

КОНФЕДЕРАЦИЯ НА ТРУДА „ПОДКРЕПА“  
ФОНДАЦИЯ „ФРИДРИХ ЕБЕРТ“

**РОЛЯТА НА СИНДИКАТИТЕ  
ПРИ ОСЪЩЕСТВЯВАНЕ НА  
КОНТРОЛА ЗА СПАЗВАНЕ НА  
ТРУДОВОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО  
И АДМИНИСТРАТИВНО-  
НАКАЗАТЕЛНАТА ОТГОВОРНОСТ  
ЗА НЕГОВОТО НАРУШАВАНЕ**

АВТОРИ:  
**РОСИЦА МИТРЕВА  
МАРИЯНА ИВАНОВА  
ДАНИЕЛ ЯНЕВ**

СОФИЯ  
Октомври 1995 г.

**A 96 - 00035**



## ОБЩА ХАРАКТЕРИСТИКА НА КОНТРОЛА ЗА СПАЗВАНЕ НА ТРУДОВОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО

I. С приемането на Кодекса на труда през 1986 г. и последвалите изменения в него бе създадена нова уредба на контрола за спазване на трудовото законодателство. От 1951 г. до влизането в сила на Кодекса на труда от 1986 г. този контрол бе възложен на Професионалните съюзи. Те запазваха характера си на обществени организации, но държавата със закон им делегираше правомощия да извършват контрол за спазване на трудовото законодателство. Става дума за отменения Закон за предоставяне на Българските професионални съюзи контрола по охраната на труда от 1973 г. В същото време контрол за спазване на трудовото законодателство се осъществяваше и от редица и много на брой държавни органи, основни от които бяха органите за държавен и народен контрол. Държавните органи и само те разполагаха с властнически правомощия във връзка с упражнявания контрол. Само те можеха да дават задължителни предписания за отстраняване на нарушенията и да налагат наказания на провинилите се длъжностни лица. Профсъюзните органи прилагаша само мерки за обществено въздействие. След констатиране на нарушението те можеха да реагират чрез обръщане на внимание при констатирани нарушения и недостатъци, критика, сезиране на съответните профсъюзни по-горестоящи органи и т.н.. Ако съответните длъжностни лица и след взетите мерки не отстранят констатираните нарушения, се откриваше пътя на държавния контрол.

II. След влизане в сила на промяната на Кодекса на труда през 1992 г. контролът за спазване на трудовото законодателство отново е организиран изцяло като **държавен контрол**. Така е защото само държавни органи могат да дават задължителни предписания за отстраняване на нарушения на трудовото законодателство и само те могат да налагат мерки за административнонаказателна отговорност, които мерки са скрепени с държавно-властническа принуда. В същото време не малка е и ролята на синдикалните организации в осъществяване контрола за спазване на трудовото законодател-

ство. Ако се анализира разпоредбата на чл.402 от КТ неминуюемо ще се стигне до извода, че **СИНДИКАЛНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ СЪЩО МОГАТ ДА СЕ ОПРЕДЕЛЯТ КАТО КОНТРОЛНИ ОРГАНИ ЗА СПАЗВАНЕ НА ТРУДОВОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО**. Този извод е верен, защото ПРАВАТА на държавните контролни органи и на синдикалните организации ПО КОНСТАТИРАНЕТО НА НАРУШЕНИЯТА на трудовото законодателство са ЕДНАКВИ. Те имат еднакви права да посещават по всяко време Министерства, ведомства, предприятия, да изискват от работодателя обяснения и представяне на всички необходими за проверката документи, книжа, сведения, да вземат проби, мостри и др. подобни материали за лабораторни изследвания и т.н. (чл.402, ал.1, т.т. 1-5 от КТ). **ЗАДЪЛЖЕНИЯТА НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ ПРИ ИЗВЪРШВАНЕ НА КОНКРЕТНА ПРОВЕРКА** също са еднакви както към държавните органи, така и към синдикатите. Според ал.2 на чл.402 от КТ работодателят, длъжностните лица и служителите са длъжни да оказват съдействие на контролните органи при изпълнение на техните функции. Това поведение се дължи по време на проверката, независимо дали тази проверка се извършва от държавен или обществен орган – синдикална организация (чл.402, ал.3 от КТ). В същия смисъл **ЕДНАКВИ СА И ЗАДЪЛЖЕНИЯТА** на контролните органи **ДА ПАЗЯТ В ТАЙНА СВЕДЕНИЯТА ВЪВ ВРЪЗКА С КОНТРОЛА**. Държавните контролни органи, както и синдикалните организации са длъжни да пазят в тайна поверителните и за служебно ползуване сведения, които са им станали известни, във връзка с упражняването на контрола. Те еднакво са длъжни да пазят в тайна източника, от който са получили сигнал за нарушение на трудовото законодателство.

От изложеното е ясно, че всички контролни органи, независимо дали са държавни или обществени – синдикални организации, имат еднакви права и еднакви задължения в първия етап на контролната дейност – констатирането на нарушенията на трудовото законодателство. Във втория етап на тази дейност правата и задълженията им са съществено различни. След извършената проверка и след констатираните нарушения и недостатъци, синдикалните органи имат единствена възможност – **ДА ОТПРАВЯТ СИГНАЛ ДО ДЪРЖАВНИТЕ КОНТРОЛНИ ОРГАНИ С ИСКАНЕ ДА БЪДЕ ОТСТРАНЕНО ДОПУСКАТОТО НАРУШЕНИЕ** – или чрез даване на задължително предписание, или чрез спиране утвърждаването на проекти, ако не са спазени правилата за здравословни и безопасни условия на труд и социално-битовото обслужване, или чрез спиране

на дейността на предприятия, или чрез спиране на изпълнението на незаконни решения или нареждания на работодатели и длъжностни лица и т.н. Този сигнал на синдикалните органи може да съдържа и второ искане – да се наложи наказание на виновното лице, което е допуснало да се извърши констатираното нарушение. Държавните контролни органи са длъжни да разгледат сигнала на синдикалната организация. Нещо повече те са длъжни да уведомят синдикалните органи за взетите мерки в едномесечен срок от получаването на сигнала. Видно е, че синдикалните органи в дейността по осъществяване контрола за спазване на трудовото законодателство имат само сигнална функция, тъй като не могат да предприемат сами действия свързани с отстраняване на нарушенията и наказване на виновните лица. Те могат само да сигнализират за това съответните държавни органи. Но дълбоко сме убедени, че ако синдикалните организации добре познават своите права, ако навреме предприемат проверка при всеки сигнал за нарушаване на трудовото законодателство, ако сами предприемат извършването на проверки без, да изчакват получаването на нарочни сигнали, ако извършват своите проверки правилно и прецизно, ако своевременно сигнализират държавните контролни органи ще се стигне до най-добри и полезни обществени резултати. Сигналната функция на синдикалните организации е улеснена и от редица обективни фактори. Първо, членовете на синдикалните организации, които са натоварени с такава дейност, се намират най-близко до дейността, която е обект на контрола. Това са работници и служители, които работят в същото предприятие, при същия работодател, чиято дейност се контролира и проверява. Те най-добре и най-непосредствено познават тази дейност, затова биха направили и навременна и качествена проверка. Второ, дейността на синдикалните организации по контрола за спазване на трудовото законодателство ще направи по-непосредствен, ежедневен, реален и действен и контрола на държавните органи. Главната инспекция по труда и другите държавните органи за външно – или вътрешноведомствен контрол по-рядко сами, по собствена инициатива констатира нарушения и вземат мерки за наказване на виновните лица. Повечето проверки на тези органи и повечето мерки са наложени по сигнали на синдикалните организации, на ведомства, граждани и т.н.

С влизане в сила на изменениата на Кодекса на труда от 1973 г. до изменението от 1992 г. контролът за спазването на трудовото за-

конодателство беше организиран с много по-широкото участие на синдикалните организации. Според чл.399 от КТ преди изменението от 1992 г. професионалните съюзи упражняваха цялостен контрол за спазването на трудовото законодателство във всички отрасли и дейности. Затова профсъюзните контролни органи не само извършваха проверки и констатираха нарушенията, но в същото време можеха да прилагат и всички принудителни мерки за тяхното отстраняване – да дават задължителни предписания, да спират утвърждаването на проекти, да спират дейността на предприятия и т.н. Нещо повече, профсъюзните контролни органи можеха да предприемат и всички мерки за наказване на виновните длъжностни лица. Както вече подчертахме, след изменението на КТ, на синдикалните организации бяха предоставени само сигнални функции и контролът бе установен изцяло като държавна дейност. Тези изменения не могат еднозначно да се оценят като положителни. Така е не само защото бяха съкратени редица правомощия на синдикатите. Практиката по прилагането на тези изменения сочи ред неблагоприятни резултати. С невъзможността синдикалните контролни органи сами да отстраняват констатираните нарушения се забавя както отстраняването на самото нарушение, така и наказването на виновните лица. След като констатира нарушенията, синдикалният орган сигнализира съответен държавен орган. Този държавен орган, най-често Главната инспекция по труда (ГИТ) и нейните териториални подразделения проверяват сигнала и вземат решение. Докато се получи предписанието за отстраняване на нарушенията, а и докато реално се отстрани, минава още при това немалко време. Така се получава забавяне на контрола. В същото време освен забавяне, не рядко се идва и до дублиране на дейности. Ако например съответната инспекция по труда след получаване на сигнала реши, че е необходимо да се извърши допълнителна проверка и се налага отново да направи посещение на място се получава една проверка след друга, по повод едни и същи нарушения. Затова считаме, че контролът за спазване на трудовото законодателство, преди изменението на КТ от 1992 г., беше по-действен и по-ефикасен. Най-малкото не се дублираха дейности на различни контролни органи и беше възможно този орган, който е констатирал нарушенията и сам да го отстрани, с което се спестяваха и време, и сили, и средства.

## ГЛАВА ПЪРВА ПРАВТА НА СИНДИКАЛНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ ПРИ ОСЪЩЕСТВЯВАНЕ НА КОНТРОЛА ЗА СПАЗВАНЕ НА ТРУДОВОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО

**I. Синдикалните организации имат ПРАВО ДА СИГНАЛИЗИРАТ контролните органи ЗА НАРУШЕНИЯ НА ТРУДОВОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО, както и да искат административното наказание на виновните лица (чл. 406, ал. I КТ).**

I. За да могат синдикалните организации пълноценно да упражняват това свое право те трябва да познават както системата на контролните държавни органи, за да знаят до кого да адресират своите сигнали, така и правомощията на тези органи, за да знаят какво искане да направят свързано с отстраняване на допуснатото нарушение на трудовото законодателство. Предназначението на сигнала е да предизвика намесата на компетентните органи: да направят проверка на съответното място, да установят нарушенията и ако същото е извършено, да предприемат принудителни мерки за тяхното отстраняване. Ясно е, че синдикалните организации не могат да упражняват това свое право, ако не познават кои са държавните органи и какви са правомощията на всеки един от тях.

**ГЛАВНАТА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА** е орган на Министерството на труда и социалните грижи (МТСГ) за осъществяване на цялостен контрол в областта на безопасните и здравословни условия на труд, както и за спазване на трудовото законодателство във всички отрасли и дейности – промишленост, транспорт, строителство, наука, образование, култура, здравеопазване и т.н. Контролът на ГИТ е цялостен защото тази инспекция осъществява своята дейност за спазване на трудовото законодателство в цялата страна и във всички отрасли на стопанството, при това без значение какъв е видът на собственост – държавна, общинска, частна, смесена и т.н. Така възложените функции и задачи на ГИТ се реализират от: Цен-

трално управление; Център по безопасност на труда (Ц Б Т); Районните инспекции по труда (Р И Т). Синдикалните организации е изключително важно да са запознати с основните правомощия на Р И Т, за да могат правилно да адресират своите сигнали за констатирани нарушения, както и сигналите, с които се прави искане за извършване на конкретна проверка. Р И Т: вписват колективните трудови договори; дават разрешение за приемане на работа на лица, ненавършили 18 – годишна възраст; обявяват недействителността на трудови договори; дават разрешения за прекратяване на трудови договори на работници и служители, за които по Кодекса на труда е предвидена специална закрила; дават разрешение за полагане на извънреден труд; решават жалби и молби, свързани с нарушаване на повелителни разпоредби на трудовото законодателство; разследват смъртни, тежки и аварийни трудови злополуки; дават становища по предложения за профилактични и компенсационни мерки при работа във вредни и опасни за здравето условия; дават становища за акредитиране на лаборатории; извършват контролни измервания на безопасните и здравословни условия на труд; дават експертни оценки по елементите: осветление, шум, вибрации, механобезопасност, електромагнитни и електростатически полета и много други.

Центърът по безопасност на труда: проучва, анализира и оценява професионалните рискове и последиците от тях; изследва проблеми, свързани с безопасността на труда; прави изпитания и експертизи на машини, съоръжения, технологии, прави експертизи и издава сертификати за произвеждане и внасяне на предпазни средства, облека, обувки; извършва измервания и оценка на елементите на условията на труд.

