



БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА

БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-
ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА

Изх. № 703
дата 01.10.2026

ДО

Г-Н ГЪЛЪБ ДОНЕВ
ЗАМЕСТНИК 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 изменение и допълнение на Кодекса на труда № 52-654-01-140/16.09.2026 г., внесен от Костадин Костадинов и група народни представители

УВАЖАЕМИ Г-Н ЗАМЕСТНИК МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ,

След запознаване с предложените изменения Българската търговско-промишлена палата (БТПП) не вижда съществени основания за притеснение по предложението за определяне на нов официален празник от гледна точка на бизнеса и работодателите, доколкото същото не води до увеличаване на броя на неприсъствените дни за предприятията и работещите. Евентуалното финансово отражение би било ограничено основно до предприятията и работниците/служителите, за които неделята е работен ден по график и съответно се прилагат правилата за заплащане на труда в официален празник. Това отражение не би следвало да се разглежда като съществено допълнително натоварване за бизнеса.

Същевременно БТПП счита, че въпросът има не само правно и икономическо, но и важно историческо, културно и духовно измерение, доколкото се предвижда съвместяване на новия официален празник с утвърдени многовековни български традиции и православния календар. Поради това БТПП счита за необходимо да бъде потърсено становището на Българската православна църква – Българска патриаршия относно определяне на датата и начина на отбелязване на Деня на националното помирение, предвид необходимостта от съобразяване с традиционния православен календар.

БТПП не подкрепя предложението за отпадане на максималния шестмесечен срок на обезщетението при незаконно уволнение. От гледна точка на работодателите предложената промяна съществено изменя установения баланс между отговорността на работодателя и необходимостта от предвидимост на последиците от трудовия спор. Премахването на максималния срок означава, че размерът на обезщетението ще може да зависи от продължителността на периода, през който лицето не е започнало работа, без да е налице законово определена горна граница на отговорността на работодателя. Това създава значителна правна и финансова несигурност за работодателите, тъй като размерът на потенциалното задължение може да нараства продължително във времето. Считаме, че особено внимание следва да се обърне на обстоятелството, че продължителността на съдебното производство по трудовия спор не зависи единствено от работодателя. Поради това не би било обосновано финансовите последици за работодателя да могат да нарастват неограничено в зависимост от продължителността на спора. Следва да се отчете и това, че самият факт на признаване на уволнението за незаконно вече поражда отговорност за работодателя и обезщетяване на доказаните последици от оставането без работа. Действащият шестмесечен лимит представлява механизъм за предвидимост и ограничаване на отговорността, а не освобождаване на работодателя от отговорност.

Като се вземе предвид съществуващата практика по насрочване и разглеждане на този вид спорове, в една трета от случаите не се спазват законоустановените срокове за разглеждане на делата, с оглед на което ще бъде неоснователна отмяната на предвидения 6-месечен срок. БТПП счита, че при промяна на този режим следва да бъде извършена внимателна оценка на въздействието върху предприятията, включително върху малките и средни предприятия, за които потенциално неограничено обезщетение може да представлява съществен финансов риск.

Считаме, че е необходимо също така да се отчете възможността за възникване на значителна диспропорция между размера на претърпяната от работника вреда и продължителността на периода, за който работодателят би могъл да бъде задължен да заплаща обезщетение.

С оглед на изложеното Българската търговско-промишлена палата принципно подкрепя предложението за определяне на нов официален празник - „Ден на националното помирение“, доколкото предвидената промяна не води до съществени затруднения за бизнеса; БТПП не подкрепя предложението за отпадане на максималния срок по чл. 225, ал. 1 от КТ, като счита, че действащото ограничение следва да бъде запазено, доколкото осигурява необходимата предвидимост и пропорционалност на отговорността на работодателя.

С уважение,



Цветан Симеонов

Председател на УС на БТПП