

Информирането и консултирането на работното място и новите перспективи пред труда в Европа

28-29 октомври 2010 г.

***Усъвършенстване на процеса на информиране и
консултиране на работното място за по добро
работническо представителство в Европа” – ИНФОРМИЯ,
(VS/2010/0142)***

Директивата за създаване на обща рамка за информация и консултация на работниците и служителите в Европейската общност (2002/14 ЕО)

**ПРОМЕНИТЕ В ТРУДОВОТО
ЗАКОНОДАТЕЛСТВО**

Процедури за информиране и консултиране

Разширяват се в три насоки:

- разширяване на тези процедури и за други управленски решения на работодателя в средни и големи предприятия;
- въвеждане на тези процедури в големи транснационални предприятия от ЕО;
- въвеждане на тези процедури в предприятия, ползващи режима на европейско дружество или европейско кооперативно дружество.

Информирание и консултиране в средни и големи български предприятия

В новия чл.7а КТ са създадени нов вид представители за информирание на работниците и служителите.

Тези представители се избират от общото събрание:

- в предприятия, които през последните **12 месеца** са имали средномесечно повече от **50 души персонал**, и в организационно и икономически обособени подразделения с повече от **20 души персонал**.

- при изчисляване на средномесечния брой на персонала се включват и работещите на срочни договори или на непълно работно време;
- брой на представителите – **до 250 души – 3-5;**
над 250 души – 5-9; подразделения – **1-3;**
- кандидатури – всеки работник и служител може да издига, както и синдикатите;
- общото събрание определя реда за провеждане на избора, както и начина на гласуване – явен или таен.

Нашият закон се възползва от възможността, предвидена в директивата (чл.10 от преходни разпоредби), да въведе като временна мярка до 23.03.2008 г. , разпоредбата на чл.7а да се прилага в предприятия, които през последните **12 месеца** са имали средномесечно повече от **100 души** персонал, и в организационно и икономически обособени подразделения с повече от **50 души** персонал.

Свикване на общото събрание по реда на чл.6а КТ - по инициатива на работодателя, синдикална организация или от 1/10 от работниците и служителите. Събранието е редовно, ако присъстват повече от половината от работниците и служителите.

Мандат на представителите на работниците и служителите – **от 1-3 г.**

Предсрочно освобождаване от общото събрание:

- ако са осъдени за умишлено престъпление от общ характер;
- при системно неизпълнение на функциите им;
- обективна невъзможност да ги изпълняват повече от 6 месеца;
- по тяхно искане;

Права и задължения на представителите

- **Представителите на работниците и служителите имат право:**
 - да бъдат информирани от работодателя по начин, позволяващ ми **да оценят** въздействието на предвидените от компетентните органи мерки;
 - да изискват от работодателя да им предоставя необходимата информация, когато това не е направено в необходимите **срокове**;
 - да участват в **процедури** по консултиране и да изразяват своето становище;
 - да изискват **срещи** с работодателя, за да го информират за предоставените от работниците и служителите въпроси и други;
 - на **достъп** до всички работни места в предприятието или поделението;
 - да **участват в обучения**, необходими за ефективно изпълнение на функциите им.
- **В задълженията им се включват:**
 - да информират работниците и служителите за получената от работодателя информация, както и за резултатите от проведените консултации и срещи;
 - да не разпространяват и да не използват за своя сметка или за сметка на трети лица предоставената от работодателя информация с изискване за поверителност, докато са представители на работниците и служителите, както и след преустановяване на функциите им.

Права и задължения на работодателя

- **Работодателят е длъжен да предоставя информация само за:**
 1. последни и предстоящи изменения в дейността и икономическото състояние;
 2. положението, структурата и вероятното развитие на заетостта, както и подготвителни мерки при заплаха за заетостта;
 3. съществени промени в организацията на труда.
- Да провежда консултации само по 2 и 3.
- **Има право да изисква поверителност или да отказва информация.**
- **При спор**, относно основателността на отказа на работодателя, законът предвижда уреждане на спора чрез посредничество и/или доброволен арбитраж от Националния институт за помирение и арбитраж.
- **Допълнителна защита** за неразпространение на предоставената информация предоставена на представителите на работниците и служителите – съдебна отговорност за вреди при неспазване поверителността на информацията.

Чл.130г КТ предвижда **срокове за информиране и провеждане на консултации** с работниците и служителите. Предоставена е възможност те да бъдат договорени **в споразумение** с работодателя и представителите на работниците и служителите по чл.7а от КТ.

Ако не се постигне споразумение законът урежда срокове за информиране и консултиране, които са **задължителни за страните**:

- информация за последни и предстоящи изменения в дейността и икономическото състояние на предприятието – в сроковете за съставяне на счетоводните отчети;
- информация относно положението, структурата и вероятното развитие на заетостта в предприятието и подготвителни мерки за запазването ѝ - не по- късно от един месец преди предприемането им;
- информация относно решенията, които биха могли да доведат до съществени промени в организацията на труда или трудовите правоотношения - не по- късно от един месец преди съответните промени;
- консултации по чл. 130г, ал.1, т.2 и 3 КТ - до две седмици след предоставяне на информацията.

Закрила на представителите на работниците и служителите

Предварителна закрила при уволнение на представителите на работниците и служителите по чл.7,ал.2 и чл.7а от КТ – само с разрешение на инспекцията по труда за всеки отделен случай може да се прекратят трудовите им правоотношения на основанията визирани в чл.333,ал.1 от КТ.

Закрилата важи за времето, докато съответния представител на работниците и служителите има това качество.

Тези споровете са трудови и иски по тях се предявяват в двумесечен срок.



Благодаря за вниманието



*Directorate General for
Employment, Social Affairs &
Equal Opportunities*