Районните инспекции по труда са създадени в бившите (до 1987 г.) окръжни градове на страната. Към някои Р И Т има районни лаборатории по охрана на труда, които извършват измервания, изследване на проби и мостри на различни параметри и показатели на работната среда. Някои от тях са снабдени с различни технически и измервателни уреди и съоръжения за анализи и експертизи. Създадена е също така и Централна лаборатория по охрана на труда, която действа и като районна за гр. София.

От изложеното може да се направи един по-обобщен извод, а именно: Сигналите на профсъюзните контролни органи, когато се отнасят **ДО НАРУШАВАНЕ НА ИМПЕРАТИВНИ РАЗПОРЕДБИ**

**НА КОДЕКСА НА ТРУДА И СВЪРЗАНИТЕ С ТОЗИ КОДЕКС** подзаконовни нормативни актове **И СЕ ОТНАСЯТ ДО ТРУДОВИ ПРАВООТНОШЕНИЯ** се адресират до Р И Т. **СИГНАЛИ, СВЪРЗАНИ С УСЛОВИЯТА НА ТРУД** и в частност безопасни и здравословни характеристики също се отнасят до Р И Т. Всички **СИГНАЛИ СВЪРЗАНИ С ИСКАНЕ ЗА ЗАМЕРВАНЕ НА УСЛОВИЯТА НА ТРУД ПО ВСИЧКИ ПОКАЗАТЕЛИ** също се адресират до Р И Т и в частност до районните лаборатории по охрана на труда.

Освен Главната инспекция по труда в страната ни има и други държавни органи, които осъществяват общ или специализиран контрол за спазване на трудовото законодателство. Те са създадени със закон или акт на Министерския съвет (чл. 400 КТ). Такива са **ОРГАНИТЕ НА ДЪРЖАВНИЯ САНИТАРЕН КОНТРОЛ**. Всички сигнали на профсъюзните организации, когато се отнасят до правилата за хигиената на труда е най-добре да се адресират именно до съответните държавни санитарно контролни органи. На следващо място това са **ОРГАНИТЕ ПО ПРОТИВОПОЖАРНА ОХРАНА**. Всички сигнали, свързани с констатирано нарушаване на правилата на противопожарната охрана се отнасят до тези именно органи. Сигналите на профсъюзните организации, свързани с констатирано нарушение или искане да бъде констатирано дали са нарушени правилата на закона за териториалното и селищно устройство е най-правилно да се адресират до съответните **ОРГАНИ ПО ТЕРИТОРИАЛНО И СЕЛИЩНО УСТРОЙСТВО** към Министерството на териториалното развитие и строителството.

Министрите, ръководителите на другите ведомства, както и на местните органи на държавно управление упражняват контрол за спазване на трудовото законодателство чрез свои **СПЕЦИАЛИЗИРАНИ ОРГАНИ** (чл.401 КТ). Тези контролни органи са създадени от министри, ръководители на ведомства или на местните органи на държавно управление.

Те упражняват контрол за спазване на правилата за безопасни или здравословни условия на труд, но в предприятия и организациите на съответното ведомство – в съответния отрасъл, подотрасъл, общинско предприятие и т.н. Затова, когато става въпрос за сигнал, който касае безопасни или здравословни условия на труд в предприятие, в чието ведомство е организиран такъв специализиран орган е най-добре сигналът да се адресира до именно тези органи.

Накрая е необходимо да се знае, че всеки сигнал, независимо за какво се отнася може да се адресира до съответната инспекция по труда, защото тези инспекции, както вече подчертахме осъществяват цялостен контрол за спазване на цялото трудово законодателство. Но за да се спестят време, сили, средства е най-добре синдикалните организации да познават правомощията и на другите държавни органи, за да могат в зависимост от сигнала и направеното искане да адресират този сигнал до такъв държавен контролен орган, който не само по-бързо, но и по-качествено и компетентно ще констатира, а и отстрани допуснатото нарушение. Ясно е, че един сигнал за нарушение на строителни правила ще се реши по бързо и по-компетентно и по-професионално от органите на министерството на териториалното развитие и строителството в сравнение с органите на Главната инспекция по труда. Тук не бива да се забравя и друго, че всички контролни органи, за които стана въпрос по-горе имат напълно еднакви правомощия във връзка с констатирането, отстраняването на допуснатите нарушения, а и във връзка с привличането към отговорност на виновните длъжностни лица.

2. За да могат синдикатите пълноценно да упражнят своето право да сигнализируют контролните органи за нарушения на трудовото законодателство е необходимо да се изясни понятието „**ТРУДОВО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО**“. Трудово законодателство означава най-напред нарушения на Кодекса на труда. Това означава, че обект на контрола са всички правни норми свързани с колективните трудови договори; възникване и изменение на индивидуалните трудови правоотношения; основните права и задължения на работника и на предприятието по трудовото правоотношение; работно време и почивки; отпуски; трудова дисциплина; имуществена отговорност и други видове обезщетения; професионална квалификация; трудово възнаграждение; безопасни и здравословни условия на труд; социално-битово и културно обслужване в предприятието; социална закрила на някои категории работници и служители; прекратяване на трудовото правоотношение и други. Под „трудово законодателство“ се разбират и всички други подзаконови нормативни актове в които се съдържа правна уредба на трудови отношения по индивидуални, а и по колективни трудови договори – правилници, наредби, инструкции, постановления и т.н.

3. Накрая е необходимо да се уточни какво означава НЕСПАЗВАНЕ на трудовото законодателство, което е основанието синдикалните контролни органи да предприемат извършване на проверка и да сигнализируют държавните органи за отстраняване на допуснато нарушение. Тук е важно да се подчертае, че във връзка с контрола по спазване на трудовото законодателство, става въпрос за нарушаване на **ПОВЕЛИТНИИ РАЗПОРЕДБИ** на Кодекса на труда и другите нормативни източници. Прилагането на диспозитивните правни норми е извън обекта на контрола. Императивните правни норми съдържат правила за поведение, които са повелителни. Адресатът на такава правна норма няма право на преценка (оценка), той е длъжен да действа, трябва да изпълни своето задължение, така както повелява разпоредбата. Например, според чл.222, ал.3 от КТ „при прекратяване на трудовото правоотношение, след като работникът или служителът е придобил право на пенсия за прослужено време и старост... той има право на обезщетение в размер на brutното му трудово възнаграждение за срок от два месеца“. Това е класически пример на повелителна (императивна) правна норма. Когато работодателят е прекратил трудов договор поради изслужено време и старост, той няма право на преценка дали да плати обезщетение или не. С факта на прекратяване на договора възниква безусловното задължение за работодателя да плати и правото на работника да изиска да получи дължимото обезщетение. Друг пример, работодателят може да уволни работник или служител по чл.333, ал.3 от КТ, който е член на синдикално ръководство само със съгласието на съответен синдикален орган. Неспазването на това императивно правило, което би се изразило в неискане или неполучаване на съгласие за уволнение е повод за изготвяне на сигнал до Инспекцията по труда. Или, работодателят осигурява на работника или служителя почивка за хранене, която не може да бъде по-малка от 30 минути (чл.151 КТ). Работодаателят е длъжен да осигури това време за почивка. Нормата е императивна и той не може да прецени, че например е по-целесъобразно и в интерес на работата да не се почива или да се почива 15 минути. Друг пример, по силата на чл.275, ал.1 от КТ работодателят е длъжен да осигури здравословни и безопасни условия на труда. Това поведение се дължи безусловно. Неизпълнението на задължението винаги ще е нарушение на императивно правило на КТ. Трудовият договор се прекратя-

ва с изтичане на уговорения срок, със завършване на определената работа, със завършване на замествания работник и т.н.(чл.325 КТ). Изброяването може да продължи, но и това е достатъчно, за да се отграничат императивните правни норми, чието неспазване е единственото основание за сигнализиране на държавните органи за отстраняване на нарушението. Само императивните правни норми са обект на контрола по глава XIX от КТ. Императивни са всички правни норми, които предписват някакво безусловно задължение за работодателя или за работника или служителя. Неизпълнението на задължение, предписано от императивна правна норма, винаги ще се квалифицира, като неспазване на трудовото законодателство,а ще бъде поводът за изготвяне на сигнално предложение до съответния контролен орган.

В трудовото законодателство се срещат и правни норми, които са от друг порядък – диспозитивни – и които не са обект на контрола по гл. XIX от КТ. Типичен пример на диспозитивна разпоредба е правилото на чл. 328 от КТ. „Работодателят може да прекрати трудовия договор... „при намаляване обема на работата“. Ясно е, че при намаляване обема на работата, работодателят „може да прекрати“, което означава, че при съответна преценка (оценка) може да прекрати, но може и да не прекрати трудовият договор по конкретно трудово правоотношение. Тук дължимото поведение не е безусловно такова или друго. Напротив, поведението на работодателя може да е едно или друго (да прекрати или да не прекрати) и както и да реши да действа, неговото решение ще е законно, няма да е налице неспазване на трудовото законодателство. Същото е при придобиване от страна на работника право на пълна пенсия за изслужено време и старост (чл.328, ал.1, т.10 от КТ). Работодателят ще е спазил правната норма, както когато реши да прекрати трудовия договор, така и когато реши да не прекратява трудовото правоотношение. С употребеният глагол „може“законът е дал възможност на работодателя да прецени и в зависимост от своята оценка да действа по един или друг начин (като прекрати или не прекрати договора с работник навършил пенсионна възраст и трудов стаж).Ако си послужим с формални критерии може да заключим, че императивните правни норми се различават от диспозитивните по употребената форма на глагола. Само в императивните правила се употребява повелителната форма на глаголно време – прекратява, спира, осигурява, взе-

ма разрешение, иска съгласие и т.н. При диспозитивните разпоредби липсва императив и формулата най-често е – може да прекрати, може да спре, може да разреши и т.н. За членовете на синдикалните организации е важно да знаят тези правила, защото много често инспекциите по труда отговарят по отправени сигнали, че нямат правомощието да отстраняват всякакви нарушения, а само нарушения, свързани с неспазване на императивни правила. Тази практика е правилна и не може да се оспорва, а сигналното предложение се явява действително неоснователно.

4. Накрая остава да се изясни и правилото на чл.406 КТ във връзка с правото на синдикалните организации да сигнализират за отстраняване на нарушения на трудовото законодателство. Какво означава „да сигнализират“. Как се оформя този сигнал, има ли задължителни реквизити или не, кои са правилата, от които трябва да се ръководят контролните синдикални органи. В цялото ни законодателство не се съдържат никакви правила в тази връзка. Затова, обобщавайки практиката и правната литература, която обаче е достатъчно оскъдна в този смисъл, ще направим опит да формулираме някои принципи правила.

От разпоредбата на чл. 406 КТ е видно, че правото да сигнализира е предоставено на всички синдикални организации. Това означава най-напред, че сигналът може да изхожда от всяка организация, независимо дали е призната за представителна или не. Когато в трудовото законодателство се имат предвид само представителните организации се употребява този именно термин „представителна синдикална организация“. В чл. 406 КТ обаче е употребено понятието „синдикалните организации“. Затова всички имат право да сигнализират за извършени нарушения.Тук употребеният термин „синдикални организации“ може да се обясни и от друга гледна точка. Става въпрос за всички синдикални организации от всяко ниво на съответната синдикална структура (федерация) – синдикални секции в предприятията, учрежденията, организацияте, регионалните и националните синдикати. Тъй като в Кодекса на труда, а и в подзаконовите нормативни актове не се съдържат други правила няма пречка сигналът да изхожда било от ръководството на синдикалната организация, било от синдикални (учредени със съответния устав) контролно-ревизионни комисии. Самите членове на синдикалните организа-

ции отправят своите молби, искания и сигнали за нарушения до изредените по-горе ръководства и контролно-ревизионни комисии.

В закона не е посочена дори писмената форма като задължителна форма при сигнализирането за извършени нарушения. Това означава, че държавните контролни органи са длъжни да реагират дори на устен сигнал, а и такъв направен например по телефон. Но обикновено на практика, сигналите се изготвят писмено и тази практика е и правилна и целесъобразна. Писменият сигнал не съдържа задължителни реквизити посочени в закон или подзаконов нормативен акт. Затова контролните държавни органи не могат да откажат да разгледат сигнала или да го върнат защото не е оформен по съответен начин. Никакви правила за оформяне на сигнала не се изискват от закона, затова не може да го изисква и практиката. Но един сигнал за да е в максимална степен действен е необходимо да се оформи като се посочи: адресата на сигнала, от кого изхожда, какви са обстоятелствата при които е извършено нарушението, подредени в хронологическа последователност, от които се прави извод че става въпрос за неспазване на трудовото законодателство. В тази връзка е необходимо да се посочи времето, мястото и какво е извършено, респективно не е извършено, както и кой е извършил или е бил длъжен да извърши нещо предписано от конкретна правна норма. Следва да се посочи и императивното правило на закона, което е нарушено. Всеки сигнал трябва да съдържа и отметка, че по случая не е заведен съдебен иск. Това е важно, с оглед разпоредбата на чл.404, ал.3 от КТ според която даржавните контролни органи могат да дават задължителни предписания за отстраняване на нарушения на трудовото законодателство, докато не е предявен иск пред съда. Накрая на сигнала следва да се опише какво искане се прави за отстраняване на нарушението и за наказване на виновните длъжностни лица. Към сигнала се прилагат и всички документи, които доказват твърдените обстоятелства. Ето няколко примерни образци как биха могли да се оформят сигналите на синдикалните организации: В тези образци всички имена, цифри и данни са измислени.

