

Strengthening Involvement

VS-2018-0043

Национално законодателства за информирание и консултиране в България

Кратък национален доклад

Podkrepa CL
2 Angel Kanchev str.
1000 Sofia
Bulgaria

Sofia, September 2018

STRENGTHENING INVOLVEMENT project (DG Employment-VS/2018/0043). This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

СИНДИКАТИТЕ И ПРОЦЕСА НА ИНФОРМИРАНЕ И КОНСУЛТИРАНЕ В БЪЛГАРИЯ

➤ **Българското законодателство**

Съгласно чл. 41. (1) от Конституцията на Република България, всеки има право да търси, получава и разпространява информация. Прилагането на това право не може да бъде насочено срещу правата и репутацията на други граждани, както и националната сигурност, обществения ред, общественото здраве и морал.

Директива 2002/14 / ЕО е транспонирана в българското законодателство чрез изменение на Кодекса на труда, което влиза в сила на 1 юли 2006 г. Законът се прилага за предприятия с 50 или повече служители и в организационни и икономически отдели на предприятия с 20 или повече служители.

Създаването на система за информиране и консултиране в българските предприятия се извършва чрез изборите (с обикновено мнозинство) от представителите на служителите на Общото събрание на представителите. Съгласно Кодекса на труда правото на свикване на избор на представители е работодателят, синдикатите или 1/10 от служителите.

Общото събрание на пълномощниците решава дали да избере представители на персонала, дали да даде право на синдикалното ръководство да назначи тези представители или избраните представители по чл. 7, ал. 2 от Кодекса на труда за изпълнение на функциите по информиране и консултиране.

➤ **Информация и консултации на практика**

Процесът на информиране и консултиране в българските предприятия се развива твърде бавно, особено в предприятия без присъствие на синдикати. Не повече от 8-10% от всички компании с 50 и повече служители са покрити от тези системи. Те са развити в многонационални компании, но не повече от 1/3 от съществуващите подразделения на дружества с представителни органи на фирмено ниво са избрани български представители. Кодексът на труда в България не предвижда процедура, която да гарантира прилагането на директивата в предприятията, в които работят по-малко от 50 служители. В тези предприятия въобще не се предвижда въвеждането му. Директивата не се прилага и за държавните служители, работещи в държавната служба.

➤ **Мероприятия за информиране и консултиране - Процедура за информиране и консултиране в мултинационални, предприятия и европейски компании**

В България въпросите, свързани с информирането и консултирането в мултинационалните компании, се обсъждат главно в Закона за информиране и

консултиране на служители в мултинационални предприятия, групи предприятия и европейски компании. Информацията и консултациите се осъществяват чрез Европейските работнически съвети или чрез процедура за информиране и консултиране

Изпълнението на процедурите за информиране и консултиране се осъществява чрез европейските работнически съвети, чрез синдикатите и представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 от Кодекса на труда и се урежда със споразумение. Законът не предвижда стриктна процедура за постигане на споразумение. От това обаче става ясно разпоредбите, установяващи задълженията на страните, които след като представителите на работниците и служителите бъдат избрани в съответствие с установената заповед, те могат да поканят работодателя на среща, за да постигнат споразумението. Добра идея е да посочите вида на предложеното споразумение, лицето, което ще бъде представено като представител, датата и мястото на преговорите и др. Не съществува пречка за инициативата на работодателя да сключи споразумение.

Най-важните въпроси, които трябва да бъдат предмет на информация и консултация от страна на представителите на работниците, са изрично и изчерпателно посочени в Кодекса на труда, както следва:

- Икономическо и финансово състояние
- Структура на предприятията
- Очаквано развитие на дейностите
- Инвестиции и промени
- Нови методи и процеси
- Трансформиране на предприятия
- Предстоящи масови съкращения и съкращения

➤ **Поверителност**

Работодателят може да откаже да предостави информация или консултация, когато естеството на информацията или консултацията може сериозно да накърни функционирането на предприятието или законните интереси на работодателя. /чл. 130в. (5) /

➤ **Санкции**

В случаите, когато работодателят предвижда мерки, които водят до структурни промени в предприятието или до масови съкращения, редът и начинът на информиране и консултиране се определят от работодателя, представителите на синдикатите и

представителите на служителите. Ако работодателят откаже да предостави информация, представителите на работниците и служителите имат право да го изискат в писмена форма, а в случай на отказ да им предостави исканата информация - да сигнализируют Изпълнителната агенция "Главна инспекция по труда" за нарушаване на трудовото законодателство.

Наказанията и санкциите, предвидени в Кодекса на труда, не са особено разубеждаващи, тъй като максималната санкция е между 2 500 и 5 000 лева / 1 250 и 2 500 евро. Въпреки това предвиденото в Кодекса на труда е възможността на служителите да бъдат санкционирани с 1000 лева за всеки случай, но има и друг вариант - служителите могат да се обърнат към СъДА, за да търсят правата си по отношение на информация и консултации. Санкциите в съда са достатъчно възпиращи.

➤ Препоръки

Първо, необходимо е да се осигури упражняването на правата на наетите работници чрез осигуряване на мониторинг и контрол на процесите на информиране и консултиране в предприятията.

Законодателните решения относно служителите, работещи по процесите на информиране и консултиране, трябва да намерят място в Закона за държавните служители, тъй като правото на информация и консултиране е общо право и в момента то не се използва от държавни служители, работещи по трудовоуправни отношения. Съществува ясна тенденция за повишаване на осведомеността относно необходимостта от комуникация и диалог, разработване и прилагане на процеси и системи за информиране и консултиране, за формиране на знания и умения на работниците за упражняване на тези права. Също така има нужда от информационни и обучителни семинари на ниво компания, които да обяснят подробно процедурите, правата и възможностите за създаване и интегриране на система за информация и консултации в България.