

Изм. № 04-00-9#3/ 9.10.2026 г.

ДО

Г-Н ГЪЛЪБ ДОНЕВ

ЗАМЕСТИНИК МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ,

МИНИСТЪР НА ФИНАНСИТЕ И

**ПРЕДСЕДАТЕЛ НА НАЦИОНАЛНИЯ СЪВЕТ ЗА
ТРИСТРАННО СЪТРУДНИЧЕСТВО**

ОТНОСНО: [Законопроект за изменение и допълнение на Кодекса на труда, № 52-654-01-140](#), внесен на 16.09.2026 г. от н. п. Костадин Костадинов и група народни представители

УВАЖАЕМИ ГОСПОДА,

Представяме на Вашето внимание становището на Българската стопанска камара във връзка с внесения за разглеждане в Националния съвет за тристранно сътрудничество Законопроект за изменение и допълнение на Кодекса на труда, №52-654-01-140, внесен на 16.09.2026 г. от н. п. Костадин Костадинов и група народни представители.

Законопроектът съдържа две съществени предложения – включване на Деня на националното помирение сред официалните празници по чл. 154 от Кодекса на труда и премахване на максималния шестмесечен период, за който се дължи обезщетение при незаконно уволнение и оставане без работа по чл. 225, ал. 1 КТ.

И двете предложения засягат съществени елементи от действащата трудовоправна уредба и предполагат оценка не само на преследваните с тях цели, но и на необходимостта и пропорционалността на избраните законодателни средства.

I. По предложението за обявяване на Деня на националното помирение за официален празник

Българската стопанска камара отчита обществената значимост на почитането на жертвите на политическото насилие, съхраняването на историческата памет и насърчаването на националното помирение. Съображенията ни по предложението са свързани с необходимостта тези цели да бъдат постигнати чрез предоставяне на статут на официален празник по Кодекса на труда и с произтичащите от това последици за организацията и заплащането на труда.

Включването на определен ден сред официалните празници по чл. 154 КТ има конкретни трудовоправни последици, които изискват самостоятелна обосновка и оценка, наред с общественото значение на честването.

Отчитаме, че законопроектът предвижда Денят на националното помирение да се отбелязва винаги в неделя и изключва предоставянето на последващ неприсъствен работен ден. Това ограничава въздействието върху предприятията с обичайна петдневна работна седмица, но не отстранява последиците за дейностите с непрекъсваем процес или работа по график в неделни дни. За положения през официален празник труд се прилага увеличеното заплащане по чл. 264 КТ независимо дали трудът е извънреден.

Мотивите и предварителната оценка на въздействието признават възможността за допълнителни разходи за работодателите и бюджетните организации, но не съдържат количествена оценка на тяхното отражение. Необходимо е то да бъде конкретизирано за засегнатите дейности, включително за малките и средните предприятия, за да се прецени съразмерността на предложеното решение.

Същевременно, не е достатъчно обосновано каква допълнителна полза за постигането на национално помирение би имал статутът на официален празник спрямо други форми на държавно признание и обществено отбелязване. Почитането на историческата памет и насърчаването на

обществен диалог могат да бъдат подкрепени чрез национални възпоменателни, образователни и културни инициативи, без задължително да се променя трудовоправният режим на съответния ден.

Поради това, БСК предлага да се обсъди установяването на Ден на националното помирение чрез подходяща форма на държавно признание и обществено отбелязване, без включването му сред официалните празници по чл. 154 КТ. Този подход би позволил осъществяването на заявената обществена цел при по-ограничено въздействие върху предприятията и организацията на труда.

II. По предложението за премахване на шестмесечния срок по чл. 225, ал. 1 КТ

Със законопроекта се предлага от чл. 225, ал. 1 КТ да отпадне ограничението, съгласно което при незаконно уволнение работникът или служителът има право на обезщетение за времето, през което е останал без работа поради уволнението, но за не повече от шест месеца.

По идентично предложение Българската стопанска камара вече е изразявала становище¹, в което посочва, че установеният от законодателя максимален период има „справедливо и разумно основание“, свързано не с продължителността на съдебното производство, а с **периода, през който уволненият работник следва активно да търси възможност за нова трудова реализация**. Това принципно съображение запазва своята актуалност.

На първо място, следва да се разграничат продължителността на съдебния спор относно законността на уволнението и периода, за който законът признава право на обезщетение за оставане без работа.

