

Запазване на трудовите правоотношения при концесия

адвокат Боряна Ботева,

Адвокатско дружество “Събев и съдружници”

Въпросът за запазване на трудовите правоотношения при промяна на работодателя е от съществено значение не само за работниците и служителите, но и за работодателите, доколкото действащото трудово законодателство предвижда сериозни ангажименти в тази насока. Тук бихме искали да обърнем внимание на един от специфичните случаи, при които трудовите правоотношения се запазват, а именно, при предоставяне на концесия.

Преди всичко трябва да се отбележи, че по силата на изрична разпоредба – чл.123 от Кодекса на труда (КТ) – трудовите правоотношения с работниците (служителите) не се прекратяват при *“отдаване на предприятието или на обособена част от него”* на концесия, като в този случай концесионерът е новият работодател.

За задълженията към работниците/служителите отговарят солидарно двамата работодатели – предишният и новият – освен ако не са уговорили друго помежду си, като под “друго” се има предвид друго съотношение между отговорностите на единия и на другия работодател, но не и освобождаване от отговорност.

Съгласно чл.123, ал.4 и 5 КТ, работодателят е длъжен да уведоми, най-малко два месеца предварително, работниците (служителите) или техните представители за: (1) предвижданата промяна и датата на извършването ѝ; (2) причините за промяната; (3) възможните правни, икономически и социални последици от промяната за работниците и служителите; и (4) предвижданите мерки по отношение на работниците и служителите, включително и за изпълнението на задълженията на работодателя към тях. Макар да не е посочено изрично, следва да се приеме, че това задължение се отнася до работодателя преди промяната.

Когато във връзка с промените в собствеността или ползването върху предприятието *“се предвиждат мерки по отношение на работниците и служителите”*, работодателят е длъжен преди уведомлението да проведе консултации относно тези мерки с представителите на работниците и служителите.

Освен разпоредбата на чл.123 от КТ, концесионерът трябва да има предвид и клаузите на Колективния трудов договор (КТД), който е в действие по отношение на трудовите правоотношения, подлежащи на запазване. Много често КТД е по-обременителен за работодателя отколкото общите разпоредби на трудовото законодателство, а съгласно чл.55, ал.2 от КТ, в случаите по чл.123 от КТ *“завареният колективен трудов договор действа до сключването на нов колективен трудов договор, но за не повече от една година от датата на промяната на работодателя”*.

Приложимостта на чл.123 от КТ при предоставяне на концесии е в известна степен спорна. Преди всичко, употребеният израз *“отдаване на предприятие или обособена част от него на концесия”* е неточен и не съответства на логиката и описанието на обектите в чл.18 от Конституцията и в Закона за концесиите, според които концесия се предоставя върху обекти на собственост, при това публична държавна собственост. Законът за концесиите не урежда предоставяне на концесия върху предприятие, а единствено за т.нар.

инфраструктурни обекти (републикански пътища, железопътна мрежа, пристанища, летища) се предвижда възможност за концесия върху *“технологично обособени части”*. В случая от значение е и дефиницията на предприятие по смисъла на §1, т.2 от КТ, съгласно която *“предприятие” е всяко място – в т.ч. обект – където се полага наеман труд*. Очевидно е, че при тази твърде обща редакция разпоредбите на КТ, в частност чл.123 от КТ, могат да обхванат и обектите на концесия.

Основното затруднение при опита за коректно прилагане на чл.123 КТ при концесиониране произтича от обстоятелството, че концесията е право на ползване върху обект на собственост, докато трудовите отношения са свързани по-скоро с извършването на определена дейност. Оттук и следващото затруднение: може ли и как да се определи колко са работниците и служителите (и кои точно като позиции/длъжности), които обслужват именно обекта на концесията и свързаната с него дейност.

Няма яснота и относно начина, по който чл.123 от КТ трябва да се прилага на практика, например, как точно следва да се документира това запазване на трудовите правоотношения – дали с нови трудови договори или с анекси към съществуващите. Според трудовоправната доктрина и съдебна практика, смисълът на чл.123 КТ е, че трудовите правоотношения не се прекратяват – т.е. те продължават да съществуват, при това няма основание за никакви други изменения в тях, освен отразяване промяната на работодателя.

От своя страна, Законът за концесиите не предвижда специални изисквания към концесионера по отношение поемане на социални ангажменти. Възможно е, обаче, такива изисквания да се поставят в конкурсните условия, ако концесията се предоставя чрез конкурс, като от концесионера се поиска разработването на социален план, който впоследствие да се включи в концесионния договор и да бъде обвързващ за концесионера.

Вероятно поради неяснотите, свързани с прилагането на чл.123 от КТ в тези случаи, това е и подходът на компетентните органи в досегашната практика по предоставяне на концесии: като условие на концесията е поставяно изискване за наемане на работа (с нови трудови договори) на работниците и служителите от държавното предприятие, което дотогава е ползвало обекта на концесията. Практикува се и включването на допълнителни условия, като например, наемането на персонала по този начин да е за определен период от време (1 – 3 години), а в следващ период – възможност за съкращаване на наетия персонал, но до определен минимум; прилагане на различни програми за реструктуриране, преквалификация и др. Поставянето на такива условия при предоставяне на концесия, обаче, може да се счита за твърде обременително и да отблъсне потенциалните инвеститори. Ако такива условия не се включват в договора, концесионерът ще бъде свободен да планира и регулира работната сила само в съответствие с изискванията на КТ и КТД, и съобразно промените в икономическите условия.

Все пак трябва да се отбележи, че, въпреки трудностите при тълкуването и практическото прилагане, като цяло преобладават аргументите за относимост и приложимост чл.123 КТ при предоставяне на концесия, като по-скоро следва да се очаква положителен социален ефект от по-ефикасното управление на предоставените на концесия обекти.