

**Ключови думи:**

*представителство,  
работнически интереси,  
информирание, консултиране*

**Keywords:**

*Representation, Workers'  
Interests, Information,  
Consultation*

Maria Chochova

## **Content of Workers' Representation Under the Labour Code**

*The paper examines the rights and obligations of the representatives of workers and employees under Article 7, paragraph 2 and Article 7a of the Labour Code. The provisions establishing them have been analyzed in detail, the corresponding conclusions and proposals de lege ferenda have been made.*

**Мария Чочова**

*Maria Chochova, Ph. D.*

*Member of the Law  
Department of New  
Bulgarian University.*

*e-mail: m\_chochova@abv.bg*

*Areas of interest:  
Labour Law, Social Security  
Law, Social Assistance  
Law, Civil Law, Civil  
Procedural Law,  
Administrative Law and  
Administrative Proceedings.*

*Lawyer.*

<https://doi.org/10.33919/yldnbu.23.12.6>

Мария Чочова

## Съдържание на работническото представителство по Кодекса на труда

*В изложението се разглеждат правата и задълженията на представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 и чл. 7а от Кодекса на труда. Подробно са анализирани разпоредбите, които ги установяват, направени са съответните изводи и предложения de lege ferenda.*

Целта на представителството на работническите интереси, във всичките му законоустановени форми е осъществяването на качествена комуникация между работниците и служителите (колективът на предприятието) и работодателят, за да се защитят и реализират възможно най-балансирано законовите интересите на страните по трудовите правоотношения. Тази комуникация би била затруднена в предприятията с по-голяма численост на персонала, ако следваше да се провежда индивидуално, между всеки работник и работодателя.

Механизмите, посредством които ще се реализира представителството на интересите, са определени в закона – те са участие, информиране, консултиране. А средствата – информация, становища, съгласувания и прочие. Основно участие в тези процеси имат законът установява за представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 и чл. 7а Кодекса на труда (КТ). Именно техните права и задължения, както са установени в Кодекса на труда, са разгледани в изложението.

### **1. Общоустановени права на представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 и чл. 7а Кодекса на труда**

Кодексът на труда (КТ) регламентира правата на работническите представители по чл. 7, ал. 2 и чл. 7а КТ общо в чл. 7в КТ, като в разпоредбата не се прави разлика между двата вида представителство.

Първото право, което чл. 7в, ал. 1, т. 1 КТ установява, е това представителите да бъдат информирани от работодателя по начин, който да им позволи да оценят евентуалното въздействие на предвидените от компетентните органи мерки.

В правната доктрина е прието, че „информирането и консултирането са две взаимносвързани помежду си задължения на работодателя“<sup>1</sup>. Правото на информация и консултации е установено с цел предварителна закрила и осигуряване на стабилност на трудовите отношения и превенция на социалния риск за загуба на заетост.

Съгласно чл. 7в, ал. 1, т. 1 КТ преди да предприеме конкретни мерки, които биха въздействали пряко или косвено върху трудовите правоотношения на работниците и служителите, работодателят следва да предостави информацията на работническите представители. Информацията трябва да е в обем и съдържание, които да осигурят възможност за оценка от страна на работническите представители на реалното въздействие на планираните мерки. Под реално въздействие следва да се разбират последиците от тези мерки и отражението им върху трудовите и като цяло върху социалните права на работещите.

Възможността за оценка на предоставената информация е субективна, свързана с индивидуалните качества на лицето и неговата професионална и лична компетентност. Задължението на работодателя, произтичащо от цитираната разпоредба, е да информира по начин, който да осигури реална достъпност на информацията – в смисъл на разбираемост. Целта е представителите да добият обективна представа за възникналата ситуация и да са наясно с последиците от действията, които предстои да бъдат предприети и които се планират от работодателя, или са резултат от действията на органи извън предприятието и конкретния работодател, или други външни фактори. Нещо повече, тази информация следва да бъде предадена на представляваните работници и служители, т. е. тя трябва да е достъпна и разбираема и за тях.

Терминът информация произхожда от латинската дума *informatio*, което означава „сведения, разяснения, изложение“ и се приема за „съобщение, което дава сведения за положението на нещата или за нечия

---

<sup>1</sup> Мръчков, В. Задължението на работодателя по трудовото правоотношение за информиране и консултиране. Съвременен право. С.: Сиби, 2/2002, с. 39.

дейност“, информацията е „сведение, осведомление“<sup>2</sup>. В най-общ смисъл информация могат да представляват различни данни или сведения.

Въпреки установяването на правата на информиране и консултиране в Кодекса на труда липсва легална дефиниция за понятията „информация“, „информиране“ и „консултиране“.

Проблемът с достъпа и предоставянето на информация, нейният обем и съдържание е особено актуален с оглед на условията, в които съществува икономиката не само на страната ни, но и на съвременния свят.

От една страна, реалната възможност за превенция на социалните и икономически рискове за работниците и служителите изискват участието на всички отговорни и заинтересовани страни. Информиранието и консултирането освен права, са и основни елементи от общото право на участие на работниците и служителите в управлението на дадено предприятие. Те трябва да бъдат реализирани качествено и да допринесат за постигането на определени резултати. Те представляват и част от специфични процедури, за прецизното и гарантирано реализиране на които нерядко се наблюдава известна липса на правна регламентация. Във връзка с това практически може да се създадат редица затруднения и дори да се възпрепятства възможността за реализирането на тези права.

От друга страна, в условията на пазарна конкуренция, за всеки работодател е важно да запази определен набор от данни, които се отнасят до неговото финансово и икономическо състояние в известна конфиденциалност. Обемът на информация, която следва да бъде предоставена, нейното съдържание и осигуряването на сигурността ѝ са също особено важни. Затова в Кодекса на труда изрично е установена възможност за търсене на отговорност за вреди при противоправно разпространяване на информация, предоставена от работодателя с изискване за поверителност.

Изискванията към съдържанието на информацията и ограниченията за предоставянето ѝ в определени случаи са с важно значение, тъй като липсата на ясни разпоредби в националното законодателство може да доведе до злоупотреби с права и/или заобикаляне на закона.

За да могат представителите на работниците да правят конструктивни предложения по време на консултациите, Директива 98/59/ЕО на Съвета от 20 юли 1998 година за сближаване на законодателствата

<sup>2</sup> Андрейчин, Л., Л. Георгиев, С. Илчев, Н. Костов, И. Леков, С. Стойков и Ц. Тодоров. Български тълковен речник. С.: Наука и изкуство, 1955, с. 268.

на държавите членки в областта на колективните уволнения изисква от работодателите своевременно да предоставят на представителите на работниците цялата необходима информация. Освен това, те следва да ги уведомят писмено за:

- причините за предстоящите уволнения,
- броят и категориите работници, които ще бъдат уволнени,
- броят и категориите работници, които нормално са наети на работа,
- срокът, в който ще бъдат извършени предвидените уволнения,
- предложените критерии за подбор на работниците, които трябва да бъдат уволнени, дотолкова, доколкото националното законодателство и/или практика дават на работодателите право на такъв подбор,
- метода за изчисляване на всички плащания, свързани с уволненията, освен тези, произтичащи от националното законодателство.

Съгласно Директива 2001/23/ЕО<sup>3</sup> информирането и консултирането при прехвърляне на предприятия, стопански дейности или части от предприятия или стопански дейности обхващат като минимум мерките, предвидени по отношение на работниците и служителите. Информацията се предоставя и консултациите се провеждат в достатъчен срок преди извършването на промените в дейността. В случай че липсват представители на работниците и служителите в дадено предприятие или стопанска дейност не по тяхна вина, съответните работници и служители трябва да бъдат предварително информирани относно: датата или предложената дата на прехвърлянето; причините за прехвърлянето; правните, икономическите и социалните последици от прехвърлянето по отношение на работниците и служителите; всички мерки, предвидени във връзка с работниците и служителите.

