуващо се дружество) може да се преобразува чрез промяна на правната форма, като се превърне в търговско дружество от друг вид (новоучредено дружество). Новоучреденото дружество става правопреемник на преобразуващото се дружество, което се прекратява без ликвидация.

(2) Едновременно с промяната на правната форма не могат да се приемат нови съдружници или акционери.

¹⁴ **“Работодател”** е всяко физическо лице, юридическо лице или негово поделение, както и всяко друго организационно и икономическо обособено образувание (предприятие, учреждение, организация, кооперация, стопанство, заведение, домакинство, дружество и други подобни), **което самостоятелно наема работници или служители по трудово правоотношение.**

“Предприятие” е всяко място - предприятие, учреждение, организация, кооперация, заведение, обект и други подобни, където се полага наемен труд.

кар че тя, като правна форма е присъща за предприятието (по смисъла на ТЗ), т.е. за стопанското или административно образувание. И това е така защото той е този, който самостоятелно наема работници/служители. Той, работодателят, има правно-организационна форма. А под промяната ѝ тук се има предвид например преминаването от един вид търговско дружество в друг вид – ООД в АД, или трансформирането на едно предприятие, което до момента е било звено в организационната структура на едно юридическо лице, без да е имало качеството на ЮЛ и в резултат на промяна се образува ново ЮЛ и други подобни. Възможните промени в правноорганизационната форма на предприятието (разбирай работодателя) винаги следва да се установяват конкретно, с оглед последиците за трудовите правоотношения. Макар и хипотетично, възможно е трудовото правоотношение да е възникнало с едно физическо лице, което в последствие се е регистрирало като едноличен търговец. В този случай трудовото правоотношение ще се запази такова, каквото е възникнало преди регистрацията, независимо, че с нея физическото лице не е придобило статута на ЮЛ.

Нова е и т.7, според която няма промяна в трудовото правоотношение при **преотстъпване или прехвърляне на дейност от едно предприятие на друго, включително и прехвърляне на материални активи**. Как да разбираме понятията “дейност” и “материални активи”?

Ще споделим, че в крайна сметка, според нас, текстът отново се отнася за работодателя, а не за предприятието (по смисъла на § 1, т.2 КТ), макар че от гледна точка на ТЗ, предприятието е съвкупност от права, задължения и фактически отношения (чл. 15, ал.1ТЗ), то осъществява дейност и от него се прехвърля дейност вкл. и материални активи. Под **дейност** според нас следва да се разбира такава свързана с предмета на дейност на предприятието/работодателя. На този, който самостоятел-

но наема работници/служители, за да осъществява съответния предмет на дейност. Тогава, когато такава, дейност или част от нея се преотстъпва или прехвърля от един работодател на друг, то тогава няма промяна и в трудовото правоотношение.

Вярно е, че при това може да има промяна и на мястото на полагане на наеман труд, т.е. от едно място на наемане, на друго място на наемане, т.е. на друг работодател, но не това е определящото с оглед наличието на тази хипотеза.

Що е то **материални активи**? Информация в тази посока можем да черпим от чл.13, чл.14 и други от Закона за счетоводството, в които това понятие се употребява и от които се извлича като дефиниция в теорията¹⁵

Очевидно е, че тук се има предвид такива активи, от които зависи, или с които е свързан наеман труд, т.е. трудово правоотношение. Само в случай на прехвърляне или преотстъпване на такива активи може да не се прекрати дадено трудово правоотношение. Ако се прехвърли например един трактор, с който не работи никой тракторист, то няма никаква пречка за това, т.е. чл.123 т. ще е без значение и трудовоправни последици. За него (тракторът) няма “закачено” трудово правоотношение. Но ако на същият трактор работи тракторист, т.е. тракторът е работното му място по смисъла на §1, т.4 КТ, то тогава неговият договор няма да се прекрати, а ще премине при новия работодател/предприятие, този който приема актива, тоест трактора.

Кога е налице преотстъпване и прехвърляне?

И в двата случая (преотстъпване и прехвърляне) значение има собствеността. При преотстъпването собствеността се за-

¹⁵ **Чл. 14.** (1) Активите са дълготрайни (дългосрочни), когато очакваната от тях икономическа изгода се черпи през повече от дванадесетмесечен период, и краткотрайни (краткосрочни), когато очакваната от тях икономическа изгода се черпи еднократно или в рамките на дванадесет месеца.

(2) Дълготрайните активи са: материални, нематериални, финансови и репутация.

(3) Краткотрайните активи са: материални запаси, краткосрочни вземания, финансови и парични средства.

пазва за собственика, ползването обаче отива в друг. При прехвърлянето освен ползването и собствеността преминава в друг, т.е. в друго предприятие/работодател. Известни затруднения поражда разбирането за прехвърляне на дейност? Не е ясно какво точно означава прехвърляне на дейност. Върху нея няма собственост. По скоро става дума за преместване осъществяването на дадена дейност от едно в друго предприятие, без значение е пречината и правният способ, чрез което това е станало. Във всички случаи текстът има смисъл, ако става дума за дейност, с която са ангажирани работници/служители.

При преотстъпване на дейност става дума за това, че част от дейността на предприятието, която то продължава да осъществява и да е неин носител, се преотстъпва, предава, отдава за да я осъществява друго предприятие/работодател.

2. Две алинеи, 2 и 4-та, уреждат приемствеността на правата и задълженията към работниците/служителите настъпили в резултат на някоя от хипотезите на алинея 1-ва. В тази посока има известна промяна в сравнение със съществувалият режим. Употребените в тези алинеи изрази **“работодател прехвърлител”** и **“работодател приобретател”** не следва да се разбират от гледна точка на понятията приобретател и прехвърлител в техният облигационен смисъл. Това е така защото при една част от хипотезите на алинея 1-ва няма прехвърляне/придобиване на собственост. Ясно е, че законът си служи с тези изрази, за да подчертае движението на трудовото правоотношение, т.е. на правата и задълженията по него, “от- към” в резултат на промяна по някоя от хипотезите на алинея 1-ва.

По начало, чрез алинея 2-ра **правата и задълженията произтчащи от трудовото правоотношение** се “движат” от работодателя прехвърлител, т.е. този с който първоначално е възникнало трудовото правоотношение, към работодател приобретател, т.е. този който приема трдовото правоотношение в

резултата на промяната по алинея 1-ва. **Това е общото правило.** В същото време, като че ли алинея 4-та влиза в известно противоречие с това правило по отношение на втората си хипотеза. Според нея забележете **“за задълженията към работника/служителя” (а не за правата и задълженията по трудовото правоотношение)** възникнали преди промяната по ал. 1, в случаите на разпределяне на дейността на едно предприятие между няколко предприятия; преминаване на обособена част от едно предприятие към друго; смяна на собственика на предприятието или на обособена част от него; и преотстъпване или прехвърляне на дейност от едно предприятие на друго, включително и прехвърляне на материални активи **отговарят солидарно** работодателят прехвърлител и работодателят приобретател.

В останалите случаи – сливане, вливане на предприятия и промяна на правноорганизационната форма – само работодателят приобретател.

Според нас в четвъртата алинея става дума преди всичко за парични задължения към работника/служителя. Тях има предвид текстът. Прямо тях задължението е солидарно на двамата работодатели - прехвърлител и приобретател в хипотезите на ал.4,т.2. И това е така защото за тези задължения следва да бъде ангажирана по-висока и гарантраща изпълнението им отговорност. Всичко друго от съдържимото на трудовото правоотношение-разбирано като съвкупност от права и задължения, е отговорност на работодателя-приобретател по силата на втората алинея.

3. Новата **алинея 3-та** едва ли се нуждае от коментар. Тя насочва към отношения свързани с допълнителното доброволно пенсионно осигуряване на работниците и служителите при работодателя-прехвърлител, които са били в трудови правоотношения с него преди промяната по ал. 1, се уреждат в отделен закон.

Запазване на трудовото правоотношение при отдаване на предприятието или на обособена част от него под наем, аренда или на концесия

Чл. 123а (Нов - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006г.)

(1) Трудовото правоотношение с работника или служителя не се прекратява при промяна на работодателя в случаите на отдаване на предприятието или на обособена част от него под наем, аренда или на концесия.

(2) В случаите по ал. 1 правата и задълженията на стария работодател, които произтичат от трудови правоотношения, съществуващи към датата на промяната, се прехвърлят на новия работодател.

(3) За задълженията към работника или служителя, възникнали преди промяната по ал. 1, отговарят солидарно двамата работодатели.

(4) След изтичане на срока на договора за наем, аренда или концесия трудовите правоотношения с работниците и служителите не се прекратяват, а преминават към стария им работодател.

Новият член 123а всъщност е част от старата редакция на чл.123 КТ. Сега той самостоятелно урежда запазването на трудовото правоотношение в случаите на отдаване на предприятие или на обособена част от него под наем, аренда или на концесия, което става чрез съответните им договори.

Тук обаче, за разлика от чл.123 КТ, по отношение на правата и задълженията на работодателите, произтичащи от трудовите правоотношения, законът си служи с изразите “старият” и “новият” работодател имайки предвид работодателят - наемодател, арендодател или концедент (т.е това са старите работодатели) и работодателят - наемател, арендатор и концесионер (новите работодатели). По отношение на тези права задължения е възп-

произведено правилото в чл.123 КТ, ал.2 и 4 .

Новост е 4-тата алинея, според която след изтичане срока на съответния договор трудовите правоотношения с работниците и служителите не се прекратяват, а преминават към стария им работодател. Тоест връщат се обратно там където са съществували, от където са преминали, по силата на първата алинея към момента на сключване на съответния договор. Такава хипотеза законът досега не уреждаше, а в същото време практиката предлага много подобни случаи при които съответният договор изтича, наемателя, арендатора или концесионера не го подновява и прекратява трудовите правоотношения на работниците/служителите на някое от основанията по чл.328 КТ.

Основни задължения по предоставянето на работната сила

До момента на влизане в сила на промените Глава шеста на КТ с наименование “Основни задължения на страните по трудовото правоотношение” бе без самостоятелни раздели и съдържаше в себе си членове от 124 - до чл.130а КТ. След промените наименованието на главата се запазва, като в нея се структурират два раздела:

– **Раздел I** с наименование - “Основни задължения по предоставянето на работната сила” обхващащ членове от 124 - до чл.129 КТ, съществували и до момента на промените и

– **Раздел II** с наименование – “Общи правила за информиране и консултиране” обхващащ членове от 130 - до 130г КТ.

По-надолу в коментара ще се спрем на текстовете от втория раздел.

Задължения на работодателя за осигуряване на условия за работа

Чл. 127...

(3) (Нова - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.)

Работодателят е длъжен по искане на работника или служителя да му предостави обективна и справедлива характеристика за професионалните му качества и за резултатите от трудовата му дейност, или обективна и справедлива препоръка при кандидатстване за работа при друг работодател.

(4) (Нова - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.)

Когато работодателят изпрати работник или служител на работа зад граница за повече от един месец, той е длъжен преди заминаването писмено да го информира за:

- 1. продължителността на работата;*
- 2. валутата, в която се изплаща възнаграждението;*
- 3. допълнителните трудови възнаграждения, които ще се изплащат в пари или в натура, свързани с изпращането зад граница, ако такива са предвидени;*
- 4. условията за завръщане в страната.*

В чл. 127 КТ се създават нови две алинеи - ал. 3 и ал.4.

1. Алинея 3 ни е позната от текста на чл.130, ал.6 КТ, от където с незначителна редакция е пренесена в чл.127 КТ. До сега текстът уреждаше право на работника/служителя, срещу което стоеше задължение за работодателя. Сега текстът е формулиран, като създаващ задължение за работодателя, срещу което стои правото на работника/служителя. По същност и предмет обаче промяна в текста няма.

2. Алинея 4-та е наистина нова и заслужава по-подробен коментар. С нея се въвежда задължение за работодателя.

Първият въпрос който възниква е какъв е този работода-

тел? Съгласно чл.10 КТ¹⁶ той се прилага за всички възможни работодатели в страната, както български, така и смесени или изцяло чужди. Ето защо според нас нормата се отнася за всеки работодател и работник (независимо дали е български гражданин или не), спрямо който може да се разпростре новата алинея 4-та. Правим това уточнение предвид специалната наредба¹⁷, която обаче се отнася само за българските работодатели.

Вторият въпрос е свързан със срока. Законът насочва към срок по-голям от един месец, т.е. не визиращ случаите при които има командировка в чужбина. Това е така защото според чл.121 КТ, уреждащ **командирането,(вкл. и това в чужбина)**, по дефиниция командировката е *“..изпълнение на трудовите задължения извън мястото на постоянната му работа, но за не повече от 30 календарни дни без прекъсване.”*

Според Наредбата за служебните командировки и специализации в чужбина (ДВ, бр. 50/2004 г.посл. изм. и доп. бр. 2/2006 г.) командироването в **чужбина** е *“.. изпращането на лица за извършване на конкретна служебна работа в чужбина по нареждане на съответния командироваш орган.”*(чл.2, ал. 1 НСКСЧ). Очевидно е, че при командировка до 30 дни или над 30 дни, което се допуска *“.. с писмено съгласие на работника или служителя.”* (чл.121, ал.2 КТ) задължението по чл.127, ал.4 КТ няма да се прилага, тъй като в него не става дума за командировка (с посоченото по-горе съдържание), а *“...за изпращане на работа в друга държава”*.

¹⁶ Този кодекс се прилага за всички трудови правоотношения с български и смесени предприятия в страната, както и за трудови правоотношения на български граждани с чужди предприятия в страната или с български предприятия в чужбина, доколкото не е предвидено друго в закон или в международен договор, по който е страна Република България.

(2) Трудовите правоотношения на български граждани, изпратени на работа в чужбина в чужди или смесени предприятия, и на чужди граждани, приети на работа в страната в български или смесени предприятия, се уреждат от този кодекс, доколкото не е предвидено друго в закон или в международен договор, по който е страна Република България.

¹⁷ Наредба за трудовите и осигурителните отношения на българските граждани, изпратени на работа в чужбина от български работодатели (ПМС № 162/1992 г., обн., ДВ, бр. 70 /1992 г., посл. изм., бр. 21 от 17.03.2000 г.)

Ще припомним, че по силата на НСККЧ със специална заповед (чл.5 НСККЧ) се уреждат част от въпросите, към които насочва сега чл.127, ал.4КТ. Спрямо **специализацията в чужбина**, която може да бъде повече от 30 дни, чл.127, ал.4 КТ изобщо е неприложим, тъй като тя по дефиниция е *“..... изпращането на лица в чужбина с цел придобиване и/или повишаване на квалификация или изучаване на чуждестранен опит”* (чл.2, ал. 2 НСККЧ).

На следващо място стой въпросът **как се изпълнява задължението?** Този въпрос възниква предвид на чл.66, ал. 1 КТ в който се определя задължителното съдържание на трудовия договор¹⁸.

Видно е, че още с **трудовия договор ще бъдат определени:**

1. продължителността на извършваната зад граница работа, **чрез** времетраенето на трудовия договор;

2. валутата, в която се изплаща възнаграждението, както и допълнителните трудови възнаграждения, **чрез** определяне в трудовия договор на основното и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер, както и периодичността на тяхното изплащане. Просто те няма как да не бъдат уточнени, като валута още в договора (вж. и чл.6, 7, 8, 9, от Наредба за трудовите и осигурителните отношения на българските граждани, изпратени на работа в чужбина от български работодатели).

Относително неясно е какво има предвид законодателят от-

¹⁸ Чл.66 (1) Трудовият договор съдържа данни за страните и определя:

1. мястото на работа;
2. наименованието на длъжността и характера на работата;
3. датата на сключването му и началото на неговото изпълнение;
4. времетраенето на трудовия договор;
5. размера на основния и удължения платен годишен отпуск и на допълнителните платени годишни отпуски;
6. еднакъв срок на предизвестие и за двете страни при прекратяване на трудовия договор;
7. основното и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер, както и периодичността на тяхното изплащане;
8. продължителността на работния ден или седмица.

носно записаното в т.4 изискване - “*условията за завръщане в страната*”?

По наше мнение в тази посока изискването излиза от тесните рамки на разходи и транспортни средства, чрез които да се осъществи завръщането (уредено в някаква степен в чл.11,12,13 от Наредба за трудовите и осигурителните отношения на българските граждани, изпратени на работа в чужбина от български работодатели). Освен тях според нас законът има предвид още информация за най-подходящите маршрути, транспортни средства, условия за пътуване и други подобни. Въз основа на горното според нас задължението по чл.127, ал.4 КТ **не следва да се счита изпълнено, чрез подписване на трудовия договор.** Обратното разбиране лишава новата алинея от смисъл и я прави излишна, ненужна. Уточняването на задължителното съдържание, чрез договора има самостоятелна роля и в някаква степен се доближава до задължението по новата алинея 4-та, но не го изчерпва. Извън него работодателят е длъжен **с отделен свой писмен акт** да го информира за определените в чл.127, ал.4 обстоятелства. Отделен въпрос е, че изпълнявайки задължението си той ще се позове на трудовия договор и директно ще черпи информация от него, поне по т.1,2 и 3 от чл.127, ал.4 КТ. Аргумент за това разбиране е и изискването информирането да стане **преди заминаването**, т.е. преди непосредственото отпътуване на работника/служителя. Във всички случаи този момент ще следва във времето подписването на трудовия договор.

Задължение на работодателя за информиране и консултиране

Чл. 130. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001г., изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г., изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) (1) Работодателят е длъжен да предостави на синдикалните организации и на представителите на работниците и служителите по чл. 7 и чл. 7а в предприятието изискващата се от закона информация, както и да проведе консултации с тях.

(2) Работодателят предоставя информация, провежда консултации и съгласуване в предвидените от закона случаи само със синдикалните организации или само с представителите по чл. 7, ал. 2, когато в предприятието няма синдикални организации или няма избрани представители по чл. 7, ал. 2 или някой от тях откаже да участва в процедурата по информиране и/или консултиране.

(3) Синдикалните организации и представителите на работниците и служителите по чл. 7 и чл. 7а са длъжни да запознаят работниците и служителите с получената от работодателя информация, както и да вземат предвид тяхното мнение при провеждане на консултациите.

(4) Работниците или служителите имат право на своевременна, достоверна и разбираема информация за икономическото и финансовото състояние на работодателя, която е от значение за трудовите им права и задължения.

(5) С колективен трудов договор или със споразумение работодателят и представителите на работниците и служителите по чл. 7а могат да договарят и други практически мерки за информиране и консултиране на работниците и служителите, освен посочените в закона.

Чл. 130 е първият член от оформения **нов раздел II на глава шеста “Общи правила за информиране и консултиране”**. Текстът на чл. 130 съществуваше и преди тези изменения на кодекса и също така третираше информирането на работниците и служителите.¹⁹ Сега обаче в него е въведено задължението на работодателя както по информирането, така и по консултирането на работниците и служителите. В тази посока е изменено и заглавието на текста от “Право на информиране” на “Задължение на работодателя за информиране и консултиране”. Прави впечатление, че е изместен и акцентът от право на работниците/служителите към задължение за работодателя. Разбира се правото на информиране продължава да съществува, като то е обогатено и с правото на консултиране, но чисто технически сега то се извлича от предвидените за работодателя задължения.

I. В чл. 130, ал. 1 е записано задължението на работодателя да предоставя изискващата се от закона информация на трите групи представители на работниците и служителите-синдикалните организации, тези по чл. 7 и по чл. 7а. Наред със задължението за информиране е предвидено и неразривно свързаното с него задължение за консултиране. Това е така, защото информирането само по себе си не би могло да доведе до нищо. Простото предоставяне на някаква информация не може да защити в достатъчна степен интересите на работниците/служителите и да съдейства за осъществяването на двустранния диалог. Всъщност разглежданият текст се припокрива с текста на чл. 7в, ал. 1, т. 1, 2 и 3. Посочените три точки, ако бъдат разгледани в тяхната съвкупност, водят до формулираните тук задължения на работодателя. Също така кодексът регламентира информирането и консултирането в редица отделни и конкретни хипотези. Според нас законодателят цели

¹⁹ Чл. 130 беше създаден през 2001 г., с цел да хармонизиране на българското законодателство счл. 21 от Европейската социална харта и Директива 91/533 ЕО.

да подчертае изключителната значимост на информирането и консултирането на работниците/служителите.

II. Алинея втора на чл. 130 е свързана с хипотезите, при които определени, конкретни процедури по информиране и консултиране са предвидени да се провеждат с две от групите представители на работниците/служителите, а именно - синдикалните организации и избраните от общото събрание по чл. 7 представители. Такива случаи са например чл. 130а и чл. 130б, третиращи информирането и консултирането при масови уволнения и промяна в работодателя. Така, ако в едно предприятие има само синдикална организация, което е почетният вариант, или само избрани представители по чл. 7, работодателят ще трябва да реализира съответната предвидена процедура само с едните. Ясно е, че ако в едно предприятие съществуват и двата вида представители, то процедурите по информиране и консултиране ще трябва да се проведат и с двете групи. Нещо, което произтича и от начина по които са формулирани и конкретните текстове. В двата посочени погоре текста законодателят борави със съюза “и”. По интересна е втората хипотеза, уредена в чл. 130, ал. 2-когато в едно предприятие имаме и синдикална организация и избрани представители по чл. 7, но едните от тях откажат да участват в информирането и консултирането. За да не се стигне по този начин до блокиране на съответната процедура, кодексът указва, че в случаи на отказ от участие на едната от двете групи представители на работниците/служителите, то тя ще се проведе само с тези представители, които желаят да участват. Разбира се, не би следвало често да се изпада в подобни ситуации, тъй като в крайна сметка при един такъв отказ се увреждат интересите на работниците/служителите. Когато се предприема едно такова поведение е необходима много внимателна преценка, с оглед на неговите последици. Възможно е отказът за участие да об-

хване както информирането и консултирането заедно, така и само една от двете процедури. Поради това законът предвижда, че и отказът от участие само в едната от двете процедури, също не е пречка за нейното реализиране само с едната група представители на работниците и служителите.

III. Третата алинея на чл. 130 въвежда две задължения за трите вида представители на работниците и служителите. Тук отново има припокриване с текста на чл. 7, но що се касае до ал. 2, т. 1. Става въпрос за задължението за запознаване на работниците и служителите с получената от работодателя информация. То вече беше разгледано, така че тук няма да се спираме на него. **Второто задължение**, уредено в чл. 130, ал. 3 е представителите на работниците/служителите да вземат предвид тяхното мнение при провеждането на консултациите. Целта на съществуването на представители на работниците/служителите, както на синдикални организации, така и на такива по чл. 7 и чл. 7а, е да се гарантират, защитават интересите на самите работници/служители. Поради това е логично при осъществяване на своите функции техните представители да зачитат мнението им и да съобразяват поведението си с него. Изразът на закона “вземат предвид” няма за цел да укаже, че представителите на работниците/служителите имат правото да не зачитат това мнение. По-скоро идеята е, че не винаги при едни преговори е възможно предварително да бъдат обсъдени всички възможни варианти. Съответно представителите на работниците/служителите трябва да предприемат такова поведение, да подпишат такова споразумение, да направят такива отстъпки, ако е необходимо, които да са съобразени с принципните желания на работниците/служителите.

IV. Алинея четвърта на чл. 130 се отличава от останалите алинеи на този текст с оглед носителите на правата, предвидени в нея. Реално текстът на чл. 130, ал. 4 преповтаря дословно

текста на старата алинея първа на същия член. По принцип, в сегашната редакция на чл. 130 се уреждат права и задължения на представителите на работниците и служителите. Разбира се, както вече неведнъж беше посочено, тези права са предвидени с оглед защитата интересите на самите работници/служители. В тази връзка представителите на работниците и служителите не са нищо друго, освен един канал, мост, чрез който се осъществява информирането и консултирането на отделния работник/служители. Чл. 130, ал. 4 обаче установява едно лично право на всеки един работник/служител. Това е правото на своевременна, достоверна и разбираема информация за икономическото и финансовото състояние на работодателя. По наше мнение, обаче, тази информация по същия начин следва да бъде представяна и на самите представители, за да могат те действително да осъществяват своите функции по защита на интересите на работниците/служителите. Що се касае до характера на самата информация, става въпрос за информация, която е относима към интересите на работника/служителя, която е от значение за трудовите му права и задължения. Под трудови права и задължения следва да разбираме всички такива, произтичащи от Кодекса на труда. Изискването за своевременност очевидно има предвид подадена навреме от работодателя и получена навреме от работника/служителя информация, с оглед последиците, които могат да произтекат от фактите и обстоятелствата, съдържащи се в информацията. Изискването за **своевременност**, съчетано с изискването за относимост на информацията, навежда на мисълта, че работодателят следва да предостави тази информация и когато тя не е поискана от работника/служителя, но е от значение за него. Едно такова разбиране би спомогнало за установяването на добри отношения в системата работник/служител-работодател. Изискването за **достоверност** на информацията означава подаване на така-

ва информация, която отговаря на действителността, когато в нея са отразени действителни факти, процеси, събития и т.н. **Разбираемостта** на информацията е свързана с формата и начина на поднасянето ѝ. Тя трябва да бъде подадена във форма и по начин най-подходящи и даващи възможност за нейното лесно разбиране и да позволява провеждането на съответното проучване и ако е необходимо осъществяването на съответната подготовка за бъдещи консултации. Под **икономическо и финансово състояние на работодателя** следва да разбираме всякаква информация, касаеща цялостното състояние на съответния работодател, за сделките които сключва и изпълнява, за финансовите наличности, за активите и пасивите въобще.²⁰

V. В чл. 130, ал. 5 е предвидена една правна възможност други практически мерки, т.е. различни форми за информиране и консултиране на работниците и служителите, допълнителна информация, освен уредените в кодекса, да бъдат договаряни между работодателя и представителите на работниците и служителите. Целта е при наличие на взаимна воля да има възможност за обогатяване на практиките по информиране и консултиране, без те да се ограничават от нормите на Кодекса на труда. Възможността за договаряне на допълнителни форми за информиране и консултиране е предоставена само на синдикалните организации и представителите по чл. 7а, като са изключени представителите на работниците/служителите, които са избрани по чл. 7. Този извод се налага от начина на формулиране на текста: “с колективен трудов договор или със споразумение работодателят и представителите на работниците и служителите по чл. 7а ...”. В нашето трудово законодателство е залегнал принципът, че колективен трудов договор могат да сключват единствено и само синдикалните организации. Прави впечатление, че законодателят не предвижда за ка-

²⁰ Вж. Коментар на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда, КНСБ и Фондация “Фридрих Еберт”, 2001 г., стр. 61-62 и стр. 88.

къв вид колективен трудов договор става въпрос-за ниво предприятие, на отраслово или браншово ниво или по общини. Използването на думата “работодател”, в единствено число, се отнася само за споразумението, което се подписва с представителите по чл. 7а. Следователно няма пречка такива допълнителни практически мерки по информиране и консултиране да бъдат договорени и между представителните организации на работниците/служителите и работодателите по реда на чл. 51б и 51в КТ.

Право на информация и консултации в случаи на масово уволнение

Чл. 130а. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001г., изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г., изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) (1) Когато работодателят има намерение да предприеме масови уволнения, той е длъжен да започне консултации с представителите на синдикалните организации и на представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 своевременно, но не по-късно от 45 дни преди извършването им, и да положи усилия за постигане на споразумение с тях, за да се избегнат или ограничат масовите уволнения и да се смекчат последиците от тях. Редът и начинът за провеждане на консултациите се определя от работодателя, представителите на синдикалните организации и представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2.

(2) Независимо от обстоятелството дали работодателят или друг правен субект е взел решението, довело до масови уволнения, работодателят е длъжен преди началото на консултациите по ал.1 да предостави писмена информация на представителите на синдикалните организации и представи-

телите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 за:

1. причините за предвижданите уволнения;

2. броя на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени, и основните икономически дейности, групи професии и длъжности, към които се отнасят;

3. броя на заетите работници и служители от основните икономически дейности, групи професии и длъжности в предприятието;

4. конкретните показатели за прилагане на критериите за подбор по чл. 329 на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени;

5. периода, през който ще се извършат уволненията;

6. длъжимите обезщетения, свързани с уволненията.

