

Executive Summary 2009

(EN, FR, DE)



Implementation Report for Bulgaria

Directive 91/383/EEC of 25 June 1991 supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed-duration employment relationship or a temporary employment relationship

EXECUTIVE SUMMARY

1. Introduction

Prior to the transposition of Directive 91/383/EEC, employment relationships of a fixed-duration were addressed by the operative Bulgarian legislation, however, temporary employment relationships were not. There was no explicit provision on 'equal rights' because, prior to the transposition of the Directive, Bulgarian labour legislation regulated the health and safety requirements for all workers in general, regardless of the grounds for emergence of the employment relationship and the type of the employment relationship, *i.e.*, fixed-duration or open-ended.

The Directive was transposed by the 2005 and 2006 amendments to the Labour Code and the Law on the Safety and Health at Work, and through the issue of Ordinance No. 5 of 20 April 2006 on the safety and health at work of workers with a fixed-duration employment relationship or a temporary employment relationship (hereinafter 'the Ordinance'). Bulgaria has applied the requirements of this Directive since 1 January 2007, the date when Bulgaria joined the EU.

These amendments were introduced with the active participation of the social partners – the representative employers' organisations and trade union organisations – in discussions held on the eve of Bulgaria's accession to the European Union. The social partners' representatives actively participated in the discussions on the Bills. The stakeholders, and in particular the social partners, pledged their support to the new regulations supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed-duration employment relationship or a temporary employment relationship.

2. Legal analysis of the transporting measures and their practical implementation for Directive 91/383/EEC in Bulgaria

Generally, Bulgarian legislation ensures a complete and effective transposition of the Directive 91/383/EC. However, two conformity issues have been noted. Transposition of Article 1.2 is considered incomplete because the Bulgarian legislation does not ensure the requirement that a temporary employee works 'under the control' of the user company. In addition, Article 2.3 has not been sufficiently transposed: the Bulgarian legislation does not provide a provision that foresees the full application of Directive 89/391/EEC to the employment relationships as referred to in Article 1 of the Ordinance.

The other provisions of the Directive have been transposed effectively. The transposition of Article 1 of the Directive, defining the employment relationships resulting from a fixed-duration contract of employment or work performed under the conditions of a temporary employment relationship was achieved in Article 1 of the Ordinance. Article 1 explicitly provides that the Ordinance lays down additional requirements regarding the safety and health at work of workers with a fixed-duration employment relationship or a temporary employment relationship. This provision clearly differentiates between these two types of employment relationships. However it should be noted that the element of 'control' as required in Article 1(2) of the Directive is not explicitly included in the transposing legislation; consequently, the transposition of Article 1(2) of the Directive is considered incomplete.

The first two paragraphs of Article 2 of the Directive, which centralises the requirement to afford the same level of protection as to other workers, were transposed effectively. An 'equal level' of protection is provided for in both the Bulgarian Labour Code as well as the corresponding LSHW.

The transposition of Article 3 of the Directive was achieved in Article 19 of the Law on the Safety and Health at Work and Article 4(1), subparagraphs 'a' to 'c' of the Ordinance. They establish the

obligation of both the employers (temporary employment business and user undertaking) to provide the workers with information regarding the health risks. This information specifies the work to be performed; the measures taken to eliminate those risks; the necessary professional qualification to be held by the worker; as well as identifying the medical examinations to be carried out in order to keep their health status under surveillance.

The requirement of the Directive (Article 4) regarding the training of workers with a fixed-duration employment relationship or a temporary employment relationship has been introduced into Article 26 (2)(1) of the Law on the Safety and Health at Work and Article 4(2) of Ordinance No. 5. These Articles impose on the employers and the user undertaking - in which workers with a temporary employment relationship perform their work – an obligation to provide appropriate health and safety at work training, taking into account the particular characteristics of the job.

For workers who perform dangerous tasks (Article 5 of the Directive), periodical examinations are introduced. The interval between them will depend on the degree of danger and harmfulness of the conditions under which they work (Article 17 and § 8 of Ordinance No. 3 of 28 February 1987 on mandatory preliminary and periodic medical examinations of workers, hereinafter ‘Ordinance No. 3/1987’).

