

07_Statutory Requirements to Collective Redundancies_GITS

Работодателят е изправен пред хипотезата на „масови уволнения“, тогава, когато предстои да прекрати трудовите правоотношения на значителен брой от заетите при него по причини, несвързани с отделните работници или служители. Такива са случаите на закриване на цялото или част от предприятието, съкращаване на щата; намаляване обема на работа и спиране на работа за повече от 15 работни дни. Критерий за определяне на уволненията като масови е техният брой с оглед броя на заетите за месеца, предхождащ прекратяването на трудовите договори по инициатива на работодателя:

- а) най-малко 10 в предприятия, където списъчният състав на заетите в месеца, предхождащ масовото уволнение, е повече от 20 и по-малко от 100 работници и служители за период 30 дни;
- б) най-малко 10 на сто от броя на работниците и служителите в предприятия, където списъчният състав на заетите в месеца, предхождащ масовото уволнение, е най-малко 100, но не повече от 300 работници и служители за период 30 дни;
- в) най-малко 30 в предприятия, където списъчният състав на заетите в месеца, предхождащ масовото уволнение, е най-малко 300 или повече работници и служители за период 30 дни.

Съществено е да се отбележи, че в случай, че работодателят е уволнил 5 от своите служители в рамките на един месец, и вземе решение да прекрати трудовите договори на други свои служители следващия месец, той следва да провери дали са налице критериите за определяне на уволненията като масови и да спази предвидените по отношение на тях процедури.

При определяне на общия брой на засегнатите от масовите уволнения служители не следва да се включват служителите, чиито трудови правоотношения се прекратяват не по преценка на работодателя или по причини, свързани с конкретния работник или служител – например прекратяване на трудовото правоотношение по взаимно съгласие или по предложение на работодателя срещу обезщетение; едностранно от

работодателя при договор със срок за изпитване, уговорен в негова полза; дисциплинарно уволнение и др.

Уредбата на масовото уволнение се съдържа в Кодекса на труда (КТ) и Закон за насърчаване на заетостта (ЗНЗ). Когато работодателят има намерение да предприеме масови уволнения, той е длъжен да предостави писмена информация на представителите на синдикалните организации и тези на работниците и служителите. В информацията следва да бъдат посочени причините за предвижданите уволнения; броят на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени, и основните икономически дейности, групи професии и длъжности, към които се отнасят; броят на заетите работници и служители от основните икономически дейности, групи професии и длъжности в предприятието; конкретните показатели за прилагане на критериите за подбор; периодът, през който ще се извършат уволненията; дължимите обезщетения, свързани с уволненията.

Информацията относно периода, през който ще се извършат уволненията включва: момента, от който ще започне извършването на уволнението, „на части“ – на колко, и в какъв интервал, или наведнъж ще бъде извършвано, кога ще приключи, кога ще бъдат отправени предизвестията за уволнение, на какво основание ще се извършва уволнението по чл. 328, ал. 1 КТ, ще се отработва ли предизвестieto, или ще бъдат изплащани обезщетения по чл. 220 КТ и т.н.

Това задължение е предвидено с оглед запознаване на съответните представители с основните въпроси, които очертават мащабите на масовото уволнение и обстановката в предприятието, която го обуславя и осигуряване на възможност да вземат активно участие в същинската част на процедурата по чл.130а КТ – консултациите.

В срок от три работни дни, работодателят е длъжен да изпрати копие от предоставената информация на съответното поделение на Агенцията по заетостта (Дирекция „Бюро по труда“). При прекратяване на трудовите правоотношения на посочените по-горе основания следва да се отчитат особеностите с оглед изискването за извършване на подбор като условие за законност на уволненията. Работодателят не е задължен да извършва подбор, когато се уволняват всички, а не само част от

работниците и служителите, заемащи дадена длъжност (например при закриване на част от предприятието).

В случай, че подбор е необходим (при съкращаване на щата), в подбора не следва да бъдат включвани служители, ползващи се от абсолютна закрила по чл. 333 от КТ – бременна работничка или служителка или такава в напреднал етап на лечение ин-витро, както и работник или служител, който ползва отпуск по чл. 163 от КТ.

След изпълнение на задължението за предоставяне на информацията, работодателят може да започне консултации с представителите на синдикалните организации и на работниците и служителите. Началото на консултациите следва да бъде поставено не по-късно от 45 дни преди извършването на уволненията. По същността си те представляват обсъждания, преговори с цел полагане на усилия за постигане на споразумение между участниците, за да се избегнат или ограничат масовите уволнения и да се смекчат последиците им (като намаляване броя на засегнатите служители, увеличаване размера на обезщетенията, организиране на курсове за професионална преквалификация и др.). Дори да не бъде постигнато споразумение между участниците в консултациите, задължението на работодателя за провеждането им по смисъла на чл.130а от КТ е изпълнено.

За да бъдат спазени изискванията на чл.130а от КТ, уволненията следва да бъдат извършени не по-рано от 30 дни след уведомяването на Дирекция „Бюро по труда“ и не по-рано от 45 дни след започване на консултациите с представителите на синдикалните организации и на работниците и служителите– т.е. от поставяне началото на процедурата до момента на уволненията трябва да изминат 45 дни, за да бъдат спазени едновременно и двата законово установени срока. При нарушение, на работодателя се налага имуществена санкция или глоба, а на виновното длъжностно лице – глоба.

Изключително важно е обстоятелството, че неспазването на процедурата по информиране и консултиране не е основание за обявяване уволнението за незаконно при евентуален съдебен спор – т.е. единствената последица е ангажирането на административно наказателната отговорност на работодателя и налагането на

имуществена санкция.

Паралелно с разгледаната по-горе процедура, работодателят е задължен да спазва и изискванията на ЗНЗ, а именно: да изпрати писмено уведомление до съответното поделение на Агенцията по заетостта относно предвижданите масови уволнения не по-късно от 30 дни преди извършването им. Съдържанието му дублира почти изцяло това по КТ, но е допълнено с информация относно проведените предварителни консултации с представителите на синдикалните организации и на работниците и служителите. Работодаателят е длъжен да предостави на последните копие от уведомлението в срок три работни дни.

След получаване на уведомлението се сформира екип от представител на работодателя, представители на работниците и служителите, представител на Агенцията по заетостта и такъв на общинската администрация, които изготвят проекти за необходимите мерки за осигуряване на заетост на засегнатите работници и служители. При неспазване на процедурата на работодателя се налага глоба или имуществена санкция.