

Executive Summary 2009

(EN, FR, DE)



Implementation Report for Bulgaria

Directive 94/45/EC of 22 September 1994 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups undertakings for the purposes of informing and consulting employees

EXECUTIVE SUMMARY

1. Introduction

Directive 94/45/EC was transposed within the framework of implementing the Agreement on the Association of Bulgaria to the European Union (1995-2006). What is special about its transposition is that, instead of applying the usual approach of amending the Labour Code, a separate Law was adopted for the purpose of transposing it – the Law on Informing and Consulting the employees in multinational undertakings, groups of undertakings and European companies (hereinafter called for short ‘Law on Informing and Consulting’ – LIC). It regulated the information and consultation of employees working in three forms of joint economic activity, namely: Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings; European commercial companies and European Cooperative Societies.

2. Legal analysis of the transporting measures and their practical implementation for Directive 94/45/EC in Bulgaria

The transposition of Directive 94/45/EC was carried out through two Laws: the Law on Informing and Consulting and the Labour Code.

The transposition of the Directive into the Law on Informing and Consulting is contained in: Chapter I ‘General provisions’, Articles 1 to 3; Chapter II ‘Informing and consulting the employees in multinational undertakings or groups of undertakings’, Articles 4 to 11; Chapter V ‘Confidential information’, Articles 29 and 30; and § 1 and 2 of the Supplementary Provisions of the LIC.

On the whole, most provisions of the Directive have been subject to transposing provisions. The adoption of the rules governing the establishment of European Work Councils and procedures for the purposes of informing and consulting employees in Community-scale undertakings into the domestic legal order covers both the general matters contained in Articles 1 to 3, 29 and 30, and § 1 and 2 of the Supplementary Provisions of the LIC. They also contain the specific matters of information and consultation in those forms of joint economic activity which are carried out within the territory of different EU Member States. Special institutional mechanisms are created for regulating the specific matters of informing and consulting the employees, such as the European Works Council, employees’ representatives in both the European Works Council and the special negotiating body, the conclusion of an agreement between the central management and the special negotiating body. Subsidiary requirements (Articles 4 to 7 of the Directive, Articles 4 to 7 LIC), as well as the specific set of terms of the Directive – ‘European Works Council’, ‘controlling undertaking’, and such like have in general been more or less well transposed.

As for some general matters relating to information and consultation under Directive 94/45/EC, the transposition has been carried out through amendments to the Labour Code: the leave for participation in the meetings of the special negotiating body (Article 157, paragraph 1, subparagraph 5a LC), the protection against dismissal (Article 333, paragraph 1, subparagraph 6 LC), etc.

Even though the transposition has been effective in general, and even literal in a few cases, the national legislation remains quite imprecise or unclear in many cases. This has affected the general level of transposition, and has resulted in several cases of incomplete or incorrect transposition. Thus, certain omissions in the transposition of the Directive have been highlighted. And quite a few instances of incorrect transposition have been identified.

- As regards the scope, Article 1.3 has been incompletely transposed, as the national legislation does not specify that there should be one Council per group.

- The transposing legislation of Article 1.4 is quite vague as regards to the fact that the all Community-scale undertakings located within the MS shall be subject to the procedure.
- The general definitions of Article 2 have been satisfactorily transposed. However, a few problems have been identified as regards the definition of “controlling undertaking” in Article 3. Article 3.4 is incorrectly transposed, due to minor mistake and 3.5 is ambiguously transposed. In relation to determining the law applicable to the controlling undertaking, Article 3.6 has been only partially and incorrectly transposed.
- Article 4.3 designating the central management has not been transposed.
- Article 5.2 of the Directive giving guidelines for the establishment of the special negotiating body has been only very partially and incorrectly transposed.
- The transposition of Article 5.6, which designates that central management will bear the costs of the negotiations, misses the mention of the objectives of such a rule.
- Article 10 on the protection of employees’ representatives has been incompletely transposed, as the transposing legislation does not clearly set the same level of protection for employees’ representatives as that provided for by national law and the guarantees set by the Directive regarding the payment of wages.
- Article 11.2 is incorrectly transposed, as the national legislation only grants the possibility to access information on the number of employees to the management body, and not to the employees or employees’ representatives.
- Article 12 on the link between the Directive and other provisions is only partially transposed.
- Article 13.1 on the exemptions from the application of the Directive when there is already an agreement in force before entry into force of the Directive has not been transposed.
- Point 1(d) of the Annex stating that each Member State shall be represented by one member has been transposed incorrectly, as the transposing legislation provides for the election of “at least” one member, which is quite different from what is foreseen by the Directive.
- The last sentence of point 3 of the Annex has been incompletely transposed, as there is no mention in the national law of the fact that the meeting shall not affect the prerogatives of the central management.

