

Executive Summary 2009

(EN, FR, DE)



Implementation Report for Bulgaria

**Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's
obligation to inform employees of the conditions
applicable to the contract or employment relationship**

EXECUTIVE SUMMARY

1. Introduction

For years following the start of the democratic changes in the country (late 1989), the Bulgarian labour legislation lagged considerably behind the European requirements regarding the involvement of employees in the activity and management of undertakings. This concerned both the ‘collective’ involvement through information, consultation and participation in the management of representatives of employees and trade union organisations, and the ‘individual’ information of the employees on the conditions applicable to their employment relationship. At the time of the conclusion of the Agreement on the association of Bulgaria to the European Union (1995), the domestic Bulgarian labour legislation was far from being in conformity with European standards on these matters. Moreover, at that time there was no sufficient understanding and awareness thereof. This might explain the fact that the situation continued to be endured for almost 10 years after the conclusion and entry into force of the Agreement – these matters were not considered priorities in the process of the approximation of Bulgarian legislation with European requirements, as referred to in Articles 69 and 70 of the Agreement. It was not until the end of the 10-year period of implementation of the Agreement that the attention was focused on the transposition of the Community Directives on informing and consulting the employees.

The introduction of the European standards on informing the employees on the conditions of the employment relationship began in 2004 through the transposition of Directive 91/533/EEC on the employer’s obligation to inform employees of the conditions applicable to their individual employment relationships by way of including them into the employment contract concluded between the parties. This process rapidly evolved and in 2006, on the eve of Bulgaria’s accession to the European Union, requirements were introduced regarding the notification of the employee in case of subsequent modifications of the employment relationship and in case of his/her being sent to work abroad.

The main purpose of the transposition of Directive 91/533/EEC was to introduce into Bulgarian labour legislation the right of employees on information in relation to their employment relationship and to explicitly regulate a new legal obligation of the employer in the course of the establishment and implementation of the individual employment relationship between the parties.

2. Legal analysis of the transposing measures and their practical implementation for Directive 91/533/EEC in Bulgaria

The 2004 and 2006 amendments to the Labour Code were adopted with the active participation and support of the social partners – the representative employers’ and trade union organisations. Thus, the main part of the Directive and its key solutions were introduced into the operative legislation and formed part of the legal regulation of the individual employment relationships prior to Bulgaria’s accession to the European Union.

On the whole, Directive 91/533/EEC has been correctly transposed into the Labour Code through its 2004 and 2006 amendments. There are however some conformity issues:

- There was one case of incorrect transposition: the transposition of ‘place of work’ as established in Article 2(2)(b) of the Directive. Article 66(3) of the Labour Code provides for cases where there is no explicit definition of the place of work in the employment contract. Consequently, the work place is considered to be the domicile unless otherwise implied from the nature of the work. This is found to be in breach of the requirements of the Directive as it allows for cases where the place of work is not explicitly determined, contrary to what is set
-

out in Article 2(2)(b) of the Directive. Moreover, there is no transposition of the following part of Article 2(2)(b), ‘the principle that the employee is employed at various places’.

- In addition, Article 2(2)(j)(i) and (ii) were not transposed as there is no explicit requirement that the employee must be informed by the employer regarding the collective agreements in the national legislation.
- Article 6 on the form and proof of the existence of a contract or employment relationship and procedural rules has not been transposed. Bulgarian law does not include an explicit statement reflecting the requirements of this provision. Directive 91/533/EEC is transposed by amending certain provisions in the Labour Code which regulate all aspects of the employment relationships in Bulgaria. As far as this does not infringe the proper implementation of the transposing provisions of this directive this is found to be a minor instance of non-conformity.
- Article 9(3) requires that the transposing legislation shall include a reference to the Directive. The Bulgarian legislation does not include any explicit reference to the Directive.

In addition, it can be noted that Article 5(2) is not explicitly transposed. There are no exclusions from the obligation of the employer to submit to the employee a written document for the alterations of the labour contract. However it is found that more favourable conditions are set out for the employee in accordance with Article 7 of the Directive and therefore the fact that Article 5(2) is not explicitly transposed is not considered to be a conformity problem.