Директивата 2002/14/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 11 март 2002 година за създаване на обща рамка за информиране и консултиране на работниците и служителите в Европейската общност установява общия принцип, че информацията следва да се предоставя по

---

<sup>3</sup> Директива 2001/23/ЕО на Съвета от 12 март 2001 година относно сближаването на законодателствата на държавите членки във връзка с гарантирането на правата на работниците и служителите при прехвърляне на предприятия, стопански дейности или части от предприятия или стопански дейности.

такова време, начин и със съдържание, които да позволят на представителите на работниците и служителите да проведат съответното проучване и в случай на необходимост да се подготвят за консултациите. А държавите членки следва да определят реда и условията за упражняване на правото на информиране и консултиране на съответното ниво. Това следва да се направи в съответствие с установените принципи и без да се засягат вече действащите разпоредби или практики, които са в полза на работниците и служителите. Информирането и консултирането следва да включват: информиране за последните и вероятни изменения в дейността и икономическото състояние на предприятието или организацията; информиране и консултиране относно ситуацията, структурата и вероятното развитие на заетостта в предприятието или организацията, както и относно предвижданите подготвителни мерки, особено в случаите, когато съществува заплаха за заетостта; информиране и консултиране относно решенията, които вероятно биха могли да доведат до съществени промени в организацията на работа или в договорните взаимоотношения.

В отговор на възможността, установена в Директива 2002/14/ЕО, в чл. 130в, ал. 3 и 4 КТ е регламентирано, че когато информацията, която работодателят предоставя при реализирането на процеса на информиране и консултиране (при изменение на дейността, икономическото състояние и организацията на труда на предприятието) съдържа данни, разгласяването на които може да увреди неговите законни интереси, той има право да я предостави с изискване за поверителност.

При тези случаи представителите на работниците и служителите нямат право да разкриват тази информация на останалите работници и служители и на трети лица.

В Кодекса на труда липсва нормативно установена регламентация на „обективни критерии“ и това кой ги определя. В чл. 130в, ал. 6 КТ е установено, че при отказ да се предостави информация 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.

Законът установява съдържанието на информацията, която работодателят е длъжен да предостави на синдикалните организации и на представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 КТ в случаи на масови уволнения, преди началото на консултациите. Информацията

следва да бъде предоставена писмено и да е с нормативно определеното съдържание<sup>4</sup>.

При промяна на работодателя и при изменение на дейността, икономическото състояние и организацията на труда на предприятието, също е установено задължение за предоставяне на информация. В първия случай (при промяна на работодателя) информацията трябва да съдържа предвижданата промяна и датата на извършването ѝ, причините за промяната, възможните правни, икономически и социални последици от промяната за работниците и служителите, предвижданите мерки по отношение на работниците и служителите, включително за изпълнението на задълженията по чл. 123, ал. 4 и чл. 123а, ал. 3 КТ.

Информация се дължи от работодателя и при изменение на дейността, икономическото състояние и организацията на труда на предприятието<sup>5</sup>.

Допустимо ли е да се излезе извън рамките на така изброеното съдържание на информацията в случай на необходимост? В чл. 130г КТ е регламентирано, че работодателят и представителите на работниците и служителите по чл. 7а определят в споразумение съдържанието на информацията и сроковете, в които ще им бъде предоставяна. Това на практика означава, че от страните по споразумението зависи договарянето на конкретното съдържание на информацията, извън нормативно установените изисквания. Обаче тази възможност е предвидена само за представители по чл. 7а КТ. Освен това разпоредбата на чл. 130, ал. 4 КТ установява правото на работниците и служителите на своевременна, достоверна и разбираема информация за икономическото и финансовото състояние на работодателя, която е от значение за трудовите им права и задължения.

<sup>4</sup> Да съдържа причините за предвижданите уволнения, 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 по чл. 329 КТ на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени, периода, през който ще се извършат уволненията, дължимите обезщетения, свързани с уволненията.

<sup>5</sup> В тези случаи той следва да предостави на представителите по чл. 7а КТ определена информация (относно последните и предстоящите изменения в дейността и икономическото състояние на предприятието, положението, структурата и очакваното развитие на заетостта в предприятието, както и относно предвижданите подготвителни мерки, особено в случаите, когато съществува заплаха за заетостта, броя на работниците и служителите, изпратени от предприятие, което осигурява временна работа, или за намеренията си да ползва такива работници и служители, възможните съществени промени в организацията на труда, в т. ч. при въвеждане на надомна работа и работа от разстояние).

Методите да получат тази информация могат да бъдат разнообразни, стига да не противоречат на закона. Не е задължително приносителите да са само и единствено различните представители в това число и синдикалните. Възможно е да бъде възприета и тезата, че информацията може да бъде предоставена и директно на работниците и служителите от работодателя или от негови представители.

Съществува възможността и за субсидиарно прилагане на разпоредби от други закони, извън трудовото законодателство. Във връзка с това следва да се отчете и възможността за прилагане на Закона за достъп до обществена информация (ЗДОИ). В него е определено, че обществена информация, по смисъла на неговите разпоредби, е всяка информация, свързана с обществения живот в Република България и даваща възможност на гражданите да си съставят собствено мнение относно дейността на задължените по ЗДОИ субекти. Безспорно приложението на този закон е ограничено само до достъпа до обществена информация, която се създава и съхранява от публичноправни субекти, включително публичноправните организации.

В ЗДОИ е определен ред за достъп, както и защита при неправомерен отказ на информация. Не бива да се изключва възможността за използването и на този механизъм от страна на всеки един работник или служител или техните представители, когато работодателят им попада в задължените по смисъла на ЗДОИ субекти, а необходимата информация попада в кръга на дефиницията за обществена и има отказ за предоставянето ѝ по реда на Кодекса на труда.

При всички случаи, установеното в разпоредбата на Конституцията на Република България (чл. 41 КРБ) право всеки да търси и получава информация, следва да може да се упражни, като се спазват съответните законови ограничения.

Представителите имат право да изискват от работодателя да им предостави необходимата информация, ако това не е направено от него или негов представител в определените срокове (чл. 7в, ал. 1, т. 2 КТ). Тук законът въвежда едно условие – „ако това не е направено в определените срокове“. Тези срокове са установените в конкретните разпоредби, като някои могат да бъдат и регламентирани в споразумение, например по чл. 130г, ал. 1 КТ по отношение на представителите по чл. 7а КТ.

Участието в процедури по консултиране с работодателя и изразяването на становище по предвидените от компетентните органи мерки,



което да се отчете при вземането на решение, е следващото установено право (чл. 7в, ал. 2, т. 3 КТ). В този случай освен липсата на дефиниция за консултиране в Кодекса на труда възниква и въпросът, какво на практика означава становището на представителите да се „отчете“ при вземането на решение. Каква е правната сила на това „отчитане“ и какви ще са евентуалните последствия при неотчитане на становището?

В някои случаи, при които законът изисква провеждането на консултации преди вземането на конкретно решение от работодателя, становищата, които ще бъдат развити от представителите, може би ще бъдат в интерес на работниците и служителите, но няма да кореспондират с интересите на работодателя и предприятието. Обаче становищата, които представителите представят, могат да съдържат и идеи и предложения, приложими в конкретната ситуация. Те могат да предлагат алтернатива на становището на работодателя, която да си заслужава да бъде взета предвид при формиране на неговото управленско решение.

