

По повод задаван напоследък въпрос “Участват ли синдикалните организации при изготвяне на проекти на вътрешно нормативни актове в предприятието?”

По разпоредбата на чл.37 от КТ има императивен характер относно задължението на работодателя да покани органите на синдикалните организации в институциите за участие в подготовката на всички вътрешни правилници и наредби, които се отнасят до трудовите отношения. А съгласно чл.181 от КТ работодателят не е длъжен да издаде Правилник за вътрешен трудов ред, но има правото. Ето защо тези права на двете страни могат да се регламентират в КТД.

На основание чл.52, ал.1, т.2, б. “б.” От КТ представянето на информация, разпространяването на която би могло да нанесе вреди на работодателя, може да бъде отказана или направено искане за поверителност. При неизпълнение на посочените в чл.52, ал.1 от КТ, виновните работодатели дължат обезщетение за причинени вреди. СБМТД е в правото си да сезира съответните органи за това.

Разпоредбата на чл.56, ал.1 от Кодекса на труда предвижда ред за изменение на колективния трудов договор (КТД). Съгласно този текст той може да бъде изменян по всяко време по взаимно съгласие на страните по реда за неговото сключване. А редът за сключване на КТД е установен в чл.51а КТ.

Кодексът на труда не предвижда присъединяване на синдикална организация към вече сключен колективен трудов договор. Съгласно чл.57, ал.2 КТ работниците и служителите, които не членуват в синдикална организация – страна по договора, могат да се присъединяват към сключения колективен трудов договор от техния работодател с писмено заявление до него или до ръководството на синдикалната организация, която е сключила договора, при условия и по ред, определени от страните по договора, така че да не противоречат на закона или да го заобиколят, или да накърняват добрите нрави.

Следва да имате предвид, че страните по вече сключения КТД нямат правно основание да отказват присъединяването на работниците и служителите, тъй като това е тяхно субективно право.