Overall, the expert is of the opinion that from a legal point of view, the transposition of the Directive is satisfactory. However, the operative regulation is not always observed by the employers. Some of them, especially in the fields of the hotel and restaurant business, retail sales, clothes manufactures, construction, etc. continue to admit employees to work prior to the written conclusion of any employment contract, or prior to providing them with a copy of notification for the registration of the employment contract with the respective territorial division of the Nation Revenue Agency. One of the reasons for this situation, which they often indicate as a justification, in the tourist sector, is the high turnover and the seasonal character of the employment. Employers often argue that the employee is being trained or is on probation. However, the underlying reason is that it is more profitable for the employer to employ workers without signing an employment contract, which gives them the freedom to terminate these contracts when they wish, without having to give a written notice. Other violations of Article 66(1) of the LC consist in an absence of written information regarding the frequency of payment of workers in the case of a termination of the employment contract and on the amount of paid annual leave. Another problem in this regard is that the courts do not consider that the absence of such information constitutes punishable violations, and they thus overturn any punishments linked to these violations. Consequently, a main challenge that remains is to intensify the control of the practical implementation of the Directive.

3. Analysis of progress and regression in the implementation of Directive 91/533/EEC

The transposition of Directive 91/533/EEC has supplemented the national employment legislation with new obligations on the employer to inform employees of the conditions of the employment contract at the time of its conclusion, i.e. when the content of the contract is determined (Article 66, paragraph 1 LC), and in case of modifications of the contract (Article 66, paragraph 4 LC), and in case of sending the employee to work abroad for a period longer than one month (Article 127, paragraph 4 LC).

This regulation clearly constitutes progress for Bulgarian labour legislation. The progress consists in the inclusion of new obligations of the employer and new rights of the employee under his/her individual employment relationship. This results in the employee’s being informed of the actual state of his/her employment relationship throughout the period of the existence thereof – from the very beginning, when it is concluded, and during the course of its existence – with all the changes effected in it, including his/her work within the country and abroad. This creates greater legal security for the employee.

4. Conclusions

The transposition of Directive 91/533/EEC has filled a big gap in Bulgarian labour law, providing new regulations and enriching the regulation of the content of individual employment relationships. This regulation extended the obligations of the employer and the rights of the employees under the employment relationship. This regulation has thus not only created new legislative solutions, but has also introduced a new mindset in the individual employment relationships, which are regulated with greater balance with regard to the rights and obligations of the parties.

This regulation forms part of the regulation of the employee's general right to information and the employer's obligation to submit this information. The right to information in the framework of collective employment relationships, which is codified in Directive 2002/14/EC, is 'continued' and 'supplemented' by the new regulation with the employees' right to information within the individual employment relationships.

The main problem on which the competent State bodies should focus their attention is the compliance with the requirements of Directive 91/533/EEC on the part of the employers, and the maintenance and intensification of the supervision of the observance of national labour legislation transposing the Directive.

As a whole, the expert assesses that the transposition of the Directive is sufficient for its use. It should be regarded as creating a solid legal basis for further and more profound involvement of the employees in the activities of the undertakings.

RESUME

1. Introduction

Durant les années suivant le début des changements démocratiques en Bulgarie (fin 1989), la législation du travail bulgare a pris un retard considérable par rapport aux exigences européennes sur la participation des salariés dans l'activité et la gestion d'entreprises. Ce retard concernait tant l'engagement «collectif» par le biais des procédures d'information que la consultation et la participation à la gestion des représentants des salariés et des organisations syndicales, ainsi que l'information individuelle des travailleurs sur les conditions applicables à leur relation de travail. Au moment de la conclusion de l'accord sur l'association de la Bulgarie à l'Union européenne (1995), le droit bulgare du travail était loin d'être en conformité avec les normes européennes sur ces questions. De plus, à cette époque il n'y avait pas suffisamment de sensibilisation sur ces questions. Cela pourrait expliquer le fait que cette situation a continué pendant près de dix ans suivant la conclusion et l'entrée en vigueur de l'accord - ces questions n'étaient pas considérées comme des priorités dans le processus du rapprochement de la législation bulgare avec les exigences européennes, telles que visées aux articles 69 et 70 de l'accord. Il a fallu attendre la fin de cette période décennale de mise en œuvre de l'accord avant que plus d'attention soit accordée à la transposition des directives communautaires concernant l'information et la consultation des employés.