Представителите имат право да изискват срещи с работодателя в случаите, когато се налага да го информират за поставените от работниците и служителите въпроси (чл. 7в, ал. 1, т. 4 КТ). Тази правна възможност за работническите представители може да бъде възприета като един сравнително постоянен процес на създаване на обратна връзка между работниците и служителите и работодателя. Това е особено необходимо с цел избягване на социално напрежение и липса на яснота относно важните процеси, които могат да протичат ежедневно и да засягат трудовите отношения. Това право е и свързано с предходно разгледаните други две. Неговото упражняване, в редица случаи, може да е производно необходимо и от изпълнението на установеното задължение за представителите за обратна връзка с представляваните. И не на последно място „това право изразява тяхната активна позиция“<sup>6</sup>.

Представителите имат право на достъп до всички работни места в предприятието или поделението (чл. 7в, ал. 1, т. 5 КТ). Това, на първо място, ще осигури комуникацията между представителите и представляваните. Ще допринесе за директен контакт и възможност за поставяне на конкретни въпроси и проблеми. На следващо място, ще осигури възможност за пряко наблюдение на представителите върху условията на труд и обстоятелства, които съпътстват работния процес. Както и за това, дали

---

<sup>6</sup> Мръчков, В. (Мръчков, В., К. Средкова, А. Василев, Е. Мингов) Коментар на кодекса на труда. 13 издание. С.: Сиби, 2021, с. 81.

се спазват изискванията на трудовото законодателство, като биха могли да подадат съответните сигнали до контролните органи. Независимо че не е предвидена в закона сигнална функция на представителите на работниците и служителите, подобно на тази на синдикатите по чл. 406 КТ, право на всеки е да сигнализира контролните органи в случай на нарушение на трудовото законодателство.

Да участват в обучение във връзка с упражняването на техните функции е следващото нормативно установено общо право на представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 и чл. 7а КТ (чл. 7в, ал. 1, т. 6 КТ). При анализа на разпоредбата възниква въпроса работодателят ли следва да организира и/или да финансира обучения за представителите на работниците и служителите? Работодателят няма такова задължение, предвидено по закон. Обучението на представителите на синдикалните организации може да се организира от техните ръководства (на различни равнища), да се финансира със средства от събран членски внос, да се договори в колективен трудов договор неговото финансиране и организиране от работодателя. Тези възможности не стоят за представителите на работниците и служителите. Ето защо *de lege ferenda* е необходимо да се установи, че работодателят, съобразно възможностите си организира и/или финансира най-малко веднъж годишно обучение на представителите по чл. 7, ал. 2 и чл. 7а по тяхно предложение.

Представителите на работниците и служителите имат право на подходящи условия, за да осъществяват своята дейност (чл. 7в, ал. 1, т. 7 КТ). Това право произтича от чл. 46, ал. 2 КТ, който регламентира, че 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 какво конкретно ще се изразява това създаване на условия и съдействие законът не уточнява. Първата алинея на чл. 46 КТ е по-конкретна, но тя изисква съдействието и създаването на условия за синдикалните организации от работодателя, държавните органи и органите на местно самоуправление. Тя задължава работодателя и тези органи да предоставят на синдикалните организации безвъзмездно за ползуване движими вещи и недвижими имоти, сгради, помещения и други материални условия, необходими за изпълнение на техните функции.

В правната теория се открива теза, съгласно която работодателят е длъжен да съдейства и на представителите на работниците и служителите за изпълнение на функциите им, като създава условия за изпълнение на

дейността им в същия вид и обем като тези за синдикалните организации. Мотивът за това „изравняване“ на задълженията към двете групи представители, което се открива в правната теория, се аргументира с това, че и едните и другите представляват интересите на работниците и служителите<sup>7</sup>.

Липсата на конкретно измерение на условията и съдействието, което работодателят дължи на представителите на работниците и служителите, може да бъде основание за заобикаляне на това задължение или за неговото непълно изпълнение. Предвид това *de lege ferenda* следва да се регламентират конкретните условия, които работодателят е длъжен да осигури.

Член 7в, ал. 2, т. 1–4 КТ регламентира задълженията на представителите на работниците и служителите. Насрещното задължение на работническите представители в представителното правоотношение е да информират работниците и служителите за получената информация в резултат от упражненото право на достъп до информация и за резултатите от проведените консултации и срещи с работодателя и неговите представители. Представителната власт на работническите представители, делегирана с избора им и овластяването, предпоставя и задължението за осигуряване на обратна връзка с насрещната страна по представителното правоотношение<sup>8</sup>. Правните последици от действията на представителите настъпват директно за представляваните. Остава въпросът в какъв обем те следва да представят получената от тях информация. Законът изисква „да информират“, без да указва в какъв обем да се предостави информацията.

Представителите имат задължение да не разгласяват и да не използват за своя сметка или за сметка на трети лица информацията, която им е предоставена с изискване за поверителност, докато са представители на работниците и служителите, както и след преустановяване на функциите им (чл. 7в, ал. 2, т. 2 КТ). Във връзка с това е и разпоредбата на чл. 7г КТ, съгласно която 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. Обаче съгласно цитираната разпоредба в кръга на отговорните лица не попадат само работническите представители. Приложението на разпоредбата

<sup>7</sup> Мръчков, В., К. Средкова, А. Василев, Е. Мингов. Коментар на кодекса на труда. 13 издание. С.: Сиби, 2021, с. 124.

<sup>8</sup> Подробно за правоотношенията при работническото представителство вж. Чочова, М. Относно правоотношенията при работническото представителство. Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. VII, С.: СУ „Св. Климент Охридски“, 2015, 219–225.

на чл. 7г КТ ще бъде по отношение на всички лица, в това число и работниците и служителите без представителни функции. „Преценката за поверителността на информацията се прави от работодателя и е въпрос на неговата работодателска целесъобразност“<sup>9</sup>. В допълнение следва да се отбележи, че разпоредбата на чл. 7в, ал. 2 КТ е императивна правна норма, която определя поведението на правните субекти. Тя ги задължава да се въздържат от определени действия – да не разгласяват и да не използват за своя сметка или за сметка на трети лица информацията, която им е предоставена с изискване за поверителност, докато са представители на работниците и служителите, както и след преустановяване на функциите им. Това изискване, в определени случаи, ще представлява препятствие за пълното реализиране на процесите по информиране и консултиране, за да се запазят законният интерес и правата на работодателя.

В разпоредбата на чл. 7в, ал. 4 КТ е предвидена възможността, с колективен трудов договор или с отделно споразумение с работодателя, да се регламентира, че представителите на работниците и служителите, когато това е необходимо с оглед на задълженията им, могат да ползват право на намалена продължителност на работното време, допълнителен отпуск и други.

В случая обосновано възниква въпроса имат ли интерес страните по колективния трудов договор да включат такива текстове в неговото съдържание. Следва да се отбележи, че проблем с договарянето на условията по смисъла на чл. 7в, ал. 4 КТ в колективен трудов договор може да произтече с оглед на субектите на колективния трудов договор, които на равнище предприятие например са работодателят и синдикалната/ните организации. За тези страни отсъства интерес от уреждане на въпроси с такъв характер, които се отнася до представителите на работниците и служителите, които съгласно действащото законодателство не са страни в процесите по колективното трудово договаряне и по колективен трудов договор. Въпреки това и въз основа на този законодателен подход, в правната теория основателно се застъпва становището, „че следва да бъде преодоляно ограничаването на предмета на регулиране на колективния трудов договор до трудовите и осигурителните отношения и да

<sup>9</sup> Мръчков, В. (Мръчков, В., К. Средкова, А. Василев, Е. Мингов) Коментар на кодекса на труда. 13 издание. С.: Сиби, 2021, с. 82.

се възприеме предложението за подход предметът му на регулиране да бъде отношения, регулирани от трудовото право и осигурителни отношения<sup>10</sup>.

