СПРАВКА

ЗА ОТРАЗЯВАНЕ НА ПОСТЪПИЛИТЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ И СТАНОВИЩА ОТ ОБЩЕСТВЕНИТЕ КОНСУЛТАЦИИ ПО ПРОЕКТ НА ЗАКОН ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА ЗАКОНА ЗА ЗАЩИТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ, ПРОВЕДЕНИ В ПЕРИОДА 19.05.2026 г. – 18.06.2026 г.

№	**Дата и начин на постъпване на становището** (официално, по ел. поща, чрез Портала за обществени консултации и т.н.)	**Име на лице/наименование ЮЛ**	**Декларирани данни дали лицето действа от свое име или защитава позиция от името на друго лице/група лица**	**Предложения и становища**	**Приети/ неприети**	**Мотиви**
1.	**22.05.2026 г. – чрез Портала за обществени консултации**	Божидар Благоев	☒ Лицето действа от свое име ☐ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: ….	1.Моля да се ясно да се дефинира понятието "кандидат за работа". При по-широко определение, това могат да бъдат лицата, отговарящи на общите изисквания на работодателя за обявената длъжност като образование и опит. Не може лице със средно образование да е кандидат за работа за длъжност, изискваща висше образование. При по-тясно определение, това могат да бъдат лицата, с които работодателя е осъществил контакт (покана за интервю, интервю по телефона и т.н).	**Не се приема.**	Понятието „кандидат за работа“ се използва в действащото законодателство (напр. Закон за насърчаване на заетостта, Закон за защита от дискриминация). Съгласно чл. 37, ал. 1 от Указ № 883 от 24.04.1974 г. за прилагане на Закона за нормативните актове думи или изрази с утвърдено правно значение се използват в един и същ смисъл във всички нормативни актове. Освен когато

						има изрични изисквания за някоя длъжност за провеждане на конкурсна процедура работодателят може да извърши преценка относно процедурата за наемане, съответно за лицата, които са кандидати за работа.
2.	**22.05.2026 г. - чрез Портала за обществени консултации**	Денис Ивайлов	☒ Лицето действа от свое име ☐ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: ….	1. По отношение на информирането на кандидатите, относно възнагражденията - в европейската директива изрично е посочено това да бъде преди първото интервю, нещо което тук не е изрично упоменато. В такъв случай - трябва ли да се придържаме към европейската директива или сами можем да изберем дали да бъде преди, по време на или след първото интервю. Ако трябва да бъде преди първото интервю - има ли някакво задължение дали да бъде в обявите на работа или е възможна гъвкавост и информация по някакъв друг начин? Смятам, че това е една от най-важните промени и повече детайли ще бъдат само в плюс за всички работодатели.	**Не се приема.**	За заемането на някои длъжности в законодателството е регламентирана процедурата за провеждане на конкурс, но в общо приложимите случаи нормативната уредба не определя изисквания към процедурата за наемане на работа. Право и компетентност на работодателя е да организира наемането на работници и служители. Както чл. 5 от Директива 2023/970, така и законопроектът, нямат за цел да регламентират и

						унифицират процедурите за наемане на работа. Целта на Директивата е всеки кандидат, който участва в процедурата за наемане да има информация за заплащането без да ограничава работодателя кога и как да представи информацията.
3.	**26.05.2026 г. По електронна поща**	**Мартин Маринов**	☒ Лицето действа от свое име ☐ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: ….	Като гражданин, който в момента е страна в активно производство пред Комисията за защита от дискриминация (КЗД) по казус за неравно заплащане за равностоен труд (по чл. 14 от ЗЗДискр.), приветствам транспонирането на Директива (ЕС) 2023/970. Практическият ми опит в производството обаче показва, че работодателите (особено големите мултинационални корпорации) използват специфични "вратички" и административни трикове, за да симулират прозрачност и да прикриват реалната дискриминация. Ако тези вратички не бъдат изрично затворени с настоящия ЗИД, целите на Директивата няма да бъдат постигнати. Въз основа на реалната практика, предлагам следните допълнения към Проекта на акт, които да гарантират, че законът не може да бъде заобикалян:		

				1. Проблем: Манипулиране на сравнимата група чрез фиктивно преструктуриране на отдели • **Каква е вратичката:** Когато работник изиска сравнителни данни за своя екип, работодателят използва административни трикове (напр. формално закриване или преименуване на отдели в HR системите си), за да представи справка, от която умишлено са филтрирани/изключени колегите с по-високи заплати, с които лицето реално работи. • **Предложение за допълнение в Проекта:** В § 11, към новата т. 24 от Допълнителните разпоредби (дефиниция за "Категория работници и служители"), да се добави изричен текст: о *„Принадлежността към дадена категория се определя от фактически изпълняваните трудови задачи и отразеното във вътрешните операционни системи на работодателя, независимо от формалното административно разпределение по отдели или промени в организационната структура.“*	**Приема се с редакция.**	Направена е редакция в § 11, т. 24 от законопроекта, според която работниците и служителите, трябва да са групирани по обективен начин.
				2. Проблем: Прикриване на данни чрез „кодиране“ и прекомерна анонимизация пред контролните органи • **Каква е вратичката:** В производства пред КЗД работодателите предоставят ТРЗ справки, в които имената и длъжностите са заменени с кодове (напр. "Служител 1, 2, 3") под предлог защита на личните данни. Това прави абсолютно невъзможно за работника (а често и за КЗД) да направи реално сравнение	**Не се приема**	В рамките на производство за защита от дискриминация Комисията има право да изисква информация и документи и да разпитва свидетели, поради което

				кой служител с какъв стаж, език и квалификация каква заплата получава. •**Предложение за допълнение в Проекта:** В § 4 (нов чл. 14а, ал. 5), който регламентира предоставянето на информация на КЗД при опасност от разкриване на индивидуални възнаграждения, да се добави изречение: о *„При предоставяне на тази информация на Комисията за защита от дискриминация, работодателят няма право да използва кодиране или анонимизиране, което възпрепятства идентифицирането на сравнимите лица и обективния анализ на критериите за заплащане от страна на Комисията.“*		възможността за събиране на данни е гарантирана в чл. 56 от Закона за защита от дискриминация. Информацията по чл. 14а, ал. 1 (§ 4 от законопроекта) е за средните нива на заплащане в предприятието, с разбивка по пол, за работниците и служителите, които полагат еднакъв или равностоен труд и не се отнася до индивидуални нива на заплащане.
				3. Проблем: Изкуствено сливане на компоненти (Основна заплата спрямо Бонуси за език/стаж) •**Каква е вратичката:** За да оправдаят факта, че служител с по-ниска квалификация или с един език получава същите или повече пари от служител с два езика, работодателите твърдят, че допълнителните умения са „включени в основната база“. Липсата на изрично разделяне на компонентите във фишовете прикрива факта, че основната заплата на по-квалифицирания работник всъщност е изкуствено занижена. •**Предложение за допълнение в Проекта:** В §5 (нов чл. 14б, ал. 2, т. 2), който изисква информация за основните и допълнителните	**Не се приема**	Елементите, които се включват в брутното трудово възнаграждение са регламентирани в чл. 16 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата. В съответствие с чл. 128а, ал. 1 от Кодекса на труда работниците и служителите имат право да изискат от работодателя документи, удостоверяващи

				възнаграждения, да се заложи по-стриктно изискване: о *Да се въведе задължение в критериите по чл. 14, ал. 5 работодателят изрично и прозрачно да детайлизира в индивидуалния фиш каква част от сумата е основна база и каква част е надбавка за специфични умения (напр. чужди езици), за да се предотврати компенсаторно занижаване на основната заплата.*		факти, свързани с трудовото правоотношение. В рецитал 27 от Директива (ЕС) 2023/970 изрично е посочено, че директивата не засяга различните национални системи за определяне на заплащането.
				4. Проблем: Разминаване между формална длъжност (по НКПД) и реално изпълнявана длъжност (по вътрешни системи) •**Каква е вратичката:** Работодателят назначава лицето по договорна по-ниска позиция по НКПД (напр. "консултант продажби"), но във вътрешните корпоративни системи (напр. Workday) и пред клиентите лицето фигурира и работи като "Senior Specialist" с много по-високи аналитични функции. Заплащането се задържа ниско въз основа на формалния договор, пренебрегвайки реалния труд. •**Предложение за допълнение в Проекта:** Към критериите за оценка по чл. 14, ал. 5 (сложност, тежест, отговорност) да се допълни: о *„При преценката за равностоен труд се вземат предвид реално възложените задачи и функционалното ниво на служителя във вътрешните информационни и йерархични системи на работодателя, независимо от класификационния код по трудов договор.“*	**Не се приема**	В сега действащата разпоредба на чл. 14, ал. 3 от Закона за защита от дискриминация е предвидено, че критериите за оценка на труда при определяне на трудовите възнаграждения се определят с колективните трудови договори или с вътрешните правила за работната заплата (в частния сектор). С новата ал. 5 на чл. 14 (§ 3 от законопроекта) се определят, в съответствие с чл. 4, пар. 4 от Директива (ЕС) 2023/970, критерии, които

				Убеден съм, че изричното затваряне на тези "вратички" в текстовете на закона ще осигури реално, а не само декларативно транспониране на Директива 2023/970, като отнеме възможността на недобросъвестните работодатели да шиканират процесите по доказване.		трябва да се отнасят за конкретна работа или длъжност, в съответствие с приетите стандарти за количеството и качеството на труда и времетраенето на извършваната работа. Според предложената дефиниция за равностоен труд (§ 11, т. 23 от законопроекта) това следва да е този с равна стойност, в съответствие с критериите по чл. 14, ал. 5 от законопроекта.
4.	**27.05.2026 г. Чрез Портала за обществени консултации**	Паола Класса	☒ Лицето действа от свое име ☐ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: ….	В рамките на проведената правна и сравнителноправна оценка на предложените изменения в ЗЗДискр. се установяват редица несъответствия с разпоредбите и целите на Директивата относно прозрачността на заплащането. С оглед гарантиране на правната сигурност, изпълнимостта на задълженията за работодателите и съответствието с правото на ЕС, представям следните бележки: **1.Относно чл. 14а:** Предложеният текст неправомерно разширява обхвата на предоставяната информация, като включва средните нива на заплащане в цялото предприятие. Това противоречи на чл. 7(1) от Директивата, който изисква информация	**Приема се с редакция.**	Направена е редакция в чл. 14а, ал. 1

				единствено за индивидуалното възнаграждение и за средните нива по категории работници, извършващи равен или равностоен труд. Предлагам текстът да бъде приведен в пълно съответствие с Директивата. Предложеният текст на чл. 14а гласи: По писмено искане на работника или служителя работодателят е длъжен да му предостави писмена информация за неговото възнаграждение и средните нива на заплащане в предприятието, с разбивка по пол, за работниците и служителите, които полагат еднакъв или равностоен труд, до два месеца от получаване на искането.” чл.7 (1)Директивата: „Работниците имат право да поискат и получат писмена информация за тяхното индивидуално ниво на заплащане и средните нива на заплащане с разбивка по пол за категориите работници, които полагат равен труд като тях или труд със стойност, равна на стойността на техния труд”.		
				2. Относно чл. 14б, ал. 6: Изключването на представителите на работниците и служителите от процеса на съгласуване на корективни мерки е необосновано и противоречи на принципите на социалния диалог. Това е особено проблематично в предприятия без синдикална организация. Предлагам тяхното участие да бъде възстановено.	**Приема се.**	
				3. Относно срока за корекции: Предвиденият 6-месечен срок е несъвместим с годишния бюджетен цикъл и би създал значителни затруднения за работодателите.	**Не се приема.**	Срокът, в които работодателят трябва да направи коригиращи мерки при необоснована

				Необходимо е срокът да бъде прецизиран, така че да бъде реалистичен и изпълним.		разлика в заплащането е 6-месечен срок, според чл. 10, пар. 1, буква „в“ от Директива (ЕС) 2023/970.
				4. Относно чл. 14в, ал. 4: Включването на ИА „Главна инспекция по труда“ не е подкрепено с ясно определени правомощия във връзка с контролната им дейност по Директивата във вр. със ЗЗДискр. Това създава правна несигурност и следва да бъде преразгледано.	**Не се приема.**	Контролните правомощия на Комисия за защита от дискриминация и ИА ГИТ са изрично определени в съответните нормативни актове. ИА ГИТ осъществява контрол по спазване на трудовото законодателство, като няма правомощия по Закона за защита от дискриминация. Съгласно чл. 40, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация Комисията за защита от дискриминация е независим специализиран държавен орган за предотвратяване на дискриминация, защита от дискриминация и осигуряване равенство на възможностите.

				5. Относно чл. 22, ал. 2: Предложеният текст въвежда задължения, които могат да доведат до значителни практически затруднения за работодателите и потенциални остри конфликти със служителите. Необходимо е допълнително прецизиране с оглед пропорционалност и изпълнимост.	**Приема се.**	
				6. Относно критериите за сравнение на заплащането: В законопроекта **липсва изрична формулировка дали при определяне на „равен или равностоен труд“** следва да се включват фактори като "трудов стаж и професионален опит", който е специфика единствено на българското законодателство за разлика от останалите държави членки на ЕС. Отсъствието на такава дефиниция ще доведе до различни тълкувания в практиката и до риск от неравнопоставеност между работници с различен опит, но еднаква или сходна длъжност. Предлагам текстът да бъде допълнен с изрично указание, че **сравнението на заплащането се извършва при равни условия на квалификация, трудов стаж и професионален опит**, съобразно принципа на обективна оценка на труда, заложен в Директивата.	**Не се приема.**	Директива (ЕС) 2023/970 определя критериите за оценка на труда в чл. 4, пар. 4. В чл. 4, § 3 от Директива (ЕС) 2023/970 е посочено, че Комисията може да актуализира насоки за целия Съюз, свързани с неутралните по отношение на пола системи за оценка и класификация на професиите, като се консултира с Европейския институт за равенство между половете (EIGE). Регламентирането в националното законодателство на различни критерии няма да е в съответствие с Директива (ЕС) 2023/970. Това ще създаде и

						административна тежест, доколкото по критериите в Директива (ЕС) 2023/970 има инструментите, изготвени от EIGE. Тези инструменти са разработени именно за целите на по-лесно спазване на директивата.
				7. Данните за заплащането, отпуските, обезщетенията фигурират в ЕТЗ на работниците и служителите и оттам в системата на НАП. Държавата би могла служебно да си събира необходимата й информация за установяване наличието на равно заплащане или отклонения от него (39) от Преамбюла, което гласи: С цел намаляване на тежестта за работодателите държавите членки могат да събират и свързват необходимите данни чрез националните си администрации… свързване на данни от няколко публични администрации, като например данъчни инспекции и социалноосигурителни служби. Вместо това тя допълнително увеличава и без това немалката административна тежест на работодателите установявайки задължението за отчетност в тежест на работодателите. Тук визирам не само фирми над 150 човека персонал, но и големи работодатели с няколко хиляди персонал. Директивата установява сериозни задължения за работодателите, които не само	**Не се приема.**	Директива (ЕС) 2023/970 изисква в чл. 9, пар. 1 работодателите да предоставят информация за разликата в заплащането на жените и мъжете в допълнителните или променливи компоненти. Данните, които се предоставят на НАП са за брутното възнаграждение, но не се съдържа информация за основното и допълнителни възнаграждения, както и за групиране по определени категории работници и служители. Това

				трябва да си изградят вътрешни правила за нивата на заплащане (законопроектът не предвижда никакъв гратисен период), но и имат много сериозни задължения във връзка с отчетности и даване в предвидения по законопроекта 14 дневен срок при условие, че Директивата визира възможност за 2-месечен такъв. Бих предложила за малки работодатели този срок да е 14-дневен, а за големи работодатели- 2 -месечен. **Заключение:** С оглед горното предлагам проектът да бъде преработен така, че да осигури пълно съответствие с Директивата, да гарантира правна яснота и да избегне въвеждането на непропорционални и практически неизпълними задължения за работодателите.		правят невъзможно събирането на информация по служебен ред. Предвиждането за предоставяне на информация от всички работодатели за всички компоненти на заплащането ще увеличи административната тежест, особено за микро и малките предприятия, които Директива (ЕС) 2023/970 не предвижда да предоставят доклади.
5.	**28.05.2026 г.** **Чрез Портала за обществени консултации**	Теди Георгиева	☒ Лицето действа от свое име ☐ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: ….	В представения проект на закон прави впечатление, че критериите за оценка на труда, посочени в чл. 14, ал. 5, включват сложността, тежестта и отговорността на труда, както и условията на труд при изпълнението на определени трудови задачи. Същевременно следва да се отбележи, че в Директива (ЕС) 2023/970 на Европейския парламент и на Съвета като критерии за оценка са предвидени умения, усилия, условия на труд и отговорност. В тази връзка изглежда, че критериите „умения“ и „усилия“, използвани в директивата, са заменени в законопроекта съответно с „сложност“ и „тежест“. Подобна редакция би могла да доведе до частично изменение на смисъла и съдържанието на	**Приема се.**	

				първоначално заложените понятия, което от своя страна създава предпоставки за неяснота и затруднения при оценката и класифицирането на длъжностите от страна на работодателите. Това би могло да рефлектира и върху практическото прилагане на принципа на прозрачност и равно заплащане на жените и мъжете за равен труд или труд с равна стойност. С оглед на горното, би могло да се обмисли прецизиране на използваната терминология с цел по-пълно съответствие с текста и целите на директивата.		
6.	**29.05.2026 г.** **Чрез Портала за обществени консултации**	Силвия Маринова	☐ Лицето действа от свое име ☒ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: **Телелинк Инфра Сървисис ЕАД**	Подкрепяме целите на законопроекта и предлагаме следните конкретни бележки и предложения за подобряването му. **1.I. ЗАБРАНАТА ЗА ОГРАНИЧАВАНЕ НА РАБОТНИЦИТЕ ДА РАЗКРИВАТ ИНФОРМАЦИЯ ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА СИ** Предложената редакция на чл. 22, ал. 2 от законопроекта и съответното изменение на чл. 243, ал. 3 от Кодекса на труда (КТ) предвиждат, че работодателят няма право да уговаря в индивидуален и/или в колективен трудов договор условия, които ограничават работниците и служителите да разкриват информация за индивидуалните им възнаграждения. Тази редакция е по-тясна от изискването на чл. 7, т. 5 от Директивата, съгласно което: За работниците не могат да се създават пречки да разкриват своето заплащане за целите на прилагането на принципа на равно заплащане. Различията са в съществен аспект: Директивата изрично свързва правото да се	**Приема се**	

				разкрива заплащане с конкретна цел - прилагането на принципа на равно заплащане, което е важен квалифициращ елемент, отсъстващ в предложения текст. Предлагаме чл. 22, ал. 2 от законопроекта да бъде преформулиран, така че да отразява пълния обхват на чл. 7, т. 5 от Директивата, а именно: *„(2) Работодателят няма право да уговаря в индивидуален и/или в колективен трудов договор условия, които ограничават работниците и служителите да разкриват информация за индивидуалните им възнаграждения за целите на прилагането на принципа на равно заплащане.“* 2. По отношение на чл. 243, ал. 3 КТ предлагаме следната редакция, която въвежда целевото обвързване и същевременно отразява чл. 22 ал. 2 от законопроекта: „(3) Колективен трудов договор, индивидуален трудов договор, вътрешните правила за работната заплата или друг акт на работодателя не може да съдържа клаузи, които ограничават работниците и служителите да разкриват информация за индивидуалните им трудови възнаграждения за целите на прилагането на принципа на равно заплащане.“ Стриктното спазване на формулировката от Директивата е необходимо и изричното посочване на целта - прилагане на принципа на равно заплащане - е от съществено значение, тъй като очертава границите на защитеното поведение и предотвратява злоупотреби с правото на разкриване.		
				3. II. ПРАВОТО НА ИНФОРМАЦИЯ ЗА СРЕДНИТЕ НИВА НА ЗАПЛАЩАНЕ	**Приема се.**	

				(ЧЛ. 14А ОТ ЗАКОНОПРОЕКТА и ЧЛ. 128А, АЛ. 2 КТ) Предложеният текст на чл. 128а, ал. 2 КТ предвижда 14-дневен срок за предоставяне на информация за средното ниво на заплатите в предприятието на работниците на същото длъжностно ниво. Едновременно с това, чл. 14а от законопроекта предвижда двумесечен срок за предоставяне на по-широка информация - включваща индивидуалното възнаграждение и средните нива на заплащане с разбивка по пол за работниците, полагащи равен или равностоен труд. Налице е несъответствие между двете разпоредби, което ще доведе до правна несигурност и трудности при прилагането им на практика. Освен това 14-дневният срок по чл. 128а, ал. 2 КТ е практически неизпълним за работодатели с по-голям брой персонал, при необходимост от съпоставяне на данни по категории труд и пол. Предлагаме разпоредбата на чл. 128а, ал. 2 КТ да бъде приведена в съответствие с чл. 14а от законопроекта по отношение на срока за предоставяне: унифициране на срока до два месеца от получаване на искането, съгласно предвиденото в чл. 14а и в съответствие с чл. 7(4) от Директивата. Предлагана редакция на чл. 128а, ал. 2 КТ: *„(2) По писмено искане на работника или служителя работодателят е длъжен да му предостави информация за средното ниво на заплатите в предприятието на работниците и служителите на същото длъжностно ниво, в срок до два месеца от искането.“* Унифицирането на двете норми е необходимо с оглед правната яснота и предотвратяване на		

