

# **Executive Summary 2009**

(EN, FR, DE)



## **Implementation Report for Bulgaria**

**Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of  
the laws of the Member States relating to collective  
redundancies**

## **EXECUTIVE SUMMARY**

### **1. Introduction**

Collective redundancies are a new phenomenon in Bulgaria, economically, socially and legally. They began to occur in the 1990s, when, following the beginning of profound political changes within the country as of 1989, private property was restored, the economy began to be restructured and free market principles were introduced. Under a severe economic crisis, hundreds and thousands of workers were made redundant, which resulted in a high rate of unemployment. This phenomenon was unprecedented within the centrally planned economy.

The beginning of the legal regulation of collective redundancies was set by Article 12 of Decree No. 153 dated 14 April 1997 of the Council of Ministers (prom. in the State Gazette (SG) No. 32/1997) when the term 'collective redundancies' was used and this phenomenon turned into a subject of legal regulation. Several months later – in December 1997 – these matters were regulated in Articles 64-66 of the Law on Protection in Unemployment and Employment Promotion (prom. SG No. 123/1997, amended and repealed), which entered into force on 1 January 1998. The regulation of these matters was inadequate and incomplete. In March 2001 (prom. SG No. 25/2001) this regulation was made part of Article 130a of the LC (prom. SG No. 25/2001) for the first time. At the end of the 2001, these matters were regulated in Articles 24-25 of the EPL (prom. SG No. 112/2001, amended) which entered into force on 1 January 2002.

Significant developments with regard to the comprehensive legal regulation of collective redundancies occurred in 2004 and, in particular, in 2006, within the framework of implementing the Agreement on the association of Bulgaria to the European Union (1995-2006). During the pre-accession period and the negotiations for the approximation of Bulgarian law to the EU law, under the influence of Directive 98/59/EC, specific domestic provisions on collective redundancies were developed which are still operative.

Bulgaria has transposed Directive 98/59/EC into Article 130a of the Labour Code (LC), §1, subparagraph 9 of the Supplementary Provisions (SP) of this Code, and into Articles 24-25 of the Employment Promotion Law (EPL).

### **2. Legal analysis of the transposing measures and their practical implementation for Directive 98/59 in Bulgaria**

The transposition concerns the legal regulation of various aspects of collective redundancies. The features of collective redundancies are covered by §1, subparagraph 9 SP of the LC. Article 130a LC deals with informing and consulting the workers' representatives and the competent public authority. These public authorities include the National Employment Agency and also the municipal administration of the employer's head office, the General Labour Inspectorate and the National Social Security Institute. These entities are required to assist in finding a solution to the problems caused by collective redundancies.

The Bulgarian legislation allows an employer's unilateral termination, with notification, of the employment contracts of a comparatively large number of workers for economic reasons relating to the employer's activity.

In some respects the operative domestic regulation exceeds the requirements of the Directive. It does not only include termination of the establishment's activities on the grounds of an effective judicial decision within the ambit of collective redundancies, but also in the cooperation of the competent public authorities in solving the problems induced by collective redundancies.

---

Notwithstanding this, there exists a degree of incompleteness and a number of deficiencies are observed in the transposition of the requirements of the Directive.

For instance, no distinction is drawn in the national implementing legislation between the two main strands in Article 1 that determine the meaning of the term “collective redundancy”. Thus, the legislator has not emulated the choice provided by Directive 98/59/EC through the alternative: ‘either’ – Article 1(1)(a)(i) – ‘or’ – Article 1(1)(a)(ii). From a strictly formal point of view, this means that §1, subparagraph 9 SP LC allows for both strands of Article 1(1)(a) and makes no distinction between them. This might be due to the inexact translation of Article 1(1)(a)(i) and (ii) of the Directive and unintentional omission of the conjunction ‘either-or’. This poses a legislative problem. On the other hand, only the first strand is applied in practice<sup>1</sup> – Article 1(1)(a)(i), which is transposed in §1, subparagraph 9, points ‘a’ to ‘c’ SP LC. This could be interpreted as necessitating *de lege ferenda* the repeal of point ‘d’ of §1, subparagraph 9 SP LC.

Additionally, no provision is made for calling on the services of experts on the part of the workers’ representatives, as required by Article 2(2) of the Directive.