(3) След предоставянето на информацията по ал. 2, в срок три работни дни работодателят е длъжен да изпрати копие от нея на съответното поделение на Агенцията по заетостта.

(4) Представителите на синдикалните организации и представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 могат да изпратят на съответното поделение на Агенцията по заетостта становище по предоставената им информация във връзка с предвижданите масови уволнения.

(5) При неизпълнение на задължението на работодателя по ал. 2, представителите на синдикалните организации и представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 имат право да сигнализират Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда” за неспазване на трудовото законодателство.

(6) За неизпълнение на задължението си по ал. 1, работодателят не може да се позовава на обстоятелството, че друг орган е взел решението за масови уволнения.

(7) Предвидените масови уволнение се извършват не по-

рано от 30 дни след уведомяване на Агенцията по заетостта, независимо от сроковете на предизвестие.

1. Първата алинея остава непроменена. Добавено е второ изречение, което урежда как се определят реда и начините за провеждане на процедурите. До измененията те се определяха, чрез колективен трудов договор, а ако такъв нямаше, от работодателя съвместно с представителите на работниците/служителите, т.е. с едните и другите. Промяната в текста не означава, че няма възможност редът и начините за провеждане на тези процедури да се определят и в КТД. Фактът, че работодателя заедно с представителите на синдикалните организации ще ги определя насочва към колективен трудов договор. И това така защото е нормално тези процедури да бъдат **уредени трайно**, което може да стане чрез КТД. Постигането на споразумение не следва да се разбира, като инцидентен акт, наложен от предстоящо, настъпващо, масово уволнение. Споразумението следва да се сключи далеч преди да се стигне до приложението му, дори и без да е налице конкретна необходимост от него. Но такава трябва да има, особено в предприятия, в които до такава хапотеза, поради различни причини може да се стигне. Такъв бе подходът при уреждане на процедурите до момента, чрез КТД.

В този смисъл промяната не въвежда забрана това да става и по пътя на договореност в КТД, а указва друг път, предвид на обстоятелството, че е възможно в предприятието да няма синдикални организации, поради което не може да бъде сключен КТД. Там където едновременно съществуват синдикални организации и има избрани представители по чл.7, ал.2, които са готови да участват в тази процедура, пак няма пречка да бъде използван КТД, като в него се отрази изразеното по какъв да е начин съгласие на представителите по чл.7, ал.2. И последно,

ако не се използва КТД, то тогава най-добре е с едно писмено споразумение между субектите по ал.1 да се уговорят отделно, самостоятелно, изпреварващо, трайно процедури, срокове, ангажменти на страните, като се “стъпва” на закона.

Ще отбележим нещо характерно за редица текстове в които са уредени процедури за информиране и консултиране. До сега в тях задължението на работодателя бе насочено към представителите на работниците и служителите (чл.123, чл.130а, чл.138, ал.2 и други). За такива безспорно се приемаха синдикалните организации, по аргумент от чл.4 КТ и представителите по чл.7, ал.2 КТ. Сега, след като се създаде фигурата на представителите по чл.7а КТ, за да се отграничат те от съществувалите до момента представители на работниците/служителите, навсякъде в съществуващите текстове, заварените представители се дешифрират, като “*синдикалните организации и представителите по чл.7, ал.2 КТ*” или “*представителите на синдикалните организации и представителите на работниците и служителите по чл.7, ал.2*”.

Това обстоятелство по никакъв начин не променя схващането кои са водещите представители на работниците и служителите. Такива безспорно са синдикалните организации. Разбира се там където ги има. Не случайно синдикалните организации са поставени на първо място в двойката възможни представители. Те са тези, които в годините на прехода извършваха всички действия свързани с двустранния диалог между работници/служители и работодатели. Чрез синдикалните организации се формираше и се формират отношенията между работниците/служителите и работодателите. И това е нормално, като се има предвид историческият генезис и днешно място на синдикализма, не само в България, но и изобщо в света. Пренасянето на информация и осъществяването, макар и на ограничени представителни функции и диалог между работ-

ници/служители и работодатели, чрез други представители (най-вече тези по чл.7, ал.2) все още не е намерило място в практиката, въпреки, че фигурата на тези представители съществува от 1992г., а по-късно през 2001г. бе уредена възможността да бъдат избирани от ОС.

2. Втората алинея е изменена несъществено. Заслужава да отбележим следното:

Първо. Важна е вметката, според която информацията се предоставя *”.. независимо от обстоятелството дали работодателят или друг правен субект е взел решението, довело до масови уволнения...”*.

Идеята на текста е да не се “бяга” от това задължение, в случаите при които не конкретният работодателя (разбирай орган който има право да взема такива решения) е взел решение за масовите уволнения, а то е наложено/взето от друга ръководно-управленска структура в някаква стопанско-икономическа йерархия, например холдингово ръководство в страната или извън нея.

В тази посока е и текстът на **новата алинея 6-та**, според които работодателят не може да се позовава на обстоятелството, че друг орган е взел решението за масови уволнения, като оправдание за отказ от изпълнение на задължението по чл.130а, ал.1 и 2 КТ.

Второ. Запазва се същността на информацията, така, както бе формулирана в пет точки в действащия до момента текст и се въвежда една нова точка. Това е т.6 относно полагащите се обезщетения на работниците и служителите, произтичащи от уволненията. Става дума за информация, която безспорно ще има важно значение за работниците/служителите.

Трето. Направена е редакция в т **4** относно критериите за подбор на работниците/служителите, които ще бъдат уволнени, като в нея е вмъкнат чл. 329 КТ, което намираме за неп-

равилно. Старата редакция на тази точка бе по-добра. Тя даваше възможност работодателят да излезе от тесните рамки на чл.329 КТ. От гледна точка на закона няма никаква пречка работодателят да обсъди и уточни с представителите на работниците и служителите и други критерии, извън тези по чл.329 КТ. Тази поправка в текста намираме за неправилна, недално-видна. За отстъпление от съществуващо положение.

3. Нов е и текстът на **алинея 3-та**, макар че в някаква степен по своето съдържание той се доближава до чл. 24 ЗНЗ. (вж. §40 измененията в ЗНЗ). Текстът не се нуждае от коментар.

Заслужава да се спрем на **алинея 4-та**. Макар и ясна, разбираема, според нас става дума не за възможност, която законът предоставя на субектите, които трябва да бъдат информирани и консултирани, а за желателно поведение. В случая според нас такова поведение ще е в обществен интерес. И това е така защото тази информация от страна на представителите на работниците/ служителите може да има значение при разработката на мерки по чл.25 ЗНЗ.²¹

Новата **алинея 5-та** не носи нищо ново, т.е не урежда нещо ново. Сигналната функция на синдикалните организации съществува и към момента на измененията в КТ, и е отразена в чл.406 КТ. И досега при нарушение на трудовото законодателство, каквото ще е налице при неизпълнение на задължението на работодателя по чл.130а КТ, въз основа на този текст може да се сигнализира ИА “Главна инспекция по труда”. Така че

²¹ Чл. 25. (1) След получаване на уведомлението по чл. 24 се сформират екипи, състоящи се от представител на работодателя, представители на организациите на работниците и служителите в предприятието, представител на поделениято на Агенцията по заетостта и представител на общинската администрация.

(2) Екипите по ал. 1 изготвят проекти за необходимите мерки, насочени към:

1. посредничество за заетост;
2. обучение за придобиване на професионална квалификация;
3. започване на самостоятелна стопанска дейност;
4. алтернативни програми за заетост.

(3) Проектите по ал. 2 се представят за одобряване от регионалната комисия по заетостта, като въз основа на тях се кандидатства за финансиране при условия и по ред, определени с правилника за прилагане на този закон.

на практика с този текст се предоставя **сигнална функция на представителите по чл.7, ал.2 КТ**.

4. Последната **алинея 7-ма** концентрира вниманието на работодателя към уволненията и ангажиментите му към Агенцията по заетостта, а не към процедурите по информране и консултиране(виж в тази връзка и променения чл.24, ал.1 ЗНЗ, §41 от ЗИДКТ).

Задължение за информация и консултации при промяна на работодателя

Чл. 130б. (Нов - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006г.)

(1) Преди извършване на промяната по чл. 123, ал. 1 работодателят прехвърлител и работодателят приобретател, а в случаите на чл. 123а, ал. 1 - старият и новият работодател, са длъжни да информират представителите на синдикалните организации и представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 от своите предприятия за:

1. предвижданата промяна и датата на извършването ѝ;

2. причините за промяната;

3. възможните правни, икономически и социални последици от промяната за работниците и служителите;

4. предвижданите мерки по отношение на работниците и служителите, включително за изпълнението на задължението по чл. 123, ал. 4 и 123а, ал. 3.

(2) Работодаелят прехвърлител по чл. 123 или старият работодател по чл. 123а е длъжен да предостави информацията по ал. 1 в срок най-малко два месеца преди извършването на промяната.

(3) Работодаелят приобретател по чл. 123 или новият работодател по чл. 123а е длъжен да предостави информацията по ал. 1 своевременно, но във всички случаи в срок най-малко

два месеца преди работниците и служителите му да бъдат пряко засегнати от промяната по отношение на условията на труд и заетост.

(4) Когато някои от работодателите предвижда мерки по ал. 1, т. 4 по отношение на работниците и служителите от своето предприятие, той е длъжен преди извършване на промяната да проведе своевременно консултации и да положи усилия за постигане на споразумение с представителите на синдикалните организации и с представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 относно тези мерки.

(5) В случаите, когато в предприятието няма синдикални организации и представители на работниците и служители по чл. 7, ал. 2, работодателят предоставя информацията по ал. 1 на съответните работници и служители.

(6) При неизпълнение задължението на работодателя по ал. 1 или когато той не проведе консултациите по ал. 4, представителите на синдикалните организации и представители на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 или работниците и служителите имат право да сигнализират Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда” за незапване на трудовото законодателство.

(7) За неизпълнение на задължението си по ал. 1 работодателят не може да се позовава на обстоятелството, че друг орган е взел решението за промяната .

И в този случай не става дума за създаване на принципино нов текст. Подобно, ако не и същото, бе съдържанието на чл.123, алинеи 4-та, 5-та и 6-та в редакциите им до момента на измененията в него.

1. **Първата алинея** не предявява нови изисквания относно предметния обхват на информацията. Новото в нея е, че задължението за информиране е разпространено върху две лица“..

работодателят прехвърлител и работодателят приобретател”²², както и към “старият и новият” работодател, в случаите на чл. 123а - Всеки един от тях дължи тази информация на представителите на синдикалните организации и представителите на работниците/служителите по чл. 7, ал. 2, в съответните, в техните, в **своите предприятия**. В този смисъл задължението е обогатено.*

Предвидени са различни срокове за предоставяне на информацията за задължените лица. Работодателят прехвърлител и старият работодател по чл. 123а са длъжни да предоставят информацията в срок най-малко два месеца преди извършването на промяната (чл.130б, ал.2), докато за работодателят приобретател, респ. новия работодател (чл.123а КТ) изискването е това да стане **своевременно** или поне два месеца преди работниците/служителите му да бъдат пряко засегнати от промяната (ал.3).

2. По своето съдържание **алинея 4** отговаря на съществуващата алинея 6-та в чл.123 КТ (променената му редакция). Новото в нея е, че задължението за провеждане на консултации и полагане на усилия за постигане на споразумение с представителите на синдикалните организации и представителите на работниците/служителите по чл. 7, ал. 2 относно мерки по ал. 1, т. 4, вече е адресирано и до съответните работодатели (**прехвърлител, приобретател, стар, нов**). Всеки от тях спрямо работниците/служителите от своето предприятие и чрез техните синдикални организации или представители по чл.7, ал.2КТ.

3. Заслужава да отбележим новата **алинея 5-та**. Тя гарантира информирането на работниците/служителите в случаи-

²² Изразите прехвърлител и приобретател не бива да затрудняват. Тяхната употреба е продиктувано от желанието буквално да се възприемат текстовете от директивата, в която така са наименовани двете фигури.

те, когато в предприятието няма синдикални организации, а представители на работниците/служителите по чл. 7, ал. 2 КТ не са избрани. При такава хипотеза задължените работодатели (прехвърлител, приобретател, стар, нов) предоставят информацията директно, пряко на съответните работници/служители. В тази връзка изниква въпросът как става това? В директна среща с тях или по-друг начин, например писмено, чрез съобщение, чрез писма до всеки един работник/служител или по някакъв друг начин? Законът не урежда този въпрос. Ето защо важното е да се изпълни задължението. Без значение е начинът по който това ще стане.*

4. Както и при чл. 130а, ал. 5 и в този текст новата **алинея 6-та** не носи нещо ново, т.е не урежда нещо ново. Сигналната функция на синдикалните организации съществува и до момента в чл. 406 КТ. И досега при нарушение на трудовото законодателство, каквото ще е налице при неизпълнение на задължението на работодателя по чл. 130б КТ, въз основа на чл. 406 КТ синдикалната организация може да сигнализира ИА “Главна инспекция по труда”. В крайна сметка с този текст се предоставя сигнална функция на представителите по чл. 7, ал. 2 КТ.

5. В **алинея 7-ма** е възпроизведен принципът въведен в чл. 130а, ал. 2 и ал. 6 КТ (виж по-горе). И тук идеята е двамата работодатели - прехвърлител и приобретател да не се отклоняват от това задължение, в случаите при които не конкретно те (разбирай орган който има право да взема такива решения) са взели решение за промяната по чл. 123, ал. 1 КТ, а тя е наложена, (решението е взето) от друга ръководно-управленска структура в някаква стопанско-икономическа йерархия, например холдингово ръководство в страната или извън нея.

Задължение за информация при изменение на дейността, икономическото състояние и организацията на труда на предприятието

Чл. 130в. (Нов - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006г.)

(1) В случаите по чл. 7а работодателят е длъжен да предостави на избраните представители на работниците и служителите информация относно:

1. последните и предстоящи изменения в дейността и икономическото състояние на предприятието;

2. положението, структурата и очакваното развитие на заетостта в предприятието, както и относно предвижданията подготвителни мерки, особено в случаите когато съществува заплахата за заетостта;

3. възможните съществени промени в организацията на труда.

(2) След предоставянето на информацията по ал. 1 работодателят е длъжен да проведе консултации по въпросите на ал. 1, т. 2 и 3.

(3) Когато информацията по ал. 1 съдържа данни, разгласяването на които може да увреди законните интереси на работодателя, той има право да я предостави с изискване за поверителност.

(4) В случаите по ал. 3 представителите на работниците и служителите нямат право да разкриват информацията по ал.1 на останалите работници и служители и на трети лица.

(5) Работодаелят може да откаже предоставянето на информация или провеждането на консултации, когато характерът на информацията или консултациите могат сериозно да навредят на функционирането на предприятието или на законните интереси на работодателя.

(6) При отказ да се предостави информация по ал.5 и при възникнал спор относно неговата основателност страните могат да потърсят съдействие за уреждане на спора чрез посредничество и/или доброволен арбитраж от Националния институт за помирение и арбитраж.

Чл. 130в третира информирането и консултирането в случаите на изменение дейността, икономическото състояние и организацията на труда на предприятието. Текстът на алинея първа препраща към чл. 7а, като указва изрично “в случаите по чл. 7а...”. Това препращане следва да се разбира двупосочно. От една страна задължението за информиране и консултиране в тези случаи възниква за работодателите, които отговарят на предвидения в чл. 7а, ал. 1 минимален праг. От друга страна става ясно, че информирането и консултирането по чл. 130в се осъществява само с единия вид представители на работниците/ служителите-тези избрани по реда на чл. 7а. Последното произтича пряко и от самия текст на чл. 7а, ал. 1, който предвижда, че тези представители се избират “за осъществяване на информирането и консултирането по чл. 130в и чл. 130г”.

I. В алинея първа на чл. 130в е уредено информирането на представителите на работниците и служителите, т.е. каква по обем информация работодателят е задължен да им предостави. Законодателят е групирал тази информация в три точки:

1. Относно последните и предстоящи изменения в дейността и икономическото състояние на предприятието. Понятието дейност на предприятието следва да разбираме в най-широк смисъл-това, с какво то се занимава, дали произвежда дадени стоки, дали предоставя услуги, по какви сделки то работи и др. Какво е съдържанието на изразът “икономическото състояние на предприятието”? Най-общо казано има се предвид финансовото състояние на предприятието, неговото иконо-

мическо положение, активите и пасивите му. Става въпрос от една страна за различни имуществени права, т.е. такива, които могат да имат някаква парична оценка. Такива са вещните права, като собственост върху движими (стоки, суровини, машини и др.) и недвижими вещи (сгради), учредени права на ползване и др. Тук ще се включат и различните облигационни права-вземания от трети лица например. Към имуществените права трябва да отнесем и индустриалните права-търговска марка, промишлен образец, ноу-хау, лицензии и други. Тези права могат да имат изключително значение за икономическото състояние на предприятието, поради това и следва да бъдат включени в обема информация, която ще се предостави. Към икономическото състояние на предприятието имат отношение и неговите задължения. Докато посочените по горе права можем да отнесем към актива на предприятието, то неговите задължения образуват пасива му. В него ще се включат например задължения по изпълнение на сключени договори, парични задължения по взети кредити от банки и др. Струва ни се, че към икономическото състояние на предприятието трябва да отнесем и т.н. “фактически отношения”. Става въпрос за създадена търговска организация, канали за пласиране на продукция, клиентела, шансовете и др. Те са един от елементите на търговското предприятие, по смисъла на Търговския закон.²³ Даваме си сметка, че едно такова тълкуване може да предизвика спорове, с оглед опасността за накърняване интересите на работодателя. Вярно е, че понятието предприятие по Кодекса на труда не се припокрива с това по Търговския закон. От друга страна, обаче, целта на разглежданата разпоредба е да се предостави на представителите на работниците и служителите такава информация, която да им даде възможност да си изградят, образно казано, цялостна картина за състоянието

²³ Вж. Коментар на Търговския закон, Книга първа, проф. О. Герджиков, 1991г.

на предприятието. Отчитайки и обстоятелството, че кодексът дава възможност информацията да бъде предоставена с изискване за поверителност, включително и да бъде отказана, можем да направим категоричния извод, че законодателят далеч не е желал да ограничи информацията само до известната, общодостъпната, “безопасната” информация;

2. Относно положението, структурата и очакваното развитие на заетостта в предприятието, както и относно предвижданията подготвителни мерки, особено в случаите когато съществува заплахата за заетостта. Тук текстът на закона е ясен и едва ли се нуждае от задълбочен коментар. Като цяло става въпрос, от една страна, за положението на нещата към момента-щатно разписание, начин на структуриране на предприятието-отдели, звена, цехове и друге. От друга страна трябва информацията да обхване и бъдещото положение. Какви са очакванията за заетостта в предприятието, дали тя ще се покачва или ще спада, дали ще се запази същата. Също така е необходимо да бъдат посочени, ако има, предвижданията мерки, които касаят тези групи въпроси. Изискването за посочването на тези мерки е абсолютно, т.е. работодателят при всички положения трябва да информира представителите на работниците/служителите за тях. Законодателят като е употребил изразът “особено в случаите когато съществува заплахата за заетостта” според нас е целял да подчертае изключителната значимост на информацията в тези хипотези, а не да освободи работодателят от задължението за предоставянето ѝ, ако не се касае за такива случаи;

3. Относно възможните съществени промени в организацията на труда. Под организация на труда следва да разбираме въвеждането на различни режими на работно време, сменност, сумирано изчисляване на работното време, на удължено работно време и т.н.. За някои от тези въпроси са въведени и отделни процедури по консултиране, например чл. 136а. Това

обаче не означава, че за работодателят отпада задължението по чл. 130в, ал. 1, т. 3. Към организацията на труда трябва да отнесем също така и въвеждането на нови технологии в производствения процес, връзките и комуникациите между различни звена и други подобни.

II. В алинея втора на чл. 130в е предвидената следващата стъпка, след предоставянето на информацията-провеждането на консултации с представителите на работниците/служителите по чл. 7а. Консултации трябва да бъдат проведени по кръга въпроси посочени в т. 2 и т. 3 от по-горното изложение. Както вече посочихме консултациите са формата, чрез която се осъществяват диалогът и сътрудничеството в системата работник - работодател. Те се изразяват в обмяната на мнения и позиции по интересуващите страните въпроси, в търсенето на взаимно приемливи решения. Задължението за провеждане на консултации в чл. 130в, ал. 2 не може да не бъде свързано със задължението на работодателя по чл. 7в, ал. 1, т. 3. Този текст беше вече разгледан по-горе в настоящия коментар и затова тук няма да се спираме на него. Отново само ще посочим, че съгласно него изразените становища на представителите на работниците и служителите при консултирането, трябва да бъдат отчетени, обсъдени при вземането на съответното решение.

III. Три от алинеите на чл. 130в, а именно трета, четвърта и пета, са посветени на случаи, при които работодателят може да предостави информацията при определени условия или пък изобщо да откаже нейното предоставяне. В чл. 130в, ал. 3 е регламентирано правото на работодателя да предостави посочената информация с изискването за поверителност. Условие за това е разпространяването на информацията да може да увреди законните интереси на работодателя. Подобна хипотеза срещаме и в уредбата на предоставянето на информация при водене на преговори за сключване на колективен трудов дого-

вор. В чл. 52, ал. 1, т. 2, б. “б” обаче законодателят си служи с по-различен израз, като говори за нанасяне на вреди, докато в текста на чл. 130в, ал. 3 той указва на увреждане на “законните интереси” на работодателя. Какво представлява поверителността ни дава отговор, от една страна, следващата алинея, четвърта, на чл. 130в. Изискването за поверителност трябва да бъде разгледано и с оглед текста на чл. 7в, ал. 2, т. 2. На тази плоскост става ясно, че поверителността, това е такова поведение на представителите на работниците и служителите, на които им е предоставена такава информация, при което те:

- не разкриват тази информация на трети лица, включително и други работници и служители и
- не я използват за своя сметка или за сметка на трети лица.

В чл. 130в, ал. 5 са предвидени две хипотези, при които работодателят може да откаже провеждането на процедурите по информиране и консултиране. Това са случаите, когато предоставянето на информацията или провеждането на консултациите могат сериозно да навредят на:

- функционирането на предприятието или
- законните интереси на работодателя.

Изискването за сериозност на увреждането важи и за двете хипотези. Това е и логичната постановка. С оглед характера на предоставяната информация е неизбежно винаги да съществува риск от увреждане. Като отчетем и факта, че в огромната част от случаите става дума само за една възможност, за едно хипотетично увреждане, става ясно защо законодателят свързва това увреждане с изискването за неговата сериозност. Под сериозна вреда трябва да се разбира такова увреждане, което по своята степен и характер значително се отклонява от едни нормални смущения във функционирането на предприятието или незначително засягане на законните интереси на

работодателя. Преценката за увреждането и неговата сериозност трябва да е обективна. Такава хипотеза би била налице например, ако се налага въвеждането на сменно работно време в много кратки срокове, с оглед изпълнението на сделка, сключена от работодателя, с голям финансов интерес за него. Прави впечатление, че законът когато говори за информирането и консултирането борави със съюза “или”. Според нас това води до извода, че той може да откаже предоставянето на информация или провеждането на консултации, но не и двете едновременно. Така в дадения вече пример работодателят ще предостави информацията, но няма да проведе консултации, тъй като те биха забавили въвеждането на сменното работно време и по този начин той не би могъл да изпълни поръчката и ще понесе сериозни финансови загуби. Разбира се твърде абсурдно е да мислим, че провеждането на едни консултации, без да е предоставена съответната информация биха имали някакъв смисъл. Но пък тази законова формулировка като че ли подсказва, че не би следвало да има случаи, когато работодателят да може да откаже предоставянето на каквато и да било информация по чл. 130в, ал. 1, т. 2 и 3. При това положение консултациите ще бъдат проведени за останалата част от информацията, която е предоставена.

IV. Последната алинея на чл. 130в е свързана със случаите, когато работодателят се възползва от възможността по ал. 5 на същия член и откаже предоставянето на информация. Ако при една такава ситуация представителите на работниците/служителите считат, че отказът е незаконен, т.е. не са налице предпоставките по чл. 130в, ал. 5 ще сме изправени пред един трудов спор. Законът предоставя на спорещите страни възможността да се обърнат към Националния институт за помирение и арбитраж за помощ при решаването на този спор по реда на посредничество и/или арбитража. От начина на фор-

мулиране на текста стигаме до извода, че страните могат да влезнат първоначално в една процедура по посредничество, която ако не даде желанния резултат, т.е. спорът не бъде решен, те могат да поискат след това и процедура по арбитраж. Също така при наличие на такъв отказ страните могат да потърсят негово решаване и по съдебен ред. Основание за този извод са измененията на чл. 357 КТ и чл. 126а, б. “м” ГПК, които ще бъдат разгледани на съответното им систематично място, по-долу в настоящия коментар.

Срокове за информиране и консултиране

Чл. 130г. (Нов - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006г.)

(1) Работодателят и представителите на работниците и служителите по чл. 7а определят в споразумение:

1. съдържанието на информацията и сроковете, в които ще им бъде предоставяна;

2. сроковете, в които представителите на работниците и служителите ще подготвят своето становище по предоставената информация;

3. сроковете и предмета на консултации;

4. представителите на работодателя, определени да предоставят информация и да провеждат консултации.

(2) В случай, че не се постигне споразумение по ал. 1:

1. информацията за последните и предстоящите изменения в дейността и икономическото състояние на предприятието се предоставя в сроковете за съставяне на счетоводните отчети;

2. информацията относно положението, структурата и развитието на заетостта в предприятието, и мерките за запазването ѝ се предоставя не по-късно от един месец преди

предприемането им;

3. информацията относно решенията, които биха могли да доведат до съществени промени в организацията на труда или трудовите правоотношения се предоставя не по-късно от един месец преди съответните промени;

4. консултациите по чл. 130в, ал. 1, т. 2 и 3 се провеждат в срок до две седмици след предоставяне на информацията.

(3) В случаите когато работодателят предвижда мерки, които водят до промяна по чл. 123 или чл. 123а или до масово уволнение информацията и консултациите се провеждат при условията, по реда и сроковете, установени в чл. 130а и 130б.

(4) В случай че работодателят не предостави информация в сроковете по ал. 1 или ал. 2, представителите на работниците и служителите имат право да я поискат писмено от него, а при отказ да им я предостави – да сигнализират Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда” за неспазване на трудовото законодателство.

I. Новият чл. 130г, ал. 1 изисква между работодателя и представителите на работниците и служителите по чл. 7а да бъде подписано споразумение, чието съдържание е определено в четири точки. Конкретните параметри на това споразумение са следните:

1. Съдържанието на информацията и сроковете, в които тя ще бъде предоставяна. Договарянето на срокове за предоставяне на информацията, като че ли не поставя особени проблеми. Страните ще трябва да определят конкретния момент, с оглед на времето, в който работодателят ще трябва да изпълни задължението си по информизиране. Може да се предвиди някаква периодика. Например, че работодателят предоставя информацията по чл. 130в, ал. 1, т. 2 два или три пъти в годината, като

в случаи, че се предвиждат някакви мерки информацията се предоставя на-късно 40 дни преди предприемането им, а ако тези мерки засягат заетостта в предприятието срокът е 50 дни. В споразумението трябва да се предвиди и “съдържанието на информация”. По принцип в чл. 130в, ал. 1 законодателят е предвидил каква информация трябва да бъде предоставена на представителите на работниците/служителите, като я е очертал с нейния вид, като обем, обхват. От друга страна чл. 130, ал. 5 е предвидена възможност работодателят и представителите по чл. 7а в споразумение между тях да разширят законовия обхват на информирането и консултирането. По този начин законодателят вече веднъж е предвидил какво следва да е съдържанието на предоставяната информация. Следователно в това споразумение тя следва да бъде по-детайлно определена, по конкретизирана. Също така, според нас няма пречка да се договори и начина по-който информацията ще се предоставя, нейната форма. Дали ще е на хартиен или електронен носител например;

2. Сроковете, в които представителите на работниците/служителите ще подготвят своето становище по предоставената информация. Това изискване цели да бъде ясно регламентирана цялата процедура по консултирането. Добре е сроковете да бъдат разумно определени. Това означава да не са прекалено кратки, за да може представителите на работниците/служителите да имат възможност да се запознаят задълбочено с информацията, да я обсъдят и оценят, както и ако е необходимо да потърсят мнението на работниците/служителите, ако то вече не е било изразено. Сроковете не трябва да бъдат и прекалено дълги, за да не се стига до безсмислено протакане във времето, като по този начин се блокира възможността на

работодателя да взема своевременни решения;

3. Сроковете и предмета на консултации с работодателя. За тях важи изцяло казаното по-горе във връзка с точка първа, но тук акцентът ще е върху консултациите. Възможно е да се договори как точно ще бъдат провеждани, къде и други;

4. Представителите на работодателя, определени да предоставят информация и да провеждат консултации. Това изискване има за идея да даде отговор на въпроса “кой, кой е” и да осигури бързина в процедурите по информиране и консултиране. Във всеки един момент представителите на работниците/служителите да знаят от кого, от кое лице, да очакват да получат информацията и ако не е дадена да я изискат, на основание чл. 7в, ал. 1, т. 2, и да знаят с кое точно лице ще проведат след това консултациите. По въпроса кои лица може да определи работодателя, като свои представител важи изложеното в коментара относно чл. 7в, ал. 1, т. 1.