				конкуренция между разпоредби с различен обхват и срокове. Двумесечният срок отговаря на изискванията на Директивата и дава необходимото процесуално време на работодателите да съберат, обработят и анализират данните, особено при структурирани разплащателни системи с голям брой категории длъжности.		
				4. III. КРИТЕРИИТЕ ЗА ОЦЕНКА НА ТРУДА (ЧЛ. 14, АЛ. 5 ОТ ЗАКОНОПРОЕКТА) Разпоредбата на чл. 14, ал. 5 от законопроекта посочва следните критерии за оценка на труда при определяне на равностойността му: сложност, тежест, отговорност и условия на труд. Тези критерии не включват квалификацията и професионалния опит на работника, които са традиционно признати и обективни фактори за диференциация на трудовото възнаграждение в българското трудово право и в европейската практика. Те представляват легитимни и обективни основания за различия в заплащането, изрично допустими по смисъла на Директивата, при условие че се прилагат по недискриминационен начин. Предлагаме чл. 14, ал. 5 да бъде допълнен, като в края на изречението се добавят думите квалификация и професионален опит, така че текстът да придобие следната редакция: *(5) Критериите по ал. 3 включват сложността, тежестта и отговорността на труда, и условията на труд при изпълнението на определени трудови задачи, присъщи за конкретната работа или длъжност, в съответствие с приетите стандарти за количеството и качеството на труда и времетраенето на извършваната*	**Не се приема**	**Мотиви са посочени в ред 4, предложение 6**

				работа, както и квалификацията и професионалния опит на работника или служителя. Квалификацията и професионалният опит са обективни, измерими и пряко свързани с трудовото представяне критерии, дългогодишно признати в българското трудово законодателство (вж. чл. 107а, ал. 11 КТ и актовете за структурата на работната заплата). Тяхното изключване от критериите за оценка на труда по законопроекта би създало риск от неравнопоставеност спрямо работници с различен опит и квалификация на еднакви длъжности и би могло да доведе до неоснователни искове за равно заплащане в хипотези, в които разликата в заплащането е напълно обоснована. Включването на тези критерии не противоречи на Директивата - напротив, съображение 35 от нейния преамбюл изрично признава, че обективни фактори като трудов стаж и специфични умения могат да обосноват различия в заплащането, стига да се прилагат по недискриминационен начин.		
				5. IV. ГРАТИСЕН ПЕРИОД СЛЕД ВЛИЗАНЕ НА ЗАКОНА В СИЛА Законопроектът не предвижда преходен период между влизането му в сила и момента, от който работниците и служителите могат да отправят искания за информация по реда на чл. 14а и чл. 128а КТ. Така работодателите ще бъдат поставени в ситуация, в която са задължени незабавно да спазват новите изисквания, без да разполагат с достатъчно административен и организационен капацитет за това.	**Не се приема.**	Срокът за влизане в сила е в съответствие с изискванията на Директива (ЕС) 2023/970. Задълженията за предоставяне на информация не са свързани с разработването на нови системи за класификация на длъжностите в

				Предлагаме в Преходните и заключителни разпоредби на законопроекта да бъде включена следната разпоредба: *Параграф [X]. Работниците и служителите могат да отправят искания по чл. 14а и по чл. 128а, ал. 2 от Кодекса на труда не по-рано от определения по-долу срок след влизане в сила на този закон. В същия срок работодателите привеждат системите си за заплащане, вътрешните си правила и административните си процедури в съответствие с изискванията на закона.* Предлагаме диференциран гратисен период съобразно размера на предприятието: За работодатели с под 50 работници и служители - гратисен период от 12 месеца. За работодатели с 50 до 249 работници и служители - гратисен период от 9 месеца. За работодатели с над 250 работници и служители - гратисен период от 6 месеца. Необходимостта от гратисен период е обоснована от редица практически и правни съображения. За да могат работодателите да отговарят на искания за информация в законоустановените срокове, те трябва предварително да са: (а) разработили или актуализирали своите системи за класификация на длъжностите; (б) въвели структурирани системи за заплащане с ясна разбивка по категории и по пол; (в) обучили служителите в ЧР и правните си отдели; (г) привели вътрешните си правила за работната заплата в съответствие с новите изисквания. Всичко това изисква значителен административен ресурс, технологично решение (при по-голям брой персонал) и вътрешно координиране, което реалистично не може да се случи за ден.		предприятието, предвид наличието на длъжностни разписания, включително поименни длъжностни предписания, които се изготвят съобразно с изискванията на действащото законодателство.

				Предоставянето на неточна или непълна информация поради липса на готовност може да изложи работодателите на правни претенции и административни санкции, въпреки наличието на добросъвестност. Гратисният период осигурява буферна зона, в която работодателят може да установи коректни процедури без риск от непоследователно прилагане на закона. Парадоксално, липсата на гратисен период може да навреди на самите работници: ако работодателите предоставят прибързана и структурно неточна информация, тя може да доведе до погрешни сравнения и неоснователни очаквания. Периодът на подготовка гарантира качеството и достоверността на предоставяната информация. Директивата не забранява въвеждането на гратисни периоди за упражняване на правото на информация по чл. 7, стига крайният срок за транспониране да бъде спазен по отношение на влизането в сила на нормативния акт. Диференцирането по размер на предприятието е в духа на принципа на пропорционалност, залегнал в чл. 9 и следващите от Директивата. Предлаганите изменения целят да осигурят пълно съответствие с Директива (ЕС) 2023/970, правна яснота при прилагането на закона и реалистична изпълнимост на задълженията за работодателите, без да се накърняват правата на работниците и служителите.		
7.	**29.05.2026 г.**	Polina Ivanova	☒ Лицето действа от свое име	Би било много полезно да има малко по-голяма яснота за елементите, които влизат в изчисленията:	**Не се приема**	Не е направено предложение.

	Чрез Портала за обществени консултации		☐ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: ….	• обезщетения при напускане/съкращение и възстановени разходи? • бонусите да се отчитат в годината, в която са изплатени ли? • дългосрочните стимули (акции) да се отчитат в момента, в който се придобиват ли? • придобивки?		В § 1, т. 18 от Допълнителните разпоредби се предвижда дефиниция за „ниво на заплащане“.
				2. С оглед на текста в проекта (чл. 14а), в който се предвижда предоставяне на информация за „средните нива на заплащане“, важно е изрично да се уточни за какъв период се отнася тази информация. Не е ясно дали става въпрос за: предходен месец, предходна календарна година, или друг ясно определен референтен период. Липсата на такова уточнение може да доведе до различни тълкувания и несъпоставимост на данните. Нужно е същото уточнение за чл. 128а (2) на КТ изменението.	**Не се приема**	Нито в законопроекта, нито в Директива (ЕС) 2023/970 се изисква предоставяне на информация за средните нива на заплащане за определен период, а за средните нива на заплащане на сходни длъжности към момента на постъпване на искането.
8.	01.06.2026 г. Чрез портала за обществени консултации	Юлия Любенова Дардова	☐ Лицето действа от свое име ☒ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: **Комисия за защита от дискриминация**	**1.** I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ Комисията за защита от дискриминация НЕ ПОДКРЕПЯ Законопроекта за изменение и допълнение на Закона за защита от дискриминация за транспониране на Директива (ЕС) 2023/970 на Европейския парламент и на Съвета от 10 май 2023 година за укрепване прилагането на принципа на равно заплащане на жените и мъжете за равен труд или за труд с равна стойност чрез прозрачност в заплащането и механизми за прилагане (ОВ, L 132/21 от 17 май 2023 г.)	**Не се приема.**	Директива (ЕС) 2023/970 е свързана с практическото прилагане на принципа за равно заплащане, установен с Директива 2006/54/ЕО. Директива 2006/54/ЕО е въведена в

				(ЗИДЗЗДискр.). Директива (ЕС) 2023/970 има за цел да утвърди принципа за равно възнаграждение за равен труд и труд с равна стойност чрез въвеждане на механизми за прозрачност на заплащането и ефективни средства за правна защита на работниците. Макар принципът за равно заплащане вече да съществува в Кодекса на труда (КТ) и в Закона за защита от дискриминация (ЗЗДискр.), практиката показва, че разликите във възнагражденията между половете продължават. Причината е липсата на достъп на работниците и служителите до информация, ясни критерии за определяне на заплатите, ефективни механизми за доказване. ЗИДЗЗДискр. предвижда транспониране на Директива (ЕС) 2023/970 чрез въвеждане на типична трудовоправна материя в Закона за защита от дискриминация (ЗЗДискр.). КЗД възразява на този подход със следните основни мотиви. 1. Законопроектът пренася трудовоправна уредба в хоризонтален антидискриминационен закон. Макар ЗЗДискр. да е основен акт в областта на равнопоставеността и да има хоризонтално действие, той не следва да измества трудовото законодателството. Сърцевината на реформата е прозрачност при заплащането. Директива (ЕС) 2023/970 изисква въвеждане на редица трудови права на кандидатите за работа, на работниците и служителите, както и задължения за работодателите да предоставят информация за началното възнаграждение, диапазона на възнаграждението, средните нива на заплащане по пол за сходни длъжности и др. В националното право следва да се предвиди		националното законодателство със Закона за защита от дискриминацията, което е видно от § 1а от допълнителните разпоредби на закона. Видно от правното основание за приемане на Директива (ЕС) 2023/970, нейното заглавие и съдържание, уредбата има за цел да укрепва принцип за равно заплащане, който е част от общата цел за защита от дискриминация, поради което тя не установява индивидуални трудови права. В тази връзка, спазвайки основните законодателни принципи, свързани с уреждането на една и съща материя в един и същи акт, следва транспонирането на изискванията на Директива (ЕС) 2023/970 да са в същия нормативен акт. Този подход е в

				и забрана за работодателите да ограничават работниците и служителите да обсъждат своите възнаграждения. Тези въпроси са типични за трудовото право и са предмет на правна уредба в кодифицираното трудово законодателство. Приемането на предлагания ЗИДЗЗДискр. ще доведе до нормативна фрагментация и смесване на правни режими, както и до правна несигурност, трудност при тълкуването на трудовоправни норми и до намалена предвидимост за работодателите и за работниците и служителите. **2.** Законопроектът не взема предвид предмета на правна уредба и спецификата на ЗЗДискр., чиято основна функция е предоставяне на защита при нарушение на принципа на равнопоставеност. КЗД и сега осъществява ефективно защитна функция в това отношение и прилага правни норми в съответствие с Директива (ЕС) 2023/970. Комисията е особена юрисдикция. Нейното основно правомощие е разглеждането и постановяването на решения за установяване или неустановяване на нарушения на ЗЗДискр. по подадени до нея жалби и сигнали. Тя е независим държавен орган и не е част от държавните органи на изпълнителната власт, поради което не следва да участва при формирането и изпълнението на политики, тъй като осъществява административен юрисдикционен контрол по отношение на тях. Съчетаването на функции на особена юрискдикция и на орган на изпълнителната власт в орган по равенството, какъвто е Комисията за защита от дискриминация, ще бъде непреодолима пречка пред последващата акредитация на		съответствие и с общите принципи за въвеждане на lex specialis (т.е. специалното законодателство, което „доразвива и уточнява“ общото). В тази връзка развитието на законодателството с новите изисквания от Директива (ЕС) 2023/970 следва да усъвършенстват съществуваща законодателна рамка в областта на равнопоставеността. Според Закона за защита от дискриминация Комисията за защита от дискриминацията е независим специализиран държавен орган за предотвратяване на дискриминация, защита от дискриминация и осигуряване равенство на възможностите. Тя има задължения да осъществява контрол по прилагането и

				Комисията по Парижките принципи на ООН като независима институция по правата на човека. Предлаганите промени ще поставят КЗД в условията на правен абсурд – едновременно да осъществява контролни функции по спазване на трудовоправни норми, типични за изпълнителната власт, и да защитава от дискриминация в рамките на специализирано юрисдикционно производство на основание на признаците на различие съгласно чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. Това ще наруши и независимостта на КЗД, която няма да може да гарантира равнопоставеност на страните в състезателното производство. В този смисъл част от предлаганите норми са в пряко противоречие със статута и правомощията на Комисията. Следва да се има предвид, че ЗЗДискр. детайлизира и гарантира принципа на равнопоставеност пред закона, установен в чл. 6 от Конституцията на РБ, и има характера на конституционен закон, подобно на Закона за омбудсмана и Закона за съдебната власт. КЗД заявява, че не следва да бъде определяна като орган, отговарящ за прилагането на чл. 29 и чл. 31 от Директивата, поради следните съображения		спазването на закони, уреждащи равенство в третирането. Освен контролните функции и към момента в рамките на своята компетентност, определена в чл. 47 от Закона за защита от дискриминацията, Комисията има задължения, свързани гарантиране на общите принципи за равенство на възможностите, които надхвърлят чисто надзорните и контролни функции, вкл. да провежда независими проучвания относно дискриминацията; публикува независими доклади и прави препоръки по всички въпроси, свързани с дискриминацията, както и информира обществеността чрез средствата за масово осведомяване за действащите разпоредби в областта на защитата

						от дискриминация. В тази връзка действащата нормативна уредба изрично установява за единствен орган по равнопоставеността в България именно Комисията за защита от дискриминацията, като са установени задължения, които не са единствено с контролен характер, а с по-широка област на приложение – гарантиране на равнопоставеност във всички аспекти.
				2. II. Комисията за защита от дискриминация КАТЕГОРИЧНО НЕ ПОДКРЕПЯ и настоява за ОТХВЪРЛЯНЕ на § 1 от законопроекта МОТИВИ НА КЗД: 1. Предлаганият нов текст на чл. 11а не попада в предмета на правно регулиране на Глава първа от ЗЗДискр. Той е пряко свързан със защитата на личните данни. Глава първа от Закона за защита от дискриминация е озаглавена „Общи положения“ и съдържа основни принципи и правила, на които се основава защитата от дискриминация. Предлаганият текст има формален и декларативен характер. Той нарушава систематиката на Глава първа, както и системата и логиката на ЗЗДискр. в неговата цялост. Предлаганият текст е в противоречие	**Приема се.**	

				с останалите текстове от Глава първа, а неговото приемане ще доведе до неяснота на правната уредба. 2. Предлаганият текст създава несамоизпълнима правна норма. Освен, че мястото на този текст не е в ЗЗДискр., правилата на юридическата техника изискват включването на такъв вид норми в преходните и заключителните разпоредби на нормативните актове. Пренебрегването на правилата на юридическата техника нарушава ефективността при прилагането на правните норми и са в противоречие със Закона за нормативните актове. Отделно от това, КЗД е администратор на лични данни, които се събират при или по повод осъществяване на възложените и правомощия по чл. 47 от ЗЗДискр. и други нормативни актове. КЗД събира, обработва, съхранява, предоставя, пренася и унищожава информация, съдържаща лични данни в съответствие с изискванията на Регламент (ЕС) 2016/679 – Общ Регламент за защита на личните данни (General Data Protection Regulation - GDPR). Регламент (ЕС) 2016/679 (GDPR) има пряко действие. Той е част от вътрешното ни право и се прилага от КЗД и без това да е записано в ЗЗДискр. Разпоредбата на § 1 е изцяло излишна, юридически вредна и финансово необезпечена. Тя не носи никаква добавена стойност за защита от дискриминация. Текстът трябва да бъде заличен изцяло.		
				3. III. Комисията за защита от дискриминация КАТЕГОРИЧНО НЕ ПОДКРЕПЯ и настоява за ОТХВЪРЛЯНЕ на предложените изменения в § 2. МОТИВИ НА КЗД:	**Не се приема.**	Предложените редакции в чл. 12 от Закона за защита от дискриминацията (ЗЗДискр.) са

				1. Предлаганата норма е процесуална и пряко свързана с възникването на трудово правоотношение. Нейното систематично място е в КТ. Още веднъж излагаме аргумента, че е недопустимо чрез ЗЗДискр. да се урежда кодифицираната трудовоправна уредба. 2. ЗЗДискр. установява правни норми по отношение на обявяването на свободно работно място с оглед необходимостта от защита от дискриминация на основание на признаците на различие, посочени в чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., включително пол. В раздел I, Глава втора на ЗЗДискр. е установена защитата от дискриминация на правото на труд. Предвидени са хипотези, при които е налице дискриминация (правонарушение), както и защита на уязвими лица (при бременност, майчинство или отглеждане на дете) с оглед равния достъп до правото на труд. Включването на трудовоправни правни норми, които се отнасят само за отделен признак на различие (пол) е частичен и сам по себе си е дискриминационен подход. Приемането на § 2 от ЗИДЗЗДискр. не само ще наруши предметната системата на законодателството, но няма да отговаря на общите критериите за защита от дискриминация при упражняване на правото на труд. Това отново е правен абсурд – дебалансиране на ЗЗДискр., за да се уредят типични за възникването на трудовото правоотношение въпроси. Новата ал. 2 задължава обявите да са полово неутрални. В България ежедневно се публикуват стотици хиляди обяви за работа. С въвеждането на това изискване КЗД се натоварва с непосилно задължение за		свързани с усъвършенстване на съществуващата нормативна уредба в ЗЗДискр. и са с цел пълно транспониране на Директива (ЕС) 2023/970. Това е видно и от т. 4 от настоящите мотиви. С предложените промени в ЗЗДискр. не се създават отделни трудовоправни норми, а регламентират изисквания, укрепващи принципа на равно заплащане между мъжете и жените, който е предмет на ЗЗДискр. Както чл. 5 от Директива 2023/970, така и законопроектът, нямат за цел да регламентират и унифицират процедурите за наемане на работа. Директивата и законопроектът изискват всеки кандидат, който участва в

				мониторинг на целия български интернет и трудов пазар. КЗД няма физическата и кадрова възможност да проверява всяка обява. Това автоматично ще парализира разглеждането на тежките случаи на дискриминация. За да следи за „неутралност“ на обявите (ал. 2) КЗД трябва да закупи скъп специализиран софтуер с изкуствен интелект (AI) за автоматично сканиране на платформите за работа. Вносителят не е предвидил нито един лев за този софтуер, нито за разкриване на нови щатни бройки за инспектори по дигитален мониторинг. Това е драстично нарушение на чл. 28, ал. 2, т. 3 от ЗНА (липса на финансова обосновка). 3. Предлаганите текстове на чл. 12, ал. 3 от ЗИДЗЗДискр. категорично не попадат в предмета на ЗЗДискр. Те предвиждат важно и съществено трудовоправно задължение на работодателите да осигуряват „на кандидата за работа информация за основната работна заплата и нейния диапазон и допълнителните възнаграждения с постоянен характер за длъжността“, както „съответните условия относно възнагражденията в колективните трудови договори, които имат действие спрямо работодателя“. Предлаганият текст не е свързан пряко нито със защитата от дискриминация, нито с признака на различие пол. Съществува риск кандидатите за работа да не са запознати с посочените права, тъй като няма да са предвидени където е тяхното логически систематично място в КТ. Предлаганите текстове на § 2, т. 1, нова ал. 3 категорично не попадат в предмета на ЗЗДискр. Те предвиждат важно и съществено трудовоправно задължение на работодателите да осигуряват „на кандидата		процедурата за наемане, да има информация за заплащането, за да се гарантира липсата на дискриминационни условия при заплащането в процеса на наемане. В тази връзка действащата нормативна уредба изрично установява за единствен орган по равнопоставеността в България именно Комисията за защита от дискриминацията, като са установени задължения, които не са единствено с контролен характер, а с по-широка област на приложение – гарантиране на равнопоставеност във всички аспекти.