It is important to be noted that the Bulgarian legislation on the setting up of a European Work Council or a procedure for informing and consulting the employees is implemented in practice only as regards the election of the employees' representatives from the Bulgarian branches of a Community-scale undertaking or a Community-scale group of undertakings located within another Member State for carrying out the procedures in view of setting up of the EWC or the procedure of information and consultation of the employees in such undertakings or group of undertakings. No Community-scale undertaking or Community-scale group of undertaking located within Bulgaria has been established so far.

3. Analysis of progress and regression in the implementation of Directive 94/45/EC

The implementation of Directive 94/45/EC through the adoption of explicit and detailed regulation has enriched Bulgarian labour legislation.

Undoubtedly, the new legislation demonstrates the progressive development of labour law and extends the protection given to the employees involved in the various forms of joint economic activities of two or more EU Member States. As this form of activity emerges as a prospective one for the Member

States, the application of Directive 94/45/EC appears as a framework especially well-adapted to the evolutions of employment relationships.

4. Conclusions

The involvement of the employees in the affairs of Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings through a European Works Council, employee information, consultation and participation is a crucial step towards the development of European and national labour legislation of the EU Member States.

With regard to the Bulgarian labour law, the new regulation has yet to prove its usefulness and practical significance. In any case, the start has already been set through the adoption of the Law in 2006. Some conformity issues have been identified but they do not concern substantial matters regarding the Directive's content. As a whole, the Directive has very often been completely or literally transposed.

The Law is in force, this being due to the joint efforts of the social partners. But the State has an important role to play in supervising observance of this regulation.

The real application of Directive 94/45/EC started after Bulgaria's accession to the European Union (1 January 2007) and the entry into force of the LIC. The requirements could not be applied until now, since no Community-scale undertaking or Community-scale group of undertaking has been established in Bulgaria until now.

RESUME

1. Introduction

La directive 94/45/CE a été transposée dans le cadre de l'application de l'Accord d'association de la Bulgarie à l'Union Européenne (1995-2006). L'approche habituelle consistant à amender le Code du Travail bulgare (CDT) n'a pas été choisie pour la transposition de cette directive, mais une loi spéciale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises multinationales, les groupes d'entreprises et les entreprises européennes (LIC) a été adoptée. Cette loi régit l'information et la consultation des salariés travaillant dans les trois formes d'activité économique mixte, à savoir: les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, les sociétés commerciales européennes et les sociétés coopératives européennes.

2. Analyse juridique des mesures de transposition et mise en œuvre pratique de la directive 94/45/CE en Bulgarie

La transposition de la directive 94/45/CE a été réalisée à travers deux instruments: la Loi sur l'Information et la Consultation et le Code du Travail.

Les éléments de transposition de la directive dans la Loi sur l'Information et la Consultation se retrouvent au Chapitre I « Dispositions Générales », articles 1 à 3, au Chapitre II «L'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises multinationales ou les groupes d'entreprises», articles 4 à 11; au Chapitre V « Informations Confidentielles », articles 29 et 30, et aux paragraphes 1 et 2 des dispositions supplémentaires de la LIC.

Dans l'ensemble, la plupart des dispositions de la directive a été transposée. L'adoption dans l'ordre juridique interne de règles régissant l'établissement d'un comité d'entreprise européen et les procédures en vue d'informer et de consulter les travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire couvre aussi bien les questions d'ordre général (contenues aux articles 1 à 3, 29 et 30, et § 1 et 2 des dispositions supplémentaires de la LIC), que des questions spécifiques à l'information et la consultation dans ces formes d'activité économique exercées sur le territoire de plusieurs États membres de l'UE. Des mécanismes institutionnels particuliers ont été mis en place pour réglementer l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire, tels que le comité d'entreprise européen, les représentants des travailleurs au sein du comité d'entreprise européen et du groupe spécial de négociation, ou encore la conclusion d'un accord entre la direction centrale et le groupe spécial de négociation. Les prescriptions subsidiaires (articles 4 à 7 de la directive, articles 4 à 7 LIC), ainsi que l'ensemble des termes de la directive - comité d'entreprise européen, entreprise qui exerce le contrôle, etc ont été en règle générale plutôt bien transposés.

