КОНФЕДЕРАЦИЯ НА ТРУДА
ПОДКРЕПА
ЧЛЕН НА МКП ЧЛЕН НА ЕКП

CONFEDERATION OF LABOUR
PODKREPA
MEMBER OF ITUC MEMBER OF ETUC

НАРОДНО СЪБРАНИЕ
Вх.No ПС-52-629-00-51
Дата 18 / 11 2026 г.

КТ „ПОДКРЕПА“
изх. № 180
18.11.2026 г.
София

ДО

Г-Н ВЕНКО САБРУТЕВ

ПРЕДСЕДАТЕЛ НА КОМИСИЯТА

ПО ТРУДА, ДЕМОГРАФСКАТА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

52-ро НАРОДНО СЪБРАНИЕ

СТАНОВИЩЕ

ОТНОСНО: Законопроект за изменение и допълнение на Кодекса на труда, № 52-654-01-175, внесен от Мария Тодорова и група народни представители на 10.11.2026 г.

УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН САБРУТЕВ,

Конфедерация на труда „Подкрепа“ предоставя следното становище по проекта на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда, № 52-654-01-175 / 10.11.2026 г., внесен от Мария Тодорова и група народни представители, с което категорично изразява несъгласието си със следните мотиви:

С предложения законопроект се регламентира преминаване от признаване на трудовия стаж преимуществено в календарно време към изчисляване въз основа на действително отработените часове, въвежда се принципът на пропорционалност при изчисляване на стаж. Това не е техническа корекция, а промяна във философията на института. Трудовият стаж е юридически факт от който зависят отпуск, допълнителни възнаграждения, обезщетения, изисквания за

ул. "Ангел Кънчев" № 2, София 1000; централа: 989 30 33; Президент: 980 77 66, Вицепрезидент: 987 42 63; www.podkrepa.org
2, "Angel Kanchev" St., 1000 Sofia, BULGARIA, Phone: (359 2) 987 98 87 Fax: (359 2) 981 29 28; e-mail: international_department@podkrepa.org

заемане на длъжности и права по колективни трудови договори. Със законопроекта се създава предпоставка за намаляване на съществуващи права на работещите на непълно работно време по Кодекса на труда, както и договорени чрез колективен трудов договор. Промените имат пряко отражение и водят до отнемане на съществували десетилетия трудови права на работниците и служителите като осигуровки, доходи, отпуски.

Мотивите към законопроекта следва да обхванат поне отражението върху правото на допълнителното възнаграждение за трудов стаж и професионален опит, обезщетенията по Кодекса на труда, включително при пенсиониране, изискванията за определен трудов или професионален стаж, както и правата по специални закони, подзаконови актове и колективни трудови договори. В представените материали няма цялостен преглед на тези последици, нито количествена оценка на засегнатите лица.

При действащия режим лице, работещо по четири часа дневно в продължение на една календарна година, придобива една година трудов стаж, а с промяната за една година работа на четиричасов работен ден при нормална осемчасова продължителност ще се зачита за шест месеца трудов стаж вместо за една година. Смисълът на съществуващата досега уредба се състои именно в границата от половината от законоустановеното работно време, при достигането на която законът не прилагаше пропорционалното изчисляване, а действаше правилото, че положения през деня труд се зачита за един ден трудов стаж. При предложения модел за същия период ще се признава приблизително половината трудов стаж. Това е потвърдено и в официалното становище на омбудсмана от 20 юли 2026 г.

Промяната в Кодекса на труда ще доведе до по-малко признат стаж, по-ниска добавка за професионален опит при определени условия и по-малък размер на други права. Не подкрепяме и предлаганата нова ал.5 на чл. 155 от КТ според която продължителността на платения отпуск се определя пропорционално на времето, което се признава за трудов стаж. Промяната означава, че намаляването на трудовия стаж ще се посрещне изцяло от работниците и служителите, ще се понижи степента на законова защита на труда. Работещите на непълно работно

време ще имат право на 10 работни дни платен годишен отпуск, което е в противоречие с транспонираната от България Директива 2003/88/ЕО на Европейския Парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време, според която работниците имат право на 20 работни дни платен годишен отпуск.