ДО  
СТОЛИЧНАТА ИНСПЕКЦИЯ  
ПО ТРУДА

гр. СОФИЯ,  
ул."172" № 11

## СИГНАЛ

ОТ Медицински регионален синдикат при  
КТ"ПОДКРЕПА", гр. София, ул. "Ангел Кънчев" № 2  
ЗА нарушение на трудовото законодателство  
НА основание чл. 406, ал.1 КТ

## УВАЖАЕМИ ГОСПОДА,

В Медицински регионален синдикат при КТ"ПОДКРЕПА" се получи информация за това, че в Първа градска болница рентгенолозите за периода юли 1994 г. – февруари 1995 г. са получавали всеки от тях парична сума в размер на 4000 лв., като компенсация за недавана в същия период безплатна предпазна храна. При направена проверка на място, в болницата, от ръководството на синдиката бе констатирано, че това е така. Като доказателство за изложените факти към настоящата молба прилагаме протокола от направената проверка и ксерокопии от ведомостта по която са изплатени цитираните по-горе суми.

Рентгенолозите са работници за които е прието, че работят във вредни за здравето условия по смисъла на чл.3, ал.1 от Наредба № 8 от 1987 г. за безплатната предпазна храна на работниците, заети в производства, свързани с вредни за здравето последици. В такъв случай е нарушена разпоредбата на чл.285 КТ, която е императивна правна норма и забранява замянната на определените видове безплатна храна, както и заплащането на тяхната равностойност.

По случая не е заведен съдебен иск.

## УВАЖАЕМИ ГОСПОДА,

По изложените по-горе съображения Ви молим след като се убедите в истинността на изложените по-горе обстоятелства да примемте, че се касае за неспазване на трудовото законодателство от страна на ръководството на Първа градска болница и на основание чл. 404, ал.1, т.1 от КТ да дадете задължително пред-

писане за отстраняване на вредните последици от допуснатото нарушение, както и на основание чл. 414, ал.1 КТ да потърсите отговорност от виновните длъжностни лица за извършеното нарушение.

СОФИЯ,  
дата

С уважение:  
Председател на МРС при  
КТ "ПОДКРЕПА".....  
(подпис)

ДО  
СТОЛИЧНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА  
гр. София, ул. 172, № 11

**СИГНАЛ**  
ОТ МЕДИЦИНСКИ РЕГИОНАЛЕН  
СИНДИКАТ ПРИ К Т „ПОДКРЕПА“  
гр. София, ул. „А. Кънчев“ № 2

ЗА НАРУШЕНИЯ НА ТРУДОВОТО  
ЗАКОНОДАТЕЛСТВО И НА ОСНОВАНИЕ  
ЧЛ. 406 К Т

УВАЖАЕМИ ГОСПОДА,

В Медицински регионален синдикат при КТ „Подкрепа“ се получи редица сигнали, в които се съдържат достатъчно обстоятелства и факти, които следва да се оценят като нарушения на трудовото и социално законодателство от страна на ръководството на III-та градска болница – гр. София.

По тази причина и възползувайки се от сигналната функция на синдикалните организации, установена в чл. 406 от К Т и правото ни да сигнализираме контролните органи за такива нарушения, Ви молим да дадете задължително предписание на ръководството на болницата за отстраняване на нарушенията на трудовото законодателство, като в същото време потърсите административна отговорност на виновните лица.

1. При ползуване от страна на работниците или служителите на техния платен годишен отпуск, системно за този период, на

основание чл. 68, т.3 от К Т се назначават нови служители. Така се плащат двойни суми – за ползувания платен годишен отпуск и за трудовото възнаграждение на новия работник. В същото време, болницата, според нас, разполага с достатъчно персонал и при една по-добре организирана работа дейността на отсъстващия работник може да се поеме и без да се назначават нови работници или служители.

2. В дейността на поликлиниката се нарушава и сключения колективен трудов договор, според който трудовото възнаграждение на всяка група от категориите персонал не може да надвишава минималното трудово възнаграждение на предходната група персонал. От два месеца в болницата работят две нови касиери. Тяхната работна заплата е 4 360 лв., което надвишава минималната работна заплата на средния медицински персонал. В поликлиниката работят медицински сестри с 15 – 20 годишен трудов стаж и получават работна заплата от 3 600 до 3 900 лв.

3. В болницата работят по трудов договор трима счетоводители и двама касиери. Не е ясно какво налага да се назначават по граждански договори външни лица за работа в това счетоводство. Освен всичко, счетоводството работи на отделен бюджет при средна брутна заплата за счетоводството 4 811 лв., а в същото време тяхната средна брутна работна заплата е около 6 300 лв.

4. Преди около месец секцията на К Т „ПОДКРЕПА“ в поликлиниката е депозирала писмено запитване до медицинския директор във връзка с финансовото състояние на поликлиниката по повод провеждане на общо събрание. До този момент отговор не е получен.

5. Не е ясно още, защо след влизане на П М С № 268/94 г., на санитарите не е приведена в съответствие със същото П М С минимална работна заплата, а трудовите им възнаграждения в последствие са индексирани на база минимална работна заплата, несъобразена с новата, установена именно в цитираното постановление ПМС.

По случая не е заведен съдебен иск.

УВАЖАЕМИ ГОСПОДА, молим ви, след като се убедите в истинността на изложените по-горе факти и обстоятелства, да приемете, че същите представляват нарушения на трудовото законодателство и възползувайки се от правомощията си по чл. 404 и чл. 414 от К Т, да дадете съответните предписания за отстраня-

ване на допуснатите нарушения и потърсите отговорност на виновните длъжностни лица.

ПРЕДСЕДАТЕЛ НА М Р С ПРИ  
КТ"ПОДКРЕПА":.....  
(подпис)

ДО  
СТОЛИЧНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА  
ул. „172“ № 11

ТУК

### СИГНАЛ

ОТ Регионален медицински синдикат  
при КТ"ПОДКРЕПА", СОФИЯ  
ул. „Ангел Кънчев“ № 2  
На основание чл. 402, ал.3 от К Т  
за извършване на проверка по  
спазване на трудовото законодателство

### УВАЖАЕМИ ГОСПОДА,

В М Р С при К Т „ПОДКРЕПА“ се получи редица сигнали, в които се съдържат достатъчно факти и обстоятелства, които ни дават основание да настояваме да дадете задължително предписание на ръководството на Факултетска болница „Царица Йоанна“ за отстраняване на допуснати нарушения на трудовото законодателство.

Във връзка с прилагане на П М С № 147, ръководството на болницата е допуснало редица нарушения:

Определените индивидуални заплати на работниците и служителите не съответстват на инфлационния индекс, установен с П М С 147 и Решение № 1 от Протокол № 52 на Столичен Общински Съвет от 20.09.1994 г.

В резултат на това увеличение служителите получиха различен % към основните си заплати в диапазон от 0% до над 21%. Никой не можа да разбере, а и не бе даден отговор по какви критерии и как е определен и приложен този %. На санитарките със заповед без номер и без дата, позовавайки се на ПМС 147 фактически им се предлага отново минимална работна заплата, при-

ета обаче с по-старото Постановление № 146. В други случаи, лекар с две специалности и 17 год. трудов стаж получава по-ниско трудово възнаграждение от лекари с една специалност. Получи се и друго: лекари в един и същ кабинет, единия със специалност другия без, след индексацията по ПМС 147, лекарят със специалност остана с по-ниска заплата от другия, макар че са в една и съща възрастова група.

По тази причина много хора получиха допълнителни споразумения не подписани от гл.счетоводител и личен състав и без дата, без да получат екземпляр от същите за себе си, не защото бяха съгласни с определените им заплати, а защото нямаха друга алтернатива. Други и до момента не са подписали допълнителните си споразумения, надявайки се, че проблемът ще намери най-сетне разрешение. На трети, които подписаха с особено мнение и депозирах възмущение пред Управителя на болницата им бе отговорено писмено по начин, който отказва да коментираме и прилагаме тези отговори. Има и служители, на които все още не са поднесени за подпис допълнителни споразумения и тези хора към дата 18.11.1994 г. все още получават старите си заплати.

Уважаеми господа,

По приложените по-горе фактически и правни съображения, молим и настояваме след като констатираме истинността на изложените фактически обстоятелства, да приемете, че е на лице нарушение на трудовото законодателство и да дадете задължителни предписания на ръководството за отстраняване на тези нарушения, като потърсите отговорност и на виновните длъжностни лица.

Прилагаме:

1. Протокол от Общо събрание от 19.10.1994 г.
2. Депозирани жалби пред ръководството на СС"Подкрепа".
3. Депозирани жалби пред ръководството на поликлиниката, със съответните отговори към тях.

Председател на МРС при  
КТ"Подкрепа":.....  
(подпис)

5. Накрая, убедени че ще бъдем полезни на практиката на синдикатите във връзка с тяхната синдикална функция за спазване на трудовото законодателство, ще се опитаме да **СИСТЕМАТИЗИРАМЕ СИГНАЛНИТЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ, КОИТО СЕ АДРЕСИРАТ ДО РАЗЛИЧНИТЕ ДЪРЖАВНИ КОНТРОЛНИ ОРГАНИ, ИЗПОЛЗВАЙКИ РАЗЛИЧНИ КРИТЕРИИ** за една или друга квалификация.

От гледна точка дали сигналът е изготвен без да е имало проверка на място от страна на синдикалната организация или не:

- сигнални предложения без извършена проверка на място;

- сигнални предложения след извършена съответна проверка на място.

Така предложената систематизация само на пръв поглед си служи с формални белези и характеристики. Тя има и същностно съдържание с оглед все повече утвърждащата се практика да не се разглеждат предложения на сигналните организации, ако сигналите са изпратени в съответната инспекция без извършена проверка на място. Тази практика, според нас, е не само нецелесъобразна, тя е противоправна. Ето и съображенията ни за тази оценка:

1. Сигналната функция на синдикалните организации е тяхно право, а не задължение. Този аргумент е почерпан от закона – „Синдикалните организации имат право да сигнализируют контролните органи за нарушения“ – чл. 406, ал. 1 КТ.

2. Контролните органи са длъжни да уведомят синдикалните организации за взетите мерки (чл. 406, ал. 2 КТ). Това задължение, както следва от буквалното тълкуване на цитираната разпоредба, е безусловно. Длъжни са да уведомят за взетите мерки, независимо дали става въпрос за сигнал, по който е имало или не, проверка на място.

3. Да правят проверка на място, като посещават по всяко време министриства, ведомства, предприятия, вземат проби, мостри, изискват обяснения от работодателя и т.н., всичко това е право, а не задължение и то не само за контролните държавни органи, но и за синдикалните организации. Така е озаглавен и текста на чл. 402 КТ – „Права на контролните органи“.

4. Според чл. 406, ал. 1 КТ, синдикалните организации имат право да сигнализируют контролните органи за извършени нарушения. Видно е, че законът не поставя изискване сигналът да се отнася за

констатирано нарушение, а за извършено, независимо дали същото е установено от синдикалния орган чрез проверка на място или не. Накрая, има сигнали за извършени нарушения, адресирани до синдикалните органи, които тези органи не са в състояние технически да проверят. Например: синдикалният орган разполага с информация, че в дадена работна среда има над допустимите концентрации вредни и токсични компоненти. Неразполагайки със съответни технически съоръжения, очевидно е, че синдикалната организация не би могла преди да изготви своето сигнално предложение да извърши проверка на място.

Затова проблемът тук е принципен. Инспекциите по труда нямат основание да отклоняват синдикалните предложения само защото не е извършена проверка на място. Тази практика, както се опитаме да докажем е противоправна, защото противоречи на закон. Отделен е въпросът, че е целесъобразно да се препоръча на синдикалните организации винаги, когато е възможно да се извършва проверка на място, да се оформят резултатите от проверката писмено и да се прилагат към сигналното предложение. Само така ще се ускори отстраняване на нарушението и наказването на виновните длъжностни лица.

В зависимост от това, дали сигналното предложение е направено преди, по време или след извършване на нарушението сигналите могат да се оформят така:

- Сигнални предложения за предотвратяване на нарушения на трудовото законодателство;

- Сигнални предложения за преустановяване на нарушения на трудовото законодателство;

- Сигнални предложения за отстраняване на вредните последици от извършени нарушения на трудовото законодателство.

Тази систематизация има свое законово основание. По такъв начин са обобщени сигналите в чл.404, ал.1 КТ. Тя има значение и за практиката, за да се подчертае, че синдикалните организации не следва да изчакват да се извърши нарушението и едва тогава да сигнализируют. Освен това, когато нарушението е извършено и не може именно за това да бъде отстранявано, синдикалната организация пак трябва да сигнализира, за да поиска наказване на виновните длъжностни лица и отстраняване на вредните последици от извършеното нарушение.