				за работа информация за основната работна заплата и нейния диапазон и допълнителните възнаграждения с постоянен характер за длъжността“, както „съответните условия относно възнагражденията в колективните трудови договори, които имат действие спрямо работодателя“. Предвиждането им в ЗЗДискр. ще наруши систематиката на закона и ще ограничи достъпът до права на работниците и служителите поради уредбата на типична трудовоправна материя извън КТ. Изискванията по новата ал. 4 (предоставяне на информация за заплати и КТД) и ал. 5 (забрана за искане на информация за предходни заплати) са чисти норми на трудовото право, а не на антидискриминационното. Контролът по спазването на трудовите договори и преддоговорните отношения е изключителна компетентност на ИА ГИТ. Създава се недопустим паралелен контролен орган в лицето на КЗД. Работодателите ще бъдат подложени на двоен контрол и двойни санкции за едно и също нарушение, което нарушава основния правен принцип Non bis in idem (никой не може да бъде съден или наказван два пъти за едно и също нещо). 4. В Закона за защита от дискриминация в Глава втора, Раздел I „Защита при упражняване правото на труд“, в чл. 12, ал. 1 ясно е посочено: „При обявяване на свободно работно място работодателят няма право да поставя изисквания, свързани с признаците по чл. 4, ал. 1, освен в случаите по чл. 7“. Тоест работодателят няма право да поставя изисквания, включително и по пол, който е един от защитените признаци. Няма необходимост от предложеното изменение и		

				допълнение /предложената нова ал. 2/, тъй като разпоредбата е съществуваща и действаща. 5. Добавянето на израза „за заплащането от други и предходни работодатели и“ в ал. 2 (в проекта става ал. 4) на чл. 12 е отново дискриминационен подход. Прави се спецификация и уточнение за конкретна хипотеза в рамките на обща гаранционна норма, което е недопустимо. Освен това обръщаме внимание, че текста на това предложение за допълнение не води до смислово значение със сега съществуващия текст на чл. 12, ал. 2. В заключение разпоредбата на § 2 е класически пример за лошо законотворчество. Тя прехвърля неприсъщи функции към КЗД, като обрича Комисията на административни и финансови трудности, създава конфликт на компетентност с ИА ГИТ и съдържа тежки смислови грешки. Ето защо параграфът трябва да бъде изцяло отхвърлен.		
				4. IV. Комисията за защита от дискриминация КАТЕГОРИЧНО НЕ ПОДКРЕПЯ и настоява за ОТХВЪРЛЯНЕ на § 3 от законопроекта. МОТИВИ НА КЗД: 1. §3, т. 1 от ЗИДЗЗДискр. не транспонира Директива (ЕС) 970/2023. Директива (ЕС) 970/2023 изисква гарантиране на прозрачност при определяне на заплащането и политика за увеличаване на заплащането – чл. 6, което е свързано с правото на информация на работника или служителя и задължението на работодателя да предостави съответната информация. Добавянето на думата „увеличение“ не постига тази цел. По смисъла на чл. 14 от ЗЗДискр. думата	**Не се приема.**	Директива (ЕС) 970/2023 регламентира критерии за оценка, които са свързани с укрепване на принципа на равно заплащане на жените и мъжете. Тези критерии нямат за цел да променят съществуващите системи на заплащане в предприятията, а да

				определяне има общ смисъл и включва увеличение. Регулацията е по отношение на равенство в критериите, а не върху тяхното специфично съдържание. 2. § 3, т. 2 от ЗИДЗЗДискр. създава ал. 5-6 в противоречие с чл. 14, ал. 1 и ал. 3 от ЗЗДискр. Чл. 14, ал. 3 от ЗЗДискр. утвърждава принципа за равенството по отношение на критериите за определяне на трудовото възнаграждение и оценката на трудовото изпълнение без оглед без оглед на признаците в чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., включително пол. Чл. 14 от ЗЗДискр. не установява съдържанието на критериите, което е типично трудовоправна материя, както не установява и съдържанието на оценката на трудовото изпълнение. Нормирането на труда, критериите за сложност и тежест са изрично уредени в Глава четиринадесета от Кодекса на труда („Трудово възнаграждение“). Недопустимо е съдържание на критерии за определяне на трудовото възнаграждение и оценка на трудовото изпълнение да се уреждат частично в ЗЗДискр. Ако КЗД реши, че даден критерий по ал. 5 е дискриминационен, а Инспекцията по труда вече е проверила предприятието и е констатирала, че условията на труд отговарят на КТ, коя институция ще бъде права? Създава се предпоставка за институционален конфликт. Освен това текстът на новата ал. 5 препраща към „приетите стандарти за количеството и качеството на труда“. В частния сектор в България (ИТ сфера, услуги, търговия) няма единни държавни „стандарти“ за количество и качество – всяка фирма има собствена		направят възможно гарантирането на равни възнаграждения, които не са в зависимост от пола на работещите. В чл. 4, § 3 от Директива (ЕС) 2023/970 е посочено, че Комисията може да актуализира насоки за целия Съюз, свързани с неутралните по отношение на пола системи за оценка и класификация на професиите, като се консултира с Европейския институт за равенство между половете (EIGE). Действащата нормативна уредба изрично установява за единствен орган по равнопоставеността в България именно Комисията за защита от дискриминацията, поради което преценка относно дискриминация при заплащането следва

				бизнес политика. КЗД ще бъде принудена субективно да решава коя фирма има „правилни“ стандарти и коя не. Всяко такова субективно решение ще бъде незабавно отменяно от Върховния административен съд (ВАС) поради липса на обективна законова опора. По изложените съображения КЗД възразява срещу приемането на § 3, т . 2 от ЗИДЗЗДискр., въвеждащи ал. 5 и ал. 6 към ЗЗДискр.		да се извършва именно от нея.
				5. V. Комисията за защита от дискриминация КАТЕГОРИЧНО НЕ ПОДКРЕПЯ и настоява за ОТХВЪРЛЯНЕ на предложените изменения в § 4, § 5 и § 6 от ЗИДЗЗДискр. МОТИВИ НА КЗД: § 4, § 5 и § 6 от ПЗИДЗЗДискр. предлагат създаването на чл. 14а, чл. 14б и чл. 14в, с който се въвеждат задължения за работодатели, синдикати, Комисията за защита от дискриминация, а при поискване на информация – да се предоставя на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“. Законопроектът излиза извън законовите правомощия на КЗД. Събирането на масиви от данни по определен признак и по отношение отделен правен отрасъл е повече от спорен подход. С въвеждането на нови чл. 14а, чл. 14б и чл. 14в се възлага административна тежест на Комисията в противоречие в противоречие със статута и правомощията й, но и не транспонира правилно Директива (ЕС) 2023/970. Комисията не събира и не може да събира статистически данни, нито да ги обработва. Освен това с възлагането на подобно правомощие ще се стигне до	**Не се приема.**	Задълженията за предоставяне на информация във връзка със заплащането по пол, идентифициране на специфични разлики в заплащането (напр. праг от 5%, който задейства съвместна оценка) и анализ на напредъка в заплащането, показват целта на правото на ЕС за преминаване към управление, основано на данни, по отношение на равенството в заплащането. Това позволява системно идентифициране на основните причини за дискриминацията в заплащането в организациите (както

				дублиране на функции на други специализирани в тази сфера институции и ще възниква въпрос за законосъобразност и официалност на данните. Не приемаме КЗД да бъде превърната в администратор на големи по обем данни в противоречие със закона. Предложението по същество представлява секторна политика по равнопоставеност по признак „пол“ в трудовото право. КЗД не само не провежда подобни политики, но нейната независимост и правомощия изключват провеждането им. Освен това, Закона за защита от дискриминация не фаворизира нито един признак. Възразяваме категорично на включването на съответните текстове в ЗЗДискр по следните съображения: 1. По отношение на § 4 за създаване на чл. 14а Вносителят е записал в новосъздадения чл. 14а, ал. 3, че информацията за заплатите може да се иска „чрез Комисията за защита от дискриминация“. Това означава, че КЗД се задължава да обработва, завежда, препраща към работодателите и контролира изпълнението на стотици хиляди частни искания на служители годишно. Комисията няма нито сграден фонд, нито служители в деловодството, които да поемат тази „лавина“ от чисто техническа кореспонденция. Тъй като КЗД съгласно чл. 14а, ал. 3 и ал. 5 ще оперира като междинно хранилище за чувствителна финансова информация и данни за трудовите възнаграждения от хиляди предприятия, Комисията е длъжна да изгради защитени сървъри и криптирани канали за трансфер на данни, съгласно Закона за киберсигурност и GDPR. Стойността на такъв		работодателите от частния сектор, така и от публичния сектор), преминавайки от индивидуални жалби към справяне със структурни неравенства. Чрез задължителното събиране и анализ на данни, ЕС дава възможност за по-сложен, основан на доказателства подход за справяне с основните причини за разликата в заплащането между половете, насърчавайки системна промяна, а не само предоставяне на индивидуални обезщетения по отделни случаи. Ето защо, включването в компетентността на Комисията за защита от дискриминацията на задълженията за събиране на информация (наблюдение) и повишаване на осведомеността е обосновано с оглед постигане на

				софтуер и поддръжка възлиза на хиляди евро. Вносителят не е заложил нито цент в проектобюджета за тези задължения, което е поредно флагрантно нарушение на чл. 28, ал. 2, т. 3 от ЗНА. Освен това чл. 14, ал. 5 казва, че КЗД може да „консултира работниците и служителите за възможностите им за предявяване на иск по реда на този закон“. КЗД е независим и решаващ орган. Тя не може едновременно да бъде „адвокат/консултант“ на една от страните по ал. 5 и след това същият състав на КЗД да решава преписката безпристрастно по същество. Това нарушава основния принцип за безпристрастност на правораздаването и ще доведе до масова отмяна на актовете на КЗД от съда поради тежки процесуални нарушения. Предложеният чл. 14а превръща КЗД в пощенска кутия и консултантска кантора на една от страните по трудов спор, унищожавайки нейния статут на независим правоприлагащ орган. Разпоредбата е финансово неосигурена, административно неприложима и ще блокира държавния апарат. Поради което параграфът трябва да бъде изцяло отхвърлен. 2. По отношение на § 5 за създаване на чл. 14б Предложението изисква Комисията да приема, анализира и контролира сложни отчети за трудовите възнаграждения от хиляди предприятия в България, превръщайки я в втори Национален статистически институт, без за това да е осигурен бюджет или допълнителни щатни бройки.		основната цел – проактивни действия за намаляване на неравенството в заплащането. В противен случай не само че не могат да се постигнат целите на Директива (ЕС) 2023/970, но ще се създаде правна несигурност, повишена административна тежест и невъзможност за предприемане на проактивни мерки. Това заключение произхожда от съобразяване с разпоредбата на чл. 29 от Директива (ЕС) 2023/970, според която разделянето на функциите на орган по равнопоставеност от орган по наблюдение ще доведе до резултат, че Комисията за защита от дискриминация няма да има нормативно определена компетентност да наблюдава и подпомага

				Според чл. 14б, ал. 1, хиляди предприятия в България (всички с над 100 служители) се задължават ежегодно или на 3 години да подават в КЗД изключително сложни счетоводни отчети. Те включват разбивки по категории, „квартилни сегменти“ (ал. 2, т. 6) и изчисляване на „медианна разлика“ (ал. 2, т. 3 и 4). КЗД не разполага със статистици, човешки ресурси и математици, които да обработват тези хиляди масиви от данни. Членовете и служителите на КЗД са предимно юристи и експерти по правата на човека, чиято функция е правоприлагане, а не икономически анализи. Комисията физически няма да може дори да заведе и архивира тези документи, камо ли да ги анализира. За да могат хиляди компании да подават тези отчети до 7 юни (съгласно чл. 14б, ал. 1), КЗД трябва да изгради мащабна, сигурна и скъпа централизирана софтуерна платформа за подаване, обработка и визуализация на данни (подобна на системите на НАП или НСИ). Посочването на фиксирана дата „в срок до 7 юни“ без упомената година означава, че ако законът влезе в сила на 1 юни, работодателите ще имат точно 6 дни да организират и подадат хиляди отчети за предходната година – абсолютно нереалистично и неработещо предписание. За пореден път грубо се нарушава чл. 28, ал. 2, т. 3 от ЗНА. Цената за разработка, внедряване и киберсигурност на такава платформа възлиза на стотици хиляди евро. Вносителят не е предвидил достатъчно средства във финансовата обосновка за това задължение, което е абсолютно основание за		прилагането на националните мерки за изпълнение на Директива (ЕС) 2023/970, нито да анализира причините за разликата в заплащането на жените и мъжете и разработване на инструменти за подпомагане на оценката на неравенствата в заплащането с помощта по-специално на аналитичната работа и инструменти на EIGE. В тази връзка следва да се обърне внимание, че националното законодателство – Закона за защита от дискриминацията и функциите на органа по равнопоставеност – Комисията за защита от дискриминация, следва да претърпят и съответните промени, за да отговорят на предвидените в Директива (ЕС) 2023/970 задължения

				отхвърляне на законопроекта още на този етап. Задължението за представяне на „обосновка“ при разлика от 5% (чл. 14б, ал. 3) е необосновано. Разлика от 5% в заплащането на мъже и жени в дадена категория може да се дължи на десетки обективни и законни фактори (напр. по-дълъг трудов стаж, специфични нощни смени, придобити квалификации и научни степени от конкретни служители). Текстът на вносителя обаче априори третира тези 5% като „съмнение за дискриминация“ и прехвърля доказателствената тежест върху работодателя по административен път. Според чл. 14б, ал. 6, работодателят предприема „коригиращи мерки“ след консултация с КЗД. Предварителната консултация и даването на мнение е в противоречие със защитната функция на КЗД. Комисията трябва да бъде равно отдалечена от страните в производството. Очаква се КЗД да консултира работодателите, а след това да защитава работници и служители в състезателното юрисдикционно производство. КЗД отново е поставена в абсурдната роля на „консултант“ по преструктуриране на заплати в частния сектор. Ако КЗД консултира фирма Х как да коригира заплатите си, а след три месеца служител на същата фирма подаде жалба за дискриминация в заплащането, как Комисията ще реши делото безпристрастно? Тя ще трябва да съди фирмата за мерки, които самата Комисия е одобрила при консултациите. КЗД трябва да бъде равно отдалечена от страните в производството.		за проактивни мерки. Следва да се отбележи, че проактивният подход не е изцяло неприложим и към момента и е залегнал в правомощията на Комисията за защита от дискриминацията и според действащото законодателство, вкл. с изискванията по чл. 47, т. 11 от Закона за защита от дискриминацията – Комисията да публикува независими доклади и прави препоръки по всички въпроси, свързани с дискриминацията. Също така и от активната дейност на Комисията по публичност на изискванията за равнопоставеност, вкл. предоставената от нея услуга за сертифициране на „Работодател без дискриминация“, която е достъпна като електронна услуга на интернет

				Това из основи руши статута на КЗД като независим орган. 3. По отношение на § 5 за създаване на чл. 14в Предлаганата нова разпоредба на чл. 14в, ал. 1 и ал. 2 въвеждат трудовоправно задължение за работодателите за предварителна консултация със синдикатите при изготвянето на съвместна оценка на заплащането в изрично посочени хипотези. Безспорно това е трудовоправно задължение за работодателите и трябва да се уреди в КТ. Включването на текста в ЗЗДискр. е неефективно и не попада в предмета на ЗЗДискр. Препращането към чл. 7, ал. 2 от КТ (представители на работниците) и синдикатите е класически инструмент на трудовото право. Мястото на процедури за съвместни оценки и уреждане на колективни трудови спорове е в Кодекса на труда, а не в ЗЗДискр. Вносителят е объркал материалноправния характер на антидискриминационния закон с процедурите по колективно договаряне. В чл. 14в, ал. 1 изисква изготвяне на оценка при кумулативното (или алтернативно – законът не уточнява поради лош синтаксис) наличие на три условия. Проблемът е в т. 3: „необоснованата разлика... не е коригирана в срок от шест месеца от датата на подаване на информацията“. В същото време обаче, ал. 5 дава на работодателя срок до 1 година да коригира същите тези разлики! Работодателят има 1 година да коригира нарушението (ал. 5), но ако не го коригира до 6-ия месец (ал. 1, т. 3), той вече е в нарушение и трябва да прави съвместна оценка. Тези текстове ще доведат до противоречиво		страницата на Комисията.

				тълкуване и прилагане в съда поради взаимното си изключване. Съгласно чл. 14в, ал. 4, работодателите са длъжни да предоставят тази „съвместна оценка“ на КЗД. Текстът обаче не казва какво трябва да направи Комисията с нея. КЗД се превръща в склад за десетки хиляди обемни корпоративни анализи, без да има сграден фонд за архивирането им и щатни бройки за завеждането им в деловодството. Ако смисълът на ал. 4 е КЗД да контролира съдържанието на тези оценки, това е административно невъзможно. Комисията няма капацитет да проверява дали анализите на „квартилните сегменти“ и „неутралните по пола системи за оценка“ (ал. 3) в хиляди частни компании са коректни. За това е необходима сериозен човешки ресурс от трудови инспектори и одитори, с каквито КЗД не разполага. Ако КЗД получи съвместна оценка по ал. 4 и не реагира (поради липса на физическо време и капацитет), това ще се тълкува от работодателите като „мълчаливо съгласие“ с техните системи за заплащане. Когато по-късно служител подаде жалба за дискриминация, работодателят ще изтъкне в съда, че КЗД вече е приела и одобрила неговата оценка по чл. 14в. Това ще направи решенията на КЗД лесно атакуеми. За да може КЗД да приема, обработва и анализира „съвместните оценки“ (които съдържат сложна и обемна статистическа информация по чл. 14в, ал. 2), е необходима изцяло нова дигитална инфраструктура със защитен достъп. За пореден път е нарушен чл. 28, ал. 2, т. 3 от ЗНА. Разработването на модул за обработка на съвместни оценки изисква сериозен финансов ресурс. Вносителят		

				отново не е предвидил достатъчен бюджет за обезпечаване на тази дейност, което прави разпоредбата мъртвородена и финансово необоснована. Предвидените с директивата стандарти и изисквания касаят изцяло нов подход и промяна философията на трудовото право в Република България, като с Директивата се въвеждат стандарти, включително на нови правила и на правни норми, задължителни за правните субекти в областта на трудовото право. С директивата се предвиждат изначално нови правила при наемане на работа и нови правила за самото трудово или служебно правоотношение, които обаче към момента не са регламентирани в националното ни законодателство. – предлагам да отпадне		
				6. VI. Комисията за защита от дискриминация КАТЕГОРИЧНО НЕ ПОДКРЕПЯ и настоява за ОТХВЪРЛЯНЕ на § 7 от ЗИДЗЗДискр. МОТИВИ НА КЗД: Предлаганият текст на чл. 16 въвежда задължение за работодателите за предоставяне на информация по чл. 12 и чл. 14а във формат, достъпен за лица с увреждания и който отчита техните специфични нужди. Текстът има несъвършенства от гледна точка на юридическата техника. Следва да се има предвид, че текстът е много общ и съдържа неясноти, като например „формат, който е достъпен за техните специфични нужди“ без да препраща към международните стандарти за уеб достъпност (напр. WCAG). Тъй като понятието „увреждане“ обхваща огромен спектър от специфични нужди (незрящи, глухонеми, хора с ментални затруднения и др.), КЗД може да бъде залята от сигнали за	**Не се приема.**	Изискването има за цел да се осигури възможност на лицата с увреждания да получат информация, както всички други работещи. Тази информация следва да се предоставя съобразно конкретните увреждания във формат и с подходяща форма на съдействие и подкрепа, за да се гарантира достъпът им до сведенията и тяхното разбиране.

				„липса на достъпност“ в хиляди сайтове и корпоративни документи. Липсата на ясна законова дефиниция какво точно е „достъпен формат“ ще доведе до субективизъм при санкционирането от страна на КЗД, а съдът ще отменя масово решенията на Комисията поради неяснота на правното основание. Когато лица с увреждания подадат жалба в КЗД, че работодателят е нарушил чл. 16, ал. 2, самата Комисия ще бъде длъжна по закон да осигури преводачи (вкл. жестомимични) и адаптирани материали по преписката. Вносителят не е предвидил в бюджета на КЗД тези нови разходи, което отново е нарушение на изискванията на чл. 28, ал. 2, т. 3 от Закона за нормативните актове. Достъпността на средата, информацията и трудовите процеси за хора с увреждания е детайлно регулирана в Закона за хората с увреждания и свързаните с него подзаконови нормативни актове, където контролът е възложен на Агенцията за хората с увреждания и Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“. Вкарването на това частично задължение в ЗЗДискр създава излишен паралелен контролен режим. Разпоредбата на § 7 е чисто декларативна, правно неиздържана и финансово неосигурена и трябва да бъде изцяло отхвърлена.		Това може да включва предоставянето на информация по разбираем и възприемлив за тях начин, в шрифт с подходящ размер, с достатъчен контраст или в друг формат, подходящ за техния вид увреждане. Ограничаването на достъп до информация поради увреждане следва да се приеме за проява на неравно третиране и да е предмет на антидискриминационни мерки.
				7. VII. Комисията за защита от дискриминация КАТЕГОРИЧНО НЕ ПОДКРЕПЯ и настоява за ОТХВЪРЛЯНЕ на § 8 от ЗИДЗЗДискр. МОТИВИ НА КЗД: Предлаганата норма урежда права и задължения, възникващи пряко в рамките на трудовото правоотношение между работодателя и работника или служителя.	**Не се приема.**	Предлаганите промени са в съответствие с изискванията на Директива (ЕС) 2023/970, като имат за цел да укрепват прилагането на принципа на равно

				Нейният предмет е допустимото съдържание на индивидуалните и колективните трудови договори, както и границите на работодателската власт при определяне на правила за конфиденциалност. Това са класически въпроси на трудовото право, които макар да се поставят по отношение на равенството на пола, касаят всеки работник и служител. Това е ключова трудовоправна промяна. Въвежда се ново право на работниците и служителите и това трябва да стане на съответното място предвид систематиката на законодателството и ефективността на нормите. Независимо, че целта на нормата е свързана с превенция на дискриминация, нейният непосредствен предмет е съдържанието на трудовото правоотношения и границите на договорната автономия. Разпоредбата на чл. 22, ал. 2 обявява за незаконосъобразни клаузите за конфиденциалност на заплатите в индивидуалните или колективните трудови договори. С приемането на този текст в ЗЗДискр, КЗД рискува да бъде залята от жалби за „незаконни трудови договори“. Комисията ще бъде принудена да анализира хиляди договори на частни фирми, изземвайки функциите на съда и блокирайки основната си дейност – защитата от реални актове на дискриминация. Разпоредбата на чл. 22, ал. 3 дава право на работодателя да изисква конфиденциалност, но в целия ЗИД няма предвидена санкция, ако работникът наруши това изискване. Какво се случва, ако служител вземе данните за заплатите и ги публикува в социалните мрежи или ги продаде на конкурентна фирма? КЗД		заплащане на жените и мъжете за равен труд или за труд с равна стойност чрез прозрачност в заплащането. Предлаганите промени имат за цел именно да гарантират възможността за прозрачност при заплащането с оглед избягване на дискриминационни практики.