II. В алинея втора на разглеждания текст, законодателят е уредил защитен механизъм, който има за цел да не се допусне блокиране на процедурите по информиране и консултиране. В случаи че споразумението по ал. 1 не бъде подписано, по едни или други причини, съответните процедури ще трябва да бъдат проведени в сроковете, определени в чл. 130г, ал. 2. В първите три точки на алинеята са предвидени сроковете за предоставяне на информацията, която е определена съгласно чл. 130в, ал. 1. В четвъртата точка е определен срокът за провеждане впоследствие, след предоставянето на информацията, и на консултациите.

III. Чл. 130г, ал. 3 предвижда, че в хипотезите на масови уволнения и промяна на работодателя по чл. 123 и чл. 123а, процедурите по информиране и консултиране се провеждат по

уредените изрично в чл. 130а и чл.130б условия, ред и срокове. Това означава, че те ще се осъществяват от синдикалните организации и представителите на работниците/ служителите по чл. 7, ал. 2, като се съобрази и текстът на чл. 130, ал. 2, разгледан по-горе. Всъщност тази алинея не носи никаква съществена нова информация. Положението, закрепено в нея, се извежда и от самите текстове, към които тя препраща, а и от текста на чл. 7а, който обвързва правата на представителите на работниците и служителите, избрани по този ред с чл. 130в и чл. 130г.

IV. Съгласно алинея четвърта на чл. 130г, в случаи че работодателят не предостави на представителите на работниците/ служителите информация, в сроковете, определени в подписаното между тях споразумение или ако няма такова в сроковете по чл. 130г, ал. 3, те могат да поискат от него да изпълни това свое задължение. Искането задължително трябва да бъде в писмена форма.²⁴ Текстът на закона допълва, че при отказ от страна на работодателя, представителите на работниците/служителите имат право да сигнализират Инспекцията по труда. Отказът на работодателя може да бъде изричен, т.е. той да заяви, че няма да предостави информацията, но може да бъде и мълчалив, т.е. без да е налице такова изрично заявление, той да бездейства, да не предоставя информацията. Законът не изисква отказът да бъде задължително оформен писмено, така както поставя такова условие за искането, следователно той може да бъде както писмен, така и устен.

Удължаване на работното време

***Чл. 136а. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001г.)
(1) (Изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) По производствени причини работодателят може с писмена за-***

²⁴ Примерната форма в който може да се отправи това искане е аналогична с приложената към чл. 7в, ал. 1, т. 2, като следва само да бъде заменен законовия текст с този по чл. 130г, ал. 4.

повед да удължава работното време през едни работни дни и да го компенсира чрез съответното му намаляване през други след предварителна консултация с представителите на синдикалните организации и представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2. За удължаването на работното време работодателят е длъжен да уведоми предварително инспекцията по труда.

Промяната в чл. 136а, ал. 1 КТ е продиктувана от възприетият подход навсякъде в текстовете, в които преди се употребяваше изразът “*представителите на работниците и служителите..*” да бъде заменен с друг израз - *представителите на синдикалните организации и представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2*. (вж. по-горе коментарът в тази посока, в рамките на измененията в чл.130а, ал.1 КТ). Отпада текстът който допускаше в колективен трудов договор да се предвиди някакъв консултативно-информационен режим, различен от предварителната консултация със синдикалните организации и представителите по чл.7, ал.2КТ. Ще припомним, че чрез КТД не може да се отнеме правото на работодателя да въведе удължено работно време. Впрочем и в практиката клаузи в КТД, регулиращи различни консултативни режими от непосредствените консултации с представителите на работниците/служителите в КТД не се срещаха.

Непълно работно време

Чл. 138...

(2) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) В случаите по ал. 1 месечната продължителност на работното време на работниците и служителите на непълно работно време е по-

малка в сравнение с месечната продължителност на работното време на работниците и служителите, които работят по трудово правоотношение на пълно работно време в същото предприятие и изпълняват същата или сходна работа. Когато на същата или сходна работа няма заети работници и служители на пълно работно време, сравнението се прави спрямо продължителността на месечното работно време на останалите работници и служители в предприятието.

(3) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) Работниците и служителите по ал. 1 не могат да бъдат поставени в по – неблагоприятно положение само поради непълната продължителност на работното им време в сравнение с работниците и служителите, които са страна по трудов договор на пълно работно време, изпълняващи същата или сходна работа в предприятието. Те ползват същите права и имат същите задължения, каквито имат работниците и служителите, работещи на пълно работно време, освен ако законът поставя ползването на някои права в зависимост от продължителността на отработеното време, трудовия стаж, притежаваната квалификация и други.

Всъщност става дума за две **нови алинеи**, идващи на мястото на съществуващите до момента ал.2 и 3, които пък от своя страна са отнесени към новият чл.138а КТ(коментирани в следващите страници).

1. С първото изречение на **новата втора алинея**, фактически се дава определение на това **що е непълно работно време**. Едва ли който и да е четящ закона би могъл да помисли, че непълното работно време е нещо друго освен по-малко договорено работно време отколкото е при трудовите договори сключване на пълно работно време, т.е. на 8 часов работен

ден. Независимо от това, законодателят е преценил, че в рамките на една норма следва да обясни нещо напълно ясно.

Може би заслужава да отбележим, че това е направено чрез месечната продължителност на работното време. Ще припомним, че в основния текст за работното време чл.136 КТ работното време се урежда “седмично” и “дневно”(чл.136, а1 и ал.3 КТ). От тяхната продължителност по логичен път можем да правим съждения за месечно работно време. На тази основа сега се определя, че непълно работно време, по смисъла на чл.138, ал.1 КТ има тогава, когато “..месечната продължителност на работното време на работниците и служителите на непълно работно време е по-малка в сравнение с месечната продължителност на работното време на работниците и служителите, които работят на пълно работно време в същото предприятие и изпълняват същата или сходна работа.” Това “фундаментално” определение е допълнено с втора хипотеза, според която “..когато на същата или сходна работа няма заети работници и служители на пълно работно време, сравнението се прави спрямо продължителността на месечното работно време на останалите работници и служители в предприятието.”

Остава да разберем, какъв е практическият смисъл на този нов текст?!

2. Новата **трета алинея** фактически “допълва” чл.6 от Конституцията, чл.8, ал.3 от КТ и чл.4 от Закона за защита срещу дискриминация. Тоест по своята същност текстът е **антидискриминационен**. Според него работниците/ служителите, които работят на непълно работно време:

а/ не могат да бъдат поставени в по – неблагоприятно положение само поради непълната продължителност на работното им време в сравнение с работниците/служителите, които са страна по трудов договор на пълно работно време, изпълняващи същата или сходна работа в предприятието;

б/ ползват същите права и имат същите задължения, каквито имат работниците/служителите, работещи на пълно работно време, освен ако законът поставя ползването на някои права в зависимост от продължителността на отработеното време.

Това последното обаче, за сега законът не прави.

Въвеждане на непълно работно време от работодателя

Чл. 138а (Нов - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006г.)

(1) При намаляване на обема на работа работодателят може да установи за период от три месеца в една календарна година непълно работно време 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.

(2) Продължителността на работното време по ал. 1 не може да бъде по-малка от половината от законоустановената за периода на изчисляване на работното време.

(3) С оглед създаване на възможност за преминаване от пълно на непълно работно време или обратно, работодателят:

1. взема под внимание молбите на работниците и служителите за преминаване от работа на пълно работно време на непълно работно време, независимо дали молбите са за същото или друго работно място, когато съществува такава възможност в предприятието;

2. взема под внимание молбите на работниците и служителите за преминаване от работа на непълно работно време на работа на пълно работно време или за увеличаване продължителността на непълното работно време, ако възникне такава възможност;

3. предоставя своевременно на подходящо място в предп-

риятието писмена информация на работниците и служителите за свободните работни места и длъжности при пълно и непълно работно време, за да се улесни преминаването от работа на пълно работно време на работа на непълно работно време, или обратно. Тази информация се предоставя и на представителите на синдикалните организации и на представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2;

4. предприема мерки за улесняване на достъпа до работа на непълно работно време на всички нива в предприятието, включително за длъжностите, изискващи квалификация и за ръководните длъжности, и при възможност за улесняване достъпа на работниците и служителите, които работят на непълно работно време, до професионално обучение с цел да се увеличат възможностите за израстване в кариерата и професионалната мобилност.

Както вече посочихме в основата на новият чл.138а КТ са ал.2 и 3 от бившата редакция на чл.138 КТ. С някои изменения и допълнения.

1. Нищо съществено не се изменя в режима на първата алинея. Редакционните промени не променят същността на съгласувателния, т.е. режим на съгласуване, на вземане на съгласие, а не консултативен режим, който изискваше и до момента този текст. Замяната на изразът употребен в текста до промяната “представители на работниците и служителите” с новия “*представителите на синдикалните организации и на представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2.*” вече обяснихме по-горе.

2. Алинея втора е непроменената бивша ал.3 от чл.138 КТ.

3. **Третата алинея** обаче е нова.

В първите си две точки тя задължава работодателят да взема предвид, т.е. да отчита, да се съобразява, с мнението и же-

ланието на работниците/служителите, тогава когато има възможност те да преминават от пълно на непълно работно време и обратното и са заявили желание за такава промяна. Следва да подчертаем обаче, че **текстът не задължава работодателя** да удовлетвори тези молби и желания. Това е видно още от първото изречение на ал.3, според което преценката на работодателя е отправната точка в посока вземане в предвид на постъпили молби. Все пак, за да се стигне до реализация на това пожелание към работодателя работникът/служителят следва да е подал молба за такава промяна на работното му време. Законът не изисква специален образец.* Във всички случаи, ако работодателят и работникът/служителят се споразумеят за такава промяна в работното време, то това ще стане с допълнително споразумение към трудовия договор.*

4. Извън казаното в предходната т.3, ако работодателят прецени, че организацията на работа в предприятието позволява преминаването от пълно на непълно работно време и обратно, той е задължен още :

А/ да предостави своевременно на подходящо място в предприятието писмена информация на работниците/служителите за свободните работни места и длъжности при пълно и непълно работно време, за да се улесни преминаването от работа на пълно работно време на работа на непълно работно време и обратно.

Текстът е разбираем и едва ли има нужда от коментар. Включително що е това **подходящо място**, да обръщаме внимание на това, че информацията е **писмена***. Очевидно е, че това задължение цели да обезпечи, да облекчи, да създаде условия, за преминаване в различни режими на работно време.

Ще отбележим, че за пореден път законодателят е дал израз на изричната си **воля за развитие на диалога между работодателя и представителите на работниците/служителите в**

лицето на синдикалните организации и на представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2.

Б/ да предприема мерки за:

- улесняване на достъпа до работа на непълно работно време на всички нива в предприятието, включително за длъжностите, изискващи квалификация и за ръководните длъжности;
- за улесняване достъпа на работниците/служителите, които работят на непълно работно време до професионално обучение с цел да се увеличат възможностите за израстване в кариерата и професионалната мобилност.

Това задължение цели да стимулира работата на непълно работно време. В този смисъл текстът създава условия за гъвкаво работно време, за гъвкава заетост, ако щете за реализация на идеите за гъвкавия пазар на труда. Отделен е въпросът доколко работодателят ще е стимулиран за да предприема такива мерки. Що се отнася до възможната палитра от мерки, тук всичко зависи от интереса и от творчеството на работодателя. Такива мерки биха могли да бъдат чисто информационни, информационно-пропагандни, управленски, организационно-структурни и т.н. В края на краищата обаче всичко ще опира до икономическите, финансовите и други интереси от подобен характер на работодателя. От тях ще зависи доколко и дали въобще ще се реализира нормата на закона.

Разпределение на работното време

Чл. 139...

(4) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001г., в сила от 31.03.2001 г., отм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.)

...

Фактически нормата не е отменена. В друга редакция и в

комбинация с други норми тя е пренесена в новият чл.139а КТ(следващият коментар).

Ненормиран работен ден

Чл. 139а. (Нов - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006г.)

(1) Поради особения характер на работата работодателят, след консултации с представителите на синдикалните организации и с представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2, може да установява за някои длъжности ненормиран работен ден.

(2) Списъкът на длъжностите, за които се установява ненормиран работен ден, се определя със заповед на работодателя.

(3) Работниците и служителите с ненормиран работен ден са длъжни при необходимост да изпълняват трудовите си задължения и след изтичането на редовното работно време.

(4) В случаите по ал. 3 работниците и служителите имат право, освен на почивките по чл. 151 и на почивка не по-малко от 15 минути след изтичането на редовното работно време.

(5) В случаите на ал. 3 общата продължителност на работното време не може да нарушава непрекъснатата минимална междудневна и седмична почивка установена с този кодекс.

(6) Работата над редовното работно време в работни дни се компенсира с допълнителен платен годишен отпуск, а работата в почивни и празнични дни - с увеличено възнаграждение за извънреден труд.

Член 139а КТ е изграден на основата на чл.139, ал.4, която както видяхме в предходния коментар е отменена. Добавени са и нови алинеи.

1. Отмененият текст (чл.139, ал.4), по-скоро неговите три

изречения са разпределени в три от алинеите -1-ва, 3-та и 6-та. **Алинея 3** дава яснота що е то ненормирано работно време. По своите характеристики това е извънреден труд²⁵ полаган “*при необходимост*” по усмотрение на работодателя, но въз основа на предварително определен списък на длъжностите. За разлика от извънредният труд, обаче като компенсация няма заплащане, (освен в празници и почивни дни), а допълнителен отпуск (чл.156 КТ).

2. Новите алинеи заслужават да бъдат коментирани по-обстойно.

В алинея втора е въведено задължение за работодателя да определи длъжностите, за които се установява ненормиран работен ден. Това задължение той трябва да изпълни със заповед, т.е писмено.*

Запазена е възможността списъкът да бъде актуализиран в рамките на годината, като в него се включват или изключват определени длъжности. По наше мнение това решение не е най-правилното. По-удачно бе това право на работодателя да бъде уредено, като ежегодно му се предостави възможността да актуализира списъка, а не да става, както е и сега по всяко време да се правят размествания в списъка.

В алинея четвърта е уредена една нова **почивка** (извън почивките съдържащи се в чл.151 -154 КТ). По силата на този текст, тогава когато на даден работник/служител, заемащ включена в списъка длъжност, е разпоредено да работи след края на нормално установеното за него работно време той има право на минимум 15 минутна почивка след края на това работно време. Едва след това ще продължи да изпълнява трудовите си задължения. Продължителността на тази почивка може да бъде и по-голяма, ако това е уредено по съответния ред.

²⁵ Чл. 143. (1) 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.

Колко общо може да работи този работник в рамките на деня урежда новата **алинея пета**. Общата продължителност на работното време не може да бъде повече от 12 часа, тоест не може да бъде нарушена продължителността на минималната междудневна и седмична почивка (48 часа) установени с Кодекса на труда.

Нощен труд

Чл. 140...

(5) (Нова - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г., отм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.)

Отменената алинея е възпроизведена в чл.140а, ал.2 и ал.3 КТ, който ще коментираме по-долу.

Особени правила при полагане на нощен труд

Чл. 140а. (Нов - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006г.)

(1) Работници и служители, в редовното работно време на които се включва най-малко 3 часа нощен труд по чл. 140, ал. 2, както и работници и служители, които работят на смени, една от които включва най-малко три часа нощен труд, се смятат за работници и служители, които полагат нощен труд.

(2) Работниците и служителите, които полагат нощен труд, се приемат на работа само след предварителен медицински преглед, който е за сметка на работодателя.

(3) Работниците и служителите, които полагат нощен труд подлежат на периодични медицински прегледи по чл. 287.

(4) Когато здравен орган установи, че здравословното състояние на работник или служител се е влошило поради пола-

гане на нощен труд, той се премества на подходяща дневна работа или се трудоустроява.

(5) Работодателят, при който работниците и служителите полагат нощен труд, е длъжен при поискване от Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда” да ѝ предостави информация за техния брой, отработените нощни часове, както и за предприетите мерки за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд.

Този нов член събира в себе си няколко съществуващи и няколко нови правила относно реда и условията за полагане на нощен труд.

1. Запазва се разпоредбата на отмененият чл.140, ал.5 КТ, възпроизведена в две алинеи - ал.2 и ал.3. **Алнея 2-ра** урежда прегледа, който следва да се извърши преди започване на работа. Приемаме, че става дума за преглед, който следва да се извърши преди възникване на трудовото правоотношение (вж и наредба № 4/1993г. за документите, които са необходими за сключване на трудов договор). Това е така, защото следващата **ал.3-та** урежда периодичен медицински преглед. Той пък от своя страна се извършва по реда на чл.287 КТ. Не е ясно защо въобще следва да я има ал.3-та, след като съществува чл.287 КТ, който урежда периодичните медицински прегледи за всички работници/служители, а не само на тези които работят нощен труд.

Ще отбележим, че и двата прегледа са за сметка на работодателя (вж и чл.287, ал.2КТ).

2. Нови са разпоредбите на алинеи 1-ва, 4-та и 5-та.

В някаква степен **алинея 1-ва** допълва и доразвива ал.2 на чл.140 КТ.²⁶

²⁶ (2) Нощен е трудът, който се полага от 22,00 ч. до 06,00 ч., а за непълнолетни работници и служители - от 20,00 ч. до 06,00 ч.

Развитието се състои в това, че **за полагащи ношен труд** се зачитат не само работниците/служителите, които работят в указаните часови рамки (в чл.140, ал.2 КТ), а и всички, които работят в условията на тази нова алинея, вкл. работещите смесена смяна, която включва най-малко 3 часа ношен труд.

Тя обаче влиза в частично противоречие с текста на чл.141, ал.2 КТ, уреждащ смесените работни смени (включваща дневен и ношен труд). Смесена работна смяна с 4 и повече часа ношен труд се смята за нощна и има продължителност на нощна смяна, а с по-малко от 4 часа ношен труд се смята за дневна и има продължителност на дневна смяна.

Паралелното съществуване на двата текста води до това, че работниците/служителите, които работят в смесена смяна с ношен труд 3 часа, ще се считат за полагащи ношен труд (това следва от чл.140а, ал.1 КТ), а смяната ще се зачита за дневна (това пък следва от чл.141, ал.2 КТ). От тук възниква въпросът каква ще бъде продължителността на работното време на смяната или на отделния работник работещ в такава смяна?

Алинея 4-та поставя въпроса по какъв ред, специален или общ здравен орган ще установи причинно-следствената връзка между влошеното здравословно състояние и полагаането на ношен труд? С какъв документ ще се удостоверява този факт, за да може въз основа на него да се изпълни разпоредбата? Не сме ли на практика в хипотезата на трудоустрояването уредена отделно в КТ, като текстът предвижда, като възможна последица от полагаането на ношен труд и трудоустрояване.

Според нас при първата възможност не е налице хипотезата на трудоустрояване по чл.314²⁷ и следващите от КТ. Не можем да сложим знак на равенство между “влошено” здравословно

²⁷ Чл. 314. Работник или служител, който поради “болест” или трудова злополука не може да изпълнява възложената му работа, но без опасност за здравето си може да изпълнява друга подходяща работа или същата работа при облекчени условия, се трудоустроява на друга работа или на същата работа при подходящи условия по предписание на здравните органи.

състояние и “болест” (по смисъла на чл.314 КТ). Влошено-то здравословно състояние все още не е болест. Ако приемем обратното за вярно, то тогава текстът би следвало да насочва директно към процедура по трудоустрояване. Ето защо според нас преместването, при тази хипотеза, би следвало да се уточни, като процедура пред здравния орган.

Отделен въпрос е, че в резултат на полагания нощен труд могат да настъпят предвидените в чл.314 КТ последици за здравето, при които така или иначе ще се върви по пътя на трудоустрояването. В този случай ще има намалена трудоспособност, ще се върви по пътя на експертизата и удостоверяването ѝ, и въобще по пътя на членове 314-317 КТ.

В този смисъл възприемаме и разпоредбата на текста изискваща от работодателя да премести работника/служителя на друга подходяща работа или **да го трудоустрои**. Тоест само преместването все още не означава, че е налице трудоустрояване.

Ново е и задължението по **алинея 5-та**. По своето съдържание то се доближава до чл.149 КТ²⁸. Това налага извода, че за да може да се изпълни това задължение работодателят трябва:

1. Да отчита полагания нощен труд по всяко време. И това е така защото информация за него следва да се дава винаги, когато бъде поискана.

2. Да води отчет, т.е. да въведе книга, подобна на тази за извънредния труд, по чл.149 КТ. Няма пречка според нас тези две книги да бъдат обединени, като по отношение на нощния труд информацията да може да бъде обобщавана е предоставяна за проверка по всяко време(при поискване), а не на полугодие, както е за извънредния труд.

²⁸ Чл. 149. (1) Работодателят е длъжен да води специална книга за отчитане на извънредния труд.

(2) Положеният извънреден труд се отчита всяко полугодие пред инспекцията по труда.

Отчитане на работното време - сумирано изчисляване

Чл. 142 ...

(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) Работодателят може да установи сумирано изчисляване на работното време -седмично, месечно или за друг календарен период, който не може да бъде повече от 6 месеца.

Промяната е само в срока в който следва да бъде направено, така нареченото “изравняване”. До момента този срок не можеше да бъде повече от 4 месеца.

Работно време и почивки при работа със специфичен характер и/или организация на труд

Чл.154а. (Нов - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006г.)
При спазване на общите правила за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд Министерският съвет може да установява друга продължителност на дневното, седмичното или месечното работно време, на междудневната и седмичната почивка, на почивките в работния ден и на нощния труд за работници и служители, които извършват работа със специфичен характер и/или организация на труда.

Новият чл.154а КТ е разбираем, като съдържание. Законът предоставя едно специфично право на Министерския съвет. Става дума не за право въобще да се променят чл.136 КТ(в него са уредени дневното, седмичното или месечното работно време), чл.151-153 КТ (уреждащи почивките през работния деня, междудневната и междуседмична почивки) и чл.140 КТ(относно нощния труд). Става дума за промяна на продъл-

жителността на работно време и почивки на работници/служители, *“...които извършват работа със специфичен характер и/или организация на труда.”*

В тази връзка ще припомним, че в края на миналата 2005г. бе направена промяна в чл.285 КТ, който уреждаше получаването на безплатна предпазна храна, противоотрови и други средства, които неутрализират вредното въздействие на работната среда, когато работниците/служителите работят в производства, свързани с вредни за здравето последици. Този текст бе променен (ДВ,бр.83/2005 г.) и сега **вече урежда възможно-то получаване на безплатна храна и/или добавки към нея при работа в предприятия със специфичен характер и организация на труда.** Условието и редът при които се осигуряват безплатната храна и/или добавките към нея се определят с Наредба №11 на министъра на труда и социалната политика и министъра на здравеопазването(ДВ, бр.1/2006г.).

Същността и съдържанието на словосъчетанията **“специфичен характер”** или **“специфична организация”** на труда не са дефинирани нито в Кодекса на труда нито в Наредба №11/06г. Разбиране за тях може да се изведе по граматически и логически път, вкл. и от съдържанието на изброените позиции на правоимащи лица в чл.2, ал.19(т.1-14) и чл.2, ал.2 (т.1-4) от наредбата. Предвид текста на чл.285 КТ, както и на посочените членове от наредба №11/06г. по наше мнение става дума за две отделни групи, коренно различаващи се по своята характеристика и белези факти, при чието наличие се поражда предвидените в наредбата права за получаване на безплатна храна и/ или добавки към нея.

Изхождайки от такива тълкувателни позиции считаме, че под:

- **“специфичен характер”** на труда следва да се разбират обективно съществуващи условия на работната среда, напри-

мер опасни или рискови за здравето, или изискващи специфичен хранителен, питеен, калориен режим условия, при който работниците/служителите са поставени и изпълняват трудовите си задължения.

- **“специфична организация”** на труда следва да се разбира особена, различаваща се от нормалната организация на работа, например по отношение на работното време, на работните смени, на въвеждане на специфични режими на организация, на застъпване на работа след задължително пътуване от и до работното място и други подобни.

Според нас при наличие на подобни обстоятелства МС може да реализира правото си по чл.154а КТ и то в по-благоприятен за работещите времеви режим, отколкото е установено в съответните текстове на закона.

Отпуск поради бременност, раждане и осиновяване

Чл. 163...

(6) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 48 от 2006г., в сила от 01.07.2006 г.) Работничка или служителка, която осинови дете, има право на отпуск по ал. 1 в размер на разликата от възрастта на детето в деня на предаването му за осиновяване до изтичане срока на полагация се отпуск за раждане.

...

Промяната в чл. 163, ал. 6 се състои в това, че думите “според поредността на живите деца на осиновителката” се заличават. Става дума за отпуск поради бременност и раждане в размер на 135 дни за всяко дете, от които 45 дни задължително се ползват преди раждането. Отпадането на условието “според поредността на живите деца на осиновителката” води до равно поставено ползване на този отпуск в сравнение с бременната или майката.

Периодични медицински прегледи

Чл. 287 ...

(3) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) Работодателят и длъжностните лица в предприятието са длъжни да опазват в тайна данните относно здравословното състояние на работниците и служителите и информацията от и за съответните медицински прегледи.

Промяната в тази алнея едва ли се нуждае от коментар. Тя е свързана и със специфичния преглед на работниците които полагат нощен труд (вж. новия чл. 140а).

Новото, в сравнения със стария текст е, че става дума за данните относно здравословното състояние и опазване на информацията за медицинските прегледи. Така текстът е по-ясен по-конкретен и изисква от работодателя и длъжностните лица да пазят информацията в указаните две посоки.

Минимална възраст за приемане на работа

Чл. 301...

(2) (Доп. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) По изключение могат да се приемат на работа и лица от 15 до 16 години за извършване на работи, които са леки и не са опасни или вредни за здравето и за правилното им физическо, умствено и нравствено развитие и чието изпълнение не би било пречка за редовно посещение на училище или за участие в програми за професионално ориентиране или обучение.

Подчертаните думи са добавени в текста на чл.301, ал. 2. В това се състои промяната в него. Допълнението е интересно и

със сериозни социални последици. Данните публикувани/изнасяни в специализираните издания и в пресата въобще сочат, че нараства броя на децата, които се отклоняват от училище. Добавката в чл.301, ал.2 КТ очертава един от пътищата за преодоляване на тази тенденция. Задължението се отнася, както към органите на ГИТ, така и към евентуалните работодатели. Първите следва да преценяват внимателно наличието на опасности в тази посока, когато дават разрешение за работа по чл.302, ал.2 КТ.

Вън и независимо от произнасянето на инспекцията на труда по чл.302, ал.2 КТ, вторите, т.е. работодателите, също трябва да се съобразяват с този текст, тогава, когато “приемат на работа”, т.е. преди да се сключи трудовия договор.

И едните и другите ще трябва да натрупат информация за кандидата за работа, за да могат да правят преценки в тази посока.

Приемане на работа на лица от 16 до 18 години

Чл. 303. (1) (Изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) *Забранява се приемането на лица от 16 до 18 години на работи, които са тежки, опасни или вредни за здравето и за правилното им физическо, умствено и нравствено развитие.*

...