In implementing Article 6 of the Directive regarding the prevention of risks and the provision of protection of workers with a fixed-duration employment relationship or a temporary employment relationship, Article 6 of the Ordinance No. 5 (20 April 2006) imposes an obligation on employers who engage workers with a temporary employment relationship and the user undertakings, which make use of the workforce supplied to them by a temporary employment business. This obligation requires the employers to inform their officials and the in the case of a user undertaking their specialised services, as well as the workers, of the assignment of workers with a fixed-duration employment relationship and workers with a temporary employment relationship.

The special requirements regarding the obligation to inform workers with a temporary employment relationship (Articles 7 and 8 of the Directive) have been transposed into Articles 7 and 8 of the Ordinance No. 5. Article 7 of the said Ordinance requires the undertakings making use of the services of workers supplied to them by a temporary employment business to inform the latter of the specific features of the job, the occupational risks entailed and the required occupational qualifications to be held by a worker in order to perform the job.

Article 8 of the Ordinance transposes the requirement of Article 8 of the Directive regarding the responsibility for non-observance of the conditions governing performance of the work in the case of temporary employment. This responsibility is assigned to the undertaking in which the workers with a temporary employment relationship work.

3. Analysis of progress and regression in the implementation of Directive 91/383/EEC

On the whole, the Directive has been correctly transposed. Its transposition acknowledges the existence of temporary employment relationships and assigns to the employer in a fixed-duration employment relationship or a temporary employment relationship, or to the user undertaking in which workers with a temporary employment relationship work, the obligation to provide these workers with equal health and safety at work as those of workers with an open-ended employment relationship.

The transposition of Directive 91/383/EEC demonstrates progress in the development of Bulgarian labour law. The provisions of the domestic legislation into which the requirements of the Directive are transposed ensure the introduction of the same requirements regarding the safety and health at work for all workers with an employment relationship, regardless of the type thereof. This overcomes the danger of establishing lower health and safety requirements for workers with a fixed-duration employment relationship or a temporary employment relationship.

There is no official statistical data to quantify the numbers of workers who are a party to a fixed-duration employment relationship or those with a temporary employment relationship.

4. Conclusions

Notwithstanding the lack of a special regulation of the safety and health at work of workers with a fixed duration employment relationship in the past, Bulgarian labour legislation traditionally has used the general wording “workers and employees” to cover the all workers (those with open-ended contracts as well as those with fixed-term contracts). This was done without expressly stipulating that both types were covered by the same and equal rights and obligations concerning their occupational safety and health.

Within the framework of the process of approximation of the national labour legislation according to the Agreement on Association of Bulgaria to the European Union (1995-2006) the national labour legislation has been inspired by the European Community’s standards. A special regulation has been introduced in the Labour Code (Article 68, para 2) and in the Law on the Safety and Health at Work (Article 14, para 1). In addition, this led to the adoption of the Ordinance No. 5 of 20 April 2006 on the safety and health at work of workers with a fixed-duration employment relationship or a temporary employment relationship. It underlines that workers with a fixed-duration employment relationship shall benefit from the same rights and employer obligations as those workers contracted for a non-determined period.

The transposition of Directive 91/383/EEC is an important step in the development of Bulgarian labour law. By transposing this Directive, the operative legislation acknowledges the existence of temporary employment relationships, which aims to provide flexible employment opportunities. The introduction of the requirement of equal health and safety at work for all workers – specifically those with a fixed-duration or a temporary employment relationship – strengthens and enlarges the protective functions of labour legislation and eliminates the unequal treatment of workers with such employment relationships.

The next step would be for Bulgarian labour legislation to create an overall legal regulation of temporary employment relationships. This would provide further clarity and completeness to the legal regulation of these relationships and would provide legal security for workers of this kind. Within the context of such regulation and observance of the health and safety at work requirements, the work efficiency can be expected to further improve.

RESUME

Introduction

Avant la transposition de la directive 91/383/CEE, alors que la relation de travail régie par un contrat à durée déterminée était reconnue par la législation en place, la relation de travail intérimaire n'existait pas. Il n'y avait aucune disposition explicite sur « l'égalité des droits », car avant la transposition de la directive, la législation bulgare du travail réglementait les exigences de sécurité et de santé pour tous les travailleurs de manière générale, indépendamment du fait que les relations de travail soit régies par un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

Les amendements de 2005 et 2006 au code du travail, à la loi sur la sécurité et la santé au travail, et l'ordonnance n ° 5 du 20 avril 2006 sur la sécurité et la santé au travail des travailleurs ayant une relation de travail régie par un contrat à durée déterminée ou une relation de travail intérimaire (ci-après « l'ordonnance ») ont transposé la Directive 91/383/CEE. La Bulgarie applique les exigences de la présente directive depuis le 1er Janvier 2007, date à laquelle elle a rejoint l'UE.