				няма правомощия да налага глоби на работници за нарушаване на търговска тайна. Текстът на ал. 3 е неприложим, доколкото създава право за работодателя, но без инструмент за защита, което е тежък дефект на използваната законодателна техника. Информацията за брутните възнаграждения и бонусите в една частна компания е елемент от нейната търговска тайна и конкурентоспособност. Защитата на тези данни е уредена в специалния Закон за защита на търговската тайна /ЗЗТТ/. С въвеждането на ал. 2 и ал. 3 в чл. 22 в ЗЗДискр се създава опасен прецедент и колизия между два специални закона. Работодателите ще съдят служителите по ЗЗТТ пред общите съдилища, а служителите ще жалят пред КЗД по ЗЗДискр. Последното внася съществена правна несигурност.		
				8. VIII. Комисията за защита от дискриминация КАТЕГОРИЧНО НЕ ПОДКРЕПЯ и настоява за ОТХВЪРЛЯНЕ на § 9 от ЗИДЗЗДискр. МОТИВИ НА КЗД: В т. 1 на § 9 се предвижда в чл. 47, т. 12 от ЗЗдискр. след думата „дискриминация“ да се добави „включително за прилагането на принципа на равно заплащане на жените и мъжете“. Няма нито обективни, нито юридически аргументи за това изменение. Нормата на чл. 47, т.12 е обща и изключва изброяване. Чл. 47, т. 12 и сега обхваща принципа на равното заплащане. Предложението е в противоречие с основната норма на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. и с принципа на равенството. КЗД има обща функция по защита от дискриминация и упражнява правомощия по всички признаци на различия, включително без да прави разлика между	**Не се приема.**	Директива (ЕС) 2023/970 не е самостоятелна законодателна инициатива, а има еволюционен характер по отношение на общата правна рамка в областта на равнопоставеността. Директивата има ясно определена специфична цел - засилване на принципа на равно заплащане за равен труд или труд с равна стойност. Това е

				признаците. В предлаганите т. 13-18 се предвиждат задължения и функции, които отново са в противоречие със статута, функциите и правомощията на КЗД. Предлага се КЗД да осъществява техническа помощ и обучение на работодатели, представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 от КТ и на синдикалните организации и да събира информация по предложения чл. 14б, ал.1, както и да събира докладите. Въвежда се задължение за публикуване на данни. Тези правомощия са изпълнителни функции на класически орган на изпълнителна държавна власт в областта на трудовото право. КЗД не е специализиран орган в областта на трудовото право. Още по-малко е изпълнителна агенция или друг вид изпълнителен орган, както многократно бе посочено в настоящото становище. Съгласно новата т. 13 в чл. 47 КЗД се задължава да предоставя „техническа помощ и обучение“ на работодатели, синдикати и представители на служители за всички предприятия с под 250 души в България (което са над 95% от фирмите в страната!). КЗД няма нито лектори, нито зали, нито бюджет, за да обучава десетки хиляди мениджъри, специалисти „Човешки ресурси“ и счетоводители на икономически анализи. Новата точка 14 на чл. 47 задължава КЗД да публикува данните от отчетите на фирмите по чл. 14б по начин, който „позволява сравняване между работодателите, браншовете или отраслите и регионите“. Това изисква създаването на изключително сложна, динамична софтуерна система за Business Intelligence (BI) анализи и интерактивни карти. Разработването,		видно както от самото заглавие на Директива (ЕС) 2023/970, така и правното основание за приемането ѝ (чл. 157 от ДФЕС), а и от чл. 1 от нея, според който „С настоящата директива се установяват минимални изисквания за укрепване на прилагането на принципа на равно заплащане за равен труд или за труд с равна стойност на жените и мъжете (наричан по-нататък „принципът на равно заплащане“), залегнал в член 157 от ДФЕС, и на забраната за дискриминация, както е посочена в член 4 от Директива 2006/54/ЕО … Действащото национално законодателство – Закона за защита от дискриминацията и функциите на органа по равнопоставеност

				лицензирането и поддръжката на такъв държавен софтуер струва стотици хиляди евро. В нарушение на чл. 28, ал. 2, т. 3 от ЗНА вносителят не е предвидил достатъчно финансово обезпечаване за изграждане тази платформа. Разпоредбата е финансово неосигурена и рискува да се превърне в „мъртва норма“ без реално приложение. Не е отчетено от МТСП, предвид така предложеният ЗИДЗЗДискр., че съобразно с пар. 40 от Преамбюла на Директивата, с цел намаляване на тежестта на работодателите държавите-членки могат да събират и свързват необходимите данни чрез националните си администрации, което би позволило изчисляване на разликите в заплащането на жените и мъжете работници по работодатели. Събирането на данни за целите на Директивата може да изисква свързване на данни от няколко публични администрации, като например данъчни инспекции и социалноосигурителни служби, и би било възможно, ако е налична административна информация, съгласуваща данните за работодателите на дружествено или организационно равнище с данните за работниците на индивидуално равнище, включително за плащания в брой и в натура. Ето защо, неприемливо е вменяването на задължения от такова специфично естество на органи с обща компетентност, които са независими и съобразно със Закона за администрацията не са на подчинение на централни еднолични органи на изпълнителната власт. Чл. 47, т. 15 задължава КЗД да „събира“ докладите за съвместни оценки по чл. 14в, ал. 4. Законът не вменява на Комисията		– Комисията за защита от дискриминацията, следва да се усъвършенстват, за да отговорят на предвидените в Директива (ЕС) 2023/970 задължения за проактивни мерки. Следва да се отбележи, че проактивният подход не е изцяло неприложим и към момента и е залегнал в правомощията на Комисията за защита от дискриминацията и според действащото законодателство, вкл. с изискванията по чл. 47, т. 11 от Закона за защита от дискриминация – Комисията да публикува независими доклади и прави препоръки по всички въпроси, свързани с дискриминацията. Също така и от активната дейност на Комисията по публичност на изискванията за

				правомощие да ги одобрява или отхвърля – само да ги „събира“. Това превръща държавния орган в пасивен склад за поверителни корпоративни данни, без никаква добавена стойност за защитата от дискриминация. Новото правомощие на КЗД по чл. 47, т. 16 относно изследването на макроикономическите причини за разликите в заплащането на мъжете и жените в национален мащаб към момента е изключителна функция на Националния статистически институт (НСИ) и Министерството на труда и социалната политика (МТСП). Прехвърлянето на тази чиста статистика към КЗД ще отклони Комисията от основната ѝ правоприлагаща функция и ще забави съществено разглеждането на жалбите на гражданите за дискриминация. В чл. 47, т. 17 се съдържа изискването КЗД да разработва „методики и инструменти“ за оценка на счетоводни разлики в заплатите, което от своя страна изисква щат от професионални икономисти, статистици и одитори. В КЗД работят преимуществено юристи и експерти по правата на човека, а не счетоводители-методолози /каквито например има в НАП/. Чл. 47, точка 18 задължава КЗД да събира и обработва данни за исковете, предявени пред националните съдилища. КЗД няма никаква законова власт над съдебната система. Комисията не може да задължи съдилищата в България да ѝ докладват за заведените граждански дела по ЗЗДискр. Този текст е в пълен разрез с принципа за разделението на		равнопоставеност, вкл. предоставената от нея услуга за сертифициране на „Работодател без дискриминация“, която е достъпна като електронна услуга на интернет страницата на Комисията.

				властите в Република България прокламиран в Конституцията. Разпоредбата на § 9 е напълно неприложима, финансово необоснована за бюджета на Комисията и институционално вредна. Тя подменя фокуса на КЗД от правораздавателен орган в статистическо бюро и учебен център, без да осигурява нито една щатна бройка или достатъчно финансиране. Параграфът трябва да бъде изцяло заличен от проекта.		
				9. IX. Комисията за защита от дискриминация КАТЕГОРИЧНО НЕ ПОДКРЕПЯ и настоява за ОТХВЪРЛЯНЕ на § 10 от ЗИДЗЗДискр. МОТИВИ НА КЗД: Предложението за въвеждане на специална норма, засягаща правомощията и статута на Висшия съдебен съвет в ЗЗДискр. следва да бъде внимателно преценено с оглед действащата нормативна уредба и принципите на системност и последователност в правото. Трябва да се прецени и съобразността на предлагания тест с Конституцията на РБ и Закона за съдебната власт, който по своя характер е конституционен закон. Висшият съдебен съвет (ВСС) е конституционно установен орган на съдебната власт, чиято организация, структура, функции и процедури са детайлно регламентирани в Закона за съдебната власт. Правомощията на ВСС са уредени в Раздел II на Закона за съдебната власт. КЗД уважава независимостта на съдебната власт и възразява задължение на ВСС да бъде установено в ЗЗДискр. По същество предлаганият текст касае предоставяне на информация на КЗД за искове за дискриминация при заплащането, която е свързана пряко с трудовите правоотношения	**Не се приема.**	Директива (ЕС) 2023/970 изисква проактивен подход от държавите членки и събиране на информация относно административните и съдебните производства, свързани с нарушаване на принципи за равно заплащане. Предвидените промени в чл. 71 от ЗЗДискр. не са свързани с трудови спорове, а с дела, чийто предмет е по ЗЗДискр. именно свързани с равното заплащане на жените и мъжете.

				и категорично не е свързана със правомощията на Комисията по защита от дискриминация. Понастоящем правомощията на Висшият съдебен съвет са детайлно установени в Закона за съдебната власт. Освен това, текстът съдържа и редица неясноти, възлагайки служебно изпълнение на задължението на ВСС. Уточнението в предложеният текст: „…по ред и начин, определен от тях.“ не води до ред за изпълнение, няма яснота по отношение на информацията, която следва да се предостави и в какъв вид. Текстът директно нарушава принципа за разделение на властите, брутално пренебрегва структурата на съдебната власт в България и залага неработещ механизъм. Законопроектът се опитва административно да вмени задължения на орган на съдебната власт да докладва периодично на независим колегиален орган (КЗД), който е част от изпълнително-надзорната сфера, което е недопустимо смесване на функции. За да могат данните от съдилищата да се предоставят „по ред и начин, определени от тях“, е необходима сериозна ИТ интеграция. КЗД ще трябва да разработи сигурен софтуерен мост (API) за автоматичен обмен на данни с ЕИСС на съдебната власт. Отново е нарушен чл. 28, ал. 2, т. 3 от ЗНА. Разработването на защитени канали за обмен на данни между съдебната система и КЗД изисква сериозен финансов ресурс. Вносителят отново не е предвидил достатъчно финансиране на КЗД или на ВСС за тази цел. Без финансова рамка тази разпоредба остава единствено декларативна		

				без реално приложение. Дори ВСС да предостави тези данни на КЗД, текстът не урежда каква е правната последица от това. Какво ще прави КЗД с информацията за висящи или приключили съдебни дела? КЗД се натоварва с тежката административна задача да обработва, съхранява и защитава огромни масиви от информация по GDPR, без това да води до какъвто и да е практически резултат за защита на гражданите от дискриминация, което е основната функция на Комисията. Разпоредбата на § 10 е насочена към грешен адресат в съдебната система, нарушава конституционни принципи и няма осигурено финансиране за ИТ интеграция, поради което следва да бъде отхвърлена.		
				10. Х. Комисията за защита от дискриминация КАТЕГОРИЧНО НЕ ПОДКРЕПЯ и настоява за ОТХВЪРЛЯНЕ на § 11 от ЗИДЗЗДискр. МОТИВИ НА КЗД: С § 11 се предлага въвеждането на редица дефинитивни правни норми, а именно: „Ниво на заплащане“; „Разлика в заплащането на жените и мъжете“; „Медианно ниво на заплащане“; „Медианна разлика в заплащането на жените и мъжете“; „Квартилен сегмент от гледна точка на заплащането“; „Равностоен труд“ и „Категория работници и служители“. Предлаганите легални дефиниции касаят определянето на заплащането по трудово правоотношение. Съгласно правилата на юридическата техника в допълнителните разпоредби се въвеждат легални дефиниции на основни и ключови за тълкуването и прилагането на съответния закон понятия.	**Не се приема.**	Легалните дефиниции са свързани с укрепване на принципа на равното заплащане и имат за цел да изяснят конкретните изисквания, предвидени в тази връзка в ЗЗДискр. Легалните дефиниции в ЗЗДискр. са съобразени с дефинициите в Директива (ЕС) 2023/970. Предлаганите легални дефиниции в ЗЗДискр. са в съответствие с

				Този подход следва ЗЗДискр. Очевидно предлаганите с § 11 от ЗИДЗЗДискр. легални дефиниции са свързани с тълкуването и прилагането на трудовоправни норми, а не със защитата от дискриминация. КТ установява принципа на равнопоставеност и недискриминация в областта на трудовото право. Неговото детайлизиране по отношение на съдържанието на трудовите правоотношения, включително правила и прозрачност при определяне на възнаграждения, следва да се осъществи в кодифицираната материя на трудовото право – КТ. Въвеждането на посочените дефиниции в ЗЗДискр. ще доведе до следните негативни за институциите, работодателите, работниците и служителите последици: 1) нарушаване на систематиката на ЗЗДискр. с множество дефинитивни норми за понятия, които не са основни за закона; 2) разпокъсване на трудовоправна материя, въпреки кодифицираното трудово право, което ще направи редица трудовоправни норми неприложими; 3) неяснота при тълкуване, тъй като дефинитивните норми имат тълкувателно значение само и единствено за правната материя, която се урежда със съответния закон. Те категорично не са непосредствено свързани със защита от дискриминация, т.е. с правомощията на КЗД; 4) съдържат дискриминационен подход на съставителя на акта, тъй като детайлизират правна уредба в областта на трудовото право, а правомощията на КЗД и логиката на антидискриминационното право налага еднакъв подход при гарантирането на всеки признак, посочен в чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр.		изискванията на чл. 37 от Указ № 883 от 24.04.1974 г. за прилагане на Закона за нормативните актове, съобразно който легална дефиниция е необходима, когато могат да възникнат съмнения относно смисъла на употребена дума или израз в съответния нормативен акт.

				При предложение за дефинитивни норми в Допълнителните разпоредби на ЗЗДискр. те следва да бъдат съставени при спазване на правилата на юридическата техника. Преамбюлът на Директива 2023/970 изисква въвеждането на редица дефиниции (заплащане съгласно чл. 21 от Преамбюла на Директивата; нива на заплащане съгласно чл.22 от Преамбюла на Директивата и други), свързани с принципа на равно заплащане, който е залегнал в КТ и следва да бъде доразвит именно в този нормативен акт и в релевантното друго специално законодателство, касаещо предоставянето на труд. В този смисъл всички дейности по Директивата, свързани със събиране, анализ и изпращане на данни до Европейската комисия не могат да бъдат част от функциите на независим държавен орган. КЗД не е орган на изпълнителната власт и не изпълнява политики, а контрол по прилагането на политики. С този параграф се разкрива истинската причина за несъвършения законопроект – неуспешен опит за транспониране на Директива (ЕС) 2023/970, но направен чрез копиране на дефиниции, без те да бъдат съобразени с българската правна система. Въвеждането на тези математически и статистически понятия в ЗЗДискр. създава терминологичен хаос, блокира правоприлагането на КЗД и натоварва Комисията с огромни разходи за счетоводни експертизи, за които няма осигурен бюджет. Въвеждането на понятия като „медианна разлика“ (т. 21) и „квартилен сегмент“ (т. 22) изисква висша приложна статистика и специфични ТРЗ софтуери. Тъй като КЗД се задължава да контролира и анализира тези		

				данни, Комисията ще бъде принудена или да разкрива нови щатове или да назначава външни вещи лица – статистици и одитори. Отново е налице нарушение на чл. 28, ал. 2, т. 3 от ЗНА като вносителят не е предвидил допълнително финансиране за КЗД за обработка на тези статистически модели, което прави дефинициите неприложими на практика. В т. 18 дефиницията за „Ниво на заплащане“ смесва „годишно брутно трудово възнаграждение“ с „брутно почасово възнаграждение“. В българското трудово право това са две коренно различни понятия. Смесването им в една дефиниция ще доведе до хаос при прилагането им от КЗД, а решенията на Комисията ще бъдат масово отменяни от съдилищата поради липса на правна яснота. Вносителят е сътворил класическа логическа грешка в правната техника (Tautologia). Точка 23 дефинира „Равностоен труд“ чрез критериите по чл. 14, ал. 5. Точка 24 пък дефинира „Категория работници“ като хора, полагащи равностоен труд по същия чл. 14, ал. 5. Тези дефиниции се припокриват и препращат една към друга в омагьосан кръг, което прави невъзможно за КЗД да определи точната правна квалификация при спор. В точки 19, 20 и 21 изрично се добавя думата „или администрацията“. Вносителят не си дава сметка, че заплатите в държавната администрация не се определят по пазарен път или чрез договаряне, а са строго фиксирани в Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация (НЗСДА). С вкарването на тези дефиниции КЗД ще бъде принудена да съди държавни органи за „медианни разлики“ и „квартилни		

				сегменти“ в министерства и агенции, където заплатите са определени с нормативен акт на Министерския съвет. Това ще изправи КЗД в абсурден конфликт срещу самата държава и ще парализира административния апарат. Позоваването на Директива (ЕС) 2023/970 е направено формално. Директивата изисква държавите да изградят ясни, съгласувани механизми между Инспекцията по труда, Министерството на труда и специализираните органи. Вместо това, вносителят е „преписал“ дефинициите в Допълнителните разпоредби на ЗЗДискр, прехвърляйки цялата тежест върху КЗД без институционална координация и осигурен достатъчен бюджет. Разпоредбата на § 11 въвежда чужди за българското право статистически понятия, които ще превърнат производствата пред КЗД в безкрайни математически спорове. Параграфът е финансово необезпечен, юридически неточен и ще доведе до блокиране на работата на Комисията затова и следва да бъде отхвърлен.		
				11. XI. Комисията за защита от дискриминация КАТЕГОРИЧНО НЕ ПОДКРЕПЯ и настоява за ОТХВЪРЛЯНЕ на § 12 от ЗИДЗЗДискр. МОТИВИ НА КЗД: Вносителят предлага текстовете на новите ал. 2 и ал. 3 от чл. 128а и ал. 3 и ал. 4 от чл. 243 от КТ, които по същество напълно припокриват предложените вече чл. 14а и чл. 22 от ЗЗДискр. Това е съществено нарушение на чл. 10, ал. 1 от Закона за нормативните актове – едни и същи обществени отношения се уреждат паралелно в два различни закона. Ако работодател откаже информация по чл. 128а (КТ), работникът може да пусне жалба до ИА ГИТ за нарушение на КТ, но	**Не се приема.**	Кодекса на труда и ЗЗДискр. имат за предмет да регулират различни обществени отношения. Според чл. 1 от ЗЗДискр. той урежда защитата срещу всички форми на дискриминация и съдейства за нейното предотвратяване. Това включва и защита и предотвратяване на

				едновременно с това и до КЗД за нарушение на чл. 14а от ЗЗДискр. Две държавни институции ще влагат паралелно държавен ресурс, за да разглеждат едно и също искане. Ако ИА ГИТ реши, че отказът е законен (поради търговска тайна), а КЗД реши, че е дискриминация, се стига до нарушаване на принципа за правна сигурност. Заложените в чл. 128, ал. 2 и ал. 3 кратки срокове (14-дневни) за предоставяне на справки за трудовите възнаграждения по длъжностни нива ще принудят ИА ГИТ да извършва хиляди спешни проверки по сигнали на граждани. За целта ИА ГИТ и КЗД трябва да дигитализират изцяло системите си за подаване на сигнали и обработка на финансови данни. За пореден път е нарушен чл. 28, ал. 2, т. 3 от ЗНА, като разходите за ИТ инфраструктура и за нови щатни бройки инспектори в ИА ГИТ и КЗД не са остойностени. Вносителят е представил непълна финансова обосновка, което обрича държавните органи на финансов фалит. Новата ал. 4 на чл. 243 от КТ забранява информацията за средните заплати да се използва за цели, различни от равното заплащане. Вносителят обаче не е предвидил никаква административнонаказателна разпоредба в Кодекса на труда, ако работникът наруши тази забрана. Така ако служител вземе вътрешните нива на заплатите и ги предостави на пряк конкурент на фирмата или ги публикува в медиите, работодателят няма как да го санкционира по този закон. Подобно правно разрешение е абсолютно недопустимо. Разпоредбата на § 12 дублира изцяло текстове от предходните параграфи, създава конфликт на		разлика в заплащането, основана на пол. Кодекса на труда урежда трудовите отношения между работника или служителя и работодателя, т.е. трудовите права. Предлаганите промени в КТ нямат за цел да въвеждат изисквания на Директива (ЕС) 2023/970, а да усъвършенстват трудовото законодателство, за да се подпомогне закрилата на трудовите права. Предвид различният предмет на регламентация, правомощията за контрол на трудовото законодателство (КТ) са на ИА ГИТ, а Комисията за защита от дискриминация, като единственият орган по равнопоставеност в България, следва да гарантира спазването на ЗЗДискр.

