



Първи частен синдикат

Veliko Turnovo, 5000, 7 "Poltava" Str., Entr. B, Floor 1, ap. 4, pchs@abv.bg

First Private Syndicate

МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА
И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
№.....
СОФИЯ..... 23. 11. 2012

ДО
ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР НА
ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ
„ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА“
Г-ЖА РУМЯНА МИХАЙЛОВА

Изх. № 12/23.11.2012 г.

КОПИЕ ДО:
МИНИСТЪР НА ТРУДА И
СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
Г-Н ТОТЪО МЛАДЕНОВ

Относно: Искане за извършване на проверка за законосъобразността за прекратяване на трудовото правоотношение на служители на колетни и багажни пратки във фирма със смесено участие – „Парселс деливери“ АД и „БДЖ - Пътнически превози“ ЕООД на основание чл. 40б във връзка със чл.404 от Кодекса на труда и даване на задължително предписание и спиране връчването на предизвестия по смисъла на чл.326 ал.2 от Кодекса на труда и обявяването им за незаконосъобразни на основание чл.404 точка 4 от Кодекса на труда.

УВАЖАЕМА ГОСПОЖО ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР,

Считам, че връчването на предизвестия по смисъла на чл.326 ал.2 от Кодекса на труда във връзка с чл.328 ал.1 точка 3 от Кодекса на труда е незаконосъобразно и в подкрепа на това прилагам следните аргументи и доказателства:

1. Като Президент на „Първи частен синдикат“ не съм уведомен по законоустановения ред, че във фирмата със смесено участие „Парселс Деливери“ АД с адрес на управление посочен в трудовият договор – София ж.к. Надежда ул. „Майор Димитър Думбалаков“ №38-40 ще се извършва съкращение в щата по смисъла на чл.328 ал.1 точка 3 от Кодекса на труда /намаление обема на работа/ и какъв тип уволнение е това за г-жа Пепа Христова Джонгова – член на Синдиката. **Очевидно е че Работодателя не прави разлика между намален обем работа по смисъла на чл. 328 ал. 1 т. 3 и съкращение в щата, чл. 328 ал. 1 т.2, изключително важно обстоятелство предизвестията да бъде обявено за незаконосъобразно.**

2. В трудовият договор който е сключен по чл.67 от Кодекса на труда длъжността е „Служител издаване на пътнически билети“. В отправеното Предизвестие до г-жа Пепа Джонгова длъжността е „Служител таксуване на колетни и багажни пратки, багажен преносвач“. За Работодателя струва ми се, ще е твърде трудно да предостави аргументирано

и аподиктично обяснение по това обстоятелство. **В случай, че трудовият договор бъде прекратен, незабавно ще Ви го изпратя на електронен адрес.**

3. Неизпълнението на задълженията от „БДЖ – Пътнически превози“ ЕООД по Договор за взаимни услуги от 21.09.2011 г., сключен между „БДЖ – Пътнически превози“ ЕООД и „Парселс Деливери“ АД не означава намален обем работа по смисъла на чл. 328 ал.1 т.3 от Кодекса на труда. Задължението е „БДЖ –Пътнически превози“ ЕООД да осигурява 16 броя фургони в денонощие, а всъщност се осигуряват между 4 и 6 броя.. Да бъде проверен договорът за взаимни услуги в смесената фирма от 01.10.2011 г. до 21.11.2012 г., както и в колко броя гари трябва да бъдат приемани колетните пратки и в колко от тях действително се приемат до настоящия момент. Броя на гарите с телеграма №198 от 10.04.2012 г. в които не са поставени касови апарати, т.е клиентите биват връщани и по този начин се отказва работа и приходи, което е абсолютно недопустимо в условията на икономическа криза.

В случай, че уволнението е масово:

I. Работодателят е нарушил чл.130 от Кодекса на труда „Чл. 130. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г., изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) (1) Работодателят е длъжен да предостави на синдикалните организации и на представителите на работниците и служителите по чл. 7 и 7а в предприятието изискващата се от закона информация, както и да проведе консултации с тях.

(2) Работодателят предоставя информация, провежда консултации и съгласуване в предвидените от закона случаи само със синдикалните организации или само с представителите по чл. 7, ал. 2, когато в предприятието няма синдикални организации или няма избрани представители по чл. 7, ал. 2 или някой от тях откаже да участва в процедурата по информиране и/или консултиране.

(3) Синдикалните организации и представителите на работниците и служителите по чл. 7 и 7а са длъжни да запознаят работниците и служителите с получената от работодателя информация, както и да вземат предвид тяхното мнение при провеждане на консултацията.

(4) Работниците и служителите имат право на своевременна, достоверна и разбираема информация за икономическото и финансовото състояние на работодателя, която е от значение за трудовите им права и задължения.

II. 1. причините за предвижданите уволнения;

2. броя на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени, и основните икономически дейности, групи професии и длъжности, към които се отнасят;

3. броя на заетите работници и служители от основните икономически дейности, групи професии и длъжности в предприятието;

4. конкретните показатели за прилагане на критериите за подбор по чл. 329 на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени;

5. периода, през който ще се извършат уволненията;

6. дължимите обезщетения, свързани с уволненията.

(3) След предоставянето на информацията по ал. 2 в срок три работни дни работодателят е длъжен да изпрати копие от нея на съответното поделение на Агенцията по заетостта.

3. Не предоставената до мен информация лишава от възможност „Първи частен синдикат“ да предостави аргументирано становище до Агенцията по заетостта и оспори законосъобразността на предвижданите уволнения.

4. В унисон с по-горе написаното и в съответствие с изискванията на чл. 130а ал.5 от кодекса на труда Ви информирам за това обстоятелство.

III. Както вече заяви Министър Младенов по национален ефир, Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ е най-големият работодател в страната **Стратегическата цел на Оперативната програма е да се подобри качеството на живот на хората в**

България чрез подобряване на човешкия капитал, постигане на високи нива на заетост, повишаване на производителността, достъп до качествено образование и учене през целия живот и засилване на социалното включване. Управителите, собствениците на фирми не трябва да уволняват, а да назначават работници и служители.

Считам, че тези работодатели които не желаят да се съобразяват с този факт както и да се възползват от възможностите които предоставя Програмата ще търпят отговорности и санкции при неспазване и нарушаване на трудовото законодателство в Република България.

УВАЖАЕМА ГОСПОЖО ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР,

На основание чл. 402 и 404 от Кодекса на труда очаквам Агенцията представлявана от Вас да упражни всички правомощия които има по Кодекс на труда във фирмата със смесено участие, включително и спиране връчването на предизвестия по смисъла на чл.326 ал.2 от Кодекса на труда и обявяването им за незаконосъобразни на основание чл.404 точка 4 от Кодекса на труда за всички служители работещи във смесената фирма и в съответствие с изискванията на чл.406 ал.4 от Кодекса на труда ме уведовете писмено за това в законоустановения срок.

За допълнителна информация и съдействие, клетъчен телефон 0884362638 или електронен адрес pchs@abv.bg

- Приложение:**
1. Предизвестие
 2. Трудов договор
 3. Писмо до Управители за Активна легитимация 34-00-580/09.07.2012г.
 4. Заявление за членство

Благодаря Ви!

С уважение,

Дамян Петров
Президент на „ПЪРВИ ЧАСТЕН СИНДИКАТ“