L'introduction des normes européennes sur l'information des salariés sur les conditions applicables à la relation de travail a débuté en 2004 grâce à la transposition de la directive 91/533/CEE relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables à leur contrat ou à leurs relations de travail en les incluant dans le contrat de travail conclu entre les parties. Ce processus a évolué rapidement et, en 2006, à la veille de l'adhésion de la Bulgarie à l'Union européenne, des prescriptions ont été adoptées concernant la notification du travailleur en cas de modification ultérieure de la relation de travail et en cas d'absence ou d'affectation du travailleur à l'étranger.

L'objectif principal de la transposition de la directive 91/533/CEE était d'introduire dans la législation du travail bulgare le droit des travailleurs à être informé des conditions applicables à leur relation de travail et de réglementer de manière explicite une nouvelle obligation juridique de l'employeur dans le cadre de l'établissement et la mise en œuvre des relations individuelles de travail entre les parties.

2. Analyse juridique des mesures de transposition et la mise en œuvre pratique de la directive 91/533/CEE en Bulgarie

En 2004 et 2006, des modifications au Code du Travail ont été adoptées avec la participation active et le soutien des partenaires sociaux - les organisations représentatives d'employeurs et les organisations syndicales. Ainsi, la majeure partie des dispositions de la directive et ses éléments principaux ont été introduits dans la législation sur les coopératives et faisaient partie de la réglementation des relations individuelles de travail avant l'adhésion de la Bulgarie à l'Union européenne.

Dans l'ensemble, la directive 91/533/CEE a été correctement transposée dans le Code du Travail à travers les amendements de 2004 et 2006. Quelques problèmes de conformité ont toutefois été constatés :

- Un cas de transposition incorrecte a été identifié: la transposition du «lieu de travail» tel que prescrit à l'article 2(2)(b) de la directive. L'article 66(3) du Code du Travail prévoit les cas où il n'existe pas de définition explicite du lieu de travail dans le contrat de travail. Par conséquent, le lieu de travail est considéré comme étant le domicile, sauf s'il peut en être déduit autrement du fait de la nature du travail. Ceci est considéré comme étant une violation des exigences de la directive, car l'article 66(3) inclut ainsi des cas où le lieu de travail n'est pas explicitement déterminé, contrairement à ce qui est énoncé à l'article 2(2)(b) de la

directive. En outre, la partie suivante de l'article 2(2)(b), «le principe que le travailleur est occupé à divers endroits», n'a pas été transposé en droit national.

- De plus, les articles 2(2)(j), (i) et (ii) n'ont pas été transposés. En effet, il n'y a aucune exigence explicite dans la législation nationale que le travailleur doit être informé par l'employeur au sujet des conventions collectives.
- L'article 6 sur la forme et la preuve de l'existence d'un contrat ou d'une relation de travail et les règles de procédure n'a pas été transposé. Le droit bulgare ne comprend pas une déclaration explicite reflétant les exigences de cette disposition. La directive 91/533/CEE est transposée par une modification de certaines dispositions du Code du Travail qui régissent tous les aspects des relations de travail en Bulgarie. Dans la mesure où cela ne porte pas atteinte à l'application correcte des dispositions transposées de cette directive, cela est considéré comme étant un cas mineurs de non-conformité.
- L'article 9(3) exige que la législation de transposition inclue une référence à la directive. La législation bulgare ne contient pas de référence explicite à la directive.

En outre, l'article 5(2) n'est pas explicitement transposé. Il n'y a pas d'exclusion de l'obligation de l'employeur de fournir au salarié un document écrit pour les modifications du contrat de travail. Toutefois il est constaté que des conditions plus favorables sont prévues pour le salarié conformément à l'article 7 de la directive. Dès lors, le fait que l'article 5(2) n'est pas explicitement transposé n'est pas considéré comme un problème de conformité.