				компетентност между КЗД и ИА ГИТ, съдържа забрани без предвидени наказания и е финансово неосигурена. Параграфът трябва да бъде категорично отхвърлен.		Предложението за установяване на административнонаказателна отговорност на работника или служителя в КТ е в противоречие с Решение № 7/2012 г. на Конституционния съд на Република България.
				12. XII. Комисията за защита от дискриминация КАТЕГОРИЧНО НЕ ПОДКРЕПЯ и настоява за ОТХВЪРЛЯНЕ на § 13 от ЗИДЗЗДискр. МОТИВИ НА КЗД: Законопроектът задължава КЗД да приема жалби по нови процедури, да извършва дигитален мониторинг на обяви за работа и да обработва лични данни по изцяло нов ред. Влизане в сила на 7 юни означава, че КЗД трябва за нереалистично кратък срок да пренастрои деловодните си системи, да обучи служителите си и да промени Правилника за устройството и организацията на дейността си. Това е физически и административно невъзможно. Ако законът влезе в сила на 7 юни, КЗД ще бъде залята от жалби по текстове, за които няма изградена вътрешна процедура, което ще доведе до незабавно блокиране на работата на Комисията. Според Закона за нормативните актове и Закона за финансовото управление и контрол в публичния сектор, реформи с голяма финансова тежест изискват разумен преходен период (vacatio legis), за да бъдат бюджетирани. КЗД няма как да заложи разходи за софтуер, експертизи и нови щатни	**Не се приема.**	Срокът за влизане в сила е в съответствие с изискванията на Директива (ЕС) 2023/970. Задълженията за предоставяне на информация не са свързани с разработването на нови системи за класификация на длъжностите в предприятието, предвид наличието на длъжностни разписания, включително поименни длъжностни предписания, които се изготвят съобразно с изискванията на действащото законодателство.

				бройки в рамките на подобен нереалистичен срок, тъй като бюджетът ѝ е фиксиран със Закона за държавния бюджет за текущата година, който все още дори не е приет. Вносителят отново нарушава чл. 28, ал. 2, т. 3 от ЗНА, като не е предвидил как КЗД и ИА ГИТ ще финансират спешното внедряване на новите регулации в рамките на дни. Разделянето на сроковете за влизане в сила на § 5 и § 6 до 2027 г. и 2031 г. въз основа на числеността на персонала създава опасен прецедент. Работниците в предприятия със 149 служители ще бъдат лишени от правото на прозрачност на заплащането за цели 5 години по-дълго спрямо тези в предприятие със 150 служители. Това отлагане във времето ще принуди КЗД да отхвърля жалби за дискриминация на служители от по-малки фирми, просто защото законът за тях „още не е влязъл в сила“. По този начин самият антидискриминационен закон генерира неравенство и дискриминация между работниците на база размера на техния работодател. Разпоредбата на § 13 е напълно откъсната от реалността и нарушава основни принципи на правовата държава. Залагането на нереално кратък срок за влизане в сила на мащабна реформа е административно недоразумение, което ще блокира КЗД. Параграфът трябва да бъде изцяло отхвърлен.		Установеният обхват на предприятията, които следва да предоставят информация и сроковете, от когато възниква това задължение, са в съответствие с чл. 9 от Директива (ЕС) 2023/970. Те имат за цел да предостави както на работодателите, така и на КЗД необходимото време за изграждане на капацитет. Директивата не изисква включването на предприятия под 100 служители в обхвата на субектите, които следва да предоставят информация, като подобни изисквания могат да повишат административната тежест. Следва да се обърне внимание, че това не изключва задълженията за гарантиране на равното заплащане, които КЗД следва да следи.

				13. XIII. Комисията за защита от дискриминация КАТЕГОРИЧНО НЕ ПОДКРЕПЯ и настоява за ОТХВЪРЛЯНЕ на § 14 от ЗИДЗЗДискр. МОТИВИ НА КЗД: Разпоредбата задължава Министъра на труда и социалната политика (МТСП) да докладва на ЕК за практическото въздействие на директивата. Повечето от правомощията по събиране на данни (жалби, одити, ТРЗ отчети) в този ЗИД обаче са вменени на КЗД. Текстът не предвижда никакъв законов механизъм, по който КЗД да препраща своите поверителни статистически анализи към МТСП. Без ясна процедура за координация, МТСП няма да разполага с данни, което ще доведе до провал на докладването пред Европейската комисия и до стартиране на наказателна процедура срещу България. За да може Министърът да докладва „практическото въздействие“ до 2031 г., КЗД ще бъде принудена ежегодно да извършва скъпоструващи макроикономически и социологически проучвания за пазара на труда. Изготвянето на подобни анализи изисква милионен бюджет за външни консултанти и изследователски агенции. Вносителят не е осигурил необходимото финансиране за КЗД за тази аналитична дейност, което прави разпоредбата изцяло финансово нецелесъобразна и едновременно с това представлява нарушение на чл. 28, ал. 2, т. 3 от ЗНА. Според предходния § 13, т. 2, работодателите с персонал между 100 и 149 души се задължават да подадат първите си отчети едва на 7 юни 2031 г. В същия момент, § 14 задължава Министъра да докладва на ЕК за практическото въздействие на закона също до 7 юни 2031 г. Как Министърът ще	**Не се приема.**	Предвиденият срок е в съответствие с чл. 35, § 1 от Директива (ЕС) 2023/970. Следва да се има предвид, че статистическите анализи не следва да съдържат поверителни данни, доколкото те следва да се основават на агрегирани данни в съответствие с предлаганите промени в чл. 47 от ЗЗДискр.

				докладва на ЕК за въздействието на закона върху малкия и средния бизнес до 7 юни 2031 г., след като самите фирми ще подадат първите си данни в същия този ден? Този парадокс е върхът на законодателната неграмотност в настоящия проект и ще направи доклада до ЕК напълно фиктивен. С § 14 вносителят поставя абсурден и правно неграмотен завършек на целия законопроект, като вменява задължение на орган на изпълнителната власт в преходна разпоредба, която брутално противоречи на реалния капацитет за събиране на данни. Текстът съдържа тежки логически дефекти без да отчита финансовата и административната тежест за Комисията, която всъщност трябва да осигури тези данни. Разпоредбата на § 14 е логически сгрешена, съдържа брутално противоречие с § 13 и е изцяло финансово необезпечена. Тя обрича държавата на провал пред Европейската комисия. Параграфът трябва да бъде изцяло отхвърлен.		
				14. XIV. ЗАКЛЮЧЕНИЕ Редът за установяване на всяка форма на дискриминация се реализира чрез изрично производство пред КЗД по реда на глава IV, раздел I от Закона за защита от дискриминация. В случай, че КЗД бъде сезирана с оплаквания за неравно третиране при упражняване правото на труд, се образува производство и се провежда пълно, обективно и всестранно изясняване на фактите и обстоятелствата. Производството разглежда конкретния казус, с който е сезирана Комисията, по отношение на спазване на принципа на равно заплащане за еднакъв и равностоен труд, когато това е предмет на оплакването на жалбоподателя,	**Не се приема.**	С предложеният законопроект няма за цел да отнема ролята на КЗД като единственият орган по равнопоставеност в Република България за защита на жертвите на дискриминация и премахване на дискриминационни практики. Напротив, той създава условия именно за укрепване на принципа за равно

				като го съпоставя с други лица в сравнимо-сходно положение, но не прави проверки за трудовите възнаграждения на работниците и служителите в цялата структура. Комисията разглежда сигнали и жалби по оплаквания за извършен акт на дискриминация или дискриминационна норма, също и по самосезиране, но не оперира с мащабни данни от пазара на труда, както и не извършва рутинен контрол, инспекции или наблюдение на работодатели. Обръщаме внимание и на това, че предложеният ЗИД на ЗЗДискр., не кореспондира с т. 47 от Преамбюла на Директивата, с която общностният законодател подчертава, че органите по равнопоставеност следва да могат да оказват съдействие на лицата, търсещи зашита, т.е ефективно да защитава техните права, а не КЗД да бъде приравнена на изпълнителна агенция, в какъвто дух са направените предложения. Предложеният ЗИД на ЗЗДискр., с който се въвеждат изцяло нови права и задължения за работодателите, и така предложените разпоредби, не кореспондират с разпоредбите от Кодекса на труда (който е нормативен акт с по–висок ранг от закон), което ще създаде допълнително затруднение и липса на яснота при прилагането на така предложените разпоредби, както от страна на съответният работодател, така и от съответния орган по назначаване, а и при спор за тяхното прилагане и от съда. Предвидените изменения, не кореспондират с установената до момента йерархия на нормативните актове.		заплащане между жените и мъжете, който и към момента е предмет на ЗЗДискр., съответно на КЗД.

				Предложените със ЗИД промени в ЗЗДискр., видимо създават обективна пречка за функционирането на КЗД, като независим орган, осигуряващ равенство пред закона, равенство в третирането и във възможностите за участие в обществения живот и ефективна защита от дискриминация, по начина предвиден с предложеният проект. Обръщаме внимание ѝ на това, че защитата от дискриминация, по сега действащият ЗЗДискр. дава възможност на лицата за алтернатива, дали да подадат жалба в КЗД или такава по реда на чл.71 от с. з. пред съда. Непропорционално и необосновано е предложението за възлагане на дублиращи функции, с тези на Изпълнителна агенция „Главна инспекцията по труда", които се вменяват на КЗД, която не е част от администрацията на МТСП, включително и предвиждане на нова административна тежест за работодателите за отчитане на нова институция. Отново напомняме, че Законът за защита от дискриминация урежда материални и процесуални норми, за образуване и водене на производство за защита от дискриминация. В тази връзка разписване на конкретни политики, доразвиващи нови правни принципи на трудовото законодателство, изпълнението на които следва да се възлага на ИА „Главна инспекция по труда“, на Национален статистически институт (който събира, обработва и изготвя статистически данни и представя статистика, съобразно изискванията на ЕС), вкл. и тези на Национален институт за помирение и арбитраж, на практика ще постави КЗД в ситуация, да не осъществява функцията си на		

				независим национален орган за защита от дискриминация, Предложеният проект създава очевидни и принципни правни несъответствия, което поставя под въпрос и постигането на общностните политики не само по тази Директива, като последица. КЗД приветства усилията за транспониране на Директива (ЕС) 2023/970 на Европейския парламент и на Съвета от 10 май 2023 година за укрепване прилагането на принципа на равно заплащане на жените и мъжете за равен труд или за труд с равна стойност чрез прозрачност в заплащането и механизми за прилагане, но възразява предлаганите текстове да бъдат включени в Закона за защита от дискриминация. Многократно изразихме нашата позиция, че предложенията в ЗИД на Закона за защита от дискриминация, с които се въвеждат и възлагат нови функции на Комисията, чрез които се цели изпълнение на държавни политики, произтичащи от членството в ЕС, изначално ще ограничи изпълнението и постигането не само на основните функции на КЗД, които са основание за нейното създаване и работата ѝ до момента. Считаме за необходимо да подчертаем още веднъж, че установяването на дискриминация при упражняване правото на труд, не засяга единствено дискриминация основана на пола, но и дискриминация по останалите защитени признаци, предвидени в чл.4, ал.1 от ЗЗДискр./ По този начин изцяло се променя духът и философията на ЗЗДискр., включително и защитата от дискриминация, за което КЗД следва да следи във всички		

				сфери на обществениият живот, а не само по отношение на пола. В заключение заявяваме, че КЗД следва да запази ролята си като единственият орган по равнопоставеност в Република България за защита на жертвите на дискриминация и премахване на дискриминационни практики.		
9.	**01.06.2026 г. Чрез Портала за обществени консултации**	Боян Лазаров	☒ Лицето действа от свое име ☐ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: ….	**1.** Коментар 1 – чл. 14, ал. 5 (неизчерпателност на критериите) Предложената редакция на чл. 14, ал. 5 изброява критериите за оценка на труда (сложност, тежест, отговорност, условия на труд, стандарти за количество и качество, времетраене) по начин, който може да се тълкува като изчерпателен. С оглед практическото разнообразие на трудовите правоотношения и необходимостта от гъвкавост при прилагането на принципа за равно заплащане, предлагаме в края на разпоредбата да се добави изразът „и други обективни критерии" или изброяването да се въведе с формулировката „включително, но не само", за да се изясни изрично неизчерпателният характер на посочените критерии.	**Не се приема.**	Мотивите са посочени в ред 4, предложение 6
				2. Коментар 2 – чл. 14а, ал. 4 (първо уведомяване на работниците) Съгласно § 13 законът влиза в сила на 7 юни 2026 г., но чл. 14а, ал. 4 задължава работодателя да уведоми работниците и служителите за правото им на информация „всяка календарна година до 31 януари", без да предвижда изрична разпоредба кога настъпва първото такова задължение. За да се избегне правна несигурност, предлагаме в преходните и заключителните разпоредби да	**Не се приема.**	Срокът за влизане в сила е в съответствие с изискванията на Директива (ЕС) 2023/970. Предоставянето на информацията за правото на работниците и служителите да получат

				се добави, че задължението за уведомяване се изпълнява за първи път до 31 януари 2027 г.		информацията по чл. 14а, ал. 1 и за реда за упражняване на това право е задължение, което се поражда за работодателя в началото на всяка календарна година. В тази връзка задължението ще се породи за 2027 г., тъй като влизането в сила на закона ще бъде след 31 януари 2026 г.
10.	**01.06.2026 г.** **Чрез електронна поща**	Ралица Джукелова	☐ Лицето действа от свое име ☒ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: **УниКредит Булбанк АД**	**Към проекта на Закона за защита от дискриминация** **1.** Във връзка с проекта на "§ 2. В чл. 12 се правят следните изменения и допълнения: 1. Създават се нови ал. 2, 3 и 4: „(2) В обявата за свободно работно място наименованието на длъжността се посочва неутрално по отношение на пола." **Коментар от УниКредит Булбанк:** В българския език длъжностите и професиите са придобили гражданственост и обичайно се дефинират или в мъжки, или в женски род. Рядко се случва членуване в по-малко популярния род. Например директорка е популярно, но шофьорка не съвсем. Аналитик/анализатор/политик е широко разпространено, но аналитичка/ анализаторка/политичка не се използва. В Националния класификатор на професиите също присъстват обичайните названия, без да има техния еквивалент в противоположния граматически род. Необходимо е да се уточни	**Приема се с редакция.**	Предложени са промени в чл. 12, ал. 2 от законопроекта

				ще се счита ли за неизпълнение на изискването запазване на длъжностните наименования както са в Националния класификатор. Неутралността в обявите може да се постигне чрез индикиране, че същата се счита за валидно предложение по отношение и на двата пола като се добави индикация „м/ж“ – практика, която вече присъства на местния пазар и в обявите в електронните платформи.		
				1. Във връзка с проекта на “(4) Работодателят осигурява на кандидата за работа информация за: 1. размера на основната работна заплата или нейния диапазон и на допълнителните възнаграждения с постоянен характер за длъжността; 2. условията относно възнагражденията за длъжността в колективните трудови договори, които имат действие спрямо работодателя.“ **<u>Коментар от УниКредит Булбанк:</u>** Ще бъде ли изпълнено изискването, ако работодателят предоставя информация за брутна заплата, т.е. сумарно основна и % за прослужено време? При някои работодатели системите на възнаграждения са базирани на брутни заплати (заплата + клас) именно с оглед избягване на различно заплащане за труд с равна стойност, защото при някои дейности наличието на дълги години опит и от там генерирането на висок % за прослужено време (клас) не означава автоматично по-висок принос/резултат/ефективност? Директивата дефинира обхвата на „заплащане“ и би било полезно и в местното законодателство да има подобна дефиниция; би могло да е основна заплата + клас,	**Не се приема.**	Мотивите са посочени в ред 4, предложение 6.

				обичайната брутна заплата за позицията или подобно. Директивата дава възможност също така да бъде обявена минимална заплата за ролята, но това не става ясно от предложения проект на текст.		
				2. Не става ясно в какъв момент и на кои кандидати се предоставя информация. Директивата позволява информацията да се предоставя в обявата, преди интервю или по друг начин преди сключването на договор, с цел да се осигури възможност за прозрачно договаряне. Би било полезно да се даде повече гъвкавост и текстовете да са в синхрон с Директивата. Директивата третира като възнаграждения всички елементи – постоянни и променливи, докато в настоящия текст се реферира само към заплата и постоянни елементи. Полезно би било да е изрично ясно, че променливите възнаграждения (бонуси за резултати и представяне) не се обявяват предварително поради факта, че не са гарантирани. И обратното, в случай, че се очаква да се обявяват, е редно да бъде изрично посочено.	**Не се приема**	Мотивите са посочени в ред 2
				4. Във връзка с проекта на “ § 3. В чл. 14 се правят следните изменения и допълнения: 2. Създават се ал. 5 и 6: „(5) Критериите по ал. 3 включват сложността, тежестта и отговорността на труда, и условията на труд при изпълнението на определени трудови задачи, присъщи за конкретната работа или длъжност, в съответствие с приетите стандарти за количеството и качеството на труда и времетраенето на извършваната работа.		