(4) (Нова - ДВ, бр. 18 от 2003 г., изм. и доп. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) *Условията и редът за даване на разрешение за работа по ал. 3, на разрешение за работа на лица, ненавършили 16 години, както и задълженията на работодателя за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд за лицата, ненавършили 18 години, се уреждат с наредба на министъра на труда и социалната политика и министъра на здравеопазването.*

Измененията са в първата и четвърта алинеи на чл.303 КТ. Алинеи 2 и 3 остават непроменени.

1. Допълнението в чл.303, ал.1КТ само доизяснява смисъла и съдържанието на съществуващия и досега текст. Едва ли се налага да изясняваме що е то правилно “...*физическо, умствено и нравствено развитие.*” И в този случай става дума за една забрана/задължение отправено към работодателите и към ГИТ. Работодателите, трябва да се съобразяват с този текст, тогава, когато “приемат на работа”, т.е. преди да се сключи трудов договор. Без значение е възможното/даденото разрешение от инспекцията по труда. То според нас не освобождава работодателя от отговорност по този текст. Въз основа на даденото медицинско заключение (по чл.303, ал.2КТ) и на разрешението на инспекцията работодателят ще направи окончателната преценка дали да сключи трудовия договор или не. Задължението, в неговата пълнота, се отнася, към органите на ГИТ. Те трябва да направят внимателна преценка на данните на кандидата за работа и медицинското заключение, за да издадат разрешение или да откажат издаването му.

2. Промяната в ал.4 се свежда до това, че към работодателя се отправя задължението да обезпечи здравословни и безопасни условия на труд за лицата ненавършили 18 години. Такива поначало той е длъжен да осигури на всички работници/служители. Очевидно е обаче, че към лица под 18 години тези условия трябва да са по специфични с оглед на тяхната възраст, здраве, умствено и нравствено развитие.

Особени грижи за непълнолетните

Чл.305...

(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001г., в сила от 31.03.2001 г., доп. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) Работното време на работниците и служителите, ненавършили 18 години, е 35 часа седмично и 7 часа дневно при петдневна работна седмица. В дневното и седмичното им работно време се включва и времето за придобиване на професионална квалификация и за нейното повишаване, когато тя се осъществява в процеса на работата.

В чл. 305, ал. 3 се създава изречение второ (подчертаното). Добавката не създава проблеми с оглед разбирането му. Тук ще поясним, че ако такова време има, то ще бъде плод на някои от договорите за повишаване на квалификацията или за ученичество уредени в 234 КТ и чл.230 КТ. Именно в рамките на тези договори говорим за придобиване на квалификация, за повишаване на квалификация или за преквалификация на работници/служители. Поначало това са договори, които се сключват между работодателя и работника/служител извън трудовия договор. Ето защо при сключване на договор по чл.230 КТ или чл.234 КТ, в трудовия договор ще следва да се отрази как в рамките на работното време ще се реализира допълнената разпоредба на чл.305, ал.3 КТ.

Как на практика ще стане това?

Съгласно чл.66, ал.1 КТ, т.8 КТ в трудовия договор следва да се уговорят **продължителността на работния ден или седмица**. По наше мнение именно поради това в трудовия договор следва да се предвиди, че част от това време е за, т.е. предназначено е за придобиване на професионална квалификация или нейното повишаване, ако и доколкото в съответния

договор по чл. чл.230 КТ или чл.234 КТ е договорено те да се осъществява в процеса на работата. И двата договора предоставят такава възможност, т.е. изискват в тях да бъдат уговорени наред с редица други въпроси и това, как, в какво време, в какъв срок, в каква форма ще се осъществи обучението. Ако договорите по чл.230 КТ или чл.234 КТ са сключени след като е възникнало трудовото правоотношение, т.е. след като е сключен трудовия договор, то тогава няма пречка с допълнително споразумение към трудовия договор да се уреди и въпроса за съвместяване на учебното време с работното време, **доколкото това не е уредено самостоятелно в съответния договор за квалификация.**

Закрила при уволнение

Чл. 333. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 110 от 1999 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) В случаите по чл. 328, ал. 1, точки 2, 3, 5, 11 и чл. 330, ал. 2, т. 6 работодателят може да уволни само с предварително разрешение на инспекцията по труда за всеки отделен случай:

...

5. (нова - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) работник или служител, който е избран за представител на работниците и служителите по реда на чл. 7, ал. 2 и чл. 7а за времето, докато има такова качество.

...

Чл. 333 КТ урежда предварителна закрила при уволнение. Тя се изразява в това, че работодателят може да прекрати трудовото правоотношение на определени категории лица, само след получаването на предварително разрешение от инспекцията по труда или синдикален орган. С изменението в текста на чл. 333 в алинея първа се предвижда още една категория

работници/служители, за които предварителната закрила ще се прилага. Това са избраните представители на работниците/служителите по чл. 7, ал. 2 и чл. 7а. Целта е да се осигури възможността на тези представители спокойно да осъществяват своите функции, като работодателят да не може да злоупотребява с правото си на уволнение и да се освобождава от представители, които са му “неудобни”. Предварителната закрила и за тази категория работници/служители ще важи при определените изрично основания за уволнение в чл. 333, ал. 1. Закрилата обаче важи само за времето, докато лицето има това качество на представител. А такова качество то ще има през времето на определения по реда на чл. 7б мандат. В случаи че мандатът бъде прекратен по-рано, поради някоя от причините, визирани в чл. 7б, ал. 2, то и предварителната закрила ще отпадне.

Определение

Чл. 357. (1)...

*(2) (Нова - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.)
Трудови са и споровете между избраните по реда на чл. 7, ал. 2 и чл. 7а представители на работниците и служителите и работодателя при нарушаване на правата им.*

Чл. 357 дава определение на понятието трудов спор. Сега в него се създава една нова алинея, която разширява обхвата на това понятие. Това означава, че в тези случаи споровете ще се разглеждат по реда на глава XVIII от Кодекса на труда.

Въпросите, които могат да изникнат по повод на новосъздадената алинея са свързани с изразът “при нарушаване на правата им”. **За кои точно права става дума?** По принцип една от характеристиките на индивидуалния трудов спор е че това са спорове, свързани със субективни права и задължения,

т.е. те са правни спорове. В случая, трябва да обърнем внимание, че текстът говори само за нарушени права, а не и за неизпълнени задължения. От текстовете, които са свързани с представителите на работниците/служителите по чл. 7, ал. 2 и чл. 7а, само един е озаглавен “Права и задължения на представителите на работниците и служителите” - чл. 7в, където изрично са предвидени определени техни права. В същото време обаче редица права се извличат от други текстове на кодекса (например чл. 130, чл. 130в и др.), които очертават определени задължения за работодателя. Така, когато законодателят казва, че работодателят е длъжен да предостави на представителите на работниците/служителите по чл. 7а информацията относно последните и предстоящи изменения в дейността и икономическото състояние на предприятието (чл. 130в, ал. 1, т. 1), той закрепва и тяхното право да получат такава информация. Следователно под права на представителите на работниците/служителите по чл. 7, ал. 2 и чл. 7а трябва да **разбираме всички права, предвидени в кодекса, независимо дали са изрично записани като такива или се извличат от съдържанието на определени разпоредби.**

Давност

Чл. 358. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) *Исковете по трудови спорове се предявяват в следните срокове:*

1. (изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) *едномесечен - по спорове за ограничена имуществена отговорност на работника или служителя, за отмяна на дисциплинарно наказание “забележка” и в случаите по чл. 357, ал. 2.*

...

Чл. 358 урежда давностните срокове за предявяване на искове по трудови спорове. Това е периодът от време, през който

искът следва да бъде предявен, т.е. да бъде подадена исковата молба. Пропускането на давностния срок има сериозни последици. Ищецът рискува искът му да бъде отхвърлен. Трябва да отбележим, че уредбата в чл. 358 КТ се отклонява от уредбата на давностните срокове в Закона за задълженията и договорите, но последната се прилага за неуредените от Кодекса на труда въпроси. С оглед на това, ако имаме един предявен иск от представител на работниците/служителите след изтичане на предвидения давностен срок, то не следва съдът автоматично да го отхвърли. За да настъпи такава последица е необходимо да има за това съответното възражение от страна на работодателя, че давностния срок е изтекъл. Това произтича пряко от нормата на чл. 120 от Закона за задълженията и договорите, който предвижда, че давността не се прилага служебно. Като и относно новото допълнение на т. 1 ще важи правилото, закрепено в чл. 358, ал. 3, че срокът няма да се счита за пропуснат, ако в неговите рамки исковата молба е подадена до некомпетентен орган.

Срокът е период от време, който има начало и край. От кой момент тече давностния срок за искове на представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 и чл. 7а при нарушаване на правата им? Началният момент на давностните срокове по Кодекса на труда е определен в текста на чл. 358, ал.

2. В разглеждания случай намира приложение т. 2-от деня, в който правото, предмет на иска, е станало изискуемо или е могло да бъде упражнено.

Права на контролните органи

Чл. 402 ...

(3) (Нова - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) Националната агенция за приходите предоставя на контролните органи по чл. 399 необходимата данъчна и осигурителна информация за целите на контрола по спазване на трудовото законодателство.

...

Съдържанието на новата алинея не поставя въпроси. Неговата цел е да “завърже”, да приобщи КТ, в тази му част с новият Данъчно-осигурителен процесуален кодекс (ДВ. бр. 105/2005 г.) и даде правно основание на органите на Изпълнителната агенция “Главна инспекция по труда” да получават необходимата им информация, тогава, когато се налага да осъществяват контрол по спазване на трудовото законодателство. Каква точно ще е информацията зависи от конкретния случай и от онова което подлежи на задължително регистриране в информационната система на Националната агенция за приходите.

Досегашната ал. 3 става ал. 4

Отговорност за нарушение на нормативните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд

Чл. 413...

(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) Работодател, който не изпълни задълженията си за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, ако не подлежи на по-тежко наказание, се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 1500 до 5000 лв., а виновното длъжностно лице, ако не подлежи на по-тежко

наказание – с глоба в размер от 250 до 1000 лв.”

(3) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) За повторно нарушение наказанието е:

1. по ал. 1 - глоба от 40 до 500 лв.;

2. (изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) по ал. 2 - имуществена санкция или глоба от 3000 до 10 000 лв., съответно глоба от 500 до 2000 лв.

С поредица от текстове, които ще коментираме по-долу, при поредните изменения в Кодекса на труда са завишени глобите, направено е разграничение в отговорността на работодателя и отделното физическо, длъжностно, лице.

1. Няма промяна в задължението което е уредено в чл.413, ал.2 КТ. То пряко се свързва с осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд. След промяната обаче отговорността е разграничена. Новото сега е, че и в двете посоки, т.е както към работодателя, така и към виновното длъжностно лице се оказва административен натиск за спазване на закона.

Повишена е и санкцията към работодателят. Сега той се наказва с имуществена санкция или глоба от 1500 до 5000 лв. (при глоба в размер от 250 до 1000 лв., до момента), а виновното длъжностно лице, ако не подлежи на по-тежко наказание, с глоба в размер от 250 до 1000 лв. Такъв бе размерът на глобата и до момента на промяната.

2. До момента за повторно нарушение по ал. 2 глобата бе в размер от 500 до 2000 лв. за работодателя и виновното длъжностно лице. За него (длъжностното лице) глобата се запазва в същия размер, докато тази за работодателя очевидно е по-висока – от 3000 до 10000 лв..

Отговорност за нарушения на другите разпоредби на трудовото законодателство

Чл. 414 (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001г., изм. - ДВ, бр. 120 от 2002 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) Работодател, който наруши разпоредбите на трудовото законодателство извън правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, ако не подлежи на по-тежко наказание, се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 1500 до 5000 лв., а виновното длъжностно лице, ако не подлежи на по-тежко наказание – с глоба в размер от 250 до 1000 лв.”

(2) (Изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) За повторно нарушение наказанието е имуществена санкция или глоба в размер от 3000 до 10000 лв., съответно глоба в размер от 500 до 2000 лв.”

(3) (Изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) Работодател, който наруши разпоредбите на чл. 62, ал. 1 или 3 и чл. 63, ал. 1 или 2, се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 1000 до 1500 лв., а виновното длъжностно лице – с глоба в размер от 1000 лв., за всяко отделно нарушение.”

(4) (Нова - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) Работодател, който наруши разпоредбите на чл. 130а, ал. 1 и 2, чл. 130б, ал. 1 и 2 и чл. 130в, ал. 1 и 2 се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 1500 до 5000 лв., а виновното длъжностно лице – с глоба в размер от 250 до 1000 лв., за всяко отделно нарушение.

По своя характер и насоченост измененията и допълненията в чл.414 КТ са същите, като тези в чл.413 КТ.

1. С уточнението в първата алинея – “извън правилата за

осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд” се избягва възможността за нарушение на тези правила да се налага санкция, както по чл.413 КТ, така и по чл.414 КТ. И в този текст отговорността е разграничена, като тази към работодателя е повишена - имуществена санкция или глоба от 1500 до 5000 лв. (при глоба в размер от 250 до 1000 лв., до промяната). Виновното длъжностно лице, ако не подлежи на по-тежко наказание, се наказва с глоба в размер от 250 до 1000 лв., т.е. остава непроменена.

2. За повторно нарушение по ал. 1 глобата бе в размер от 500 до 2000 лв. за работодателя и виновното длъжностно лице. С оглед разграничената им отговорност по първата алинея, сега тя също се разграничава:

- за работодателя очевидно е по-висока – от 3000 до 10000 лв. и възможна имуществена санкция в този размер;

- за длъжностното лице глобата се запазва в същият размер - от 500 до 2000 лв.

3. Разграничителен подход е възприет и по отношение на третата алинея. Санкциите в нея си остават за нарушения на чл.62,ал.1 или 3-та и чл.63, ал.1 или 2-ра. За работодателя те са завишени - имуществена санкция или глоба в размер от 1000 до 1500 лв.(при 1000 лв. за всяко отделно нарушение.), а за виновното длъжностно лице глобата остава непроменена - в размер от 1000 лв., за всяко отделно нарушение.

4. Създадената алинея 4-та предвижда санкции за нарушения на правата на работниците/служителите за информиране и консултиране - чл. 130а, ал. 1 и 2 КТ относно задължението за информиране/консултиране при масово уволнение, чл. 130б, ал. 1 и 2 КТ по задължението за информиране/консултиране при промяна на работодателя и чл. 130в, ал. 1 и 2 КТ по задължението за информиране/консултиране при изменението на дейността, икономическото състояние и организацията на

работа на предприятието. За нарушения в тези случаи:

- Работодателят се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 1500 до 5000 лв. за всяко отделно нарушение;
- Виновното длъжностно лице се наказва с глоба в размер от 250 до 1000 лв., за всяко отделно нарушение.

Отговорност за неизпълнение на предписание и за създаване на пречки на контролен орган

Чл. 415...

(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., бр. 2 от 1996 г., изм. - ДВ, бр. 124 от 1997 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) Работодател, който противозаконно пречи на контролен орган за спазване на трудовото законодателство да изпълни служебните си задължения, се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 4000 до 10000 лв., ако не подлежи на по-тежко наказание, а виновното длъжностно лице – с глоба в размер от 1000 до 5000 лв., ако не подлежи на по-тежко наказание.

Разграничителният подход е възприет и по отношение задължението по чл.415, ал.2 КТ. То остава непроменено - да не се пречи на контролен орган за спазване на трудовото законодателство да изпълни служебните си задължения. Отговорността за нарушението е разграничена.

- Работодателят се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 4000 до 10000 лв.; - Виновното длъжностно лице се наказва с глоба в размер от 1000 до 5000 лв., т.е. за него глобата е непроменена.

Установяване на нарушенията, издаване, обжалване и изпълнение на наказателните постановления

Чл. 416...

(5) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., бр. 2 от 1996 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 120 от 2002 г., доп. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) Събраните суми от наложени имуществени санкции и глоби по реда на този раздел се внасят в бюджета на Министерството на труда и социалната политика по сметка на Изпълнителната агенция “Главна инспекция по труда” и се използват по ред, установен от министъра на труда и социалната политика и от министъра на финансите.

Промяната се състои в това, че след думата “наложени” се добавят думите “имуществени санкции и”. Едва ли допълнението в този текст се нуждае от коментар. По наше мнение предвид въведената възможност за имуществена санкция допълнението е оправдано и наложително.

Допълнителни разпоредби Обяснения на някои думи

§ 1. По смисъла на този кодекс:

...
8. (нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) “Исключение” по смисъла на чл. 68, ал. 4 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.

9. (нова - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г., изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) “Масови уволнения” са уволненията на едно или повече основания извършени по преценка на работодателя и по причини, несвързани с конкретния работник или служител, когато броят на уволненията е:

...

(Изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) Когато в периодите по букви “а” - “в” работодателят е уволнил най-малко 5 работници и служители, всяко последващо прекратяване на трудово правоотношение, извършено по преценка на работодателя на други основания и по причини, несвързани с конкретния работник или служител, се взема предвид при определяне броя на уволненията по букви “а” - “в”.

...

11. (нова - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) “Работно време” е всеки период, през който работникът или служителят е длъжен да изпълнява работата, за която се е уговорил.

12. (нова - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) “Основно трудово правоотношение” е всяко трудово правоотношение, което независимо от основанието, на което е възникнало, е съществувало преди сключване на трудовия договор за допълнителен труд.

1. Промяната в §1, т. 8 на КТ не затруднява, т.е. не се нуждае от коментар. Тя се състои в това че думите “ал. 3” се заменят с “ал. 4”.

2. Изменението в т.9 обаче се нуждае от коментар.

До промяната **масовите уволнения** независимо от броят им бяха такива, ако се основават, ако са осъществени, въз основа на чл. 328, ал. 1, т. 1 – 4КТ.

Промяната ликвидира тези конкретни основания, като водещи до масови уволнения. Сега масови са уволненията извършени:

а/ на едно или повече основания, т.е. независимо от основанията;

б/ извършени по преценка на работодателя, т.е. основно по негова инициатива;

в/ по причини, несвързани с конкретния работник или служител, т.е. в основанията не попадат случаите на прекратяване на трудовото правоотношение по инициатива на работника/служителя по взаимно съгласие или дисциплинарно уволнение, но всички други основания могат да водят до масово уволнение.

В случая изразът “по причина несвързани с конкретния работник или служител” следва да се разбира, като прекратяване на трудовия договор по инициатива на работника (например чл.325, т.1 КТ, чл.190 КТ, различните основания по чл. 330 КТ).

Второто изречение на т.9 гласеше следното: **“При изчисляване броя на уволненията по букви “а” - “г” уволнението на отделен работник или служител на едно или повече основания по чл. 328, ал. 1, т. 1 - 4 се отнася към общия брой на уволненията при условие, че преди това е имало поне 5 уволнения. “**

Сега и то се променя и добива посочения по-горе вид.

Видно е, че освен основанията предпоставка за наличие на масови уволнения е наличието на поне 5 уволнения в съответните периоди (по букви “а” - “в”). Всяко следващо уволнение извършено по преценка на работодателя на други основания и по причини, несвързани с конкретния работник/служител, се взема предвид при определяне броя на уволненията. Простичко казано, след като в периодите по съответните букви на т.9 има 5 уволнения, независимо от основанията им, всяко след-

вашо уволнение, което не е по чл.325, т.1, чл.190 или чл.330 КТ влиза в бройката, чрез която се изчислява дали е налице масово уволнение.

3. За новото определение за “работно време” ще отбележим, че в него се включват и различните специфични режими на работно време (извънредният и нощният труд, удълженото работно време и други.), отклоняващи се от нормата на чл.136, относно нормалната продължителност на работното време.

Без да го коментираме ще обърнем вниманието на читателите към определението на понятието “основно трудово правоотношение”. То едва ли ще затрудни при възприемането му.

**Преходни и Заключителни разпоредби
КЪМ ЗАКОНА ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА
КОДЕКСА НА ТРУДА
(ОБН. - ДВ, БР. 48 ОТ 2006 Г., В СИЛА ОТ 01.07.2006 Г.)**

§ 42. Избраните до влизане в сила на този закон представители на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 запазват положението и функциите си до избирането на нови представители, но за не повече от една година от датата на влизане в сила на закона.

Тази разпоредба дава отговор на въпроса какво се случва с избраните до момента представители на работниците/служителите по чл. 7, ал. 2 след влизане на ЗИДКТ в сила. В случай че Общото събрание се е възползвало от възможността по чл. 7, ал. 2 и е избрало свои представители по действащия режим, то те ще запазят положението и функциите си за определен срок. Какъв ще е този срок зависи, от една страна, от едно условие-избирането на нови представители. В момента на осъществя-

ване на такъв избор, правомощията на старите представители ще бъдат прекратени. От друга страна обаче законът е въвел и един максимален период на време, през което ще бъде запазен статута и функциите на избраните представители, независимо от това дали бъдат избрани нови такива, и този максимален период е една година от влизане в сила на закона. Следователно максималното време на запазване на правомощията на представителите е до 01.06.2007 г., с оглед § 45 ЗИДКТ, който предвижда, че законът влиза в сила от 01.06.2006 г. В случаи че нови представители не бъдат избрани в този срок, правомощията на избраните представители ще бъдат прекратени. Като прекратяването, както и в хипотезата на чл. 7б, ал. 3, ще стане по силата на закона, *ex lege*. Възниква въпросът кое положение и какви точно функции ще запазят избраните по чл. 7, ал. 2 представители, преди влизане на закона в сила? Тези по стария режим, преди измененията, или тези, които са очертани в кодекса, след влизане в сила на ЗИДКТ. По наше мнение става въпрос за новия.

§ 43. До 23 март 2008г. чл. 7а се прилага в предприятия със 100 и повече работници и служители, както и в организационно и икономически обособени подразделения на предприятия с 50 и повече работници и служители.

Този параграф предвижда различен праг за приложение на текста на чл. 7а до 23 март 2008 г. Това означава, че до тази дата представители на работниците и служителите за осъществяване на информирането и консултирането по чл. 130в и чл. 130г ще се избират в такива предприятия и подразделения, които имат предвидения в § 45 брой работници и служители. Изчисляването на този брой, изборът, правата и задълженията са такива каквито вече бяха разгледани по-горе в настоящия коментар.

Според § 48 Законът влиза в сила от 1 юли 2006г., с изключение на § 47, т. 6, който влиза в сила от датата на влизане в сила на Договора за присъединяване на Република България към Европейския съюз.

Промени в други закони

Закон за насърчаване на заетостта

Чл. 24. (1) (Доп. - ДВ, бр. 26 от 2003 г., изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г., изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) Работодателят уведомява писмено съответното поделение на Агенцията по заетостта относно предвижданите масови уволнения не по-късно от 30 дни преди датата на уволненията.

...

(3) (Изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г., изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) Уведомлението по ал. 1 трябва да съдържа цялата необходима информация относно предвижданите масови уволнения, в т. ч.: причините за тях; броя на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени, и основните икономически дейности, групи професии и длъжности, към които се отнасят; броя на заетите работници и служители от основните икономически дейности, групи професии и длъжности в предприятието; конкретните показатели за прилагане на критериите за подбор на работниците и служителите по чл. 329 от Кодекса на труда, които ще бъдат уволнени; периода, през който ще се извършат уволненията, както и информацията относно проведените предварителни консултации с представителите на синдикалните организации и с представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 от Кодекса на труда.

*(4) (Нова - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.)
Работодателят е длъжен да предостави на представителите на синдикалните организации и на представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 от Кодекса на труда копие от уведомлението по ал. 1 в срок три работни дни.*

I. Първото изменение в чл. 24, ал. 1 от Закона за насърчаване на заетостта е че от текста отпада задължението на работодателя да уведоми представителите на работниците и служителите в предприятието относно предвижданите масови уволнения. По принцип материята свързана с уволненията се регулира от Кодекса на труда. С оглед и на принципа на кодификация в областта на трудовото право у нас, законодателят с измененията на Кодекса на труда от 2004 г. и настоящите, пренесе изцяло въпросите, свързани с масовото уволнение, като акт на прекратяване на трудови правоотношения със значителен брой работници/служители, в чл. 130а КТ.

II. Второто изменение в текста касае уведомяването, което работодателят дължи на поделението на Агенцията по заетостта относно предвижданите масови уволнения в писмена форма. Промяната е относно срокът, в който трябва да се направи това уведомяване, като той вече е не по-късно от 30 дни преди датата на уволнението. По този начин реално се върна срокът, в който се извършваше уведомяването на поделенията на Агенцията до месец август 2004 г., когато този срок беше увеличен на 45 дни.

III. Промяната в ал. 3 на чл. 24 ЗНЗ е чисто правно техническа. До сега текстът беше бланкетен и определяше изискуемото съдържание на уведомлението като препращаше към чл. 130а, ал. 2 КТ. Сега изрично са изписани реквизитите, като те всъщност преповтарят предвиденото в чл. 130а, ал. 2, т. 1-5. Запазено е и изискването в уведомлението да се съдържа ин-

формация и относно проведените предварителни консултации с представителите на синдикалните организации и представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 от Кодекса на труда. Видно е че текстът е съобразен с промените в чл. 130а КТ, където изрично е предвидено с кои представители на работниците и служителите в случаите на масово уволнение работодателят е длъжен да осъществи процедури по информиране и консултиране.

IV. Последното изменение в чл. 24 е свързано със заложеното в новата ал. 4 изискване работодателят да предостави на представителите на синдикалните организации и представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 от Кодекса на труда копие от уведомлението, което предоставя на подразделенията на Агенцията по заетостта. Срокът, в който трябва да изпълни това свое задължение работодателят е 3 работни дни след отправяне на уведомлението до съответното подразделение на Агенцията по заетостта.

Граждански процесуален кодекс

Глава дванадесета.

“а” БЪРЗО ПРОИЗВОДСТВО (НОВА - ДВ, БР. 64 ОТ 1999 Г.)

Чл. 126а. (Нов - ДВ, бр. 64 от 1999 г.) (1) При направено искане от ищеца по реда на тази глава се разглеждат следните дела:

...

м) (нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., предишна т. к - ДВ, бр. 105 от 2002 г., изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) по искове по чл. 344, ал. 1, т.

1, 2 и 3 и чл. 357, ал. 2 от Кодекса на труда;

...

С този параграф се допълва текста на чл. 126а от Гражданско-процесуалния кодекс. С реформа на ГПК през 1999 г. беше създадена една нова глава ХIIа, с която се въведе т.н. бързо производство. Целта на реформата беше въвеждането на по-голяма бързина в определени хипотези. Бързото производство е приложимо само относно изчерпателно изброени в чл. 126а ГПК дела. През 2001 г. (ДВ, бр. 25 от 2001 г.) като дела, които могат да се разглеждат по тази глава, бяха предвидени и исковете по чл. 344, ал. 1, т. 1, 2 и 3 КТ²⁹. С измененията, предмет на настоящия коментар, в буква “м” на чл. 126а, ал. 1, към делата, които могат да се гледат по реда на бързото производство, се допълват и тези по чл. 357, ал. 2 КТ, т.е. споровете между избраните по реда на чл. 7, ал. 2 и чл. 7а представители на работниците и служителите и работодателя при нарушаване на правата им. Тук ще припомним, че за да се гледа делото по реда на бързото производство е необходимо ищецът да направи изрично искане за това. В случай, че това не бъде направено спорът ще се разгледа по реда на общия исков процес, т.е. по общите правила. Също така до тази хипотеза може да се стигне и ако ответникът, в случая работодателят, направи искане за това и съдът прецени, че делото представлява фактическа или правна сложност или ако събирането или проверката на допустимите по закона доказателства изискват продължително време (чл. 126д ГПК). Особените правила, предвидени за бързото производство са като цяло малко на брой, но са насочени към едно действително по-бързо решаване на спора. Те са предвидени в чл. 126б-чл.126г ГПК¹⁴.

²⁹ Това са исковете за:

1. признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна;
2. възстановяване на предишната работа;
3. обезщетение за времето, през което е работника/служителя е останал без работа поради уволнението;

¹⁴ По подробно за бързото производство вж. проф. д-р Живко Сталев, *Българско гражданско процесуално право*, издателска къща “Сиела”, стр. 612-616.

Закона за здравословни и безопасни условия на труд

Чл. 12. (1) (Доп. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006г.) При работа с високо нервно-психическо натоварване, наложен ритъм, монотонност и принудителна работна поза, определена трудова норма и при сменна работа се въвеждат физиологични режими на труд и почивка, които спомагат за запазването на здравето и работоспособността на работещите лица.

