

|                  |                   |
|------------------|-------------------|
| НАРОДНО СЪБРАНИЕ |                   |
| Вх. №            | 52-654-01-140     |
| Дата:            | 16 / 09 / 2020 г. |

ДО  
ГОСПОЖА МИХАЕЛА ДОЦОВА  
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА  
52-ТО НАРОДНО СЪБРАНИЕ

15<sup>34</sup>  
уфис

**УВАЖАЕМА ГОСПОЖО ПРЕДСЕДАТЕЛ,**

На основание чл. 87, ал. 1 от Конституцията на Република България и чл. 70, ал. 1, от Правилника за организацията и дейността на Народното събрание внасяме за обсъждане и приемане Законопроект за изменение и допълнение на Кодекса на труда, заедно с мотиви към него и предварителна оценка на въздействието, съгласно методологията – приложение към ПОДНС.

Молим, законопроектът да бъде представен за разглеждане и гласуване съгласно установения ред.

**ВНОСИТЕЛИ:**

Костадин Тодоров Костадинов  
 Георги Томов Анжел  
 Петър Николаев Петров  
 Ангел Василев Ангел  
 Георги Николчев Георгиев  
 Коста Георгиев Стоянов  
 Ивелин Петров Петров  
 Ангел Нешов Георгиев

**РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ**  
**ПЕТДЕСЕТ И ВТОРО НАРОДНО СЪБРАНИЕ**  
**ЗАКОН**

**за изменение и допълнение на Кодекса на труда**

(обн., ДВ, бр. 26 и 27 от 1986 г.; изм. и доп., бр. 6 от 1988 г., бр. 21, 30 и 94 от 1990 г., бр. 27, 32 и 104 от 1991 г., бр. 23, 26, 88 и 100 от 1992 г.; Решение № 12 на Конституционния съд от 1995 г. – бр. 69 от 1995 г.; изм. и доп., бр. 87 от 1995 г., бр. 2, 12 и 28 от 1996 г., бр. 124 от 1997 г. и бр. 22 от 1998 г.; Решение № 11 на Конституционния съд от 1998 г. – бр. 52 от 1998 г.; изм. и доп., бр. 56, 83, 108 и 133 от 1998 г., бр. 51, 67 и 110 от 1999 г., бр. 25 от 2001 г., бр. 1, 105 и 120 от 2002 г., бр. 18, 86 и 95 от 2003 г., бр. 52 от 2004 г., бр. 19, 27, 46, 76, 83 и 105 от 2005 г., бр. 24, 30, 48, 57, 68, 75, 102 и 105 от 2006 г., бр. 40, 46, 59, 64 и 104 от 2007 г., бр. 43, 94, 108 и 109 от 2008 г., бр. 35, 41 и 103 от 2009 г., бр. 15, 46, 58 и 77 от 2010 г.; Решение № 12 на Конституционния съд от 2010 г. – бр. 91 от 2010 г.; изм. и доп., бр. 100 и 101 от 2010 г., бр. 18, 33, 61 и 82 от 2011 г., бр. 7, 15, 20 и 38 от 2012 г.; Решение № 7 на Конституционния съд от 2012 г. – бр. 49 от 2012 г.; изм. и доп., бр. 77 и 82 от 2012 г., бр. 15 и 104 от 2013 г., бр. 1, 27 и 61 от 2014 г., бр. 54, 61, 79 и 98 от 2015 г., бр. 8, 57, 59, 98 и 105 от 2016 г., бр. 85, 86, 96 и 102 от 2017 г., бр. 7, 15, 30, 42, 59, 77, 91 и 92 от 2018 г., бр. 79 от 2019 г., бр. 13, 28, 44, 64, 104, 107 и 109 от 2020 г., бр. 25, 51, 58, 62 и 104 от 2022 г., бр. 11, 14, 66, 84, 85 и 106 от 2023 г., бр. 27, 39, 66, 67 и 70 от 2024 г., бр. 115 от 2025 г. и бр. 16 и 51 от 2026 г.)