Les amendements au code du travail ont été élaborés avec la participation active des partenaires sociaux - les organisations représentatives d'employeurs et organisations syndicales – au cours des débats tenus à la veille de l'adhésion de la Bulgarie à l'Union européenne. Les représentants des partenaires sociaux ont aussi participé activement aux discussions sur les projets de loi. Les partenaires sociaux ont vigoureusement soutenu le nouveau règlement complétant les mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et la santé au travail des travailleurs ayant une relation de travail régie par un contrat de travail à durée déterminée ou une relation de travail intérimaire.

2. Analyse juridique de la transposition et mise en œuvre de la directive 91/383/CEE en Bulgarie

En règle générale, la législation bulgare assure une transposition correcte et complète de la directive 91/383/CE. Deux problèmes de conformité ont été cependant constatés. La transposition de l'article 1(2) est considérée comme incomplète parce que la législation bulgare ne garantit pas l'exigence selon laquelle le salarié intérimaire doit travailler « sous le contrôle » de l'entreprise utilisatrice. En outre, l'article 2(3) n'a pas été transposé de manière correcte: la législation bulgare ne prévoit pas de disposition garantissant la pleine application de la directive 89/391/EEC aux relations de travail telles que visées à l'article 1er de l'ordonnance.

Les autres dispositions de la directive ont été correctement transposées. L'article 1 de la directive, définissant les relations de travail résultant d'un contrat à durée déterminée ou de travail effectué dans des conditions de relations de travail intérimaire a été transposé correctement par l'article 1er de l'ordonnance. Cet article prévoit explicitement que l'ordonnance fixe des exigences complémentaires concernant la sécurité et la santé au travail des travailleurs ayant une relation de travail régie par un contrat de travail à durée déterminée ou une relation de travail intérimaire. Cette disposition établit une distinction claire entre ces deux types de relation de travail. Il convient toutefois de souligner que l'élément de « contrôle » comme l'exige l'article 1(2) de la directive n'est pas explicitement inclus dans la législation de transposition, par conséquent, la transposition de l'article 1(2) de la directive doit être considérée comme incomplète.

Les deux premiers paragraphes de l'article 2 établissant l'obligation de fournir le même niveau de protection que celui dont bénéficient les autres travailleurs, ont été correctement transposés. « Un niveau égal » de protection est prévu à la fois par le code du travail et par la loi sur la sécurité et la santé au travail.

L'article 3 de la directive a été transposé par l'article 19 de la loi sur la sécurité et la santé au travail et l'article 4(1) alinéa (a) à (c) de l'ordonnance. Ces articles obligent les employeurs (entreprise de travail intérimaire et entreprise utilisatrice) à fournir aux travailleurs les informations concernant les risques sanitaires. Ces informations doivent préciser le travail effectué, les mesures prises pour éliminer ces risques, la qualification professionnelle requise, ainsi que les examens médicaux qui sont effectués afin de contrôler l'état de santé des travailleurs.

L'article 26(2)(1) de la loi sur la sécurité et la santé au travail et article 4(2) de l'ordonnance n ° 5 prennent en compte l'exigence de la directive (article 4), concernant la formation des travailleurs ayant une relation de travail régie par un contrat de travail à durée déterminée ou une relation de travail intérimaire. Ces articles imposent à l'employeur et l'entreprise utilisatrice - dans laquelle les travailleurs ayant une relation de travail intérimaire effectuent leur travail - l'obligation de fournir une formation appropriée en matière de sécurité et de santé au travail, en prenant en compte les particularités du travail requis.

Pour les travailleurs qui effectuent des travaux dangereux (art. 5 de la directive), des examens de santé à intervalle périodique sont obligatoires. Ces intervalles sont plus ou moins rapprochés selon le degré de dangerosité et de nocivité des conditions de travail (article 17§8 de l'ordonnance n ° 3 du 28 février 1987, relatif à des examens préliminaires obligatoires et périodiques médicaux des travailleurs, ci-après «l'ordonnance n ° 3 / 1987»).

