



БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА

БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-
ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА

Изх. № 621

дата 26. 08. 2026

ДО
Г-Н ГЪЛЪБ ДОНЕВ
ЗАМЕСТИК МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ
И МИНИСТЪР НА ФИНАНСИТЕ И
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА НАЦИОНАЛНИЯ
СЪВЕТ ЗА ТРИСТРАННО
СЪТРУДНИЧЕСТВО

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

СТАНОВИЩЕ

ОТ

БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА

ОТНОСНО: Законопроект за допълнение на Кодекса на труда, № 52-654-01-114, внесен от
Гая Василева и група народни представители

УВАЖАЕМИ Г-Н ЗАМЕСТИК МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ,

Българската търговско-промишлена палата (БТПП) не подкрепя предложението за създаване на нова ал. 3 в чл. 325 от Кодекса на труда, съгласно което, когато работник или служител по срочен договор ползва отпуск по чл. 163, 164 и 164б КТ, прекратяването на трудовото правоотношение на основанията по чл. 325, ал. 1, т. 3, 4 и 5 да настъпва от деня, следващ изтичането на съответния отпуск. Считаме, че предложената промяна създава съществени правни и практически проблеми и нарушава основния принцип при срочните трудови правоотношения – предвидимостта на срока и основаниято за съществуване на трудовия договор.

Съгласно действащата уредба срочният трудов договор се сключва именно с оглед на предварително определен и обективно установим срок или събитие. Кодексът на труда изрично предвижда възможност за сключване на договор за определен срок, до завършване на определена работа. При така предложената редакция настъпването на предвиденото в договора обстоятелство вече няма да води до прекратяване на правоотношението, ако

работникът е в отпуск по чл. 163, 164 или 164б КТ. На практика това означава, че договореният срок или обективното събитие, с което страните са свързали прекратяването, престават да бъдат определящи за момента на прекратяване. По този начин се въвежда възможност срокът на срочния трудов договор да бъде едностранно удължен по силата на обстоятелство, което не е било част от първоначално договореното между страните. Това променя правната характеристика на срочното трудово правоотношение и създава несигурност както за работодателя, така и за организацията на трудовия процес.

Предложението има пряко отражение върху договорите по чл. 68, ал. 1, т. 3 КТ – за заместване на работник или служител, който отсъства от работа. По този вид договор причината за сключването му е конкретна и обективна – отсъствието на определен работник и необходимостта той да бъде заместен. Съгласно чл. 325, ал. 1, т. 5 КТ договорът се прекратява със завръщането на заместващия работник на работа. Ако заместващият работник се завърне, но заместващият ползва отпуск по чл. 163, 164 или 164б КТ, предложената промяна би довела до продължаване на трудовото правоотношение на заместващия служител и след отпадане на самото основание, поради което е бил назначен. Това е особено проблематично за предприятия, в които броят на длъжностите и необходимият персонал са пряко свързани с конкретния обем работа.

Следва да се обърне внимание и на факта, че при договорите по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ страните предварително определят периода, за който възниква трудовото правоотношение. Предложеното правило би означавало, че работодателят не може да разчита на договорения край на правоотношението, независимо, че този край е бил известен и при сключването на договора.

БТПП счита, че особено съществен проблем ще се създаде при сезонната дейност, при която работодателят планира необходимия персонал за конкретен сезон и конкретен период. Ако договорът не може да приключи с настъпването на предварително определения край на сезона поради ползване на отпуск, това може да доведе до задължение за запазване на трудовото правоотношение след приключване на реалната потреба от труда. Считаме, че законовата промяна ще създаде значителни организационни и финансови затруднения именно за предприятията, които по естеството на дейността си разчитат на сезонна заетост. Предложената промяна е неподходяща и при заетостта, свързана с изпълнение на проекти с определен срок. В тези случаи работодателят често няма правна и финансова възможност да продължи да финансира трудовото правоотношение след приключване на проекта или след изтичане на финансирането.

БТПП споделя необходимостта от гарантиране на правото на работниците и служителите на отпуск поради бременност, раждане, осиновяване и отглеждане на дете, считаме обаче, че защитата на това право не следва да се осъществява чрез фактическо удължаване на срочния трудов договор, т. к. правото на ползване на отпуск и срокът на трудовото правоотношение са две различни правни категории. Настоящата законова промяна крие риск от създаване на прецедент, при който определени периоди на отпуск ще имат за последица промяна на продължителността на трудовото правоотношение, което не е присъщо на института на срочния договор.

Считаме, че при регулирането на трудовите отношения следва да се търси баланс между защитата на работниците/служителите и необходимостта работодателите да могат ефективно да планират и организират своята дейност.

Българската търговско-промишлена палата подкрепя необходимостта от ефективна защита на бременността, родителството и осиновяването, но не подкрепяме предложението в този му вид, т. к. то неоправдано ограничава правното действие на срочния трудов договор и не отчита спецификите на различните основания за сключване и прекратяване на срочните договори.

Предвид изложеното Българската търговско-промишлена палата не подкрепя предложения законопроект.

С уважение,



Цветан Симеонов

Председател на УС на БТПП