§ 1. В чл. 154 се правят следните допълнения:

1. В ал. 1 накрая точката се заменя с точка и запетая и се добавя „втората неделя след празника Петдесетница съгласно календара на Българската православна църква – Ден на националното помирение.“

2. В ал. 2 след думите „Великденските празници“ се добавя „и Деня на националното помирение“.

§ 2. В чл. 173, ал. 2 се създава изречение второ: „При определянето на този брой Денят на националното помирение по чл. 154, ал. 1 не се включва.“

§ 3. В чл. 225, ал. 1 думите „, но за не повече от 6 месеца“ се заличават.

**ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

§ 4. Параграф 3 се прилага за уволнения, извършени след влизането в сила на този закон.

§ 5. В Закона за държавния служител (обн., ДВ, бр. 67 от 1999 г.; изм. и доп., бр. 1 от 2000 г., бр. 25, 99 и 110 от 2001 г., бр. 45 от 2002 г., бр. 95 от 2003 г., бр. 70 от 2004 г., бр. 19 от 2005 г., бр. 24, 30 и 102 от 2006 г., бр. 59 и 64 от 2007 г., бр. 43, 94 и 108 от 2008 г., бр. 35, 42, 74 и 103 от 2009 г., бр. 15, 46, 58 и 77 от 2010 г.; Решение № 12 на Конституционния съд от 2010 г. – бр. 91 от 2010 г.; изм. и доп., бр. 97 от 2010 г., бр. 1, 18 и 100 от 2011 г., бр. 15, 20, 38 и 82 от 2012 г., бр. 15 и 68 от 2013 г., бр. 14, 24, 54 и 98 от 2015 г.; Решение № 5 на Конституционния съд от 2016 г. – бр. 38 от 2016 г.; изм. и доп., бр. 57, 81 и 105 от 2016 г., бр. 86 и 103 от 2017 г., бр. 7, 30, 38, 77 и 103 от 2018 г.; Решение № 3 на Конституционния съд от 2019 г. – бр. 23 от 2019 г.; изм. и доп., бр. 79 и 100 от 2019 г., бр. 13, 28, 44, 104, 107 и 109 от 2020 г., бр. 84 и 85 от 2023 г. и бр. 16, 51, 69 и 78 от 2026 г.) се правят следните допълнения:

1. В чл. 55, ал. 2 след думите „Великденските празници“ се добавя „и Деня на националното помирение“.

2. В чл. 57, ал. 5 се създава изречение второ: „При определянето на този брой Денят на националното помирение по чл. 55, ал. 1 не се включва.“

§ 6. В Закона за Държавна агенция „Национална сигурност“ (обн., ДВ, бр. 109 от 2007 г.; изм. и доп., бр. 69 и 94 от 2008 г., бр. 22, 35, 42, 82 и 93 от 2009 г., бр. 16, 80 и 97 от 2010 г., бр. 9 и 100 от 2011 г., бр. 38 от 2012 г., бр. 15, 30, 52, 65 и 71 от 2013 г., бр. 53 от 2014 г., бр. 14, 24 и 61 от 2015 г., бр. 15, 101, 103 и 105 от 2016 г., бр. 103 от 2017 г., бр. 7, 27, 55, 56 и 88 от 2018 г., бр. 7, 17, 94 и 99 от 2019 г., бр. 51 от 2020 г., бр. 67 и 84 от 2023 г., бр. 18 и 70 от 2024 г., бр. 49, 61 и 90 от 2025 г. и бр. 16, 51, 59 и 66 от 2026 г.) в чл. 82, ал. 11 след думите „Великденските празници“ се добавя „и Деня на националното помирение“.