Quant à certaines questions générales relatives à l'information et à la consultation prévues par la directive 94/45/CE, la transposition a été effectuée par modification du Code du travail. Cela concerne notamment le droit à un congé afin de participer aux réunions du groupe spécial de négociation (article 157, paragraphe 1, 5 bis, alinéa LC) et la protection contre le licenciement (article 333, paragraphe 1, alinéa 6 LC).

Même si, dans l'ensemble, la transposition a été jugée correcte, voire littérale dans certains cas, la législation nationale reste assez imprécise et/ou peu claire dans de nombreux cas. Cela a affecté le niveau général de transposition, et a donné lieu à plusieurs cas de transposition incomplète ou incorrecte. Ainsi, certaines lacunes dans la transposition de la directive ont été signalées, et un certain nombre de cas de transposition incorrecte a été identifié :

- En ce qui concerne le champ d'application, l'article 1.3 a été transposé de manière incomplète, car la législation nationale ne précise pas qu'il devrait y avoir un seul conseil par groupe.

- La législation de transposition de l'article 1.4 est très vague quant au fait que l'ensemble des entreprises de dimension communautaire situé dans l'État membre doit être soumis à la procédure.
- La définition générale de l'article 2 a été transposée de manière satisfaisante. Toutefois, quelques problèmes ont été identifiés en ce qui concerne la définition des «entreprises qui exercent le contrôle» de l'article 3. L'article 3.4 n'est pas correctement transposé, dû à une erreur mineure, et l'article 3.5 est transposé de manière ambiguë. L'article 3.6 concernant la détermination du droit applicable à l'entreprise qui exerce le contrôle n'a été que partiellement et incorrectement transposé.
- L'article 4.3 désignant la direction centrale n'a pas été transposé.
- L'article 5.2 de la directive donnant des lignes directrices pour l'établissement du groupe spécial de négociation n'a été que très partiellement et incorrectement transposé.
- La transposition de l'article 5.6, qui indique que la direction centrale doit supporter les coûts des négociations, omet de préciser les objectifs de cette règle.
- L'article 10 sur la protection des représentants des travailleurs a été transposé de manière incomplète, car la législation de transposition n'indique pas clairement que les représentants des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire jouissent du même degré de protection que celui garanti aux représentants dans le droit interne. La législation de transposition omet également de mettre en place les garanties prévues par la directive concernant le paiement des salaires des représentants.
- L'article 11.2 est transposé de manière incorrecte, car la législation nationale n'accorde la possibilité d'accéder aux informations sur le nombre d'employés qu'à l'organe de direction, et non pas aux travailleurs ou à leurs représentants.
- L'article 12 sur le lien entre la Directive et d'autres dispositions n'est que partiellement transposé.
- L'article 13.1 sur l'exemption d'application de la directive en cas d'accord préexistant à l'entrée en vigueur de la directive n'a pas été transposé.
- Le point 1 (d) de l'annexe précisant que chaque État membre est représenté par un membre a été transposé de manière incorrecte, car la législation bulgare prévoit l'élection d'"au moins" un membre, ce qui a un sens différent de celui voulu par la directive.
- La dernière phrase du point 3 de l'annexe a été transposée de manière incomplète, car il n'est pas fait mention dans le droit bulgare du fait que la réunion d'information et de consultation prévue au point 3 ne doit pas porter atteinte aux prérogatives de la direction centrale.