...

Чл. 12 ЗЗБУТ предвижда в кои случаи се въвеждат правото на физиологични режими на труд и почивка. Сега чл. 12 се допълва с още една хипотеза, при която работодателят ще е задължен да въведе физиологични режими на труд и почивка – „определена трудова норма”. Целта е в максимална степен да бъде опазено здравето на работниците/служителите. Условието, редът и изискванията за разработване на физиологичните режими на труд и почивка са определени в Наредба № 15 от 31 май 1999 г. /ДВ. бр.54 от 15 Юни 1999г./. Съгласно чл. 8 от тази наредба физиологичните режими на труд и почивка се разработват за конкретен вид труд. За тази цел се отчита вида на работата, тежестта и напрежението на труда, промените в работоспособността на работещите, състоянието на факторите на работната среда и трудовия процес и резултатите от оценката на риска за здравето на работещите съгласно предвидени изисквания в приложение към чл. 8. Промяната в чл. 12 ЗЗБУТ ще наложи и изменения в приложението, които следва да бъдат разработени от министерство на здравеопазването и министерство на труда и социалната политика.

Чл. 16...

(2) (Нова - ДВ, бр. 76 от 2005 г., доп. - ДВ, бр. 48 от 2006 г.,

в сила от 01.07.2006 г.) При осъществяване на задълженията си по ал. 1 работодателят трябва да осигури здравословни и безопасни условия на труд и еднаква степен на защита от производствени рискове на всички работници и служители независимо от времетраенето на договора и продължителността на работното време, включително при работа на смени и при полагане на нощен труд.

...

Текстът едва ли се нуждае от коментар. Ще посочим само, че по този начин реално не се променя нищо в смисъла на нормата. Тя и до сега обхващаше “всички работници и служители независимо от времетраенето на договора и продължителността на работното време”, което означава и тези, работещи на смени и полагащи нощен труд.

Чл. 19. (1) *(Доп. - ДВ, бр. 76 от 2005 г.) Работодаателят предоставя на работниците и на служителите, включително и на работещите по срочно правоотношение или при условията на временна заетост по чл. 14, ал. 1 или на техните представители необходимата информация за рисковете за здравето и безопасността им, както и за мерките, които се предприемат за отстраняването, намаляването или контролирането на тези рискове.*

(2) *(Нова - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) Информацията по ал. 1 се предоставя на работниците и служителите, които работят на смени и полагат нощен труд.*

(3) *(Предишна ал. 2 - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) Информацията по ал. 1 се предоставя на работниците и на служителите от други предприятия, които извършват работа на територията на съответното предприятие.*

Изменението на чл. 19, с въвеждането на новата ал. 2, така, както и разгледаната вече промяна в чл. 16 не предвижда нищо различно от досега действащия режим. В крайна сметка задължението на работодателя за предоставяне на информация за рисковете за здравето и безопасността, както и за мерките, които се предприемат за отстраняването, намаляването или контролирането на тези рискове, съгласно ал. 1 на същия текст е спрямо всички работници и служители. Следователно те включваха и до сега тези работници/служители, които вече са предвидени изрично в новата ал. 2.

Чл. 26. ...

(2) Работодателят е длъжен да осигури:

1. (доп. - ДВ, бр. 76 от 2005 г., доп. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) на всеки работник, включително и на работещите по срочно правоотношение или при условията на временна заетост по чл. 14, ал. 1, както и на работещите на смени и полагащите нощен труд, подходящо обучение по здравословни и безопасни условия на труд в съответствие със спецификата на всяко работно място и професия;

...

И тук изменението е аналогично с това в чл. 16 и чл. 19. Тъй като важи, казаното по-горе, няма да се спираме на него.

Закона за гарантираните вземания на работниците и служителите в случаите при несъстоятелност на работодателя

Чл. 4. (1) (Изм. - ДВ, бр. 34 от 2006 г., в сила от 01.10.2006 г., изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) Право на гарантирани вземания по този закон имат работниците и служителите, които са или са били в трудово правоотно-

шение с работодателя по чл. 2, независимо от срока му и от продължителността на работното време, и на които правотношението:

1. не е прекратено към датата на обнародване на решението по чл. 6;

2. е прекратено през последните три месеца преди датата на обнародване на решението по чл. 6.

...

Измененията в Закона за гарантираните вземания на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя касаят няколко текста. Първият от тях е чл. 4. Той определя лицата, които имат право на гарантирани вземания по този закон, т.е. **правоимащите** лица. До сега правото на гарантирани вземания бе обусловено от две предпоставки:

1. работодателят, на тези лица, да е внасял или да е дължал осигурителни вноски за всички осигурени социални рискове и

2. трудовото им правоотношение:

2.1. не е прекратено към датата на обнародване на решението по чл. 6 от същия закон или

2.2. е прекратено, но през последните три месеца преди датата на обнародване на същото решение.

В новата редакция на текста отпада първото изискване. Единственото условие вече едно лице да може да черпи права по този закон е то да е било в трудово правоотношение с работодателя, което не е прекратено или е прекратено в посочения по-горе срок, като изрично се посочва, че няма значение срокът на това правоотношение. Това допълнение не привнася нещо ново, тъй като и в предишната редакция текстът не ограничаваше правото с оглед на някаква продължителност на трудовото правоотношение. И преди промяната, и след нея, е без значение, дали се касае за срочно или безсрочно трудово

правоотношение. Очевидно целта на законодателя е била същата, както при изменението на чл. 8 КТ от 2004 г. (ДВ, бр. 52 от 2004 г.)-да се подчертае, че не съществува дискриминация, разлика в третирането на работещите по различните видове трудови договори.

Отпадането на посоченото по-горе изискване трябва да се оцени като положително изменение. По този начин се избягва възможността да възникнат спорове кога осигурителните вноски са дължими и не се допуска необосновано ограничаване на ползването на права по закона.

Чл. 6. (Изм. - ДВ, бр. 34 от 2006 г., в сила от 01.10.2006 г., изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) Правото на гарантирани вземания за работниците и служителите по чл. 4, ал. 1 възниква от датата на обнародване в “Държавен вестник” на съдебното решение за:

- 1. откриване на производство по несъстоятелност;*
- 2. откриване на производство по несъстоятелност с едновременно обявяване в несъстоятелност;*
- 3. откриване на производство по несъстоятелност, обявяване в несъстоятелност и прекратяване на производството по несъстоятелност, поради недостатъчност на имуществото за покриване на разноските по производството.*

Новата редакция на чл. 6 е по-пълна и правно издържана в сравнение със стария текст. Чл. 6 определя момента, от който възниква правото на гарантираните вземания. Той е обвързан както преди измененията, така и сега с откриването на производство по несъстоятелност. Има хипотези обаче по Търговския закон, при които с откриването на производството по несъстоятелност се обявява и самата несъстоятелност и се прекратява дейността на търговеца или се прекратява произ-

водството по несъстоятелност. Така предвидените в чл. 6 хипотези са:

1. откриване на производство по несъстоятелност-това става с решението на съда по чл. 630, ал. 1 ТЗ, с което се открива производството по несъстоятелност;

2. откриване на производство по несъстоятелност с едновременно обявяване в несъстоятелност-тази възможност е регламентирана в чл. 630, ал. 2 ТЗ. Съгласно този текст, когато е очевидно, че продължаването на дейността би увредило масата на несъстоятелността, съдът по искане на длъжника, съответно на ликвидатора, синдика, Агенцията за държавни вземания или кредитор, може да обяви длъжника в несъстоятелност и да прекрати дейността му едновременно с решението за откриване на производството по несъстоятелност;

3. откриване на производство по несъстоятелност, обявяване в несъстоятелност и прекратяване на производството по несъстоятелност, поради недостатъчност на имуществото за покриване на разноските по производството-тази хипотеза е уредена в чл. 632 ТЗ, като е предвидено, че когато наличното имущество е недостатъчно за покриване на разноските по производството по несъстоятелност, съдът обявява неплатежоспособността, определя началната ѝ дата, обявява длъжника в несъстоятелност и прекратява производството, освен ако заинтересовано лице предплати необходимата сума.

Чл. 22. *(В сила от 01.01.2005 г.) (1) Гарантираните вземания на работниците и служителите по чл. 4, ал. 1, т. 1 са в размер на:*

1. (изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) *последните три начислени, но неизплатени месечни трудови възнаграждения и парични обезщетения през последните 6 календарни месеца, предхождащи месеца, в който е обнарод-*

вано решението по чл. 6, но месечно не повече от определения за тези случаи максимален размер на гарантираните вземания, ако работникът или служителят е бил в трудово правоотношение същия работодател не по-малко от три месеца

...

Чл. 23 (В сила от 01.01.2005 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) Гарантираните вземания на работниците и служителите по чл. 4, ал. 1, т. 2 са в размер на последните три начислени, но неизплатени трудовите възнаграждения и паричните обезщетения през последните б календарни месеца преди датата на прекратяване на трудовото правоотношение, но месечно не повече от определения за тези случаи максимален размер на гарантираните вземания, ако са били в трудово правоотношение със същия работодател не по-малко от три месеца.

...

Тези две изменения ще бъдат разгледани заедно, тъй като и двете разпоредби касаят размера на гарантираните вземания. В чл. 22 и чл. 23 законодателят е обусловил размерът на гарантираните вземания от продължителността на трудовото правоотношение и от това дали същото е прекратено и към кой момент. С измененията на двата текста се удължава периодът, за който работниците/служителите могат да искат изплащане на гарантирани вземания от Фонд “Гарантирани вземания на работниците и служителите”. До сега право да се търсят такива вземания възникваше само ако има парични задължения на работодателя към работниците/служителите, възникнали в последните три календарни месеца преди обнародване на решението по чл. 6, респект. от датата на прекратяване на трудовото правоотношение.

Сега текстовете отново предвиждат изплащане на **послед-**

ните три начислени, но неизплатени трудови възнаграждения и парични обезщетения, но те могат да са възникнали в един по-ранен етап, или във всеки един момент през последните шест месеца предхождащи месеца на обнародване на решението по чл. 6 ЗГВРСНР, респект. датата на прекратяване на трудовото правоотношение. Тоест това могат да са задължения възникнали, както в началото на шестмесечния период, така и в един по-късен момент в рамките на тези шест месеца.

Чл. 25. (В сила от 01.01.2005 г., изм. - ДВ, бр. 34 от 2006 г., в сила от 01.10.2006 г., доп. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) Гарантираните вземания по този закон се отпускат въз основа на молба-декларация по образец, подадена от работника или служителя до териториалното поделение на Националния осигурителен институт по седалището на работодателя в 30-дневен срок от датата на вписване на решението по чл. 6 или от датата на информирание на работниците и служителите от българския работодател за обстоятелството, че е открито производство по несъстоятелност по реда на законодателството на другата държава.

Чл. 25 предвижда, че за да може да ползва права по закона работникът/служителят трябва да подаде молба-декларация по образец до териториалното поделение на Националния осигурителен институт и по този начин да предяви вземането си към Фонд “Гарантирани вземания на работниците и служителите”. Тази молба трябва да бъде подадена в определен срок, предвиден в същата разпоредба. Промяната в разглеждания текст касае именно началния момент, от който тече този срок. Като за разлика от общата хипотеза, при която срокът започва да тече от обнародване на решението по чл. 6, тук стартовият момент е свързан с информирането на работниците и служителите за откритото производство по несъстоятелност по реда

на законодателството на друга държава. Изменението е породено от новия текст на §1 от Допълнителните разпоредби на ЗГВРСНР, който третира.

Допълнителна разпоредба

§ 1. (Нов - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от датата на влизане в сила на Договора за присъединяване на Република България към Европейския съюз) (1) Право на гарантирани вземания при условията, по реда и в размерите, определени в този закон, имат и работниците и служителите, наети по трудови правоотношения в предприятие - български работодател, което осъществява стопанска дейност на територията на Република България и е обособена част от друго предприятие, осъществяващо стопанска дейност на територията на друга държава - членка на Европейския съюз, или друга държава от Европейското икономическо пространство, когато по реда на законодателството на тази държава предприятието е в несъстоятелност и това се отнася и за обособената част от него в Република България.

(2) В случаите по ал. 1 се смята, че предприятието е в несъстоятелност, когато е поискано започване на колективна процедура, основана на неплатежоспособността на работодателя, така, както е предвидено в съответните закони, подзаконови и административни разпоредби на държавата членка, която включва частично или цялостно отнемане на активите на работодателя, определяне на ликвидатор или лице, изпълняващо подобни функции, и съответният компетентен орган:

1. е решил да открие производството, или

2.е установил, че предприятието или дейността на работодателя са окончателно прекратени и наличните му активи са

недостатъчни, за да се обоснове откриването на процедурата.

(3) В случаите по ал. 1 правото на гарантирани вземания възниква от датата на обявяване на несъстоятелността по смисъла на ал. 2.

(4) Задължението на българския работодател за информирание на работниците и служителите по реда на чл. 29 възниква от датата, на която обстоятелството по ал. 2 му е станало известно.

С §1 от Допълнителните разпоредби на ЗГВРСНР се запълва една празнота, съществуваща до този момент в закона. По този начин се дава възможност да черпят права по закона и на работници/служители, които работят при български работодател, който обаче се явява обособена част от едно друго предприятие, което осъществява стопанска дейност на територията на държава, която е член на Европейския съюз или е част от Европейското икономическо пространство. Тази възможност обаче ще съществува след като България се присъедини към Европейския съюз, тъй като параграфът влиза в сила от датата на влизане в сила на Договора за присъединяване на Република България към Европейския съюз. Право на гарантирани вземания работниците/служителите ще имат ако предприятието, от което е част техният (българският) работодател е обявено в несъстоятелност, като това трябва да се отнася и за частта, която е в България. На пръв поглед съществува противоречие между чл. 6 и §1, ал. 3 с оглед момента на възникване на правото на гарантирани вземания. Така чл. 6 говори за откриване на производство по несъстоятелност, докато §1, ал. 3 за обявяване на несъстоятелност. Кога ще е налице несъстоятелност обаче е определено в §1, ал. 2. Внимателното прочитане на текста ни води до извода, че всъщност и тук става въпрос за откриване на производство по несъстоятелност по съответното законода-

телство на държавата, където осъществява стопанска дейност предприятието, от което е част българския работодател. Всъщност трябва да отбележим, че като цяло текстът на § 1 е доста тромав и неясен.

За да могат работниците/служителите да предявят своите права, т.е. да поискат отпускане на гарантирани вземания от Фонд “Гарантирани вземания на работниците и служителите” е необходимо да знаят, че има обявена несъстоятелност. Как става информирането е предвидено в Наредба за реда и начина за информиране на работниците и служителите и за отпускане и изплащане на гарантирани вземания при несъстоятелност на работодателя (ДВ. Бр. 3 от 11.01.2005 г., изм. ДВ. бр. 1 от 03.01.2006г.). Чл. 3 от наредбата изисква работодателят да уведоми работниците/служителите в тридневен срок от от обнародването в “Държавен вестник” на съдебното решение за откриване на производство по несъстоятелност. В хипотезите по § 1 от Допълнителните разпоредби на ЗГВРСНР обаче няма да има такова обнародване. Поради това и в ал. 4 на посочения параграф се предвижда, че задължението за информиране тежи върху българския работодател от момента, в който чу е станало известно обстоятелството, че предприятието, от което е част, е в несъстоятелност по смисъла на § 1, ал. 2. Тъй като не са предвидени други отклонения от общата уредба следва да приемем, че информирането трябва да стане в сроковете и по реда на цитираната наредба.

В останалата си част текстът е разбираем и едва ли се нуждае от коментар.

ЧАСТ ВТОРА

ЗАКОН ЗА ИНФОРМИРАНЕ И КОНСУЛТИРАНЕ НА РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ В МНОГОНАЦИОНАЛНИ ПРЕДПРИЯТИЯ, ГРУПИ ОТ ПРЕДПРИЯТИЯ И ЕВРОПЕЙСКИ ДРУЖЕСТВА - КОМЕНТАР

Встъпителни бележки

Потребността от закона е свързана с транспонирането на директивите за информиране и консултиране в българското законодателство. Това бе твърде дълго отлагана процедура, а е от значение за българските работници и служители, още повече че засяга и многонационалните компании. В процеса на работа поради необходимостта от транспонирането на общо 4 директиви и големия обем променени текстове се наложи обособяването на отделен закон за информиране и консултиране на работниците и служителите в многонационалните предприятия, групи от предприятия и европейски дружества. Така общата директива за информиране и консултиране 2002/14 на Европейския съвет от 2002 година се транспонира чрез промени в Кодекса на труда, а останалите чрез отделен закон, който е и предмет на настоящия коментар. Това се отнася за Директива 94/45 на Европейския съвет от 22 .09.1994 година за създаване на европейски работнически съвети, която е допълнена с Директива 97/74 на Европейския съвет от 15.12.1997 година, с която условията за създаването им се разпростират и върху Обединеното кралство*. Освен това чрез новия закон се транспонира и Директива на Съвета 2001/ 86/ЕО, допълваща Устава на Европейското търговско дружество по отношение на участието на работниците, която се основава и допълва Регламент на ЕО № 2157/2001 година за Устава на Европейското търговско дружество, както и Директива на Съвета 2003/72/

ЕО, допълваща Устава на Европейското кооперативно дружество относно участието на работниците, създадена и допълваща Регламент на ЕО №1435/2003 относно Устава на Европейското кооперативно дружество.

Тези три директиви, заедно с посочената вече обща директива 14/2002 са плод на дълга еволюция на възгледите на представителите на правителствата и гражданското общество на страните – членки на ЕС, като всяка следваща директива е резултат на напредък на общите виждания за правата на работниците и служителите на информиране и консултиране, както и на участие в управлението.

Основните положения на трите директиви, транспонирани чрез разглеждания закон засягат условията на информиране и консултиране на работниците и служителите при функционирането на многонационални предприятия, групи предприятия и дружества, които имат клонове или дъщерни предприятия в повече от една страна – членка, на територията на Република България, както за предприятия и групи, чиито централи са в България, така и за такива, чиито седалища са извън България, но имат клонове или дъщерни предприятия в България. Освен това двете директиви, създадени по-късно на базата на посочените регламенти за Европейското търговско дружество и Европейското кооперативно дружество и допълващи ги, уточняват начина на информиране и консултиране на работниците и служителите в европейските дружества, които имат вече свои клонове в България /в т.ч. и след преобразуване на вече съществуващи организации/.

Структурата на отделните глави от закона следва структурата на съответните директиви, като включва основни части, съответстващи на разделите от директивите. Частите на трите основни глави – втора, трета и четвърта от закона са в следната последователност: избор на органи на представителство;

създаване и функциониране на специален орган за преговори между представители на работниците и служителите и централният орган за управление/органите за управление; преговори за сключване на споразумение; съдържание на споразуменията; стандартни правила и начини на тяхното приложение, в т.ч. стандартни правила за информиране и консултиране за всички видове предприятия и стандартни правила за участие в управлението за европейско дружество и европейско кооперативно дружество. Като отделна обща глава за закона е изведена темата за поверителната информация/тя присъства като отделен раздел във всяка от транспортните директиви/.

Засега най-важното значение на разглеждания закон е за функциониращите в България клонове на многонационални компании/предприятия, до колкото в страната все още броят на регистрираните в страната многонационални предприятия и други международни компании е минимален.

Изясняването на закона налага а бъдат уточнени редица основни понятия, намерили място в &1 от Допълнителната разпоредба от закона от приложения текст.

Първо, става ясно, че под “държави –членки” следва да се разбират всички страни –членки на ЕС- сегашните 25, плюс присъединяващите се на 1.01.2007 година България и Румъния**, както и още три държави –страни по Споразумението за Европейското икономическо пространство/ЕИП/, сключено между ЕС и Европейската асоциация за свободна търговия - ЕАСТ***. Тези страни са съответно Норвегия, Исландия и Лихтенщайн. Членуващата в ЕАСТ Швейцария засега е отхвърлила участие в Европейското икономическо пространство и съгласно терминологията на този закон тя не би следвало да се включва в обхвата на “държави –членки”. От друга страна, на практика тя често прилага правилата на посочените европейски директиви.

Второ, под термина “многонационално предприятие”, съкратено МП в контекста на правата на работниците и служителите на информиране и консултиране чрез Европейски работнически съвет следва да се разбира всяко предприятие с най-малко 1000 работника и служителя в държавите –членки и с най-малко 150 работника и служителя във всяка от поне две държави –членки. Под “група предприятия”, съкратено ГП, се има пред вид група, в която едно от предприятията изпълнява роля на контролиращо, а останалите са контролирани предприятия. “Многонационална група предприятия” означава аналогично на многонационално предприятие-група предприятия на територията на ЕС/ЕИП, с поне 1000 работници в рамките на тази територия, с минимум поне две предприятия в две различни страни с поне по 150 души заети.

Трето, тук следва да се посочи че за “многонационално предприятие” съгласно Директива 94/45 на Съвета на европейските общности и съгласно този закон следва да се имат пред вид не само предприятия, основани и със седалища в страни–членки на ЕИП или с основен капитал, произхождащ от една или повече страни от посочената група, а и предприятия/групи предприятия, основани и чиито седалища/контролиращи предприятия са в страни извън Европейския съюз или Европейското икономическо пространство. Те обаче следва да отговарят на условията, посочени по-горе имат поне 1000 работника и служителя в юридически лица и клонове на територията на ЕИП, имат юридически лица и клонове поне в две държави-членки и поне по 150 работника във всяка една от две държави членки. Това означава, че многонационални предприятия или групи предприятия, чиито централи /контролиращи предприятия са например в Швейцария, САЩ, Канада, Австралия, Япония, Русия и др., но отговарят на посочените по-горе условия, следва да изпълняват разпоредбите на

тази директива. В случай, че на територията на България има юридическо лице, делегирано за представител на централния орган за управление/контролиращото предприятие, от страна на многонационално предприятие/група предприятия, чието седалище/контролиращо предприятие е извън ЕС/ЕИП, то то следва да прилага този закон.

Това се отнася и за случаите, когато на територията на ЕС/ЕИП няма делегиран представител на централния орган за управление/органите за управление на контролиращото предприятие, но най-голямото юридическо лице или клон от многонационалното предприятие или предприятие от група предприятия е в България. Например това важи в случаи че американска или руска компании са делегирали представителство на централния мениджмънт на българските си филиали и отговарят на посочените по-горе условия или българските им клонове или юридически лица са най-многочислени в рамките на ЕС/ЕИП.

Четвърто, следва да се отбележи, че в числеността на работниците, която се определя като минимална за изпълнение условията на закона, се включват средно заетите за последните 24 месеца, в т.ч. и заетите на непълен работен ден и срочни трудови договори, единственото изискване е наличието на трудово правоотношение с предприятието. Това означава, че в общата численост биха могли да се включат всички работници и служители от средносписъчния състав, в т.ч. работилите в рамките на годината на срочни трудови договори, които вече са напуснали, заетите в момента на началото на преговорите на срочни трудови договори, заетите на непълен работен ден и други. В случая числеността е валидна с оглед постигането на минималните условия за започване на преговори за създаване на системи за информиране и консултиране в многонационални предприятия/групи предприятия-т.е., поне по 150 души

заети в две страни-членки. Доказването на числеността не е необходимо, ако са налице минималните условия в други две страни-членки, извън България или когато вече е започнала процедура по преговори за Европейски работнически съвет, в случай, че седалището на многонационалното предприятие/ група предприятия не е в България. Това се отнася и за случаите, когато вече съществува европейски работнически съвет или когато работниците и служителите от европейско търговско дружество/европейско кооперативно дружество трябва да преговорят за система за информиране, консултиране и участие в управлението или за присъединяване към преговори или към вече съществуващи системи, ако седалищата на съответните дружества са в други държави –членки.

Шесто, уточняващи текстове в преходните разпоредби на закона засягат начина на управление и структурите на многонационалните предприятия. Под “централен орган за управление” се разбира управителният орган на многонационалното предприятие или на контролиращото предприятие при група предприятия. По правило органите за управление функционират в седалищата на многонационалните предприятия/контролиращите предприятия. За “клон“ на предприятие се счита организационно и икономически обособено образувание.

Седмо, под “контролиращо предприятие” следва да се има предвид предприятие, което може да има доминиращо влияние по отношение на друго, контролирано предприятие. Влиянието се отнася до собственост, финансово участие или начин на управление. Контролиращото/доминиращо влияние се упражнява ако контролиращото предприятие притежава пряко или непряко преимуществов дял от капитала на контролираното; контролира мнозинството от гласовете в общото събрание на акционерите или съдружниците; може да определя/ назначава повече от половината от членовете на съвета на директорите

или респективно на надзорния и управителния съвет на контролираното предприятие. В случай че две или повече предприятия отговарят на първите две от условията, посочени по-горе, за контролиращо се счита това, което може да изпълни третото условие, а именно – да може да назначава повече от половината от членовете на управителните органи.

Осмо, в преходните разпоредби има тълкувания на “европейско търговско дружество” и “европейско кооперативно дружество”. Според тълкуванията това са дружествата, създадени с Регламент /ЕО/ № 2157/2001 год. на Съвета на ЕО и Регламент /ЕО/№ 1435/2003 год. на Съвета на ЕО. “Участващите дружества “ за европейското търговско дружество и европейското кооперативно дружество са съответно юридическите лица, които пряко участват в тяхното създаване. Въведени са и понятията “дъщерно дружество” и “съответното дъщерно дружество или клон” Първото фактически е контролирано предприятие, на което друго дружество или участващо юридическо лице упражнява контрол по смисъла на т. 5 от Допълнителната разпоредба.

Девето, в допълнителната разпоредба са уточнени и понятията, засягащи представителството на интереси и участието на наемните работници в управлението. Така “специален орган за преговори” е органът, създаден по силата на чл.6, 14 и 22 от закона, за водене на преговори със съответния орган за управление за създаване на система за информиране и консултиране - в многонационално предприятие/група предприятия на територията на ЕС/ЕИП, в европейско търговско дружество и европейско кооперативно дружество.

Тук допълнително се тълкуват и “представители на работниците и служителите”, каквито следва да бъдат избирани в органите за информиране и консултиране. За такива следва да бъдат считани представителите, които се избират съобразно

националното законодателство или установената национална практика. “Европейски работнически съвет” е съветът, създаден в многонационалните предприятия или групи предприятия /без европейските търговски дружества и европейските кооперативни дружества/, съгласно споразумение по член 8 от закона или разпоредбите на стандартните правила –чл.9 и 10 от закона. Като “представителен орган” се определят структурите, представляващи работниците и служителите в европейските търговски дружества и европейските кооперативни дружества, съгласно споразумения /чл.15 или член 23 от закона/ или съгласно стандартните правила/ съответно чл.17 или член 25 от закона/.

Десето, в допълнителната разпоредба се дава тълкувание и на самите процедури по информиране и консултиране и участие в управлението на работниците и служителите. Под “информиране” се разбира предоставяне на информация на работниците и служителите или на съответния орган за представителство /Европейски работнически съвет или друг представителен орган/ от органите за управление на съответните многонационални предприятия /групи предприятия или европейски дружества. Кръгът на въпросите, които включва предоставяната информация следва да се отнася до:

- съответните предприятия, дружества или техните дъщерни дружества и клонове в други държави – членки; в т.ч. и по въпроси, надхвърлящи правомощията на органите, които вземат решения –т.е., по въпроси, които не зависят от позициите на управляващите органи на съответните многонационални предприятия.

Времето, начинът и представянето на съдържанието на въпросите следва да дава възможност на представителите на работниците и служителите да оценят евентуалното въздействие на предвидените мерки и при необходимост да подготвят

консултации със съответните компетентни органи.

“Консултирането“ означава според тълкуванията размяна на мнения и установяване на диалог между представителите на работниците и служителите и/или техния представителен орган и съответните компетентни органи-представители на управляващите органи на многонационалните предприятия. Времето, начинът и съдържанието на консултациите трябва да дава възможност на представителите на работниците и служителите да изразят становищата си по предвижданите мерки, като това се отчете от управителните органи на предприятията при вземането на решения.