Finally, there is no explicit provision in the national legislation for extending the period for notifying the competent public authority as foreseen by Article 4(3) of the Directive.

The main problems relating to the fulfilment of the Directive’s requirements on collective redundancies in the Bulgarian legal order involve the practical application of the legislation and the need for strengthening the Labour Inspectorate’s control over this application in order to increase its efficiency.

In practice, the non-respect of Article 1(1)(a)(i) of Directive 98/59/EC will occasionally arise, either in the employer’s failure to give notification to the workers’ representatives as regards the contemplated collective redundancies or in his failure to give this notification no later than 45 days prior to effecting the redundancies (see Article 2.1.1 below). The law does not provide for a workers’ right to refer the matter directly to court in the event of such violations. In these cases the employer’s administrative punishment is a material sanction. (see Article 2.4.2 below).

### **3. Analysis of progress and regression in the implementation of Directive 98/59/EC**

The most important consequence of the transposition of Directive 98/59/EC in the operative labour legislation in 2006 was the establishment of an explicit rule on the right of the workers’ representatives and the trade union organisations to be consulted in cases of collective redundancies. The employer is now obliged to begin consultations with representatives of the workers and the trade union organisations in the establishment no later than 45 days prior to carrying out the collective redundancies contemplated. On the other hand, he is obliged to put efforts into reaching an agreement with the said representatives. This strengthened protection marks the progressive development of labour legislation.

The General Labour Inspectorate supervises the correct application of the transposing rules of Directive 98/59/EC. This control also involves representatives of the workers as well as the representatives of trade union organisations.

---

<sup>1</sup> This conclusion is based on the first strand in the domestic law (§ 1, paragraph 6, subparagraphs ‘a’ to ‘c’ SP LC). These provisions are legally more precise, differentiated, protective and detailed, and allow for a better practical application. The expert’s assessment is based on the discussions held with the representatives of the Ministry of Labour and Social Policy and the General Labour Inspectorate.

---

#### 4. Conclusions

The analysis of the transposing legislation and the practice of its implementation show a relatively complete transposition of Directive 98/59/EC into Bulgarian labour law. This transposition has not been carried out all at once but is the product of evolution over a period of almost 10 years. First steps were taken in 1997<sup>2</sup> and further development in 2001, 2004 and, in particular, in 2006.

The basic provisions of Directive 98/59/EC, for example, the features of collective redundancies, the procedures for informing and consulting the representatives of the workers and of the trade union organizations, and informing the competent public authorities, have been introduced into the domestic legislation through Article 130a LC; §1, subpara. 9 of the SP of the LC and Articles 24 and 25 of the EPL.

In some aspects the operative Bulgarian labour law provides protection to the workers made redundant in the event of collective redundancies which exceed the requirements of the Directive – in the cases of collective redundancies resulting from termination of the establishment's activities on the grounds of an effective judicial decision, as well as in the event of cooperation of the competent public authorities in solving the problems raised by collective redundancies.

However, in some cases there are certain omissions and inaccuracies in transposing the requirements of the Directive: no distinction is drawn between the two hypotheses: in Article 1, §1, point 'a' 'i' and 'ii' in §1, subpara. 9, points 'a-c' and 'd' SP of the LC – both hypotheses are regulated instead of choosing one of them; no provisions are made for calling on the services of experts on the part of the workers' representatives in the event of collective redundancies (Art. 2, §2); furthermore there is no explicit provision for extending the period for notifying the competent public authority (Art. 4, §3).

Taken in its entirety, the state of transposition achieved so far is a comparatively good one, however, it is recommended that improvement should continue by eliminating certain omissions and inaccuracies in the legal regulation of collective redundancies and further strengthening the control over its observance on the part of the General Labour Inspectorate.

---

<sup>2</sup> The first steps in the implementation of the EU regulation of collective redundancies, which were taken in 1997, were inspired by Directive 77/129/EEC and Directive 92/56/EEC.

