ДО
Г-ЖА МИХАЕЛА ДОЦОВА
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
52-ОТО НАРОДНО СЪБРАНИЕ

ДО
Г-Н ВЕНКО САБРУТЕВ
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
КОМИСИЯ ПО ТРУДА, СОЦИАЛНАТА И ДЕМОГРАФСКАТА ПОЛИТИКА

ДО
ЧЛЕНОВЕТЕ НА
ПАРЛАМЕНТАРНАТА КОМИСИЯ ПО ТРУДА, СОЦИАЛНАТА
И ДЕМОГРАФСКАТА ПОЛИТИКА

СТАНОВИЩЕ

Относно: по Законопроект за изменение и допълнение на Кодекса на труда № 52-654-01-175, внесен на 10.11.2026 г., във връзка с предложения нов ред за изчисляване на трудовия стаж и определяне размера на платения годишен отпуск

УВАЖАЕМА ГОСПОЖО ДОЦОВА,
УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН САБРУТЕВ,
УВАЖАЕМИ ГОСПОЖИ И ГОСПОДА НАРОДНИ ПРЕДСТАВИТЕЛИ,

В качеството си на омбудсман на Република България се обръщам към Вас във връзка с внесения на 10 ноември 2026 г. Законопроект за изменение и допълнение на Кодекса на труда № 52-654-01-175/10.11.2026 г., с който се предлага въвеждането на нов ред за изчисляване на трудовия стаж и пропорционално определяне на платения годишен отпуск за работниците и служителите, които работят на непълно работно време.

Законодателната инициатива е предприета след постановяването на Решение № 17 от 20 октомври 2026 г. по конституционно дело № 15/2026 г., с което Конституционният съд обяви за противоконституционни измененията в чл. 355, ал. 1–4 от Кодекса на труда, в посочените в диспозитива части, приети с § 11, т. 1–4 от Преходните и заключителните разпоредби на Закона за държавния бюджет на Република България за 2026 г.

Припомням, че като омбудсман сезирах Конституционния съд с искане за установяване на противоконституционност на посочените изменения, тъй като те засягат основен институт на трудовото право, от който зависят възникването, размерът и упражняването на редица права на работниците и служителите.

Необходимостта от внимателна законодателна преценка на предложените изменения се потвърждава и от многобройните жалби, сигнали и становища, постъпили в институцията на омбудсмана след приемането на измененията в чл. 355 КТ през м. септември 2026 г. Гражданите изразяват безпокойство не само от промяната в начина на изчисляване на трудовия стаж, но преди всичко от последиците, които тя би могла да породи за упражняването на конкретни трудови права. **Особено тревожни са сигналите на работници и служители, за които непълното работно време е обусловено от здравословното им състояние, семейни задължения, необходимост от повишаване на образованието и квалификацията или от организацията на работата при работодателя**. Поставените от гражданите въпроси показват, че предлаганата промяна не може да бъде разглеждана единствено като техническо усъвършенстване на начина на отчитане на трудовия стаж, тъй като тя засяга непосредствено социалното положение и трудовите права на различни категории работещи.

В мотивите към Решение № 17/2026 г. Конституционният съд признава правото на законодателя да създава и променя установения начин на изчисляване на трудовия стаж, доколкото това не накърнява конституционно гарантираните права на гражданите. Съдът приема, че определянето на начина на изчисляване на трудовия стаж е от компетентността на законодателя, който може да променя установения правен режим, при условие че се спазват конституционните принципи и гарантираните права на гражданите. Същевременно Конституционният съд установява противоконституционност на оспорените изменения не поради самия принцип на пропорционално изчисляване на трудовия стаж, а поради начина, по който са приети — чрез Закона за държавния бюджет, чийто предмет и предназначение не допускат извършването на подобна трайна промяна в основен институт на трудовото законодателство.