Dans l'ensemble, l'expert considère que, du point de vue juridique, la transposition de la directive est satisfaisante. Toutefois, le règlement en vigueur n'est pas toujours observé par les employeurs. Certains d'entre eux, en particulier dans les domaines de l'hôtellerie et de la restauration, de la ventes au détail, de la confection, de la construction, etc. continuent à engager des travailleurs avant la conclusion écrite d'un contrat de travail, ou avant de leur fournir une copie de notification pour l'enregistrement du contrat de travail à la division territoriale compétente de l'Agence Fiscale Nationale. Une des raisons de cette situation souvent mentionnée en tant que justification dans le secteur du tourisme, est le taux de rotation élevé et le caractère saisonnier de l'emploi. Les employeurs font souvent valoir que le travailleur est en formation ou en stage. Cependant, la raison sous-jacente est qu'il est plus rentable pour l'employeur d'engager des travailleurs sans signer un contrat de travail, ce qui leur permet de résilier ces contrats quand ils le souhaitent, sans avoir à donner un avis écrit. Les autres violations de l'article 66(1) du Code du Travail comprennent l'absence d'informations écrites sur la fréquence de paiement des travailleurs en cas de résiliation du contrat de travail et sur le montant des congés payés annuels. Un autre problème à cet égard réside dans le fait que les tribunaux ne considèrent pas que l'absence de telles informations constitue une violation passible d'une sanction, et ils reversent ainsi tous les jugements liés à ces violations. Par conséquent, le principal défi est d'intensifier le contrôle de l'application de la directive en pratique.

3. Analyse des progrès et régression dans l'application de la directive 91/533/CEE

La transposition de la directive 91/533/CEE a complété le droit du travail national par l'introduction de nouvelles obligations de l'employeur d'informer le travailleur des conditions du contrat de travail au moment de sa conclusion, à savoir lorsque le contenu du contrat est déterminé (article 66, alinéa 1 du CDT), en cas de modification du contrat (article 66, paragraphe 4 du CDT), et en cas d'affectation du travailleur à l'étranger pour une période dépassant un mois (article 127, paragraphe 4 du CDT).

Ce règlement constitue clairement un progrès dans le droit du travail bulgare, du fait de l'établissement de nouvelles obligations pesant sur l'employeur et de nouveaux droits du travailleur en vertu de sa relation de travail individuelle. Ainsi, le travailleur est informé de la nature réelle de sa relation de travail pendant toute la durée de cette relation - depuis le tout début, lorsque le contrat est conclu, et au cours de sa réalisation - avec toutes les modifications qui y sont apportées, réglementant tant le travail sur le territoire du pays et à l'étranger. Cela crée une plus grande sécurité juridique pour le travailleur.

4. Conclusions

La transposition de la directive 91/533/CEE a comblé une grande lacune dans le droit du travail bulgare, en introduisant de nouvelles règles et en enrichissant la réglementation du contenu des relations de travail individuelles. Cette réglementation étend les obligations de l'employeur et les droits des travailleurs en vertu de la relation de travail. Elle a donc non seulement créé de nouvelles solutions juridiques, mais a également introduit un nouvel état d'esprit dans les relations individuelles de travail, qui sont régies de façon à assurer un meilleur équilibre en ce qui concerne des droits et obligations des parties.

Ces règles font partie de la réglementation du droit général du travailleur à l'information et l'obligation de l'employeur de fournir ces renseignements. Elles prolongent et complètent Le droit à l'information dans le cadre des relations collectives de travail, qui est codifié dans la directive 2002/14/CE, avec l'instauration du droit des travailleurs à l'information dans les relations de travail individuelles.

Le principal problème sur lequel les organes compétents des États membres devraient concentrer leur attention est le respect par les employeurs des exigences de la directive 91/533/CEE, ainsi que le maintien et l'intensification de la surveillance du respect de la législation nationale du travail transposant la directive.