---

## **RESUME**

### **1. Introduction**

La question des licenciements collectifs est un phénomène nouveau en Bulgarie, à la fois économiquement, socialement et juridiquement. Ces licenciements collectifs sont apparus dans les années 1990, lorsque, à la suite des profonds changements politiques dans le pays à partir de 1989, la propriété privée a été restaurée, l'économie a commencé à être restructurée et les principes du libre marché ont été introduits. Sous le coup d'une grave crise économique, un grand nombre de travailleurs a été licencié, ce qui a entraîné un taux élevé de chômage. Ce phénomène est sans précédent au sein de l'économie centralement planifiée.

La réglementation des licenciements collectifs a été initiée par l'Article 12 du décret n ° 153 daté du 14 avril 1997 du Conseil des Ministres (Prom. dans le Journal officiel (SG) n ° 32/1997) lorsque le terme « licenciements collectifs » a été utilisé et ce phénomène est devenu l'objet d'une réglementation. Plusieurs mois plus tard - en décembre 1997 - ces questions ont été réglementées par les Articles 64-66 de la loi sur la protection du chômage et de la promotion de l'emploi (Prom. SG n ° 123/1997, modifiée et abrogée), qui est entrée en vigueur le 1er janvier 1998. La réglementation de ces questions était insuffisante et incomplète. En mars 2001 (Prom. SG n o 25/2001) le présent règlement a été incorporé dans l'Article 130(a) du Code du Travail (Prom. SG n ° 25/2001) pour la première fois. À la fin de 2001, ces questions ont été réglementées par les Articles 24-25 de la loi sur la promotion de l'emploi (la LPE) (Prom. SG n ° 112/2001, modifiée) qui est entrée en vigueur le 1er janvier 2002.

La réglementation des licenciements collectifs a connu des développements importants en 2004 et, en particulier, en 2006, dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord sur l'association de la Bulgarie à l'Union européenne (UE) (1995-2006). Au cours de la période de préadhésion et des négociations pour le rapprochement de la législation bulgare avec le droit Communautaire, sous l'influence de la directive 98/59/CE, des dispositions nationales spécifiques aux licenciements collectifs ont été élaborées et sont toujours en vigueur.

La Bulgarie a transposé la directive 98/59/CE dans l'Article 130(a) du Code du Travail (ci-après CDT), § 1, alinéa 9, dans les dispositions complémentaires (DC) au présent code, et dans les Articles 24-25 de la loi sur la promotion de l'emploi (la LPE).

### **2. Analyse juridique des mesures de transposition et mise en œuvre pratique de la directive 98/59 en Bulgarie.**

La transposition concerne la réglementation des différents aspects des licenciements collectifs. Les caractéristiques des licenciements collectifs sont couverts par le § 1, alinéa 9 DC du CDT. L'Article 130(a) du CDT traite de l'information et de la consultation des représentants des travailleurs et de l'autorité publique compétente. Ces autorités publiques comprennent l'Agence Nationale pour l'Emploi ainsi que l'administration communale du siège social de l'employeur, l'Inspection Générale du Travail et l'Institut National de la Sécurité Sociale. Ces entités sont tenues d'aider à trouver une solution aux problèmes causés par les licenciements collectifs.

La législation bulgare permet la résiliation unilatérale par l'employeur, avec notification, des contrats de travail d'un nombre relativement important de travailleurs pour des raisons économiques liées à l'activité de l'employeur.

À certains égards, la réglementation nationale du dispositif va au-delà des exigences de la directive. Elle comprend non seulement la cessation des activités de l'établissement sur la base d'une décision juridictionnelle effective dans le cadre de licenciements collectifs, mais aussi dans la coopération des autorités publiques compétentes pour résoudre les problèmes causés par les licenciements collectifs.

---

Malgré cela, un certain nombre de lacunes et de dispositions incomplètes est observé dans la transposition des exigences de la directive.

Par exemple, aucune distinction n'est faite dans la législation nationale entre les deux principales parties de l'Article 1er qui détermine le sens du terme «licenciement collectif». Ainsi, le législateur n'a pas reflété l'alternative 'soit' prévue par la directive 98/59/CE - Article 1 (1) (a) (i) et 'ou' - Article 1 (1) (a) (ii). D'un point de vue strictement formel, cela signifie que le § 1, alinéa 9 DC CDT permet l'application des deux volets de l'Article 1 (1) (a) et ne fait aucune distinction entre eux. Cela pourrait être dû à la traduction inexacte de l'Article 1 (1)(a)(i) et (ii) de la directive et d'une omission involontaire de la conjonction «soit-ou». Cela pose un problème législatif. D'autre part, seul le premier volet est appliqué en pratique - l'Article 1er (1) (a) (i), qui est transposé dans le § 1, alinéa 9, points 'a' à 'c' des DC du CDT. Cela pourrait être interprété comme nécessitant *de lege ferenda* l'abrogation du point «d» du § 1, alinéa 9 DC du CDT.

