



## **СТАНОВИЩЕ**

**на Асоциация на индустриалния капитал в България  
по Законопроект за изменение и допълнение на Кодекса на труда,  
№ 554-01-24, внесен от Петър Георгиев Кънев и група народни  
представители на 06.02.2015 г.**

1. Категорично подкрепяме представения законопроект като необходим и полезен за българския бизнес и споделяме изцяло мотивите на вносителите.
2. Законопроектът отчита естествените различия във възможностите и ресурсите на малките и микропредприятията в сравнение с големите компании и е насочен към подобряване на условията за стопанска дейност, чрез облекчаване откъм ненужни административни тежести и задължения на предприятията.
3. Предлаганите облекчения за микропредприятията и малките фирми, касаещи предварителното писмено уведомяване на инспекцията по труда за удълженото работно време; за предварително съгласуване със синдикатите на временното установяване на непълното работно време; за издаването на правилник за вътрешния трудов ред, са били предмет на наши предложения през последните години. В този смисъл сме изключително удовлетворени от факта, че аргументите ни се споделят и внасят за обсъждане и приемане от народни представители.
4. Предлаганото отпадане на задължението на работодателя да утвърждава график за ползването от работниците и служителите на платения годишен отпуск за следващата календарна година след консултации с представителите на синдикалните организации и представителите на работниците и служителите също представлява облекчение и има нашата подкрепа. Въвеждането на това задължение беше продиктувано от натрупване на отпуски, водещи до непредвидени разходи за заплащането им при освобождаване на служители в бюджетната сфера. Проблемът не е актуален, а в икономиката никога не е стоял.
5. Многократно сме били инициатори на възстановяването на редакцията на чл. 328, т. 10 във вида, действал до началото на 2012 г. Същото се предлага с § 4 на законопроекта. С това изменение работодателят ще има възможност за преценка и подбор на кадри. Освобождаването на работни места поради придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст от отделни работници и служители е същевременно и възможност за генериране на заетост след младите хора, което също е позитивно, предвид равнищата на младежка безработица в страната ни.

6. Споделяме и предлаганото с § 5 отпадане на синдикалната закрила в случаите на налагане на най-тежкото дисциплинарно наказание - уволнение. Налагането на това наказание предполага тежко нарушение/я на трудовата дисциплина, което е несъвместимо със синдикалната дейност. Така специалната закрила в случая е наследваща се и поради това – неуместна и ненужна.
7. Като цяло законопроектът е насочен към подобряване на бизнес средата и с това към повишаване на ефективността на българската икономика.
8. С оглед на по-голяма пълнота и завършеност на предлаганите със законопроекта изменения и допълнения отново предлагаме да се приемат и норми насочени към:
  - Преустановяване на зачитането за трудов стаж по отношение на правото на платен годишен отпуск, т.е. да не се придобива право на платен годишен отпуск на основание, че е ползван друг отпуск (напр., за времето, през което е ползван отпуск за бременност и раждане по чл.163 КТ);
  - Регламентиране на санкция за работник/служител при съгласие да работи при прикрит размер на възнаграждението. Това може да се осъществи чрез приемане на нов чл. 414б със съдържание:

Чл. 414б „Лице, работещо по трудов договор, сключен за възнаграждение, различно от истинското, да се наказва с глоба в трикратен размер на личните осигурителни вноски за задължително социално и здравно осигуряване, определени върху съответния МОД, като сумите, събрани на това основание, се превеждат във фондовете на ДОО и на НЗОК по ред, определен от МТСП и МФ.“