§ 7. В Закона за Държавна агенция „Разузнаване“ (обн., ДВ, бр. 79 от 2015 г.; изм. и доп., бр. 105 от 2016 г., бр. 103 от 2017 г., бр. 17 от 2019 г., бр. 51 и 69 от 2020 г., бр. 84 от 2023 г., бр. 94 от 2025 г. и бр. 16 и 51 от 2026 г.) в чл. 73, ал. 11 след думите „Великденските празници“ се добавя „и Деня на националното помирение“.

**ВНОСИТЕЛИ:**

Костадин Тодоров Кочандinov  
Снежко Томов Анчев  
Петър Николов Петров  
Ангел Василев Ангел  
Георги Николчев Георгиев  
Коста Георгиев Стоянов  
Иван Петров Петров  
Ангел Невел Георгиев

## МОТИВИ

### към законопроекта за изменение и допълнение на Кодекса на труда

Законопроектът съдържа две групи изменения в Кодекса на труда: установяване на Ден на националното помирение като официален празник и премахване на шестмесечното ограничение на обезщетението при незаконно уволнение. Основанията, целите и въздействието на двете мерки са изложени отделно.

#### 1. Ден на националното помирение

Предлага се Денят на националното помирение да се отбелязва във втората неделя след празника Петдесетница съгласно календара на Българската православна църква. Датата винаги е неделя и изрично се изключва от правилото за обявяване на следващия работен ден за неprisъствен.

Българското общество продължава да носи последиците от остри политически противопоставяния, насилие и репресии през различни периоди на националната ни история. Установените възпоменателни дни пазят паметта за конкретни събития и групи жертви. Те трябва да бъдат съхранени. Наред с тях е необходим и общ граждански ден, насочен към отхвърляне на политическото насилие и към възстановяване на разговора между българските граждани.

Националното помирение не означава изравняване на различни политически режими, заличаване на исторически факти или освобождаване от морална и юридическа отговорност. То изисква да бъде признато достойнството на всяка жертва и да се утвърди разбирането, че политическите различия не могат да оправдават терор, репресии и посегателства срещу човешкия живот. Поради това предлаганият ден има положителен граждански характер и не се създава като общ траурен ритуал.

През 1954 г. Светият Синод на Българската православна църква определя във втората неделя след Петдесетница да се чества паметта на всички български светии. В църковната традиция празникът е свързан с примери за служение на народа, народополезни дела, жертвена любов и преодоляване на разединението. Тази нравствена насоченост позволява датата да бъде използвана като символен ориентир за гражданския Ден на националното помирение.

Правното наименование и целта на новия официален празник са граждански. Законопроектът не обявява жертвите на политическо насилие за светии, не установява религиозен обред и не задължава никого да участва в богослужение. Всеки гражданин ще може да отбелязва деня според своите убеждения. Така се съхранява символичната връзка с българската духовна традиция, без да се засягат свободата на съвестта, свободата на вероизповедание и равенството на гражданите.

Народното събрание определя официалните празници на основание чл. 84, т. 13 от Конституцията. Включването на Деня на националното помирение в чл. 154, ал. 1 от Кодекса на труда осигурява еднакви правни последици за работниците и служителите. Понеже денят винаги е неделя, той се изключва от приложението на чл. 154, ал. 2, за да не се създава допълнителен неprisъствен понеделник.

Допълнението на чл. 173, ал. 2 от Кодекса на труда гарантира, че гражданският Ден на националното помирение няма да се включва при определянето на максималния брой дни за религиозните празници на вероизповеданията, различни от източноправославното. Същото уточнение се прави в Закона за държавния служител.

За да се запази еднаквият режим за всички категории служители, съответни допълнения се правят и в чл. 55, ал. 2 от Закона за държавния служител, чл. 82, ал. 11 от Закона за Държавна агенция „Национална сигурност“ и чл. 73, ал. 11 от Закона за Държавна агенция „Разузнаване“. Тези разпоредби самостоятелно уреждат неprisъствените дни, когато официален празник съвпада със събота или неделя.