En outre, aucune disposition n'est prévue pour faire appel aux services d'experts de la part des représentants des travailleurs, tel que requis par l'Article 2 (2) de la directive.

Enfin, il n'existe aucune disposition explicite dans la législation nationale pour l'extension du délai de notification de l'autorité publique compétente, comme prévu par l'Article 4 (3) de la directive.

Les principaux problèmes liés à la mise en œuvre de la directive sur les licenciements collectifs dans l'ordre juridique bulgare sont liés à l'application pratique de la législation et de la nécessité de renforcer le contrôle de la mise en œuvre par l'Inspection du Travail en vue d'accroître son efficacité.

En pratique, le non-respect de l'Article 1(1)(a)(i) de la directive 98/59/CE se produira de temps en temps, soit par le non-respect de l'employeur de son obligation de notifier les représentants des travailleurs concernant les licenciements collectifs envisagés, soit dans son incapacité à effectuer cette notification au plus tard 45 jours avant le début de l'exécution des licenciements (voir l'Article 2.1.1 ci-dessous). La loi ne prévoit pas de droit pour que les travailleurs puissent renvoyer la question directement au tribunal en cas de telles violations. Dans ces cas, une sanction administrative de l'employeur prend la forme de sanction matérielle. (Voir Article 2.4.2 ci-dessous).

### **3. Analyse des progrès et des reculs dans l'application de la directive 98/59/CE**

La conséquence la plus importante de la transposition de la directive 98/59/CE dans la législation du travail en 2006 a été la création d'une règle explicite sur le droit des représentants des travailleurs et des organisations syndicales à être consultés en cas de licenciements collectifs. L'employeur est désormais tenu d'entamer des consultations avec les représentants des travailleurs et les organisations syndicales dans l'établissement au plus tard 45 jours avant l'exécution des licenciements collectifs envisagés. D'autre part, il est obligé de faire des efforts pour obtenir un accord avec lesdits représentants. Cette protection renforcée marque un développement dans le sens du progrès de la législation du travail.

L'Inspection Générale du Travail surveille l'application efficace des règles de transposition de la directive 98/59/CE. Ce contrôle couvre également les représentants des travailleurs ainsi que les représentants des organisations syndicales.

### **4. Conclusions**

L'analyse de la législation de transposition et de sa mise en œuvre en pratique révèle une transposition relativement complète de la directive 98/59/CE en droit du travail bulgare. Cette transposition n'a pas été effectuée en une seule fois. Elle a été progressivement réalisée sur une période de près de 10 ans. Les premières mesures ont été prises en 1997, puis des mesures supplémentaires ont été prises en 2001, 2004 et, en particulier, en 2006.

---

Les dispositions fondamentales de la directive 98/59/CE y compris les caractéristiques des licenciements collectifs, les modalités d'information et de consultation des représentants des travailleurs et des organisations syndicales ainsi que les dispositions visant à informer les autorités publiques compétentes, ont été introduites dans la législation nationale à travers l'Article 130(a) du **CDT**; § 1, al. 9 de la SP du Code du Travail et des Articles 24 et 25 de la loi promouvant l'emploi (**EPL**).

Le droit du travail bulgare prévoit parfois une protection pour les travailleurs licenciés dans les cas de licenciements collectifs qui dépasse les exigences de la directive – par exemple dans les cas de licenciements collectifs résultant de la cessation des activités de l'établissement sur la base d'une décision juridictionnelle effective, ainsi qu'en matière de coopération des autorités publiques compétentes à la résolution des problèmes posés par les licenciements collectifs.