Предвидените изменения противоречат на чл.48, ал.5 от КРБ, прокламиращ правото на работниците на почивка и отпуск, като поставя в по-неблагоприятна и дискриминационна позиция работещия на 4 часа, защото за разлика от работещия на 8 часа, който придобива право на отпуска, когато има най-малко 4 месеца трудов стаж, той ще придобие право на отпуска едва след като е работил 8 месеца.

Промяната ще засегне най-силно работещите на непълно работно време, сред които родители на малки деца, хора с увреждания, лица, полагащи грижи за близки, учащи се, пенсионери и работници, за които не се предлага заетост на пълен работен ден. Не е представена убедителна легитимна цел и оценка за пропорционалността на неблагоприятното третиране.

Член 16 от Конституцията издига труда в ценност под закрилата на закона, а чл. 48, ал. 5 гарантира на работниците правото на социално осигуряване и безопасни условия. Оспорваната реформа изкуствено разделя понятието за реално положен труд от правното му зачитане. В българската правна доктрина трудовият стаж винаги е отразявал времетраенето на съществуването на трудовото правоотношение, през което работникът е бил на разположение на работодателя. Свеждането на трудовия стаж до чиста математическа калкулация на изработени часове заличава специфичния закрилен характер на трудовото право. То го приравнява погрешно към осигурителния стаж.

Различната продължителност на работното време обосновава пропорционално трудово възнаграждение, но не следва автоматично да води до пропорционално съкращаване на календарния период, през който трудовото правоотношение реално е съществувало. Когато от този период зависи придобиването на трудови права, законодателят дължи особено убедителна обосновка за необходимостта и съразмерността на ограничението. Такава

обосновка в предлагания законопроект за изменение и допълнение на Кодекса на труда не е представена. Конституцията вменява дълг на държавата да бъде „социална“. Промяната обаче превръща фискалните икономии в приоритет и вместо да защитава уязвимите, държавата наказва хората, работещи на половин работен ден.

В мотивите си вносителите посочват, че новите предложения са насочени към изравняване на права, което логично води до въпроса: Значи ли това, че правен режим действал повече от три десетилетия е бил несправедлив и е ощетявал някои работници и служители?

Не са решени и съществени практически въпроси: как се установява стажът при няколко едновременни трудови правоотношения; кой работодател разполага с необходимата информация; за кои права се прилага ограничението до календарното време; временната неработоспособност и другите периоди, признати за трудов стаж. Липсва и недвусмислена преходна разпоредба, която да гарантира, че новият режим няма да засегне вече придобит стаж и права.

Особено рискова е липсата на ясна уредба за заварените трудови правоотношения. Новият режим ще се прилага според § 3 от Заключителните разпоредби от 01 януари 2027 г. и към продължаващи трудови правоотношения, възникнали при действието на уредба, при която половината от законоустановеното работно време е имала различно правно значение. Закрилният характер на действащия към момента режим на изчисляване на трудовия стаж е безспорен и премахването му ще доведе до намаляване на обема на правната защита на труда на работника или служителя.

С уважение:

Димитър Манолов

Президент на КТ „Подкрепа“

Приемна НС

From: b_boyanova@podkrepa.org
Sent: 18 ноември 2026 г. 10:13
To: Приемна НС
Subject: КТ Подкрепа - Становище
Attachments: КТ Подкрепа.pdf

Здравейте,
Приложено изпращаме сканирано становище на КТ Подкрепа г-н Венко Сабрутев

Моля за Входящ номер
Благодаря!

С уважение,
Деловодител към КТ "Подкрепа"
e-mail: b_boyanova@podkrepa.org