



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“ 2007-2013
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА
ИНВЕСТИРА ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕТО

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“
ПРОЕКТЪТ СЕ ОСЪЩЕСТВЯВА ОТ КОНФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ В БЪЛГАРИЯ С
ФИНАНСОВАТА ПОМОЩ НА ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“ 2007-2013,
СЪФИНАНСИРАН ОТ ЕВРОПЕЙСКИ СОЦИАЛЕН ФОНД И РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
ПО ДОГОВОР NO BG051-PO 001-2.1.03



ЕВРОПЕЙСКИ СОЦИАЛЕН ФОНД

Информирание, консултиране при :

-промяна на и при работодателя,

-масово уволнение



КОНФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ
СИНДИКАТИ В БЪЛГАРИЯ



БЪЛГАРСКА СТОПАНСКА КАМАРА
СЪЮЗ НА БЪЛГАРСКИЯ БИЗНЕС

Организира Конфедерация на независимите синдикати в България в партньорство с Българска стопанска камара – Съюз на българския бизнес

Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

Защо е необходимо да се извършва информиране и консултиране?

За да могат работниците и служителите да разберат за евентуални предстоящи промени в предприятието или в части от него, които са от значение за тях, за защитата на техните права и интереси.

Кой може да инициира информирание и консултиране ?

Това могат да направят:

1. Работодателя

2. Работниците/служителите

3. Синдикални организации и/или представителите на работниците, избрани от Общото събрание(ОС). Те представляват общите интереси на раб/сл. пред работодателя и пред държ. органи/за кратко ги наричаме “представители по чл. 7, ал. 2“/.

Информирание и консултиране- начин на осъществяване.

- Предварително условие е наличието на събития, като сливане или вливане на предприятия, смяна на собственика и др., както и когато се отдава предприятието или обособена част от него под наем, аренда или концесия.
- По-конкретно това, което се извършва, е следното:
- Преди съответната промяна работодателите (стар и нов) са длъжни да предоставят на представителите на СО и тези по чл. 7, ал. 2 следната информация:

Начин на осъществяване

1. промяната 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

Начин на осъществяване:

- Трябва да знаете**, че когато някой от работодателите предвижда някаква промяна и мерки по отношение на работниците от предприятието, законът го задължава преди това да:
 - проведе своевременно консултации и**
 - положи усилия за постигане на споразумение с представителите на СО и с представителите на работниците/служителите по чл. 7, ал. 2 относно тези мерки.**

Информирането и консултирането са свързани със **срокове**

- Старият работодател предоставя информацията в срок най-малко 2 месеца преди извършването на промяната.
- Новият работодател е длъжен да предостави информацията своевременно, но във всички случаи в срок най-малко два месеца преди работниците му да бъдат пряко засегнати от промяната по отношение на условията на труд и заетост.

Правни последици от информирането и консултирането

- Извършването им води до:
 - реализиране на законово задължение за работодателя;
 - информиране на работниците за предстоящите промени и отражението им върху тях;
 - създаване на план за съвместни действия, ако е постигнато споразумение.

Правни последици

- При неизпълнение на задължението на работодателите вкл. по консултациите, предст. на СО, и на работниците/служителите по чл. 7, ал. 2 или работниците и служителите имат право да сигнализират Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" за неспазване на трудовото законодателство.
- За неизпълнение на задължението си работодателят не може да се позовава на обстоятелството, че друг орган е взел решението за промяната.

Масово уволнение-информиране и консултиране

- Кодексът на труда е дал определение на израза “масово уволнение”.
- Ако работодателят има намерение да извърши масови уволнения, той е длъжен да:
 - започне консултации с представителите на СО и на тези по чл. 7, ал. 2
 - положи усилия за постигане на споразумение с тях, за да се избегнат или ограничат масовите уволнения и да се смекчат последиците от тях.

Информиране и консултиране при масово уволнение

- Преди началото на консултациите работодателят е длъжен да предостави писмена информация на представителите на СО и на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 за:
 - причините за предвижданите уволнения;

Информирание и консултиране при масово уволнение

- броят на раб./служ., подлежащи на уволнение
- и основните икономически дейности, групи професии и длъжности, към които се отнасят;
- броят на заетите раб./сл. от основните икономически дейности, групи професии и длъжности в предприятието;
- конкретните показатели за прилагане на критериите за подбор по КТ за онези, които ще бъдат уволнени;

Информирание и консултиране при масово уволнение

- периодът, през който ще се извършат уволненията;
- дължимите обезщетения, свързани с уволненията.

Добре и да знаете, че и тук има срокове

- 1. Консултациите с представителите на работниците и служителите се провеждат не по-късно от 45 дни преди извършването на масовото уволнение.
- 2. Писмената информация се предоставя преди началото на консултациите.
- 3. Споразумението се подготвя и постига в разумен срок



НАЦИОНАЛНА
КАМПАНИЯ ПО
ИНФОРМИРАНЕ
И КОНСУЛТИРАНЕ