По-сериозно внимание заслужава понятието “участие на работниците и служителите”. Това според допълнителната разпоредба е всеки механизъм, чрез който представителите на работниците и служителите могат да упражняват влияние върху вземаните решения в предприятията. “Участието” включва информирането и консултирането, но не се изчерпва с тях. Същинската част на участието е прякото влияние върху вземането на решения с гласуване, което се предвижда от този закон, съобразно съдържанието на транспонираните директиви за европейските търговски дружества и европейските кооперативни дружества. Тук се включват и възможностите на представителните органи на работниците и служителите и/или представителите на работниците и служителите да влияят върху дейността на дружествата чрез: правото да избират или назначават част от членовете на управителните и/или надзорни органи на дружествата; правото да препоръчват или/ и се противопоставят на назначаването на някои или всички членове на управителните и/или надзорни органи.

Възможностите за участие по този начин обаче се предоставят в закона само на работниците и служителите/техните представители в европейските търговски дружества и евро-

пейските кооперативни дружества и то при определени условия. Такова право засега не се дава на работниците и служителите за останалите многонационални предприятия, тъй като не е налице императивно европейско законодателство, а българското законодателство по принцип не предвижда такива възможности за предприятия, които не са многонационални. Това обаче не изключва възможностите за споразумение за предоставяне на такива права в конкретни предприятия.

Коментира се и понятието “Намаляване правото на участие”. Това означава установяване на относителен дял на членовете на управителните и/или надзорни органи на европейското търговско дружество или европейското кооперативно дружество, избрани, назначени от работниците и служителите/или от техните представители/представителни органи, който е по-малък от най-високия съществуващ дял на избрани/назначени от работниците и служителите или техните представители/представителни органи в участващите дружества или участващите юридически лица.

Конкретно това следва да се тълкува по следния начин. Ако в дадено европейско търговско дружество или европейско кооперативно дружество относителният дял на членовете на управителните/ надзорни органи е 20 на сто от общия брой, а например в някое от участващите дружества на територията на страна-членка, където се избират/назначават членове на управителни/надзорни органи от работници и служители/техни представители, е повече от 20 на сто, то в съответното европейско дружество или европейско кооперативно дружество има намаляване на правото на участие. Последната хипотеза е възможна на практика, ако на територията на България се регистрира европейско търговско дружество или европейско кооперативно дружество или има участващи от България дружества или юридически лица, при условие че в рамките на

европейското търговско дружество/европейското кооперативно дружество има съучастващи дружества или контролиращи предприятия, които са територията на страни членки, в които националните законодателства позволяват по-големи права на участие. Например в Германия в национални предприятия над определена численост работниците и служителите имат право да избират членове на надзорни органи, като с нарастване числеността на персонала броят на работническите представители в надзорните съвети може да достигне до 50 на сто. Подобни права има и в Австрия и скандинавските страни.

Информирани и консултирани на работниците и служителите в многонационални предприятия и групи предприятия

Многонационалното предприятие/група предприятия-характеристика в контекста на закона

Многонационалните предприятия/компаниите отдавна са елемент от икономиката на страните – членки на ЕС, като практиката да се разширява дейността на дадена национална компания, ставайки тя многонационална или на вече съществуваща многонационална – да навлиза в нови страни продължава все по-интензивно с разширяването на ЕС. В случая Директива 94/45 на Съвета на ЕО, съобразно която е разработен този раздел от закона предвижда клаузи за всички многонационални предприятия /без европейските търговски дружества и европейските кооперативни дружества/, независимо дали първоначалният произход на капитала е от страна –членка и дали седалището на предприятието /контролиращото предприятие е разположено в страна-членка, стига многонационалното предприятие да отговаря на посочените по-горе условия за численост на персонала –общо и по-отделно в поне две

страни-членки.

Директива 94/45 е приета след дългогодишни дебати през 1994 година, на основа и на вече практически съществуващи състояния. Още в края на 80-те години в редица многонационални предприятия на територията на страните –членки са създадени представителни органи-европейски работнически съвети или други системи за информиране и консултиране, на основата на двустранните споразумения между представители на работниците и служителите и управителните органи на многонационални предприятия. Това се дължи на факта, че в редица страни –членки –Германия, Холандия, както и в Австрия, която тогава все още е член на ЕАСТ има установени традиции на информиране, консултиране и участие в управлението на работниците и служителите, които се прилагат първо в предприятия изцяло създадени от национални инвеститори, но по-късно се пренасят и в многонационалните. Първоначално директивата не е възприета от Великобритания и до 1997 година тя не я прилага, но през 1997 с допълваща директива правата за информиране и консултиране се разпростират и на територията на тази страна.

Предметна област

В глава втора от закона се третираат правата на работниците и служителите по информиране и консултиране в многонационални предприятия/групи предприятия, чиито централи са в България и имат клонове/контролирани предприятия на територията поне на две страни-членки, в т.ч. и България. В случая не става дума за националните системи за информиране и консултиране, които следва да се прилагат в отделните клонове или контролирани предприятия на територията на България съобразно Директива 14/2002 на Съвета на Европейската общност за информиране и консултиране, която се транспонира

с измененията и допълненията на Кодекса на труда. Този раздел от закона третира създаване на системи за информиране и консултиране в рамките на многонационалното предприятие/група предприятия със седалище/контролиращо предприятие на територията на България и/или за избор от българския персонал на представители на работниците и служителите за съответния орган за информиране и консултиране в многонационалното предприятие/група предприятия, независимо дали седалището е в България или в страната има клонове/контролирани предприятия на многонационални предприятия/групи предприятия, чиито седалища/контролиращи предприятия са на територията на други страни-членки на ЕС/ЕИП.

Структури и органи

В раздела се споменават два вида органи-европейски работнически съвет и специален орган за преговори. Допуска се и възможност за друга процедура за информиране и консултиране, вместо европейски работнически съвет, която да бъде възприета в следствие извършените преговори между представители на работниците и служителите и централния орган за управление на многонационалното предприятие/контролиращото предприятие. Европейският работнически съвет /ЕРС/ е органът за представителство на работниците и служителите от всички филиали на многонационално предприятие или всички предприятия от група многонационални предприятия, пред централния орган за управление на съответното многонационално предприятие/контролиращо предприятие. Той се изгражда /за предприятия, чието седалище е в България или контролиращото предприятие от група предприятие е в България/ чрез преговори с представители на работниците и служителите и сключване на споразумение /по реда на чл.4 или на основа на стандартни правила, предвидени в закона –чл.10/.

Ако не са водени преговори или не е договорено друго, съгласно стандартните правила/чл.10/ европейският работнически съвет се състои от представители на работниците и служителите от многонационалното предприятие или група предприятия, избрани съгласно националните законодателства или установените национални практики. Т.е., ако в България има седалище на многонационално предприятие или контролиращо предприятие, в състава на европейския работнически съвет ще влизат както български представители, така и представители на работниците и служителите от други страни—членки, избрани съгласно техните национални законодателства или установени практики. Съставът на европейския работнически съвет е принципно от 3 до 30 души, като централният орган за управление на предприятието/групата предприятия е задължен при прилагане на стандартните правила да определи квоти, така че всяка страна —членка в която има един или повече клонове или контролирани предприятия да има поне по един представител.

Специалният орган за преговори е структура, излъчена от работниците и служителите от отделните клонове на многонационално предприятие или отделните участници в група предприятия за водене на преговори и подписване на споразумение за създаване на европейски работнически съвет. В случая това се отнася за процедурата, когато ЕРС предстои за се изгражда – т.е., в България е седалището или контролиращото предприятие. Специалният орган за преговори се състои от поне трима членове. Централният орган за управление на съответното предприятие или група предприятия следва да изисква в състава да има поне по един представител на страна-членка, на територията на която има клонове или контролирани предприятия./чл.6, ал.3/ Броят на допълнителните членове се установява съобразно числеността на заетите в отделните страни,

като за 25 % от заетите се полага поне 1 място/чл. 6, ал.4/

Работниците и служителите в многонационалното/контролиращо предприятие, ако седалището е в България и/или в клонове /контролирани предприятия на територията на България/ в случаите когато седалището или контролиращото предприятие е в друга страна-членка/ избират чрез общото събрание, свикано по реда на чл.6а от КТ свои представители в съответния Европейски работнически съвет. По същия начин се избират и представители в Специалния орган за преговори, чрез който се водят преговорите за създаване на ЕРС.

Процедури

Законът предвижда да започнат преговори между централния орган за управление на многонационално предприятие със седалище в България по негова инициатива или на основание писмено искане на поне 100 работници и служители или техни преставители от два клона в две различни държави –членки за започване на преговори за споразумение за създаване на ЕРС или друга процедура за информиране и консултиране на работниците и служителите. В случая известно предимство за реалното започване на преговори дава фактът, че се допуска те да са инициирани както от централния орган за управление, така и от самите работници и служители или техни представители, които в случая биха могли да бъдат и синдикалните структури. Освен това централният орган за управление е длъжен да уведоми за началото на преговорите ръководствата на синдикалните организации /ако преговорите не са инициирани от тях/ и представителите на работниците и служителите по чл.7, ал.2 от КТ, ако има такива избрани и ако не те са инициирали преговорите в предприятията, които действат на територията на България. За началото на преговори трябва да бъдат уведомени и органите за управление на предприятия,

упражняващи дейност на територията на друга държава—членка, ако те са клонове на многонационалното предприятие или групата от предприятия.

В случай, че става дума за многонационално предприятие/ група предприятия, чието седалище/контролиращо предприятие е на територията на друга държава, която не е член на ЕС/ ЕИП, но предприятието в България е определено за представител на многонационалното предприятие или контролиращото предприятие, то изпълнява същите функции. Това става и в случаите, когато няма определен представител на територията на ЕС/ЕИП, но най-големият клон или най-голямото предприятие/като численост на персонала/ от групата е в България.

В случая е важно да се знае, че синдикалните организации от предприятие, което е седалище или контролиращо предприятие в България могат да инициират преговори заедно с други синдикални организации от друг клон в друга държава—членка, ако общият брой на представляваните работници надхвърля 100 души и ако броят на персонала в двете — страни членки е поне по 150 души за всяка страна. За целта е необходимо установяване на връзки със синдикатите от друга страна-членка, с помощта на отрасловите/браншови синдикални формирования—основни членове на КНСБ или на централата и изграждане на обща позиция за преговори.

В закона липсват ясни текстове за началото на процедурите в случаите, когато в България има само клон /клонове на многонационално предприятие/група предприятия, а те са преобладаващите за момента. По тези въпроси мълчи и самата директива, тъй като конкретните процедури се уреждат в националните законодателства или във вътрешни нормативни актове на многонационалните предприятия/групи предприятия или в споразумения между тях и специалните органи за преговори, синдикатите или други представители на наемните работници.

По силата на директивата обаче, при наличие на клон/клонове в дадена страна –членка, персоналът има право да излъчи свои представител/представители, дори и ако числеността му е под 150 души, ако вече е налице ЕРС или друга процедура по информиране и консултиране в многонационалното предприятие или групата предприятия или ЕРС /друга процедура е в процес на създаване, но са налице минималните условия –поне две предприятия /групи предприятия, с минимален брой заети 150 души в поне две други държави–членки/. Законът не го посочва изрично, но това следва да става ясно от текста на директивата.

За начина на избор в общия случай-когато седалището не е на територията на конкретната страна директивата отново не дава конкретен отговор. На практика в една голяма част от многонационалните предприятия, действащи на територията на ЕС сключените споразумения между представители на работниците и служителите /обикновено-чрез Специален орган за преговори/ и централния орган за управление или негови делегирани представители предвиждат начините на включване на нови членове в ЕРС или в други избрани структури и/или органи за информиране и консултиране, в редица случаи на реструктуриране и разширяване на компаниите, в т.ч. и в случаите на присъединяване след разширяване на ЕС. Изследване, проведено от екип на Европейската фондация за подобряване условията на труд и живот /Дъблин/, проведено още през 2000 година показва, че в 86 на сто от споразуменията, сключени съгласно член 6 от Директива 94/45 за Европейските работнически съвети, т.е. след влизането ѝ в сила в страните–членки има предвидени клаузи, осигуряващи действия с оглед настъпващи промени. Това се отнася за процедури, налагащи се от необходими промени в броя и начина на разпределение на местата в ЕРС и други подобни структури, при промени в

географския обхват на многонационалните предприятия/групи предприятия, размера, организацията и естеството на заестостта в предприятията/групите предприятия, в т.ч и при присъединяване на нови страни членки към ЕС. В редица случаи в споразуменията са предвидени и механизми на включване на наблюдатели от страните от централна и източна Европа, в периода докато тези страни са още кандидатки за членство.

В няколко български клонове на многонационални предприятия /МНП /вече има известен опит за излъчване на представители на работниците и служителите в ЕРС или друга структура за информирание и консултиране, с права на наблюдатели. Процедурите при тях са основани на възприетите вече правила за съответните структури и вътрешни нормативни актове /в т.ч. и споразумения със синдикатите на съответните предприятия/.

За съжаление изследването от 2000 година показва, че повечето споразумения в МНП, сключени съгласно т.13 от Директива 94/45, т.е. заварените споразумения за прилагане на системи за информирание и консултиране, сключени до 1994 година- още преди приемането на директивата не предвиждат подобни механизми, тъй като са сключени по-рано-някои още в края на 80-те години и е логично те да не предвиждат последици от евентуално разширяване на ЕС.

Изложеното дотук дава основание да се предполага, че са възможни няколко варианта на избор на представители на работниците и служителите в ЕРС или друга структура за информирание и консултиране, когато седалището на компанията или групата не е в България:

- В случай, когато на територията на България действат само клонове/контролирани предприятия, но все още не е създаден ЕРС или друга система за информирание и консултиране и предстоят преговори, българските работници и служители чрез свои представители –синдикалните организации, представителите

по член 7, ал.2 или по по член 7А се обръщат към Специалния орган за преговори /ако вече е създаден такъв/ с молба за включване на представител на заетите в българските клонове/контролирани предприятия. Ако Специалният орган за преговори все още не е конституиран, обръщението може да стане директно към централния орган за управление на многонационалното предприятие /контролиращото предприятие;

- В случай, че в България има само клонове/контролирани предприятия и вече функционира ЕРС или друга процедура за информиране и консултиране, българските работници и служители чрез своите представители – синдикални организации, представители по член 7, ал.2 или представители по член 7А се обръщат с молба към съществуващата вече структура /ЕРС или друго/ с молба за включване на български представител в съответния орган /структура и инициират избор на представител/и. Структурата за представителство, информиране и консултиране, действаща в съответното МНП или ГП /група предприятия/ може да реши директно поставения въпрос– на основа на вече съществуващо споразумение. Ако в споразумението няма такива клаузи или няма действащо споразумение, а стандартни правила – ЕРС или алтернативната му структура може да инициира преговори с централният орган за управление на МНП или органа за управление на контролиращото предприятие, като в случая ЕРС или другата структура изпълнява ролята на преговарящ орган. В процеса на преговорите следва да бъде привлечени и български представител. Резултат от тези преговори трябва да бъде сключване на допълнително споразумение, в което да се определи начина на представителство на персонала на новото предприятие и броя на допълнителните представители, както и необходимите финансови ресурси /член 6, ал.2 от Директива 94/45/.

- Друг вариант е синдикалните организации да търсят чрез своите отрасли /браншови федерации или синдикати съдействие от европейските секторни федерации или от националните структури в страните –членки, най-вече от страните, в които са седалищата на МНП или контролиращите предприятия. Представителите на работниците и служителите могат да се обръщат и директно към централните органи за управление чрез органите за управление на клоновете, в които са заети, за съдействие.

Механизми на избор

Отличителното при закона на този етап е, че: липсва яснота относно избора на преставители при вече съществуващи ЕРС, а това е почти изцяло случаят в България още няма такива компании, ако не се смятат някои инвестиции в съседни страни, които не са членки на ЕС. Как и колко представители ще се избират при наличие на няколко клона, например случаите с Интербрю, Холсим и други? Не е ясно и точно как стават преговорите при наличие на вече съществуващ европейски работнически съвет?

За тези случаи ще възникне въпросът за допълнително уреждане с поправки към настоящия закон, още повече че и директивата не дава отговор на подобни въпроси. Масовият случай в страната ще бъде наличие на клон или няколко клона на многонационално предприятие на територията на ЕО, като само в няколко случая персоналът на съответните поделения има вече опит с участие на свои представители като наблюдатели във вече съществуващи европейски работнически съвети.

Възможните варианти са следните: наличие на един клон /или повече, но с общо по-малко от 150 души заети; наличие на 150 души, но разпръснати в повече от един клон, при това могат да бъдат едно юридическо лице с няколко физически

обособени предприятие, повече юридически лица . Такъв е случаят с не малка част от МНП в България, например пивоварните предприятия “Карлсберг”, “Интербрю”, производството на цимент и строителни материали-“Холсим”, “Италчemento”, в металоиндустрията – “Виохалко”, в производството на санитарен фаянс -“Американ стандарт” и други.

- При наличие на повече клонове са възможни следните процедури по избор:

- избор на събрание на пълномощници /може да се формира и от представители по член 7А от отделните клонове и провеждане на общ избор на един или повече представители;

- избор по-отделно на представители от всеки клон, като официален представител става получилият най-много гласове;

- избор на представител само от общото събрание на най-многочисления клон.

Едва ли съществуващите ЕРС или подобни структури могат да допуснат повече от един представител от България, въпреки че в отделни МНП, които имат клонове само в две-три страни-членки това е възможно. Не малка част от МНП в България имат по няколко клона, които по правило не са самостоятелни юридически лица, а са обединени в едно.

Освен това възможни са и ситуации, в които в България има клон/предприятие, но в МНП или групата няма създадени ЕРС или друга форма на информиране и консултиране поради непокриване на изискванията до присъединяването на новите страни –членки. Такъв е казусът с Кумерио-мед-многонационално предприятие, обособено след реструктурирането на Юмикор-Белгия. До реструктурирането в Юмикор е имало ЕРС, като в него участва и български представител като наблюдател. В новообразуваното “Кумерио-мед” няма ЕРС, тъй като то се състои от централна администрация и клон в Белгия, клон в Италия, в който заетите са под 150 души и клон в България,

която още не се е присъединила към ЕС. След присъединяването съществува възможност с помощта на българските работници и служители в клона на Кумерио-мед /медодобивния завод в Пирдоп/, които са повече от 150 души или чрез техните представители заедно с белгийските и италианските работници и служители да инициират създаването на нов ЕРС.

Що се отнася до процедурите за избор, те са ясни.- изборът се осъществява на общо събрание, свикано по реда на член 6а от Кодекса на труда /в отделни случаи-на събрание на пълномощниците/, с обикновено мнозинство, като кандидатури могат да предлагат както отделни работници или групи работници, така и синдикалните организации в съответното предприятие/клон. В случая може би проява на прекомерен либерализъм е допускане правото за номинация само от отделни работници и служители-все пак зад всяка кандидатура е по-добре да стоят определен брой лица. Благоприятен за синдикалните структури е текстът на ал.3 от член 5, който дава възможност общото събрание да предостави функциите на членове на специалния орган за преговори и на представители в европейския работнически съвет на лица, определени от ръководствата на синдикалните организации или от представителите по член 7, ал.2 в предприятието, ако има такива избрани.

В случая предоставянето на права на общото събрание да делегира на синдикалните организации правото да излъчват представители за специалния орган за преговори и дори за Европейския работнически съвет дава възможност на синдикалните структури да отстояват подобна позиция пред своите членове, които са участници в общото събрание. При относително висока плътност на синдикализация в предприятието и наличие на една синдикална организация, или поне доминация на една, би могло да се постигне и такъв резултат. Това зависи от степента на влияние на синдикалната структура/структури,

от авторитета, който имат синдикалните лидери в съответните предприятия. Освен това дори и ако се пристъпи към стандартния избор, предвиден в закона, синдикалните организации имат право на номинации, които могат да защитят, ако се предложат подходящи кандидатури и ако синдикалната организация /организации имат достатъчно силно влияние между наемните работници.

Открит остава въпросът за възможността за членове на ЕРС да бъдат номинирани и избирани синдикални представители, които са за съответното предприятие, но към момента не са в трудови правоотношения с работодателя. Обикновено такива представители са в дългосрочен неплатен отпуск. Законът не предвижда такава възможност, нито я отхвърля, същото е и при текстовете на директивата. След приемането на директивата Европейската конфедерация на профсъюзите /ЕКП/ е приела протокол, в който са развити редица принципи за работата на ЕРС, в т.ч. и за възможността на неговите заседания да бъдат канени синдикални представители, които не са в трудови правоотношения със съответните предприятия и са както избрани от синдикалните членове в предприятията, така и са от съответна браншова/отраслева синдикална структура.

Преговори за споразумения

Централният орган за управление е длъжен да започне преговори със специалния орган за преговори, като уведомява за това неговите членове и органите за управление на предприятията/клонове, в едномесечен срок от датата на уведомяване за състава на специалния орган за преговори. По време на преговорите специалният орган може да бъде подпомаган от експерти. Специалният орган за преговори обаче може да реши с мнозинство от две трети да не започва преговори или да ги прекрати. Ново искане може да се определи поне две години

след това, освен ако страните не решат да бъде в по-кратък срок. Разходите се поемат от централния орган за управление или органа за управление на предприятие на територията на република България, което е определено за представител на МНП или контролиращо предприятие или е най-голямо по численост, при условие че седалището на МНП или контролиращото предприятие не са на територията на държавите –членки на ЕС/ЕИП.

Съдържание на споразумението

Споразумението, което се сключва между Специалния орган за преговори и централния орган за управление /органа за управление на контролиращото предприятие се определят:

- предприятията или клоновете, които са обхванати от споразумението;

- състава, броят и разпределението на местата и мандатите, функциите и начина на информиране и консултиране на ЕРС, както и възможностите за друга или други процедури за информиране и консултиране.;

- мястото на провеждане, периодичността и продължителността на заседанията на ЕРС, условията и редът, когато работническите представители следва да се събират и обсъждат предоставената им информация;

- финансовите и материални средства, които се предоставят на ЕРС;

- датата на влизане в сила на споразумението, срока на действие, случаите при които то може да бъде изменено и реда за това.

Според закона споразумението се променя, когато това се налага поради настъпили структурни промени в предприятието или клоновете след създаването им.

Споразумението може да предвиди създаване на ЕРС по

стандартните правила, които законът предвижда в член 10 и 11. Решенията на Специалния орган за преговори се приемат с обикновено мнозинство.

При възможност да бъде сключено споразумение синдикалните структури би следвало да настояват чрез своите представители в Специалния орган за преговори да бъдат уточнени всички важни въпроси, които липсват в закона или директивата. Например, става дума за начина на избиране на представители за ЕРС при няколко клона на територията на България, възможности за номиниране на синдикални представители, които не са в трудови правоотношения с работодателя към момента, за членове на ЕРС, както и за участие на синдикални представители от равнище предприятие и от отрасли/браншови структури в заседанията на ЕРС-в качеството на експерти или с право на съвещателен глас. Същите изисквания могат да се правят и при участие на български представители в преговори за създаване на нов ЕРС в предприятие или група, чието седалище не е в България, както и при извънредни преговори за присъединяване на нови членове към вече съществуващи ЕРС, когато седалището на МНП или контролиращото предприятие не са в България.

Стандартни правила или процедури

Те потвържават възможността за задължително прилагане на информирането и консултирането, за липса на възможност работодателят да избегне създаването на система за информиране и консултиране. Те са два вида-по член 10 – Стандартни правила за създаване на ЕРС и по член 11 – за функционирането на ЕРС. Съгласно първите ЕРС се състои от представители на работниците и служителите от съответните клонове/предприятия, избрани в съответствие с националното законодателство или възприетата практика. Това означава, че независимо

от начина на определяне на другите представители, тези за българските работници и служители се определят съобразно предписанията на този закон. Съставът е от 3 до 30 души, с постоянен комитет. Броят следва да се определи така, че всяка държава–членка в която МНП или ГП има предприятие или клонове да има поне по един представител. Допълнителни представители могат да се определят /в рамките на квотата от 30 души/, ако съотношението или броят на работниците позволява, като например за допълнителен член се изисква работещите в клоновете в България да са поне 25 на сто от всички заети. ЕРС е длъжен да информира централния орган за управление на МНП за състава си и да приеме правилник за работата си. След поне 4 години ЕРС може да прецени дали да се започнат преговори по член 7 от закона, като в този случай той изпълнява ролята на Специален орган за преговори.

Съгласно стандартните правила по член 11 от закона се предвижда на ЕРС да се предоставя информация и с него да се провеждат консултации засягащи или МНП или ГП като цяло или поне два клона в две отделни страни –членки. В случаите, когато седалището /контролиращото предприятие не е в страна –членка, на ЕРС се предоставя информация и с него се провеждат консултации по въпроси, които се отнасят до всички клонове на предприятието или поне до два клона /две предприятия в две отделни държави–членки. Един път годишно ЕРС има право да изслушва доклад, изготвен от централния орган за управление, като в него се включват въпроси, засягащи структурата, икономическото и финансово състояние, очакваното развитие на дейността и на производството и продажбите, състоянието и вероятните тенденции в заетостта, инвестициите и съществени промени в организацията, въвеждането на нови методи на работа или производствени процеси, прехвърляне на производства, сливания, намаляване на обема

на работа или закриване на предприятия, клонове или обособени части от тях, предвижданите масови уволнения.

ЕРС провежда самостоятелни заседания без представители на централния орган за управление, на които обсъжда и формира общата си позиция. Членовете му са длъжни да информират заетите в МНП /ГП, както и клоновете за съдържанието на получената информация и за проведените консултации.

Разходите по дейността на ЕРС се поемат от централния орган за управление или органите за управление на съответните предприятие/клонове.

Законът предвижда и възможности за извънредно информиране и консултиране при изключителни обстоятелства-преместване на седалището /контролиращото предприятие или клонове/ контролирани предприятие в друга държава, закриване на клонове или предприятия или масови уволнения. ЕРС или неговият постоянен комитет, ако има такъв, има право да се срещне с централния орган за управление или орган за управление на контролиращото предприятие с цел получаване на информация и провеждане на консултации за мерките, които се предвиждат за работниците и служителите. Такова заседание се провежда в най-кратък срок въз основа на доклад, изготвен от централния орган за управление или органа за управление на контролиращото предприятие, като становището се изразява или в края на заседанието или в разумен срок след него.

Когато заседанието се провежда само от постоянния комитет, в него се канят и представителите на клонове, чиито персонал е засягат от мерките, ако не са членове на постоянния комитет.

Информирание и консултиране на работниците и служителите при създаване на европейско търговско дружество

Характеристика на Европейското търговско дружество съгласно съответния регламент.

Съгласно правото на Европейския съюз регламентът като документ се прилага директно, при присъединяването си България е длъжна да го прилага. В случая става дума за Регламент № 2157/2001 година на Европейския съвет от 8 октомври 2001 година за статута на Европейската компания/европейското търговско дружество/, който установява начина на образуване и функциониране на европейското търговско дружество/европейска компания/. Той е приет и влязъл в сила почти 30 години след първоначалната инициатива за това, поради съпротива от страна на правителствата на различни страни-членки. В него се разглеждат възможностите за формиране на компании, които се наричат европейски дружества и чиято цел е улесняване на икономическата интеграция между отделните предприятия в рамките на различни страни –членки, както и приспособяване на структурите на предприятията към мащабите на общността.

Европейското търговско дружество /европейска компания е по същество многонационално дружество, действащо в рамките на европейските общности, но при по-особен режим, който му дава известни предимства и по-голяма гъвкавост в икономическата сфера. Освен това европейската компания задължително се формира само от дружества, регистрирани на територията на страните –членки, за разлика от многонационалното предприятие/група предприятия, разглеждани по-горе в този коментар, което може да има седалище/контролиращо предприятие и /или клонове /контролирани предприятия

и извън територията на ЕС, но следва да има клонове /контролирани предприятия в поне две страни –членки. Освен това за европейското дружество/компания не съществува изискване за минимална численост на персонала - не е посочено в регламента и допълващата го директива, а за минимална численост на капитала.