Правната природа и на споразумението по чл. 7в, ал. 4 КТ е договор<sup>11</sup>. Това е така не само защото самата Директива 2004/14/ЕО приравнява двата способа за установяване на конкретните условия, установявайки ги алтернативно, но и по редица други аргументи, които ще бъдат разгледани по-надолу. Освен това, сключването на споразумение по чл. 7в, ал. 4 КТ ще доведе до изменение на съдържанието на трудовото правоотношение на всеки един от избраните за представители работници и служители за определен срок (в общия случай това ще е срокът, за който са избрани съответните лица)<sup>12</sup>.

В разглежданата разпоредба на чл. 7в, ал. 4 КТ споразумението е поставено като алтернатива на първата установена форма на договаряне – колективният трудов договор, а в съдържанието му ще бъдат установени права и задължения за страните по него. Ето защо следва да бъде споделяно изразеното в правната теория, че и двете форми на определяне на реда за работа на представителите на работниците и служителите във връзка с информирането и консултирането „по правната си природа са договори, от които произтичат правни последици: те определят реда за осъществяването на правото на информиране и консултиране на работниците и служителите в предприятието“<sup>13</sup>, а чрез споразумението по чл. 7в, ал. 4 се определят и конкретни права за всеки един от представителите, съобразно уговореното в него.

Съгласно разпоредбата на чл. 59 КТ при неизпълнение на задълженията по колективния трудов договор, искове пред съда могат да предявят страните по него, както и всеки работник или служител, спрямо когото колективният трудов договор се прилага. При тълкуването на разпоредбата в правната теория се отбелязва с основание, че право на иск при неизпълнение на задълженията по колективен трудов договор пред съда имат: първо синдикалната организация, страна по колективния трудов договор;

<sup>10</sup> Вж. Иванова, Р. Отношения, по повод сключване на трудов договор и други отношения, предмет на уреждане от колективен трудов договор. Годишник на БСУ, том XLII, 2020, с. 131.

<sup>11</sup> Вж. Мръчков, В. Договорът в трудовото право. С.: Сиби, 2010, с. 241.

<sup>12</sup> Подробно по въпроса за правната природа на споразумението по чл. 7в, ал. 4 КТ вж. Чочова, М. Недействителност на споразуменията при упражняване на колективни трудови права. Сборник с доклади от международната научна конференция, проведена по случай 30 години от създаването на Юридическия факултет на Пловдивския университет „Правото в XXI век. Том 1. Предиизвикателства и перспективи“. Пловдив: УИ „Паисий Хилендарски“, 2023, 432–441.

<sup>13</sup> Мръчков, В. Договорът в..., 243–244.

второ отделният работодател, група работодатели и техните организации и трето, отделният работник или служител, спрямо когото се прилага колективният трудов договор, съгласно чл. 57 КТ<sup>14</sup>. В разпоредбата на чл. 357, ал. 2 КТ 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 са определени като трудови спорове<sup>15</sup>.

Освен тези права по чл. 7в КТ съществуват и други, установени в отделни разпоредби на Кодекса на труда, в които са регламентирани процедури, изискващи и даващи право на участие на представителите на работниците и служителите.

Право на представителите е да участват във всички случаи, в които акт или действие на работодателя ще засегнат трудовите или осигурителните отношения (арг. от чл. 7, ал. 2 КТ). В този смисъл ще представлява ли нарушение на тяхно право, хипотетичен случай на непровеждане на консултации и непредоставяне на информация по чл. 130а КТ, в случай на масови уволнения? Законът предвижда, че при неизпълнение на задължението на работодателя по чл. 130а, ал. 2 КТ, представителите на синдикалните организации и представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 имат право да сигнализируют Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ за неспазване на трудовото законодателство. Обаче неизпълнението на това задължение от страна на работодателя по същество е нарушение и на правото на представителите по чл. 7, ал. 2 КТ и на синдикалните представители.

В чл. 333, ал. 1, т. 5 КТ е установена предварителната закрила при прекратяване на трудовото правоотношение на представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 и чл. 7а КТ. Разпоредбата предвижда, че в случаите по чл. 328, ал. 1, точки 2, 3, 5, 11 и чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ работодателят може да уволни само с предварително разрешение на инспекцията по труда за всеки отделен случай 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.

<sup>14</sup> Вж. Йосифов, Н. Колективният трудов договор в България. С.: Албатрос, 2005, с. 222.

<sup>15</sup> Подробно за споровете по чл. 357, ал. 2 КТ вж. Чочова, М. Относно същността на трудовите спорове по чл. 357, ал. 2 от Кодекса на труда. Актуални проблеми на съдебната практика по граждански дела и поставянето им като казуси в процеса на обучението. Сборник с доклади, изнесени на научна сесия, проведена в Благоевград на 25 октомври 2013 година. Благоевград, УИ „Неофит Рилски“, 2014, 63–65.

Тази закрила няма да се приложи по отношение на представителя на работниците и служителите, работещи при съответния работодател само по договор за допълнителен труд, както и при трудовия договор с условие за стажуване по чл. 233б, ал. 1 КТ, когато правоотношението се прекратява по реда на чл. 334, ал. 1 КТ. Това ограничение е лишено от правна аргументация, тъй като законът не поставя изискване към вида на трудовите правоотношения между представителите като работници или служители с работодателя, но поставя в по-неблагоприятно положение някои от тях само въз основа на правното основание, на което е сключен трудовия договор. *De lege ferenda* следва да се предвиди изключение в чл. 334, ал. 2 КТ спрямо представителите по чл. 7, ал. 2 и чл. 7а КТ, както и спрямо останалите представители на работниците и служителите, чиято закрила при уволнение е предвидена в чл. 333, ал. 1, т. 5а, т. 6 и ал. 3 КТ.

## **2. Права на представителите по чл. 7, ал. 2 КТ**

Кодексът на труда установява конкретни хипотези, при които се изисква участието на представителите по чл. 7, ал. 2 КТ, посредством механизмите на консултирането и информирането.

Член 7, ал. 1 КТ регламентира общо, че работниците и служителите участват чрез избрани от общото събрание представители в обсъждането и решаването на въпроси на управлението на предприятието само в предвидените от закона случаи.

Тези случаи са ограничени от самата разпоредба, както по смисъла на чл. 7, ал. 1 КТ, така и за представителите по чл. 7, ал. 2. За разлика от регламентираната с разпоредбата на чл. 37 КТ генерална възможност за органите на синдикалните организации в предприятието да участват в подготовката на проектите на всички вътрешни правилници и наредби, които се отнасят до трудовите отношения, за което работодателят задължително следва да ги покани, законът не предвижда такова участие по отношение на представители по чл. 7, ал. 2 и чл. 7а КТ.

Конституционното установяване на правото на защитата на работниците и служителите, което ще се реализира чрез правото на сдружаване в синдикални организации и съюзи, го превръща във фундаментално право, от което трябва да съществува възможност да се ползват всички работници и служители (чл. 49 КРБ). Тази отговорност, която е предоставена на синдикатите, трябва да бъде оправдана със съответните действия в интерес на всички работници и служители. И въпреки това е необходимо

да се създаде алтернатива, която да се приложи при липса на синдикални структури в съответно предприятие. Такава алтернатива биха могли да бъдат представителите по чл. 7, ал. 2 КТ. Ето защо *de lege ferenda* би могло да се установят и представителите на работниците и служителите, заедно със синдикалните представители в нормата на чл. 37 КТ.

Член 130а КТ регламентира правата на информация и консултации в случаите на масови уволнения. Когато работодателят има намерение да предприеме масови уволнения, за него възниква и задължение да започне консултации с представителите на синдикалните организации и с представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 КТ своевременно, но не по-късно от 45 дни преди извършването им. Освен това, той следва да положи усилия за постигане на споразумение с тези представители, за да се избегнат или ограничат масовите уволнения и да се смекчат последиците от тях. Редът и начинът за провеждане на консултациите се определят от участващите в тях страни. Практически определянето на този ред може да се извърши също чрез споразумение или протокол<sup>16</sup>.