Следователно, постановеното решение не изключва възможността Народното събрание да въведе нова концепция за изчисляване на трудовия стаж чрез изменение на Кодекса на труда. Същевременно обаче, решението на Конституционния съд не представлява произнасяне, с което предложеното пропорционално изчисляване на трудовия стаж е признато за съответстващо във всички свои последици на конституционните изисквания за закрила на труда и гарантиране правата на работниците и служителите.

Именно поради това считам, че при обсъждането на новия законопроект е необходимо вниманието на законодателя да бъде насочено не само към допустимостта на предложената промяна, но и към нейното действително отражение върху трудовите права, включително към възможността отделни категории работници и служители да понесат непропорционално тежки последици от въвеждането на новия ред.

1. Относно необходимостта от съобразяване на исторически установеното предназначение на трудовия стаж

Уредбата за изчисляването на трудовия стаж е един от най-устойчивите институти на българското трудово законодателство. Още с приемането на Кодекса на труда през 1986 г. е установен принципът, че за един ден трудов стаж се признава времето, през което работникът или служителят е работил най-малко половината от законоустановената за него продължителност на работното време за деня. Този принцип е създал траен правен режим, при който работниците и служителите, работещи на непълно работно време с продължителност най-малко половината от законоустановеното работно време, придобиват трудов стаж в същата календарна продължителност като работещите на пълно работно време.

По този начин законодателят е разграничил продължителността на ежедневната трудова престация от продължителността на участието на работника в трудовото правоотношение. Работникът, който работи по четири часа всеки работен ден в продължение на една календарна година, получава възнаграждение, съответстващо на договореното работно време, но същевременно участва непрекъснато в трудовия процес през цялата година.

Именно тази календарна продължителност е отразена в досегашния ред за изчисляване на трудовия стаж.

Не следва да се пренебрегва обстоятелството, че през изминалите десетилетия значителна част от трудовите права са изградени върху тази концепция. Законодателят е обвързал с продължителността на трудовия стаж или на трудовия стаж и професионалния опит придобиването на определени права, техния размер, както и възможността за заемане на длъжности, за които се изисква определен професионален стаж.

В мотивите към внесения законопроект се изтъква необходимостта от установяване на единен подход при изчисляването на трудовия и осигурителния стаж, както и от прилагането на принципа на пропорционалност според действително отработеното време.

Не оспорвам възможността законодателят да се ръководи от подобни съображения. Трудовият и осигурителният стаж обаче са самостоятелни правни институти с различно предназначение и различни правни последици. Осигурителният стаж е свързан с възникването и упражняването на осигурителни права, докато трудовият стаж е юридически факт, с който трудовото законодателство обвързва множество права в рамките на трудовото правоотношение.

Поради това, **уеднаквяването на начина на тяхното изчисляване не следва да се разглежда като самостоятелно достатъчно основание за ограничаване на вече установени трудови права.**

В тази връзка заслужава внимание и обстоятелството, че за част от работещите, непълното работно време представлява необходима и обществено полезна форма на заетост. В постъпилите в институцията на омбудсмана жалби гражданите обръщат внимание, че именно възможността за работа на непълно работно време позволява на родители на малки деца, лица, които полагат грижи за близки, учащи се и хора със здравословни ограничения да запазят участието си на пазара на труда. Считам, че законодателството следва да насърчава тези форми на заетост, а не да създава допълнителни неблагоприятни последици, които могат да обезкуражат работниците и служителите да ги използват.

При оценката на законопроекта следва да се изследва дали постигането на целта за пропорционално изчисляване на трудовия стаж не води до последици, които са несъразмерни спрямо преследваните цели.

2. Относно последиците за работниците и служителите, чието работно време се намалява едностранно от работодателя по чл. 138а КТ

Особено внимание заслужава положението на **работниците и служителите, назначени *на пълно работно време*, за които работодателят *едностранно въвежда непълно работно време* при условията на чл. 138а КТ**.

