



БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА

БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-
ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА

Изх. № 594

дата 3-10-2025

ДО

**Г-Н ТОМИСЛАВ ДОНЧЕВ
ЗАМЕСТНИК МИНИСТЪР-
ПРЕДСЕДАТЕЛ И МИНИСТЪР НА
ИНОВАЦИИТЕ И РАСТЕЖА И
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
НАЦИОНАЛНИЯ СЪВЕТ ЗА
ТРИСТРАННО СЪТРУДНИЧЕСТВО**

КОПИЕ

**Г-ЖА ВАСКА ШУШНЕВА
СЕКРЕТАР НА НАЦИОНАЛНИЯ
СЪВЕТ ЗА ТРИСТРАННО
СЪТРУДНИЧЕСТВО**

ОТНОСНО: *Законопроект за изменение и допълнение на Кодекса на труда, № 51-554-01-164, внесен от Деница Сачева и група народни представители*

УВАЖАЕМИ Г-Н ЗАМЕСТНИК МИНИСТЪР- ПРЕДСЕДАТЕЛ,

Българската търговско-промишлена палата, след като се запозна с предлаганата промяна в чл.167б от Кодекса на труда, изразява следното становище по Законопроект за изменение и допълнение на Кодекса на труда, № 51-554-01-164, внесен от Деница Сачева и група народни представители.

Предлаганите промени с новата ал. 3 на чл. 167б от Кодекса на труда (КТ), с които се разширяват трудовите права като се създават нови възможности за гъвкави форми на заетост за работник или служител, който е родител (осиновител) на дете – ученик до 12-годишна възраст и полага грижи за него по време на лятната ваканция, са в синхрон с Директива (ЕС) 2019/1158 относно равновесието между професионалния и личния живот, която насърчава държавите членки да гарантират подобни механизми и която е транспонирана от РБългария.

От една страна, тези мерки може да се определят като подкрепа за семействата и родителите от гледна точка на това, че улесняват съчетаването на трудови и семейни ангажименти, което оказва пряко влияние на качеството на живот.

От друга страна обаче, предлаганите промени може да се окажат предизвикателство за работодателите от гледна точка на организацията на труда. Преди всичко това са отрасли и дейности, в които поради спецификата на трудовия процес тези форми на заетост са практически неприложими. Това са сфери, в които работата е неразривно свързана с физическо присъствие на работното място в предприятието, необходимостта от непрекъсваем производствен процес или обществена сигурност и здраве – промишлено производство, строителство, транспорт и енергетика, здравеопазване.

Особено важно е от гледна точка на запазване интересите на работодателите възможността за отклоняване от страна на работодателя на постъпило искане от работника, при това с процедура, която насърчава диалога между социалните партньори.

С оглед на гореизложеното, считаме, че макар дистанционната работа и гъвкавите форми на заетост да са ценен инструмент за балансиране на трудовите и личните ангажименти, в редица ключови сфери на икономиката и обществения живот те остават неприложими поради естеството на дейността и изискванията за сигурност, безопасност и непрекъсваемост на процеса.

С уважение,

Цветан Симеонов

Председател на УС на БТНП