Близка до изложената по-горе е и една систематизация изградена на база друг квалификационен белег – направеното искане в сигналното предложение;

■ Сигнални предложения за извършване на проверка и искане да бъде установено дали е извършено конкретно нарушение;

■ Сигнални предложения за отстраняване на извършено нарушение;

■ Сигнални предложения за привличане към административна-казателна отговорност на виновни длъжностни или ръководни лица.

Така предложената класификация е в известен смисъл условна, доколкото и първите две сигнални предложения могат да бъдат придружени с искане за наказване на виновни длъжностни лица. Значението на тази систематизация е още веднъж да бъде подчертано, че синдикалните организации винаги могат да сигнализират държавните органи, независимо дали преди това са установили (констатирали) или не нарушението. Сигналите, свързани със здравословни и безопасни условия на труд, са обикновено от първата група. Синдикалните организации, често не могат да направят проверки по охраната на труда, предвид спецификата на такава проверка и необходимостта от притежанието на нарочни измерителни уреди и лаборатории. Но тук е важно да се подчертае, че всяко съмнение свързано с наличието на вредности, над допустимите параметри е достатъчен повод да се предложи на контролен държавен орган да предприеме такава проверка в най-кратки срокове.

От гледна точка обекта на контрола, а това както вече бе подчертано са императивни разпоредби на трудовото законодателство систематизирането на сигналите може да се обобщи и така:

■ Сигнални предложения във връзка с възникването, изменението и прекратяването на индивидуалните трудови договори;

■ Сигнални предложения във връзка със сключване, изменение и прекратяване на колективни трудови договори;

■ Сигнални предложения във връзка с трудовата дисциплина;

■ Сигнални предложения във връзка с имуществената отговорност и други видове обезщетения;

■ Сигнални предложения във връзка с трудовото възнаграждение;

■ Сигнални предложения във връзка с безопасни и здравословни условия на труд;

■ Сигнални предложения във връзка със социално-битовото и културно обслужване на предприятието;

■ Сигнални предложения във връзка със специалната закрила на някои категории работници;

■ Сигнални предложения във връзка с трудовата книжка и трудовия стаж.

На практика преобладават сигналните предложения, свързани с нарушения на трудовото законодателство при възникване, изменение, прекратяване на трудовите договори. Многобройни са и предложенията по повод трудовото възнаграждение, социално-битовото обслужване и т.н. Контролът по охрана на труда също заема немалък дял в практиката на контролните органи. Това е лесно обяснимо като се има предвид, че този контрол е свързан с осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд. Именно защото става въпрос за опазване здравето на работниците и служителите, често контролът за спазване на трудовото законодателство се отъждествява с контрола по охраната на труда. Този факт обяснява и съществуването на много и различни контролни органи по охрана на труда. Такива направления има в Главна инспекция по труда – Центъра по безопасност на труда, районни инспекции по труда със свои специализирани лаборатории, външно ведомствените органи на държавния санитарен контрол, специализираните вътрешноведомствени органи по безопасни условия на труд към отделни предприятия, ведомства, общини.

Също биха могли да се обобщат и други систематизации на сигналните предложения като се вземат предвид други квалификационни критерии. Обобщихме тези, защото биха имали най-голямо значение за практиката на синдикалните организации, свързана с тяхната сигнална функция.

**II. За упражняване на сигналната функция на синдикалните организации са предоставени и редица други права:**

**1. Синдикалните организации имат ПРАВО ДА ПОСЕЩАВАТ ПО ВСЯКО ВРЕМЕ министерствата, другите ведомства, предприятията и местата, където се извършва работата, както и помещения, ползувани от работниците и служителите.**

Държавният контрол за спазване на трудовото законодателство е част от изпълнително-разпоредителната дейност на държавата.

Органите, които го упражняват разполагат с държавно-властнически правомощия и могат да налагат мерки, скрепени с държавна принуда. От друга страна всички органи, организации, длъжностни лица, работници служители трябва да се подчиняват на упражнявания контрол върху тяхната дейност и да изпълняват предписанията и нарежданията на контролните органи. Затова работодателите не могат да откажат на контролните органи да ги допуснат до местата и помещенията, където се полага труд. Те не само са длъжни да допуснат контролните органи за проверка. Нещо повече по силата на чл. 402, ал.2 са длъжни да им оказват съдействие при упражняването на контрола. Тук се поставя принципен и значим проблем. Могат ли работодателите да откажат да допуснат за проверка представителите на синдикалните организации? Такива опити трябва да се знае, че съществуват на практика. Вече се опитахме да докажем, че синдикалните организации вярно е, че не са същински (типични) контролни органи, защото с измененията на Кодекса на труда от 1992 г. цялостния контрол за спазване на трудовото законодателство бе предоставен на държавни органи. Но синдикалните организации също могат да се определят като контролни органи, доколкото имат същите права, както държавните органи да установяват нарушенията на трудовото законодателство.. Профсъюзните органи бяха лишени от правото да отстраняват нарушенията, като дават задължителни предписания и т.н. и да привличат към отговорност виновните лица. Но във връзка с установяване, (констатиране) на нарушенията правата на синдикалните организации са приравнени с правата на държавните органи (чл.402, ал.2 КТ). Едно от най-важните права за установяване на нарушение е правото на синдикалните организации да посещават местата където се полага труд. Затова всеки опит да не бъде допуснат до проверка представител на синдикална организация би било в грубо противоречие с Кодекса на труда (чл.402,ал.3).

Кодекса на труда установява, че правото на посещения в предприятия, ведомства, организации и т.н. за проверка по чл.402, т.1 КТ се предоставя на синдикалните организации. Това означава че проверка на място може да извършва всяка организация, независимо дали е представителна или не и независимо от мястото на същата в съответната синдикална структура. На практика проверката на място се извършва по решение на ръководството на синдикалната органи-

зация от изрично упълномощени за това лица. За да се избегнат всякакви трудности и противоречия е най-целесъобразно упълномощаването на лицата, които ще извършат проверка да става писмено. Вярно е, че законът не съдържа никакви задължителни изисквания в този смисъл, но без писмено упълномощаване проверяващите, не биха могли да се легитимират пред работодателя или длъжностното лице, че са натоварени за извършване на проверка. В такъв случай основателно ще се постави въпросът дали проверяващите да бъдат допуснати до обекта за проверка или не. Затова упълномощаването на представителите на синдикалните организации трябва да е писмено. Друг е въпросът как трябва да се оформи упълномощаването. Това може да е препис от самия протокол на заседанието на ръководния синдикален орган (например – изпълнителен съвет), от който е видно, че е взето решение да се извърши проверка какъв е поводът, в кое предприятие, кои лица са натоварени с тази проверка и т.н.. Това не означава, че ръководителят на синдикалната организация не може сам, еднолично да упълномощи лицата, които да извършат проверката. Напротив, по-често се практикува именно този начин. Проверка може да извърши и самият ръководител на организацията, който я представлява по устав, а членове на контролно-ревизионните комисии. Но в тази връзка може да се препоръча на ръководителите на синдикалните организации за всяка предприета проверка да се изготвя нарочна заповед, подписана и подпечатана с печата на синдикалната организация. В нея следва да се впишат: имената на лицата, заедно с паспортните данни, които са натоварени да извършат проверката; предприятието, където ще се извърши тази проверка; най-общо какво следва да се провери и с каква цел; правното основание за проверката – чл.402,ал.3 във вр. с ал.1 КТ; имената на лицата, които ще участвуват в проверката като сътрудници или консултанти – юрист,икономист, физик, химик; крайният срок за извършване. Ето примерен образец как би могла да се изготви такава заповед:

Д О  
Административното ръководство  
на .... поликлиника

Т У К

#### УВАЖАЕМИ ГОСПОДА,

Изпълнителният съвет на М Р С при К Т „ПОДКРЕПА“ на свое заседание, като се запозна с постъпилите сигнали за допуснати нарушения от страна на ръководството на поликлиника-та, единодушно реши:

1. На основание чл.402, ал.3, вр. с ал. 1 да се извърши над-лежаща проверка по глава XIX от К Т.

2. Проверката да бъде извършена от :

а).....(трите имена)....., живуща, Е Г Н.....

б).....

в).....

в качеството им на контролен орган по спазване на трудово-то законодателство по смисъла на чл.402, ал.3 вр. с ал.1 от К Т.

3. Срок за извършване на проверката – един месец.

4. Ако в хода на проверката е необходима специализирана помощ да бъде привлечен за участие икономист или юрист.

Никое лице от така посочените членове на контролния орган нямат нито пряк, нито косвен интерес от дейността на контролираният обект.

Съгласно чл.402, ал.2 от К Т работодателите, длъжностни-те лица работниците и служителите са длъжни да оказват съ-действие на контролните органи за изпълнение на техните функции.

ПРЕДСЕДАТЕЛ НА М Р С при  
К Т „ПОДКРЕПА“:.....  
(подпис)

Проверката на място е основният вид проверка. Тази проверка е свързана с посещение на министерства, ведомства, предприятия – цехове, лаборатории, служби – личен състав, счетоводство, орга-низационни отдели и т.н., обществития, столове, стаи за жени, спор-тни места и др. В правната литература се обръща особено внима-

ние на чл.402, т.1 КТ и употребената в този текст формулировка – „други места, където се извършва работа“. Това означава, че обект на проверка могат да бъдат всички места, където се полага труд. Няма значение по трудово правоотношение, по граждански дого-вор или по друг начин. Няма значение дали са частни, държавни, общински. В този смисъл правата на проверяващите са неограни-чени.

Проверката може да се извърши или внезапно или след предва-рително уведомяване на съответните ръководители на проверявания обект. И едната и другата форма имат и предимства и недостатъци. Предимството на внезапната проверка е в това, че проверяващите ще намерят работната обстановка такава, каквато е фактически, не-подготвена специално за проверяващите. Недостатъкът е в това, че при една внезапна проверка, ако в този момент отсъствуват длъж-ности и други лица, проверяващите не ще могат да получат офици-ална информация или пък според случая необходимата текуща или друга документация. Проверяващите имат право да решат какъв вид проверка да предприемат и те преценяват коя от тях да използват в един или друг случай.

Във връзка с правото на синдикалните организации да устано-вят извършени нарушения на трудовото законодателство и в час-тност правото им да извършват проверка на място се поставя въпр-осът за „ревизионна книга“. Според чл.408 от КТ всеки работо-дател е длъжен да има ревизионна книга за вписване на констата-циите и предложенията на контролните органи. От буквалното тълкуване на тази разпоредба може да се направи изводи, че за-дължението за вписване се отнася само до държавните контролни органи. Така е защото в Кодекса на труда понятието „контролен орган“ неизменно се употребява, за да се означат държавните кон-тролни органи и само те. Освен това, става въпрос за вписване на констатациите и предписанията. Вече бе подчертано, че синдикал-ните организации не могат да дават предписания за отстраняване на нарушения, а само да ги констатира. Друг е въпросът, че това разрешение на закона не е най-целесъобразното, защото синди-калните проверяващи лица също би следвало да могат да отразя-ват своите констатации в ревизионната книга. Това подценяване на едните пред другите органи с нищо не би могло да бъде оправ-дано.

2. Друго право на синдикалните организации във връзка с тяхната сигнална функция е **ПРАВОТО ИМ ДА ИЗИСКВАТ ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ ОБЯСНЕНИЯ И ПРЕДСТАВЯНЕ НА ВСИЧКИ НЕОБХОДИМИ ДОКУМЕНТИ, КНИЖА, СВЕДЕНИЯ.**

Без право да изискват необходимите обяснения и сведения контролните органи фактически не биха могли да извършат проверката и да констатира има ли нарушения и недостатъци или не в работата на контролирания обект. Това право има изключително значение специално за синдикалните организации и техните представители. Тук не бива да се забравя, че когато сигналното предложение е обосновано, т.е. когато не е подкрепено с доказателства, контролният държавен орган ще трябва да извърши проверка на същия обект, за да установи верността на твърдяните в сигнала факти и обстоятелства и едва тогава ще даде задължително предписание за отстраняване на нарушението. За да се избегне дублирането на дейности (в случая проверки), за да се спести време и за да се осъществи ефективен контрол, проверяващите синдикални органи не само трябва да изискват сведения и обяснения, но и задължително следва да ги прилагат към изготвяните след проверката сигнални предложения.

Работодателите са длъжни, те не могат под какъвто и да било предлог да откажат да дадат обяснения. Това може да стане писмено, а и устно. Най-добре е обаче обясненията да се изискват писмено, за да могат да послужат като доказателство, приложени към съответното сигнално предложение. Те могат да се отнасят до всички въпроси по прилагането на трудовото законодателство – охрана на труда, социално-битово обслужване, трудово възнаграждение, здравословни и безопасни условия на работната среда и т.н. и т.н..

Проверяващите освен обяснения от работодателя, могат да изискват и всякакви други сведения, книжа, документи – вътрешни правилници, инструкции, заповеди, ведомости, тетрадки (сменни, за извършен труд и др.), договори за назначаване на работа, допълнителни споразумения към трудови договори, колективни трудови договори, графици за работното време, заключение по данъчни или ревизионни проверки и много други. Необходимите документи се прилагат към сигналните предложения като преписи или ксерокопия. Затова работодателят не може да откаже на проверяващите да вземат копие от всеки документ, предоставен за проверка. Такова поведение за работодателя би било противоправно.