Съгласно чл. 138а, ал. 1 КТ при намаляване на обема на работа работодателят може при предвидените в закона условия да установи непълно работно време за определен период за работници и служители, които до този момент работят на пълно работно време. Съгласно ал. 3, продължителността на така установеното работно време не може да бъде по-малка от половината от законоустановената продължителност за съответния период на изчисляване на работното време.

В тази хипотеза намаляването на работното време не произтича от волята на работника и не е резултат от постигнато между страните съгласие за изменение на трудовия договор. То представлява законоустановена възможност работодателят едностранно да промени временно продължителността на работното време поради причини, свързани с дейността на предприятието.

Предложеният нов чл. 355, ал. 2 КТ обаче не разграничава непълното работно време, договорено по взаимно съгласие съгласно чл. 138 КТ, от непълното работно време, въведено едностранно от работодателя по реда на чл. 138а КТ.

Това означава, че при прилагане на общия принцип на пропорционалност работникът, който е сключил трудов договор за осемчасов работен ден, би придобивал намален трудов стаж за периода, през който работодателят е въвел четиричасов работен ден.

Например, ако през една календарна година работникът работи девет месеца на осемчасов работен ден и три месеца на четиричасов работен ден поради едностранно въведено непълно работно време, той би придобил приблизително десет месеца и половина трудов стаж вместо една година.

Тази последица е особено неблагоприятна, тъй като работникът не е избрал да премине на непълно работно време, не е поискал изменение на трудовия си договор и не е дал съгласие за намаляване на продължителността на работния ден.

Независимо от това, освен неблагоприятното отражение върху текущото трудово възнаграждение, той ще понесе и последиците от намаляването на придобивания трудов стаж, а оттам — и върху правата, чието възникване или размер зависи от неговата продължителност. Тази последица би могла да се повтаря през отделни календарни години и да доведе до натрупване на значителна разлика между действителната календарна продължителност на трудовото правоотношение и признатия трудов стаж.

Считам, че в тази хипотеза прилагането на принципа на пропорционалност не е достатъчно обосновано, тъй като поставя в тежест на работника допълнителни неблагоприятни последици от управленско решение на работодателя, върху което той няма определящо влияние.

Постъпилите в институцията на омбудсмана жалби показват, че проблемът с липсата на реален избор при определяне на продължителността на работното време не се ограничава единствено до случаите по чл. 138а КТ. Граждани, работещи в образователни и здравни институции посочват, **че сключването на трудови договори на непълно работно време често се налага от организацията на дейността и невъзможността работодателят да осигури пълна заетост**. Макар тези случаи да се различават юридически от едностранното намаляване на работното време, те поставят общия въпрос - **доколко е оправдано работникът да понася неблагоприятни последици за трудовите си права, когато продължителността на работното време е обусловена преди всичко от обективни организационни обстоятелства**.

Поради това **предлагам при обсъждането на законопроекта да бъде предвидено изрично изключение, съгласно което времето, през което работникът или служителят работи при едностранно въведено непълно работно време по чл. 138а КТ, да се признава за трудов стаж съобразно договорената преди намаляването продължителност на работното време**. Така ще бъде съхранена защитната функция на трудовото законодателство, без да се ограничава правото на работодателя да използва предвидената в закона възможност за временно намаляване на работното време.

В тази връзка **предлагам в чл. 355 (или в чл. 138а) КТ да бъде предвидена специална разпоредба** със следното съдържание:

„Когато работодателят е установил едностранно непълно работно време по реда на чл. 138а, трудовият стаж за съответния период се изчислява съобразно продължителността на работното време, уговорена в трудовия договор преди въвеждането на непълното работно време.“

Предложеното допълнение ще гарантира, че упражняването на предоставеното на работодателя законово правомощие за едностранно намаляване на работното време няма да води до ограничаване на трудовите права на работниците и служителите, които са сключили трудов договор за работа на пълно работно време.