Il convient de noter que la législation bulgare sur la mise en place d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation des salariés est mise en œuvre dans la pratique seulement en ce qui concerne l'élection des représentants des travailleurs des branches bulgares d'entreprises de dimension communautaire ou de groupes de dimension communautaire basés dans un autre État membre, dans le cadre de la procédure en vue de la mise en place d'un comité d'entreprise européen ou de la procédure d'information et de consultation des travailleurs de ces entreprises ou groupes d'entreprises. Aucune entreprise de dimension communautaire ni aucun groupe d'entreprises de dimension communautaire n'ont été établis à ce jour en Bulgarie.

3. Analyse des progrès et des reculs dans l'application de la directive 94/45/CE

La mise en œuvre de la directive 94/45/CE par l'adoption d'une réglementation plus explicite et détaillée a permis d'améliorer la législation du travail bulgare.

Sans aucun doute, la nouvelle loi LIC atteste du développement progressif du droit du travail et étend la protection accordée aux travailleurs impliqués dans les différentes formes d'activités économiques mixtes impliquant plusieurs États membres de l'UE. Dans la mesure où ces formes d'activité semblent

promises à un avenir prometteur au sein des États membres, l'application de la directive 94/45/CE apparaît comme le cadre le mieux adapté aux évolutions des relations de travail.

4. Conclusions

L'implication des travailleurs dans les affaires des entreprises de dimension communautaire et des groupes d'entreprises de dimension communautaire grâce au comité d'entreprise européen, et à l'information, à la consultation et à la participation des employés est une étape essentielle du développement de la législation sur le travail au niveau européen comme au niveau des États membres.

Ceci étant, en ce qui concerne le droit du travail bulgare, le nouveau règlement doit encore prouver son utilité et son importance pratique. Il est toutefois à noter que le processus a été enclenché avec l'adoption de la LIC en 2006. Quelques problèmes de conformité ont été identifiés, mais ils ne concernent en général pas les questions substantielles quant au contenu de la directive. Dans l'ensemble, la directive a été correctement ou littéralement transposée.

La loi est en vigueur grâce aux efforts conjoints des partenaires sociaux. Mais l'État a un rôle important à jouer dans la supervision du respect de la présente réglementation.

L'application effective de la directive 94/45/CE a débuté après l'adhésion de la Bulgarie à l'Union européenne (1 Janvier 2007) et l'entrée en vigueur de la LIC. Les textes n'ont pas été appliqués jusqu'à présent, aucune entreprise de dimension communautaire ou groupe d'entreprises de dimension communautaire n'ayant été établi jusqu'à présent en Bulgarie.

ZUSAMMENFASSUNG

1. Einleitung

Die Richtlinie 94/45/EG wurde im Rahmen des Assoziationsabkommens EU-Bulgarien (1995-2006) umgesetzt. Besonders an dieser Umsetzung ist, dass anstelle der Anwendung der üblichen Vorgehensweise der Änderung des Arbeitsgesetzbuches, ein gesondertes Gesetz für die Zwecke der Umsetzung der Richtlinie verabschiedet wurde - das Gesetz über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in multinationalen Unternehmen, Unternehmensgruppen und europäischen Unternehmen (im Folgenden kurz „Law on Informing and Consulting“ ("Gesetz über die Unterrichtung und Anhörung“) - LIC). Es regelt die Unterrichtung und Anhörung der Beschäftigten in den drei Formen der gemeinsamen wirtschaftlichen Tätigkeit, nämlich: gemeinschaftsweit operierende Unternehmen und Unternehmensgruppen, europäische Wirtschaftsunternehmen und Europäische Genossenschaften.

2. Rechtliche Analyse der Umsetzung und Durchführung der Richtlinie 94/45/EG in Bulgarien

Die Umsetzung der Richtlinie 94/45/EG wurde durch zwei Gesetze vorgenommen: das Gesetz über die Unterrichtung und Anhörung und das Arbeitsgesetzbuch.

Die Umsetzung der Richtlinie durch das LIC ist durch Kapitel I "Allgemeine Bestimmungen", Artikel 1 bis 3, Kapitel II "Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in multinationalen Unternehmen oder Unternehmensgruppen, Artikel 4 bis 11; Kapitel V "Vertrauliche Informationen", Artikel 29 und 30, sowie § 1 und 2 der ergänzenden Bestimmungen des LIC durchgeführt worden.