3. По време на извършването на проверката контролните органи **ИМАТ ПРАВО ДА СЕ ОСВЕДОМЯВАТ ПРЯКО ОТ РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ ПО ВСИЧКИ ВЪПРОСИ** във връзка с упражняването на контрола. Информацията, която могат да получат контролните органи при тези разговори с работниците и служителите е изключително ценна. Това са трудещите се, които имат най-непосредствени впечатления от дейността на предприятието, а и от дейността на неговите ръководители. Тази информация, особено когато проверяващи са представители на синдикални организации, следва да се оформи писмено. Както и по повод обясненията на работодателя, информацията се прилага към изготвеното предложение, за да послужи като доказателство пред държавния контролен орган. За това тя не може да бъде анонимна. Работниците и служителите трябва да бъдат предварително уведомени, че казаното от тях ще се оформи писмено и ще послужи като доказателство пред други държавни органи. Това е важно не само, за да не бъдат злепоставяни тези лица, но и за да се осигури обективност на получената информация от проведените разговори с едни или други служители на предприятието.

4. **ПРАВОТО** на синдикалните контролни органи **ДА ВЗЕМАТ ПРОБИ, МОСТРИ И ДРУГИ ПОДОБНИ МАТЕРИАЛИ ЗА ЛАБОРАТОРНИ ИЗСЛЕДВАНИЯ** е най-пряко свързано с проверките по охрана на труда. Проверяващите могат да вземат мостри от продукцията, която се нуждае от специални изследвания за качество, съдържателни елементи и др. Могат да се вземат и всякакви проби от работната среда когато се налага да се изследват в специални лаборатории и да се направят химически, биологически, физически и други замервания и анализи. Резултатите от тези лабораторни и всякакви други изследвания и анализи са всъщност доказателствата за констатирано нарушение на нормите за безопасни и здравословни условия на труд.

5. На последно място синдикалните организации имат **ПРАВО ДА УСТАНОВЯВАТ ПРИЧИНИТЕ И ОБСТОЯТЕЛСТВАТА, ПРИ КОИТО СА НАСТЪПИЛИ ТРУДОВИ ЗЛОПОЛУКИ.** Редът по който синдикалните организации могат да упражняват това право е установен в Правилника за регистриране и отчитане на тру-

довите злополуки от 1966 г.. За всяка трудова злополука самият пострадал или свидетелите на злополуката съобщават на прекия ръководител. Той от своя страна е длъжен да уведоми ръководителя на профсъюзната организация. При отказ на ръководителя на предприятието да състави акт за трудова злополука или професионално заболяване, този акт се съставя от ръководителя на синдикалната организация или от инспектора по труда. В акта за трудова злополука задължително се вписва номера на акта, датата, трите имена на пострадалия, каква работа изпълнява, трудов стаж, датата на злополуката, причините за злополуката, къде е станала, изходът от злополуката. Ръководителите на предприятията са длъжни да проучват причините за всяка станала трудова злополука или професионално заболяване. Освен това те имат задължение да правят ежесмесно съвместно с ръководството на синдикалната организация анализ на всички трудови злополуки и заболявания станали в предприятието и да набелязват мероприятия за премахване на причините. Тримесечните отчети по трудовите злополуки се подписват и от ръководителя на синдикалната организация.

Всяка проверка на синдикалните организации трябва да приключи с протокол, независимо дали е констатирано, че е извършено или че не е извършено нарушение на трудовото законодателство. Особена стойност придобива протоколят, когато е констатирано извършено нарушение или недостатъци в работата на контролирания обект. Този протокол е необходимо да съдържа – дата на съставянето му, името на съставителя, времето през което е извършена проверката, описание на обектите, които са проверени, книгата, документите, сведенията, които са прегледани, обясненията на ръководителя, сведенията получени от работниците, констатираните нарушения – в какво се изразяват и кои нормативни актове, (а по възможност и кои разпоредби от тях) са нарушени, причините които са довели до констатираното нарушение, виновните длъжностни или ръководни лица. Протоколят се подписва от лицата, извършили проверката и от лицата, които са участвали като съветници или сътрудници. Така оформен протоколят заедно с всички други писмено оформени материали се прилагат към сигналното предложение, което се изпраща до съответния държавен орган с искане да бъде дадено задължително предписание за отстраняване на допуснатото нарушение и за наказване на виновните длъжностни лица. Ето примерен образец на протокол от извършена проверка:

## ПРОТОКОЛ

За извършена проверка от 13.12. до 23.12. 199.. г.  
по спазване на трудовите правоотношения в ....  
поликлиника при Т О А „.....“ – гр. София

Проверката бе възложена по искане на секция „Подкрепа“ при ... поликлиника, и с решение на М Р С гр. София.

Комисия в състав: .....(трите имена) – икономически експерт при К Т „Подкрепа“ и .....(трите имена) – председател на Н К Р при Медицинска федерация – К Т „Подкрепа“ установи следното:

1. В поликлиниката има подписан колективен трудов договор от 27.07.199.. г. заверен в Инспекция по труда под № .....01.12.199.. г.

2. При определяне на основните заплати на различните групи служители, са налице големи различия несообразени с отрасловото споразумение от 13.04.199.. г. – чл.8 от Раздел II. При индексация на работните заплати по П М С № 147 средния коефициент за висшия персонал е ...., за средния – ...., за обслужващия – .... Увеличението на индивидуалните заплати варира от 0 до ...%. Средното увеличение на индивидуалните работни заплати на целия персонал е .... при наличие на увеличение на средството за Ф Р З от ...% – съгласно писмо №..... от 199.. г. от С Г О направление „Здравеопазване“.

3. Не е ясно и не бе даден отговор и на общото събрание, проведено през периода на проверката, по какви критерии и как е приложена индексацията по 147 П М С и кое довежда до абсурдни факт лекари с две специалности да получават по-ниски основни заплати от такива с една специалност. Директор .... не даде отговор на зададените въпроси.

4. Не е изпълнено изискването по чл.57, т.1 от К Т присъединяването към К Т Д да става с писмено заявление от синдикалните представители на служителите от ... поликлиника.

5. Нарушено е изискването на чл. 58 от К Т за публичност на К Т Д. Той не е поставен на определено място така, че всеки от служителите да може да се запознае с него.

6. Правилникът за вътрешният трудов ред е остарял и има нужда от актуализация. Със заповед № .../ 199.. г. е създадена комисия за подновяването му. В нея не участвуват представители на синдикатите. На лице е нарушение на чл. 139 ал.1 и чл.180 от К Т и чл.46 от К Т Д. До ... 199.. г. тази комисия няма нито едно

съвещание. Лпсата на нов Правилник за вътрешния ред създава редица предпоставки за лоша организация на работата и нарушения на трудовата дисциплина, а именно:

а) няма ясно регламентирано начало и край на работното време. Втора смяна се приключва преди края на работното време т.е. в ... часа.;

б) Няма регламентирана продължителност на работното време и условия за задължително присъствие на работното място най-вече от административните служители;

в) Не съществува разграничаване на функциите на отделните звена в поликлиниката касаещи неотложното звено и двете отделения – вътрешно и детско.

7. При проверка на протоколната тетрадка от заседанията на медицинския съвет в .. поликлиника, комисията установи следното:

а) Д-р ... е председател на медицинския съвет по силата на П М С 218)...199.. г.;

б) Протоколната тетрадка е прошнурована и прономерована според изискванията;

в) Започната е на ... 199.. г.;

г) Не винаги е ясно от кого са подписани протоколите. Не фигурират подписите на представителите на синдикалните секции;

д) Не е ясно въз основа на чие разпореждане и кога е изградено неотложно звено за спешна помощ и с какъв щат;

е) Медицинският съвет не заседава редовно. Поредността на заседанията по протоколите е следната:.....;

ж) Буди недоумение начинът по който са раздадени служебните транспортни карти – ... бр. за ... служители и как се ползват по предназначение. Не е известно от кой фонд са изплатени същите;

з) На заседание от ...199.. г.е взето решение да се оторизира директора да изготви щатното разписание съгласно П М С 147 като се индексира работната заплата с .... Това решение е подписано само от представителите на административната част на комисията. Синдикални представители не са присъствували. Мотивът е: "краткият срок за получаване на работните заплати". На лице е нарушение на чл. 47 от К Т Д. на основание чл. 7 от КТ.

8. Графиците за нощни, съботни, неделни и празнични дежурства не се утвърждават от директора. Подписват се само

списъците на вече изработилите дежурствата си служители, за да се предадат на касиера.

9. Бе извършена проверка на организацията на работата на шофьорите при .. поликлиника. Констатирахме следното:

а) Организатора по транспорта ....., чието седалище е в ... поликлиника, инцидентно се появява в ... поликлиника. Това го отдалечава от непрекъснато възникващите проблеми със старите автомобили и го превръща единствено в „началник – администратор“. Практически ръководители на звеното са ... – бригадир и неговите заместници. Те притежават съответно професионално образование и умения. На тях и на останалите шофьори се дължи успешното изпълнение на задачите на това звено в неотложната и спешна помощ, тъй като те работят и като монтьори при поддържане на поверените им автомобили;

б) След проведен разговор с г-н ... недоумение буди мнение-то му, че при сериозни повреди на колите е наложително те да бъдат проверени и ремонтирани в точно определен за поликлиниката сервиз, а средствата за ремонт (средно... лв.) – заплатени от шофьорите. Не е ясно как би могла да се реализира тази идея, след като е известно, че средната заплата на шофьорите е ... лв. и в трудовият им договор не съществува такава клауза;

в) При поискан преглед на документацията на автомобилния парк, пътните листове, графиците за работните смени на шофьорите г-н ... отказа да ги представи под предлог, че те се намират на различни места;

г) В статия за почивка на шофьорите, а и на нито едно друго място не съществува табло, отразяващо реалното състояние на автомобилния парк за всеки ден – основно изискване на К А Т и Министерството на транспорта.

10. При проверка на покварталните графици за работното време в звеното за неотложна и спешна медицинска помощ бе констатирано следното:

а) В него работят .. лекари, .. медицински сестри и ... шофьори. Няма оформен точно обособен поименно щат;

б) Не е ясно кой е прекия ръководител на звеното;

в) Графиците за работното време се правят от Главната сестра на ... поликлиника след устно разпореждане за броя на работещите от Директора, а поименно от началниците на двете отделения – детско и вътрешно. Те не са подписани нито от оторизиран ръководител, нито от директор.

От горното се налага изводът че:

- Всеки от проверените месечни графици е изработен с полагане на голямо количество извънреден труд;

- Нарушен е чл.146 ал.1 от К Т, тъй като само за първото тримесечие от годината са надработени около .. часа и то от половината фигуриращи служители в графиците, които продължават да работят с извънредни часове;

- Недопустимо е такова разпределение на работното време и от факта, че тези служители са подложени на въздействието на вредни за здравето условия (стрес) поради специфичността на звеното;

- Не ни бе предоставена специалната книга за отчитане на извънредния труд от касиера на поликлиниката под предлог, че тя се намира при директора. Той също не ни предостави такава;

- Не е известно дали извънредния труд се отчита пред Инспекция по труда във връзка с чл. 149, ал.2 от К Т;

- Извънредният труд е заплатен със заповеди №№... (г. за месец ... и № ..... ) г. за месеците от ... до ... включително;

- Двете заповеди се препокриват частично. Не е ясно защо заповед № ... е издадена преди да е изтекъл работния месец.

От извършената проверка във връзка с извънредния труд могат да се направят следните изводи:

1. Извънредният труд във връзка със заповед №... и ... е изплатен неточно. Възможно е да се дължи на факта, че някои медицински специалисти ползват част от надработените часове за почивка. Те са отчитани в графиците на съответните отделения (детско, вътрешно), което е в противоречие с чл. 150, ал. 1 и 2 от К Т.

2. Ползуването на почивки по графиците на вътрешно и детско отделения на работещите в неотложно звено, което създава обективни трудности при отчитане и заплащане на реално положения извънреден труд.

3. Отсъствието на медицински специалисти от неотложното звено в дните, за които им е разрешена компенсация допълнително натоварват кабинетите (детски и вътрешни).

4. Изплащането на голямо количество извънреден труд поради неуточнен щат и лоша организация на работата в неотложното звено създава предпоставки за неправилно формиране на ФРЗ като обща сума и реално намаляване на фонда. След изплащане на прекомерно изработени часове извънреден труд ФРЗ

се оказва недостатъчен за формиране на необходимите основни заплати, спазвайки браншовото договаряне, както и индексирането им в съответствие с изискванията. Това създава условия за спорове в комисията за тристранно сътрудничество, излишни междусъсловни вражди и социално напрежение.

11. На основание чл. 293, ал. 1 и 2 във вр. с чл. 292 от К Т и решение на общото събрание от ...г. фонд СБКО е разпределен и изразходван едва на ....г.