Статутът на компанията дава възможност за четири начина на формиране на такъв тип дружество: сливане/вливане, формиране на холдингова компания, формиране на съвместно дъщерно дружество или преобразуване на досега действащо дружество с ограничена отговорност/публично съгласно търговското право/, което е формирано на основа на национално законодателство. Сливането/вливането се допуска само за публични дружества с ограничена отговорност от поне две различни страни-членки, образуването на холдингови компании е позволено за публични и частни дружества с ограничена отговорност, които са регистрирани в поне две различни страни –членки или ако едно от дружествата е имало клон в страна –членка, различна от страната на регистриране, поне две години. Формирането на съвместно дъщерно дружество може да става при същите условия, като образуващите дружества следва да са регистрирани поне в две страни-членки или имат най-малко две години дъщерни дружества или клонове в държава –членка, различна от държавата, в която са регистрирани. Преобразуването може да става, ако дадено дружество има седалище на територията на общността в дадена държава –членка и поне две години е имало дъщерно дружество, регулирано от правото на друга държава –членка.

Европейското дружество /компания следва да има минимален капитал от 120 000 евро за учредяване. Управлението се осъществява по едностепенна система – с административен съвет /съвет на директорите, избран от общото събрание на

акционерите /съдружниците или двустепенна система- с надзорен съвет, избран от общото събрание на акционерите/съдружниците и управителен съвет, който се избира/назначават от надзорния съвет.

Като допълнение на посочения по-горе Регламент за статута на европейското дружество е приета Директива № 2001/86 на Европейския съвет от 8 октомври 2001 година, относно участието на работниците и служителите в европейската компания. Основните положения на Директива 2001/86 са транспонирани в глава III от разглеждания закон.

Предметна област

В глава III от закона са засегнати правата на работниците и служителите в европейските дружества, чиито седалища са в България и/или на тези които са заети в дъщерни предприятия /дружества или клонове европейски компании в България по информиране, консултиране и участие в управлението на европейското търговско дружество. Съществена разлика между правата на работниците и служителите, заети в този тип дружества и правата на заетите в стандартните многонационални предприятия /групи предприятия, действащи на територията на ЕС е и правото за участие в управлението на европейското дружество чрез възможността самите наемни работници или техните представители да предлагат членове на управителни /надзорни съвети или съвети на директорите на европейските дружества, както и да дават мнения-подкрепа или отхвърляне за предложени кандидати за съответните органи. Друга отличителна характеристика е липсата на изискуема минимална численост на персонала на европейското дружество, за да може да се формира представителен орган, чрез който се осъществява информирането и консултирането, както и за участието на наемните работници в управлението на дружеството.

Структури и органи

Аналогично на предвидените текстове в глава II и тук е предвидено създаване на Специален орган за преговори, чийто брой се определя в съответствие със съотношението на броя на работниците и служителите в участващите дружества и съответните дъщерни дружества и клонове във всички държави членки, като на 10 на сто заети се полага едно място. Предвижда се и възможност за промяна на състава, ако съотношението на заетите се промени. В същото време в случаите, когато дружеството се създава чрез сливане/вливане и предстои прекратяване на юридическата самостоятелност на някое от участващите в него дружества или клонове, се предвижда възможност за избор на допълнителни членове на Специалния орган за преговори, така че да се осигури участие поне на един представител на тези дружества /член 13, ал.8/. Това се изисква, при условие че няма двойно представителство на съответните работници, например ако персоналът от някое от прекратяващите самостоятелността си дружества или клонове няма избран представител, както и броят на всички допълнителни членове не надхвърля 20 на сто от общия брой на участниците. Предвижда се и възможност при наличие на повече от едно дружество на територията на България, които участват в едно и също европейско дружества те да се споразумеят всеки да има свой представител в Специалния орган за преговори, ако са спазени следните условия: да не се превишава общия бройна членовете, изискването за съотношение на членовете, пропорционално на броя на заетите и изискванията по посочената вече ал.8 на чл.13 за избор на допълнителни членове.

Работниците и служителите в европейското дружество имат право да избират и свой представителен орган, който да осъществява пряко функциите по информиране и консултиране, като съставът, броят на членовете и разпределението на мес-

тата или се договарят от Специалния орган за преговори със споразумение с органите за управление на участващите дружества /член 15, ал.3, т.2/ или се конституират съгласно Стандартните правила –член 17 от закона.

Участниците в Специалния орган за преговори и в Представителния орган се избират на общи събрания, за съответните дружества или клонове, действащи на територията на България, свикани по реда на член 6а от Кодекса на труда. Същите събрания избират участници в представителния орган, в случаите, когато седалището на дружеството не е в България. И тук, както при избора на представители за европейски работнически съвети се предвижда възможност общото събрание да предостави посочените по-горе функции по избор на лица, определени от ръководствата на синдикалните организации или на представители по член 7, ал 2 от КТ.

Съгласно алинея 8 на член 10 от закона в европейските дружества могат да се създават или запазят вече съществуващи европейски работнически съвети, ако специалният орган за преговори, избран от работниците и служителите от европейското дружество вземе решение за прекрати започналите преговори и да създаде/съответно запази съществуващ европейски работнически съвет. Т.е., ако вече съществуващо многонационално предприятие се преобразува в европейско дружество и в него има създаден европейски работнически съвет, той може да се запази като структура и да запази начина си на функциониране.

Както вече се коментира, работниците и служителите в европейското търговско дружество/европейска компания и неговите дъщерни предприятия и клонове имат право да предлагат определен брой членове на надзорните или управителни органи, както и да подкрепят /противопоставят се на други кандидатури за тези органи. Редът, условията, броя на съответните места в управителните/надзорни органи, които могат да

бъдат предлагани от работниците и служителите или техните представители, както и редът и условията, по които те могат да подкрепят или се противопоставят на кандидатури за тези органи или се договарят в споразумението между Специалния орган за преговори и органите за управление на европейското дружество /член 15, ал.3, т.7/, или се прилагат Стандартните правила за участие /член 19 от закона/.

Процедури;

Основната част от процедурите, предвидени в закона относно избора и действието на Представителен орган и на представители за участие в управителните /надзорни органи на европейско дружество в много голяма степен съвпада с процедурите, предвидени за избор на европейски работнически съвет или друга структура в многонационалното предприятие/ група предприятия. В известен аспект някои от процедурите са по-добре разработени, имайки пред вид, че в тази част от закона-глава III, както и в следващата – глава IV са транспонирани текстове от директиви, които са приети значително по-късно във времето от Европейския съюз и при разработването на които в крайна сметка е намерил отражение практическият опит от създаването на европейските работнически съвети или други структури в многонационалните предприятия /групи предприятия.

Основната разлика с глава II е, че подготовката започва още преди създаването на Европейското търговско дружество-при съставяне на план или проект за сливане/вливане, холдинг, образуване на дъщерно дружество или преобразуване органите за управление на предприятието или предприятията, които упражняват дейност на територията на България и участват в създаването на европейското търговско дружество са длъжни да предоставят на ръководствата на синдикалните организа-

ции и на представителите по член 7, ал.2 от КТ информация за участващите дружества, за дъщерните дружества или клонове и за броя на заетите в тях. Целта на предоставянето на тази информация е формирането на Специален орган за преговори, който да преговаря с органите за управление относно условията за участие на работниците и служителите в дейността на европейското дружество /член.12/. Друга разлика е, че за започване на преговори не се изисква искане на поне 100 работници от клонове или дъщерни предприятия от поне две страни-членки, т.е. би следвало да се разбира че органите за управление на предприятието /предприятията са императивно задължени да започнат преговори .

В случая обаче този пропуск на закона би могъл да се използва от синдикалните организации /до колкото тяхното представителство е много по-силно проявено, отколкото на представителите по член 7, ал.2/. Или когато предстои създаване на Европейско търговско дружество със седалище в България, независимо от формата на създаване, синдикалните организации, които действат в дружествата, които го учредяват могат веднага да поискат посочената в член 12 информация и да инициират избор на представители в Специалния орган за преговори.

Друга ситуация, по-вероятна за настъпване в практиката е в България да са налице клонове на европейско търговско дружество, което предстои да се създаде или вече е създадено. В първия случай ръководствата на синдикалните организации следва да получат от мениджърския екип на съответния клон или дъщерно предприятие посочената в член 12 информация и да съдействат за избиране на представители в Специалния орган за преговори.

Във втория случай би следвало да се действа аналогично като при стандартните многонационални предприятия/групи

предприятия. Ако във вече съществуващото европейско дружество е налице споразумение за работата на Представителния орган и за участието в управлението, то българските работници и служители следва да се обърнат –чрез синдикалните си организации или ако няма такива – чрез представителите по член 7,ал.2 към Представителния орган и да поискат включване на български представители в него, както и в органите за управление на дружеството. В случай че липсват и представители по член 7, ал.2 биха могли да се използват и избрани представители по член 7А. Ако в съществуващото вече споразумение относно участието на работниците в европейското търговско дружество са налице клаузи за включване на нови членове на Представителния орган, логично е то да бъде приложено. Ако в споразумението не са предвидени подобни клаузи или няма споразумение/действат стандартни правила, Представителният орган на съответно дружество може да инициира нови преговори с органите за управление на европейското търговско дружество, с цел адекватно реагиране на настъпилите промени в правата на работниците и служителите, заети в дружеството или в обхвата на самото дружество.

В рамките на започване на преговори се предвижда и процедура по информиране на Специалния орган за преговори за плана и процеса на създаване на европейското търговско дружество до неговото регистриране. В глава III е разгледана по –подробно работата на Специалния орган за преговори-регламентира се правото на всеки член на един глас, както и начина на вземане на решения, което произтича и от изискванията на Директива 2001/86. Решенията следва да се вземат с абсолютно мнозинство от членовете, при условие, че те представляват абсолютно мнозинство от работниците и служителите на европейското дружество.

Ако обаче в резултат на преговорите се стига до намалява-

не правата на участие, а именно равнището на предвижданото право на участие на работниците и служителите да бъде по-малко от най-високото в съществуващите вече дружества, които ще съставляват европейското търговско дружество, директивата и съответно българският закон предвиждат подобни решения да се вземат с мнозинство от 2/3 от членовете на Специалния орган за преговори, като тези членове следва да представляват поне 2/3 от заетите от работниците и служителите в европейското търговско дружество, в т.ч. гласовете на членове, представляващи работници и служители от поне две страни –членки. Други условия за приемане на решения с подобно мнозинство са и следните:

- съществуващите вече практики на участие в предприятията и дружествата, които участват в изграждането на европейско търговско дружество да обхващат най-малко 25 на сто от общия брой на работниците и служителите в участващите дружества, ако европейското дружество се създава чрез сливане;

- съществуващите практики на участие в предприятията и дружествата да обхващат най-малко 50 на сто от общия брой на работниците и служителите, ако европейското дружество се създава чрез образуване на холдинг или дъщерно дружество.

Подобно редуциране на необходимото мнозинство за вземане на решения очевидно е предвидено с цел осигуряване на възможност за постигане на споразумения по мерки, които няма да са с достатъчна популярност между работниците и служителите в европейското дружество. В случая посочените изискуеми минимални условия на участие, които следва да са налице са в съответствие с изискванията на директивата за прилагане на стандартни правила за участие на работниците и служителите в европейското търговско дружество при непостигане на споразумение със Специалния орган за преговори.

В тази част на закона има и по-голяма конкретизация на

работата с експертите. Както и при преговорите за създаване на Европейски работнически съвет, Специалният орган за преговори може да привлеча в работата експерти, като тук са им дадени повече права – да участват в работата със съвещателен глас. Освен това е конкретизирано, че за експерти могат да бъдат канени синдикални представители на общностно равнище. Това също е резултат от подобренията, направени в Директива 2001/86 относно участието на работниците служителите в европейското дружество.

Друго уточнение е механизмът за ново свикване на Специалния орган за преговори, в случай, че се е стигнало до решение за прекратяване на започналите вече преговори и за прилагане на правилата за информиране и консултиране на работниците и служителите, които са в сила в държавите членки. За повторно свикване на Специалния орган за преговори се изисква писмена молба на най-малко 10 на сто от работниците в европейското дружество, дъщерните му дружества и клонове.

Съдържание на споразумението

Съдържанието на споразумението, което Специалният орган за преговори следва да сключи с компетентните органи на Европейското дружество се разглежда в член 15 от закона. Основната част от предвидените клаузи съвпадат по принцип с тези, които са предвидени в член 8 относно съдържанието на споразумение, сключвано от Специалния орган за преговори и централния орган за управление/органът за управление на контролиращо предприятие при многонационални предприятия /групи предприятия. Това се отнася и за състава, броя на местата и и разпределението им в Представителния орган, както се нарича органът, който следва да осъществява процедурите по информиране и консултиране в европейското дружество от името на работниците и служителите. Допълнителни клаузи в

случая са предвидени относно :

- условията за прилагане на една или повече процедури за информиране и консултиране, ако по време на преговорите страните вземат решение да не създават Представителен орган, а да прилагат други процедури за информиране и консултиране /т.6 от ал.3 на член 15/ ;

- същността на условията за участие, когато по време на преговорите страните са взели решение да създадат такива условия, в т.ч.броят на членовете на управителния или надзорния орган на Европейското дружество, които работниците и служителите ще имат право да избират, да посочат, препоръчат или да се противопоставят на тяхното избиране, процедурите за това и техните права/т.7 от ал.3 на член 15/.

Последната клауза се добавя и поради факта, че Директива 2001/86 на Европейския съвет предвижда при създаване на европейско дружество и права и механизми на участие на работниците и служителите в неговото управление. В случая по посочената т.7 в споразумението следва да се предвиди най-малко същото ниво на всички елементи от участието, каквото е съществувало в дружеството, което се преобразува в европейско дружество /ал.5 на член 15/.

При условие, че са съществували повече от една форми на участие преди създаването на холдинг или дъщерно дружество, Специалният орган за преговори взема решение кои от тези форми да бъдат прилагани и информира за това компетентните органи на европейското дружество. В различни случаи са възможни определяне на квоти в съвета на директорите /при едностепенна система на управление/ или в надзорния съвет /при двустепенна система/, права за произнасяне спрямо определен брой кандидатури – подкрепа или противопоставяне, както и чрез отделен орган, който се произнася- например Представителният орган може да поеме и функции по управ-

ленски решения –съгласуване, вето и други.

Стандартни правила или процедури

В случай на непостигане на съгласие при преговори относно правата на участие на работниците и служителите в европейското дружество също се предвиждат стандартни правила и процедури на информиране и консултиране, както и за участие, като Специалният орган за преговори може да вземе решение за това. Стандартните правила за представителен орган, предвидени в член 17 по принцип се припокриват в основната си част с предвидените в член 10 стандартни правила за Европейски работнически съвет. За разлика от ЕРС няма точно фиксирана численост на членовете на Представителния орган.

В член 16 от закона се предвижда и кога и по какъв начин се прилагат стандартни правила за участие в управлението, а в член 19 се разглеждат конкретните текстове на стандартните правила за участие. Така прилагането на тези правила се предвижда за дружество, което се преобразува в европейско търговско дружество, ако преди преобразуването са се прилагали форми на участие. При европейски дружества, създавани чрез сливане, стандартните правила за участие се прилагат ако преди регистрирането на новото дружество са се прилагали форми на участие в едно или повече дружества, които са обхващали поне 25 на сто от всички заети работници и служители. При създаване на европейско търговско дружество чрез холдинг или дъщерно дружества, стандартните правила за участие се прилагат в случаите, когато преди регистрирането на новото дружество са се прилагали една или повече форми на участие в едно или повече от участващите дружества, които са обхващали най-малко 50 на сто от общия брой на работниците и служителите в участващите дружества.

Съгласно предвиденото в член 19 Стандартните правила

на участие при европейско дружество, създадено чрез преобразуване, се прилагат онези форми, които са се прилагали в дружеството преди пререгистрацията. В останалите случаи работниците и служителите от европейското дружество, дъщерните му дружества и клонове и /или техният Представителен орган имат право да избират, назначават, препоръчват или да се противопоставят на определянето на броя на членовете от управителния или надзорния орган на европейското търговско дружество. Този текст е конституиран в ал 1 на член 19, но тук има известно противоречие с директивата, тъй като тя изисква нивото на участие да съответства на най-високото ниво, прилагано в едно или повече от участващите дружества преди регистрирането на ЕТД, а в българския закон е записано –да съответства на нивото на участие преди регистрирането. От така записания текст не става ясно точно какво ниво се има предвид.

Броят на местата в съответния управителен или надзорен орган, които се покриват от работници и служители от различните държави-членки се определя от Представителния орган за информиране и консултиране. Той определя и начина, по който работниците и служителите могат да препоръчват, или да се противопоставят на избирането на членове на тези органи според пропорционалното представителство на работниците във всяка държава –членка. Правата на избраните в управителните или надзорни органи представители на работниците и служителите са същите, както и на всички останали членове на управителния /надзорен орган. Това е предимството, което тази директива дава на работниците и служителите от европейските търговски дружества.

Информирание и консултиране на работниците и служителите при създаване на европейско кооперативно дружество

Характеристика на Европейското кооперативно дружество съгласно съответния регламент.

На 22 юли 2003 година е приет и Регламент 14 35/2003 на Европейския съвет за статута на Европейското кооперативно дружество и допълващата го Директива 2003/72 на Европейския съвет относно участието на наемните работници в европейското кооперативно дружество. Целите на създаване на такива дружества са аналогични на тези на създаването на европейските компании, като се третира специално формата на кооперациите. Известно е, че кооперацията представлява обединение -свободно сдружаване на индивиди, за удовлетворяване на техните общи икономически, социални или културни потребности и нагласи чрез предприятия- колективната собственост, в които властта се разпределя демократично между членовете. С цел създаване на равни условия за конкуренция и на тази форма на собственост ЕС прие и този регламент и допълващата го директива, така че да се даде възможност и на тези предприятия да действат на транснационално /европейско/ равнище.

Начините на формиране на европейското кооперативно дружество са следните :

- от поне 5 физически лица, които са жители на поне две страни-членки;
- от поне 5 физически лица и компании и фирми, които са регистрирани по законодателството на страни-членки и действат или се подчиняват на законодателството поне на две страни-членки;

- от компании и фирми, създадени по силата на член 48 от Договора за ЕО, регистрирани по националните законодателства и действащи или подчиняващи се на законодателствата поне на две страни-членки;

- чрез сливане между кооперации, регистрирани по национални законодателства и действащи поне в две страни-членки;

- чрез преобразуване на кооперация, регистрирана по национално законодателство на страна-членка и която е създала дъщерна кооперация или клон в друга страна-членка поне от две години.

Минималният капитал, която се изисква за европейското кооперативно дружество е 30000 евро.

Европейското кооперативно дружество се управлява аналогично и на европейското търговско дружество- с двустепенна система –надзорен съвет, избран от общото събрание и избиращ /назначаващ съответно членовете на управителния съвет или с едностепенна съсистема-административен /директорски съвет, избран от общото събрание.

Предметна област

В глава IV от закона са засегнати аналогично правата на работниците и служителите в европейските кооперативни дружества, чиито седалища са в България или на тези които са заети в дъщерни предприятия /дружества или други юридически лица, участващи в европейски кооперативни дружества, чиито седалища са извън България, по информирание, консултиране и участие в управлението на европейското кооперативно дружество. Тук също, както и в глава III - се предвижда възможност освен за информирание и консултиране и за участие в управлението на европейското кооперативно дружество чрез правото на самите наемни работници или на техните представители да предлагат членове на управителни /надзорни съве-

ти или съвети на директорите на европейските кооперативни дружества, както и да дават мнения- подкрепа или отхвърляне за предложени кандидати за съответните органи, което се различава от правата на работниците и служителите, заети в стандартните многонационални предприятия /групи предприятия, действащи на територията на ЕС.

Също както при европейските търговски дружества, липсва изискума минимална численост на персонала на европейското кооперативно дружество, за да може да се формира представителен орган, чрез който се осъществява информирането и консултирането, както и за участието на наемните работници в управлението на дружеството .Това не се отнася за случаите, когато европейското кооперативно дружество е създадено само от физически лица или от едно юридическо лице и физически лица, произхождащи и упражняващи дейност на територията на поне две държави членки. Там, за да се прилагат системи за информиране, консултиране и участие в управлението минималната изискуема численост е общо поне 50 души заети в най-малко две държави членки или ако числеността е под 50 души, но поне една трета от заетите в поне две държави членки са поискали преговори за създаване на системи за информиране и консултиране и участие в управлението.

Извън тези случаи–т.е., наличие на европейско кооперативно дружество със седалище на територията на България и общо численост на персонала под 50 души, като не е налице искане от 1/3 от работниците и служителите от поне две държави членки, за заетите на територията на България се прилагат разпоредбите за информиране и консултиране на работниците и служителите, които са настъпили с последните изменения в КТ. Това се отнася и за случаите, когато дъщерни дружества или клонове на европейско кооперативно дружество с по-малко от 50 души заети в две страни –членки действат на територията на

България. В случая за тези клонове на европейски кооперативни дружества се предвиждат по-благоприятни възможности за работниците и служителите, отколкото за работниците и служителите в национални предприятия с численост до 50 души, където не е предвидена императивна разпоредба за създаване на система за информиране и консултиране, съгласно настъпилите промени в член 7А в Кодекса на труда.

Освен това, съгласно ал.4 на чл.28 от разглеждания закон се предвижда при преместване на седалището на европейско кооперативно дружество, създадено само от физически лица или физически лица и едно юридическо лице, което има общ брой наети лица под 50 души в две страни-членки, от друга страна –членка в България да се прилагат съществуващите правила на участие на работниците и служителите, установени преди преместването. Те продължават да се прилагат и ако са по-благоприятни от предвидените в този закон.

Структури и органи

Предвидените структури и органи са аналогични на тези, залегнали в глава III. Аналогично на предвидените текстове в глава II и глава III и тук е предвидено създаване на Специален орган за преговори, чийто брой се определя в съответствие със съотношението на броя на работниците и служителите в съответните дъщерни дружества и клонове в България и във всички държави членки, като на 10 на сто заети се полага едно място. Предвижда се и възможност за промяна на състава, ако съотношението на заетите се промени.

Новото тук е изричното изискване да се полагат усилия за спазване принципа на равенство между мъжете и жените, като подобна разпоредба не е залегнала нито в глава III, нито в глава II/ аналогично на съответните директиви/.

По същия както в глава III начин в случаите, когато евро-

пейското кооперативно дружество се създава чрез сливане или вливане и предстои прекратяване на юридическата самостоятелност на някое от участващите в него кооперации, действащи на територията на България, се предвижда възможност за избор на допълнителни членове на Специалния орган за преговори, така че да се осигури участие поне на един представител на тези дружества /член 21, ал.8/. Това се изисква, при условия че няма двойно представителство на съответните работници, и броят на всеки допълнителни членове не надхвърля 20 на сто от общия брой на участниците. Предвижда се и възможност при наличие на повече от едно юридически лица, дъщерни дружества или клонове на територията на България, които участват в едно и също европейско кооперативно дружество те да се споразумеят всеки да има свой представител в Специалния орган за преговори, ако са спазени следни условия: да не се превишава общия брой, изискването за съотношение на членовете, пропорционално на броя на заетите и изискванията по ал.6 на чл.21 за избор на допълнителни членове. Тук също се добавя изискването за полагане на усилия за спазване на принципа на равенство между половете.

Предвижда се и възможността при оставане на незаети места в Специалния орган за преговори те да бъдат разпределяни между кооперациите от различните държави—членки по низходящ ред според броя на наетите в тях работници и служители.

Работниците и служителите в европейското кооперативно дружество също имат право да избират и свой представителен орган, който да осъществява пряко функциите по информиране и консултиране, като съставът, броят на членовете и разпределението на местата или се договарят от Специалния орган за преговори със споразумения с органите за управление на участващите юридически лица /член 23, ал.3, т.2/ или се конституират съгласно Стандартните правила—член 25 от закона.

В текстовете на закона не е изрично упоменато формирането на специален орган за преговори и осъществяването на преговори в ЕКД /европейско кооперативно дружество/, което е създадено изключително от физически лица, но клаузите на член 28, третиращи начина на приложение на Стандартните правила очевидно дават основание да се счита, че съществуват възможности и за създаване на процедури за информиране и консултиране и участие и в тези европейски кооперативни дружества. Нито законът, нито пък директива 2003/72 на Европейския съвет ограничават тези възможности.

Участниците в Специалния орган за преговори и в Представителния орган се избират на общи събрания, за съответните дружества или клонове, действащи на територията на България, свикани по реда на член 6а от Кодекса на труда. Същите събрания избират участници в представителния орган, в случаите, когато седалището на дружеството не е в България. Предвижда се възможност общото събрание да предостави посочените по-горе функции по избор на лица, определени от ръководствата на синдикалните организации или на представители по член 7, ал 2 от КТ.

Редът, условията, броя на съответните места в управителните/надзорни органи, които могат да бъдат предлагани от работниците и служителите или техните представители, както и редът и условията, по които те могат да подкрепят или се противопоставят на кандидатури за тези органи или се договарят в споразумението между Специалния орган за преговори и компетентен орган, представляващ европейското кооперативно дружество /член 23, ал.3, т.7/, или се прилагат Стандартните правила за участие /член 27 от закона/.

Специалният орган за преговори в този случай също може да вземе решение и за създаване или запазване на съществуващ ЕРС /съгласно член 10, ал.8/

Процедури

Предвидените процедури по правило съвпадат с тези, които се предвиждат за правата на работниците и служителите в европейското търговско дружество. Както и при него подготовката започва още преди регистрацията, а за преговори не се изисква предварително искане на минимален брой работници. Това се отнася и за начина по който работи специалният орган за преговори и по който взема решения

По-либералният режим, предвиден и за европейското кооперативно дружество също би могло да се използва от синдикалните организации, с оглед проявяване на някаква инициатива. В случая също липсват клаузи за начина на определяне на нови членове на представителния орган или на участниците в управителните органи, което е пропуск в закона. Работниците и служителите, респективно техните синдикални организации имат същите възможности- да се позоват на съществуващите вече споразумения, сключени между представителните органи на ЕКД и компетентните органи, ако в тях са предвидени начини за включване на нови членове. В случаи, когато в споразуменията липсват такива клаузи или действат стандартни правила, възможностите са синдикалните организации/а ако няма такива, представителите по член 7, ал.2 или представителите по член 7 А от КТ могат да се обърнат с искане към съответния Представителен орган на европейското кооперативно дружество с искане за подновяване на преговорите с компетентните органи с цел установяване на механизъм за включването на български представители в Представителния орган и в управителните/надзорни органи, ако има установени форми на участие. Същото искане би могъл на отправи и органът за управление на юридическо лице, дъщерно дружество или клон на ЕКД в България към органите за управление на участващите юридически лица в ЕКД с молба те да инициират нови

преговори. Във всички случаи при провеждане на нови преговори в тях следва да участват и представители на българските дружества или клонове.

Съдържание на споразумението

Съдържанието на споразумението, което се разглежда в член 23 по принцип е аналогично на съдържанието на споразумението, предвидено в член 15., в т.ч и клаузите за установяването на различни процедури за информиране и консултиране и условията за участие.

Стандартни правила и процедури

Аналогично на глава III и тук са предвидени стандартни правила за създаване на съответните структури, за информиране и консултиране и за участие.

Поверителна информация

Особен интерес представлява глава 5 от закона, която съдържа клаузите за поверителна информация. Тук са обединени изискванията на трите директиви.

Основното, което третира член 29 е възможността съответните органи за управление да поставят изискване за поверителност при предоставяне на определена информация на членовете на ЕРС или на представителните органи в европейското търговско дружество и европейското кооперативно дружество, както и за техните експерти. Става дума за информация, която съдържа данни, чието разпространяване може да увреди законните интереси на предприятията. В този случаи членовете на съответните органи – ЕРС или други представителни органи нямат право да я предоставят на работниците и служителите или на трети лица, дори и след изтичането на мандата им или

смяна на месторабота. В случаи на нарушване на тази разпорежба и нанасяне на вреди на предприятията съответните лица носят отговорност.

Въпреки че в закона не се посочва подобно изискване за поверителност относно представителите на наемните работници, които са избрани в управителни или надзорни органи на европейски търговски дружества и европейски кооперативни дружества, това изискване се подразбира, тъй като то по правило съществува във вътрешните правилници на компаниите и като пълноправни членове на тези органи съответните работнически представители следва да се подчиняват на тези правила.

