

# ВЪТРЕШНИ АКТОВЕ

## когато консултираме Работодателя за организацията на труда

---

[www.NFTINI.org](http://www.NFTINI.org)

**Организацията на труда** в предприятията се определя чрез **вътрешните актове** (правилници, инструкции, заповеди и др.), които Работодателят утвърждава съгласно своите разбирания и цели. Основни такива актове (задължителни за всеки Работодател) са Правилникът за вътрешния трудов ред (**ПВТР**) и Вътрешните правила за структура и организация на работната заплата (**ВПСОРЗ**).

- **ПВТР** урежда реда за полагане на труд в предприятието – цели и задачи на работата, видове длъжности, отговорности, стандарти за качество, условия на труд, работно време, почивки и отпуски, трудова дисциплина, кариерно развитие, социални придобивки и др.
- **ВПСОРЗ** уреждат равнищата на заплащане по видове длъжности, разценки на отделните трудови операции, основни и допълнителни възнаграждения (напр. за нощен и извънреден труд), премии, социални фондове, социални разходи и др.

В зависимост от своите разбирания и естеството на работата, Работодателят може да утвърди и редица **други вътрешни актове** – за пропускателния режим в предприятието, за етичното поведение спрямо клиенти и партньори, за корпоративната социална отговорност, за безопасното осъществяване на рискови производствени операции, за опазването на скъпо струващи материали и консумативи, и др.; той може също да изменя и допълва вътрешните актове, да ги отменя, да утвърждава други и т.н.

Съгласно чл. 37 от **Кодекса на труда (КТ)**, „*органите на Синдикалните организации в предприятието имат право да участват в подготовката на проектите на всички вътрешни правилници и наредби, които се отнасят до трудовите отношения, за което Работодателят задължително ги поканва*“. Цитираната норма е **ключова** за ролята на Синдикатите при консултиране на Работодателя във връзка с организацията на труда в предприятието.

**Органи на Синдикалната организация в предприятието** са нейното **Ръководство** (председател и секретар) и нейното **Общо събрание** (всичките индивидуални членове).

По покана на органите на Синдикалната организация в процеса могат да бъдат включени също **Централните органи** на съответната регионална / секторна организация и/ли техни експерти. Тъй като в закона **не е указано противното**, органите на Синдикалната организация могат да упражняват правата си лично или чрез свои представители и пълномощници. Еventуални възражения на Работодателя, че тези права са само за председателя и секретаря на Синдикалната организация в предприятието, са незаконни.

**Участието в подготовката на проектите** предполага включване на Синдикатите още в **началния етап**, когато Работодателят е идентифицирал необходимостта от утвърждаване на нови вътрешни актове и/ли от изменение / допълване на съществуващи актове.

Недобросъвестни Работодатели представят на Синдикатите вече завършен проект на новите и/ли изменени / допълнени вътрешни актове, с единствената цел да осъществят една фиктивна „процедура по консултиране“, преди да ги утвърдят. Подобно поведение не съответства на целта на закона – да се обсъди **необходимостта** от планираните нововъведения и Синдикатите да дадат мнение за eventуални

по-добри подходи от тези, които Работодателят предвижда. Евентуални възражения на Работодателя, че не е длъжен да осъществява процедурата по такъв начин, са незаконни.

**Относими към трудовите отношения** са всички вътрешни правилници и наредби, които засягат пряко или косвено работещите; които засягат **труда, заетостта и жизненото равнище** в предприятието.

**Труда** засягат такива вътрешни актове, които се отнасят към организацията на работния процес, производствените дейности, експлоатацията на различните видове машини, технологичните правила, критериите за качество, нормирането на производствените операции и др.

**Заетостта** засягат такива вътрешни актове, които се отнасят към подбора на персонал, промените в начина на работа, свързани с промени в изискванията към работещите и/ли с освобождаване на част от тях, промени в продължителността на работните смени, натовареността и др.

**Жизненото равнище** засягат такива вътрешни актове, които се отнасят към равнищата на заплащане, условията на труд, икономическото състояние на предприятието да посреща дължимите социални разходи, възможностите за осигуряване на социални придобивки и др.

**Заглавието** на един вътрешен акт няма решаващо значение при определянето на това дали е относим към труда, заетостта и жизненото равнище в предприятието. Евентуални възражения на Работодателя, че даден вътрешен акт не засяга трудовите отношения и следователно не подлежи на консултиране със Синдикатите, следва да се преценява с внимание към съдържанието на акта и **възможните последици** за работещите (макар и косвени) от неговото утвърждаване / изменяне / допълване.

