

От:
Сдружение „Национална конфедерация по заетостта – България“ (НКЗБ)
бул. Княз Александър Дондуков-Корсаков №88, ет.3 офис 2
София 1527

До:
Министъра на труда и социалната политика
Председателя на Комисията за защита от дискриминация

СТАНОВИЩЕ

на Управителния съвет на
Сдружение „Национална конфедерация по заетостта – България“ (НКЗБ)

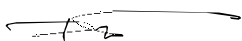
относно
Законопроект за изменение и допълнение на Закона за защита от дискриминация, с
който се въвеждат изискванията на Директива (ЕС) 2023/970 за прозрачност в
заплащането и равно възнаграждение между жените и мъжете

I. За Сдружение НКЗБ

Сдружение „Национална конфедерация по заетостта – България“ (НКЗБ) е водещата секторна организация на агенциите предоставящи услуги в сферата на човешките ресурси и предоставянето на служители под формата на временна заетост. Сдружението е член и местен представител на World Employment Confederation (WEC) – световната секторна организация на агенциите предоставящи персонал.

Трите агенции съоснователи на сдружението – Адеко България, Менпауър България и Джи Ай Груп България – са не само три от най-изявените корпоративни членове на WEC, но и водещите компании както на българския, така и на европейския и световен пазар. Към момента асоциацията обединява трите най-големи агенции в сектора, с общ брой директно заето служители надвишаващ 5000 човека и общ пазарен дял над 60% от пазара за HR услуги в страната. Като организации, които са част от глобални и европейски холдингови структури, членовете на сдружението работят и глобално, и в България, с най-големите и известни компании във всички сектори на българската икономика, включително производство, енергетика, технологии, транспорт, финанси, търговия и услуги.

В това си качество НКЗБ е пряк свидетел на и директен участник в практическите последиствия от нормативната уредба в областта на трудовите отношения и заплащането - не само като правен въпрос, а като оперативна реалност за стотици работодатели и хиляди служители. Настоящото становище е изготвено въз основа на



обратната връзка от членовете на асоциацията, на фирмите партньори, с които работим, и споделеният опит то 28 държави, които участваха в занятията на работната група организирана от WEC Европа заедно с Европейската Комисия. Становището отразява консолидираната позиция на членовете на Сдружение „Национална конфедерация по заетостта – България“, т.е. националните представители на международните компании Manpower, Adecco и Gi Group.

II. Обща позиция

НКЗБ приветства транспонирането на Директива (ЕС) 2023/970 в националното законодателство. Равното заплащане за равен или равностоеен труд е принцип, чиято ефективна защита изисква конкретни механизми и прозрачността в заплащането е правилният инструмент за постигането им.

Настоящото становище не оспорва целта на законопроекта. То е насочено към конкретни разпоредби, чиято формулировка или липса на формулировка създава практически трудности при прилагането му. Предложените редакции и предложения за решения са съобразени едновременно с изискванията на Директивата и с юридическите и оперативни реалности на трудовия пазар в България.

НКЗБ е готова да участва активно в консултации с компетентните органи по практическото прилагане на закона, както и да сподели опит и практика за аналогични политики и решения в 28 други европейски държави.

III. НКЗБ позиция относно срокове за влизане в сила

Законопроектът предвижда по-голямата част от разпоредбите да влязат в сила на 7 юни 2026 г. Към датата на публикуването му работодателите разполагат с броени дни, за да се съобразят и да приведат практиките си в съответствие. Оперативните изисквания, влизащи в сила незабавно, изискват дейности свързани с промяна в съдържанието на обявите за работа, процес на информиране на кандидатите за заплащането преди интервю, задължение за отговор на искания от служители в двумесечен срок, забрана на всички клаузи за конфиденциалност на заплащането в действащи договори и задължение за ежегодно уведомяване на работниците и служителите за правата им. За нито едно от тези изисквания не е предвиден преходен период.