Afin de transposer l'article 6 de la directive obligeant les Etats membres à prendre les mesures nécessaires pour que les travailleurs, services ou personnes désignés pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels, soient informés de l'affectation de travailleurs ayant une relation de travail, l'article 6 de l'ordonnance n o 5 (20 avril 2006) oblige les employeurs et les entreprises utilisatrices, qui font usage de la main-d'œuvre qui leur est fournie par des entreprises de travail intérimaire, à informer les fonctionnaires et les services spécialisés dans l'entreprise, ainsi que les autres travailleurs, de l'affectation des travailleurs ayant une relation de travail régie par un contrat de travail à durée déterminée et les travailleurs ayant une relation de travail intérimaire.

Les prescriptions particulières concernant l'obligation d'informer les travailleurs ayant une relation de travail intérimaire (articles 7 et 8 de la directive) ont été transposées dans les articles 7 et 8 de l'ordonnance n °5. L'article 7 de ladite ordonnance prévoit l'obligation pour les entreprises utilisant les services de travailleurs qui leur sont fournis par une entreprise de travail intérimaire d'informer ces derniers des caractéristiques spécifiques de l'emploi, des risques professionnels et des qualifications professionnelles requises nécessaires pour l'accomplissement du travail.

L'article 8 de l'ordonnance transpose les exigences de l'article 8 de la directive concernant les questions de responsabilité en cas de non-respect des conditions d'exécution du travail dans le cadre d'un emploi intérimaire. Dans la législation bulgare cette responsabilité est confiée à l'entreprise où les travailleurs ayant une relation de travail intérimaire travaillent.

3. Analyse des progrès et des reculs dans l'application de la directive 91/383/CEE

Dans l'ensemble, la directive a été correctement transposée. Sa transposition reconnaît l'existence de relations de travail intérimaire et assigne à l'employeur ou à l'entreprise utilisatrice qui emploie un travailleur avec un contrat de travail à durée déterminée ou un travailleur intérimaire, l'obligation de fournir à ces travailleurs les mêmes conditions de sécurité et de santé au travail que celles octroyées aux travailleurs sous contrat à durée indéterminée.

La transposition de la directive 91/383/CEE est une avancée sociale indiscutable pour le droit du travail bulgare. Les dispositions de la législation nationales qui transposent les exigences de la directive garantissent les mêmes niveaux de sécurité et de contrôle de santé au travail pour tous les travailleurs ayant une relation de travail (travail à durée déterminée, travail intérimaire, travail à durée

indéterminée). Ces nouvelles exigences permettront d'éviter que s'établisse un système à plusieurs niveaux dans lequel les travailleurs intérimaires et les travailleurs sous contrat de travail à durée déterminée auraient des conditions de sécurité et de santé au travail moins favorables que celles accordées aux travailleurs sous contrats de travail à durée indéterminée.

Il n'existe pas de données statistiques officielles du nombre de travailleurs ayant une relation de travail régie par un contrat de travail à durée déterminée et de ceux ayant une relation de travail intérimaire.

4. Conclusions

Malgré l'absence d'une réglementation spéciale sur la sécurité et la santé au travail des travailleurs ayant une relation de travail régie par un contrat de travail à durée déterminée dans le passé, la législation du travail bulgare a toujours utilisé l'expression générale "ouvriers et employés" afin de prendre en compte tous les travailleurs (ceux sous contrat à durée indéterminée ainsi que ceux sous contrat de travail à durée déterminée). Il n'était cependant pas précisé dans la législation que ces deux situations de travail avaient les mêmes droits et obligations concernant la sécurité et la santé au travail.

Dans le cadre du processus de rapprochement de la législation nationale du travail à travers l'accord d'association avec l'Union Européenne (1995-2006), le droit du travail bulgare a été de plus en plus influencé par les critères communautaires. Un règlement spécial a été introduit dans le Code du travail (article 68 paragraphe 2) et dans la Loi sur la sûreté et la santé au travail (article 14 paragraphe 1). En outre ce rapprochement a conduit à l'adoption de l'ordonnance n ° 5 du 20 avril 2006 sur la sécurité et la santé au travail des travailleurs ayant une relation de travail régie par un contrat de travail à durée déterminée ou une relation de travail intérimaire. Cette ordonnance souligne que les travailleurs ayant une relation de travail à durée déterminée doivent avoir les mêmes droits et obligations que les travailleurs sous contrats de travail à durée non déterminée.