Im Großen und Ganzen wurden die meisten Bestimmungen der Richtlinie umgesetzt. Die Aufnahme von Regeln bezüglich der Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats und die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen in die nationale Rechtsordnung umfasst sowohl die allgemeinen Fragen, die in den Artikeln 1 bis 3, 29 und 30 und § 1 und 2 der ergänzenden Bestimmungen des LIC enthalten sind, als auch die spezifischen Fragen der Unterrichtung und Anhörung in Fällen von gemeinsamen wirtschaftlichen Tätigkeiten, die im Gebiet unterschiedlicher EU-Mitgliedstaaten durchgeführt werden. Besondere institutionelle Mechanismen sind für die Regulierung der speziellen Fragen bezüglich der Information und Anhörung der Arbeitnehmer vorgesehen, wie z.B. der Europäische Betriebsrat, die Arbeitnehmervertreter in dem Europäischen Betriebsrat und dem besonderen Verhandlungsgremium, der Abschluss eines Abkommens zwischen der zentralen Leitung und dem besonderen Verhandlungsgremium. Subsidiäre Vorschriften (Artikel 4 bis 7 der Richtlinie, Artikel 4 bis 7 LIC), sowie die spezifische Reihe von Bestimmungsfestlegungen der Richtlinie - Europäischer Betriebsrat, herrschendes Unternehmen, und dergleichen, wurden in der Regel eher korrekt umgesetzt.

Wie bezüglich einiger allgemeinen Fragen in Hinsicht auf Unterrichtung und Anhörung im Rahmen der Richtlinie 94/45/EG wurde die Umsetzung durch Änderungen des Arbeitsgesetzbuches durchgeführt: der Urlaub für die Teilnahme an den Sitzungen des besonderen Verhandlungsgremiums (Artikel 157, Absatz 1, Unterabsatz 5a LC), der Kündigungsschutz (Artikel 333, Absatz 1, Unterabsatz 6 LC), usw.

Auch wenn die Umsetzung oft effektiv, und teilweise sogar wörtlich war, bleibt die nationale Gesetzgebung in einigen Fällen relativ ungenau und unklar. Dies beeinflusst das allgemeine Niveau der Umsetzung, und hat oft zu unvollständiger oder falscher Umsetzung geführt. So wurden einige Lücken bei der Umsetzung der Richtlinie ausgemacht. Darüber hinaus wurden einige Fälle falscher Umsetzung identifiziert.

- Was den Anwendungsbereich betrifft, wurde Artikel 1.3 unvollständig umgesetzt, da die nationalen Rechtsvorschriften nicht vorsehen, dass es einen Betriebsrat pro Gruppe geben soll.
- Die Umsetzung des Artikels 1.4 ist hinsichtlich der Anforderung, dass das Verfahren auf alle in den Mitgliedstaaten ansässigen gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen anwendbar sein soll, recht unverständlich formuliert.
- Die allgemeinen Definitionen des Artikels 2 wurden zufrieden stellend umgesetzt. Doch ein paar Probleme wurden in Bezug auf die Definition des Begriffs "herrschendes Unternehmen" in Artikel 3 ausgemacht. Artikel 3.4 ist aufgrund geringfügiger Fehler inkorrekt umgesetzt, und Artikel 3.5 ist unklar umgesetzt. Artikel 3.6 in Bezug auf die Bestimmung des auf das herrschende Unternehmen anwendbaren Rechts wurde nur teilweise und falsch umgesetzt.
- Artikel 4.3, über die zentrale Leitung wurde nicht umgesetzt.
- Artikel 5.2 der Richtlinie über die Aufstellung von Leitlinien für die Einsetzung des besonderen Verhandlungsgremiums ist nur sehr unvollständig und inkorrekt umgesetzt.
- Die Umsetzung von Artikel 5.6, der vorsieht, dass die Kosten im Zusammenhang mit den Verhandlungen von der zentralen Leitung getragen werden, erwähnt nicht die Ziele einer solchen Regel.
- Artikel 10 über den Schutz der Arbeitnehmervertreter wurde nicht vollständig umgesetzt, da die umsetzende Gesetzgebung weder klar das gleiche Schutzmaß, verglichen zu den innerstaatlichen Rechtsvorschriften, für die Arbeitnehmervertreter, noch die in der Richtlinie festgelegten Garantien über die Lohn- und Gehaltsfortzahlung vorsieht.
- Artikel 11.2 ist nicht korrekt umgesetzt, da die nationale Regelung nur die Möglichkeit gewährt, Informationen über die Zahl der Beschäftigten an das Leitungsorgan, jedoch nicht an die Mitarbeiter oder die Arbeitnehmervertreter zu übermitteln.
- Artikel 12 über den Zusammenhang zwischen der Richtlinie und anderen Bestimmungen wurde nur teilweise umgesetzt.
- Artikel 13.1 über die Ausnahme von der Anwendung der Richtlinie, wenn vor dem Inkrafttreten der Richtlinie bereits eine Vereinbarung in Kraft ist, wurde nicht umgesetzt.
- Nummer 1 (d) des Anhangs, wonach jeder Mitgliedstaat durch ein Mitglied zu vertreten ist, wurde nicht korrekt umgesetzt, da die umsetzende Gesetzesregelung die Wahl von "mindestens" einem Mitglied vorsieht, was nicht dem Sinn der Richtlinie entspricht.
- Der letzte Satz von Nummer 3 des Anhangs wurde nicht vollständig umgesetzt, da das nationale Recht nicht vorsieht, dass die Sitzung die Vorrechte der zentralen Leitung unberührt lässt.

