



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ

№1029-40-4952 #1 /11.8.2026 г.

ДО
Г-Н ВЕНКО САБРУТЕВ
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
КОМИСИЯТА ПО ТРУДА, ДЕМОГРАФСКАТА
И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
52-РО НАРОДНО СЪБРАНИЕ НА
РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

На Ваш № КТДСП-52-653-12-23 от 04.08.2026 г.

ОТНОСНО: Проект на Закон за допълнение на Кодекса на труда, № 52-654-01-114, внесен от Галя Василева и група народни представители на 31.07.2026 г.

УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН САБРУТЕВ,

След разглеждане на проекта на Закон за допълнение на Кодекса за труда, № 52-654-01-114, внесен от Галя Василева и група народни представители на 31.07.2026 г., Националният осигурителен институт изразява следното становище:

Съгласно чл. 47, ал. 1 от Конституцията отглеждането и възпитанието на децата до пълнолетието им е право и задължение на техните родители и се подпомага от държавата, а съгласно алинея 2 жената майка се ползва от особена закрила на държавата, която ѝ осигурява платен отпуск преди и след раждане, безплатна акушерска помощ, облекчаване на труда и други социални помощи. От анализа на тези текстове е видно, че конституционният законодател е отчитал многообразието на житейските хипотези през периода на майчинството, динамиката на икономическите възможности на гражданите, както и различния правен статус на жените майки (работещи, неработещи, осигурени или неосигурени) и е посочил в чл. 47, ал. 2 различни проявни форми на дължимата грижа от страна на държавата към жената майка. Начинът, по който е формулирана разпоредбата на чл. 47, ал. 2 от Конституцията - изброяването на проявните форми на тази особена закрила, свидетелства за вложеното разбиране, че само по пътя на комплексното прилагане на тези форми или чрез взаимното им допълване е възможно постигането на целите на чл. 47, ал. 2 от Конституцията - осигуряване на социална закрила на майчинството от страна на държавата и оказване на финансова подкрепа при отглеждането и възпитанието на децата.

С проекта на ЗИДКТ се предлага прекратяването на разрешените отпуск по чл. 163, 164 или 164б от Кодекса на труда (КТ) да настъпва от деня, следващ изтичането на съответния отпуск, в случаите на прекратяване на срочен трудов договор на основание чл. 325, ал. 1, т. 3-5 от кодекса. Основният мотив на вносителите е да се засили закрилата на майчинството, родителството и осиновяването чрез въвеждане на временна защита за работещите по срочни трудови договори.

Във връзка с така направеното предложение следва да се отбележи, че майчинството е социално явление с многостранно правно значение. Едно от тях, е майчинството като осигурен социален риск - юридически факт, чието настъпване е свързано с определени

осигурителноправни последици: изплащане на обезщетения за сметка на специално обособен паричен фонд. Настъпването на социалния риск майчинство поражда право на осигурената жена да получи, а за осигурителния орган - задължение да извърши съответни осигурителни плащания. Предназначението на обезщетенията за майчинство е да заместят трудовите доходи, от които жената се лишава в периода непосредствено преди раждане, както и след него. Критерият както при всички обезщетения в осигурителната система е загубеният доход.

Настъпването на осигурения социален риск майчинство предполага отпуск уреден като субективно право на осигурената работничка или служителка и неговото ползване, което винаги се обуславя от съществуването на трудово, служебно или друго правоотношение.

Правото на отпуск за бременност и раждане е уредено в чл. 163 от КТ. На основание чл. 163, ал. 1 от КТ работничката или служителката има право на отпуск поради бременност и раждане в размер 410 дни, от които 45 дни преди раждането, а съгласно чл. 164 от КТ – на допълнителен отпуск за отглеждане на дете до навършване на 2-годишната му възраст. Аналогична разпоредба е предвидена и за осиновителката в чл. 164б, ал. 1 от КТ, която урежда отпуска при осиновяване на дете до 5-годишна възраст. Съгласно посочената разпоредба работничка или служителка, която осинови дете до 5-годишна възраст, има право на отпуск за период от 365 дни от деня на предаването на детето за осиновяване, но не по-късно от навършване на 5-годишната му възраст. Размерът на посочените родителски отпуски е законово определен и не зависи от вида и продължителността на трудовото правоотношение на майката.

На основание чл. 48а от КСО при придобит 12-месечен осигурителен стаж, през който жената е осигурявана за общо заболяване и майчинство, за времето на разрешения отпуск по чл. 163 от КТ за осигурената жена възниква право на парично обезщетение за бременност и раждане за срока по чл. 50, ал. 1 от КСО в размер на 410 дни за всяко дете, от които 45 дни задължително преди раждането. В случай, че след изтичането на периодите след раждането, които се разрешават с актове на здравните органи, осигурената жена, която отговаря на условията по чл. 48а КСО не ползва отпуск за бременност и раждане, същата, по силата на чл. 50а от КСО има право на парично обезщетение в размер 50 на сто от обезщетението за бременност и раждане.