Dans l'ensemble, l'expert considère que la transposition de la directive est suffisante pour son utilisation. La réglementation transposant cette directive doit être considérée comme créant une base juridique solide pour une implication plus importante des travailleurs dans les activités de leur entreprise.

ZUSAMMENFASSUNG

1. Einleitung

Jahre nach dem Beginn der demokratischen Veränderungen im Land (Ende 1989) blieb das bulgarische Arbeitsrecht erheblich hinter den europäischen Anforderungen hinsichtlich der Einbeziehung der Arbeitnehmer in die Angelegenheiten und die Leitung von Unternehmen zurück. Dies betraf sowohl die „kollektive“ Einbeziehung in die Unternehmensleitung durch Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung von Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertretern, und der „individuellen“ Unterrichtung der Arbeitnehmer über die für ihre Arbeitsverhältnisse geltenden Bedingungen. Zum Zeitpunkt des Abschlusses des Assoziationsabkommens zwischen Bulgarien und der Europäischen Union (1995) war das nationale bulgarische Arbeitsrecht weit davon entfernt, in Übereinstimmung mit europäischen Standards in diesem Bereich zu stehen. Darüber hinaus gab es damals weder ausreichendes Verständnis, noch ausreichendes Bewusstsein über diese Situation. Dies könnte die Tatsache erklären, dass die Situation fast 10 Jahre lang nach Abschluss und Inkrafttreten des Abkommens noch ertragen werden musste - diese Fragen wurden nicht als Prioritäten im Angleichungsprozess der bulgarischen Rechtsvorschriften an die europäischen Anforderungen, im Sinne von Artikel 69 und 70 des Abkommens, angesehen. Erst Ende des 10-Jahres-Zeitraums für die Durchführung des Abkommens, wurde die Aufmerksamkeit auf die Umsetzung der Richtlinien der Gemeinschaft über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer gelenkt.

Die Einführung der europäischen Standards über die Unterrichtung der Arbeitnehmer über die Bedingungen des Arbeitsverhältnisses begann im Jahr 2004 anhand der Umsetzung der Richtlinie 91/533/EWG über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen, indem sie diese in den zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrag mit einbeziehen. Dieser Prozess entwickelt sich rasch und im Jahr 2006, kurz vor dem Beitritt Bulgariens zur Europäischen Union, wurden Bestimmungen über die Information des Arbeitnehmers bei nachträglichen Änderungen des Arbeitsverhältnisses und im Falle der Ausübung der Beschäftigung im Ausland eingeführt.

Der Hauptzweck der Umsetzung der Richtlinie 91/533/EWG war es, das Recht der Arbeitnehmer auf Unterrichtung in Bezug auf ihr Beschäftigungsverhältnis in das bulgarische Arbeitsrecht einzuführen, und ausdrücklich eine neue rechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers im Rahmen des Abschlusses und der Durchführung des individuellen Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien zu schaffen.

2. Rechtliche Analyse der Umsetzung und Durchführung der Richtlinie 91/533/EWG in Bulgarien

Die Änderungen des Arbeitsgesetzes in den Jahren 2004 und 2006 wurden unter der aktiven Beteiligung und Unterstützung der Sozialpartner - Arbeitgeber- und Gewerkschaftsvertreter - verabschiedet. Dadurch waren der größte Teil der Richtlinie und ihre Schlüssellösungen vor dem Beitritt Bulgariens zur Europäischen Union in die anwendbaren Rechtsvorschriften eingeführt und bildeten einen Teil der gesetzlichen Regelungen der individuellen Arbeitsverhältnisse.

Im Großen und Ganzen ist die Richtlinie 91/533/EWG korrekt durch die Gesetzesänderungen aus den Jahren 2004 und 2006 im Arbeitsgesetzbuch umgesetzt. Es gibt jedoch einige Nichtübereinstimmungsfälle:

- Es gab einen Fall einer falschen Umsetzung: Die Umsetzung des „Arbeitsplatzes“, gemäß Artikel 2 (2) (b) der Richtlinie. Artikel 66 (3) des Arbeitsgesetzbuches ist anwendbar, falls es keine ausdrückliche Bestimmung des Arbeitsplatzes im Arbeitsvertrag gibt. In diesem Fall ist der Wohnsitz der Arbeitsplatz, sofern nichts anders aus der Art der Beschäftigung hervorgeht. Dies erweist sich als ein Verstoß gegen die Anforderungen der Richtlinie, da es Fälle gestattet, in denen

der Arbeitsplatz nicht ausdrücklich bestimmt ist, im Gegensatz zu dem, was in Artikel 2 (2) (b) der Richtlinie vorgesehen ist. Darüber hinaus gibt es keine Umsetzung des folgenden Teils des Artikels 2 (2) (b): „dass der Arbeitnehmer grundsätzlich an verschiedenen Orten beschäftigt wird“.

- Darüber hinaus wurden Artikel 2 (2) (j) (i) und (ii) nicht umgesetzt, da nicht ausdrücklich vorgesehen ist, dass der Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber in Bezug auf die Tarifverträge in den nationalen Rechtsvorschriften informiert werden muss.
- Artikel 6 über die Form des Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses und deren Nachweis und Verfahrensregeln wurde nicht umgesetzt. Bulgarisches Recht enthält keine ausdrückliche Aussage, die die Anforderungen dieser Bestimmung widerspiegelt. Die Richtlinie 91/533/EWG ist durch die Änderung einiger Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches, die alle Aspekte der Arbeitsverhältnisse in Bulgarien regeln, umgesetzt. Soweit dies nicht die ordnungsgemäße Durchführung der Bestimmungen zur Umsetzung dieser Richtlinie gefährdet, ist dies als ein geringfügiger Nichtübereinstimmungsfall zu betrachten.
- Artikel 9 (3) verlangt, dass die der Umsetzung dienenden Rechtsvorschriften eine Bezugnahme auf die Richtlinie beinhalten. Die bulgarische Gesetzgebung enthält keine ausdrückliche Bezugnahme auf die Richtlinie.

Darüber hinaus kann angemerkt werden, dass Artikel 5 (2) nicht ausdrücklich umgesetzt ist. Es gibt keine Ausnahmen von der Verpflichtung des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer einen schriftlichen Beleg für die Veränderungen des Arbeitsvertrages auszuhändigen. Dies stellt jedoch eine günstigere Vorschrift für den Arbeitnehmer gemäß Artikel 7 der Richtlinie dar, und daher ist die Tatsache, dass Artikel 5 (2) nicht explizit umgesetzt ist, nicht als Nichtübereinstimmungsfall angesehen.

Insgesamt ist der Experte der Ansicht, dass die Umsetzung der Richtlinie aus rechtlicher Sicht zufrieden stellend ist. Allerdings wird die anwendbare Gesetzgebung nicht immer von den Arbeitgebern eingehalten. Einige von ihnen, vor allem in den Bereichen des Hotel- und Gaststättengewerbes, des Einzelhandels, der Textilindustrie, des Baugewerbes, etc. geben weiterhin zu, Arbeitnehmer vor dem Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrags, oder bevor sie ihnen eine Kopie der Anmeldung zur Eintragung des Arbeitsvertrags bei der jeweiligen regionalen Behörde der Nationalen Finanzagentur aushändigen, arbeiten zu lassen. Einer der Gründe, der häufig als Rechtfertigung dieser Situation angegeben wird, ist im Tourismussektor die hohe Fluktuation und der saisonbedingte Charakter der Beschäftigung. Die Arbeitgeber sagen häufig, dass der Arbeitnehmer eingearbeitet wird oder sich noch in der Probezeit befindet. Allerdings ist der tatsächliche Grund, dass es für den Arbeitgeber vorteilhaft ist, Arbeitnehmer ohne Unterzeichnung eines Arbeitsvertrags zu beschäftigen, da dies ihnen die Freiheit gibt, diese Verträge wenn sie es möchten zu kündigen, ohne eine schriftliche Mitteilung zu geben. Andere Verstöße gegen Artikel 66 (1) des LC bestehen im Fehlen von schriftlichen Informationen über die Häufigkeit der Bezahlung der Arbeitnehmer im Falle der Kündigung des Arbeitsvertrags und die Höhe des bezahlten Jahresurlaubs. Ein weiteres Problem in dieser Hinsicht ist, dass die Gerichte nicht der Ansicht sind, dass das Fehlen dieser Informationen einen ahndungsfähigen Verstoß darstellt, und sie damit alle vorgesehenen Strafen, die mit diesen Verstößen verbunden sind, unwirksam werden lassen. Folglich bleibt es eine große Herausforderung, die Überwachung der praktischen Durchführung der Richtlinie zu intensivieren.