La transposition de la directive 91/383/CEE marque une étape importante du développement du droit du travail bulgare. La législation applicable qui transpose cette directive reconnaît l'existence des relations de travail intérimaire, ce qui apporte une plus grande flexibilité au marché de l'emploi. L'introduction des mêmes critères de sécurité et de santé renforce et élargit le rôle protecteur du droit du travail bulgare et élimine les inégalités de traitement entre les travailleurs ayant différentes relations de travail.

Il serait souhaitable que la législation du travail bulgare établisse une seule réglementation couvrant uniquement les relations de travail régies par un contrat de travail intérimaire. Cela permettrait une meilleure clarté et sécurité juridique pour les travailleurs ayant une relation de ce type. Dans le cadre de cette réglementation le respect des exigences concernant la sécurité et la santé au travail, pourra ainsi améliorer la productivité du travail.

ZUSAMMENFASSUNG

1. Einleitung

Vor der Umsetzung der Richtlinie 91/383/EWG waren befristete Arbeitsverhältnisse den anwendbaren Rechtsvorschriften bekannt, was jedoch nicht für Leiharbeitsverhältnisse in ihrer jetzigen Form der Fall ist. Es gab keine ausdrückliche Bestimmung über die "gleichen Rechte", weil vor der Umsetzung der Richtlinie das bulgarische Arbeitsgesetzbuch die Sicherheit und den Gesundheitsschutz für alle Arbeitnehmer in der Regel unabhängig von den Gründen für die Entstehung des Arbeitsverhältnisses und die Art des Arbeitsverhältnisses - einem befristeten oder einem unbefristeten - geregelt hat.

Die Richtlinie wurde durch Änderungen des Arbeitsgesetzbuches in den Jahren 2005 und 2006, durch das Gesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, und durch den Erlass der Verordnung Nr. 5 vom 20. April 2006 über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis (im Folgenden „die Verordnung“) umgesetzt. Bulgarien wendet die Anforderungen dieser Richtlinie seit dem 1. Januar 2007, dem Zeitpunkt des Beitritts Bulgariens zur EU, an.

Diese Änderungen wurden unter der aktiven Beteiligung der Sozialpartner - den Vertretern der Arbeitgeber und der Gewerkschaften – im Rahmen von Diskussionen im Vorfeld des Beitritts Bulgariens zur Europäischen Union, vorgenommen. Die Vertreter der Sozialpartner nahmen aktiv an den Diskussionen über die Gesetzesvorhaben teil. Die beteiligten Interessensvertreter, insbesondere die Sozialpartner, bekräftigten ihre Unterstützung der neuen Verordnung zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis.

2. Rechtliche Analyse der Umsetzung und Durchführung der Richtlinie 91/383/EG in Bulgarien

In der Regel sorgt die bulgarische Gesetzgebung für eine korrekte und vollständige Umsetzung der Richtlinie 91/383/EWG. Zwei Nichtübereinstimmungsfälle wurden ausgemacht. Die Umsetzung des Artikel 1.2 wird als unvollständig betrachtet, da die bulgarische Gesetzgebung nicht die Anforderung vorsieht, dass die vorübergehenden Arbeitnehmer "unter Kontrolle" des entleihenden Unternehmens arbeiten. Darüber hinaus ist Artikel 2.3 nicht effektiv umgesetzt: die bulgarische Gesetzgebung enthält nicht die Regel, dass die Bestimmungen der Richtlinie 89/391/EWG auf Arbeitnehmer mit einem Arbeitsverhältnis im Sinne des Artikels 1 voll Anwendung finden.

Die übrigen Bestimmungen der Richtlinie wurden effektiv umgesetzt. Artikel 1 der Richtlinie, der Arbeitsverhältnisse aufgrund eines befristeten Arbeitsvertrag oder Arbeit, die unter den Bedingungen der Leiharbeitsverhältnisse geleistet wird, definiert, wurde effektiv durch Artikel 1 der Verordnung umgesetzt. Er sieht ausdrücklich vor, dass die Verordnung zusätzliche Anforderungen an die Sicherheit und Gesundheit von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis festlegt. Diese Bestimmung unterscheidet klar zwischen diesen beiden Arten von Arbeitsverhältnissen. Es sollte jedoch betont werden, dass das Element der „Kontrolle“ im Sinne von Artikel 1 (2) der Richtlinie nicht ausdrücklich in der Umsetzung der Rechtsvorschriften enthalten ist; daher ist die Umsetzung von Artikel 1 (2) der Richtlinie als unvollständig zu betrachten.

