



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

Министерство на труда и социалната политика

Unverified

X 02-00-301/30.09.2026

№

Signed by: Ministry of Labour and Social Policy

ЧРЕЗ

Г-ЖА МИХАЕЛА ДОЦОВА

**ПРЕДСЕДАТЕЛ НА 52-ТО НАРОДНО
СЪБРАНИЕ**

ДО

Г-ЖА СТЕЛА НИКОЛОВА

НАРОДЕН ПРЕДСТАВИТЕЛ

ПГ „ДЕМОКРОТИЧНА БЪЛГАРИЯ“

На № 52-654-06-961/17.09.2026 г.

УВАЖАЕМА ГОСПОЖО НИКОЛОВА,

Във връзка с поставените въпроси и направените предложения Министерството на труда и социалната политика изразява следното становище по компетентност:

Съгласно чл. 9, § 1 и 2 от Директива (ЕС) 2019/1158 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 година относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета (Директива (ЕС) 2019/1158) държавите членки са задължени да гарантират на работниците с деца до определена възраст, която трябва да е най-малко 8 години, право да поискат гъвкави работни условия за целите на полагането на грижи. Работодателят трябва да разгледа искането, да отговори в разумен срок, като при разглеждането трябва да вземе предвид както нуждите на работодателя, така и тези на работника. При отказ или отлагане трябва да посочи причините. Следва да се отбележи, че според съображение 36 от Директива (ЕС) 2019/1158 работодателят следва да има възможност за преценка дали да приеме или да откаже искането за гъвкави работни условия, като се съобрази с възможностите в предприятието да осигури подобен режим на работа.

Видно от посоченото, Директива (ЕС) 2019/1158 не установява безусловното право на родителите за намаляване на работното време, а насърчава гъвкавостта като се вземат предвид конкретните възможности в предприятията.

Изискванията на Директива (ЕС) 2019/1158 са въведени в националното законодателство. В чл. 167б от Кодекса на труда (КТ) е гарантирано правото на работника или служителя, който е родител на дете до 12 годишна възраст, да предложи на работодателя изменение за определено време на продължителността и разпределението на работното му време, да премине към работа от разстояние и други изменения на трудовото правоотношение, които да улеснят съвместяването на трудовите и семейните задължения. В съответствие с изискванията в директивата е предвидено, че изменение на трудовото правоотношение се извършва по взаимно съгласие на страните, когато съществува такава възможност в предприятието. Когато работодателят откаже изменение на трудовото правоотношение, той е длъжен в 14-дневен срок да предостави на работника или служителя мотивиран писмен отговор.

По отношение на направеното сравнение с примери от законодателството на Нидерландия, Германия и Австрия, следва да се отбележи, че изискванията на чл. 9 от Директива (ЕС) 2019/1158 са въведени във всяка една от тези държави в съответствие с особеностите на националното право и практика. В тази връзка считаме за важно при сравняване на законодателството на други държави с българското да се отчетат националните специфики, свързани както с общия режим на отпуските за майчинство и отглеждане на дете, така и с икономическите условия. Също така е необходимо да се има предвид, че и в тези държави няма безусловно задължение за работодателя да уважи искането на работник или служител за преминаване към „по-кратък“ работен ден, а се изследват възможностите на предприятието с оглед на организацията на работния процес, разходите, които могат да възникнат в предприятието и т.н.¹

В националното законодателство са регламентирани различни възможности за гъвкавост - непълно работно време, променливо работно време, разделяне на работния ден на части, надомна работа, работа от разстояние, работа за определени дни от месеца и др. През последните години, с цел да се създаде по-голяма гъвкавост и сигурност за работещите, е усъвършенствана нормативната уредба относно работата от разстояние, като се регламентира „правото на изключване“, според което работникът или служителят не е длъжен да осъществява електронна комуникация с работодателя по време на междудневната и седмична почивка

Видно от посоченото, Министерството на труда и социалната политика се стреми да поддържа ясна, прозрачна и предсказуема регулаторна рамка, която да насърчава гъвкавостта и адаптивността на трудовия пазар, като заедно с това укрепва и гарантира правата на работниците и служителите и принципите на правовата държава.

Успоредно с усъвършенстване на трудовото законодателство се финансират мерки по Програма „Развитие на човешките ресурси“ (ПРЧР) 2021–2027 г., насочени към създаване на благоприятни условия за съвместяване на професионалния и личния живот, насърчаване на равнопоставеността между жените и мъжете и осигуряване на възможности за устойчиво участие на родителите на пазара на труда. Особено внимание се отделя на преодоляването на пречките пред трудовата реализация, произтичащи от необходимостта от полагане на грижи за деца, както и на ограничаването на риска от продължително отсъствие или отпадане от пазара на труда.