3. Относно отражението на предложения ред за изчисляване на трудовия стаж върху работниците и служителите, които работят по два трудови договора на непълно работно време

Друга съществена последица от предложения нов ред се проявява при работниците и служителите, които работят по два трудови договора, всеки от които е с продължителност четири часа дневно.

Това е широко разпространена форма на заетост в определени професионални сфери, включително в образованието, здравеопазването и социалните услуги, където работниците и служителите нерядко **съчетават трудова заетост при двама работодатели**.

В институцията на омбудсмана постъпиха конкретни жалби от педагогически специалисти, включително учители по музика, които работят по два трудови договора в различни детски градини. Гражданите посочват, че поради организацията на образователния процес, броя на групите и разпределението на педагогическата работа не винаги е възможно да бъде осигурена пълна заетост при един работодател. **В резултат те са принудени да съчетават две трудови правоотношения, за да осъществяват професионалната си дейност при обща продължителност на работния ден от осем часа.** Считам, че законодателят следва да отчете тази специфика, тъй като работата по два трудови договора в подобни случаи не представлява непременно предпочетен от работника модел на заетост, а може да бъде следствие от организацията на труда в съответната професионална сфера.

При такава организация на труда лицето полага общо осем часа труд дневно, т.е. работи през цялата нормална продължителност на работния ден, но трудът е разпределен между две самостоятелни трудови правоотношения.

При предложения нов ред за изчисляване на трудовия стаж по всяко от правоотношенията би се придобивал трудов стаж, съответстващ на половината от законоустановеното работно време. Така за една календарна година работникът би придобивал приблизително шест месеца трудов стаж по всеки от двата договора.

Самостоятелното изчисляване на трудовия стаж по всяко правоотношение има своето правно основание. *Същевременно обаче следва да се отчете, че лицето фактически е полагало труд през цялата нормална продължителност на работния ден*.

Необходимо е да се изясни по какъв начин трудовият стаж, придобит по двете правоотношения, ще се отчита при упражняването на права, за които е от значение общият трудов стаж, както и при права, които се придобиват самостоятелно по всяко трудово правоотношение.

Особено съществен е въпросът за платения годишен отпуск.

С предложения нов чл. 155, ал. 5 КТ се предвижда работниците и служителите, които работят на непълно работно време, да имат право на платен годишен отпуск пропорционално на времето, което им се признава за трудов стаж.

При основен платен годишен отпуск от 20 работни дни това би означавало работник, който работи по четири часа дневно, да придобива право на 10 работни дни платен годишен отпуск за една календарна година.

Когато лицето работи по два трудови договора на по четири часа дневно, то би имало право на по 10 дни платен годишен отпуск по всеки договор. На пръв поглед може да се приеме, че общият размер на отпуските достига 20 работни дни. Подобен извод обаче не отчита правната самостоятелност на двете трудови правоотношения и действителното предназначение на платения годишен отпуск. Правото на отпуск възниква и се упражнява по всяко трудово правоотношение самостоятелно. За да бъде действително освободен от задължението да полага труд и да разполага с време за почивка и възстановяване, работникът трябва да ползва отпуск едновременно и по двата трудови договора. Следователно, ако по всеки договор разполага с по 10 работни дни платен годишен отпуск, работникът ще има възможност да бъде напълно освободен от трудовите си задължения за общо 10 работни дни, или две работни седмици.

За сравнение, работник, който полага същите осем часа труд дневно, но по един трудов договор на пълно работно време, ще разполага с 20 работни дни платен годишен отпуск, или четири работни седмици.

Така двама работници, които полагат еднаква по продължителност дневна и седмична трудова дейност, биха имали право на съществено различна продължителност на действителната годишна почивка единствено поради различната правна организация на трудовата им заетост.