За първи път правото на информиране в случаите на масово уволнение е регламентирано със Закона за изменение и допълнение на Кодекса на труда (обн. ДВ, бр. 25 от 2001 г.), посредством чл. 130а. С измененията и допълненията на Кодекса на труда от юни 2006 г.<sup>17</sup> разпоредбата на чл. 130а КТ е допълнена, за да бъде поставена в съответствие с изискванията на Европейската социална харта и на Директива 98/59/ЕО<sup>18</sup> от 1998 г.

Член 130а, ал. 2 КТ поставя и конкретни изисквания, както за съдържанието на информацията, която работодателят следва да предостави на представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 КТ и представителите на синдикалните организации, така и за начинът, по който тя следва да бъде предоставена – в писмена форма.

След предоставянето на информацията, в срок от три работни дни, работодателят е длъжен да изпрати копие от нея на съответното поделение на Агенцията по заетостта. За представителите на синдикалните организации и представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2

<sup>16</sup> По въпросите, свързани с процедурите по масови уволнения, вж. Александров, А. Някои практически проблеми в процедурите по информиране и консултиране в случаи на масово уволнение според българското трудово законодателство. Юбилеен сборник, посветен на 80-годишнината на проф. д.ю.н. Васил Мръчков. С.: ИК „Труд и право“, 2014, 363–388.

<sup>17</sup> Обн. ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 1.7.2006 г.

<sup>18</sup> Директива 98/59/ЕО на Съвета от 20 юли 1998 година за сближаване на законодателствата на държавите членки в областта на колективните уволнения.



КТ е предвидена възможността да изпратят на съответното поделение на Агенцията по заетостта становище по предоставената им информация във връзка с предвижданите масови уволнения.

Релевантен е въпроса какво на практика означава „намерение“ и как се доказва наличието на намерение и момента на неговото формиране. В правната теория е възприето, че „намерението“ за масово уволнение, по смисъла на тази разпоредба, трябва да се разбира в смисъл на предстоящи, обмисляни като близка перспектива, с цялата си неизбежност за тяхното осъществяване „предвиждани“ масови уволнения по смисъла на § 1, т. 9 Допълнителните разпоредби на Кодекса на труда. „Това „намерение“ естествено е на работодателя, тъй като негово е правото и на индивидуално уволнение“<sup>19</sup>. Негов е и интересът да заяви това намерение, за да започне изпълнението на законоустановената процедура по чл. 130а КТ и да се спазят нормативно установените изисквания.

Намерението е формирано убеждение за това да бъдат предприети конкретни действия. Моментът, в който възниква намерението, е етапът, предхождащ непосредствено самото извършване на конкретните действия по консултиране с представителите – синдикални и тези по чл. 7, ал. 2 КТ. В този смисъл, „намерението“ представлява нагласата – разсъждения, анализи или решения, които обаче не са обективирани все още в конкретен акт или действие.

След като „намерението“ на работодателя е налице, за него се поражда задължението своевременно да започне консултации с представителите на синдикалните организации и на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 КТ. Задължението за своевременност може да бъде възприето като изискване за това консултациите да започнат навреме или, с други думи, „достатъчно време преди извършване на уволнението“<sup>20</sup>. И за да въведе своеобразни гаранции за това, че тези консултации ще започнат наистина навреме, анализираната разпоредба въвежда един срок – не по-късно от 45 дни преди извършването на масовото уволнение. Моментът на уволнението е този, в който трудовите правоотношения с работниците и служителите са прекратени съобразно чл. 335, ал. 2 КТ<sup>21</sup>.

---

<sup>19</sup> Мръчков, В. (Мръчков, В., К. Средкова, А. Василев, Е. Мингов) Коментар на кодекса на труда. 13 издание. С.: Сиби, 2021, с. 416.

<sup>20</sup> Пак там, с. 418.

<sup>21</sup> Пак там.

Когато при съответния работодател няма избрани представители на работниците и служителите и не съществува синдикална организация, с които той да проведе процедура по информиране и консултиране, той следва ли да инициира избор на представители по чл. 7, ал. 2 КТ? Изхождайки от смисъла на разпоредбата на чл. 130а КТ и възможността за пълна защита на трудовите права, която се цели чрез нея, то отговорът следва да е положителен. Това е необходимо, за да се осигури възможност за реализиране на правата на работниците и служители да бъдат информирани и техните законни интереси да бъдат взети предвид. Според чл. 6, ал. 2 КТ инициативата за свикване общо събрание на работниците и служителите, на което да бъдат избрани представители по чл. 7, ал. 2 КТ, освен от ръководството на синдикална организация или на една десета от работниците и служителите (пълномощниците) от предприятието, може да бъде и на работодателя. В този смисъл се открива и съдебна практика по административно-наказателни дела, образувани по повод обжалване на издадени наказателни постановления от контролните органи<sup>22</sup>.

Следващото изискване, установено за работодателя, е той да положи усилия за постигане на споразумение с представителите на синдикалните организации и представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 КТ, за да се избегнат или ограничат масовите уволнения и да се смекчат последиците от тях. Тук основателно може да бъде поставен въпросът, как се доказва „полагането на усилия“ и кога усилията ще бъдат достатъчни? Законът не установява съответните критерии за това, кога положените усилия ще бъдат достатъчни. Това е така, защото във всеки отделен случай преценката за това дали са положени наистина усилия за постигане на споразумение между участващите страни ще бъде индивидуална.

В интерес на работодателя е да положи усилия по смисъла на разглежданата разпоредба и да разполага с доказателства за това. Непологането на усилия ще е основание за ангажиране на административно-наказателна отговорност на работодателя на основание чл. 414, ал. 5 КТ. Работодателят не би могъл да се позовава на обстоятелството, че друг

<sup>22</sup> Вж. Решение № 653 от 28.6.2013 г. по АНД № 1152/2013 г. на Районен съд – Русе (оставено в сила с Решение 20.12.2013 г. по н. д. № 525/2013 г. на VI състав на Административен съд – Русе), според което при липса на инициатива у работниците за свикване на общо събрание и избор на представители, именно жалбоподателят е следвало да стори това, за да се изберат лица, с които да се консултира и така да легализира уволненията си. В същия смисъл е и Решение № 260076 от 17.9.2020 г. по адм. н. д. № 1084/2020 г. на V състав на Районен съд – Русе.

орган е взел решението за масови уволнения (чл. 130а, ал. 6 КТ). По отношение на правните последици върху законосъобразността на уволненията, според съдебната практика неспазването на някои от изискванията на чл. 130а КТ не е предпоставка за обявяване уволнението за незаконно, а предполага административно наказателна отговорност за нарушение на трудовото законодателство, съответно по чл. 83 от Закона за насърчаване на заетостта и по чл. 414 КТ<sup>23</sup>.

В разпоредбата на чл. 130б КТ е установено задължението за информация и консултации при промяна на работодателя<sup>24</sup>. Преди извършване на промяната по чл. 123, ал. 1 КТ работодателят прехвърлител и работодателят правоприемник, а в случаите на чл. 123а, ал. 1 КТ – 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 предвижданата промяна и дата на извършването ѝ, причините, възможните последици от правно, икономическо, социално естество, както и за мерките по отношение на работниците и служителите, в това число и за изпълнението на задълженията по чл. 123, ал. 4 и чл. 123а, ал. 3 КТ.

Работодателят – правоприемник по чл. 123 КТ или новият работодател по чл. 123а КТ е длъжен да предостави информацията 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. В какъв вид ще бъде информацията е оставено на преценката на работодателя, законът не изисква тя да се предостави писмено.

