



## Предложения за законодателни промени в трудовото право от Германо-Българска индустриално-търговска камара

През последната година бяха предприети частични законодателни промени в трудовото законодателство. Германо-Българска индустриално-търговска камара, в частност специализираните комисии „Индустрия“ и „Право“, предлагат допълнителни изменения в трудовоправното законодателство:

### 1. Премахване на допълнителното задължително възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит

В трудовоправното законодателство на Германия такова допълнително задължително възнаграждение не съществува, освен за държавните чиновници. Тази разпоредба води до неразбиране у чуждите инвеститори, при положение че такова възнаграждение е премахнато в държавните предприятия, но запазено за частния сектор; Ефектът на практика е обратен: „възрастните“ хора с натрупан стаж не са предпочитани за наемане на работа в сравнение с хора с по-малко стаж.

**Автоматизмът при увеличаване на трудовите възнаграждения с начисляване на предходен трудов стаж за целите на определяне на допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит по смисъла на чл. 12 НСОПЗ трябва да отпадне.**

### 2. Промени в договора за стажуване

Новата форма, с която досега е уредена практическата квалификация на млади стажанти в чл. 233б КТ от 2014 г. не е достатъчна и приложното поле трябва да се разшири, защото сегашната уредба се отчита от предприятията като текучество и води до влошаване на показателите на работодателя.

**Ограничението относно времетраенето на договора (не по-малко от 6 и не повече от 12 месеца) в чл. 233б ал.3 КТ, както и невъзможността да се назначават малолетни стажанти в чл. 233б ал.1 КТ трябва да отпаднат.**

### 3. Ревизиране на прекратяването на трудовия договор без предизвестие

Относно прекратяването на трудовия договор без предизвестие (чл. 330 КТ) все още липсват легални, нееднозначни дефиниции например за неявяване на работа, нарушаване на трудовата дисциплина, накърняване на имиджа на компанията, което създава противоречия и дава възможност за различни тълкувания.

Прекратяването на трудов договор без предизвестие трябва да се ревизира. Изискванията са много тесни относно възможностите за прекратяване без предизвестие.

**Да се предвиди в общите условия за прекратяване на трудовото правоотношение по чл. 325, ал.1 КТ възможност за едностранно прекратяване на трудовия договор при продължително отсъствие на служител без оправдателен документ за отсъствието му повече от 2 дни, без да трябва да се преминава през процедурата за дисциплинарно уволнение по чл. 190 КТ и следващите я разпоредби.**

#### **4. Проблемът Сумирано работно време**

В момента действащите норми (чл. 142, чл. 153 и чл. 262 от КТ) не са съобразени с реалната динамика на работните процеси в предприятията от различни браншове.

Ако служител има отработени часове над нормативните за съответния месец и има доход над максималния осигурителен доход за месеца, НАП изисква осигурителните вноски да се декларират и внесат над максималния осигурителен доход в размер до достигане на дължимите за целия период на СИРВ суми в първите месеци на периода. Когато осигурителните вноски за целия период на СИРВ са декларирани в предходни месеци, съгласно указанията на НАП, отработените от служителите дни до края на периода на СИРВ се зачитат за осигурителен стаж и се посочват в т.16.4 Дни без осигурителни вноски, зачетени за осигурителен стаж в Декларация 1. Когато служител излезе в отпуск за временна неработоспособност или майчинство и в базовия период за изчисляване на обезщетения от НОИ има месеци с декларирани дни в т.16.4 на Декларация 1, то за тези периоди НОИ взема за база МРЗ, без да отчита обстоятелството, че вече осигурителят е заплатил осигуровки за целия период на СИРВ на максимален осигурителен доход, като по този начин неправомерно се ощетяват от ДОО служителите.

**В административната практика да се възприема като седмица всеки произволен седемдневен период, както и да се отстрани различното третиране от НОИ и НАП по отношение на осигуряването на служител при установено от работодателя сумирано изчисляване на работното време при повече от 1 календарен месец (вид осигурен 16 в Декларация 1) и задължителното осигуряване над максимален осигурителен доход.**

#### **5. Въвеждане на Електронна трудова книжка**

Уредбата на трудовите отношения не съответства на достиженията на информационните технологии по отношение на задълженията за водене и съхраняване на трудовата книжка. Съдържащата се в нея информация е достъпна и в регистрите на НОИ, но работодателят носи отговорност за забавено връщане на трудовата книжка, като обезщетението е съизмеримо с трудовото възнаграждение на съответния служител. При условие, че осигурителната информация се съдържа в НОИ, воденето на трудова книжка понастоящем е остаряло като необходимост.

**Съответно, предлагаме премахване на трудовата книжка като единствено доказателство за трудов стаж поради възможност за злоупотреби и въвеждане на електронна трудова книжка. С това да бъде и отменена санкционната разпоредба, предвиждаща отговорност по чл. 226 КТ за неиздаване на трудова книжка или невръщане на трудова книжка, както и да се отменят разпоредбите на чл. 350 от КТ и чл. 350а КТ.**