В жалбите си гражданите поставят и въпроса за липсата на достатъчна координация между отделните работодатели при ползването на платения годишен отпуск. Дори когато работникът има право на отпуск по всяко от трудовите правоотношения, действителната възможност за почивка зависи от едновременното му разрешаване. При намаляване на продължителността на отпуска по всяко от правоотношенията този проблем би се задълбочил. Ето защо при преценката на предлаганата уредба следва да се отчита не само формално определеният размер на отпуска по всеки трудов договор, но и възможността работникът действително да бъде освободен от всички свои трудови задължения за минималния период на годишна почивка.

Считам, че този резултат заслужава особено внимание от страна на законодателя.

4. Относно съответствието на предложения чл. 155, ал. 5 КТ с правото на Европейския съюз и практиката на Съда на ЕС

Правото на платен годишен отпуск е основно социално право, признато както в националното законодателство, така и в правото на Европейския съюз. Съгласно чл. 7, параграф 1 от Директива 2003/88/ЕО относно някои аспекти на организацията на работното време държавите членки са длъжни да гарантират на всеки работник право на платен годишен отпуск с продължителност най-малко четири седмици. Това право е закрепено и в чл. 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз.

Същевременно Директива 97/81/ЕО на Съвета относно Рамковото споразумение за работа при непълно работно време въвежда принципа на недискриминация на работниците на непълно работно време. Съгласно клауза 4 от Рамковото споразумение те не следва да бъдат третирани по по-неблагоприятен начин от сравнимите работници на пълно работно време единствено поради обстоятелството, че работят на непълно работно време, освен когато различното третиране е обосновано от обективни причини. Когато е приложимо, се прилага принципът на пропорционалност спрямо продължителността на работното време (*pro rata temporis*).

Практиката на Съда на Европейския съюз предоставя съществени ориентири относно съотношението между продължителността на работното време и правото на платен годишен отпуск.

В Решение от 22 април 2010 г. по дело C-486/08, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, Съдът приема, че при преминаване от пълно към непълно работно време не се допуска пропорционално намаляване на вече придобитото право на платен годишен отпуск за периода на работа на пълно работно време, когато работникът не е имал възможност да ползва този отпуск преди промяната на работното си време.

Този принцип е потвърден и в Определение от 13 юни 2013 г. по дело C-415/12, *Brandes*, в което Съдът отново подчертава необходимостта от защита на вече придобитото право на платен годишен отпуск при последващо преминаване към непълно работно време.

В Решение от 11 ноември 2015 г. по дело C-219/14, *Greenfield*, Съдът разглежда хипотезата на увеличаване на продължителността на работното време и приема, че държавите членки не са длъжни да предвиждат преизчисляване със задна дата на вече придобития отпуск съобразно новия режим на работа. За периода, през който продължителността на работното време е увеличена, обаче следва да бъде извършено ново изчисляване на правото на платен годишен отпуск.

Посочената съдебна практика потвърждава, че принципът на пропорционалност спрямо продължителността на работното време (*pro rata temporis*) е приложим при определянето на правото на платен годишен отпуск, но неговото прилагане следва да отчита конкретния режим на работа и периода, през който е придобито съответното право. Същевременно при промяна на продължителността на работното време следва да се гарантира защитата на вече придобитите права.

Тези разрешения имат значение при оценката на предложения чл. 155, ал. 5 КТ, но сами по себе си не дават еднозначен отговор относно допустимостта на предвидения в законопроекта механизъм за пропорционално определяне на платения годишен отпуск. Поради това е необходимо самостоятелно да бъде преценено дали неговото прилагане при различните режими на непълно работно време осигурява минималния период от четири седмици платен годишен отпуск, гарантиран от чл. 7 от Директива 2003/88/ЕО.

Особено важно е да се разграничат продължителността на платения годишен отпуск като период на освобождаване от задължението за полагане на труд и размерът на възнаграждението, което работникът получава за времето на отпуска.

При работа на непълно работно време, разпределено през пет работни дни седмично, работникът има право на минималната годишна почивка от четири седмици. Обстоятелството, че той работи по четири часа дневно вместо по осем часа, не обосновава само по себе си намаляване на този минимален период на две седмици.