Когато някой от работодателите предвижда мерки по отношение на работниците и служителите, включително за изпълнението на задълженията по чл. 123, ал. 4 и чл. 123а, ал. 3 КТ 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.

<sup>23</sup> В този смисъл Решение № 127 от 10.5.2010 г. на ВКС по гр. д. № 213/2009 г., IV г. о., ГК.

<sup>24</sup> Подробно по тези въпроси вж. Александров, А. Информирание и консултиране на работниците и служителите при промяна на работодателя. Юридически свят, 2/2008, 99–118.

При неизпълнение на задължението на работодателя за предоставяне на информация или когато той не проведе консултациите по чл. 130б, ал. 4 КТ, представителите на синдикалните организации и представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 или работниците и служителите имат право да сигнализируют Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ за неспазване на трудовото законодателство.

В чл. 136а КТ е регламентирана възможността за работодателя с писмена заповед да удължава работното време през едни работни дни и да го компенсира чрез съответното му намаляване през други. Предоставената от законодателя възможност може да се реализира след предварителна консултация с представителите на синдикалните организации и представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 КТ. Удължаването на работното време, както самата норма регламентира, се въвежда „по производствени причини“. Производствените причини в смисъла на анализираната разпоредба, както отбелязва проф. Васил Мръчков, трябва да се „схващат разумно“, като те не бива да се отнасят само към материалната, производствената или стопанска дейност, но и към всяка дейност, която е предмет на дейност на работодателят – социално-културна, административна.<sup>25</sup> Основният смисъл, който е вложен в разпоредбата, е да се даде възможност работодателят да реализира своята дейност при променените условия. Това той може да направи и чрез други механизми например ангажиране на нови работници за периода на необходимостта. Това е въпрос на работодателската целесъобразност и щом законът го допуска, при наличието на съответните предпоставки, няма как той да бъде възпрепятстван да упражни това право.

Становището, което участниците в консултациите ще изразят, не обвързва работодателя. Негово е задължението да проведе консултациите и то само в случай че има избрани представители по чл. 7, ал. 2 КТ, но не и да се съобрази с изказаните по време на тях становища. Законосъобразността на издадената заповед на работодателя, с която той удължава работното време, ще зависи от това дали са проведени изискващите се от закона консултации.

От друга страна, следва да се има предвид, че разпоредбата на чл. 7, ал. 2 КТ създава възможност, а не задължение за работниците и служителите да избират на Общо събрание свои представители. Разпоредбата няма императивен характер и след като работещите в предприятието не

<sup>25</sup> Мръчков, В. Трудово право. 10. изд. С.: Сиби, 2018, с. 333.

са избрали свои представители по реда на чл. 7, ал. 2 от КТ, то за работодателя не е съществувала възможност за провеждане на консултации<sup>26</sup>.

Разпоредбата на чл. 8 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските (НРВПО) установява задължение за работодателят да отрази редица данни<sup>27</sup> в специалната книга за отчитане удължаването и компенсирането на работното време, в това число и данни за проведените консултации с представителите на синдикалните организации и представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 КТ. В какво ще се изразят данните за проведените консултации е практически въпрос – това могат да бъдат протоколи от срещи, писмени становища, кореспонденция.

Следващата процедура, при която е предвидено задължително участие на представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 КТ, е при едностранното въвеждане на непълно работно време от работодателя. Разпоредбата на чл. 138а КТ дава възможност на работодателя при намаляване на обема на работа да установи за период до 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.

Тук е използван изразът „предварително съгласуване“, а не консултации, както бе при разгледаният по-горе текст. Следва да бъде споделено становището на проф. Васил Мръчков, че е налице едно „съществено логическо противоречие в закона: от една страна, в чл. 138а, ал. 1 КТ се предвижда, че непълното работно време се въвежда едностранно от работодателя, което означава – по негова суверенна воля и решение, а от друга – че то се извършва „след съгласуване с представителите на синдикалните организации и на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2, т. е. по взаимна воля. Двете разрешения взаимно се изключват. За да се осмисли законовата разпоредба по тълкувателен път, би следвало да се придаде различно съдържание на двете ѝ части“<sup>28</sup>.

<sup>26</sup> В този смисъл е решение № 11815 от 12.10.2009 г. по адм. д. № 6053/2009 Г., VI отд. на ВАС.

<sup>27</sup> Следва да бъдат оразени: номерът на заповедта за удължаване на работното време, данни за проведените консултации с представителите на синдикалните организации и представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 КТ, трите имена на работника или служителя, денят и времето на удължаване и т. н.

<sup>28</sup> Мръчков, В. Трудово право..., с. 340.

Едно от значенията на думата „съгласувам“ е координирам<sup>29</sup>. Тази дума може да бъде разбрана и като синоним на думите сходство, съгласие и съответствие. Ето защо само „въз основа на постигнатото съгласуване, работодателят може едностранно да разпoredи лично и конкретно на съответните работници и служители преминаването към непълно работно време“<sup>30</sup>. Освен това съществува изискване, регламентирано в чл. 9 от НРВПО, в заповедта изрично да се посочи, както срокът и работните места, за които се въвежда непълно работно време, продължителността на работното време, а така също и данни за проведеното съгласуване с представителите на синдикалните организации и представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 КТ.

Досежно въпроса обвързан ли е работодателят със становището на представителите по чл. 7, ал. 2 и синдикалните представители и какви ще са правните последици от неизпълнението на изискването за предварителни консултации, то в „административната практика е възприето становището, че работодателят би следвало да е обвързан със становището с представителите на работниците и служителите и на синдикалните представители“<sup>31</sup>. Според съдебната практика „работодателят ще въведе непълно работно време въпреки несъгласието на, респ. липсата на съгласие“<sup>32</sup>, като това няма да доведе до незаконосъобразност на заповедта, с която се установява непълно работно време. Макар и оскъдна, съдебната практика по приложението на чл. 138а КТ приема за недопустимо да се оспори заповед по чл. 138а, ал. 1 КТ в самостоятелно производство, без да се претендира разликата в уговореното трудовото възнаграждение, тъй като едностранното въвеждане на непълно работно време е право на работодателя, което съдът не може да контролира самостоятелно<sup>33</sup>.

<sup>29</sup> Нанов, Л., А. Нанова. Български синонимен речник. С.: Наука и изкуство, 1987, с. 236.

<sup>30</sup> Мръчков, В. Трудово право..., с. 340.

<sup>31</sup> Средкова, К (Мръчков, В., К. Средкова, А. Василев, Е. Мингов) Коментар на кодекса на труда. 13 издание. С.: Сиби, 2021, с. 456.

<sup>32</sup> Решение № 82 от 16.2.2011 г. по гр. д. № 1104/2010 на Софийски окръжен съд „работодателят ще въведе непълно работно време въпреки несъгласието, респ. липсата на съгласие от страна на посочените представители. И това е така, тъй като въвеждането на непълно работно време от работодателя е негово субективно преобразуващо право по индивидуалното трудово правоотношение и то се упражнява с едностранното му волеизявление. По този начин ще се постигне и целта на закона – при намаляване обема на работа в едно предприятие да бъдат запазени работните места, а неблагоприятните икономически последици да бъдат поети солидарно от повече или от всички работници и служители. Защото алтернативата е пълното загубване на работа за част от работниците и служителите чрез прекратяване на трудовото правоотношение с тях“.

<sup>33</sup> Определение № 235 от 2.5.2011 г. по ч.гр.д. № 158/2011 г. на Върховен касационен съд.

С оглед на създаване на възможност за преминаване от пълно на непълно работно време или обратно, работодателят е длъжен да вземе предвид редица обстоятелства.<sup>34</sup> Както и да предоставя своевременно на подходящо място в предприятието 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 КТ.