В този контекст една от основните мерки, финансирани по ПРЧР, е операция „Родители в заетост“ с бюджет от 33.5 млн. евро, която предоставя целенасочена подкрепа за отглеждането на деца чрез осигуряване на детегледачи. Операцията е насочена към родители

¹ Закон за непълната заетост и срочните трудови договори на ФРГ (Teilzeit- und Befristungsgesetz)

Закон за гъвкавата работа на Нидерландия (Wet flexibel werken)

Закон за закрила на майките (Mutterschutzgesetz 1979) и Закон за родителския отпуск на бащите (Väter-Karenzgesetz) на Австрия.

на малки деца, както и към самотни и многодетни родители, за които съвместяването на семейните и професионалните задължения представлява съществено предизвикателство.

Чрез операцията се осигурява грижа за деца до 4-годишна възраст, които не посещават детска ясла или градина, както и за деца до 12-годишна възраст на самотни и многодетни родители при определените условия за допустимост. Подкрепата обхваща родители, които имат осигурено работно място, но все още не са се завърнали на работа поради необходимостта да полагат грижи за децата си, самотни и многодетни родители, които вече са се върнали на работа, както и безработни родители, регистрирани в дирекциите „Бюро по труда“.

Основната цел в тази връзка е да се подпомогнат родителите да се завърнат на работа, да започнат нова работа или да запазят съществуващата си заетост, без да се налага да прекъсват професионалното си развитие поради семейните си ангажименти, като се осигуряват условия за достъпна грижа за децата. Това е особено важно за младите семейства, при които съчетаването на отговорностите по отглеждането на децата с професионалната реализация има пряко значение за икономическата стабилност на домакинството.

Операцията има съществен принос и за насърчаването на равнопоставеността между жените и мъжете на пазара на труда. Предоставянето на услуги за грижа за деца намалява необходимостта единият родител, най-често майката, да прекъсва или ограничава трудовата си активност. По този начин се създават предпоставки за преодоляване на неравенствата в заетостта, запазване на професионалните умения и възможностите за кариерно развитие, както и за повишаване на икономическата независимост на жените.

Наред с подкрепата за родителите операцията има и допълнителен ефект върху пазара на труда, тъй като чрез наемането на детегледачи се създават възможности за трудова реализация на безработни лица. По операцията се осигуряват средства за възнаграждения на детегледачите в размер на минималната работна заплата за страната, заедно с дължимите осигурителни вноски, при полагане на грижи за едно дете в рамките на 8-часов работен ден. По този начин мярката едновременно подпомага семействата, насърчава заетостта и допринася за по-пълноценното използване на наличния човешки потенциал.

До момента по операция „Родители в заетост“ са подпомогнати над 3 900 родители, на които е осигурен детегледач.

По отношение на въпроса, свързан с намаляване на законоустановената продължителност на работното време и въвеждане на възможност за 2 дни седмично работа от разстояние, следва да се отбележи, че безспорно работното време и неговата организация е един от аспектите на труда, които оказват най-голямо въздействие върху качеството на живот (благосъстоянието) на хората. Няма безспорни доказателства обаче, че единствено намаляването на продължителността на работното време е факторът, който изолирано от всички други води до по-добро равновесие между професионалния и личния живот. Важни в това отношение са ефективната организация на труда в предприятията, активния социален диалог, режимите на ползване на отпуски и др. В тази връзка трябва да се има предвид, че според изследванията на Eurofound организацията на работното време по гъвкав, но предвидим начин, отчитащ нуждите на работниците и предприятията, е фактор, който оказва положително въздействие върху връзката между професионалния и личния живот.²

Министерството на труда и социалната политика следи и участва в провежданите дискусии и се стреми да усъвършенства законодателството в съответствие с най-добрите международни практики, като отчита националните особености.

Предложението за намаляване на установената нормална продължителност на работното време при същите нива на заплащане обаче трябва да се разглежда с неговите социални, трудовоправни и икономически измерения, т.е. не само от гледна точка правата на

² Eurofound, Striking a balance: Reconciling work and life in the EU („Постигане на равновесие: съвместяване на професионалния и личния живот в ЕС“), 2018

работниците и служителите, но и на неговото въздействие върху производителността, конкурентоспособността на предприятията, равнището на заетост, равнопоставеност и равни възможности, доходите, недостига на работна сила и други.