Пропорционалността може да намери приложение при определянето на възнаграждението, доколкото то е свързано с договорената продължителност на работното време, но не следва да води до ограничаване на минималния период на годишна почивка.

Поради това считам, че предложеният чл. 155, ал. 5 КТ, доколкото обвързва размера на платения годишен отпуск с пропорционално изчисления трудов стаж, без да разграничава работата през всички работни дни на седмицата от работата през определени дни, създава сериозен риск от несъответствие с минималните изисквания на чл. 7 от Директива 2003/88/ЕО.

Особено внимание следва да бъде отделено и на работниците и служителите, за които законодателството предвижда удължен платен годишен отпуск поради характера и спецификата на извършваната работа. В институцията на омбудсмана постъпиха жалби от педагогически специалисти, които изразяват опасения, че пропорционалното определяне на отпуска при непълно работно време може да доведе до значително намаляване на неговата продължителност, включително когато по приложим колективен трудов договор е договорен отпуск в размер на 56 работни дни. Считам, че подобна последица не може да бъде преценявана единствено от гледна точка на общия минимален размер на платения годишен отпуск. Удълженият отпуск е установен с оглед особеностите на определени видове труд и необходимостта от осигуряване на по-продължителен период за почивка и възстановяване. Поради това при промяна на правилата за неговото определяне следва самостоятелно да бъде оценено дали се запазва предназначението на тази специална законова гаранция.

С оглед на изложеното считам, че предложената редакция на чл. 155, ал. 5 КТ се нуждае от допълнителна преценка относно съответствието ѝ с изискванията на правото на Европейския съюз и установените в него минимални гаранции за правото на платен годишен отпуск. При тази преценка следва да бъдат отчетени различните форми на организация на непълното работно време, включително случаите, при които работникът полага труд през всички работни дни на седмицата, но с намалена продължителност на работния ден, както и случаите, при които работното време е разпределено през определени дни от седмицата или месеца.

Считам за необходимо Народното събрание да обсъди дали предвиденото в законопроекта обвързване на размера на платения годишен отпуск с пропорционално изчисления трудов стаж осигурява във всички случаи минималния период на годишна почивка, гарантиран от чл. 7 от Директива 2003/88/ЕО, и дали отчита в достатъчна степен принципа на недискриминация на работниците и служителите на непълно работно време.

5. Относно отражението на новия ред върху останалите трудови права, поставени в зависимост от трудовия стаж

Предложеният нов начин на изчисляване на трудовия стаж няма да има значение единствено за определянето на размера на платения годишен отпуск. Продължителността на придобития трудов стаж е законова предпоставка за възникването или упражняването на редица други права. **Особено съществено е отражението върху обезщетението при прекратяване на трудовото правоотношение след придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст по чл. 222, ал. 3 КТ**.

За получаването на увеличения размер на това обезщетение — брутното трудово възнаграждение за срок от шест месеца — законът изисква работникът или служителят да е придобил най-малко 10 години трудов стаж през последните 20 години при същия работодател или в същата група предприятия. При новия ред работник, който работи по четири часа дневно през всички работни дни на годината, ще придобива приблизително шест месеца трудов стаж за една календарна година. Това означава, че за натрупването на 10 години трудов стаж при такава продължителност на работното време ще бъдат необходими приблизително 20 календарни години непрекъсната заетост. При всяко прекъсване на трудовото правоотношение или при наличие на периоди, които не се признават за трудов стаж, работникът може да се окаже в положение, при което не изпълнява законовото условие за получаване на увеличения размер на обезщетението, независимо че е работил продължително време при същия работодател.