Toutefois, dans certains cas, des omissions et imprécisions dans la transposition des exigences de la directive ont été notées: aucune distinction n'est établie entre les deux hypothèses: dans l'Article 1, §1, point 'a' 'i' et 'ii' au §1, subpara. 9 et points 'a' à 'c' et 'd' des DC du **CDT**- au lieu de choisir l'une d'elles, les deux hypothèses sont réglementées. De plus, aucune disposition n'est prévue pour faire appel aux services d'experts de la part des représentants des travailleurs, tel que requis par l'Article 2 (2) de la directive. En outre, il n'existe pas de disposition explicite pour étendre le délai de notification de l'autorité publique compétente (Art. 4, § 3).

Pris dans son ensemble, le niveau de transposition atteint jusqu'à présent est relativement bon. Cependant, certaines recommandations visant à améliorer la qualité de la transposition sont proposées: certaines omissions et imprécisions dans la réglementation juridique des licenciements collectifs devraient être éliminées, et le contrôle de l'Inspection Générale du Travail devrait être renforcé pour en assurer le respect.

---

## **ZUSAMMENFASSUNG**

### **1. Einleitung**

Massenentlassungen sind ein wirtschaftlich, gesellschaftlich und rechtlich neues Phänomen. Sie traten zuerst in den Neunzigerjahren auf, im Zuge des tiefgründigen politischen Wechsels aus dem Jahr 1989, der die Wiederherstellung des Privateigentums, die Umstrukturierung der Wirtschaft und die Einführung der Prinzipien der freien Marktwirtschaft zur Folge hatte. Aufgrund einer schweren wirtschaftlichen Krise wurden sehr viele Arbeiter entlassen, was zu einer sehr hohen Arbeitslosenzahl führte. Dieses Phänomen war in der zentralen Planwirtschaft unbekannt.

Der Anfang der rechtlichen Regulierung von Massenentlassungen ist durch den Artikel 12 der Regierungsverordnung Nr. 153 vom 14. April 1997 (veröffentlicht im Amtsblatt (State Gazette, SG) Nr. 32/1997) vorgenommen worden, da der Begriff „Massentlassungen“ benutzt und dieses Phänomen Gegenstand einer gesetzlichen Regelung wurde. Mehrere Monate später, im Dezember 1997, wurden diese Angelegenheiten in den Artikeln 64 bis 66 des Gesetzes über Arbeitslosenschutz und Beschäftigungsförderung (veröffentlicht in SG Nr. 123/1997, seitdem geändert und aufgehoben), das am 1. Januar 1998 in Kraft getreten ist, geregelt. Die Regelung dieser Angelegenheiten war unangemessen und unvollständig. Im März 2001 (veröffentlicht in SG Nr. 25/2001) wurde diese Gesetzgebung in Artikel 130 a des Arbeitsgesetzbuches (Labour Code, LC, veröffentlicht in SG Nr. 25/2001) aufgenommen. Ende 2001 wurden diese Angelegenheiten in den Artikeln 24 und 25 des Gesetzes zur Beschäftigungsförderung (Employment Promotion Law, EPL, veröffentlicht in SG Nr. 112/2001, seitdem geändert), das am 1. Januar 2002 in Kraft getreten ist, neu geregelt.

Bedeutende Entwicklungen im Bereich der vollständigen rechtlichen Regulierung von Massentlassungen traten in den Jahren 2004, und vor allem 2006, im Rahmen der Umsetzung des Assoziationsabkommens EU-Bulgarien (1995-2006) auf. Während der Vorbereitungsphase und den Verhandlungen zur Angleichung des bulgarischen Rechts an das Recht der EU, und unter dem Einfluss der Richtlinie 98/59/EG, wurden spezifische nationale Rechtsvorschriften über Massenentlassungen verabschiedet, die immer noch gültig sind.

Bulgarien hat die Richtlinie 98/59/EG in Artikel 130 Buchstabe a LC, Paragraph 1, Unterabsatz 9 der ergänzenden Bestimmungen zu diesem Gesetzbuch (Supplementary Provisions, SP LC), und den Artikeln 24 und 25 EPL umgesetzt.