В тази връзка трябва да се има предвид, че икономическите показатели на България се различават съществено от средните за Европейския съюз по отношение на производителността на труда, структурата на икономиката, равнището на почасовите разходи за труд, инвестициите в научноизследователска и развойна дейност, дигитализацията и наличието на свободен трудов ресурс. Поради това евентуалното нормативно намаляване на продължителността на работното време, без съответстващо повишаване на икономическите показатели, в частност на производителността на труда, би могло да доведе до увеличаване на разходите за труд за единица продукция, необходимост от допълнителен персонал или намаляване на обема на производството, като ефектът би бил различен в отделните икономически сектори. Посочените икономически показатели не дават основание да се твърди категорично, че не е възможно преминаване към по-кратко работно време/работна седмица, но показват, че едно бързо и всеобщо намаляване на работното време има значителни рискове за България.

Не на последно място, икономическият ефект от промяната на работното време няма да бъде еднакъв за всички отрасли и икономически дейности. В някои случаи (напр. при непрекъсваем производствен процес) намаляването на работното време може да бъде компенсирано например чрез реорганизация на смените, в други обаче ще е необходимо назначаването на допълнителен персонал. Това ще е значително предизвикателство за секторите, които вече изпитват недостиг на квалифицирана работна сила. Още повече, че в някои сектори на икономиката, които се финансират основно чрез публичен ресурс (като здравеопазване), нормативното ограничаване на продължителността на работното време, може да доведе до невъзможност от изпълнение на базови задължения от страна на държавата поради липса на персонал. С цел запазване на базовото обслужване на населението ще е необходимо значително увеличаване на публичните разходи за компенсиране на положен извънреден труд от работещите в подобни сектори, без реално да се стига до намаляване на продължителността на работното време.

Предвид посоченото, Министерството на труда и социалната политика се стреми да подпомага възможностите за модернизиране на организацията на работното време и за по-добро съчетаване на професионалния и личния живот. Същевременно считаме, че към настоящия момент не следва да се предприема нормативно намаляване на установената нормална продължителност на работното време за всички икономически дейности, без това да е обект на предварителен задълбочен експертен и обществен дебат.

Предложението за „до два дни седмично работа от разстояние, когато естеството на работата позволява това“ по същество попада в приложното поле на вече съществуващата законова възможност за договаряне на смесени режими на работа. Работата от разстояние е уредена в раздел VIII „б“ на глава пета от КТ в съответствие с Рамковото споразумение за работа от разстояние от 2002 г., сключено от европейските социални партньори.

Както в международната практика, така и в българското законодателство, работата от разстояние задължително следва да има доброволен характер за двете страни в трудовото правоотношение – за работника или служителя и за работодателя. В тази връзка в чл. 107з, ал. 6 от КТ изрично е предвидено, че единствено в индивидуален или с колективен трудов договор могат да се уговорят смесени режими на работа, както и условията и редът за тяхното прилагане.

От посоченото е видно, че трудовото законодателство допуска т.нар. хибриден или смесен режим на работа, при който част от работните дни се полагат в помещенията на работодателя, а част – извън тях. Законът не определя максимален брой дни седмично, през които работникът или служителят може да работи от разстояние. Поради това при спазване на

останалите изисквания на закона страните могат да договорят, например, работа от разстояние два дни седмично и работа в помещенията на работодателя през останалите дни.

Действащата нормативна уредба позволява значителна гъвкавост, тъй като съобразява режима с характера на трудовите функции, технологията на работа, организацията на конкретното предприятие, необходимостта от присъствена работа и изискванията за защита на информацията и здравословните и безопасни условия на труд. Именно поради това възможността за договаряне чрез индивидуални или колективни трудови договори има съществено предимство и позволява на страните по трудовото правоотношение и на социалните партньори да определят конкретните условия според особеностите на съответното предприятие или икономическа дейност, вкл. да предвидят изрична възможност за до два дни седмично работа от разстояние. Министерството на труда и социалната политика подкрепя развитието на гъвкавата организация на труда, включително възможностите за съчетаване на работа в помещенията на работодателя и работа от разстояние, но считаме за важно да се запази доброволният принцип при въвеждане на тази възможност.

Видно от изложеното, българското трудово законодателство съдържа множество възможности за организация на работата, които да позволяват съчетаването на личния и професионалния живот, като нормативната регламентация осигурява баланс между гъвкавост и сигурност за двете страни в правоотношението – за работника или служителя и за работодателя. Според нас следва да се съхраняват и гарантират трудовите права на работещите, като при промени в законодателството не следва да се нарушава постигнатото равновесие между права и задължения на страните по трудовото правоотношение, за да се гарантира, както конкурентоспособността на предприятията, така и възможността за съчетаване на личния и професионалния живот на работниците и служителите.

30.9.2026 г.

X

НАТАЛИЯ ЕФРЕМОВА

Министър на труда и социалната политика

Signed by: Natalia Dimitrova Efremova