

ПРАВНИ ОСНОВИ

ЗА СЪЩЕСТВУВАНЕТО НА СИНДИКАЛНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ И ТЕХНИТЕ ПРАВА В ПРЕДПРИЯТИЕТО

Синдикалните права и правото на сдружаване на работниците и служителите в синдикални организации и структури в Република България са основни и неотменни конституционни права и представляват неотменна част от човешките права. Синдикалното сдружаване е свързано непосредствено с полагането на наемен труд и реализацията на широк кръг от трудови права. Това право е записано в чл. 23 от **Всеобщата декларация за правата на човека на ООН**. Като международен правен акт и част от вътрешното право на страната в тя регламентира изрично, че всеки човек има право свободно да учредява, да се присъединява и членува в професионални съюзи за защита на своите интереси.

Всеобщата декларация заедно с **Международният пакт за икономическите, социалните и културните права и Пакта за гражданските и политическите права**, ратифицирани от Р.България от 1976 г., образуват **Международната харта за правата на човека**, прогласяват правото на свободно синдикално сдружаване и стават задължителни за държавите, присъединили се към тях. В този аспект правото на синдикално сдружаване не може да бъде ограничавано по никакъв начин от Държавата и Работодателите.

Определящият принцип при осъществяването на синдикалните права е **свободата на синдикалните организации да изработват своите устава, правилници и устройствени актове**. Това също, по никакъв начин не може да бъде ограничавано от Държавата и работодателите.

Конкретизацията на тези права е залегнала в Конвенция № 87 за профсъюзната свобода и защитата на правото на организиране, ратифицирана и в сила за Р.България от 1960 г. и Конвенция № 98 за принципите на правото на организиране и колективно договаряне, ратифицирана и в сила за Р.България от 1960 г.

Въпросните международни стандарти са залегнали във вътрешните национални нормативни актове, регулиращи трудовите правоотношения - чл. 49 от Конституцията на Р.България и уредбата в текстовете на чл. 4, 33, 37, 42, 45, 46 и 49 от Кодекса на труда.

От текста на чл. 4, ал. 1 от КТ е видно, че организирането на структурите на синдикалните организации, встъпването и излизането от тях се съобразява само с уставите им.

Текстовете на чл. 37 и чл. 42 от КТ дават неотменно право на органите на синдикалните организации **да участват в обсъждането на трудовите, осигурителните и свързаните с тях въпроси, както и в подготовката на проекти за вътрешни правилници и наредби, отнасящи се до трудовите отношения в предприятието**.

От друга страна на основание чл. 46 от КТ, **работодателите са длъжни да създават условия и да съдействат на синдикалните организации при осъществяване на дейността им**.

Във връзка с това е и предвиденият в чл. 3 **принцип на социално сътрудничество**. С последните изменения и допълнения на Кодекса на труда, принципите на социалният диалог, информирането и консултирането по въпросите, свързани с трудовите и осигурителните отношения, окончателно се утвърдиха като основни принципи във взаимоотношенията – синдикати – работодател.

Особено важни са правата на синдикалните организации, свързани с получаване на **информация, консултиране и съгласуване** в случаите на реструктуриране (чл. 130 “б” от КТ); в случаите на масови уволнения (чл. 130 “а” от КТ); в случаите на удължаване на работното време (чл. 136 “а” от КТ), при въвеждане на ненормирано

работно време (чл. 139”а” от КТ) и въвеждането на непълно работно време (чл. 138 “а” от КТ).

Важно е да се отбележи, че с последните изменения и допълнения на КТ в нашето законодателство беше транспонирана Директива 2002/14/ЕО на Европейския парламент и на Съвета на ЕС за създаване на обща рамка за **информирание и консултиране на работниците и служителите** в Европейската общност преди всичко като право на работниците и служителите. Целта на тази законодателна промяна е изграждането на обща рамка, която да определи минималните стандарти относно информирането и консултирането на работниците и служителите.

Добре би било, при осъществяване на синдикалната си дейност и в рамките на закона, да ползваме институцията на работническите представители и процесите на информиране и консултиране, защото всичко в тази посока в крайна сметка се свежда до защита интересите и правата на работниците и служителите, които са и синдикални членове.

На основание чл. 52 от КТ, съществува **задължение за работодателя да преговаря със синдикалните организации** за сключване на КТД, за което трябва да предостави необходимата финансово-икономическа информация.

В изпълнение на **сигналните си функции**, синдикатите в предприятието имат право да изискват от работодателя сведения и всички документи, касаещи трудовите правоотношения (чл. 406, ал. 2, т. 2 от КТ) .

Като вид съдействие от страна на работодателите спрямо синдикатите в предприятието, се наложи и практика да се сключват споразумения и клаузи в КТД, според които работодателят се ангажира да съдейства за обслужване на членския внос по служебен ред на синдикалната организация в предприятието, която **решава самостоятелно начинът на събиране на членския внос**.

Споразумението с работодателите за събирането на средствата за членски внос по договорения начин ползува реда на чл. 272 от КТ без да се счита за удръжка по смисъла на закона и кореспондира със законовото задължение на работодателя по **чл. 46 от КТ “да осигурява и други материални условия, необходими за изпълнението на функциите на синдикалните организации”**. Това представлява вид материално улеснение за синдикалната организация, предоставено от и съгласувано с работодателя.

Възраженията на работодателите за такива споразумения имат за цел създаване на формални затруднения при изпълнение на функциите на синдикалните организации в предприятието, нарушава социалния диалог и може да се счита за **действие или бездействие спрямо правото за синдикално сдружаване и синдикална дейност**. Подобен вид действия са и исканията към синдикалната организация за информации и документи на самата организация, излизащи от кръга и смисъла на посочената лаконично информация по чл. 52, ал. 4 от КТ.

В заключение можем да кажем, че правната същност на синдикалните организации се регламентира, както от разпоредбите на международните актове като Всеобщата декларация за правата на човека и Конвенциите на МОТ ратифицирани от Република България, така и от вътрешното ни законодателство с разпоредбите на Конституцията, Кодекса на труда, Закона за юридическите лица с нестопанска цел, Закона за уреждане на колективните спорове и не добронамереното им тълкуване цели единствено тяхното заобикаляне и показва липса на социално отговорно поведение.

Непременно трябва да се подчертае, че **синдикалните организации са юридически лица с особен статут и форма на самостоятелност**, което е видно както от реда за придобиване качеството юридическо лице за тях и поделенията им /§ 2 от преходните и заключителни разпоредби на Закона за юридическите лица с нестопанска цел – ДВ бр. 81/2000 г. и чл. 49, ал. 2 от КТ/, така и от особенният начин и ред на съществуване на синдикалната организация в рамките на друго юридическо лице, каквото е предприятието, в което е формирана. Тази симбиоза (съвместно

съществуване) на две юридически лица на територията на едното, характерно за българското и световното законодателство е **правна същност и особеност, която придава на синдикалните организации редица специфични права на колективно договаряне, информиране и консултиране на протест и стачка и поражда определените задължения на работодателите спрямо своите работници.**