Това разграничение получи допълнително потвърждение в Тълкувателно решение №3/2024 г. от 23.02.2026 г. на Общото събрание на Гражданската колегия на Върховния касационен съд.

ВКС приема, че началният момент на погасителната давност за вземането по чл. 225, ал. 1 и 2 от КТ е денят на прекратяване на трудовото правоотношение. В мотивите на решението изрично е посочено, че шестмесечният срок представлява максимален период за изчисляване на размера на обезщетението и че работникът не е длъжен да изчака приключването на производството по признаване на уволнението за незаконно, за да претендира обезщетението.

Следователно аргументът, че съдебните производства могат да продължат повече от шест месеца, сам по себе си не обосновава премахване на материалноправния предел на обезщетението.

Продължителността на съдебното производство е въпрос, свързан с ефективността и бързината на съдебната защита. Продължителността на периода, през който оставането без работа се обезщетява за сметка на предишния работодател, е различен материалноправен въпрос.

На второ място, обезщетението по чл. 225, ал. 1 КТ има обезщетителен характер. Като посочва ВКС, имуществената вреда при незаконното уволнение се изразява в липсата на трудово възнаграждение, като е необходимо да съществува причинна връзка между незаконното уволнение и настъпилата вреда. Именно причинната връзка поставя съществен въпрос при премахването на всякакъв времеви предел. В непосредствения период след незаконното уволнение оставането без работа по правило може да бъде пряко свързано с прекратяването на трудовото правоотношение. С отдалечаването във времето обаче върху продължаващата безработица могат да започнат да влияят все повече други обстоятелства – състоянието и динамиката на пазара на труда, квалификацията и професионалните умения на лицето, неговата активност при търсене на работа, наличието на подходящи предложения за заетост, промени в професионалното или личното му положение и други последващи фактори.

При липсата на какъвто и да било времеви предел възниква въпросът доколко продължаващото оставане без работа след значителен период може във всеки случай да се разглежда като пряка последица именно от първоначалното незаконно уволнение.

Шестмесечният максимален период представлява нормативна граница, чрез която законодателят е очертал периода, за който последиците от оставането без работа се отнасят към незаконното уволнение за целите на специалната отговорност по чл. 225 КТ.

Особено съществено **е отражението на предложението върху стимулите за активно поведение на пазара на труда**. Трудовото законодателство следва едновременно да предоставя ефективна защита на незаконно уволнения работник и да поддържа заинтересоваността му от възможно най-бърза реинтеграция в заетостта.

¹<https://www.bia-bg.com/standpoint/view/32484/>

Действащият шестмесечен срок създава именно такъв баланс. Работникът разполага със значителен период, през който загубата на доход вследствие на незаконното уволнение се компенсира, но същевременно знае, че тази компенсация не може да замества трудовия доход за неопределено време. Премахването на максималния период променя тази система от стимули.

При възможност обезщетението да обхваща целия период на оставане без работа, без предварително определена времева граница, икономическият стимул за възможно най-бързо намиране на нова подходяща заетост може да бъде отслабен. В случая не презюмираме недобросъвестност или пасивност на незаконно уволнените работници. Въпросът е в конструкцията на самата правна норма и стимулите, които тя създава.

Една балансирана правна уредба следва да обезщетява действително причинената от незаконното уволнение вреда, като едновременно с това насърчава активното участие на лицето на пазара на труда и ограничаването на вредите чрез намиране на нова заетост.

Премахването на всякакъв времеви предел не е съпроводено с предложение за механизъм, чрез който при определяне на обезщетението да бъде отчитано дали лицето е полагало разумни усилия за намиране на подходяща работа, дали е имало реални възможности за заетост и дали продължаващото оставане без работа след определен момент действително се намира в причинна връзка с незаконното уволнение. Следва също така да се има предвид, че при настоящия режим присъждането на обезщетение не е обусловено от това дали лицето е предявило, или не иска по чл. 344, т. 2 КТ – да бъде възстановен на работа.

Обръщаме внимание, че действащата уредба не изключва други форми на имуществена отговорност, включително при виновно противоправно поведение на длъжностното лице, издало заповедта.

С оглед на гореизложеното, Българската стопанска камара не подкрепя така предложения законопроект за изменение и допълнение на Кодекса на труда.

С УВАЖЕНИЕ,

ДОБРИ МИТРЕВ

Председател на УС на БСК