				(6) Оценката за равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд на жените и мъжете в предприятието може да отчита и: 1. елементите на възнаграждението, определени с нормативен акт или колективен трудов договор, сключен на отраслово или браншово равнище; 2. възнагражденията на работници и служители в сравнимо сходно положение, наети в предходен период, но не повече от 3 години; 3. статистически данни или сравнение на начина, по който работник или служител може да бъде третиран в сравнимо сходно положение, когато не може да се установи реално лице за сравнение.“ **Коментар от УниКредит Булбанк:** Директивата посочва критериите умения, усилия, отговорност и условия на труд. В проекта се въвеждат критериите сложност и тежест, които са различна перспектива от тези в директивата. Би било удачно да се уеднаквят. Полезно би било да се уточни как тези критерии се синхронизират с категориите труд; по подразбиране професиите в определена категория труд са със сходна тежест и условия на труд, т.е. длъжностите в една и съща категория труд биха били равнопоставени от гледна точка на оценката по тези два критерия? Изглежда, че „тежест“ се покрива до голяма степен с „усилия“. Уеднаквяването на понятията ще бъде полезно при внедряването на изискванията от работодателите.	**Приема се.**	
				5. Във връзка с проекта на “§ 5. Създава се член 14б: „Чл. 14б (1) Работодателят, след консултации със		

				синдикалните организации в предприятието, в срок до 7 юни, предоставя на Комисията за защита от дискриминация информация за разликата в заплащането на жените и мъжете за предходната календарна година, както следва: (2) Информацията по ал. 1 включва данни за : 1. разликата в заплащането на жените и мъжете; 2. разликата в заплащането на жените и мъжете в основните и допълнителните трудови възнаграждения; 3. медианната разлика в заплащането на жените и мъжете; 4. медианната разлика в заплащането на жените и мъжете в основните и допълнителните трудови възнаграждения; 5. делът на жените и мъжете, получаващи допълнителни трудови възнаграждения; 6. делът на жените и мъжете във всеки квартилен сегмент от гледна точка на заплащането; 7. разликата в заплащането на жените и мъжете по категории, включително по основни и допълнителни трудови възнаграждения. “ **Коментар от УниКредит Булбанк:** Необходимо е да се уточни обхвата на информацията и по-конкретно да се дефинира какво включва „заплащане“ – всички компоненти или част от компонентите (директивата дефинира като заплащане всички компоненти, включително променливи/бонус). Разлика в заплащането по категории се конституира като изискване едва в т.7. В тази връзка т.1 до 6 отчитат ли някакви категории		

				– равен труд или труд с равна стойност, както изисква директивата, или сравнява мъже и жени изобщо (т.нар. демографска разлика – т.е. средна заплата на всички мъже спрямо средна на всички жени например); необходими са методически бележки в тази връзка. Отново акцентираме на „основни“ заплати във връзка с коментарите по-горе и факта, че често системите за възнаграждения са базирани на брутна заплата (основна + клас), именно за да отчете еднакъв труд и еднакъв принос. Полезни биха били и всякакви допълнителни насоки във връзка с категоризирането – например може ли да се стъпи на категориите труд, на класификатора на професиите и пр. По т.2 не е ясно дали данните се предоставят отделно за основни и за допълнителни възнаграждения (т.е. 2 направления), или в едно общо направление, включващо двата компонента.	**Не се приема.**	Със законопроекта се предвижда регламентиране на легална дефиниция за ниво на заплащане е въведена в § 1, т. 18 от допълнителните разпоредби на ЗЗДискр. „Ниво на заплащане“ означава годишно брутното трудово възнаграждение и съответното брутно почасово възнаграждение. Елементите, които се включват в брутното трудово възнаграждение са определени в чл. 16 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата. Предлага се и легално дефиниране на понятието „Категория работници и служители“ в § 1, т. 24. Следва да се има предвид и действащата ал. 2 на чл. 14 от ЗЗДискр., съгласно която

						изискването за равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд се прилага за всички възнаграждения, плащани пряко или непряко, в брой или в натура, независимо от срока на трудовия договор и продължителността на работното време
				6. Във връзка с проекта на § 8. В чл. 22 се правят следните изменения и допълнения: 1. Досегашният текст става ал. 1. 2. Създават се ал. 2 и 3: „(2) Работодателят няма право да уговаря в индивидуален и/или в колективен трудов договор условия, които ограничават работниците и служителите да разкриват информация за индивидуалните им възнаграждения. (3) Работодателят има право да изисква от работниците и служителите, които са получили информация съгласно чл. 14а, ал. 1, да не я използват за цели, различни от упражняването на правото си на равно заплащане в предприятието.“ **Коментар от УниКредит Булбанк:** Съгласно директивата не може да има ограничаващи условия в контекста на упражняване на правата за равно заплащане между мъжете и жените. Необходимо е да се уточни може ли работодателите да изискват конфиденциалност по отношение на	**Приема се.**	

				възнагражденията извън рамките на правата по директивата. И по-конкретно в примерна хипотеза - служител да разкрива/да изисква информация пряко на/от друг служител, без да има контекста относно прилагането на критериите, на база на които е определено възнаграждението на всеки от тях?		
				7. Към проекта на Кодекса на труда: 3. Във връзка с проекта на „2. В чл. 128а се правят следните изменения и допълнения: а) създават се нови ал. 2 и 3: „(2) По писмено искане на работника или служителя работодателят е длъжен да му предостави информация за средното ниво на заплатите в предприятието на работниците и служителите на същото длъжностно ниво, в 14-дневен срок от искането.“ **<u>Коментар от УниКредит Булбанк:</u>** Не трябва ли срокът да е двумесечен и да съвпада с обявеното в Закона за защита от дискриминация: „„„Чл. 14а. (1) По писмено искане на работника или служителя работодателят е длъжен да му предостави писмена информация за неговото възнаграждение и средните нива на заплащане в предприятието, с разбивка по пол, за работниците и служителите, които полагат еднакъв или равностоен труд, <u>до два месеца от получаване на искането</u>.“?	**Приема се**	
11.	**01.06.2026 г.** **Чрез Портала за обществени консултации и по електронна поща**	Е. Минев и УС на БАУХ <u>Bulgarian Association People Management</u>	☐ Лицето действа от свое име ☒ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: **Българска Асоциация за Управление на Хора (БАУХ)**	**I. За БАУХ** - Българската асоциация за управление на хора (БАУХ) е водещата национална организация на HR професионалистите в България с над 25-годишна история. Към момента асоциацията обединява над 2000 индивидуални и корпоративни членове - HR директори,		

				мениджъри и специалисти от компании, представляващи всички сектори на българската икономика, включително производство, технологии, финанси, търговия и услуги. В това си качество БАУХ е пряк свидетел на практическите последствия от нормативната уредба в областта на трудовите отношения и заплащането - не само като правен въпрос, а като оперативна реалност за стотици работодатели. Настоящото становище е изготвено въз основа на обратна връзка от членовете на асоциацията и отразява консолидираната позиция на HR общността в България. II. Обща позиция БАУХ приветства транспонирането на Директива (ЕС) 2023/970 в националното законодателство. Равното заплащане за равен или равностоен 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 създава практически трудности при прилагане - и предлага редакционни решения, съобразени едновременно с изискванията на директивата и с реалностите на трудовия пазар в България. БАУХ е готова да участва активно в консултации с компетентните органи по практическото прилагане на закона.		
				1. III. Срокове за влизане в сила - практическа невъзможност	**Не се приема.**	Мотивите са посочени в ред 6, предложение 5.

				Законопроектът предвижда по-голямата част от разпоредбите да влязат в сила на 7 юни 2026 г. Към датата на публикуването му работодателите разполагат с дни, а не с месеци, за да приведат практиките си в съответствие. Процедурните изисквания, влизащи в сила незабавно, включват: · промяна в съдържанието на обявите за работа; · ново задължение за 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; · задължение за ежегодно уведомяване на работниците и служителите за правата им. Нито едно от тези изисквания не разполага с преходен период. Сравнителният опит 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. Директивата определя срок за транспониране - не изисква незабавна приложимост на всички задължения. **Предложение на БАУХ:** за процедурните разпоредби (чл. 12, ал. 2-4, чл. 14а, чл. 22) да бъде предвиден минимален преходен период от шест месеца, считано от обнародването на закона.		
				2. IV. Липса на методологична основа за изпълнение на задълженията	**Не се приема**	В законопроекта е предвидено легално дефиниране на

				Законопроектът въвежда задължения за отчитане на разлики в заплащането, без да уточнява как да се дефинират "категориите работници и служители" и как да се изчисляват изискваните показатели по чл. 14б, ал. 2. Прилагането на тези изисквания предполага наличие на формализирани системи за оценка на длъжности и архитектура на възнагражденията, каквито значителна част от работодателите в България - включително такива с над 100 служители - не притежават. Без ясна методологична рамка различните работодатели ще дефинират "категориите" по несъпоставим начин, което прави публичното сравняване, предвидено в чл. 47, т. 14, безпредметно, а административната и съдебна практика - противоречива. **Предложение на БАУХ:** 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.		понятието „Категория работници и служители“ в § 1, т. 24. Системата (структурата) за заплащане по смисъла на Директива (ЕС) 2023/970) представлява съвкупност от обективни, неутрални по отношение на пола критерии, които позволяват да се прецени дали работниците и служителите са в сравнимо положение по отношение стойността на труда. Тези критерии са определени в директивата и са включени в законопроекта. В § 13 от законопроекта е предвидено отложено действие по отношение изискванията по § 5 и § 6 от законопроекта. Отлагането на действието на

						посочените изисквания е с оглед необходимостта от време за разработване от КЗД на методики и други инструменти за подпомагане на работодателите при оценката на разликите в заплащането на жените и мъжете – правомощия уредени в § 9 (чл. 47) на законопроекта.
				3. V. Терминологична несъгласуваност между ЗЗД и КТ Законопроектът въвежда паралелни промени в Закона за защита от дискриминация и в Кодекса на труда, но използва различна терминология в двата акта. ЗЗД въвежда понятието "категория работници и служители" с конкретна легална дефиниция в §11. КТ (чл. 52 и чл. 128а) говори за "средни заплати по длъжностни нива" - понятие, което нито сегашното, нито новото законодателство дефинира. "Длъжностно ниво" и "категория работници и служители" не са синоними и в различни организации могат да означават коренно различни неща. Несъгласуваността ще генерира противоречива практика при паралелното прилагане на двата закона. **Предложение на БАУХ:** терминологията в чл. 52 и чл. 128а КТ да бъде хармонизирана с	**Не се приема**	Кодекса на труда и ЗЗДискр. имат за предмет да регулират различни обществени отношения. Според чл. 1 от ЗЗДискр. той урежда защитата срещу всички форми на дискриминация и съдейства за нейното предотвратяване. Това включва и защита и предотвратяване на разлика в заплащането, основана на пол. Кодекса на труда урежда трудовите отношения между

				тази в ЗЗД, или разликата да бъде изрично уредена с легална дефиниция.		работника или служителя и работодателя, т.е. трудовите права. Предлаганите промени в КТ нямат за цел да въвеждат изисквания на Директива (ЕС) 2023/970, а да усъвършенстват трудовото законодателство, за да се подпомогне закрилата на трудовите права. Използваните понятия в § 12 относно промените в КТ са съобразени с целта на въвеждане на нови изисквания относно трудовите отношения и действащите към момента разпоредби в трудовото законодателство, като нямат за цел да припокриват изискванията за определяне на еднакъв или равностоен труд по смисъла на ЗЗДискр.

				4. VI. Момент на информиране на кандидатите и дефиниция на "кандидат" Чл. 12, ал. 4 задължава работодателя да осигури на "кандидата за работа" информация за заплащането, без да определя кога и при какви условия. Директива (ЕС) 2023/970 е конкретна: информацията трябва да бъде предоставена преди провеждането на първото интервю. Националният законопроект пропуска тази времева рамка. Законопроектът не дефинира и кой е "кандидат" по смисъла на чл. 12, ал. 4 - лице, подало документи, лице, поканено на интервю, или всяко лице, проявило интерес към позицията. Разграничението е практически важно: ако задължението се изпълнява чрез публикуване в самата обява за работа, информацията за заплащането на дадена позиция се оповестява публично пред всички настоящи служители, независимо от техните нива - резултат, несвързан с целите на директивата. **Предложение на БАУХ:** 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.	**Не се приема**	Мотивите са посочени в ред 2.
				5. VII. Логически проблем в двойната употреба на критериите по чл. 14, ал. 5 Чл. 14, ал. 5 дефинира критерии за определяне на равностоен труд: сложност, тежест, отговорност и условия на труд. Тези критерии се използват при формиране на "категории работници и служители". Чл. 14в, ал. 1, т. 2 и ал. 2, т. 4 обаче препращат към	**Приема се**	

				същите критерии за обосноваване на разликите в заплащането в рамките на вече формираните категории. Това е логически проблем. Критериите, с които е дефинирана категорията - т.е. установено е, че трудът е равностоен - не могат едновременно да обясняват защо заплатите в нея се различават. Директивата изисква обективни, независими от пола критерии за обосновка на разликите - и посочва примери като ниво на представяне, трудов стаж, извънреден труд - критерии, различни от тези за дефиниране на категориите. **Предложение на БАУХ:** 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.		
				6. VIII. Неяснота относно кумулативността на условията по чл. 14в, ал. 1 Чл. 14в, ал. 1 задължава работодателя да изготви съвместна оценка на заплащането "когато" са налице три условия: разлика от поне 5%, необоснованост на разликата и липса на корекция в шестмесечен срок. Текстът на разпоредбата допуска тълкуване, при което задължението настъпва при наличие на всяко едно от трите условия поотделно, а не само при наличието им едновременно. Подобно тълкуване би довело до значително разширяване на обхвата на задължението отвъд предвиденото в директивата. Съвместната оценка на заплащането е интензивен процес и логиката на	**Приема се с редакция**	Предвидена е редакция в чл. 14в, ал. 1

				разпоредбата предполага, че тя се задейства единствено когато предходните механизми - оповестяване, обосновка и корекция - вече са изчерпани без резултат. **Предложение на БАУХ:** 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.		
				7. IX. Синдикати и представители на работниците - непълно транспониране Законопроектът последователно предвижда консултации "със синдикалните организации в предприятието". Директива (ЕС) 2023/970 използва по-широкото понятие "представители на работниците", включително представители, определени съгласно националното право и практика. В значителна и нарастваща част от предприятията в България не са учредени синдикални организации. При настоящата редакция тези работодатели нямат законоустановен партньор за провеждане на задължителните консултации по чл. 14б, ал. 6 и чл. 14в - което означава формална невъзможност за изпълнение на законово задължение. Националното законодателство вече урежда представители по чл. 6 и чл. 7, ал. 2 КТ - легитимни форми на представителство, функциониращи и при липса на синдикат. Непосочването им представлява непълно транспониране на директивата. **Предложение на БАУХ:** в чл. 14б, ал. 6, чл. 14в и свързаните разпоредби консултациите да се провеждат "със синдикалните организации в предприятието и/или с	**Приема се.**	

				представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 от Кодекса на труда" - в съответствие с дефиницията на директивата. В допълнение, следва да се обмисли изричното уреждане на правото на работника или служителя да избере сам чрез кой от законово установените органи в предприятието да упражни правото си на информация, когато в предприятието едновременно съществуват синдикална организация и представители по чл. 7, ал. 2 КТ. Яснотата по този въпрос ще предотврати процедурни спорове при упражняване на правото.		
				8. X. Публично сравняване между работодатели и конкурентно право Чл. 47, т. 14 задължава КЗД да публикува данни по чл. 14б, ал. 2, т. 1-6 по начин, "позволяващ сравняване между работодателите, браншовете или отраслите и регионите". Публичното оповестяване на агрегирани данни за заплащането на ниво отделен работодател носи конкурентноправни рискове - структурирана за пряко сравнение, тази информация може да наруши принципите на лоялна конкуренция. **Предложение на БАУХ:** разпоредбата да бъде съгласувана с Комисията за защита на конкуренцията. Публичното сравняване да се осъществява на ниво бранш или отрасъл; данните на ниво конкретен работодател да се предоставят единствено на оправомощените институции (КЗД, ИА "ГИТ"), без публично оповестяване.	**Не се приема.**	В чл. 29, пар. 3, б „в“ от Директива (ЕС)2023/970 е предвидено, че публикуването на данните, посочени в член 9, параграф 1, букви а)—е), трябва да позволява сравняването между работодателите, отраслите и регионите на съответната държава членка. С оглед транспониране на Директивата е предвидено и същото задължение в чл. 47 от ЗЗДискр.
				9. XI. Предприятия за временна работа - неуредена специфика		

				Законопроектът не урежда задълженията на предприятията, осигуряващи временна работа (ПОВР). Тази непълнота поражда три самостоятелни проблема, всеки от които е достатъчен да блокира практическото прилагане на закона в сектора. Първо: ПОВР е формален работодател, но не определя заплащането. Съгласно КТ, възнаграждението на изпратените работници и служители трябва да съответства на условията в предприятието ползвател. Агенцията няма влияние върху нивото на заплащане - то се определя от ползвателя. При настоящата редакция ПОВР би носило отговорност и евентуални санкции за разлики, които не е създавало и не може да коригира. Второ: сравнителната база е структурно неопределима. Дори работници на идентични длъжности в едно и също ПОВР не могат смислено да се сравняват помежду си, ако работят при различни ползватели - с различно заплащане, различни колективни трудови договори и различни пазарни условия. Законово обусловените разлики в заплащането ще бъдат интерпретирани като необосновани и ще генерират задължения за корекция, неосъществими на практика. Трето: административната тежест е непропорционална. ПОВР работят преобладаващо с краткосрочни договори и голям брой изпратени работници при различни ползватели едновременно. Задълженията за отчитане и сравнение ще генерират несъразмерна административна тежест спрямо останалите работодатели. **Предложение на БАУХ:** законопроектът да уреди изрично, че: (1) задълженията за		

				отчитане и евентуалните санкции се носят от предприятието ползвател, тъй като там реално се извършва трудът и се определя заплащането - ПОВР може да изпълнява технически функции по отчитането, но не носи правна отговорност за разлики, произтичащи от решения на ползвателя; (2) сравнителната база за изпратените работници и служители е работниците в предприятието ползвател, където са изпратени, а не другите изпратени работници на ПОВР; и (3) разлики в заплащането, произтичащи от законовото приравняване към условията на различни ползватели, се изключват от хипотезите на необосновано третиране.	**Приема се.**	
				10. XII. Понятийно противоречие в чл. 12, ал. 4 ЗЗД Чл. 12, ал. 4 задължава работодателя да информира кандидата за "размера на основната работна заплата" - понятие от КТ, обхващащо само основното трудово възнаграждение. Разпоредбата обаче се съдържа в ЗЗД, където §11 дефинира "ниво на заплащане" като "средното брутно почасово, седмично, месечно или годишно възнаграждение, включително всички допълнителни компоненти". Двете понятия не съвпадат по обхват. Директива (ЕС) 2023/970 изрично изисква прозрачност относно цялото "начално заплащане или неговия диапазон", не само относно основното трудово възнаграждение. При настоящата редакция задължението по чл. 12, ал. 4 може да бъде изпълнено формално по начин, който не постига целта на директивата. **Предложение на БАУХ:** в чл. 12, ал. 4 "размер на основната работна заплата" да	**Не се приема**	Директива (ЕС) 2023/970 дефинира „заплащане“ като нормалната основна или минимална заплата или възнаграждение или всяко друго възнаграждение, независимо дали в брой или в натура, което даден работник получава от своя работодател. Брутното трудово възнаграждение не може да се определя преди започване на работата. То е различно за всеки работник или служител. В тази връзка задължението

				бъде заменено с "ниво на заплащане" по смисъла на §11 ЗЗД, за да се постигне съответствие с изискванията на Директива (ЕС) 2023/970.		по чл. 5, пар. 1, б. „а“ от Директива (ЕС) 2023/970 за предоставяне на информация за „първоначалното заплащане“ трябва да включва само информация за основната работна заплата и за допълнителните възнаграждения и затова не приемаме предложените промени. Предложението е в съответствие и с чл. 66, ал. 1, т. 7 от Кодекса на труда, според който трудовият договор съдържа данни за основното и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер. Аналогично в Закона за държавния служител е предвидено, че административният акт съдържа длъжностното ниво, нивото на основната месечна заплата и размера на

						индивидуалната основна месечна заплата. Трябва да се има предвид и че, Директивата няма за цел да променя националните системи за определяне на заплащането (рецитал 27 от Директивата). Изрично в новата ал. 4 на чл. 12 от ЗЗДискр. (§ 2 от законопроекта) е предвидена възможност за предоставяне на информация и за „диапазона“ на основната работна заплата, което означава посочване на минимални и максимални нива.
				11. XIII. Липса на технически стандарт за подаване на данни към КЗД Чл. 14б въвежда задължение за периодично подаване на данни за заплащането до КЗД, без да определя формата, канала или техническия стандарт за подаване. При липса на унифицирано изискване всеки работодател ще разработва собствен подход, а КЗД ще получава несъпоставими данни.		С § 9 от законопроекта се предвижда създаването на нови точки в чл. 47, с които се установява задължение за КЗД да предоставя техническа помощ и

				Публичното сравняване, предвидено в чл. 47, т. 14, ще бъде практически нефункционално. Без технически стандарт задължението съществува на хартия, но не може да бъде изпълнено по смислен и съпоставим начин. Опитът от въвеждането на задълженията за деклариране по Директива 2014/95/ЕС показва, че липсата на унифициран формат трайно обезсмисля публичното оповестяване. **Предложение на БАУХ:** 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.	**Не се приема**	обучение на работодатели, представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 от Кодекса на труда и на синдикалните организации в предприятия с по-малко от 250 работници и служители за изпълнение на задълженията им относно прилагането на принципа на равно заплащане на жените и мъжете, както и задължение да разработва методики и други инструменти за подпомагане на работодателите при оценката на разликите в заплащането на жените и мъжете.
				12. XIV. Четиринадесетдневен срок по чл. 128а КТ - оперативна неизпълнимост Новият чл. 128а КТ задължава работодателя да отговори на искане на служител за информация за заплащането в 14-дневен срок. Срокът е еднакъв за организации от 10 до 10 000 служители, независимо от сложността на тяхната структура.		