В постъпилите жалби до омбудсмана **гражданите изразяват особено безпокойство именно от възможността дългогодишната им работа при един работодател да не бъде достатъчна за придобиване на правото на обезщетение в увеличения размер по чл. 222, ал. 3 КТ**. В тази връзка считам, че следва да се прецени дали при определянето на изискуемите десет години трудов стаж е обосновано продължителността на трудовото правоотношение да бъде намалявана пропорционално на отработените часове. Предназначението на увеличения размер на обезщетението е свързано и с продължителната трудова ангажираност и лоялността на работника към съответния работодател. Тези обстоятелства не се определят единствено от броя на отработените часове дневно, а и от продължителността на трудовата връзка между страните.

Съществено, отражение може да настъпи и при определяне на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит, при прилагането на разпоредби, които поставят придобиването на определени права в зависимост от общия трудов стаж, както и при заемането на длъжности, за които се изисква определена продължителност на професионалния стаж.

Необходимо е да се отчете и рискът от неблагоприятно въздействие върху професионалното развитие на работниците и служителите, които работят на непълно работно време. Когато за заемането на определена длъжност или за придобиването на професионална квалификация се изисква трудов стаж или професионален опит с определена продължителност, пропорционалното му изчисляване може да доведе до значително удължаване на необходимия календарен период за изпълнение на тези условия. Това поставя въпроса дали при всички професии и длъжности броят на отработените часове е единственият подходящ критерий за придобития практически опит, или следва да се отчита и продължителността на действителното упражняване на съответната професионална дейност.

Специално внимание заслужава положението на работещите хора с трайни увреждания. В институцията на омбудсмана постъпиха жалби, в които се посочва, че за част от тези лица непълното работно време не е въпрос на предпочитание, а е обусловено от здравословното им състояние и ограниченията, установени от органите на медицинската експертиза. Прилагането на новия принцип за пропорционално изчисляване на трудовия стаж би могло да доведе до допълнително неблагоприятно третиране на работници и служители, които по обективни здравословни причини не могат да полагат труд през пълната

продължителност на работния ден. **Считам, че подобен резултат би бил трудно съвместим със социалната функция на трудовото законодателство и с необходимостта от насърчаване на трудовата заетост на хората с увреждания**. Поради това предлагам законодателят да обсъди необходимостта от специални защитни правила за случаите, в които непълното работно време е обусловено от установени здравословни ограничения.

Считам, че преди приемането на новата концепция следва да бъде извършен цялостен преглед на разпоредбите на Кодекса на труда и свързаните нормативни актове, които обвързват определени права с продължителността на трудовия стаж.

Необходимо е да се прецени дали във всички тези хипотези пропорционалното изчисляване на трудовия стаж е обосновано от естеството на съответното право, или е необходимо въвеждането на специални правила, които да предотвратят непропорционалното ограничаване на трудовите права.

6. Относно необходимостта от съгласуване на предложената уредба с останалото трудово законодателство

В мотивите към законопроекта се посочва, че предложените изменения няма да наложат последващи промени в други нормативни актове. Считам, че този извод се нуждае от допълнителна преценка.

Новият ред за изчисляване на трудовия стаж въвежда часовете като мерна единица и променя начина на признаване на трудовия стаж при непълно работно време. Това налага съгласуване на законовата уредба с действащите правила за изчисляване и удостоверяване на трудовия стаж, включително с Наредбата за трудовия стаж, Наредбата за работното време, почивките и отпуските и нормативната уредба, свързана с Регистъра на заетостта.

В постъпилите в институцията на омбудсмана жалби гражданите поставят въпроси и относно предвидимостта на законодателната промяна и възможността работниците и служителите предварително да оценят отражението ѝ върху своите права.

Считам, че при въвеждането на толкова съществена промяна в основен институт на трудовото право е необходимо да бъдат предвидени ясни преходни правила, които да гарантират запазването на вече придобития трудов стаж и на възникналите въз основа на него права.

Следва да бъде изрично уредено и как новият ред ще се прилага спрямо заварените трудови правоотношения, включително при определяне на правата, за чието придобиване се изисква определена продължителност на трудовия стаж, обхващаща периоди преди и след влизането в сила на измененията.