- стойността на месечните купони за всеки служител е различна в зависимост от броя на изработените дни в месеца;

- купонът е един с трицифрена стойност между ... и ... лв. като устно е разпоредено да бъде изразходван в тридневен срок след което става невалиден;

- по повод горното естествено възниква необходимост работещите в ... поликлиника задължително да ползват купона с цялата му стойност и в определен момент независимо от своето желание. Закупуват се не необходимите продукти, а такива, каквито се предлагат в момента в бара;

- недоумение буди практиката на работещите в едноличната фирма, наела бара, да продават оскъдния си асортимент от стоки с .... до ... процента увеличение;

- нарушено е предназначението на купона, който се дава с цел поевтиняване на храната и въз основа на което е гласуван такъв разход от фонд СБКО.

12. Със заповед № .....г. е променена заплатата на касиера на поликлиниката. Същевременно новият касиер е назначен според документите с дата ...г. Не е ясно по какъв начин за месеците ... на едно работно място се изплаща заплатата на двама служители.

Предвид гореизложеното комисията счита, че е необходимо да се изготви сигнално предложение до Столичната инспекция по труда за отстраняване на допуснатите нарушения и за искане за наказване на виновните ръководни и други длъжностни лица.

Извършили проверката:

1.....

(подпис)

2.....

(подпис)

## ГЛАВА ВТОРА ЗАДЪЛЖЕНИЯТА НА СИНДИКАЛНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ ПРИ ОСЪЩЕСТВЯВАНЕ НА КОНТРОЛ ЗА СПАЗВАНЕ НА ТРУДОВОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО

1. Синдикалните организации, когато упражняват своята сигнална функция за осъществяване контрол за спазване на трудовото законодателство, са длъжни да пазят в тайна поверителните и за служебно ползване сведения, които им са станали известни, както и да не използват тези сведения в своята стопанска дейност.

**1. ДА ПАЗЯТ В ТАЙНА ПОВЕРИТЕЛНИТЕ И ЗА СЛУЖЕБНО ПОЛЗВАНЕ СВЕДЕНИЯ,** които са им станали известни при упражняването на контрола. Това задължение на представителите на синдикалните организации пряко произтича от общото задължение при изпълнение на възложената работа по чл.126 КТ, работникът и служителят да не разпространява поверителни сведения. Разпространението на поверителни сведения по чл. 187, т.8 е нарушение на трудовата дисциплина и основание за дисциплинарно уволнение. При контрола става въпрос за поверителни сведения или за служебно ползване, които са станали известни на представителите на синдикалните организации. Това са сведения, които са станали известни на проверяващите във връзка с изисканите документи, книжа и т.н.. Поверителни сведения могат да бъдат узнати от контролните органи и във връзка с обясненията на работодателя, при разговорите с работниците и служителите и т.н.. Работодателят не може да откаже да даде обяснение или да предостави материали на проверяващите защото същите са за служебно ползване и съдържат поверителни сведения. Такъв отказ би направил невъзможна проверката. Именно затова Кодекса на труда е установил задължение за проверяващия орган да пази в тайна поверителните материали за служебно ползване.

2. Другото задължение в тази връзка е задължението на проверяващия орган **ДА НЕ ИЗПОЛЗУВА ПОВЕРИТЕЛНИТЕ И ЗА СЛУЖЕБНО ПОЛЗВАНЕ СВЕДЕНИЯ В СВОЯ СТОПАНСКА ДЕЙНОСТ.** Тук се има предвид, че поверителните сведения от техническо, технологическо, търговско и всякакво друго естество не могат да се ползват за лична облага. Тази информация е забранено да се използва в частна стопанска дейност, заради предотвратяване на нежелан конкуренция. По важно е обаче, че не може да се използва служебно положение или функции на контролен орган за да се облагодетелствува лично същото това лице. При известни предпоставки такова деяние може да се окаже и престъпно, както между впрочем е разпространението на служебна тайна по чл.284 от Наказателния кодекс.

3. В своята сигнална дейност по осъществяване контрол за спазване на трудовото законодателство, представителите на синдикалните организации са длъжни **ДА ПАЗЯТ В ТАЙНА ИЗТОЧНИКА ОТ КОЙТО СА ПОЛУЧИЛИ СИГНАЛА** за нарушението. Работниците и служителите е необходимо да знаят тези задължения на синдикалните органи, за да могат без опасения да сигнализират за извършени нарушения в предприятието или учреждението, където работят. Затова трябва да се сподели отразеното в литературата, че задължението на контролните органи да пазят в тайна източника е условие за доверие на работниците и служителите в тях и за тяхната активност при разкриване на нередностите и нарушенията.

Неспазването на цитираните по-горе задължения от щатните служители на контролните държавни органи би било нарушение на трудовата дисциплина и основание за дисциплинарно наказание до уволнение включително. По-различно се решава този проблем при проверяващите представители на синдикалните организации. Те упражняват не държавен, а обществен контрол за спазване на трудовото законодателство. Затова техните задължения нямат правен характер. Незапълнението на тези задължения няма да е нарушение на трудовата дисциплина. Отговорността при тях ще е от обществен (морален) характер, защото такъв характер има и отношението между проверяващите и ръководителя на синдикалната организация, който ги е упълномощил.

# ГЛАВА ТРЕТА

## ПРИНУДИТЕЛНИ АДМИНИСТРАТИВНИ МЕРКИ И АДМИНИСТРАТИВНО- НАКАЗАТЕЛНА ОТГОВОРНОСТ ЗА НАРУШЕНИЯ НА ТРУДОВОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО

**1. ПРИНУДИТЕЛНИТЕ АДМИНИСТРАТИВНИ МЕРКИ** се налагат само от държавните контролни органи. До измененията на КТ от 1992 г. такива мерки можеха да се налагат и от синдикалните ръководства. С това изменение държавата оттегли властническите правомощия, делегирани на синдикатите в областта на контрола за спазване на трудовото законодателство. С тяхната сигнална функция – да констатира нарушенията и да сигнализира държавните контролни органи за отстраняване на същото с налагане на съответна принудителна мярка по чл.404 от КТ се изчерпват правомощията на синдикатите. В привличането към административнонаказателна отговорност синдикатите също нямат никаква роля. Затова, този последен раздел от настоящото изложение не ще претендира за изчерпателност. Нашата задача е да изследваме, както личи и от заглавието ролята на синдикалните организации при осъществяване на контрола за спазване на трудовото законодателство. Заради пълнотата на изложението, но и за да не се отклоним от изследването въпросите по налагането на принудителните административни мерки и по прилагането към административнонаказателна отговорност ще бъдат поставени в най-общ план.

Принудителните административни мерки целят да предотвратят, преустановят или отстранят вредните последици от нарушаването на трудовото законодателство. И трите вида мерки са типични мерки на административна принуда, а актовете с които се постановяват заповеди, предписания и т.н. са типични индивидуални административни актове. За да се наложи мярка за принуда е необходимо да е налице компетентен орган. Това са Главната инспекция по труда и нейните поделения, органите на външноведомствения и вът-

решноведомствения контрол, които са държавни и действуват като административни органи – изпълнително-разпоредителни, нагаварени с държавновластнически правомощия. Основанието за налагане на принудителна мярка е нарушение на трудовото законодателство. За да се наложи такава мярка е необходимо нарушаването на трудовото законодателство да е виновно. При доказана по съответния ред вина успоредно с принудителната мярка лицето се привлича към административно-наказателна отговорност. В Кодекса на труда мерките за принуда са изброени изчерпателно. Изчерпателно са посочени и предпоставките при които може да се наложи една или друга принуда. Например, утвърждаването на проекти за сгради, машини и съоръжения се спира при предпоставката (условието), че не са спазени правилата за здравословни и безопасни условия на труд и социално битовото обслужване. В този смисъл е спазено общото принципно правило в правото, че принуда не може да се прилага без закон и без предпоставките за принуждаване, също установени със закон. Тук е спазено и другото принципно правило, че всяка принудителна мярка в правото може да се обжалва. Съгласно чл.405 от КТ принудителните административни мерки по спазване на трудовото законодателство също могат да се обжалват по реда на Закона за административното производство (ЗАП).

Същностната характеристика на принудителните мерки по КТ е, че те са задължителни за работодателите и длъжностните лица, до които са адресирани. Впрочем това е съдържателна черта и на всяка друга принудителна мярка в правото. Нещо повече, за неизпълнение на задължително предписание за отстраняване на допуснато нарушение на трудовото законодателство, Кодекса на труда предвижда и съответна отговорност – глоба от 1000 до 6000 лева.

Видовете административно принудителни мерки по чл.404 от КТ са:

- даване на задължително предписание на работодателите и длъжностните лица за отстраняване на нарушения на трудовото законодателство, както и за отстраняване на недостатъците по осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд;

- спиране утвърждаването на проекти;

- спиране въвеждането в експлоатация на сгради, машини, съоръжения;

■ спиране дейността на предприятия, производства и обекти, включително строежа и реконструкцията им;

■ спиране дейността на машини, съоръжения и работни места;

■ спиране изпълнението на незаконни решения или нареждания на работодателя, които се отнасят до хигиената и безопасността на труда, до разпределението на социалните фондове и до социално-битовото обслужване;

■ отстраняване от работа на работници и служители, които не са запознати с правилата за здравословни и безопасни условия на труд или не притежават необходимата правоспособност.

Всички така изброени мерки за принуда могат да се наложат както по инициатива на държавните контролни органи, така и по сигнал на синдикалните организации.

**II. АДМИНИСТРАТИВНО-НАКАЗАТЕЛНАТА ОТГОВОРНОСТ** е налагане на санкция на длъжностно лице – ръководител или работник или служител – за виновно нарушаване на императивни разпоредби на трудовото законодателство.

Субект на тази отговорност може да бъде всяко длъжностно лице, работодател, както и работник или служител. Работниците и служителите обаче, могат да бъдат наказвани и носят отговорност само при нарушаване правилата за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд.

Актите, с които се налага санкцията, са акт за констатиране на нарушението и наказателно постановление. Тези актове се издават от държавните контролни органи по реда на ЗАНН. Могат да се обжалват по ред установен в същия закон. Санкцията за нарушение на трудовото законодателство е глоба. Трябва да се съгласим с изразеното в правната литература и практика, че глобите са ниски и не могат да бъдат ефективен инструмент за осъществяване на административнонаказателната отговорност. Определени са в абсолютни цифри и глобите не могат да надвишават предвидения максимум. Необходима е промяна в Кодекса на труда, да бъдат увеличени глобите по чл.413 – 415 от КТ.

За да се реализира всяка административнонаказателна отговорност абсолютното условие за това е да е извършено административно нарушение. В случаите по Кодекса на труда административното нарушение се изразява в неспазване на норми на трудовото законо-

дателство, неизпълнение на задължително предписание на държавен контролен орган и пречене на този орган да изпълни контролните си функции. По-важното тук е, че неспазването, неизпълнението и преченето, за да се явят основание за административнонаказателната отговорност, трябва да са извършени виновно – умишлено или непредпазливо. В трудовото право преобладават непредпазливите нарушения. Дейанията свързани например с нарушаване правилата по охрана на труда, обикновено не допускат, поради небрежност, самонадеяност, немарливост, невнимание.

След като, за да бъде наложена санкция и за да бъде привлечено едно лице към административнонаказателна отговорност е необходимо извършеното деяние да е виновно, това означава, че вината трябва да бъде доказана. При този вид отговорност е недопустимо обективното вменяване. Вината не се предполага до доказване на противното. За да се наложи санкцията, вината трябва да бъде доказана и то по съответен ред, определен в ЗАНН. Тежестта за доказване на вината лежи върху държавните контролни органи, които налагат глобата.

Санкциите за административнонаказателната отговорност са регламентирани в чл.413 – 415 от КТ. При систематичното тълкуване на тези разпоредби може да се направи извод, че отговорността е обособена в четири групи:

Първата група е отговорност за нарушаване на правилата за безопасни и здравословни условия на труд. В тази група са самостоятелно обособени две подгрупи в зависимост от субекта на административнонаказателната отговорност.

В първия случай субект на отговорност може да бъде **ВСЯКО ЛИЦЕ**, което нарушава правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд. Тези правила могат да бъдат нарушени от работодател, ръководно лице, длъжностно лице, работник или служител. Когато се докаже, че това деяние е извършено виновно, наказанието е глоба от 200 до 2000 лв. Тази хипотеза е по-усложнена във връзка с отговорността на работниците и служителите. По чл.126 от КТ, ако те не спазват правилата за здравословни и безопасни условия на труд, е налице нарушение на трудовата дисциплина по смисъла на чл.187, т.5 от КТ, за което може да се наложи дисциплинарно наказание – забележка, предупреждение за уволнение, уволнение. Налaganето на административно наказание обаче, като прин-

ципно правило в трудовото право, не изключва успоредно с това налагане и на друг вид наказание – административно, наказание по Наказателния кодекс и т.н.. Нарушаването на правилата за охрана на труда често може да доведе до тежки общественоопасни последици – смърт, дълготрайно увреждане на здравето и работоспособността. Затова и справедливо отговорността в тази връзка е дублирана. Може на виновното лице да се наложи дисциплинарно наказание, а успоредно с това и глоба по чл.413, ал.1 от КТ, като реализация на административно-наказателна отговорност. Ако обаче допуснатото нарушение на правилата по охраната на труда е престъпно, тогава виновното лице отговаря само за престъпление и се наказва със санкция, предвидена в Наказателния закон. Разпоредбата на чл.413, ал.1 от КТ изключва дублиране на административнонаказателната отговорност с наказателната отговорност.