				В по-големи и матрични организации получаването на необходимите данни от всички нива на заплащане - включително от глобален HR или финансов екип - тяхното структуриране и предоставяне в установения от закона формат не може реалистично да бъде осъществено в 14 дни. Паралелно, двумесечният срок по чл. 14, ал. 6 ЗЗД за аналогично искане от работника или служителя остава непроменен, което създава хронологично противоречие в едновременно действащите разпоредби. **Предложение на БАУХ:** срокът в чл. 128а КТ да бъде удължен до два месеца, съобразно двумесечния срок по чл. 14а ЗЗД и практиката в другите държави членки, с оглед осигуряване на единен режим при упражняване на правото на информация. Алтернативно - да се въведе диференциран срок в зависимост от броя на заетите в предприятието.	**Приема се**	
				13. XIX. Липса на облекчен режим за малки предприятия Директива (ЕС) 2023/970 изрично предоставя на държавите членки възможността да изключат предприятия с до 50 служители от определени задължения за отчитане на разлики в заплащането. Законопроектът не използва тази опция - задълженията по чл. 14б и чл. 14в се прилагат към всички работодатели без праг по брой на заетите. Предприятията с под 50 служители нямат нито административния капацитет, нито достатъчен брой служители в отделните категории, за да изпълнят задълженията за отчитане по смислен и статистически значим начин. Прилагането на един и същи режим	**Не се приема.**	Персоналният обхват на задълженията по чл. 14б и чл. 14в от законопроекта е ясно определен - само предприятия с над 100 работници и служители и е в съответствие с чл. 9 от Директива (ЕС) 2023/970. В Директивата е предвидена възможност за изключване на работодатели с по-

				към микро- и малкия бизнес и към големите корпорации е непропорционално и не съответства на духа на директивата. **Предложение на БАУХ:** 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.		малко от 50 работници само от задължението за предоставяне на информация относно увеличението на заплащането. Преценката за дерогация се прави на национално ниво въз основа на националното право и практика. В законопроекта (§ 4 - чл. 14а) тази възможност не е предвидена с оглед на националното законодателство, в което е уредено задължение на всички работодатели за утвърждаване на вътрешни правила за работната заплата в предприятията. В публичния сектор се прилагат нормативно определените правила в Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация и Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на

						служителите в държавната администрация. Предвиждането на възможност да не се предоставя информация за условията, при които се увеличава заплащането е свързано с регламентиране на изисквания към работодателите за създаване на отделни правила за определяне и за увеличаване на заплатите, което ще е допълнителна административна тежест и не е обосновано.
				14. XX. Липса на минимален праг за брой служители в категория Чл. 14а задължава работодателя да предостави на служител информация за средното ниво на заплащане в категорията, в която той работи. Законопроектът не определя минимален брой служители в категорията, под който предоставянето на такава информация би разкрило индивидуалните нива на заплащане на конкретни лица. Когато дадена категория съдържа двама или трима служители, средното заплащане по пол на практика идентифицира индивидуалното	**Не се приема.**	Задължението за предоставяне на информация по категория работници е в съответствие с чл. 12, § 3 от Директива (ЕС) 2023/970. Във връзка със защитата срещу разкриването на данни, които биха довели до установяване на самоличността и заплащането на друг

				възнаграждение. Това противоречи на изискванията на Регламент (ЕС) 2016/679 (GDPR) за защита на личните данни. Директива (ЕС) 2023/970 изрично допуска работодателят да откаже предоставяне на информация, когато категорията е твърде малка за анонимизиране на данните. **Предложение на БАУХ:** 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. Допълнително да се уточни изрично, че предоставяната информация се отнася за нивата на възнаграждение за предходната календарна година, с оглед последователност с отчетните задължения по директивата и намаляване на административната тежест за работодателите.		работник, в чл. 14а, ал. 5 е предвидено, че в такива случаи работодателят има право да ограничи достъпа до информацията, като я предостави на синдикалната организация в предприятието и/или на Комисията за защита от дискриминация, по тяхно искане. Синдикалната организация в предприятието и Комисията за защита от дискриминация могат да консултират работниците и служителите за възможностите им за предявяване на иск по реда на този закон, без да разкриват размера на възнаграждението на отделни работници или служители
				15. XXI. Прекомерен обхват на информацията по чл. 14а, ал. 1 Чл. 14а, ал. 1 задължава работодателя да предостави на служителя "средните нива на заплащане в предприятието с разбивка по пол за работниците и служителите, които полагат	**Приема се.**	

				еднакъв или равностоен труд". Граматическото тълкуване на текста допуска задължение за предоставяне на данни за всички категории в предприятието едновременно. Директива (ЕС) 2023/970, чл. 7, ал. 1 е по-прецизна: работникът има право да получи информация за своето индивидуално ниво на заплащане и средните нива на заплащане за категориите работници, полагащи равен или равностоен труд като него - не за всички категории в предприятието. Националният текст излиза извън рамките на директивата и задължава работодателите да разкриват значително по-широк обем от чувствителна информация. **Предложение на БАУХ:** 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. Допълнително да се предвиди, че правото на искане може да се упражнява не по-често от веднъж в рамките на календарна година, с оглед административната приложимост и последователността на предоставяните данни.		
				16. XV. Непълна дефиниция на понятието "заплащане" Директива (ЕС) 2023/970 дефинира "заплащане" като всички компоненти на възнаграждението - пряко и непряко, в брой и в натура, включително бонуси, допълнителни плащания, обезщетения и всякакви променливи елементи, независимо от тяхната	**Не се приема.**	Със законопроекта не се създава ново определение за заплащане, тъй като то е определено в чл. 14, ал. 2 от действащия ЗЗДискр.

				форма. Законопроектът не възпроизвежда тази изчерпателна дефиниция. При липса на пълна дефиниция анализът за равно заплащане ще се основава на ограничена и несъпоставима база. Това води до изкривени сравнения между работодатели и работници, риск от неправилни изводи за дискриминация и противоречива контролна и съдебна практика. Целта на директивата - ефективна защита от неравно заплащане - не може да се постигне, ако понятието "заплащане" е по-тясно от предвиденото в нея. Допълнителен методологически въпрос, който дефиницията трябва да уреди, е третирането на променливите компоненти на възнаграждението - бонуси, резултатни плащания, еднократни премии. Директивата изисква те да бъдат включени в понятието "заплащане", но националната уредба следва да уточни дали се включват в основното изчисление на "ниво на заплащане" или се отчитат отделно за аналитични цели. Без тази яснота данните между работодатели няма да бъдат съпоставими. **Предложение на БАУХ:** 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. Дефиницията следва да уточни и методологията за третиране на променливите компоненти - дали се включват в основното изчисление или се отчитат отделно - с оглед гарантиране на съпоставимост на данните на национално ниво.		Предлага се с допълнителните разпоредби да се установи легална дефиниция за „Ниво на заплащане“, за целите на прилагане на ЗЗДискр., според която то включва годишно брутното трудово възнаграждение и съответното брутно почасово възнаграждение. Понятието „възнаграждение“ е с утвърдено правно значение и към момента се използва както в ЗЗДискр., така и в други нормативни актове. Съгласно чл. 37, ал. 1 от Указ № 883 от 24.04.1974 г. за прилагане на Закона за нормативните актове думи или изрази с утвърдено правно значение се използват в един и същ смисъл във всички нормативни актове. Според ал. 2 на същата разпоредба с допълнителна

						разпоредба се определя смисълът за съответния нормативен акт, когато се налага отклонение от общоприетия смисъл на дума или израз.
				17. XVI. Терминологично отклонение в критериите за равностойност на труда Директива (ЕС) 2023/970 въвежда четири изрични критерия за определяне на равностоен труд: умения, усилия, отговорност и условия на труд. Законопроектът използва различна структура: "сложност", "тежест и отговорност на труда" и "условия на труд". Критерият "умения" липсва; "усилие" е заменено с "тежест"; "сложност" не съответства на нито един от критериите на директивата. Това отклонение не е редакционно - то засяга съдържанието на правния тест. Работодателите ще изграждат вътрешни системи за оценка на длъжности по критерии, различни от изискваните от директивата, което ще затрудни взаимното признаване на практики и ще създаде риск от противоречива контролна практика. **Предложение на БАУХ:** 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.	**Приема се.**	

				18. XVII. Забрана за конфиденциалност - по-широка от Директивата Законопроектът въвежда пълна забрана на клаузи за конфиденциалност на заплащането - без ограничение в целта или контекста. Директива (ЕС) 2023/970 е по-прецизна: тя гарантира правото на работниците да разкриват информация за своето заплащане единствено с цел защита от дискриминация - не като общо и неограничено право за разпространение. При настоящата редакция се създава риск от неконтролирано разпространение на чувствителна търговска информация извън контекста на защита от дискриминация, невъзможност на работодателите да защитят законни бизнес интереси и правна несигурност относно допустимото разкриване към трети лица. **Предложение на БАУХ:** разпоредбата да бъде прецизирана в съответствие с директивата: работниците и служителите имат право да разкриват информация за своето заплащане с цел защита от дискриминация по смисъла на закона; разкриването към трети лица извън тази цел може да подлежи на разумни ограничения.	**Приема се.**	
				19. XVIII. Сравнение във времето - тригодишен период без контекст Законопроектът допуска сравнение на заплащането с работници и служители, наети до три години назад. При такова сравнение между различни икономически периоди работодателите ще бъдат задължени да обосновават разлики, произтичащи от пазарни условия, инфлация или промени в	**Не се приема.**	Предвиденият тригодишен срок е в изпълнение на изискванията на чл. 19, § 3 във връзка с чл. 21, § 1 от Директива (ЕС), в които е предвидена възможност за използване на статистически данни

				структурата на пазара на труда - фактори, изцяло извън тяхното влияние и контрол. Без изричен текст, отчитащ икономическия контекст при ретроспективните сравнения, законопроектът създава риск от квалифициране като дискриминация на разлики, обусловени единствено от обективни пазарни промени. **Предложение на БАУХ:** 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** БАУХ подкрепя целта на законопроекта и е ангажирана с ефективното му прилагане. Посочените бележки са насочени към конкретни текстове, чиято настояща формулировка ще затрудни - а в някои случаи ще направи невъзможно - постигането на заложените цели. Призоваваме компетентните органи да предприемат следните стъпки преди влизане в сила на закона: · Въвеждане на изчерпателна дефиниция на "заплащане", обхващаща всички компоненти на възнаграждението съгласно Директива (ЕС) 2023/970; · Привеждане на критериите за равностойност на труда в точно съответствие с чл. 4 от Директивата: умения, усилия, отговорност и условия на труд; · Въвеждане на облекчен режим за предприятия с до 50 служители, съгласно дерогацията по чл. 9, ал. 4 от Директивата;		или сравнение на начина, по който даден работник би бил третиран в съпоставима ситуация, като е определен и тригодишен давностен срок.

				· Определяне на минимален праг за брой служители в категория при предоставяне на информация по чл. 14а; · финализирането на законопроекта Прецизиране на обхвата на информацията по чл. 14а, ал. 1 в съответствие с чл. 7 от Директивата; · Предвиждане на реалистичен преходен период за процедурните изисквания; · Въвеждане на изискване за документирана, обективна и неутрална по пол система за оценка на длъжностите; · Публикуване от КЗД на методически указания и унифициран технически формат за подаване на данни преди влизане в сила на задълженията по §5 и §6; · Хармонизиране на терминологията между ЗЗД и КТ, включително изравняване на понятията "ниво на заплащане" и "размер на основната работна заплата"; · Удължаване на срока по чл. 128а КТ до два месеца; · Прецизиране на забраната за конфиденциалност в съответствие с обхвата на Директивата; · Уредба на ретроспективните сравнения с отчитане на икономическия контекст; · Редакционни корекции в посочените разпоредби за пълно съответствие с Директива (ЕС) 2023/970; · Уредба на специфичните сектори, необхванати от настоящия текст. БАУХ е готова да участва в работна група или допълнителни консултации по конкретните законодателни формулировки и изразява готовност за съдействие при.		

12.	**01.06.2026 г.** **Чрез Портала за обществени консултации**	Нели Млъчкова	☒ Лицето действа от свое име ☐ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: ….	**1.** Налице е неяснота относно съотношението между предложените разпоредби на чл. 14а, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация (ЗЗДискр.) и чл. 128, ал. 2 от Кодекса на труда (КТ). И двете разпоредби предвиждат право на работника или служителя да получи информация относно средното ниво на заплащане, но установяват различни срокове за предоставянето ѝ. Съгласно чл. 14а, ал. 1 ЗЗДискр. работодателят следва да предостави информацията в двумесечен срок, докато чл. 128, ал. 2 КТ предвижда 14-дневен срок. Същевременно не е ясно дали двете разпоредби имат идентичен предметен обхват. Разпоредбата на чл. 128, ал. 2 КТ не съдържа изрично изискване информацията да се предоставя с разбивка по пол, каквото е предвидено в чл. 14а, ал. 1 ЗЗДискр. Подобно дублиране на права на работниците и служителите и на съответните задължения на работодателя създава правна несигурност. На практика едно писмено искане на работник или служител за предоставяне на информация относно средното ниво на възнаграждение обичайно няма да съдържа позоваване на конкретното правно основание, въз основа на което се иска информацията. Това поставя работодателя в неяснота относно приложимия срок за изпълнение на задължението. Допълнителна правна несигурност възниква и по отношение на компетентния контролен орган. По отношение на задълженията по КТ контролът се осъществява от Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, докато по ЗЗДискр. компетентен орган е Комисията за защита от дискриминация. Създава се	**Приема се.**	

				ситуация, при която два различни държавни органа осъществяват контрол по изпълнението на задължения с идентичен предмет. Това поражда риск от нееднакво тълкуване и прилагане на нормативната уредба, както и от неяснота относно компетентния контролен орган в конкретните случаи. С оглед на изложеното е необходимо да се изясни какво е съотношението между предложените чл. 14а, ал. 1 ЗЗДискр. и чл. 128, ал. 2 КТ, както и да се уеднакви срока за предоставяне на информация. В тази връзка следва да се предпочете по-дългият срок от два месеца, който едновременно съответства на изискванията на Директивата и предоставя на работодателите достатъчно време за събиране, обработване и анализ на необходимата информация.		
				2. При липса на съществени различия в предметния обхват на двете разпоредби следва да се обмисли отпадането на разпоредбата на чл. 128, ал. 2 от КТ, за да се избегне ненужно дублиране на права и задължения, както и на контролните механизми по тяхното изпълнение.	**Не се приема**	Мотивите са посочени в ред 11, предложение 3.
13.	01.06.2026 г. Чрез Портала за обществени консултации и по електронна поща	Евелина Ганева	☐ Лицето действа от свое име ☒ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: **Съвет на жените в бизнеса в България (СЖББ)**	Настоящото становище представя обединение на постъпили експертни коментари и предложения по Проекта на Закон за изменение и допълнение на Закона за защита от дискриминация, изготвен с оглед транспониране на Директива (ЕС) 2023/970 от членове на **СДРУЖЕНИЕ „СЪВЕТ НА ЖЕНИТЕ В БИЗНЕСА В БЪЛГАРИЯ“**. В рамките на извършения анализ са идентифицирани редица съществени въпроси, свързани с пълнотата и		

				прецизността на транспонирането, както и с практическата приложимост на предлаганите разпоредби. Коментарите са насочени както към необходимостта от по-ясно дефиниране на ключови понятия и критерии, свързани с равното заплащане и труда с равна стойност, така и към липсата или непълнотата на определени механизми, предвидени в Директивата – включително по отношение на прозрачността на възнагражденията, сравнението между работници и служители, санкциите, доказателствената тежест, закрилата на засегнатите лица и институционалната координация. **1. I. СЪЩЕСТВЕНИ ВЪПРОСИ, КОИТО СЛЕДВА ДА БЪДАТ ПРЕЦИЗИРАНИ** **1.Обхват на понятието „заплащане“** Директивата изрично предвижда, че понятието „заплащане“ обхваща всички възнаграждения, които работникът получава пряко или косвено, в брой или в натура, като специално е посочено, че следва да се вземат предвид както постоянни, така и допълнителни или променливи компоненти на възнаграждението. В Проекта не е транспонирана дефиницията за заплащане според Директивата. Това създава съществен риск, защото заплащането е мерилото, според което ще се оценява има ли дискриминация. Липсата на дефиниция води до това, че извън полезрението на закона могат да останат целеви бонуси, еднократни възнаграждения, възнаграждения, обвързани с резултати, възнаграждения в акции и/или опции, други променливи компоненти на общия пакет възнаграждения. **Фактически последици**		

				Това ще доведе до • непълна и изкривена картина на реалното възнаграждение; • затруднение при изчисляването на разликите в заплащането; • различни методологии при работодателите; • риск от непълно транспониране на Директивата. **Препоръка** Препоръчваме в Проекта изрично да се уточни, че понятието „заплащане“ включва **всички форми на възнаграждение**, включително постоянни и променливи елементи, както и възнаграждения в брой и в натура, в съответствие с Директивата.	**Не се приема.**	Мотивите са посочени в ред 11, предложение 16.
				2. Критерии за определяне на равен труд и труд с равна стойност Директивата ясно посочва четири водещи критерия за определяне на труд с равна стойност: **умения, усилия, отговорност и условия на труд**. Проектът обаче възприема формулировка, която се отклонява от тази структура и включва „сложност“, „тежест“, „отговорност“ и „условия на труд“. Считаме, че това отклонение създава съмнение дали критериите на Директивата са транспонирани точно, както и дали при тълкуване и прилагане няма да се стигне до различен стандарт от европейския. **Фактически последици** Ако националният закон работи с различна система от критерии, това ще доведе до: • затруднения при работодателите да изграждат вътрешни системи за оценка; • невъзможност за последователно прилагане в международни групи дружества;	**Приема се.**	

				• риск от противоречива практика на контролните органи и съдилищата; • риск при оценка от страна на Европейската комисия дали транспонирането е коректно. **Препоръка** Препоръчваме четирите критерия по Директивата — **умения, усилия, отговорност и условия на труд** — да бъдат възпроизведени изрично и изчерпателно в закона. Ако законодателят желае да запази категории като „сложност“ и „тежест“, те следва да бъдат пояснящи, а не заместващи основните критерии на Директивата.		
				3. Липсва преходен период по отношение изготвянето на критерии и подготовка за даване на информация Считаме, че влизането в сила на закона от 7 юни 2026 г. без преходен период би създало съществени практически затруднения за работодателите, особено по отношение на изработването и внедряването на критерии за определяне на равен труд и труд с равна стойност. Наред с това работодателите следва не само да разполагат с такива критерии, но и да могат да предоставят информация за нивата на възнагражденията по начин, който предполага предварително изградена, последователна и защитима структура на заплащането. Именно поради това считаме, че е необходим преходен период, като ориентир могат да послужат и развитието и проектните решения в други държави членки. **Препоръка** Да се предвидят преходни периоди, които да дадат на работодателите реалистична	**Не се приема**	Мотивите са посочени в ред 6, предложение 5.

				възможност да се подготвят за приложението на новите правила.		
				4. Логика на режима при обосновка на разлики в заплащането В Проекта не е достатъчно ясно разграничено: 1. **Как се установява дали два труда са равностойни**; 2. **Как се обосновава допустима разлика в заплащането, когато вече е прието, че трудът е равностоен**. По правна логика критериите за равностойност (умения, усилия, отговорност, условия на труд) следва да се използват, за да се прецени **дали трудът е равностоен**. Ако въз основа на тях се установи, че трудът **не е** равностоен, различието в заплащането е допустимо още на това основание. Ако обаче въз основа на тези критерии се установи, че трудът **е** равностоен, тогава всяка разлика в заплащането следва да се обосновава с **отделни обективни фактори**, например стаж, опит, постигнати резултати, ниво на представяне, обективни пазарни особености и др. В сегашната формулировка на Проекта остава впечатление, че едни и същи критерии се използват едновременно: • за да се определи равностойността на труда; • и за да се обоснове разликата в заплащането. **Фактически последици** Това създава логическа и практическа неяснота. Ако с едни и същи критерии веднъж се стига до извод, че двата труда са равностойни, а след това със същите критерии трябва да се обоснове разлика в заплащането, работодателят няма да знае:	**Приема се.**	

				• кога различието е резултат от различна стойност на труда; • и кога е допустима разлика поради индивидуални фактори. На практика това може да доведе до: • смесване на два различни теста; • квалифициране като дискриминационни на разлики, които са обективно оправдани; • сериозни затруднения при изграждането на вътрешни политики и системи за оценка; • противоречива практика в контрола и съдебното производство. **Препоръка** Препоръчваме законът изрично да разграничи: • **критериите за определяне на равностойността на труда**; • **обективните фактори, които могат да обосноват разлики в индивидуалното заплащане**, когато вече е установено, че трудът е равностоен.		
				5. Липса на достатъчно ясна уредба на санкциите В Проекта липсва самостоятелно разписана санкционна логика, като това е особено чувствително на фона на Директивата, която изисква санкциите да бъдат **ефективни, пропорционални и възпиращи**. **Фактически последици** Ако санкционният режим не е ясно разписан: • работодателите няма да имат предвидимост за последиците при нарушение; • контролните органи ще бъдат принудени да „дописват“ режима чрез тълкуване; • превантивният ефект на закона ще бъде отслабен; • съществува риск от критика, че транспонирането не е пълно.	**Не се приема.**	В Закона за защита от дискриминация (глава пета, раздел II) са определени административните наказания при нарушаване на изискванията по закона.