Es ist wichtig zu beachten, dass die die bulgarischen Rechtsvorschriften über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Praxis nur was die Wahlen der Arbeitnehmervertreter von den bulgarischen Unternehmensteilen eines gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder einer gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe, die in einem anderen Mitgliedsstaat niedergelassen ist, für die Durchführung der Verfahren im Hinblick auf die Einrichtung des EBR oder der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in derartigen Unternehmen oder Unternehmensgruppen angewandt wird. Bislang wurden kein gemeinschaftsweit operierendes Unternehmen und keine gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppe in Bulgarien gegründet.

3. Analyse der Fort- und Rückschritte in der Umsetzung der Richtlinie 94/45/EG

Die Umsetzung der Richtlinie 94/45/EG durch die Annahme einer expliziten und detaillierten gesetzlichen Regelung hat das bulgarische Arbeitsrecht bereichert.

Zweifellos belegt die neue Gesetzgebung die fortschreitende Entwicklung des Arbeitsrechts und dehnt den Arbeitnehmerschutz bezüglich den verschiedenen Formen der gemeinsamen wirtschaftlichen Tätigkeiten in zwei oder mehr EU-Mitgliedstaaten aus. Da sich diese Formen der Tätigkeit für die Mitgliedstaaten als erfolgversprechend herausstellen, ist die Anwendung der Richtlinie 94/45/EG der aussichtsvollste Rahmen für die Entwicklung der Arbeitsverhältnisse.

4. Schlussfolgerungen

Die Einbeziehung der Arbeitnehmer in den Angelegenheiten der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen mittels des europäischen Betriebsrates, Arbeitnehmerunterrichtung, Anhörung und Beteiligung ist ein wichtiger Schritt in der Entwicklung des europäischen und nationalen Arbeitsrechts der EU-Mitgliedstaaten.

Im Hinblick auf das bulgarische Arbeitsrecht hat die neue Verordnung noch ihre Nützlichkeit und praktische Bedeutung unter Beweis zu stellen. In jedem Fall wurde der Anfang bereits mit der Verabschiedung des Gesetzes im Jahr 2006 gemacht. Es gibt einige Nichtübereinstimmungen, aber sie betreffen nicht die wesentlichen Fragen des Inhalts der Richtlinie. Im Ganzen wurde die Richtlinie korrekt oder wörtlich umgesetzt.

Das Gesetz ist aufgrund der gemeinsamen Anstrengungen der Sozialpartner bereits in Kraft getreten. Der Staat muss jedoch seine wichtige Rolle bei der Überwachung der Einhaltung dieser Verordnung wahrnehmen.

Die tatsächliche Anwendung der Richtlinie 94/45/EG begann nach dem Beitritt Bulgariens zur Europäischen Union (1. Januar 2007) und dem Inkrafttreten des LIC. Die Rechtsvorschriften konnten bisher noch nicht angewandt werden, da es bisher noch keine gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen oder Unternehmensgruppe in Bulgarien gibt.