Във втория случай субект на отговорност може да бъде само **РАБОТОДАТЕЛ ИЛИ ДЪЛЖНОСТНО ЛИЦЕ**, което не изпълни задълженията си по осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд. Санкцията е от 600 до 6000 лв. Това нарушение е от категорията деяния на просто извършване. При това деяние не е необходимо да е настъпил общественоопасен резултат. Достатъчно е работодателят или длъжностното лице да не е осигурило безопасни и здравословни условия на труд, за да бъде наказано с предвидената глоба. Не е необходимо в резултат на това неосигуряване на охраната на труда да е пострадал работник, служител или друг.

В двата случая на отговорност за нарушаване на правилата за безопасни и здравословни условия на труд са предвидени по-тежки санкции в случай на повторност. Нарушението е повторно, когато е извършено в едногодишен срок от влизане в сила на акта, с който нарушителят е наказан за нарушение от същия вид (чл.416, ал.4 от КТ).

Втората група е отговорност за нарушаване на императивни разпоредби на трудовото законодателство извън правилата по охрана на труда.

Наказанието при тази отговорност е глоба от 1000 до 8000 лв.. Тук също е предвидена по-тежка санкция за повторност. Субект на този вид отговорност може да е само работодател или длъжностно лице. Работниците и служителите не носят административно-наказателна отговорност за нарушаване разпоредбите на трудовото за-

конодателство извън правилата по охрана на труда. В този смисъл тяхната отговорност е ограничена до дисциплинаарната.

Третата група е отговорността за неизпълнение на задължително предписание на контролен орган.

Санкцията е от 1000 до 6000 лв. Субект може да е всяко лице, а това означава работодател, длъжностно, ръководно лице, както и работници и служители. Тази отговорност е установена в чл.415, ал.1 от КТ. В тази правна норма понятието „предписание“ е употребено като родово понятие. Това разбиране се поддържа и в правната литература и на практика. Става дума не само за предписанията за отстраняване на нарушенията на трудовото законодателство като принудителна мярка по чл.404, ал.1 т.1 от КТ. Отговорността е за всички случаи на задължителни предписания по чл.404, ал.1, т.1 – 5 от КТ, с които се налагат мерки на административни принуди. За това неизпълнението на заповеди, разпореждания, нареждания, с които се спира утвърждаването на проекти, дейността на предприятия, строещи, реконструкцията на машини, съоръжения и т.н. също се явява основание за отговорност и налагане на глоба за неизпълнение на задължително предписание на контролен орган.

Четвъртата група е отговорността за пречене на контролен орган да изпълни служебните си задължения. Субект е само работодателят или длъжностно лице. Отговорността възниква само при умислено деяние – съзнателно пречене на контролния орган да изпълни задълженията си във връзка с съществения контрол. Така е защото в чл.415, ал.2 от КТ е употребена формулата „противозаконни пречки“. Противозаконното създаване на пречки не може да е непредпазливо, в смисъл небрежно, самонадеяно. Да се пречи „противозаконно“ означава, че се създава и се цели създаването на пречки за контролния орган, за да се осуети или затрудни неговата дейност. Създаването на пречки може да се изрази в различни форми – недопускане на органите до обекта за извършване на проверка; укриване на документи, книжа, сведения; отказ на работодателя да даде обяснение, недопускане до обектите за вземане на проби, мостри и редица други.

На въпроса носят ли работодателите и длъжностните лица отговорност при създаване на пречки за представителите на синдикатните организации да извършат проверка на място за съжаление отговорът е отрицателен. Този извод следва от буквалното и от система-

тичното тълкуване на разпоредбата, която въвежда отговорност при създаване на пречки – чл.415, ал.2 от КТ. В този текст, а и в редица други е употребено понятието „контролен орган“. Вече подчертахме, че за съжаление след 1992 г. с изменението на Кодекса на труда синдикатите не са контролни органи в този смисъл, защото не могат да вземат мерки за отстраняване на допуснати нарушения, нито да налагат санкции за виновно поведение. Те притежават само сигнални функции в процеса на упражняване на контрол за спазване на трудовото законодателство. Нещо повече, в чл.415, ал.2 от КТ е инкриминирано създаването на пречки за изпълнение на служебни задължения. Представителите на синдикатите в процеса на своята сигнална дейност не упражняват служебни задължения. Те действуват не като държавни служители, а като представители на обществени организации.

Освен това, разпоредбата на чл.415, ал.2 от КТ не може да се тълкува разширително и да се приеме, че създаването на пречки включително и за представителите на синдикатите е основание за административно-наказателна отговорност за провинилите се лица. С тази разпоредба се въвежда отговорност за виновно деяние, с други думи, деянието се инкриминира като нарушение. Принципно правило в българското право е забраната правни норми, които регламентират отговорност за нарушение, включително престъпление, да се тълкуват разширително. Затова когато работодателите или длъжностните лица пречат на представителите на синдикатите да извършват проверка, за да осъществяват предоставената им от Кодекса на труда сигнална функция те отговарят за извършено не административно, а дисциплинарно нарушение.

**III. Установяването на нарушенията и налагането на санкциите по чл.413 – 415 от КТ на виновните лица става по реда на ЗАНН, към който закон, директно препраща Кодекса на труда (чл.416, ал.3 от КТ).**

Вече бе подчертано, че за да бъде привлечено едно лице към административнонаказателна отговорност и за да му бъде наложена съответна санкция трябва да се докаже, че виновно не е спазило разпоредби на трудовото законодателство, т.е. че е извършено нарушение. Затова първия етап в този процес е **УСТАНОВЯВАНЕ НА НАРУШЕНИЕТО**.

Нарушенията на трудовото законодателство, които се явяват основание за административнонаказателна отговорност се установяват от държавните контролни органи. Главната инспекция по труда, органите на вътрешно и външноведомствения контрол. Установяването на нарушението става чрез съставяне на акт за констатирано административно нарушение. Правилата за съставянето на акта са установени в ЗАНН и са задължителни за спазване.

Актът се съставя в присъствието на нарушителя и свидетелите, които са присъствували при извършване или при установяване на нарушението. Когато нарушителят е известен, но не може да бъде намерен или след покана не се яви за съставяне на акта, той се изготвя в негово отсъствие. При липса на свидетели, присъствували при извършването или установяването на нарушението, той се съставя в присъствието на други двама свидетели, като това изрично се отбелязва в него. При съставянето на акта, контролните органи могат да изземват и задържат веществени доказателства за установяване на нарушението. Актът трябва да съдържа задължителните реквизити, установени изчерпателно в чл. 42 от ЗАНН. Ето някои от тях: описание на нарушението и обстоятелствата, при които е извършено; законовите разпоредби, които са нарушени; името на нарушителя и точният адрес; имената и адресите на свидетелите; обясненията на нарушителя и т. н.

Актът се подписва от съставителя и поне от един от свидетелите, посочени в него. След това се предава на нарушителя, за да се запознае със съдържанието и да го подпише. Когато същият откаже да подпише акта, отказът се удостоверява с подписа на един свидетел, чието име и адрес се вписват в акта. След подписване на акта по описания ред, той се връчва на нарушителя срещу разписка, като се отбелязва датата на неговото подписване.

Освен възраженията при съставяне на акта, в тридневен срок от подписването нарушителят може да направи писмени възражения по него. В двуседмичен срок от подписването на акта, той се изпраща на наказващия орган, заедно с възраженията, събраните доказателства и другите приложения.

Нарушаването на тези правила е съществено нарушение. При обжалване пред съда, той може да отмени наложеното наказание, защото не са спазени правилата при установяване на нарушението, тоест – при съставянето на акта.

**IV. Последният етап е самото наказване, НАЛАГАНЕТО НА ГЛОБАТА И ОПРЕДЕЛЯНЕТО НА НЕЙНИЯ РАЗМЕР.** Рефът, по който става това също е определен в ЗАНН, с императивни правила.

Органът който налага наказанието винаги е различен от органа, който е констатирал нарушението със съответен акт. Според чл. 416, ал. 2 от КТ наказващите органи при контрола за спазване на трудовото законодателство са ръководителите на съответния контролен орган или упълномощени от него лица, съобразно ведомствената принадлежност на актосъставителите. Така, ако проверката е направена от Главната инспекция по труда и актът е подписан от експерт на тази инспекция, наказващият орган ще бъде началникът на Главната инспекция по труда или изрично упълномощено от него длъжностно лице. Тези лица налагат санкцията с наказателно постановление.

След като административнонаказващия орган е получил акта за констатирано нарушение, заедно с приложенията, е длъжен да се произнесе в едномесечен срок. Ако установи, че актът не е предявен на нарушителя, той го връща на съставителя на акта с указание да изпълни задължението за предявяване. След като получат акта и преди да се произнесат по него, ръководителите на контролните органи са длъжни да уведомят за съставения акт пострадалите от нарушението.

Наказващият орган проверява акта както с оглед законосъобразността, така и с оглед обосноваността, преценява възраженията и събраните доказателства. Когато е необходимо наказващият орган може да извърши разследване, ако има спорни обстоятелства.

Когато установи, че нарушението е извършено, че е доказано по несъмнен начин, че е извършено виновно, наказващият орган издава наказателно постановление, с което определя и налага санкцията по чл. 413 – 415 от КТ. Този акт трябва да съдържа всички задължителни реквизити по чл. 57 от ЗАНН като: името на нарушителя, на наказващия орган; описание на нарушението, датата и мястото, където е извършено, обстоятелствата, при които е извършено; доказателствата, които го потвърждават; законните разпоредби, които са нарушени; вида и размера на наказанието; обезщетението, което трябва да се изплати на пострадалия и т. н. Препис от наказателното постановление се връчва на наказания нарушител и на пострадалия, поискал обезщетение.

Когато се установи, че деянието не е нарушение, че нарушението не е извършено от лицето, посочено в акта, или, че то не може

да му се вмени във вина, наказателно постановление не се издава. Наказващият орган прекратява преписката с резолюция.

Наказателното постановление подлежи на обжалване пред районния съд, в района на който е извършено или довършено нарушението. Субекти на правото да обжалват са нарушителят и пострадалият, поискал обезщетение. Срокът е седмодневен, от връчването на преписа от наказателното постановление. Прокурорът може да подава протест срещу тези актове в двуседмичен срок от издаването на наказателното постановление. Не подлежат на обжалване и протестиране само тези постановления, с които е наложена глоба до 200 лева или е присъдено обезщетение за причинените щети на същата стойност.

Обжалването става чрез наказващия орган, който е длъжен в седмодневен срок от получаването на жалбата да я изпрати на районния съд, заедно с всички други материали по преписката. Делото се разглежда от съда в открито заседание, за което се призовават нарушителя, поискалия обезщетение, контролния орган и допуснатите свидетели. Решението на съда е окончателно и не подлежи на обжалване, освен в едномесечен срок по прегледа по реда на надзора.

В заключение искаме да информираме читателите за изменението, които се предлагат с Проект за закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда, касаещи увеличението на размера на глобите:

1. В чл.413 ал.1 думите „от 200 до 2000 лева“ се заменят с „в размер от две минимални работни заплати за страната“.

2. В ал.2 думите „от 600 до 6 000 лева“ се заменят с „в размер от една до шест минимални работни заплати за страната“.

3. В т.1 ал.3 думите „от 1000 до 10 000 лева“ се заменят с „от две до десет минимални работни заплати за страната“.

4. В т.2 ал.3 думите „от 2000 до 12 000 лева“ се заменят с „от три до дванадесет минимални работни заплати за страната“.

В чл. 414 се правят следните изменения:

1. В ал.1 думите „от 1 000 до 8 000 лева“ се заменят с „в размер от една до осем минимални работни заплати за страната“.

2. В ал. 2 думите „от 2 000 до 12 000 лева“ се заменят с „в размер от три до дванадесет минимални работни заплати за страната“.

В чл.415 ал.1 и ал.2 думите „от 1 000 до 6 000 лева“ се заменят с „в размер от две до осем минимални работни заплати за страната“.

## АНАЛИЗ

За да бъде по-пълно и полезно изследването бе проучена практиката на Главната инспекция по труда по прилагането на КТ във връзка с контрола за спазване на трудовото законодателство след изменението на закона от 1992г. Събраният в хода на това проучване емпиричен материал и статистически данни са достатъчни за да се види картината на практиката на синдикатите по упражняване на тяхното право да сигнализируют държавните органи за отстраняване на допуснатите нарушения на трудовото законодателство и наказване на виновните длъжностни лица.