Според разпоредбата на чл. 139а, ал. 1 КТ, 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 КТ може да установява за някои длъжности ненормиран работен ден. И при тази възможност за работодателя е предвидено предварително консултиране. И тук по отношение на значението на „консултирането“ да се повдигнат същите въпроси като тези, изведени при прегледа на чл. 136а КТ.

Съгласно чл. 181, ал. 1 КТ работодателят е длъжен да издаде правилник за вътрешния трудов ред (ПВТР), в който да определи правата и задълженията на работниците и служителите, и на работодателя по трудовото правоотношение и да уреди организацията на труда в предприятието съобразно особеностите на дейността.

Втората алинея на чл. 181 КТ установява задължението за работодателя, преди издаването на ПВТР, да проведе предварителни консултации с представителите на синдикалните организации в предприятието и с представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 КТ.

Правилникът за вътрешния трудов ред е един от основните вътрешни източници на трудово право в предприятието. Спазването на неговите разпоредби е свързано с дисциплинарната отговорност на всеки работник или служител. Правилникът не може да противоречи на разпоредби, установени с действащото законодателство и договореното в КТД.

---

<sup>34</sup> Такива са заявките на работниците и служителите за преминаване от работа на пълно работно време на непълно работно време, 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 и т. н.

Кодексът на труда установява минимални стандарти и законови механизми за защита за работниците и служителите, с които работодателят е длъжен да се съобразява. Съответствието на всички вътрешни актове на предприятието със закона е от съществено значение за упражняването и защитата на трудовите права.. Ето защо при формулирането на тези разпоредби следва да бъдат взети предвид интересите на работниците и служителите, изразени чрез съответните представители. Задължението за провеждане на консултации, въпреки че не е изрично регламентирано в Кодекса на труда, ще е валидно и по отношение на измененията, които работодателят възнамерява да направи в ПВТР.

На следващо място, в разпоредбата на чл. 181, ал. 2 КТ не са включени представителите по чл. 7а КТ, което я поставя в разрез с установеното в разпоредбата на чл. 130в КТ. Последната регламентира задължение за предоставяне на информация при изменение на дейността, икономическото състояние и организацията на труда на предприятието. Информацията следва да се предостави на представителите по чл. 7а КТ, а именно в ПВТР се съдържат основните правила, касаещи организацията на труда в предприятието.

### **3. Права на представителите по чл. 7а КТ**

В изпълнение на задължението за транспониране на разпоредбите на Директива 2002/14/ЕС за създаване на общата рамка на системите за информиране и консултиране в Европейския съюз и предстоящото пълноправно членство на република България в ЕС в раздел II на глава шеста са установени „обща правила за информиране и консултиране“ (членове 130–135 КТ).

Член 130, ал. 1 КТ установява задължение за работодателя да предостави на синдикалните организации и на представителите на работниците и служителите по чл. 7 и чл. 7а КТ в предприятието изискващата се от закона информация, както и да проведе консултации с тях. Работодаателят предоставя информация, провежда консултации и съгласуване в предвидените от закона случаи само със синдикалните организации или само с представителите по чл. 7, ал. 2 КТ, когато в предприятието няма синдикални организации или няма избрани представители по чл. 7, ал. 2 КТ или някой от тях откаже да участва в процедурата по информиране и/или консултиране (чл. 130, ал. 2 КТ).



Прави впечатление, че в текста са пропуснати представителите по чл. 7а КТ като алтернатива при липса на останалите видове представители. Озадачаващо е, че в ал. 5 на чл. 130 е предвидено, че с колективен трудов договор или със споразумение работодателят и именно с представителите на работниците и служителите по чл. 7а могат да се договарят и други практически мерки за информиране и консултиране на работниците и служителите освен посочените в закона.

Предвид заглавието на втория раздел на глава шеста на Кодекса на труда, съвсем логично може да се постави въпроса – къде именно следва да бъдат определени конкретните правила. Отговор, но само до известна степен, ни предоставя текстът на ал. 5 на чл. 130 КТ, който предвижда правната възможност: с колективен трудов договор или със споразумение работодателят и представителите на работниците и служителите по чл. 7а КТ да договарят и други практически мерки за информиране и консултиране на работниците и служителите, освен посочените в закона.

Това обаче в никакъв случай не придава пълнота на отговора на поставения по-горе въпрос, а напротив поражда нови. Първият от тях е, защо в колективен трудов договор, след като законоустановената страна по този договор не са представителите на работниците и служителите, а синдикалните организации в предприятието? Следва да се отчете, че и не във всяко предприятие е налице възможност за сключване на колективен трудов договор? Няма основание за това установяване на допълнителни права на представителите на работниците и служителите да се поставят в зависимост от едно бъдещо и несигурно сключване на договор. А дори и да има такава възможност, то кой ще задължи договарящите страни да включат текстове и клаузи с подобен характер.

Отново по отношение на предвидена възможност за сключване на споразумение, след като такава възможност е предвидена, би било редно да се установят страните по едно такова споразумение, минимално нормативно съдържание на това споразумение, както и реда за неговото сключване, изменение и продължителността му. Ако предположим, че тази възможност е в духа на член 5 от Директива 2002/14/ЕО и е изразител на задължението за транспониране, то в този случай споразумението следва да се сключи отново между „социалните партньори“ на съответното равнище.

В разпоредбата на чл. 130в КТ се установява задължението за информиране при изменение на дейността, икономическото състояние и органи-

зацията на труда в предприятието. Предвидено е, че в случаите по чл. 7а КТ работодателят е длъжен да предостави на избраните представители на работниците и служителите определен набор от информация, след което да проведе консултации по въпросите, които тази информация включва.

Фактически разпоредбата на чл. 7а КТ не установява „случаи“, а урежда съществуването на този особен вид представители на работниците и служителите в предприятието както и техния брой, реда и начина за избирането им.

Когато информацията по ал. 1 на чл. 130в КТ съдържа данни, разгласяването на които може да увреди законните интереси на работодателя, той има право да я предостави с изискване за поверителност. Преценката за това дали конкретната информация и нейното съдържание ще наложи приложението на чл. 130в, ал. 3 КТ принадлежи на работодателя. Самата разпоредба цели защита на негов правен интерес, който е с по-висока степен от гарантираното право на информация.

Друга мярка, целяща да защити интереса на работодателя, е регламентираната възможност той да откаже предоставянето на информация или провеждането на консултации. Това е възможно, когато характерът на информацията или консултациите могат сериозно да навредят на функционирането на предприятието или на законните интереси на работодателя.

Това ограничение поставя предоставянето на информация в зависимост от един генерален интерес на работодателя. То е въведено с оглед на защитата от сериозни вреди, които могат да бъдат нанесени на функционирането на предприятието или на негови законните интереси. Кои интереси са законни и съответно ще представляват основание за ограничението, въведено с като възможност, чрез разпоредбата е въпрос на конкретна преценка, съобразно конкретна фактическа обстановка и действащото законодателство. При всички случаи, когато е налице отказ за предоставяне на информация на това основание, работодателят следва да аргументира своя отказ. Механизъм за защита при отказ да се предостави информация по чл. 130в, ал. 5 КТ и при възникнал спор относно неговата основателност, представлява възможността, установена в ал. 6 на същата разпоредба, за търсене на съдействие за уреждане на спора чрез посредничество и/или доброволен арбитраж от Националния институт за помирение и арбитраж. Такива абстрактни разпоредби, а едновременно с това въвеждащи ограничения на фундаменталното право на информиране, са предпоставка за злоупотреби, тъй като те не уреждат изчерпателно слу-

чаите, при които ще бъдат приложени. Нещо повече, те не инкорпорират в пълна степен в текстовете на вътрешното ни законодателство изискването на член 6, т. 2 от Директива 2002/14/ЕО. Директивата регламентира изискването към държавите членки в определени случаи и при условията и ограниченията, формулирани от националното законодателство, да гарантират, че „работодателят няма да е длъжен да предоставя информация или да предприема консултации, когато характерът на информацията или консултациите е такъв, че по обективни критерии те могат сериозно да навредят на функционирането на предприятието или организацията, или могат да засегнат неговите интереси“. В действащото законодателство липсват установени „обективни критерии“, които да насочват не само работодателите, но и да предоставят необходимата гаранция, че няма да бъде злоупотребено с въведеното право.