### **2. Rechtliche Analyse der Umsetzung und Durchführung der Richtlinie 98/59/EG in Bulgarien**

Die Umsetzung betrifft die rechtliche Regelung von unterschiedlichen Aspekten der Massentlassungen. Die Eigenschaften der Massentlassungen sind in § 1 Unterabsatz 9 SP LC festgelegt. Artikel 130a LC handelt von der Information und der Konsultation von Arbeitnehmervertretern und den zuständigen Behörden. Diese zuständigen Behörden umfassen die Staatliche Agentur für Arbeit, die Gemeindeverwaltung des Sitzes des Arbeitgebers, die Allgemeine Arbeitsinspektion und das Staatliche Institut für Soziale Sicherheit. Diese Behörden sind dazu angehalten im Finden einer Lösung zu den durch Massentlassungen verursachten Problemen zu helfen.

Bulgarisches Recht gestattet eine einseitige Vertragsauflösung des Arbeitsvertrages von Seiten des Arbeitgebers, nach vorheriger Meldung, einer vergleichsweise hohen Anzahl von Arbeitern aus wirtschaftlichen Gründen, die die Tätigkeit des Arbeitgebers betreffen.

In mancher Hinsicht übertrifft die bulgarische Regelung die Anforderungen der Richtlinie. Sie erfasst in dem Anwendungsbereich der Massenentlassungen nicht nur die Einstellung der Tätigkeit eines

---



Betriebs, die auf einer gerichtlichen Entscheidung beruht, sondern auch die Zusammenarbeit der zuständigen Behörden an der Lösung der durch die Massentlassungen verursachten Schwierigkeiten

Nichtsdestotrotz gibt es eine bestimmte Anzahl von Unvollständigkeiten und Mängeln in der Umsetzung der Anforderungen der Richtlinie.

So wird zum Beispiel in der nationalen Umsetzung nicht zwischen den beiden Hauptunterscheidungen des Artikel 1, der die Bedeutung von „Massentlassungen“ festlegt, unterschieden. So hat der Gesetzgeber nicht die von der Richtlinie 98/59/EG durch die Alternative „entweder“ (Artikel 1(1)(a)(i)), „oder“ (Artikel 1(1)(a)(ii)) eingeräumte Wahl nachgeahmt. Rein formal betrachtet bedeutet dies, dass § 1 Unterabsatz 9 SP LC beide Abschnitte des Artikels 1(1)(a) beinhaltet und keine Unterscheidung zwischen beiden trifft. Dies könnte auf eine falsche Übersetzung der Artikel 1(1)(a)(i) und 1(1)(a)(ii) der Richtlinie und das unbeabsichtigte Auslassen der Konjunktion „entweder-oder“ zurückzuführen sein. Dies stellt ein Problem in der Gesetzgebung dar. Andererseits wird in der Praxis nur der erste Abschnitt (Artikel 1(1)(a)(i)) angewendet. Dieser ist in § 1 Unterabsatz 9 Buchstaben a bis c SP LC umgesetzt. Dies könnte dahin gehend ausgelegt werden, dass *de lege ferenda* § 1 Unterabsatz 9 Buchstabe d SP LC aufgehoben werden muss.

Darüber hinaus sieht keine Rechtsvorschrift vor, dass die Arbeitnehmervertreter, wie von Artikel 2 (2) der Richtlinie vorgesehen, Sachverständige hinzuziehen können

Schließlich gibt es keine ausdrückliche Rechtsvorschrift, die die Verlängerung der Meldefrist gemäß Artikel 4 (3) der Richtlinie vorsieht.

Die Hauptprobleme in Bezug auf die Umsetzung der Richtlinie über Massentlassungen im bulgarischen Rechtssystem betreffen die tatsächliche Anwendung der Rechtsvorschriften in der Praxis, und das Bedürfnis nach einer stärkeren Kontrolle dieser Anwendung durch die Arbeitsinspektion, um die Wirksamkeit der Rechtsvorschriften zu verbessern.