Съгласно чл. 53а от КСО осигурените за общо заболяване и майчинство лица имат право на обезщетение при осиновяване на дете до 5-годишна възраст, ако имат 12 месеца осигурителен стаж като осигурени за този риск. Когато детето е осиновено от съпрузи, отпускът със съгласието на осиновителката може да се ползва вместо нея от осиновителя или от един от родителите на осиновителката или на осиновителя след изтичане на 6 месеца от деня на предаване на детето за осиновяване, но не по-късно от навършване на 5-годишната му възраст, когато работят по трудово правоотношение. В случаите, когато не се ползва отпуск, или лицето, което ползва такъв отпуск, прекъсне неговото ползване, на осиновителката или на осиновителя, когато работи по трудово правоотношение, се изплаща парично обезщетение от държавното обществено осигуряване.

Действащото законодателство още от 01 януари 2009 г. съдържа специална защита на майките (осиновителките). Съгласно разпоредба на чл. 52 от КСО при прекратяване на осигуряването за общо заболяване и майчинство през време на получаване на обезщетение за бременност и раждане или при осиновяване на дете до 5-годишна възраст на осигурените лица се изплаща парично обезщетение до изтичане на срока на обезщетението за бременност и раждане по чл. 50 от КСО или при осиновяване на дете по чл. 53в от КСО, дори и след прекратяване на трудовото правоотношение (независимо дали е било срочно или безсрочно), ако майката (осиновителката) не започне работа през този период. Разпоредбата е специална по отношение на майките (осиновителките), останали без работа, които отглеждат дете и поради това са затруднени в намирането на нова работа. Защитата отпада само при започване на трудова дейност и възникването на осигуряване за общо заболяване и майчинство на това основание, като в този случай изплащането на паричното обезщетение от средствата на държавното обществено осигуряване се прекратява.

Разпоредбата на чл. 52 от КСО е в пълно съответствие с Директивата 92/85/ЕИО, съгласно която националните законодателства следва да предвидят отпуск по майчинство

най-малко 14 последователни седмици преди и/или след раждането, като задължителният срок на отпуска по майчинство да е най-малко 2 седмици преди и/или след раждането.

С оглед на горното, срокът по чл. 163 от КТ, респективно срокът на изплащаното обезщетение поради бременност и раждане е законово определен и не зависи от срочността на трудовото правоотношение на майката, а предполага към момента на настъпване на социалния риск бременност и раждане последната да е осигурена за общо заболяване и майчинство. Това означава, че ако трудовото правоотношение се прекрати по време на отпуск по чл. 163 от КТ защитата на майката е гарантирана от държавното обществено осигуряване за целия период на разрешенния отпуск по силата на разпоредбата на чл. 52 от КСО.

Аналогично е положението и с разрешенния отпуск по чл. 164б от КТ (при осиновяване на дете до 5-годишна възраст), който не е задължителен, а е изцяло по искане (субективна преценка) на осиновителката, която може изобщо да не го ползва или да го прекъсне във всеки един момент и да се върне на работа. Но независимо от това, ако осигуряването на осиновителката бъде прекратено по време на получаване на обезщетението, същата ще продължи да получава обезщетението в пълния размер по чл. 49 от КСО до изтичането на целия срок от 365 дни. От друга страна - ако осиновителката се върне на работа и не ползва отпуска по чл. 164б от КТ, тя ще има право на парично обезщетение в размер на 50 на сто от обезщетението по чл. 49 от КСО (чл. 53г от КСО).

В тази връзка трябва да се отбележи, че с проекта се предлага въвеждане на привилегия за определена категория лица с прекратено само на основание чл. 325, ал. 1, т. 3-5 от КТ трудово правоотношение по отношение на разрешенния отпуск по чл. 163 и 164б от КТ, без да се отчита въведената абсолютна държавната закрила на жената-майка и гарантираното майчинството в Република България, която защита не зависи от вида или от продължителността на трудовото правоотношение.

На следващо място в хипотезата на чл. 164 от КТ след използване на отпуска поради бременност, раждане или осиновяване, ако детето не е настанено в детско заведение, работничката или служителката има право на допълнителен отпуск за отглеждане на дете до навършване на 2-годишната му възраст. Този отпуск със съгласието на майката (осиновителката) се разрешава на бащата (осиновителя) или на един от техните родители, когато работят по трудово правоотношение. В случаите, когато не се ползува отпуск за отглеждане на дете или лицето, което ползува такъв отпуск, прекъсне неговото ползуване, на майката (осиновителката), ако работи по трудово правоотношение, се изплаща парично обезщетение от държавното обществено осигуряване и времето, през което се ползва отпускът, се признава за трудов и за осигурителен стаж.

