

По какъв начин да се упражни правото на информация по чл.130, ал.1 от КТ от работниците и служителите?

Непрестанно си задаваме този въпрос и само липсата на съдебна практика кара работодателя да си мисли, че тази информация е оставена единствено и само по негово усмотрение тя да бъде или да не бъде предоставяна. Първоизточник на тази разпоредба от КТ е чл.21, б."а" от Европейската социална харта (ЕСХ).

Разпоредбата на чл.130, ал.1 от КТ е създадена с изменението на КТ от 2001 г. в отговор на това изискване и в сегашната си редакция, урежда и регламентира правото на информация на работниците и служителите за ИКОНОМИЧЕСКОТО И ФИНАНСОВОТО СЪСТОЯНИЕ НА СВОЯ РАБОТОДАТЕЛ.

На практика обаче формално тази разпоредба оформя един конфликт на интереси между двете страни по индивидуалното трудово правоотношение. Нежеланието на някои работодатели да разкрият каквато и да е информация за своето икономическо и финансово състояние пред своите работници и служители се сблъсква с желанието на последните да получат пълна и точна информация за тези показатели, гарантирано от Закона за субективно право. Юридически работодателят е задължен да предоставя такава информация, независимо от неговото желание. Отговорност за това може да се потърси от органите на Изпълнителната агенция "Главна инспекция по труда" или по исков ред по съдебен път, за да защитят своите нарушени права, като доказателствената тежест за това лежи върху работодателя.

Какво се разбира под икономическо и финансово състояние на работодателя?

Обхватът на тази информация е посочен в Международен счетоводен стандарт №1 и обхваща данни за приходите от дейността, консумативи, разходи за персонала, амортизационни разходи, други разходи от дейност, печалби и загуби за даден период на институцията и др. (съществуването, изменението или прекратяването на индивидуалните трудови правоотношения, заети и незаети работни места, оценка на състоянието на работодателя и т.н.)

Не трябва да забравяме, че работодателят може да откаже да предостави информация, разпространението на която може да му причини вреди, или ако предостави такава, то да е със изискване за конфиденциалност, съгласно чл.21, б."а" от ЕСХ.

Но при всички случаи, работодателят дължи изпълнението на чл.130, ал.1 от КТ;

1. за предоставяне на СВОЕВРЕМЕННА – в рамките от момента на узнаване на определени данни от страна на работодателя до момента на изнасянето им пред работниците и служителите;
2. да е достоверна – съответстваща информация на реалността;
3. разбираема – предоставена във вид, удобен за възприемане, да е обработена, както и да съдържа съответните обеспечения и указания за нейния обхват и значение;
4. еднозначна – да не противоречи или несъответства на получените данни;

5. пълнота – изчерпателност на предоставена информация с оглед всички аспекти на описваното явление;
6. значимост – с важност на информация за оценката на състоянието на работодателя.

И в заключение на уреждането на това гарантирано от Закона субективно право трябва да е ясно, че тази информация работодателят не я дължи само ако тя бъде поискана от него в писмен рид, а това е юридическо цзадължение на всеки работодател се поражда още от момента на възникване на самото индивидуално трудово правоотношение с работника или служителя. В случай, че той не узпълни това си задължение, той на практика автоматично нарушава разпоредбата на чл.130, ал.1 от КТ и чл.21, б. “а” от ЕСХ, за което търси и съответната санкция.

Изготвил: И.Димитрова

(използвани са практиките и консултациите на трудово осигурителните отношения)