

МАСОВИТЕ УВОЛНЕНИЯ - кога и как



Понятие за масово уволнение

- 1. Дефиниция** - §1, т. 9 от ДР на КТ - уволненията на едно или повече основания, извършени по преценка на работодателя и по причини, несвързани с конкретния работник или служител, когато броят на тези уволнения надхвърля определени граници
- 2. Брой на уволненията и период на тяхното извършване**
 - 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;
 - най-малко 10% 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;
 - 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.

Понятие за масово уволнение

3. Основания за прекратяване – кои от основанията за прекратяване на трудовото правоотношение по КТ могат да доведат до масови уволнения:

- чл. 328, ал. 1, т. 1 - закриване на предприятието;
- чл. 328, ал. 1, т. 2 - закриване на част от предприятието или съкращаване на щата;
- чл. 328, ал. 1, т. 3 - намаляване на обема на работата;
- чл. 328, ал. 1, т. 4 - спиране на работа за повече от 15 работни дни;
- чл. 328, ал. 1, т. 8 - когато заеманата от работника или служителя длъжност трябва да бъде освободена за възстановяване на незаконно уволнен работник или служител, заемал преди това същата длъжност;
- чл. 328, ал. 1, т. 11 - при промяна на изискванията за изпълнение на длъжността, ако работникът или служителят не отговаря на тях;
- чл. 328, ал. 1, т. 11 - обективна невъзможност за изпълнение на трудовия договор.
- чл. 331 КТ – съгласно натрупаната съдебна практика (Решение № 9320 от 05.07.2010 г. по адм.д. №4072/2010 г., VI отд. на ВАС)

Понятие за масово уволнение

- 4. Основания за прекратяване – кои от основанията за прекратяване на трудовото правоотношение по КТ не могат да доведат до масови уволнения:**
- Едностранното прекратяване на трудовия договор от работодателя без предизвестие по реда на чл. 330 КТ;
 - Уволнение поради липса на качества на служителя за изпълнение на работата (чл. 328, ал. 1, т. 5 от КТ);
 - Уволнение поради отказ на служителя да последва предприятието при преместването му в друго населено място или местност (чл. 328, ал. 1, т. 7 от КТ);
 - Прекратяване по взаимно съгласие на страните (чл. 325, ал. 1, т. 1 от КТ);
 - Прекратяването на трудовия договор в срока за изпитване (чл. 71, ал. 1 от КТ);
 - Поради придобиване на право на пенсия поради ОСВ (чл.328, ал.1, т.10 и 10а)
- 5. За да е налице „масово уволнение“, няма изискване отделните служители да бъдат прекратени на едно и също законово основание.**

ПРОЦЕДУРНИ СЪПКИ ПРИ МАСОВИ УВОЛНЕНИЯ

Как да се подготвим

1. Да проверим наличието на синдикални организации и / или избрани представители на работниците и служителите:
 - Ако няма синдикални организации, то работодателят няма задължение за учредява такива за целите на процедурата по информиране и консултиране;
 - Ако няма предварително избрани представители на работниците и служителите, то препоръчваме такива да се изберат специално за целите на процедурата (неофициално становище на ГИТ)
2. Да проверим дали е налице колективен трудов договор и/или браншови колективен трудов договор
3. Да проверим какви корпоративни решения следва да бъдат приети и кой е компетентният орган на работодателя, който да ги приеме.

ПРОЦЕДУРНИ СЪПКИ ПРИ МАСОВИ УВОЛНЕНИЯ

Как да се подготвим

4. Да уточним бройката засегнати служители
5. Да проверим наличието на специална защита срещу уволнение на засегнатите служители в зависимост от основанието за уволнение
6. Да проверим наличието на служители подлежащи на пенсиониране
7. Да уточним всички по-важни дати предварително – дата за стартиране на процедурата, дата на започване на информирането и консултирането с представителите на синдикалните организации и представителите на служителите, дата на уведомяване на БТ, дата на връчване на документи на засегнатите служители, дата на прекратяване на трудовите правоотношения.
8. Да подготвим ново ЩР, което да влезе в сила на датата на прекратяване на трудовите правоотношения.
9. Да уточним организацията и логистиката на целия процес.

