

ДО

Г-Н ХАСАН АДЕМОВ  
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА ПК ПО ТРУДА, СОЦИАЛНАТА  
И ДЕМОГРАФСКА ПОЛИТИКА КЪМ 43-ТО  
НАРОДНО СЪБРАНИЕ

Изх. № 02-00-28/07.06.2016 г.

КОПИЕ:

Г-Н ТОМИСЛАВ ДОНЧЕВ,  
ЗАМ.-ПРЕДСЕДАТЕЛ НА МИНИСТЕРСКИЯ  
СЪВЕТ И ПРЕДСЕДАТЕЛ НА НАЦИОНАЛНИЯ  
СЪВЕТ ЗА ТРИСТРАННО СЪТРУДНИЧЕСТВО

ОТНОСНО: Проект на ЗИД на Кодекса на труда, внесен от н.п. - Корнелия Нинова и група н.п., № 650-01-190/31.05.2016г.

### УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН АДЕМОВ,

Българската стопанска камара споделя изразените позиции в мотивите на вносителите, че България е в тежка демографска криза и са необходими решителни и радикални реформи за осигуряване на всички условия за повече и по-качествена заетост, защита на семейството и отглеждане на подрастващите в нормална икономическа, социална и семейна среда.

Закрилата по действащия чл. 333, ал. 1 и 5 от Кодекса на труда (КТ) се отнася за прекратяване на трудовия договор от страна на работодателя при закриване на част от предприятието, съкращаване на щата, липса на качества на работника/служителя за ефективно изпълнение на работата, промяна в изискванията към длъжността и несъответствие от страна на работника/служителя, както и в случаите на дисциплинарно уволнение. Т. нар. предварителна закрила на работници и служители срещу уволнение, инициирано от работодателя, изисква получаването на **задължително предварително разрешение на ГИТ** за всеки отделен случай (чл. 333, ал.1/КТ).

Понастоящем този режим обхваща изключително широка категория работници/служители, вкл.:

1. работничка или служителка, която е майка на дете до 3-годишна възраст;
2. трудоустроен работник или служител;
3. работник или служител, боледуващ от болест, определена в наредба на министъра на здравеопазването (Наредба № 5 от 20.02.1987г. за болестите, при които работниците, боледуващи от тях, имат особена закрила, съгласно чл. 333, ал. 1 от КТ);
4. работник или служител, който е започнал ползването на разрешения му отпуск;
5. работник или служител, който е избран за представител на работниците и служителите по реда на чл. 7, ал. 2 и чл. 7а от КТ, за времето, докато има такова качество;
6. работник или служител, който е член на специален орган за преговори, на европейски работнически съвет или на представителен орган в европейско търговско или кооперативно дружество, за времето на изпълнение на съответните функции.

Предложението за разширяване на кръга на лицата с предварителна трудова **закрила засилва административната тежест** за работодателя и особено за микро- и малките предприятия с до 9 и до 50 наети лица.

Видно от текста на т. 4, **от закрила срещу уволнение не е лишен бащата**, ако той ползва отпуск за отглеждане на малко дете (по чл. 163/КТ). Следва да се отчете и **изключително дългата продължителност на този вид отпуск**, дори спрямо стандартите на водещите държави-членки на ЕС, с добре развити социални системи.

Предложението за разширяване на кръга на лицата, попадащи под закрила, е внесено **без съпътстваща оценка на въздействие**. Според нас, то е неаргументирано, необосновано и не отчита в комплекс всички негативни последици за заетостта и развитието на квалификацията, преди всичко на младите хора, навлизащи на пазара на труда. На практика то въвежда т.нар. „абсолютна, неограничена закрила“ за всеки работник/служител, който като бъдещ баща или член на домакинство, в което се отглеждат деца до тригодишна възраст, реши да търси правата си по съдебен ред.

Относно предложението за промяна на **чл.333, ал. 5 от КТ**, подчертаваме, че закрилата е предвидена за **бременна** работничка/служителка, както и за работничка/служителка в напреднал етап на лечение ин-витро, която може да бъде уволнена с предизвестие само на основание чл. 328, ал. 1, т. 1, 7, 8 и 12 от КТ, както и без предизвестие на основание чл. 330, ал. 1 и ал. 2, т. 6 от КТ. Закрилата действа от момента на уведомяване на работодателя и удостоверяване на бременността. Тази закрила законодателят е предвидил с оглед защита на работещи жени, бъдещи майки, отчитайки **физиологичните и биологични особености, свързани с детеродната способност**. Повече от очевидно е, че прилагането на тази норма и по отношение на лица от мъжки пол влиза в противоречие с първоначалните намерения на законодателя и обективната необходимост от защита на здравето на майката и децата.

Във връзка с горното, **възразяваме категорично срещу разширяването на кръга на лицата, попадащи под особена закрила при уволнение по чл.333 от Кодекса на труда**.

Алтернатива на отправеното предложение е иницирирането и постигането на консенсус по пакет от радикални реформи за подобряване на стопанската среда и отпадане на многобройните ограничения на трудовото законодателство спрямо гъвкавата заетост и гъвкавото работно време, надхвърлящи изискванията на правото на ЕС. Следва да бъдат осигурени и адекватни икономически и социални условия за съвместяване на трудовия и семейния живот, противодействащи на демографската криза и емиграцията на млади хора с придобито високо образование и квалификация.

С УВАЖЕНИЕ,



**БОЖИДАР ДАНЕВ**

*Изпълнителен председател*