С направеното предложение не е съобразен фактът, че се касае за допълнителен платен отпуск, с право на парично обезщетение от държавното обществено осигуряване, който се разрешава от работодателя по искане (преценка) на майката при наличие на осигуряване по трудовото правоотношение. Тъй като е изцяло по преценка на майката (осиновителката), то тя има право да не го ползва, да се върне на работа по всяко време или изобщо да не го заявява за ползване пред работодателя. Ако майката се върнете на работа преди детето да навърши 2-годишна възраст, има право на парично обезщетение от държавното обществено осигуряване в размер на 50 на сто от обезщетението по чл. 53 от КСО.

На практика с предложения проект се създава привилегия за определена категория лица за целия оставащ срок на отпуска по чл. 164 от КТ, след прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл. 325, ал. 1, т. 3-5 КТ, да продължат да получават отпускното им обезщетение по чл. 53 от КСО и през втората година на майчинството за сметка на държавното обществено осигуряване. Това ще доведе до неопценена с предложението допълнителна тежест както за бюджета на държавното обществено осигуряване, така и за работодателите по отношение на дължимите за тези лица здравноосигурителни вноски.

В допълнение следва да се отбележи, че с направеното предложението се създават и условия за неравнопоставеност спрямо лицата с безсрочно трудово, служебно правоотношение, съставляващо нарушение на чл. 3, т. 3 КСО. В КТ по отношение на безсрочните правоотношения има основания за прекратяване по чл. 328, които са по

преценка на работодателя и също създават условия за несигурност за работниците и служителите майки (осиновителки), но те ще останат извън обхвата на въведената привилегия с новия чл. 325, ал. 3 КТ. По отношение на лицата осигурени по служебно правоотношение, предложението не обхваща държавните служители по чл. 103, ал. 1, т. 6-7 от Закона за държавния служител (ЗДСл), които са извън обхвата на абсолютната закрила по чл. 107б от закона.

При изтичане на срока (чл. 103, ал. 1, т. 6 от ЗДСл) прекратяването настъпва по силата на самия закон, а не по субективна преценка на работодателя (органа по назначаване). Специалната закрила в ЗДСл (уредена в чл. 107б) защитава бременни служителки или майки единствено срещу уволнение с предизвестие при съкращаване на длъжността (по чл. 106, ал. 1, т. 2), но не покрива прекратяването поради изтичане на срок.

Следва да се има предвид, че съгласно чл. 103, ал. 1, т. 7 от ЗДСл, служебното правоотношение се прекратява поради завръщане на замествания държавен служител. Цитираната разпоредба дава възможност на органа по назначаването да прекрати без предизвестие правоотношението с държавен служител, назначен на срочно правоотношение в хипотезата на чл. 15 от ЗДСл (по заместване), поради завръщането на замествания държавен служител. Възникналото правоотношение има срочен характер и подлежи на прекратяване при завръщането на титуляря, като това обстоятелство обикновено е известно на заместващия служител още към момента на възникване на служебното му правоотношение по заместване. Същевременно според действащия текст фактическият състав на основанията за прекратяване по чл. 103, ал. 1, т. 7 от ЗДСл не предвижда задължение за органа по назначаване да предлага на държавния служител друга подходяща длъжност.

Видно от посочените разпоредби предложениия проект ще създаде неравнопоставеност в полза на лицата назначени по реда и при условията на КТ спрямо тези по ЗДСл, което като последица ще доведе до неравнопоставеност на последните при ползване на осигурителни права от държавното обществено осигуряване. От друга страна ако се приеме предложението ще се създаде колизия при прилагането на чл. 103 от ЗДСл от органа по назначаване.

В заключение, при съблюдаване на основните принципи на осигуряването, заложили в чл. 3 от КСО, считаме, че предложениия с проекта подход няма да доведе до постигане на желаната цел за прецизиране на закрилата на майчинството, родителството и осиновяването, а ще увеличи допълнително финансовата тежест за бюджета на държавното обществено осигуряване, който в рамките на осигурителната система ще трябва да поеме прехвърлянето на тежестта и грижата за неосигурените жени-майки към държавното обществено осигуряване. Също така проектът ще създаде условия за неравнопоставеност на определена група осигурени лица - майки (осиновителки), които ще бъдат изключени от предложената привилегия при срочност на служебните им правоотношения. Не на последно място приемането на проекта ще доведе освен до допълнителна тежест за бюджета на държавното обществено осигуряване, така и за работодателите по отношение на здравното осигуряване, което ще следва да се поеме изцяло от тях до навършване на 2-годишна възраст на детето. Освен това предложението създава риск от отклонение от основните принципи на социалното осигуряване чрез създаване на условия за възникване на практики за ощетяване на фондовете на държавното обществено осигуряване чрез съзнателно сключване на краткосрочни трудови договори с една единствена цел - придобиване на право на парично обезщетение за отглеждане на дете от средствата на държавното обществено осигуряване.

Vesela Nikolova
УПРАВИТЕЛ: Karaivanova-Nacheva

ВЕСЕЛА КАРАИВАНОВА-НАЧЕВА

Digitally signed by Vesela
Nikolova Karaivanova-Nacheva
Date: 2026.08.11 12:22:48
+03'00'