При подготовката са отчетени становищата, постъпили в Петдесет и първото народно събрание по законопроект № 51-554-01-42 от 12 февруари 2025 г. В тях се

съдържа принципна подкрепа за установяването на Ден на националното помирение, наред с възражения относно връзката с църковния календар, отпуските за другите вероизповедания, финансовото отражение и необходимостта помирението да не замества историческата истина. Предложеният текст отговаря на тези въпроси чрез ясно гражданско наименование, точна календарна формула, запазване на съществуващите възпоменателни дни, изключване на непредвидени права на допълнителен отпуск и съгласуване на огледалните служебни режими.

## **2. Обезщетение при незаконно уволнение**

Съгласно действащия чл. 225, ал. 1 от Кодекса на труда при незаконно уволнение работникът или служителът има право на обезщетение в размер на брутното трудово възнаграждение за времето, през което е останал без работа поради уволнението, но за не повече от шест месеца. Фиксираният максимум може да остави необезщетена част от действително претърпяната загуба на трудов доход, когато безработицата, причинена от незаконното уволнение, продължи повече от шест месеца.

Исковете за признаване на уволнението за незаконно, за възстановяване на предишната работа и за обезщетение са включени в бързото производство по Гражданския процесуален кодекс. Практическото време до окончателното разрешаване на спора обаче може да надхвърли шест месеца, особено когато делото премине през повече от една съдебна инстанция. Продължителността зависи от фактическата и правната сложност, доказването, натовареността на съда и процесуалното поведение на всички участници и не следва автоматично да се вмения на която и да е от страните.

С § 3 се заличава единствено изразът, който ограничава обезщетението до шест месеца. Така размерът по чл. 225, ал. 1 ще следва целия доказан период, през който работникът или служителът е останал без работа поради незаконното уволнение. Поради препращането към „времето по предходната алинея“ промяната се отразява и на обезщетението за разликата в заплатите по чл. 225, ал. 2, без да е необходима отделна редакция на тази алинея.

Обезщетението не се превръща в автоматично плащане за продължителността на съдебния процес и няма наказателен характер. Запазват се материалноправните предпоставки: уволнението да е незаконно, да е налице действителна загуба поради оставане без работа или постъпване на по-нископлатена работа и да съществува причинна връзка между уволнението и загубата. Работникът или служителът следва да докаже тези обстоятелства, а периоди, за които причинната връзка е прекъсната или липсва, не подлежат на обезщетяване.

Този подход съответства на обезщетителната функция на чл. 225, подчертана в практиката на Върховния касационен съд. В Тълкувателно решение № 3/2024 г. от 23 февруари 2026 г. Общото събрание на Гражданската колегия приема, че вземането по чл. 225, ал. 1 и 2 възниква във връзка с вредата от незаконното уволнение и че началният момент на погасителната давност е денят на прекратяване на трудовото правоотношение. Законопроектът не изменя чл. 358 от Кодекса на труда, нито процесуалния ред за разглеждане на трудовите спорове; приложимите правила за давността, доказването и съдебното производство се запазват.

За защита на правната сигурност и за да не се разширява със задна дата имуществената отговорност на работодателите, § 4 предвижда новото правило да се прилага само за уволнения, извършени след влизането в сила на закона.

Прякото очаквано действие е по-пълно възстановяване на доказаната имуществена загуба от незаконното уволнение. Възможен е и превантивен ефект чрез по-внимателно спазване на изискванията при прекратяване на трудовите правоотношения. Не се приема като самостоятелно очаквано въздействие намаляване на броя на жалбите или съкращаване на съдебните производства, тъй като тези резултати зависят от множество фактори извън размера на обезщетението.

## **3. Финансово, административно и друго въздействие**

Денят на националното помирение не създава допълнителен неприсъствен делничен ден. За работниците и служителите с обичайна петдневна работна седмица няма да възникне допълнителна загуба на работно време. Финансово отражение е възможно за работодатели и бюджетни организации, в които се полага труд в неделя по график, тъй като работата през официален празник се заплаща при условията на Кодекса на труда или на съответния специален закон. Това отражение е ограничено до лицата, които действително работят в този ден, но не следва да бъде определяно като нулево.