Die ersten beiden Absätze des Artikels 2, der die zentrale Anforderung stellt, das gleiche Schutzniveau wie den anderen Arbeitnehmern zu gewähren, wurden effektiv umgesetzt. Ein "gleiches Niveau" des Schutzes ist sowohl im Arbeitsgesetzbuch, als auch dem Gesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz vorgesehen.

Die Umsetzung von Artikel 3 der Richtlinie wurde durch Artikel 19 des Gesetzes über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und in Artikel 4 (1), Buchstaben 'a' bis 'c' von der Verordnung

durchgeführt. Sie sehen die Verpflichtung beider Arbeitgeber (das Leiharbeitsunternehmen und das entleihende Unternehmen) vor, die Arbeitnehmer über die Risiken, denen sie ausgesetzt sein könnten, zu unterrichten. Diese Unterrichtung gibt Aufschluss über die zu leistende Arbeit, die Maßnahmen, um diese Risiken zu beseitigen, die Notwendigkeit besonderer Qualifikation der Arbeitnehmer oder besondere ärztliche Untersuchungen, die durchgeführt werden, um ihren Gesundheitszustand zu überwachen.

Die Anforderungen der Richtlinie in Bezug auf die Unterweisung der Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis (Artikel 4) wurden in Artikel 26 (2) (1) des Gesetzes über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und Artikel 4 (2) der Verordnung Nr. 5 eingeführt. Diese Artikel legen dem Arbeitgeber und dem entleihenden Unternehmen – bei denen die Arbeitnehmer mit einem Leiharbeitsverhältnis ihre Arbeit leisten – die Pflicht auf, dem Arbeitnehmer eine ausreichende und den besonderen Merkmalen des Arbeitsplatzes entsprechende Unterweisung zu bieten.

Für Arbeitnehmer, die gefährliche Arbeit leisten (Artikel 5 der Richtlinie), sind regelmäßige ärztliche Untersuchungen eingeführt, deren Abstände je nach dem Grad der Gefahr und der Schädlichkeit der Arbeitsbedingungen festgelegt werden (Artikel 17 und § 8 der Verordnung Nr. 3 des 28. Februar 1987 über die verbindliche vorhergehende und regelmäßige ärztliche Untersuchung der Arbeitnehmer, im Folgenden: Verordnung Nr. 3/1987).

Bezüglich der Durchführung von Artikel 6 der Richtlinie über die Verhütung von berufsbedingten Gefahren und die Sicherstellung des Schutzes der Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis, enthält Artikel 6 der Verordnung Nr. 5 (20. April 2006) die Pflichten der Arbeitgeber, die Arbeitnehmer mit einem Leiharbeitsverhältnis beschäftigen, und der entleihenden Unternehmen, die die Arbeitskräfte verwenden, die ihnen von dem Zeitarbeitsunternehmen zur Verfügung gestellt werden. Diese Pflichten umfassen die Unterrichtung der offiziellen Vertreter und spezialisierten Abteilungen im Unternehmen, sowie der Arbeiter, über den Einsatz von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis.

Die besonderen Anforderungen in Bezug auf die Verpflichtung, die Arbeitnehmer mit Leiharbeitsverhältnis zu unterrichten (Artikel 7 und 8 der Richtlinie) wurden in Artikel 7 und 8 der Verordnung Nr. 5 umgesetzt. Artikel 7 der genannten Verordnung enthält die Verpflichtung, dass das entleihende Unternehmen dem Leiharbeitsunternehmen vor der Überlassung des Arbeitnehmers mit einem Leiharbeitsverhältnis die besonderen Merkmale des zu besetzenden Arbeitsplatzes, die Risiken der Beschäftigung und die erforderliche berufliche Qualifikation mitteilt.