От особено значение е да се гарантира, че новият механизъм няма да доведе до различна административна практика или до затруднения при установяването на придобития трудов стаж.

7. Предложения

С оглед на изложеното и в изпълнение на конституционно установената функция на омбудсмана да защитава правата и свободите на гражданите, предлагам при обсъждането на Законопроект № 52-654-01-175 от 10.11.2026 г. да бъдат съобразени следните предложения:

1. Да бъде извършена цялостна оценка на въздействието на предложения нов ред за изчисляване на трудовия стаж върху правата на работниците и служителите, които законодателството поставя в зависимост от неговата продължителност.

2. Да се предвиди изрично правило, гарантиращо запазването на пълния трудов стаж за работниците и служителите, чието работно време е намалено едностранно от работодателя по реда на чл. 138а КТ.

3. Да се преразгледа предложеният чл. 155, ал. 5 КТ, като се гарантира, че пропорционалното определяне на платения годишен отпуск няма да доведе до ограничаване на минималния период от четири седмици платен годишен отпуск, установен в чл. 7 от Директива 2003/88/ЕО.

4. Да бъдат предвидени ясни правила за определяне и признаване на трудовия стаж при работа по повече от едно трудово правоотношение, включително когато общата продължителност на полагания труд достига нормалната законоустановена продължителност на работното време.

5. Да се прецени необходимостта от специални правила за запазване на определени трудови права, чието възникване или размер зависи от продължителността на трудовия стаж, включително обезщетенията по чл. 222 КТ и допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит.

6. Преди влизането в сила на новия режим да бъде осигурено необходимото съгласуване на подзаконовата нормативна уредба и правилата за отчитане на трудовия стаж в Регистъра на заетостта.

7. Да се прецени отражението на новия ред върху правото на удължен платен годишен отпуск, включително на педагогическите специалисти, като се гарантира, че промяната няма да обезсмисли специалното предназначение на този отпуск.

8. Да бъдат предвидени ясни преходни разпоредби, гарантиращи запазването на придобития трудов стаж и на възникналите въз основа на него права, както и предвидимото прилагане на новата уредба спрямо заварените трудови правоотношения.

УВАЖАЕМА ГОСПОЖО ПРЕДСЕДАТЕЛ,
УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН ПРЕДСЕДАТЕЛ,
УВАЖАЕМИ ГОСПОЖИ И ГОСПОДА НАРОДНИ ПРЕДСТАВИТЕЛИ,

Убедена съм, че усъвършенстването на трудовото законодателство и въвеждането на по-прецизни правила за изчисляване на трудовия стаж са въпроси, по които законодателят разполага с необходимата свобода на преценка. Тази свобода обаче следва да бъде упражнявана при зачитане на конституционните принципи на правовата и социалната държава, закрилата на труда и правото на почивка, както и при съобразяване с минималните стандарти за защита на работниците и служителите, установени в правото на Европейския съюз.

Многобройните жалби, постъпили в институцията на омбудсмана, показват, че предложената промяна поражда основателни опасения сред различни категории работници и служители. Тези опасения не следва да бъдат пренебрегвани, тъй като зад тях стоят конкретни житейски ситуации, свързани с необходимостта от съчетаване на професионалните и семейните задължения, със здравословни ограничения, с особеностите на организацията на труда и с възможността за пълноценно упражняване на трудовите права. Считам, че именно тези практически последици трябва да бъдат поставени в центъра на законодателното обсъждане.

Считам, че въвеждането на нова концепция за изчисляване на трудовия стаж не трябва да се превръща в основание за непропорционално ограничаване на трудови права, придобивани и упражнявани при установен и прилаган в продължение на десетилетия правен режим.

Поради това призовавам народните представители при разглеждането на законопроекта да съобразят посочените рискове и да предприемат необходимите законодателни мерки за гарантиране на правата на работниците и служителите.

С уважение,

ВЕЛИСЛАВА ДЕЛЧЕВА
ОМБУДСМАН НА
РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