**Работодателят задължително следва да покани Синдикатите** за консултиране на планираните нормативни промени, **преди съставянето и преди утвърждаването** на съответните вътрешни актове.

Недобросъвестни Работодатели поканват Синдикатите „да коментират“ вече завършен проект на новите и/ли изменени / допълнени вътрешни актове, непосредствено преди окончателното им утвърждаване – с единствената цел да осъществят фиктивно процедурата по консултиране. Подобно поведение не съответства на целта на закона – да се даде възможност Синдикатите да предложат свои идеи във връзка с **необходимостта** от планираните нововъведения и възможностите тези нововъведения да бъдат адаптирани по взаимно приемлив начин и за Работодателя, и за работещите в неговото предприятие. Евентуални възражения на Работодателя, че не е длъжен да кани Синдикатите на етапа на проектирането, а само след като нововъведението е готово, са незаконни.

Съгласно чл. **130**, ал.ал. **1** и **3** от **КТ**, „Работодателят е длъжен да предостави на Синдикалните организации (...) в предприятието изискващата се от закона информация, както и да проведе консултации с тях“, респективно „Синдикалните организации (...) са длъжни да запознаят работниците и служителите с получената от Работодателя информация, както и да вземат предвид тяхното мнение при провеждане на консултациите“. Цитираните норми също са **ключови** за разбиране на начина, по който следва да протичат консултациите на Работодателя със Синдикатите.

**Работодателят е длъжен да предостави изискващата се от закона информация на Синдикатите**, както ги ориентира по ясен и разбираем начин за планираните нововъведения.

**Изискващата се от закона информация** може да включва различни данни, в зависимост от конкретния повод за провеждане на консултациите. При всички случаи, когато се утвърждават нови вътрешни актове или се изменят / допълват съществуващи, информацията включва **ясни и разбираеми разчети** за нуждите от планираните нововъведения, за очакваните ползи и вреди от тези нововъведения, за възможните според Работодателя алтернативи и за причините едни алтернативи да са предпочитани пред други.

**Синдикатите са длъжни да сондират мнението на работещите** относно планираните нововъведения и да изразят това мнение пред Работодателя в рамките на осъществяваното консултиране.

**Синдикатите следва да запознаят работещите** с получената от Работодателя информация, преди да могат да участват в каквито и да било консултации. Следователно, информацията трябва да бъде предоставена от Работодателя **достатъчно рано**, за да могат Синдикатите да осъществят дължимото запознаване. Информацията трябва да е **ясна и разбираема**, като включва достоверни факти и обстоятелства, позволяващи на Синдикатите да запознаят работещите с обективната действителност. Информацията също така трябва да бъде предоставена с **изрично право за разпространяване** сред работещите, за да могат Синдикатите да изпълнят задълженията си. И не на последно място – при необходимост **Работодателят трябва да съдейства на Синдикатите** за вземане мнението на работещите, като спомогне с необходимата организационна, комуникационна и логистична подкрепа (предоставяне на помещения за провеждане на общи събрания, разрешаване провеждането на консултации в работно време, осигуряване на достъп до служебни радиоуредби, информационни табла и e-mail списъци, и други).

**Синдикатите са длъжни да вземат предвид мнението на работещите**, когато изразяват позиции в рамките на осъществяваните консултации.

**Синдикатите са трансмитер на волята на работещите** в отношенията с Работодателя. Независимо, че Синдикатите са орган за осъществяване на консултации, те не следва да изразяват предпочитанията на своите лидери, а на общността от работещи **синдикални членове**. За тази цел в съответната Синдикална организация следва да се проведат нужните разяснителни кампании, публични обсъждания, номиниране и избиране на позиции. Както вече се спомена, Работодателят следва да окаже необходимото съдействие на Синдикатите за извеждане мнението на работещите и прилагането му в рамките на осъществяваното консултиране.

**Работодателят е длъжен да създава условия и съдейства на Синдикатите** за осъществяване на тяхната дейност (в т.ч. за запознаване на работещите с получената от Работодателя информация и за вземане предвид на тяхното мнение при осъществяване на консултации).

Съгласно чл. 46, ал. 1 от КТ, Работодателят е длъжен да създава условия и съдейства на Синдикатите, вкл. Като им „*предоставя безвъзмездно за ползване движими и недвижими имоти, сгради, помещения и други материални условия, необходими за изпълнение на техните функции*“. Както стана дума, тези функции включват запознаване на работещите с получената от Работодателя информация и вземане предвид мнението на работещите при осъществяването на консултации.