ПРОЦЕДУРНИ СЪПКИ ПРИ МАСОВИ УВОЛНЕНИЯ

Как да ги извършим

1. (незадължително) Да организираме среща между работодателя и всички служители
2. Да предоставим писмена информация на представителите на синдикалните организации и представителите на работниците и служителите – чл. 130а КТ (не по-късно от 45 дни преди извършването на масовите уволнения):
 - причини за предвижданите уволнения;
 - брой работници и служители (тези, които ще бъдат уволнени и тези, които ще останат на работа), и основните икономически дейности, групи професии и длъжности, към които се отнасят;
 - критерии за подбор (чл. 329 от КТ) на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени;
 - периодът, през който ще се извършат уволненията и дължимите обезщетения, свързани с уволненията.

ПРОЦЕДУРНИ СЪПКИ ПРИ МАСОВИ УВОЛНЕНИЯ

Как да ги извършим

3. Да изпратим екземпляр от писмената информация в съответното БТ по седалището на работодателя – до 3 работни дни
4. Да осъществим процедурата по информиране и консултиране:
 - ▶ Няма законов срок, в който да бъде приключена – обикновено отнема около 2 седмици, две-три срещи;
 - ▶ Обсъждат се практически въпроси.
 - ▶ Задължително се водят писмени записки на всяка среща и постигнатите договорености се оформят писмено и се подписват от страните.
5. Да извършим подбор – ако е необходимо;
6. Да проверим за защита, ако има – съответната административна процедура.
7. Да подготвим и връчим индивидуалните документи за прекратяване на всеки служител.

ПРОЦЕДУРНИ СЪПКИ ПРИ МАСОВИ УВОЛНЕНИЯ

Как да ги извършим

7. Да изпратим писмена информация до БТ и да връчим екземпляр от нея на представителите на синдикатите и/или представителите на работниците и служителите – чл. 24, ал. 1 от ЗНЗ (не по-късно от 30 дни преди извършването на масовите уволнения)
8. Сформиране на екип/и по заетостта – чл. 25 от ЗНЗ, в които се включват: представител на работодателя; представители на организациите на работниците и служителите в предприятието; представители на съответната дирекция "БТ" и представител на общинската администрация и действат през периода от подаване на уведомлението до приключване на масовото уволнение – за срок от 30 календарни дни (не е задължително)
9. Да оформим трудовите книжки на служителите
10. Да подадем уведомления до НАП за прекратяването на всеки един служител – до 7 дни след датата на прекратяване.

ПОСЛЕДИЦИ ОТ НЕСПАЗВАНЕТО НА ПРОЦЕДУРАТА

1. Неспазването на процедурата за масово уволнение не прави уволнението незаконно, но може да доведе до глоба за работодателя и съответното длъжностно лице.
2. Административно-наказателна отговорност по КТ (чл. 414, ал. 5 КТ):
 - Работодател, който наруши разпоредбите на чл. 130а, ал. 1 и 2, се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 1500 до 5000 лв.;
 - виновното длъжностно лице - с глоба в размер от 250 до 1000 лв. за всяко отделно нарушение.
3. Административно-наказателна отговорност по ЗНЗ (чл. 83 ЗНЗ):
 - На работодател, извършил масово уволнение без предварително уведомление и преди изтичането на срока по чл. 24, ал. 1, се налага глоба или имуществена санкция в размер 200 лв. за всеки уволнен.

БЛАГОДАРЯ ВИ ЗА ВНИМАНИЕТО!



Violeta Kirova

Email: v.kirova@boyanov.com

BOYANOV & Co.
ATTORNEYS AT LAW





BOYANOV & Co.
ATTORNEYS AT LAW

BOYANOV & Co.
attorneys at law

*82, Patriarch Evtimii Blvd.
Sofia 1463, Bulgaria
Tel. +359 2 8 055 055
Fax. +359 2 8 055 000
E-mail: mail@boyanov.com
Web: www.boyanov.com*