Тези клаузи са в съответствие с директивите, но поставят известни препятствия пред практическото приложение на закона. В случая съответните представители са длъжни по силата на член 11, ал.8, член 18, ал.10 и член 26, ал.10 да запознават работниците и служителите с получената информация, но от друга страна без да им предоставят поверителната част от нея. Въпросът допира до нивото на компетентност на съответните представители- а именно до намиране на най-подходящия начин да предоставят нужната на работниците и служителите информация, особено що се отнася до последствията от определени мерки, без да цитират поверителни данни.

Освен това компетентните органи могат и да откажат предоставяне на информация, чийто характер е с критерии, които позволяват увреждане на интересите на предприятията. При отказ и възникнал спор страните могат да потърсят съдействие за неговото решаване от Националния институт за помирение и арбитраж.

Права и защита на работническите представители

Във връзка с изпълнение на функциите им представителите на работниците и служителите имат съгласно изискванията на съответните директиви права на допълнителен платен отпуск за изпълнение на задълженията им, отпуск за обучение, защита при уволнение . Болшинството от тези права намират отражение чрез коментирания закон с препратки и изменения и допълнения в Кодекса на труда /става дума за допълнителни промени в отделни членове, след настъпилите допълнения и изменения в КТ, влезли в сила с брой на ДВ от 13 юни 2006 година/.

Предвижда се /с промяна в член 157, нова т.5а/ работодателят да бъде задължен за освобождава работниците и служителите за участие в заседания на специален орган за преговори, европейски работнически съвет или представителен орган в европейско търговско или кооперативно дружество. Освен това с промени в отделни текстове –член 161, нова ал.3 се предвижда участващите в представителни органи да ползват допълнителен отпуск за обучение. С допълнителна алинея по член 333 се предвижда закрилата при уволнение да бъде разпростряна и върху членовете на специални органи за преговори, европейски работнически съвети или представителни органи в европейски търговски и кооперативни дружества. Предвижда се и възможност за допълнителен контрол от страна на ГИТ и други специализирани органи на изпълнението на задълженията на работодателите по информиране и консултиране-както по правата, предвидени с измененията и допълненията на КТ, така и по правата, предвидени с този закон.

* Първоначално Великобритания отказва да приеме Директива 94/45, като до 1997 британските работници ползват правата ѝ, ако са заети в клонова на многонационални предприятия или предприятия от групи предприятия, чието седалище/контролиращо предприятие не е на територията на страната. От 1997 год. правителството на Тони Блеър приема разпростирането на Директива 94/45 и с допълващата Директива 97/74 на Европейския съвет и за компании и групи предприятия, чиито седалища са във Великобритания.

**Съгласно Договора за присъединяване между България и Румъния и страните –членки на ЕС двете страни следва да се присъединят от 1.01.2007 година към Европейския съюз, ако страните –членки не вземат решение за отлагане с 1 година, като за България решението следва да се приеме единодушно, а за Румъния-с мнозинство от 2/3

***Европейската асоциация за свободна търговия обхваща Норвегия Исландия, Лихтенщайн и Швейцария. С договор между ЕС и ЕАСТ е създадено Европейското икономическо пространство/ЕИП/. Швейцария обаче отхвърля с референдум договора за ЕИП и в момента участва само в ЕАСТ.

ЧАСТ ТРЕТА – ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИМЕРНИ БЛАНКИ НА ДОКУМЕНТИ

Приложение по чл. 7а

Протокол от заседание на общо събрание по чл. 7а

ПРОТОКОЛ

Днес.....г. се проведе заседание на общото събрание на работниците и служителите при.....

/посочва се предприятието/поделиението/

за определяне на ред за провеждане на избор на представители на работниците и служителите по чл. 7а КТ.

На заседанието присъстваха.....

/посочва се броя на присъстващите работници/служители/

При обсъждането се изказаха:

1.

/посочва се името на лицето/

/накратко се записва съдържанието на изказването/

2.

/посочва се името на лицето/

/накратко се записва съдържанието на изказването/

След проведените обсъждания общото събрание РЕШИ:

1. Броят на представителите на работниците и служителите по чл. 7а КТ да е.....

/посочва се съответния брой, определен в границите на чл.

7а, ал. 4 /

2. Комисията за приемане на кандидатури е в състав:

2.1.....

2.2.....

2.3.....

/посочват се трите имена на лицата/

3. Комисията за провеждане на избора е в състав:

3.1.....

3.2.....

3.3.....

/посочват се трите имена на лицата/

Възможно е да се предвиди и само една комисия, която да изпълни и двете функции-по приемане на кандидатурите и провеждане на избора.

4. Изборът на представители на работниците и служителите по чл. 7а КТ да се проведе на.....от.....до.....ч.

/посочва се датата и часът на провеждане на избора, при по-големи предприятия е възможно изборът да се проведе и в повече от един ден/

5. Издигането на кандидатурите да става пред Комисията по т. 2 в срок от.....

/посочва се срокът, като той може да бъде абсолютно определен от...до... или като определен период преди датата, предвидена за провеждане на избора/

6. Всеки работник/служители, една и съща група работници и служители и всяка синдикална организация може да издигне до..... броя кандидатури.

/Ако Общото събрание вземе такова решение следва да определи като максимум такъв брой, който да не е по-малък от този по т. 1 /

7. Изборът ще се проведе с гласуване.

/тайно или явно/

8*. Секциите за провеждане на избора ще бъдат разположени.....

/посочва се съответното място или места/

9*. Бюлетините ще бъдат.....

/предвижда се вида на бюлетините/

Председател на събранието:

Протоколчик:

ЗАБЕЛЕЖКА:

Т.8 и 9 се предвиждат, ако изборът бъде проведен с тайно гласуване. Възможно е също така да бъде предоставено на Комисията по провеждане на избора да реши тези въпроси.

Приложение по чл. 7а, ал. 2

Протокол от заседание на общо събрание за предоставяне на синдикална/и организация/и да определят представители на работниците и служителите по чл. 7а

ПРОТОКОЛ

Днес.....г. се проведе заседание на общото събрание на работниците и служителите при.....
/посочва се предприятието/поделиението/

за определяне на ред за провеждане на избор на представители на работниците и служителите по чл. 7а КТ.

На заседанието присъстваха.....
/посочва се броя на присъстващите работници/служители/

При обсъждането се изказаха:

3.
/посочва се името на лицето/

.....
/накратко се записва съдържанието на изказването/

4.
/посочва се името на лицето/

.....
/накратко се записва съдържанието на изказването/

След проведените обсъждания общото събрание РЕШИ:

1. На основание, чл. 7а, ал. 2 КТ предоставя на ръководството на.....

/посочва се синдикалната/те организация/и/

да определи кои работници/служители ще бъдат представители за осъществяване на информирането и консултирането по чл. 130в и чл. 130г КТ.

2. След като определи лицата по т. 1 да уведоми за това работодателя.

Председател на събранието: Протоколчик:

ЗАБЕЛЕЖКА:

Възможно е общото събрание да предостави правото да определят представителите по чл. 7а и на ръководствата на повече от една синдикална организация.

Приложение по чл. 7а, ал. 2

Протокол от заседание на общо събрание за предоставяне на функциите по информиране и консултиране на представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2

ПРОТОКОЛ

Днес.....г. се проведе заседание на общото събрание на работниците и служителите при.....
/посочва се предприятието/поделиението/
за определяне на ред за провеждане на избор на представители на работниците и служителите по чл. 7а КТ.

На заседанието присъстваха.....
/посочва се броя на присъстващите работници/служители/

При обсъждането се изказаха:

1.
/посочва се името на лицето/
.....
/накратко се записва съдържанието на изказването/
2.
/посочва се името на лицето/
.....
/накратко се записва съдържанието на изказването/

След проведените обсъждания общото събрание РЕШИ:

1. На основание, чл. 7а, ал. 2 КТ предоставя осъществяването на информирането и консултирането по чл. 130в и чл. 130г КТ на избраните в предприятието/поделиението представители на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 КТ, а именно:
1....., ЕГН.....
2....., ЕГН.....
2. Да се изготви копие от решението, което да бъде предоставено на работодателя.

Председател на събранието: Протоколчик:

Приложение по чл. 7а, ал. 2

Уведомление до работодателя от синдикална организация
за определени представители по чл. 7а, ал. 2

Вх. №...../.....г.

До.....
/директор, председател и др./
на
/наименованието на предприятието
/поделението/
гр.....

У В Е Д О М Л Е Н И Е

Уважаеми (а) господин (жа).....,
/имената на директора, председателя и др./

С решение от общото събрание на работниците и
служителите в.....
предостави на ръководството на
..... да определи кои работници/служители ще
бъдат представители за осъществяване на информирането и
консултирането по чл. 130в и чл. 130г КТ. С решение №.....
...../.....г. ръководството на.....
определи за представители на работниците и служителите по
чл. 7а КТ следните работници/служители:

- 1....., ЕГН.....
 - 2....., ЕГН.....
 - 3....., ЕГН.....
- /посочват се трите имена/*

.....г.
/дата/

Председател на СО:.....
/подпис, печат/

Приложение по чл. 7в, ал. 1, т. 1

Уведомление на работодателя до представителите на работниците и служителите за определен негов представител за предоставяне на информация

Изх. №...../.....г.

До
*/посочват се съответните
представители на работниците и служителите,
до които е уведомлението/*

У В Е Д О М Л Е Н И Е

От.....
*/посочват се имената на работодателя; лицето, което го
представява, ако е юридическо лице/*

Уведомявам Ви, че със Заповед №.....
е определен

.....
/посочват се трите имена и длъжността на лицето/
да предоставя информация по чл. 7а, ал. 1, т. 1 КТ.

Работодател:.....
/подпис, печат/

Приложение по чл. 7в, ал. 1, т. 2

Искане до работодателя или негов представител за предоставяне на информация

Вх. №...../.....г.

До.....
/директор, председател и др./
на
/наименованието на предприятието/
гр.....

И С К А Н Е

Уважаеми (а) господин (жа).....,
/имената на директора, председателя и др./

Съгласно.....
/посочва се законовото основание за исканата информация/
трябва да ни бъде предоставена информация относно.....
/посочва се исканата информация/

До настоящия момент същата не ни е предоставена в предвидения.....срок.

/посочва се срокът, в който информацията е трябвало да бъде предоставена/

Поради изложеното и на основание чл. 7в, ал. 1, т. 2 от Кодекса на труда отправяме към Вас искане тази информация да ни бъде предоставена.

ЗАБЕЛЕЖКА:

Искането се подписва от съответните представители на работниците и служителите, които го отправят.

Приложение по чл. 7в, ал. 1, т. 4

Искане до работодателя за провеждане на среща

Вх. №...../.....г.

До.....

/директор, председател и др./

на.....

/наименованието на предприятието/

гр.....

И С К А Н Е

Уважаеми (а) господин (жа).....,

/имената на директора, председателя и др./

На основание чл. 7в, ал. 1, т. 4 искаме провеждане на среща с Вас, за да Ви информираме за поставени от работниците и служителите въпроси, свързани с.....

/добре би било да се посочи тематичния обхват на въпросите/

Предлагаме срещата да се проведе на.....от.....ч.

/дата/ /час/

в.....или в друго удобно за Вас време в срок

/посочва се мястото/

от.....

/добре е да се посочи някакъв срок-седмица, две и др., в който се иска провеждането на срещата/

ЗАБЕЛЕЖКА:

Искането се подписва от съответните представители на работниците и служителите, които го отправят.

Приложение чл.66, ал.4

Информация от работодателя относно настъпили промени в трудовото правоотношение

ДО

.....
/имената на работника или служителя/

ИНФОРМАЦИЯ

за извършените промени в трудовия договор

Уважаеми (а) господин (жа).....,

Съгласно чл.66, ал.4 съм длъжен да ви предоставя необходимата писмена информация, съдържаща данни за извършените промени в трудовото правоотношение. Такива осъществихме с допълнително споразумение към трудовия договор №...../....200..г.

Информирам ви, че промените които направихме са продиктувани, както следва от :

- 1.....
- 2.....
- 3.....

/в рамките на няколко точки работодателят следва да поясни какви са причините-финансови, икономически, организационни или други/

С уважение:.....

ЗАБЕЛЕЖКА:

Информация се дължи и в случаите на едностранно изменение на трудовото правоотношение.

Приложение по чл.113, ал.3 и 4 КТ

Заявление за даване на съгласие за работа повече от 48 часа седмично

ДО

.....
*/работодателят по основния трудов договор
в случаите на чл.110 КТ или до работодателят
по допълнителен трудов договор
с друг работодател в случаите на чл.111 КТ/*

ЗАЯВЛЕНИЕ

От.....

/трите имена, длъжността/

ОТНОСНО: Даване на съгласие за работа повече от 48 часа седмично(чл.113 КТ).

Уважаеми (а) господин (жо).....,

С настоящото и на оснвание чл.113, ал. 3 КТ (или чл.113 ал.4 КТ) давам писменото си съгласие за работа повече от 48 часа седмично в рамките на основния ми и допълнителен трудов договор по чл.113, ал. 3 КТ (или чл.113 ал.4 КТ).

Декларирам (или удостоверявам), че работното време по основиния ми трудов договор с

/сочи се работодателят с който е сключен основния трудов договор/ ечаса.

(Това обстоятелство може да се удостовери само за трудов договор с друг работодател- чл.111 КТ.)

Дата.....

подпис:.....

ЗАБЕЛЕЖКА:

- 1.Образец е един и същ за случаите на трудов договор по чл.110 и чл.111 КТ.
- 2.Съгласието по чл. 110 за работа повече от 48 часа седмично се дава на работодателя при когото се работи.
- 3.Съгласието по чл.111 за работа повече от 48 часа седмично се дава на работодателя - страна по трудовия договор за допълнителен труд.

Приложение по чл.127, ал.3

Искане за издаване на характеристика/препоръка

ДО

.....
/работодател/

З А Я В Л Е Н И Е

От
/трите имена и длъжността/

ОТНОСНО:.....
/сочи се исканият документ/

Уважаеми (а) господин (жа).....,

На основание чл.127, ал.3 КТ Ви отправям настоящото заявление, за да изготвите и ми предоставите:.....

/сочи се дали исканият документ е характеристика или препоръка/

Моля съгласно определения от Вас ред да разпоредете на съответните длъжностни лица да подготвят исканият документ и да ми го предоставите в разумен срок от получаване на заявлението ми.

Дата.....

С уважение:
/подпис/

Приложение по чл.127,ал.4

Уведомление за условията на труд при изпращане на работата в друга държава за повече от един месец

ДО

.....
(работник/служител изпращан
на работа в друга държава
за повече от 1 месец)

УВЕДОМЛЕНИЕ

От.....
(изпращащият работодател)

ОТНОСНО: даване на информация за условията за работа в друга държава за повече от 1 месец

Уважаеми (а) господин (жа).....,

С настоящото и на основание чл.127, ал. 4 КТ Ви предоставям информация за условията за работа в
.....за,

/посочва се държавата/ /продължителността на работата/

Ви предоставям информацията както следва:

1. По продължителността на извършваната зад граница работа.

Работата ве продължила от до 200...г. в гр.

2. Валутата, в която ще се изплаща възнаграждението е
/сочи се валута, например евро/

3. По допълнителните трудови възнаграждения, които ще се изплащат. Предвидени са следните допълнителни възнаграждения:

а/....., което ще се изплаща в пари;
/сочи се влутата/

б/....., което също ще се изплаща в пари;
/сочи се влутата/

в/....., което ще се изплаща в натура.
/сочи се натуралния продукт който ще се получава, на-
пример някаква храна/

Други допълнителни възнаграждения не са предвидени.

4. По условията за завръщане в страната.

Завръщането в България ще се извърши с,
като превоза ще се заплати Тръгването на пре-
возното средство е от, а маршрута за движе-
нието му е

Общо пътуването до България трае Ще
се премине през следните гранично-контролни пропускател-
ни пунктове..... За тях е необходимо да
знаете митническите и гранични режими, които можете до-
пълнително да научите от.....

Ако имате други въпроси може да ги поставите на тел. или
адрес

С уважение:

.....

Приложение по чл.130б, ал. 1

Уведомление относено предоставяне на информация при промяна по чл. 123 и чл. 123а

ДО

.....
*/синдикалните организации при
представителите по чл.7, ал.2 КТ/*

УВЕДОМЛЕНИЕ

От.....
*/подготвя се поотделно от работодателят-прехвърлител и
работодателят-приобретател/*

ОТНОСНО: даване на информация във връзка с предстояща промяна по чл. 123, ал.1 или 123а, ал. 1 КТ.

Уважаеми представители на синдикалните организации в.....

.....,

Уважаеми представители по чл.7, ал.2 КТ при.....,

С настоящото и на основание чл.130б КТ и във връзка с предстоящата промяна по чл.123, ал.1(или 123а, ал.1) КТ Ви предоставям информация както следва:

1. По предстоящата промяна и датата на извършването ѝ.

Считано от200...г. предстои да бъде извършена промяна

/някоя от хипотезите на чл.123, ал.1 или 123а, ал.1 КТ/

Тя ще се изрази в

/описва се по-конкретно в какво ще се изрази промяната/

2. Причините за тази промяна са следните ;

а/.....

б/.....

в/.....

/описват се причините, например: финансови, търговски, производствени, организационни и други, какво ги е предизвикало, вп какво се изразяват/

3. Възможните правни, икономически и социални последици от промяната за работниците и служителите се състоят в следното:

а/.....
б/.....

/описват се възможните последици, например: икономическите последици могат да се изразят в необходимост от наемане на нови работници или преквалификация на определена част от персонала, социалните в необходимост да бъдат намалени работните места и в тази връзка д се съкратят бройки оп щатното разписание/

4. Предвижданите мерки по отношение на работниците и служителите, включително и за изпълнението на задълженията по чл. 123, ал. 4 или 123а, ал.3 КТ се състоят в следното:

а/.....
б/.....

/описват се предвижданите мерки, например: организиране н крс по квалификация и преквалификация, преминаване на непълно работно време, удължаване на работното време, въвеждане на сумирано зчисляване на работното време други. Сочи се кой от двамата работодатели за кои задължения ще отговаря/

Ако имате други въпроси можеде да ги поставите на тел. или адрес

Дата.....

С уважение:.....

/подпис и печат/

ЗАБЕЛЕЖКА:

1. Работодателят прехвърлител предоставя информацията в срок най-малко два месеца преди извършването на промяната по чл. 123, ал. 1.

2. Работодателят приобретател предоставя информацията своевременно, но във всички случаи в срок най-малко два месеца преди работниците и служителите му да бъдат пряко засегнати от промяната по чл. 123, ал. 1.

Приложение по чл.130б, ал. 5

Уведомление относено предоставяне на информация при промяна по чл. 123 и чл. 123а

ДО

.....
*/работниците/служителите в...
(съответното предприятие)/*

УВЕДОМЛЕНИЕ

От.....
*/подготвя се поотделно от работодателят прехвърлител
и работодателят приобретател/*

ОТНОСНО: даване на информация във връзка с предстояща промяна по чл. 123, ал.1 или 123а, ал. 1 КТ.

Уважаеми работници и служители в.....,

С настоящото и на основание чл.130б КТ и във връзка с предстоящата промяна по чл. 123, ал.1(или 123а, ал. 1) КТ Ви предоставям информация както следва:

1. По предстоящата промяна и датата на извършването ѝ.
Считано от200...г. предстои да бъде извършена промяна

/някоя от хипотезите на чл.123, ал.1 или 123а, ал.1 КТ/

Тя ще се изрази в

/описва се по-конкретно в какво ще се изрази промяната/

2. Причините за тази промяна са следните ;

а/.....

б/.....

в/.....

/описват се причините, например: финансови, търговски, производствени, организационни и други, какво ги е предизвикало, вп какво се изразяват/

3. Възможните правни, икономически и социални последици от промяната за работниците и служителите се състоят в следното:

а/.....
б/.....

/описват се възможните последици, например: икономическите последици могат да се изразят в необходимост от наемане на нови работници или преквалификация на определена част от персонала, социалните в необходимост да бъдат намалени работните места и в тази връзка д се съкратят бройки от щатното разписание/

4. Предвижданите мерки по отношение на работниците и служителите, включително и за изпълнението на задълженията по чл. 123, ал. 4 или 123а, ал.3 КТ се състоят в следното:

а/.....
б/.....

/описват се предвижданите мерки, например: организиране н крс по квалификация и преквалификация, преминаване на непълно работно време, удължаване на работното време, въвеждане на сумирано зчисляване на работното време други. Сочи се кой от двамата работодатели за кои задължения ще отговаря/

Ако имате други въпроси можеде да ги поставите на тел. или адрес

Дата.....

С уважение:.....

/подпис и печат/

Приложение по чл. 130г, ал. 1

Споразумение между работодателят и представителите на работниците и служителите по чл. 7а

СПОРАЗУМЕНИЕ

Днес.....г. се проведе среща между представителите на работниците и служителите по чл. 7а КТ
в.....

/посочва се предприятието/

във връзка с подписване на споразумение по чл. 130г, ал.1 КТ.

На срещата присъстваха:

За представителите на работниците и служителите:

1.....

2.....

3.....

/посочват се имената на присъстващите/

За работодателя:

1.....

2.....

3.....

/посочват се имената на присъстващият, ако работодателят е определил група за преговори/

След проведените преговори страните се споразумяват за следното:

I. Информацията относно:

1.

/посочва се съответната информация/

се предоставя в срок от.....

/посочва се договореният срок/

2.

/посочва се съответната информация/

се предоставя в срок от.....

/посочва се договореният срок/

.....
II. Представителите на работниците и служителите ще предоставят своите становища по:

1.....
/посочва се съответната информация/

в срок от.....

/посочва се договореният срок/

2.....
/посочва се съответната информация/

в срок от.....

/посочва се договореният срок/

.....
III. Консултациите между работодателят и представителите на работниците и служителите ще се провеждат по:

1.....
/посочва се съответният предмет, кръг въпроси/

в срок от.....

/посочва се договореният срок/

2.....
/посочва се съответният предмет, кръг въпроси /

в срок от.....

/посочва се договореният срок/

.....
IV. Консултациите ще се провеждат в.....

/посочва се съответното място/

във времето от..... до.....

/посочва се времето от деня, в което ще се провеждат консултациите/

IV. Представителите на работодателят, които ще предоставят информацията по:

1.....
/посочва се съответната информация/

са.....

/посочват се имената на лицето или лицата, които ще предс-

тавляват работодателя и ще предоставят информацията/

2.....

/посочва се съответната информация/

са.....

/посочват се имената на лицето или лицата, които ще представяват работодателя и ще предоставят информацията/

.....

V. Представителите на работодателят, които ще провеждат консултациите по:

1.....

/посочва се съответният предмет, кръг въпроси /

са.....

/посочват се имената на лицето или лицата, които ще представяват работодателя и ще предоставят информацията/

2.....

/посочва се съответният предмет, кръг въпроси /

са.....

/посочват се имената на лицето или лицата, които ще представяват работодателя и ще предоставят информацията/

.....

Споразумението е изготвено в два еднакви екземпляра, по един за всяка страна.

Представители на
работниците и служителите:

.....

/подписи/

Работодател:

.....

/подпис и печат/

Приложение по чл.138а, ал.3,т.1 и 2

Молба/заявление за преминаване от пълно/непълно работно време на непълно/пълно работно време

ДО

.....
/работодател/

МОЛБА (ЗАЯВЛЕНИЕ)

От.....

/трите имена и длъжността/

ОТНОСНО: Преминаване от пълно/непълно работно време на непълно/пълно работно време.

Уважаеми (а) господин (жа).....,

От изложената от Вас писмена информация по чл.138а, ал.3, т. КТ (за свободните работни места и длъжности при пълно и непълно работно време, с оглед улесняване преминаването от работа на пълно работно време на работа на непълно работно време или обратнo) научавам, че има възможност за преминаване от длъжността,която заемам в момента при работно време на длъжносттапри режим на.....

/сочи се длъжността на която се иска преминаване/ /пълно или непълно/ работно време.

С настоящата молба/заявление и на основание чл. 138а, ал.3КТ (т.1 или т.2) Ви заявявам, че бих желал да премина от пълно(непълно)работно време на непълно(пълно) работно време за посочената длъжност.

Надявам се че ще вземете под внимание молбата ми и ще я удовлетворите, като за целта съм готов да подпишем допълнително споразумение към трудовия ми договор за извършване на промяната.

Дата.....

С уважение.....

/подпис/

ЗАБЕЛЕЖКА:

Възможно е да се иска смяна на работното време за заетата длъжност или за увеличаване продължителността на непълното работно време, ако възникне такава възможност).

Приложение по чл.138а, ал.3, т.1 и 2

Допълнително споразумение към трудов договор

ДОПЪЛНИТЕЛНО СПОРАЗУМЕНИЕ № ...

Към трудов договор №от

Днес200.. г., в гр..... между :

.....на
длъжност

/трите имена на работника, служителя/

ипредставлява-
но от

/наименованието на работодателя/ */управител,
директор/*се сключи

настоящото допълнително споразумение към трудовия догово-
вор №.....от

На основание чл.119 КТ двете страни се договориха, че счи-
тано от изменят договора както
следва:

1. По отношение на работното време вместо пълно (непълно)
става непълно(пълно)

2. От длъжност преминава в
нова длъжност

3.....

/друго договорено изменение или допълнение/

Споразумението е изготвено два екземпляра –по един за вся-
ка страна.

Работодател:..... Работник(служител).....

/подпис, печат/

/подпис/

Приложение по чл.138а, ал.3,т.3

Информация от работодателя за свободните работни места и длъжности при пълно и непълно работно време

ДО

.....
*/работниците и служителите
в съответното предприятие/*

ИНФОРМАЦИЯ

ЗА СВОБОДНИТЕ РАБОТНИ МЕСТА И ДЛЪЖНОСТИ ПРИ ПЪЛНО И НЕПЪЛНО РАБОТНО ВРЕМЕ

На Вниманието на работниците и служителите.

На основание чл. 138, ал.3,т.3 КТ за да се улесни преминаването от работа на пълно работно време на работа на непълно работно време или обратно **Ви информирам** за свободните работни места и длъжности при пълно и непълно работно време.

I.Свободни работни места(длъжности) за преминаване от непълно на пълно работно време

1. Длъжността - 2 бройки
2. Длъжността - 1 бройка

II. Свободни работни места(длъжности) за преминаване от пълно на непълно работно време.

1. Длъжността - 2 бройки
2. Длъжността - 1 бройка

Работниците или служителите, които желаят да преминат от пълно на непълно работно време или обратното, да подадат молба(заявление) в

/посочва се мястото/

в срок до

Уведомява ви също така, че същата информация е предоставена на синдикалните организации и на представителите по чл.7, ал.2 КТ.

Дата.....

Подпис:

Приложение чл.139а, ал.2

Заповед и списък на длъжностите, за които се установява ненормиран работен ден

ЗАПОВЕД №...

С настоящата и на основание чл.139а.2 Кодекса на труда и след консултации с представителите на синдикалните организации и представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2,

УТВЪРЖДАВАМ

Списък на на длъжностите, за които се установява ненормиран работен ден за 200....година. Списъкът да се обяви публично, като работниците и служителите, заемащи такава длъжност да бъдат писмено уведомени за това, че длъжностите които заемат са включени в списъка.

Приложение: Списък на длъжностите които работят в условията на ненормиран работне ден за 200... година.

..... 200.. година

Работодател:

СПИСЪК

на длъжностите, които работят в условията на ненормиран работне ден за 200... година.

ДЛЪЖНОСТИ

1.....

2.....

3.....

4.....

5.....

6.....

Списъкът е утвърден със заповед №.....

Конфедерация на независимите
синдикати в България
Фондация “Фридрих Еберт”

КОМЕНТАР

ЗАКОН
ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА
КОДЕКСА НА ТРУДА

ЗАКОН
ЗА ИНФОРМИРАНЕ И КОНСУЛТИРАНЕ
НА РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ В
МНОГОНАЦИОНАЛНИ ПРЕДПРИЯТИЯ,
ГРУПИ ОТ ПРЕДПРИЯТИЯ И
ЕВРОПЕЙСКИ ДРУЖЕСТВА

Българска

Първо издание

Обща редакция:
Пламен Димитров

Графичен дизайн и предпечат
Графимакс ООД

Формат
16/60x90

Печатни коли-14,5