Премахването на шестмесечния максимум по чл. 225 може да увеличи размера на присъжданите обезщетения и условните задължения на работодателите, включително на държавни и общински структури в качеството им на работодатели по трудови правоотношения. Размерът не може да бъде изчислен предварително без данни за броя на признатите за незаконни уволнения, доказаната продължителност на безработицата, трудовите възнаграждения и прекъсването на причинната връзка. Законопроектът не създава самостоятелна бюджетна програма или трансфер, но е възможно отражение върху бюджетите на отделни публични работодатели.

Не се въвеждат нови административни режими, разрешения, регистрации или периодични задължения за отчетност. Възможни са еднократни промени в графици, системи за заплащане, вътрешни правила и политики за управление на трудовоправния риск.

Материята на официалните празници и националният размер на обезщетението при незаконно уволнение са в компетентността на държавата членка. Законопроектът не въвежда мерки по транспониране на актове на Европейския съюз и не противоречи на приложимото право на Европейския съюз.

Очакваният общ резултат е създаване на ежегоден граждански повод за почит към жертвите на политическо насилие и за обществен диалог, наред с по-пълна имуществена защита на работниците и служителите при доказано незаконно уволнение.

**ВНОСИТЕЛИ:**

Костадин Гогозов Костадинов  
Цочко Гоцов Танев

Петър Николов Петров

Андрей Василев Ангел  
Георги Николов Георгиев

Коста Георгиев Стоянов

Иван Петров Петров  
Ангел Ненов Георгиев

## **ПРЕДВАРИТЕЛНА ОЦЕНКА НА ВЪЗДЕЙСТВИЕТО**

### **към законопроекта за изменение и допълнение на Кодекса на труда**

#### **1. Основания за законодателната инициатива**

Законодателната инициатива е обусловена от два отделни проблема: липсата на общ официален ден с изрична гражданска цел да насърчава националното помирение и наличието на фиксиран шестмесечен максимум на обезщетението за доказана загуба на трудов доход при незаконно уволнение. И в двата случая промяната изисква закон, тъй като се засягат права и задължения по трудови правоотношения.

#### **2. Проблеми, които се решават**

По отношение на празника продължаващите спорове около историческата памет често възпроизвеждат политическо противопоставяне вместо общо осъждане на насилието и уважение към човешкото достойнство. Действащото законодателство не предвижда общ граждански ден за национално помирение. При добавянето му трябва да бъдат предотвратени допълнителен неприсъствен понеделник, увеличение на лимита за отпуските за религиозните празници на други вероизповедания и различен режим за отделни категории държавни служители.

По отношение на незаконното уволнение шестмесечният максимум по чл. 225, ал. 1 прекъсва връзката между размера на обезщетението и действително доказаната продължителност на вредата. Когато работникът остане без работа поради уволнението за по-дълъг период, загубата над шестия месец остава за негова сметка, независимо че незаконността и причинната връзка могат да бъдат установени.

#### **3. Цели на законопроекта**

Законопроектът има следните непосредствени цели:

- да установи Ден на националното помирение като официален празник с ясно гражданско съдържание;
- да определи датата чрез предвидима календарна формула;
- да запази съществуващите възпоменателни дни и разграничението между историческа отговорност и гражданско помирение;
- да не допуска допълнителен неприсъствен делничен ден или промяна в броя на дните отпуск за религиозните празници на другите вероизповедания;
- да осигури еднакво прилагане на режима на празника към работници, служители и държавни служители по общите и специалните закони;
- да обвърже обезщетението при незаконно уволнение с целия доказан период на причинената загуба, а не с фиксиран шестмесечен максимум;
- да запази изискванията за доказване на вредата и причинната връзка, приложимата погасителна давност и процесуалните гаранции;
- да осигури предвидимо действие занапред на новия размер на отговорността.