Artikel 8 der Verordnung setzt die Vorgaben von Artikel 8 der Richtlinie über die Verantwortung im Fall der Nichteinhaltung der Bedingungen, die für die Ausführung von Leiharbeitsverhältnissen gelten, um. Diese Verantwortung ist dem Unternehmen zugeordnet, in dem die Arbeitnehmer mit Leiharbeitsverhältnis arbeiten.

3. Analyse der Fort- und Rückschritte in der Umsetzung der Richtlinie 91/383/EG

Im Großen und Ganzen wurde die Richtlinie korrekt umgesetzt. Seine Umsetzung bestätigt die Existenz der Leiharbeitsverhältnisse und verpflichtet die Arbeitgeber im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses oder Leiharbeitsverhältnisses, oder das entleihende Unternehmen, in denen Arbeitnehmer mit einem Leiharbeitsverhältnis arbeiten, diesen Arbeitnehmern den gleichen Sicherheits- und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu bieten wie Arbeitnehmern mit einem unbefristeten Arbeitsverhältnis.

Die Umsetzung der Richtlinie 91/383/EWG ist ein unbestreitbarer Fortschritt bei der Entwicklung des bulgarischen Arbeitsrechts. Die Bestimmungen der nationalen Rechtsvorschriften in denen die Anforderungen der Richtlinie umgesetzt sind gewährleisten die Einführung der gleichen

Anforderungen an die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit für alle Arbeiter mit einem Arbeitsverhältnis, unabhängig von der Art des Arbeitsverhältnisses. Dies wird zur Überwindung der Gefahr der Festlegung eines niedrigeren Schutzniveaus, bezüglich der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, für Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis führen.

Es gibt keine offiziellen statistischen Daten über die Anzahl der Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis.

4. Schlussfolgerungen

Trotz des Fehlens in der Vergangenheit einer besonderen Regelung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis, hat das bulgarische Arbeitsrecht traditionell die allgemeine Formulierung "Arbeiter und Beschäftigte" verwendet, um alle Arbeitnehmer zu decken (mit unbefristetem Vertrag sowie mit einem befristeten Beschäftigungsverhältnis). Dies wurde getan, ohne ausdrücklich vorzusehen, dass beide Kategorien die gleichen Rechte und Pflichten bezüglich der Sicherheit und der Gesundheit ihrer Arbeitsbedingungen haben.

Im Rahmen des Prozesses der Angleichung der nationalen arbeitsrechtlichen Vorschriften gemäß dem Assoziationsabkommen EU-Bulgarien (1995-2006) wurde das nationale Arbeitsrecht von den gemeinschaftsrechtlichen Standards beeinflusst. Eine besondere Regelung wurde in das Arbeitsgesetzbuch (Artikel 68, Absatz 2) und im Gesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (Artikel 14, Absatz 1) eingefügt. Darüber hinaus führte dies zum Erlass der Verordnung Nr. 5 vom 20. April 2006 über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis. Sie hebt hervor, dass die Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsverhältnis die gleichen Rechte und Pflichten haben, wie die Beschäftigten, die auf der Grundlage eines unbefristeten Arbeitsvertrags angestellt sind.

Die Umsetzung der Richtlinie 91/383/EWG ist ein wichtiger Schritt in der Entwicklung des bulgarischen Arbeitsrechts. Anhand der Umsetzung dieser Richtlinie erkennen die anwendbaren Rechtsvorschriften die Existenz der Leiharbeitsverhältnisse an, die die Bereitstellung flexiblerer Beschäftigung anstreben. Die Einführung der Forderung nach gleicher Sicherheit und gleichem Gesundheitsschutz bei der Arbeit aller Beschäftigten - insbesondere auch solcher mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis - stärkt und erweitert die Schutzfunktionen des Arbeitsrechts und schafft die Ungleichbehandlung der Arbeitnehmer mit den genannten Beschäftigungstypen ab.

Der nächste Schritt des bulgarischen Arbeitsrechts könnte die Schaffung einer umfassenden gesetzlichen Regelung der Leiharbeitsverhältnisse sein. Dies könnte zusätzliche Klarheit und Vollständigkeit der gesetzlichen Regelung dieser Art von Beschäftigungsbeziehungen schaffen und die Rechtssicherheit der Beschäftigung der betroffenen Arbeitnehmer stärken. Im Rahmen einer solchen Regelung und der Einhaltung der Anforderungen an Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz kann erwartet werden, dass die sich Arbeitseffizienz der Mitarbeiter weiter verbessert.