3. Analyse der Fort- und Rückschritte in der Umsetzung der Richtlinie 91/533/EWG

Die Umsetzung der Richtlinie 91/533/EWG hat in den nationalen arbeitsrechtlichen Vorschriften neue Verpflichtungen für die Arbeitgeber geschaffen, die Arbeitnehmer über die Bedingungen des Arbeitsvertrags zum Zeitpunkt seines Abschlusses, d.h. wenn der Inhalt des Vertrages bestimmt wird (Artikel 66 Absatz 1 LC), im Falle von Änderungen des Vertrages (Artikel 66, Absatz 4 LC), und im Falle der Ausübung der Beschäftigung des Arbeitnehmers im Ausland für einen Zeitraum, der länger als einen Monat dauern soll (Artikel 127 Absatz 4 LC) zu informieren.

Diese Verordnung stellt eindeutig einen Fortschritt für das bulgarische Arbeitsrecht dar. Dieser

Fortschritt besteht in der Schaffung neuer Arbeitgeberpflichten und neuer Arbeitnehmerrechte in Bezug auf das individuelle Arbeitsverhältnis. Daraus ergibt sich, dass der Arbeitnehmer über den tatsächlichen Stand des Arbeitsverhältnisses informiert ist, und dies während der gesamten Dauer des Bestehens dieses Verhältnisses - von Anfang an, wenn es geschlossen wurde, und im Laufe seines Bestehens - mit all den vorgenommenen Veränderungen, einschließlich der Arbeit im In- und Ausland. Dies schafft mehr Rechtssicherheit für den Arbeitnehmer.

4. Schlussfolgerungen

Die Umsetzung der Richtlinie 91/533/EWG hat eine große Lücke im bulgarischen Arbeitsrecht gefüllt, in dem sie zu neuen Regelungen und zur Bereicherung der Regelung des Inhaltes der individuellen Arbeitsverhältnisse geführt hat. Diese Regelung dehnt die Pflichten des Arbeitgebers und die Rechte der Arbeitnehmer aus, die auf Grundlage des Arbeitsverhältnisses entstehen. Diese Regelung schuf somit nicht nur neue gesetzliche Lösungen, sondern hat auch eine neue Denkweise in den individuellen Arbeitsverhältnissen herbeigeführt, die mehr Ausgewogenheit im Hinblick auf die Rechte und Pflichten der Parteien fördert.

Diese Regelung ist Teil der Regelung des allgemeinen Rechts der Arbeitnehmer auf Information und der Arbeitgeberpflicht, diese Informationen auszuhändigen. Das Recht auf Unterrichtung im allgemeinen Rahmen für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft, der in der Richtlinie 2002/14/EG kodifiziert ist, wird durch die neue Regelung über das Recht der Arbeitnehmer auf Unterrichtung innerhalb der individuellen Arbeitsverhältnisse „fortgesetzt“ und „ergänzt“.

Das Hauptproblem, dem die zuständigen staatlichen Stellen ihre Aufmerksamkeit widmen müssen, ist die Einhaltung der Anforderungen der Richtlinie 91/533/EWG durch die Arbeitgeber, und die Aufrechterhaltung und Intensivierung der Überwachung der Einhaltung der nationalen Rechtsvorschriften, die der Umsetzung der Richtlinie dienen.

Alles in allem beurteilt der Experte die Umsetzung der Richtlinie für ihre Anwendung als ausreichend. Er sollte als eine solide Rechtsgrundlage für eine weitgehendere und tiefere Beteiligung der Arbeitnehmer an den Aktivitäten der Unternehmen betrachtet werden.