#### **4. Заинтересовани групи**

Засегнати са работниците и служителите по трудови правоотношения, работодателите, малките и средните предприятия, държавните и общинските органи и бюджетните организации в качеството им на работодатели, съдилищата, представителните организации на работниците и служителите и на работодателите, службите с непрекъсваем режим на работа, Българската православна църква, другите регистрирани вероизповедания, културните и образователните институции и гражданите независимо от религиозните им убеждения.

#### **5. Икономическо и финансово въздействие**

Празникът не създава допълнителен неприсъствен делничен ден. За работодателите с обичайна петдневна работна седмица не се очаква загуба на допълнителен работен ден. Разход може да възникне за работодатели и бюджетни организации, чиито служители работят в неделя по график или полагат извънреден труд, тъй като се прилагат правилата за възнаграждение за работа през официален празник. Размерът зависи от броя на смените и не може да бъде определен като нулев.

Промяната на чл. 225 може да доведе до обезщетения над досегашния размер от шест брутни трудови възнаграждения. Конкретният ефект зависи от броя на незаконните уволнения, продължителността на доказаната безработица или по-нископлатена работа, размера на възнагражденията и наличието на причинна връзка. Липсват достатъчно агрегирани данни за надеждно предварително количествено изражение. За частните работодатели и за публичните организации, които са работодатели по Кодекса на труда, възниква по-висока условна финансова експозиция. Не се предвиждат централна бюджетна програма, капиталови разходи или трансфери.

#### **6. Въздействие върху малките и средните предприятия**

По отношение на празника въздействие ще има върху предприятия, които осъществяват дейност в неделя и възлагат работа в този ден. По отношение на чл. 225 едно обезщетение за период над шест месеца може да бъде съществено за ликвидността на малък работодател. Календарната предвидимост на празника и прилагането на новата отговорност само за бъдещи уволнения позволяват предварително планиране. Не се въвеждат такси, разрешителни, регистрационни или периодични отчетни задължения.

#### **7. Административна тежест, съдебна система и структурни промени**

Не се създават нови административни органи, регистри или производства. Възможни са еднократни промени в графици, вътрешни правила, системи за начисляване на възнаграждения и процедури по прекратяване на трудови правоотношения. При искове по чл. 225 за период над шест месеца може да се увеличи обемът на доказателствата относно безработицата, доходите и причинната връзка. Посоката на въздействието върху броя и продължителността на делата е несигурна; не може обосновано да се прогнозира автоматично намаляване на въззивните или касационните производства.

#### **8. Социално, културно и трудовоправно въздействие**

Очаква се положително културно въздействие чрез ежегоден граждански повод за почит към жертвите, осъждане на политическото насилие и насърчаване на обществен диалог. В трудовоправен план се очаква по-пълно обезщетяване на доказаната загуба на доход от незаконно уволнение и възможен превантивен ефект върху законосъобразността на работодателските решения. Рискът празникът да бъде възприет като приравняване на различни исторически режими се ограничава чрез изричното му разграничаване от съществуващите възпоменателни дни и чрез гражданското му, а не траурно или богослужебно съдържание.

#### **9. Основни права, равно третиране и пропорционалност**

Денят на националното помирение не въвежда задължение за религиозно участие и не предоставя права в зависимост от вероизповеданието. Изричните допълнения на чл. 173, ал. 2 от Кодекса на труда и чл. 57, ал. 5 от Закона за държавния служител запазват непроменен лимита за отпуските за религиозните празници на вероизповеданията, различни от източноправославното.

Отпадането на шестмесечния максимум засилва защитата при незаконно уволнение и достъпа до ефективно имуществено обезщетяване, но увеличава тежестта върху правото на собственост и стопанската предвидимост на работодателя. Балансът се търси чрез запазване на изискванията за незаконност, действителна вреда и причинна връзка, съдебния контрол, погасителната давност и изричното действие на промяната само за бъдещи уволнения.