Сравнението с практиката в Европейския съюз показва, че редица държави членки - включително Чехия и Нидерландия - транспонират Директивата в рамките на законовия срок, но изрично предвиждат влизане в сила от 1 януари 2027 г. Това е законосъобразно, тъй като Директивата определя срок за транспониране и не изисква незабавна приложимост на всички задължения.

Предложение на НКЗБ: за разпоредби (чл. 12, ал. 2-4, чл. 14а, чл. 22) да бъде предвиден минимален преходен период от шест месеца, считано от обнародването на закона.

IV. НКЗБ позиция относно нуждата да се прецизират по-добре задълженията на Предприятията, които осигуряват временна работа (ПОВР)

Законопроектът не урежда задълженията на предприятията, осигуряващи временна работа (ПОВР) съгласно Закон за насърчаване на заетостта (изм. ДВ, бр. 7 от 24.01.2012 г.). Тази непълнота поражда три самостоятелни проблема, всеки от които е достатъчен да блокира практическото прилагане на закона в сектора и по отношение на повече от 10 000 временно заети служители:

Първо: ПОВР е формален работодател, но не определя заплащането. Съгласно КТ, условията на труд и възнаграждението на изпратените работници и служители трябва да съответстват на условията в Предприятието Ползвател. Агенциите (ПОВР) нямат влияние върху нивото на заплащане - то се определя от Ползвателя на услугата. При настоящата редакция ПОВР би носило отговорност и евентуални санкции за разлики, които не е създавало и които не е в състояние да коригира.

Второ: Базата за сравнение на условията и заплащането е структурно неопределима. Дори работници на идентични длъжности в едно и също ПОВР не могат смислено да се сравняват помежду си, тъй като полагат труд в различни Предприятия Ползвател - с различно заплащане, различни колективни трудови договори и различни пазарни условия. Така получените и законово обосновани разлики в заплащането, според Законопроекта, ще бъдат интерпретирани като необосновани и ще генерират задължения за корекция, които ще са неосъществими на практика и от ПОВР, и от Предприятията Ползвател.

Трето: очакваната административната тежест е непропорционална. ПОВР работят преобладаващо с краткосрочни договори и с голям брой изпратени работници при различни ползватели едновременно. Задълженията за отчитане и за сравнение (на персонал предоставен на различни Ползватели) ще генерират несъразмерна административна тежест у ПОВР спрямо останалите работодатели.

Предложение на НКЗБ: Законопроектът да уреди изрично, че:

- (1) За временно заетите служители предоставени от ПОВР, задълженията за отчитане и евентуалните санкции се носят от Предприятието ползвател, тъй като там реално се полага трудът и там се определя заплащането. ПОВР може да изпълнява технически функции по отчитането, но не носи правна отговорност за разлики, произтичащи от решенията на Предприятието Ползвател;
- (2) сравнителната база за изпратените от ПОВР работници и служители да са работниците в Предприятието Ползвател, в което са изпратени временно заетите служители, а не другите изпратени от ПОВР работници и служители в други

Предприятия Ползватели или „вътрешния“ оперативен персонал на ПОВР зает в администрацията на временно заетите и предоставени служители;
(3) разлики в заплащането, произтичащи от законовото приравняване към условията на труд и възнаграждение в различните Предприятия Ползватели, да се изключват от хипотезите на необосновано третиране.

Заключение

Сдружение „Национална конфедерация по заетостта – България“ подкрепя целта на законопроекта и е ангажирана с ефективното му прилагане, както в обичайните трудови взаимоотношения, така и в специфичните отношения със служителите предоставяни чрез формите на временна заетост в предприятията. Посочените в настоящото Становище бележки и предложения са насочени към конкретни текстове, чиято настояща формулировка значително ще затрудни или (в някои случаи) ще направи невъзможно постигането на заложените в Директивата и в Законопроекта цели.

