

## Strengthening Involvement

VS-2018-0043

# Εθνική νομοθεσία πάνω στην Ενημέρωση & Διαβούλευση στη Βουλγαρία

*Έκθεση για τη Βουλγαρία*

Podkrepa CL  
2 Angel Kanchev str.  
1000 Σόφια  
Βουλγαρία

Σόφια, Σεπτέμβριος 2018

Πρόγραμμα STRENGTHENING INVOLVEMENT (DG Employment-VS/2018/0043). Το σχέδιο αυτό χρηματοδοτείται με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η παρούσα δημοσίευση δεσμεύει μόνο τον συντάκτη της και η Επιτροπή δεν ευθύνεται για τυχόν χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

## ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ ΤΩΝ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ ΣΤΗ ΒΟΥΛΓΑΡΙΑ

### ➤ **Νομοθεσία Βουλγαρίας**

Σύμφωνα με το άρθρο 41. (1) του Βουλγαρικού Συντάγματος, ο καθένας έχει το δικαίωμα να αναζητά, να λαμβάνει και να διαδίδει ενημέρωση. Η εφαρμογή αυτού του δικαιώματος δεν μπορεί να στρέφεται κατά των δικαιωμάτων και της φήμης άλλων πολιτών, καθώς και της εθνικής ασφάλειας, της δημόσιας τάξης, της δημόσιας υγείας και της ηθικής.

Η Οδηγία 2002/14 / ΕΚ έχει μεταφερθεί στη βουλγαρική νομοθεσία μέσω τροποποίησης του Κώδικα Εργασίας, που τέθηκε σε ισχύ την 1η Ιουλίου 2006. Ο νόμος ισχύει για επιχειρήσεις με 50 ή περισσότερους εργαζόμενους και σε οργανωτικές και οικονομικές υποδιαιρέσεις επιχειρήσεων με 20 ή περισσότερους εργαζόμενους.

Η θέσπιση ενός συστήματος ενημέρωσης και διαβούλευσης στις βουλγαρικές επιχειρήσεις γίνεται μέσω της εκλογής (με απλή πλειοψηφία) των εκπροσώπων των εργαζομένων από τη Γενική Συνέλευση. Σύμφωνα με τον Εργατικό Κώδικα, δικαίωμα σύγκλησης Γενικής Συνέλευσης για την επιλογή των εκπροσώπων έχει ο εργοδότης, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις ή το 1/10 των εργαζομένων.

Η Γενική Συνέλευση των πληρεξουσίων αποφασίζει, εάν θα εκλέξει εκπροσώπους των εργαζομένων η ίδια, ή αν θα εκχωρήσει στη διοίκηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων το δικαίωμα να διορίσει αυτούς τους εκπροσώπους ή αν θα εξουσιοδοτήσει τους εκπροσώπους, που έχουν εκλεγεί με βάση το άρθρο. 7 παράγραφος 2 του Εργατικού Κώδικα, να επιτελέσουν και τις λειτουργίες ενημέρωσης και διαβούλευσης.

### ➤ **Ενημέρωση και διαβούλευση στην πράξη**

Η διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης στις βουλγαρικές επιχειρήσεις αναπτύσσεται πολύ αργά, ιδίως στις επιχειρήσεις εκείνες στις οποίες οι συνδικαλιστικές οργανώσεις απουσιάζουν. Στο σύνολο των επιχειρήσεων με 50 και περισσότερους εργαζόμενους, αυτές που καλύπτονται από συστήματα ενημέρωσης και διαβούλευσης δεν υπερβαίνουν το 8-10%. Η ενημέρωση και διαβούλευση είναι πιο ανεπτυγμένη σε πολυεθνικές επιχειρήσεις, παρόλα αυτά όμως σε λιγότερο από το 1/3 των υφιστάμενων επιχειρήσεων που διαθέτουν όργανα εκπροσώπησης σε επίπεδο επιχείρησης (Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων) συμμετέχουν Βούλγαροι εκπρόσωποι. Ο Εργατικός Κώδικας στη Βουλγαρία δεν προβλέπει διαδικασία για τη διασφάλιση της εφαρμογής της Οδηγίας στις επιχειρήσεις, που απασχολούν λιγότερους από 50 εργαζόμενους. Σε επιχειρήσεις αυτού του μεγέθους δεν

προβλέπεται η εισαγωγή του θεσμού. Η Οδηγία δεν ισχύει επίσης για τους κρατικούς υπαλλήλους, που εργάζονται στη δημόσια διοίκηση.

➤ **Διευθετήσεις για την ενημέρωση και διαβούλευση – Διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης σε πολυεθνικές επιχειρήσεις, επιχειρηματικούς ομίλους και ευρωπαϊκές επιχειρήσεις**

Στη Βουλγαρία, τα θέματα ενημέρωσης και διαβούλευσης σε πολυεθνικές επιχειρήσεις πραγματοποιείται κυρίως ο νόμος περί ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων σε πολυεθνικές επιχειρήσεις, ομάδες επιχειρήσεων και ευρωπαϊκές εταιρείες. Η ενημέρωση και η διαβούλευση στις περιπτώσεις αυτές διεξάγεται μέσω των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων (ΕΣΕ) ή μέσω μιας διαδικασίας ενημέρωσης και διαβούλευσης.