Така броят на подадените предложения от синдикалните организации до ГИТ и подразделенията ѝ през 1993г. е бил 883, през 1994 – 493, а през първото полугодие на 1995г. – 218. Очевидно е, че броят на предложенията на синдикатите е намалял за една година 1993г. – 94г. почти наполовина. Същата тенденция на намаляване броя на подадените сигнали се е запазила и през първото полугодие на 1995г. Това намаляване през 1995г. в сравнение с 1994г. не е толкова голямо. Така е защото, ако за първото полугодие на 1993г. са подадени 441 сигнала, за същото полугодие на 1994г. сигналите са 246, а за 1995г. – първото полугодие – 218. Това означава, че през първото полугодие на 1994г. са подадени в сравнение със същото полугодие на 1993г. – 195 сигнала по-малко. През първото полугодие обаче на 1995г. в сравнение с първото полугодие на 1994г. са подадени само 28 сигнала по-малко. С други думи, броят на подадените сигнали през 1995г. – първото полугодие, в сравнение със същото полугодие на 1994г. се е увеличил близо 7 пъти. Това е видно и от изготвената в този смисъл графика (приложение №о 1).

Вярно е, че за изследвания период (1993г. – първо полугодие на 1995г.) общата тенденция е намаляване броя на подаваните предложения от синдикатите до ГИТ и подразделенията ѝ. Но тенденцията на намаляване на този брой не е така голяма през 1995г. в сравнение с 1994г., каквото е било голямо намалението на подаваните сигнали през 1994г. в сравнение с 1993г.

Аналогична е тенденцията при направения съпоставителен анализ между броя на подаваните сигнали и молби от граждани, от ведомства, организации и от синдикати. През 1993г. гражданите са подали 2718 сигнала, ведомства и организации – 992, а синдикатите – 883. През 1994 г. този брой за гражданите е бил – 4871, за ведомствата и организацияте – 1312, а за синдикатите – 493. Това съотношение е отразено в приложение № 2. От тези данни е видно, че най-малко активни при подаването на молби, сигнали и предложения са били синдикатите, а най-голям брой сигнали до ГИТ са подадени от гражданите, следвани от организации и ведомства. Забележителна и много показателна е и другата съпоставка – докато броят на подадените молби и сигнали от граждани през 1994 г., в сравнение с 1993 г. се е увеличил два пъти, при синдикалните организации за същия период този брой е намалял наполовина. Аналогична е съпоставката и тенденцията за първото полугодие на 1995 г. – гражданите, са подали 1457 сигнали и молби, ведомствата и организацияте – 386, а синдикатите – 218. (Приложение № 2)

За ефективността от подадените сигнали може да се съди от следната статистика. През 1993 г. от общо подадените от синдикатите – 883 сигнала, по 310 от тях са дадени задължителни предписания от ГИТ и подразделенията ѝ за отстраняване на допуснатите нарушения и са съставени 36 актове за наказване на виновни длъжностни лица. Това означава, че близо 1/3 от подадените сигнали са били основателни. През 1994 г. са дадени 235 задължителни предписания и са съставени 27 актове от общо подадените от синдикатите 493 сигнални предложения. Дейността на синдикатите във връзка с контрола за спазване на трудовото законодателство през 1994 г. е била по-ефективна в сравнение с 1993 г., защото макар да е намалял общия брой на подаваните сигнали се е увеличил броят на основателните. През 1993 г. основателните сигнали са съставлявали 1/3 от общия брой, а през 1994 г. половината от подадените общо сигнални предложения са били основателни и по тях са били издадени задължителни предписания. (Приложение № 3 и № 4).

Тази картина на практика на синдикатите във връзка с тяхната сигнална функция може да се обясни с редица обективни и субективни фактори.

Синдикалните организации след изменението на КТ от 1992 г. бяха лишени от важни правомощия в областта на контрола за спаз-

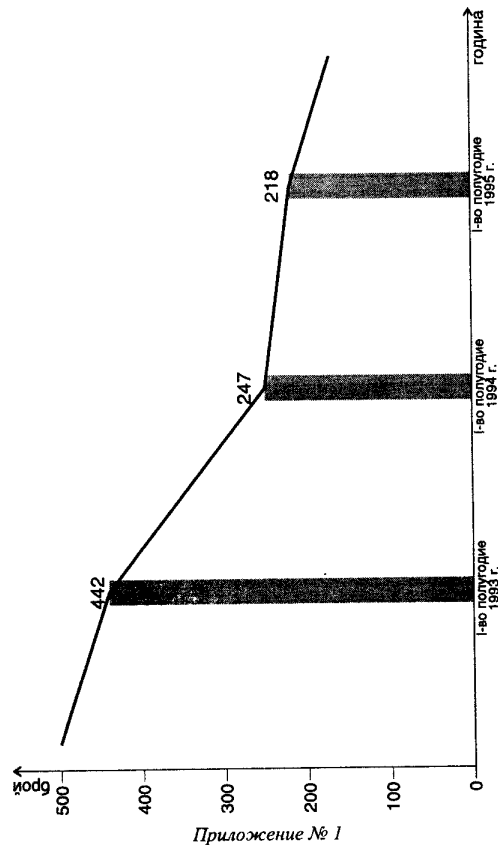


ване на трудовото законодателство. Сега те не могат сами да отстраняват допуснатите нарушения, само могат да ги констатираат. С този факт интересът към тази дейност на синдикатите разко е намалял. Синдикалните организации понякога са принудени да чакат достатъчно дълго, за да видят резултата от своята дейност. Отстраняването на нарушението става от други органи и лица, с което се разкъсва дейността по констатирането от дейността по отстраняването на нарушението. Щом не могат сами да предприемат действия и да отстраняват нарушението, а трябва да поискат и да изчакват друг да направи това, със самият този факт интересът, да се констатира нарушение на трудовото законодателство естествено намалява.

■ Липсва доверие, сътрудничество и корелация между синдикалните и държавните органи по осъществяване на контрола. Понякога се дублират, а понякога се прехвърлят дейности, особено тези, свързани с проверката на място на допуснатото нарушение. Вече бе подчертано, че когато ГИТ пресени, че предложението на синдикатите не е достатъчно обосновано в смисъл, че не е доказано, се предприема втора проверка на място, във връзка със същия сигнал макар и от друг орган. Това дублиране само по себе си забавя контрола и намалява ефективността на дейността. В други случаи, когато ГИТ връща предложението на синдиката, защото по същия не е направена проверка, отново се забавя контрола и отново се снижава неговия ефект.

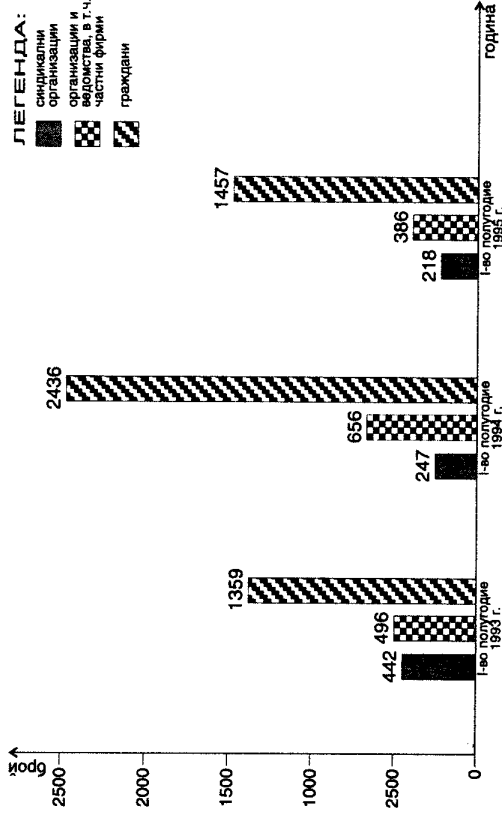
■ Голямото намаляване на броя на подаваните сигнали, особено през годините 1993 г. и 1994 г., може да се обяснява и с факта, че изменението на КТ през 1992 г., във връзка с правата на синдикатите по спазване на трудовото законодателство не е било достатъчно популярно. Нужно беше време ръководствата на синдикалните организации и техните членове да изучат, да знаят своите права, да преосмислят своята дейност и да я преустроят съобразно новите постановки на закона.

**ГРАФИК**  
за сигналните предложения по спазване трудовото законодателство, подадени от синдикални организации до ГИТ и подразделенията и



## СХЕМА

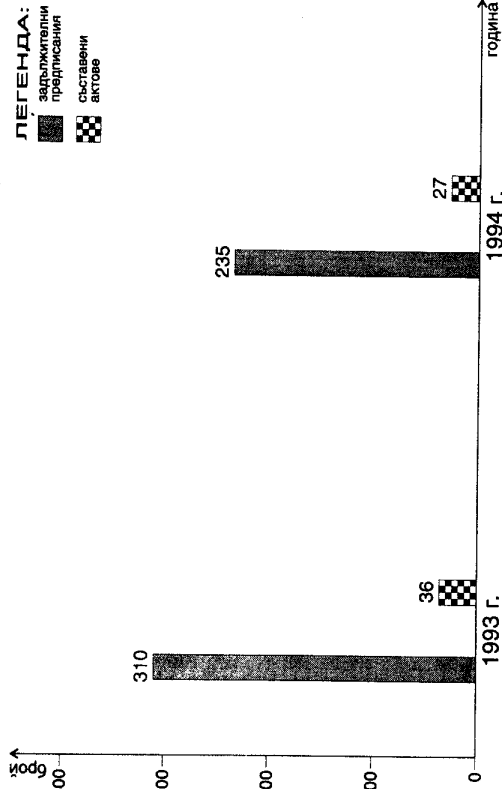
за съотношението между броя на сигналите и предложенията, подадени от синдикални организации и ведомства и граждани до ГИТ и подразделенията й



Приложение № 2

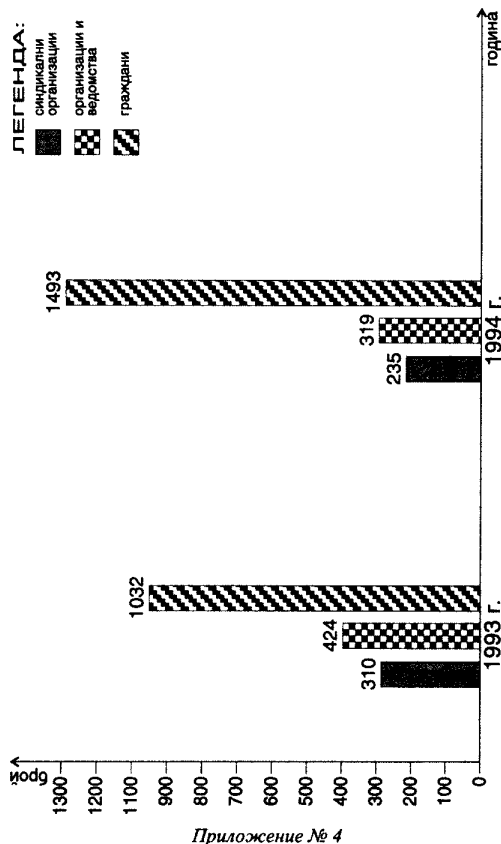
## СХЕМА

за задължителните предписания и съставени актове от ГИТ и подразделенията й по предложения на синдикални организации



Приложение № 3

на задължителните предписания, дадени от ГИТ и подразделенията ѝ по сигнали на синдикални организации, на организации и ведомства и на граждани



## СЪДЪРЖАНИЕ

|                                                                                |   |
|--------------------------------------------------------------------------------|---|
| Обща характеристика на контрола за спазване на трудовото законодателство ..... | 3 |
|--------------------------------------------------------------------------------|---|

### Глава първа

|                                                                                                                  |   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| Правата на синдикалните организации при осъществяване на контрола за спазване на трудовото законодателство ..... | 7 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|

### Глава втора

|                                                                                                                      |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Задълженията на синдикалните организации при осъществяване на контрол за спазване на трудовото законодателство ..... | 36 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

### Глава трета

|                                                                                                                             |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Принудителни административни мерки и административнонаказателна отговорност за нарушения на трудовото законодателство ..... | 38 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

|              |    |
|--------------|----|
| Анализ ..... | 48 |
|--------------|----|

**РОЛЯТА НА СИНДИКАТИТЕ ПРИ  
ОСЪЩЕСТВЯВАНЕ НА КОНТРОЛА  
ЗА СПАЗВАНЕ НА ТРУДОВОТО  
ЗАКОНОДАТЕЛСТВО И  
АДМИНИСТРАТИВНОАКАЗАТЕЛНАТА  
ОТГОВОРНОСТ ЗА НЕГОВОТО  
НАРУШАВАНЕ**

Образователна поредица за синдикални членове, осъществявана  
със съдействието на Фондация „Фридрих Еберт“ – Германия

**БЕЗПЛАТНО ИЗДАНИЕ**

Автори:

Росица Митрева

Марияна Иванова

Даниел Янев

Отговорен редактор:

Стефка Лозева

Рецензент:

ст.н.с.Атанас Василев к.ю.н.

Редактор:

Диана Ангелова

Тираж 2000 екземпляра

Подписано за печат: 13. 12. 1995г.

Отпечатано в печатница "Ракурс"

София, ул. "11 август" 4а, тел.: 891 879