#### **10. Въздействие върху други нормативни актове**

За режима на празника са необходими съпътстващите изменения в Закона за държавния служител, Закона за Държавна агенция „Национална сигурност“ и Закона за Държавна агенция „Разузнаване“, включени в преходните и заключителните разпоредби. Не е необходимо изменение на разпоредбите на Кодекса на труда за възнаграждението при работа през официален празник, защото те се прилагат автоматично. Не е необходимо и изменение на чл. 105, ал. 2 от Закона за предучилищното и училищното образование, който препраща към чл. 154, ал. 2 и 3 от Кодекса на труда.

За промяната на чл. 225 не е необходима отделна редакция на ал. 2, защото тя препраща към периода по ал. 1. Не се налага изменение на Гражданския процесуален кодекс, тъй като съответните трудови искове вече се разглеждат по реда на бързото производство, нито на чл. 358 от Кодекса на труда, чиито давностни правила продължават да се прилагат. Промяната се отнася до трудовите правоотношения по Кодекса на труда; самостоятелните обезщетителни режими за служебни правоотношения по специални закони не се изменят.

### **11. Съответствие с правото на Европейския съюз**

Законопроектът не въвежда мерки по прилагане или транспониране на актове на Европейския съюз. Уреждането на официалните празници и определянето на националния размер на обезщетението при незаконно уволнение остават в компетентността на държавата членка при спазване на общите изисквания на правото на Европейския съюз.

### **12. Консултации**

Анализирани са становищата, постъпили по законопроект № 51-554-01-42 от 12 февруари 2025 г. от Министерството на труда и социалната политика, дирекция „Вероизповедания“ на Министерския съвет, Регионалния исторически музей – София, Института за исторически изследвания при Българската академия на науките и Конфедерацията на труда „Подкрепа“. Те се отнасят до предложението за Ден на националното помирение. След внасянето е целесъобразно законопроектът да бъде изпратен за становище до Светия Синод на Българската православна църква и да бъде обсъден с Националния съвет за тристранно сътрудничество. По промяната на чл. 225 следва да бъдат поискани становища най-малко от Министерството на труда и социалната политика, Министерството на правосъдието и представителните организации на работниците, служителите и работодателите.

### **13. Основни рискове и мерки за ограничаването им**

Рисковете при празника са смесване на гражданската му цел с религиозен обред, възприемане като заличаване на историческата отговорност и непредвидено разширяване на неprisъствените дни или религиозните отпуски. Те се ограничават с гражданското наименование и мотиви, запазването на съществуващите възпоменателни дни и изричните технически изключения в общите и специалните закони.

Основният риск при чл. 225 е по-трудната предварителна оценка на размера на работодателската отговорност, включително при продължителна безработица и по-дълги съдебни производства. Възможни са и по-обемни спорове за причинната връзка и периода на вредата. Рискът се ограничава, но не се премахва напълно, чрез доказателствените изисквания, съдебния контрол, приложимата давност и действието на изменението само занапред.

### **14. Очаквани резултати и проследяване**

За празника следва да се проследяват сигналите и трудовите спорове относно заплащането, отражението върху организациите с непрекъсваем режим и становищата на социалните партньори след първото му отбелязване. За чл. 225 е подходящ последващ преглед три години след влизането в сила въз основа на налични или специално събрани обобщени данни за броя на уважените искове, компенсирани периоди над шест месеца, средния размер на присъдените обезщетения, продължителността на делата и отражението върху малките предприятия и публичните работодатели.

**ВНОСИТЕЛИ:**

Костадин Гогоров Костадин  
Цонго Томов Ангел

Петър Викосаев Петров

Ангел Вачнев Ангел

Георги Николаев Георгиев

Коста Георгиев Стоянов

Иван Дзюбев Дзюбев

Ангел Жеков Георгиев