**Работодателят е длъжен да утвърди ПВТР**, определяйки правата и задълженията на работещите и уреждайки организацията на труда в предприятието, „*след като проведе предварителни консултации с представителите на синдикалните организации в предприятието*“ (чл. 181, ал. 1 във вр. с ал. 2 от КТ). Следователно Работодателят няма как да изпълни цитираното свое задължение, без да пристъпи към дължимите консултации със Синдикатите.

**Работодателят е длъжен да представи информация на Синдикатите** за решенията, които може да доведат до **съществени промени в организацията на труда и/ли трудовите правоотношения** – поне 1 месец предварително (чл. 130г, ал. 2, т. 3 от КТ). Когато информацията касае **промени в заетостта**, прилагане на **временна заетост** или възможни **съществени промени** в организацията на труда (в т.ч. въвеждане на надомна работа и/ли такава от разстояние), консултациите следва да бъдат осъществени до 14 дни след представяне на информацията.

**Работодателят е длъжен да представи информация на Синдикатите** при прехвърляне на предприятието на **нови собственици**, поне **2** месеца преди извършване на прехвърлянето, съответно преди засягане на заетостта и условията на труд за работещите (чл. **130б**, ал.ал. **1-3** от КТ).

**Работодателят е длъжен да представи информация на Синдикатите** поне **45** дни предварително при предстоящи **масови уволнения** – като положи усилия за постигане на споразумение за избягване / ограничаване на масовите уволнения и за смекчаване на последиците от тях (чл. **130а**, ал. **1** от КТ).

**Работодателят е длъжен да представи информация на Синдикатите** до **15** дни от поканата, необходимата за пристъпване към **колективни трудови преговори** своевременно, достоверна и разбираема информация за икономическото и финансовото състояние на предприятието (чл. **52**, ал. **1**, т. **2**, б. „б“ от КТ).

Чл. **130г** от КТ задължава Работодателя **да постигне споразумение със Синдикатите** (доколкото същото не е договорено в **Колективния трудов договор**) относно сроковете за предоставяне на дължимата информация, вида и обема на информацията, процедурните правила за осъществяване на консултации и представителите на страните, които имат право да участват в тези консултации.

Съгласно чл. **406**, ал. **2**, т. **2** от КТ, Синдикатите имат право „*да изискват от Работодателя обяснения и представяне на необходимите им сведения и документи*“. Това право на Синдикатите е съпътствано от задължението им по чл. **403**, ал. **1** от КТ – **да пазят в тайна** поверителните и за служебно ползуване сведения, които са им станали известни, и да не ги използват в дейности, различни от тези, за осъществяването на които законът е гарантирал това право.

**Често срещана злоупотреба** на недобросъвестни Работодатели е да отказват на Синдикатите достъп до информация, на която законът им дава право – под предлог, че това е съблюдаване на дължима конфиденциалност във връзка със защита на **лични данни** или във връзка с **търговски тайни** на предприятието. И в двата случая следва да се напомни, че Синдикатите са приравнени на държавни контролни органи досежно правото им на достъп до информация и досежно задължението им да пазят получената информация като служебна тайна. Евантуални възражения на Работодателя в този смисъл, са незаконни.

Всички проследени по-горе права и задължения следва да се осъществяват в съответствие с общото задължение за **добросъвестност** по чл. **8**, ал. **1** от КТ, като страните полагат разумни усилия за постигане действителните цели на закона. **Простото имитиране на съответните процедури** по информирание и консултиране не е надлежно изпълнение на цитираните задължения, ако не води (ако не е от естеството да доведе) до търсения от закона резултат.

В случай, че необходимата информация не бъде предоставена навреме и в дължимия обем, и/ли на Синдикатите не бъде оказано съдействие за осъществяване на указания от закона консултации (вкл. като се създадат условия за сондиране мнението на работещите), Синдикатите имат право да упражнят своята **сигнална функция** по чл. **406**, ал. **1** от КТ, като сезират **ИА „Главна инспекция по труда“** за констатираните нарушения и настояват за налагане на следващите се административни наказания за виновните лица.



Разпространява се **за свободно ползване** съгласно Лиценза за Свободна документация **GNU-FDLv1.3** – срещу което се задължаваш да цитираш авторството, да не ограничаваш свободата и да не създаваш заблуждаващо впечатление, че те подкрепяме. **Copyright © 2019 НФТИНИ** при КТ „Подкрепа“