
ИНФОРМИРАНЕ И КОНСУЛТИРАНЕ ПО ДИРЕКТИВА 14/2002/ЕО

София

28 /01/2008 г.

ИНФОРМИРАНЕ И КОНСУЛТИРАНЕ ПО ДИРЕКТИВА 2002/14/ЕО

ИНФОРМАЦИОНЕН / ПРЕДМЕТЕН ОБХВАТ

Информирање/консултирање се осъществява
относно:

- 1. последните и предстоящите изменения в дейността и икономическото състояние на предприятието;**
 - 2. положението, структурата и очакваното развитие на заетостта в предприятието, както и относно предвижданите подготвителни мерки, особено в случаите, когато съществува заплаха за заетостта;**
-

ИНФОРМАЦИОНЕН/ПРЕДМЕТЕН ОБХВАТ

3. възможните съществени промени в организацията на труда.

**След предоставянето на информация по
горните точки работодателят е длъжен да
проведе консултации по съответните
въпроси (по т. 2 и 3)**

Къде се прилага новият правен регламент?

1. В предприятия с 50 и повече работници служители
2. В организационно и териториално обособени подразделения на предприятията с 20 и повече работници и служители.

До 23 .03. 2008г. регламента ще се прилага в предприятия със 100 и повече работници /служители, и в организационно и икономически обособени подразделения на предприятия с 50 и повече работници/служители.

Как се осъществява задължението за информиране/консултиране по новия регламент?

Първо. То се осъществява, чрез съответните представители. Те се избират от Общото събрание (събранието на пълномощниците) с обикновено мнозинство от присъстващите за срок от 1 до 3 години. Те са различни от вече избраните такива представители по чл. 7, ал.2 КТ и осъществяват дейност само по определения им информационен обхват.

Как се осъществява задължението за информиране/консултиране по новия регламент?

Второ. ОС (СП) може да реши функциите по информиране/консултиране да се изпълняват от излъчени от ръководствата на СО лица или от представителите на работниците и служителите избрани по чл. 7, ал.2 КТ.

Общото събрание определя реда за провеждане на избора включително начина на гласуване.

Кой, как, при какви изисквания определя съответните представители?

Броят на представителите се определя от Общото събрание (СП) в рамките:

1. за предприятия от 50 до 250 работници и служители-от 3 до 5;
2. за предприятия с повече от 250 работници и служители-от 5 до 9;
3. за организационно и териториално обособени подразделения - от 1 до 3

Кандидатури за избор могат да предлагат отделни работници/служители, групи работници/служители, както и синдикални организации.

Права на представителите на работниците и служителите

Да бъдат информирани от работодателя по начин, който им позволява да оценят евентуалното въздействие на предвидените от компетентните органи мерки;

Да изискват от работодателя да им предостави необходимата информация, ако това не е направено в определените срокове;

Да участват в процедури по консултиране с работодателя и да изразят становището си по предвидените от компетентните органи мерки, което да се отчете при вземането на решение;

Права на представителите

Да изискват срещи с работодателя в случаите, когато се налага да го информират за поставените от работниците и служителите въпроси;

Право на достъп до всички работни места в предприятието или поделението;

Да участват в обучения във връзка с упражняването на техните функции;

Права на представителите

С КТД или с отделно споразумение работодателят може да предвиди, че представителите на работниците и служителите, когато това е необходимо с оглед задълженията им, могат да ползват право на намалена продължителност на работното време, допълнителен отпуск и други.

Работник/служител, който е избран за представител по реда на чл. 7, ал. 2 и чл. 7а има закрила по чл.333, ал. 1 за времето, докато има такова качество.

ЗАДЪЛЖЕНИЯ

Да информират работниците/служителите за получената информ. и за резултатите от проведените консултации и срещи с раб.;

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, както и след преустановяване на функциите им;

Да отговарят за вредите, които са причинени на работодателя от неизпълнение на горното задължение.

Самоорганизиране-съдействие по чл.46 КТ

Представителите сами определят реда за работата си. Те определят лице или лица от своя състав, които в случаите по КТ сключват споразумение с работодателя.

Работодателят е длъжен да съдейства на представителите на работниците/служителите за изпълнение на функциите им и да създава условия за осъществяване на дейността им.

Задължение на работодателя за информиране и консултиране-
чл.130 КТ

Да предостави на СО и на представителите по чл. 7 и 7а изискващата се от закона информация и да проведе консултации с тях.

Работодателят предоставя информация, провежда консултации и съгласуване в предвидените от закона случаи само със СО или само с представит. по чл. 7, ал. 2, когато в предприятието няма СО или няма избрани представит. по чл. 7, ал. 2, или някой от тях откаже да участва в процедурата по информиране и/или консултиране.