Призоваваме компетентните органи, преди влизане в сила на закона, да предприемат стъпки по: 1) предвиждане на преходен период за съобразяване с изискванията към работодателите; 2) определяне на отговорността и субекта на задължението за отчитане и сравнение на условията на възнаграждение и труд в специфичния случай на временно заети служители - предоставени от ПОВР към Предприятие Ползвател; 3) определяне на базата за такова сравнение в спецификата на временно заети работници и служители предоставени от ПОВР към Предприятие Ползвател. Смятаме, че безпроблемното и законосъобразно прилагане на Директивата - в случая на временно заети служители предоставени от ПОВР - предполага възлагането на задълженията за отчитане и на евентуалните санкции по него да са на Предприятието Ползвател, а като за база за сравнение на условията и възнагражденията на временно заетите служители да бъдат взети предвид служителите на Предприятието Ползвател.

Като активен участник и радетел за прозрачността, законосъобразността и достъпността на услугите в сферата на човешките ресурси, НКЗБ е готова да участва в работна група или допълнителни консултации по конкретните законодателни формулировки и изразява готовност за съдействие при финализирането на законопроекта.


.....

Димо Павлов Попов

Председател на УС

Сдружение „Национална конфедерация по заетостта – България“ (НКЗБ)

гр. София

01.06.2026 г.

ДОПЪЛНИТЕЛНО СТАНОВИЩЕ

на Управителния съвет на
Сдружение „Национална конфедерация по заетостта – България“ (НКЗБ)

относно

Законопроект за изменение и допълнение на Закона за защита от дискриминация, с който се въвеждат изискванията на Директива (ЕС) 2023/970 за прозрачност в заплащането и равно възнаграждение между жените и мъжете

в подкрепа на предложенията обсъдени с „Българска асоциация за управление на хора“ (БАУХ)

Членовете на Управителния съвет на Сдружение „Национална конфедерация по заетостта – България“ (НКЗБ), като членове и на „Българска асоциация за управление на хора“ (БАУХ), биха искали да изразят съгласието и подкрепата към на идентифицираните от БАУХ предложения за корекции в Директивата, както следва:

Предложение относно Липсата на методологична основа за изпълнение на задълженията: законът да въведе изрично изискване работодателите да разполагат с документирана, обективна и неутрална по пол система за оценка на длъжностите като основа за формиране на категориите за целите на отчитането. Методически указания и образци за изчисляване на показателите следва да бъдат публикувани от КЗД преди влизане в сила на задълженията по §5 и §6.

Предложение относно Терминологичната несъгласуваност между ЗЗД и КТ: терминологията в чл. 52 и чл. 128а КТ да бъде хармонизирана с тази в ЗЗД, или разликата да бъде изрично уредена с легална дефиниция.

Предложение относно Моента на информиране на кандидатите и дефиниция на "кандидат": в чл. 12, ал. 4 да бъде добавено изискването информацията да се предоставя "преди провеждането на първото интервю", в съответствие с директивата, и да бъде уредено дали задължението се изпълнява чрез публикуване в обявата или чрез индивидуално предоставяне на поканения кандидат.

Предложение относно Логическите проблеми в двойната употреба на критериите по чл. 14, ал. 5: чл. 14в да бъде редактиран така, че обосновката на разликите в заплащането да се основава на обективни критерии, различни от тези за дефиниране на категорията - в съответствие с духа и буквата на Директива (ЕС) 2023/970.

Предложение относно Неяснота относно кумулативността на условията по чл. 14в, ал. 1: в чл. 14в, ал. 1 да бъде изрично указано, че задължението за съвместна

оценка на заплащането настъпва само при наличие и на трите условия едновременно, като се добави "и" след всяка от хипотезите или се прецизира редакцията по друг подходящ начин.

Предложение относно Синдикатите и представителите на работниците: в чл. 14б, ал. 6, чл. 14в и свързаните разпоредби консултациите да се провеждат "със синдикалните организации в предприятието и/или с представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 от Кодекса на труда" - в съответствие с дефиницията на директивата.