Разпоредбата на чл. 130г КТ въвежда своеобразно изискване за сключване на споразумение между работодателя и представителите на работниците и служителите по чл. 7а, в което страните следва да определят:

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.

Въпреки че законът не установява нищо конкретно по отношение например на срока на споразумението, реда за защита срещу неизпълнение (освен възможността за това да сигнализира Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ за неспазване на трудовото законодателство) – действия или бездействие, целящи да осуетят постигането на определените цели, все пак нормативно са установени мерките и възможните действия, в случай че не се постигне изискващото се споразумение.

В чл. 130г, ал. 2, т. 1 КТ е регламентирано, че в случай че не бъде договорено съдържанието на споразумението, информацията за последните и предстоящите изменения в дейността и икономическото състояние на предприятието се предоставя в сроковете за съставяне на счетоводните отчети. На първо място, понятието „счетоводни отчети“ не съществува

нито легално в Закона за счетоводството (ЗСч.). Предвид това не е ясно какво е имал предвид законодателят, препращайки към прилагане на срок за съставяне на отчети.

Съгласно чл. 3 ЗСч. текущото счетоводно отчитане се организира по реда, определен в същия закон и утвърден от ръководството на предприятието индивидуален сметкоплан.

В разпоредбата на чл. 27, т. 1–3 ЗСч. е установено, че предприятията съставят: годишен финансов отчет към 31 декември на отчетния период; консолидиран финансов отчет към 31 декември на отчетния период и междинни финансови отчети, обхващащи период, по-кратък от един отчетен период, когато това се изисква от закон или по решение на ръководителя на предприятието. На следващо място, редът и начинът за отчитане зависят и от характера на предприятието и качеството на работодателя като юридически субект. Така например за бюджетните предприятия<sup>35</sup> редът, начинът и сроковете за съставяне и представяне на финансовите отчети и публикуването на информацията от тях се определят съгласно чл. 170 от Закона за публичните финанси. Поради изложеното тази норма не би могла да се приложи, още по-малко да се търси нейната ефективност.

Член 130г, ал. 2, т. 2 КТ установява, че когато не е постигнато споразумение по смисъла на чл. 130, ал. 1, 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, а съгласно т. 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. Във връзка с това и с цел да не се получи колизия в установените нормативни срокове законът регламентира, че в случаите, когато работодателят предвижда мерки, които водят до промяна по чл. 123 или 123а или до масови уволнения, информацията и консултациите се провеждат при условията, по реда и в сроковете по чл. 130а и 130б.

<sup>35</sup> Бюджетни предприятия по смисъла на § 1, т. 1 от ДР на Закона за счетоводството са всички лица, прилагащи бюджети, сметки за средства от Европейския съюз и сметки за чужди средства съгласно Закона за публичните финанси, включително Националният осигурителен институт, Националната здравноосигурителна каса, държавните висши училища, Българската академия на науките, Селскостопанската академия, Българската национална телевизия, Българското национално радио, Българската телеграфна агенция, както и всички други лица, които са бюджетни организации по смисъла на § 1, т. 5 от допълнителните разпоредби на Закона за публичните финанси.

Предвиден е също така срок, в който следва да бъдат проведени консултациите по чл. 130в, ал. 1, т. 2, 3 и 4 КТ. Тези консултации се провеждат в срок до две седмици след предоставяне на съответната информацията.

В случай че работодателят не предостави информация в установените в чл. 130г, ал. 1 или ал. 2 КТ срокове, 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.

**В заключение**, прави впечатление, че в значителна част от разгледаните разпоредби, в които е предвидено участие на представителите по чл. 7, ал. 2 КТ в отделните процедури, механизмът, който се установява за това участие, е консултирането. Чрез Кодекса на труда се установява съществуването на отделни представители по чл. 7а КТ, чието изначално и функционално предназначение е осъществяването на информирането и консултирането. Този законодателен подход основателно е обект на критики в правната доктрина, и най-вече систематиката на правната уредба<sup>36</sup>. В правомощията, именно на представителите по чл. 7, ал. 2 КТ, са включени една значителна част от отговорностите да участват в консултации с работодателя.

В някои разпоредби сякаш естествено се предполага участието и на представителите по чл. 7а КТ, както е случая с разпоредбата на чл. 130а КТ, регламентираща правата на информация и консултации в случаите на масови уволнения. С ограничаването на представителството по чл. 7а КТ само до информирането и консултирането по чл. 130в и чл. 130г КТ на практика се препятства възможността за всякакво друго участие на тези представители, независимо, че те имат същите права, както представителите по чл. 7, ал. 2 КТ. Всичко това е допълнителен аргумент към предложението за законодателно уреждане на единно работническо представителство.

Колективните трудови права и тяхното ефективно и пълно упражняване са с особена значимост поради това е необходимо усъвършенстване на трудовото законодателство с цел осигуряването на по-пълна и гарантирана защита при представителството на интереси.

---

<sup>36</sup> Вж. Средкова, К. Поредни недоразумения в трудовото законодателство с европейско оправдание. Съвременен право. С.: Сиби, 2/2006,

### Библиография

- Александров, А. Информирание и консултиране на работниците и служителите при промяна на работодателя. Юридически свят, 2/2008.
- Александров, А. Някои практически проблеми в процедурите по информирание и консултиране в случаи на масово уволнение според българското трудово законодателство. Юбилеен сборник, посветен на 80-годишнината на проф. д.ю.н. Васил Мръчков. С.: Труд и право, 2014.
- Андрейчин, Л., Л. Георгиев, С. Илчев, Н. Костов, И. Леков, С. Стойков, Ц. Тодоров. Български тълковен речник. С.: Наука и изкуство, 1955.
- Иванова, Р. Отношения, по повод сключване на трудов договор и други отношения, предмет на уреждане от колективен трудов договор. Годишник на БСУ, том XLII, 2020.
- Йосифов, Н. Колективният трудов договор в България. С.: Албатрос, 2005.
- Мръчков, В. Задължението на работодателя по трудовото правоотношение за информирание и консултиране. Съвременно право. С.: Сиби, 2/2002.
- Мръчков, В. Договорът в трудовото право. С.: Сиби, 2010.
- Мръчков, В. Трудово право. 10. изд. С.: Сиби, 2018.
- Нанов, Л., А. Нанова. Български синонимен речник. С.: Наука и изкуство, 1987.
- Средкова, К. Поредни недоразумения в трудовото законодателство с европейско оправдание. Съвременно право. С.: Сиби, 2/2006.
- Чочова, М. Относно правоотношенията при работническото представителство. Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. VII, С.: УИ „Св. Климент Охридски“, 2015, 219–225.
- Чочова, М. Недействителност на споразуменията при упражняване на колективни трудови права. Сборник с доклади от международната научна конференция, проведена по случай 30 години от създаването на Юридическия факултет на Пловдивския университет „Правото в XXI век. Том 1. Предизвикателства и перспективи“. Пловдив: УИ „Паисий Хилендарски“, 2023.
- Чочова, М. Относно същността на трудовите спорове по чл. 357, ал. 2 от Кодекса на труда. Актуални проблеми на съдебната практика по граждански дела и поставянето им като казуси в процеса на обучението. Сборник с доклади, изнесени на научна сесия, проведена в Благоевград на 25 октомври 2013 година. Благоевград: УИ „Неофит Рилски“, 2014.