Η εφαρμογή των διαδικασιών ενημέρωσης και διαβούλευσης πραγματοποιείται στα ΕΣΕ, από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και τους εκπροσώπους των εργαζομένων, σύμφωνα με το άρθρο 7 παράγραφος 2 του Εργατικού Κώδικα, και ρυθμίζεται με συμφωνία. Ο νόμος δεν προβλέπει αυστηρή διαδικασία για την επίτευξη συμφωνίας. Ωστόσο, από τις διατάξεις που καθορίζουν τις υποχρεώσεις των μερών προκύπτει ότι, εφόσον οι εκπρόσωποι των εργαζομένων έχουν εκλεγεί ή οριστεί νόμιμα, μπορούν να προσκαλέσουν τον εργοδότη σε συνεδρίαση για να καταλήξουν σε συμφωνία. Είναι καλή ιδέα στην επιστολή να διευκρινίζεται ο τύπος της προτεινόμενης συμφωνίας, ο τρόπος εκπροσώπησης, η ημερομηνία και ο τόπος διεξαγωγής των διαπραγματεύσεων και άλλα. Δεν τίθεται εμπόδιο, εάν την πρωτοβουλία για τη συμφωνία την πάρει ο εργοδότης.

Τα σημαντικότερα ζητήματα, τα οποία οφείλουν να αποτελέσουν αντικείμενο ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, καθορίζονται ρητά και εξαντλητικά στον Εργατικό Κώδικα, ως εξής:

- Οικονομική και χρηματοοικονομική κατάσταση
- Δομή των επιχειρήσεων
- Αναμενόμενη ανάπτυξη δραστηριοτήτων
- Επενδύσεις και αλλαγές
- Νέες μέθοδοι και διαδικασίες
- Μετασηματισμός επιχειρήσεων
- Προσεχείς μαζικές απολύσεις και υπερβάλλον προσωπικό

➤ **Εμπιστευτικότητα**

Ο εργοδότης μπορεί να αρνηθεί να παράσχει ενημέρωση ή διαβούλευση όταν η φύση της ενημέρωσης ή της διαβούλευσης μπορεί να βλάψει σοβαρά τη λειτουργία της επιχείρησης ή τα νόμιμα συμφέροντα του εργοδότη (Άρθρο. 130c. (5) ).

### ➤ **Κυρώσεις**

Στις περιπτώσεις που ο εργοδότης προβλέπει να πάρει μέτρα, που οδηγούν σε διαρθρωτικές αλλαγές της επιχείρησης ή σε μαζικές απολύσεις, η ατζέντα και ο τρόπος ενημέρωσης και διαβούλευσης καθορίζονται από τον εργοδότη, τους εκπροσώπους των συνδικάτων και τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Εάν ο εργοδότης αρνείται να παράσχει ενημέρωση, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων έχουν το δικαίωμα να του το ζητήσουν εγγράφως και σε περίπτωση άρνησης παροχής από αυτόν της ενημέρωσης αυτής, να προσφύγουν στην εκτελεστική Υπηρεσία της Γενικής Επιθεώρησης Εργασίας για παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας.

Οι κυρώσεις και τα πρόστιμα, που προβλέπονται από τον Εργατικό Κώδικα δεν είναι ιδιαίτερα αποτρεπτικά, δεδομένου ότι το μέγιστο πρόστιμο κυμαίνεται ανάμεσα στα 2.500 και 5.000 BGN ή 1.250 και 2.500 ευρώ. Ωστόσο, προβλέπεται στον Εργατικό Κώδικα η δυνατότητα επιβολής κυρώσεων σε στελέχη ποσού 1.000 BGN. Επίσης, υπάρχει και η δυνατότητα οι εργαζόμενοι να στραφούν στη Δικαιοσύνη για να αναζητήσουν τα δικαιώματά τους όσον αφορά την ενημέρωση και τη διαβούλευση. Οι κυρώσεις, που επιβάλλει το δικαστήριο είναι σε μεγάλο βαθμό αποτρεπτικές.

### ➤ **Συστάσεις**

Πρώτον, είναι απαραίτητο να εξασφαλιστεί η άσκηση των δικαιωμάτων των μισθωτών εργαζομένων, μέσω διασφάλισης της παρακολούθησης και του ελέγχου της τήρησης των διαδικασιών ενημέρωσης και διαβούλευσης στις επιχειρήσεις.

Οι νομοθετικές ρυθμίσεις, που αφορούν στην ενημέρωση και διαβούλευση των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας θα πρέπει να επεκταθούν και στο Δημοσιοϋπαλληλικό Κώδικα, καθώς το δικαίωμα στην ενημέρωση και διαβούλευση είναι γενικό δικαίωμα και προς το παρόν δεν ασκείται από τους κρατικούς λειτουργούς, που εργάζονται στο δημόσιο. Προκειμένου να μπορέσουν να ασκήσουν τα δικαιώματα αυτά, παρατηρείται σαφής τάση ανάπτυξης των γνώσεων και των δεξιοτήτων των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα, ώστε να συνειδητοποιήσουν καλύτερα την ανάγκη επικοινωνίας και διαλόγου, ανάπτυξης και εφαρμογής διαδικασιών και συστημάτων ενημέρωσης και διαβούλευσης. Υπάρχει επίσης ανάγκη για ενημέρωση και εκπαίδευση σε επίπεδο επιχείρησης, προκειμένου να εξηγηθούν λεπτομερώς οι διαδικασίες, τα δικαιώματα και οι ευκαιρίες για τη δημιουργία και την ενσωμάτωση ενός συστήματος ενημέρωσης και διαβούλευσης στη Βουλγαρία.