Предложение относно Публичното сравнение между работодатели: разпоредбата да бъде съгласувана с Комисията за защита на конкуренцията. Публичното сравняване да се осъществява на база на агрегирани данни на ниво бранш или отрасъл; данните на ниво конкретен работодател да се предоставят единствено на оправомощените институции (КЗД, ИА "ГИТ"), без публично оповестяване.

Предложение относно Понятийното противоречие в чл. 12, ал. 4 ЗЗД: в чл. 12, ал. 4 "размер на основната работна заплата" да бъде заменено с "ниво на заплащане" по смисъла на §11 ЗЗД, за да се постигне съответствие с изискванията на Директива (ЕС) 2023/970.

Предложение относно Липсата на технически стандарт за подаване на данни към КЗД: законопроектът да задължи КЗД да определи и публикува унифициран технически формат и канал за подаване на данните по чл. 14б преди влизане в сила на задълженията по §5 и §6.

Предложение относно Четиринадесетдневен срок по чл. 128а КТ: срокът в чл. 128а КТ да бъде удължен до 30 дни, съобразно практиката в другите държави членки и с оглед оперативната осъществимост в по-сложни организационни структури. Алтернативно - да се въведе диференциран срок в зависимост от броя на заетите в предприятието.

Предложение относно Липсата на облекчен режим за малки предприятия: законопроектът да въведе изрично облекчение за предприятия с до 50 служители, съгласно предвидената в чл. 9, ал. 4 от Директива (ЕС) 2023/970 дерогация - освобождаване от задълженията за периодично отчитане по чл. 14б и от процедурата по съвместна оценка по чл. 14в.

Предложение относно Липсата на минимален праг за брой служители в категория: в чл. 14а да бъде въведен изричен минимален праг за брой служители в категория, под който работодателят има право да откаже предоставяне на информацията или да я предостави в агрегиран вид, гарантиращ невъзможност за идентифициране на индивидуалните нива на заплащане.

Предложение относно Прекомерния обхват на информацията по чл. 14а, ал. 1: чл. 14а, ал. 1 да бъде прецизиран в съответствие с чл. 7 от Директива (ЕС) 2023/970: информацията обхваща единствено категориите работници и служители, полагащи равен или равностоен труд с искащия информация, а не всички категории в предприятието.

Предложение относно Непълната дефиниция на понятието "заплащане": в ЗЗД да бъде въведена изчерпателна дефиниция на "заплащане", обхващаща всички компоненти на възнаграждението съгласно чл. 3 от Директива (ЕС) 2023/970 - пряко и непряко, в брой и в натура, включително всички променливи елементи.

Предложение относно Терминологично отклонение в критериите за равностойност на труда: критериите за равностойност в чл. 14, ал. 5 да бъдат приведени в точно съответствие с чл. 4 от Директива (ЕС) 2023/970: умения, усилия, отговорност и условия на труд. Националните специфики могат да бъдат уредени като допълнителни, насочващи критерии, без да заменят задължителните четири.

Предложение относно Забраната за конфиденциалност на възнагражденията: разпоредбата да бъде прецизирана в съответствие с Директивата: работниците и служителите да имат право да разкриват информация за своето заплащане с цел защита от дискриминация по смисъла на закона; разкриването към трети лица извън тази цел да може да подлежи на разумни ограничения.

Предложение относно Тригодишния период за сравнение: в разпоредбата, уреждаща сравнението с работници, наети в предходен период, да се добави изрична клауза, че при ретроспективни сравнения се отчитат икономическите и пазарните условия, валидни за съответния период.

Заключение

Като част от БАУХ и въз основа на обратната връзка от работодателите и партньорите, с които членовете на НКЗБ работят в ролята си на ПОВР, смятаме, че предложените текстови изменения и промени ще избегнат затруднения и ще подобрят обосноваността и оперативното приложение на предвидения закон.



.....
Димо Павлов Попов

Председател на УС

Сдружение „Национална конфедерация по заетостта – България“ (НКЗБ)

гр. София

01.06.2026 г.