In der Praxis wird gelegentlich das Nicht-Einhalten des Artikels 1(1)(a)(i) der Richtlinie 98/59/EG auftreten, und zwar entweder in der Form des Versäumnisses des Arbeitgebers die Anzeige der geplanten Massentlassung den Arbeitnehmervertretern zu übermitteln oder in der Form des Versäumnisses des Arbeitgebers die Anzeige spätestens 45 Tage vor der tatsächlichen Massentlassung zu übermitteln (siehe unten, Artikel 2.1.1). Das Gesetz sieht kein Recht für die Arbeitnehmer vor, in dem Falle einer solchen Gesetzesverletzung, den Fall einem Gericht vorzulegen. In diesen Fällen ist eine Verwaltungsstrafe in Form von einer materiellen Sanktion, d.h. einem speziell an den Arbeitgeber gerichteten Bußgeld, oder Bußgeld, im herkömmlichen Sinne, vorgesehen (siehe unten, Artikel 2.4.2).

### **3. Analyse der Fort- und Rückschritte in der Umsetzung der Richtlinie 98/59/EG**

Die bedeutendste Konsequenz der Umsetzung der Richtlinie 98/59/EG in die anwendbare Arbeitsgesetzgebung im Jahr 2006 war das Schaffen einer ausdrücklichen Regel über das Recht der Arbeitnehmervertreter und der Gewerkschaften in Fällen von Massentlassungen befragt zu werden. Der Arbeitgeber ist nun dazu angehalten Konsultationen mit Arbeitnehmervertretern und Gewerkschaften spätestens 45 Tage vor der geplanten Massentlassung einzuleiten. Er ist nun auch verpflichtet, sich darum zu bemühen, zu einer Einigung zu gelangen. Diese verstärkten Positionen untermauern die fortschrittliche Entwicklung des Arbeitsrechts.

Die Allgemeine Arbeitsinspektion beaufsichtigt die korrekte Anwendung der Umsetzung der Richtlinie 98/59/EG. Diese Überwachung bezieht auch Arbeitnehmervertreter und Vertreter der Gewerkschaften mit ein.

---

#### **4. Schlussfolgerungen**

Die Analyse der umsetzenden Gesetzestexte und ihre Anwendung zeigen, dass die Richtlinie 98/59/EG relativ vollständig in bulgarisches Arbeitsrecht umgesetzt worden ist. Diese Umsetzung wurde nicht auf einen Schlag vorgenommen, sondern ist das Ergebnis einer sich über mehr als zehn Jahre erstreckenden Entwicklung. Erste Schritte wurden 1997 vollzogen, spätere folgten 2001, 2004 und vor allem 2006.

Die Grundbestimmungen der Richtlinie 98/59/EG, zum Beispiel die Haupteigenschaften von Massenentlassungen, die Informations- und Konsultationsprozesse der Arbeitnehmervertreter und der Gewerkschaften und der Informationsprozess der zuständigen Behörden, sind anhand der Artikel 130 Buchstabe a LC, § 1 Unterabsatz 9 SP LC und 24 und 25 EPL eingeführt worden.

In manchen Aspekten sieht das anwendbare bulgarische Recht den Schutz der Arbeitnehmer in Fällen vor, die nicht in den Anwendungsbereich der Richtlinie fallen – so im Falle von Massenentlassungen aufgrund der Einstellung der Tätigkeit eines Betriebs, die auf einer gerichtlichen Entscheidung beruht, sowie auch Massentlassungen im Falle einer Zusammenarbeit der zuständigen Behörden an der Lösung der durch die Massentlassungen verursachten Schwierigkeiten.

In manchen Fällen ist die Umsetzung jedoch unvollständig oder ungenau: so wird nicht zwischen zwei Möglichkeiten unterschieden: Artikel 1(1)(a)(i) und (ii) sind beide in § 1 Unterabsatz 9 SP LC geregelt, ohne dass sich für eine Möglichkeit entschieden wird; keine Rechtsvorschrift sieht vor, dass die Arbeitnehmervertreter Sachverständige hinzuziehen können (Artikel 2(2)); ferner gibt es keine ausdrückliche Rechtsvorschrift, die die Verlängerung der Meldefrist vorsieht (Artikel 4 (3)).

Alles in allem ist die Umsetzung vergleichsweise überzeugend, auch wenn dazu geraten wird, die Verbesserungen weiter voranzutreiben, vor allem durch die Beseitigung der Lücken und Ungenauigkeiten in der gesetzlichen Regelung der Massenentlassungen, und dem Verstärken der Überwachung der Einhaltung dieser Regelungen durch die Allgemeine Arbeitsinspektion.

---