				Препоръка Препоръчваме да се предвиди изрична и систематична санкционна рамка, съобразена с изискванията на Директивата и ясно съотнесена към всеки вид нарушение.		
				6. Доказателствена тежест, защита на лицата и защита на свидетелите По наше разбиране общият режим на чл. 9 от Закона за защита от дискриминация относно **обратната доказателствена тежест** следва да намери приложение и по отношение на новите хипотези, доколкото те се въвеждат именно в този закон. Считаме, че при така значимо ново регулиране е желателно законодателят да потвърди изрично приложимостта на този режим и към новите права на работниците, за да не възникват колебания. Отделно от това обаче остава съществен въпросът, че Директивата поставя силен акцент върху **защитата на лицата, които упражняват правата си**, както и на **свидетелите**, които участват в свързани производства. В Проекта липсва ясно разгърната специална защита. **Фактически последици** Ако законът не даде достатъчно ясна гаранция за защита: • работниците могат да се въздържат да поискат информация или да поставят въпрос за неравно заплащане; • свидетели могат да откажат да съдействат; • новите права ще останат до голяма степен формални, без ефективна практическа употреба. **Препоръка** Препоръчваме в Проекта изрично да се посочи:	**Не се приема.**	Директива (ЕС) 2023/970 е свързана с практическото прилагане на принципа за равно заплащане, установен с Директива 2006/54/ЕО. Директива 2006/54/ЕО е въведена в националното законодателство със Закона за защита от дискриминацията, което е видно от § 1а от допълнителните разпоредби на закона. Обърнатата доказателствена тежест и към момента е установен принцип при производства за защита от дискриминация в чл. 9 от ЗЗДискр. Тези изисквания са общи и се прилагат за всички производства за

				• че общият режим на обратната доказателствена тежест по ЗЗДискр. се прилага и към новите хипотези; • че лицата, които упражняват правата си по закона, както и свидетелите, се ползват със специална защита срещу неблагоприятно третиране.		защита от дискриминация.
				II. ОСНОВНИ ПРИЛОЖНИ ПРОБЛЕМИ **7. Различни срокове и терминология за предоставяне на информация — съществен риск от правна неяснота** Това е един от най-важните приложни проблеми в целия Проект. От една страна, по новия режим в ЗЗДискр. работодателят следва да предоставя информация за възнагражденията и средните нива на заплащане в **двумесечен срок** от получаване на искането. От друга страна, чрез промените в Кодекса на труда се въвежда **14-дневен срок** за предоставяне на информация за средното ниво на заплатите на работниците и служителите на същото **длъжностно ниво.** Тази разлика в терминологията и сроковете поражда неяснота, както и че не е ясно по кой от двата закона и от кой орган следва да се налагат санкции. **Фактически последици** Това противоречие може да доведе до много сериозни проблеми: • терминът „длъжностно ниво“ остава неясен • работодателят няма да знае кой срок е приложим за конкретното искане; • едно и също или сходно по предмет искане може да се разглежда по различен ред; • при неспазване на единия срок, дори при спазване на другия, работодателят може да бъде изложен на риск от санкция;	**Приема се.**	

				• възможен е риск от **паралелен контрол** и от твърдения за нарушение както пред КЗД, така и пред ГИТ; • това създава и риск от **двойна репресия за сходно фактическо поведение**, което е особено проблематично от гледна точка на правната сигурност. **Препоръка** Препоръчваме да се въведе **ясно разграничение** кога се прилага режимът по ЗЗДискр. И кога този по Кодекса на труда или да се **уеднаквят сроковете** и във всички случаи ясно да се посочи **кой орган** е компетентен да следи за спазването и да налага санкции. В допълнение, препоръчваме да се въведе ясно нормативно разграничение кога се прилага режимът по ЗЗДискр и кога режимът по Кодекса на труда, като изрично дефинирате понятието „категория работници и служители“ и неговото обхватно приложение.		
				8. Координация между институциите Липсва механизъм за координация между компетентните органи и процедури за обмен на информация.	**Не се приема**	Няма конкретно предложение. Компетентността на органите и начина на тяхното взаимодействие са уредени в действащата нормативна уредба.
				9. Предприятия за временна заетост Това е тема, която по наше мнение следва изрично да бъде уредена, тъй като в противен случай съществува риск от сериозно засягане на целия сектор. Предприятията за временна заетост наемат лица, които предоставят труд	**Приема се.**	

				при различни предприятия ползватели. Възнаграждението в тези отношения не се определя самостоятелно от предприятието за временна заетост в изолация, а в значителна степен е функция на търговските и организационните отношения с конкретния клиент и на условията при предприятието ползвател. В този смисъл дружеството за временна заетост не е реалният източник, който определя крайното ниво на възнаграждението по същия начин, по който би го правил „класически“ работодател. Считаме, че тук следва да се прилага логиката за т.нар. „икономически работодател“, позната от данъчното право. Поради това е напълно възможно две лица, формално наети от едно и също предприятие за временна заетост и извършващи сходен или дори идентичен труд за различни предприятия ползватели, да получават различно възнаграждение по причини, които не са дискриминационни, а са обусловени от различни клиенти, различни оперативни условия, различно търсене на пазара и различни търговски параметри. **Фактически последици** Ако законът не уреди тази хипотеза: • предприятията за временна заетост могат да бъдат поставени в положение да отговарят за различия, които не контролират; • ще се правят неправилни сравнения между несъпоставими работни места при различни предприятия ползватели; • всяка разлика в заплащането между две лица, изпратени при различни клиенти, би могла формално да се представи като потенциален дискриминационен риск;		

				• това ще направи сектора на временната заетост силно затруднен, а при стриктно и непрецизирано прилагане — практически нефункционален. **Препоръка** Препоръчваме да се въведе изрична норма, че при предприятията за временна заетост: • сравнението за целите на равното заплащане следва да се извършва спрямо работници в **предприятието ползвател**; • да се отчита, че именно предприятието ползвател е субектът, който фактически определя условията на работа и съществена част от заплащането.		
				10. Липса на уредба как се процедира при липса на представители на работниците или синдикат Проектът предвижда консултации и съвместни действия, но не разписва ясно какво следва да се случи, когато в предприятието няма синдикална организация и няма представители на работниците. **Фактически последици** При липса на изрична уредба работодателят може да се окаже в невъзможност да изпълни законово задължение, без това да е по негова вина. Това би довело до: • блокиране на предвидени от закона действия; • липса на яснота кога работодателят е в забава или в нарушение; • изкуствено генериране на санкционен риск. **Препоръка** Препоръчваме законът изрично да предвиди, че когато няма представители на работниците или синдикална организация, работодателят има право да предприеме съответните действия самостоятелно и по своя преценка,	**Не се приема.**	Директива (ЕС) 2023/970 изрично предвижда задължение за работодателите да предоставят информация и да извършват съвместна оценка с представители на работниците и служителите, които могат да са синдикалните организации или други избрани от тях. Когато в предприятието няма синдикална организация, работодателят има правомощие да свика общото събрание (събранието на

				при спазване на останалите изисквания на закона.		пълномощниците) съгласно чл. 6а, ал. 2 от Кодекса на труда за избор на представители на работниците и служителите. В Директивата не е предвидена възможност работодателят „самостоятелно“ да извършва съвместна оценка.
				11. Липса на ясна дефиниция или ограничение относно „кандидат“ Проектът въвежда права на кандидата за работа във връзка с информацията за възнаграждението, но не дава достатъчна практическа яснота на кой етап и за кои лица възниква това право. **Фактически последици** Работодателите може да бъдат натоварени с прекомерни задължения за предоставяне на информация на лица без реална възможност да бъдат наети. Съществено ще бъде увеличен рискът от разкриване на конфиденциална за работодателите информация. **Препоръка** Препоръчваме да се уточни, че информацията следва да бъде предоставяна на етап, в който реално се обсъждат условията на заплащането. Това ще обслужи и целите на Директивата – да се гарантира информирано договаряне и да се пребори информационната асиметрия между кандидат и работодател.	**Не се приема**	Мотивите са посочени в ред 2.

				12. Конфиденциалност и граници на допустимото разкриване Изключително чувствителен е въпросът за границата между допустимата прозрачност и възможността информацията да бъде разкривана неограничено извън предприятието. Директивата и Проектът са насочени към защита на правото на равно заплащане, но това не означава, че трябва да отпадне всяка възможност работодателят да защитава легитимния си интерес по отношение на разпространението на информация извън предприятието. **Фактически последици** При липса на ясно разграничение: • се създава несигурност какво могат и какво не могат да правят страните; • може да се стигне до неконтролирано разпространение на чувствителна информация, представляваща търговска тайна, каквито са възнагражденията; • работодателите могат да бъдат поставени в ситуация да не могат да защитят легитимен вътрешен интерес, без това да има отношение към защитата срещу дискриминация. **Препоръка** Препоръчваме да се предвиди ясна формулировка, че ограничение не може да се налага, когато информацията се използва за целите на равното заплащане, но работодателят да има право да ограничава разкриването към трети лица извън предприятието.	**Приема се.**	
				13. Роля на синдикатите и достъпът до информация Считаме, че съществува риск от прекомерно широк достъп на синдикатите до информация, когато този достъп не е	**Не се приема**	Изрично в чл. 7, § 2 от Директива (ЕС) 2023/970 е предвидено, че работниците имат

				достатъчно свързан с конкретно искане или процедура. Това е чувствителна тема, защото Директивата цели подкрепа на работниците, но не изисква неограничено и самостоятелно право на достъп до чувствителна информация във всяка ситуация. **Фактически последици** Ако достъпът не е достатъчно ясно обвързан с конкретна процедура: • работодателите ще бъдат натоварени с допълнителна административна тежест; • може да възникнат спорове относно обхвата и целта на исканата информация; • съществува риск информацията да се използва извън непосредствената цел на закона. **Препоръка** Препоръчваме достъпът на синдикатите до информация да бъде ясно свързан с конкретно производство, конкретно искане или конкретна функция по закона.		възможност да поискат и получат посочената в параграф 1 информация чрез своите представители на работниците в съответствие с националното право и/или практика. Според националното законодателство синдикалните организации представляват и защитават интересите на работниците и служителите пред държавните органи и пред работодателите по въпросите на трудовите и осигурителните отношения и на жизненото равнище чрез колективно преговаряне.
				III. ДОПЪЛНИТЕЛНИ КОМЕНТАРИ **14. Публикуване на докладите** Липсва достатъчно ясно задължение за публикуване на докладите на леснодостъпни места, въпреки че това е част от логиката на прозрачността. **Фактически последици**	**Не се приема.**	Директива (ЕС) 2023/970 не предвижда такова задължение за работодателите. С проектозакона е предвидено

				Ако липсва достатъчна публичност: • ще се отслаби превантивният и корективен ефект на докладването; • прозрачността ще остане частична; • ще се ограничи практическата възможност засегнатите лица да се ориентират в данните. **Препоръка** Препоръчваме да се уреди изрично задължение за публикуване на релевантната информация по начин, който е леснодостъпен и практически използваем.		правомощие на Комисията за защита от дискриминация да публикува относно нивата на заплащане по леснодостъпен и удобен за ползване начин, което позволява сравняване между работодателите, браншовете или отраслите и регионите. Регламентирането на задължения за всеки един работодател за публикуване на подобни данни е допълнителна административна тежест и е неприемливо.
				15. Сравнение между служители на различни работодатели при единен източник Не е адресиран въпросът за сравнение между работници на различни работодатели, когато условията на заплащане се определят от единен източник, а той е засегнат от Директивата. Това е особено важно при групи дружества. **Фактически последици** При липса на такава уредба: • ще се открие възможност за избягване на режима чрез организационно структуриране;		Изискването по чл. 19, пар. 1 от

				• реални разлики могат да останат извън приложното поле на закона. **Препоръка** Препоръчваме да се прецизира възможността за сравнение между работници на различни работодатели, когато е налице единен източник, определящ заплащането.	**Не се приема**	Директива (ЕС) 2023/970 е въведено с § 3, т. 3 от законопроекта - чл. 14, ал. 6 (нова)
				16. Сравнение във времето Както в по-ранните бележки, така и в Проекта, фигурира хипотеза за сравнение с работници, наети в предходен период, но не повече от 3 години назад. Това е важен елемент, но следва да бъде прецизиран с оглед на променящата се икономическа и пазарна обстановка. **Фактически последици** Без достатъчно ясна рамка: • сравнението може да се извършва механично, без да се отчита пазарната динамика; • работодателите могат да бъдат поставени в ситуация да оправдават разлики, произтичащи от напълно различни стопански условия. **Препоръка** Препоръчваме изрично да се предвиди, че при сравнения във времето следва да се отчитат обективните икономически и пазарни условия. **IV. ЗАКЛЮЧЕНИЕ** Считаме, че Проектът представлява важна стъпка към въвеждане на реална прозрачност в заплащането и към изграждане на по-ефективна рамка за равно заплащане. Същевременно в настоящия му вид остават редица съществени въпроси, които следва да бъдат прецизирани, за да се гарантира: • пълно съответствие с Директивата;	**Не се приема**	Сравнението следва да се извършва индивидуално при наличие на определено производство.

				• правна яснота и предвидимост за работодателите, работниците и контролните органи; • избягване на противоречиво прилагане; • ефективна защита срещу дискриминация, без да се създават практически неприложими изисквания. С оглед на това препоръчваме Проектът да бъде допълнително прецизиран по изложените по-горе точки.		
14.	**01.06.2026 г.** **Чрез Портала за обществени консултации**	Александър Сталев	☐ Лицето действа от свое име ☒ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: **други**	Имаме следните коментари: Относно дефиниции: Да се дефинират всички термини, според нас липсва пълна яснота и риск от неоднозначно тълкуване за: **1.** Чл. 14 „Сравнимо сходно положение„	**Не се приема**	Понятието „сравнимо сходно“ положение/обстоятелства“ се използва в действащото законодателство (чл. 4, ал. 2 от Закон за защита от дискриминация) и съдебната практика. Сравнимото и сходно положение се преценява от Комисията за защита от дискриминация или съда в производства за нарушаване на принципа за равенство. Съгласно чл. 37, ал. 1 от Указ № 883 от 24.04.1974 г. за прилагане на Закона за нормативните актове думи или изрази с

						утвърдено правно значение се използват в един и същ смисъл във всички нормативни актове, поради което не е необходима допълнителна дефиниция.
				2. Чл. 14а информация за „възнаграждение“ – кои елементи на възнаграждението, и за какъв период • Може ли служители да поискат тази информация и преди да са готови годишните доклади?	**Не се приема**	Няма направено предложение. В законопроекта са предвидени сроковете за предоставяне на информация.
				3. Чл 14б (2) т. 2 кои „допълнителни трудови възнаграждения“ се имат предвид...къде са указани болнични, дневни пари за командировки, например?	**Не се приема**	Няма направено предложение. Допълнителните трудови възнаграждения са уредени в действащото законодателство – Наредба за структурата и организацията за работната заплата за частния сектор, Наредба за възнагражденията на служителите в държавната администрация и др. специални

						нормативни актове за публичния сектор.
				4 Чл 14в (2) т.2 относно „средни нива на заплащане“ („възнаграждение“ и „заплащане“ в еднакъв смисъл ли се използват) като предполагаме, че „допълнителните трудови възнаграждения“ влизат в дефиницията по предходната буква	**Не се приема**	Няма направено предложение. Понятието „Разлика в заплащането на жените и мъжете“ е определено в § 11 от законопроекта.
				5. Допълн. разпоредби параграф 1, т.18 какво точно включва „годишно брутно трудово възнаграждение“, според закона	**Не се приема**	Няма направено предложение. Елементите на брутната работна заплата са определени в Наредбата за структурата и организацията на работната заплата за частния сектор, Наредба за възнагражденията на служителите в държавната администрация и др. специални нормативни актове за публичния сектор.
				6. Допълн. разпоредби параграф 1, т.19 във връзка с чл. 14б (2) т2: ако се поставя равенство между „брутно трудово възнаграждение“ и „основни и допълнителни възнаграждения“, можем ли да сравняваме брутна заплата (основна с включен клас прослужено време), вместо основна (като	**Не се приема**	Няма направено предложение. Елементите на брутната работна заплата са определени в Наредбата за

				отделен елемент) + допълнителните възнаграждения		структурата и организацията на работната заплата за частния сектор, Наредба за възнагражденията на служителите в държавната администрация и др. специални нормативни актове за публичния сектор.
				7. Преходни и закл. разпоредби КТ чл. 52 (1) т.2 б. В: каква е разликата между “длъжностни нива“ и „категории служители“? Означава ли, че на синдикатите се предоставя инфо за например нивата на ръководните нива	**Не се приема**	Няма направено предложение. Кодекса на труда и ЗЗДискр. имат за предмет да регулират различни обществени отношения.
				Други коментари: **8.** Чл. 12, нова ал 4 В международните компании, както и в Европа се договаря с кандидатите “брутно възнаграждение“ (основна заплата с включено допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит „клас“). Може ли да се предвиди възможност за работодателя да определи с вътрешен акт (напр. Правилата за работна заплата), че обявява / договаря брутно възнаграждение и това да е база за категориите служители, а не основна заплата?	**Не се приема**	В действащото законодателство са определени задължителните елементи на трудовия договор, като съгласно чл. 66, ал. 1, т. 7 от Кодекса на труда той трябва да съдържа основното и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер, както и

						периодичността на тяхното изплащане. В публичния сектор са определи нормативни изисквания за определяне на основната индивидуална заплата и допълнителните трудови възнаграждения.
				9. Чл. 14а Има риск представители на синдикалната организация да придобият достъп до информация за ръководни нива, от които те не са част и няма как да се гарантира използването на тази информация	**Не се приема**	Няма направено предложение. Изрично в чл. 7, § 2 от Директива (ЕС) 2023/970 е предвидено, че работниците имат възможност да поискат и получат посочената в параграф 1 информация чрез своите представители на работниците в съответствие с националното право и/или практика. Според националното законодателство синдикалните организации представляват и

						защитават интересите на работниците и служителите пред държавните органи и пред работодателите по въпросите на трудовите и осигурителните отношения и на жизненото равнище чрез колективно преговаряне.
				10. 14б, 14в “Консултации“ е по-скоро информативно, а не съгласие от страна на синдикатите/Представителите на работниците, в КТ. Надяваме се, и тук има същото разбиране за термина.	**Не се приема**	Няма направено предложение. Използваните термини са с утвърдено правно значение.
				11. 14в (1) Ако разликата е обоснована, пак ли се налага „съвместна оценка“?	**Не се приема**	Няма направено предложение. Предпоставките за изготвяне на съвместна оценка са определени в съответствие с чл. 10, § 1 от Директива (ЕС) 2023/970
				12. Ако се сравняват актуални доходи за предходна година, в кои елементи от сравнението попадат обезщетенията за отсъствие по болест? Очаква ли се тази информация да се придобива/предоставя от работодателя, вкл. за временно нает персонал от Агенция?	**Не се приема**	Няма направено предложение. Елементите, които са част от брутното трудово възнаграждение, са определени в

						националното законодателство.
				13. Ще има ли налични образци на справките и методики?	**Не се приема**	Няма направено предложение.
				14. Може ли да се отложи влизането в сила на Закона за България, каквато е практиката в някои европейски страни?	**Не се приема**	Срокът за влизане в сила е в съответствие с изискванията на Директива (ЕС) 2023/970.
15.	**28.05.2026 г.** **По електронна поща**	**Златина Станишева**	☐ Лицето действа от свое име ☒ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: **Конфедерация на независимите синдикати в България (КНСБ)**	**1.** Във връзка с предложения проект на Закон за изменение и допълнение на Закона за защита от дискриминация, предлагаме допълнение в разпоредбата на чл. 146, с което да се предвиди задължение за работодателите с наети от 10 до 100 работници и служители също да подават информация относно разликите в заплащането между жените и мъжете, като за тази категория работодатели докладването се извършва веднъж на всеки пет години. Предлагаме в чл. 146, ал. 1 да се създаде нова Т. 3 със следното съдържание: ***„3. за предприятия с работници и служители от 10 до 100, включително — на пет години. ”*** Считаме, че подобно допълнение е необходимо както от гледна точка на ефективното транспониране на Директива (ЕС), така и с оглед постигането на реално практическо приложение на нейните цели; На първо място, чл.- 9, т. 5 от Директива (ЕС) 2023/970 (Държавите членки могат по силата на националното право да изискват от работодателите с по-малко от 100 работници да предоставят информация за заплащането.)	**Не се приема.**	Директива (ЕС) 2023/970 не изисква от държавите - членки да регламентират задължение за докладване за предприятия под 100 служители. Предвиждането на подобно задължение е допълнителна административна тежест за малките предприятия.

				предоставя възможност на държавите членки да въведат мерки за прозрачност на заплащането и за работодатели с по-малък брой наети лица. Българският законодател следва да се възползва от тази възможност, за да осигури по-пълно и ефективно прилагане на принципа на равното заплащане. На второ място, структурата на българската икономика е доминирана именно от малките и средните предприятия. Над 90 % от предприятията в България попадат в категорията на малките и средните предприятия. Ако задълженията за докладване останат ограничени единствено до работодатели с над 100 работници и служители, значителна част от трудовите правоотношения и от реалната практика по формиране на възнагражденията ще останат извън обхвата на закона. Това би довело до ситуация, при която механизмите на директивата ще имат ограничено практическо действие и няма да могат да постигнат в пълна степен основната си цел — предотвратяване и преодоляване на необоснованите различия в заплащането между жените и мъжете. Предлаганото от нас решение е балансирано и съобразено с административната тежест за по-малките работодатели, тъй като: • не предвижда ежегодно докладване; • въвежда значително по-дълъг период — веднъж на пет години; • същевременно гарантира минимално ниво на прозрачност и проследимост на практиките по заплащане и при работодателите с по-мальк персонал. Считаме, че без подобно разширяване на обхвата съществува риск значителна група		

				работодатели да остане извън приложното поле на новите механизми за прозрачност, което би отслабило ефекта от транспонирането на . директивата и би ограничило възможностите за реална защита на принципа на равно заплащане.		
16.	**1 юни 2026 г. По електронна поща и чрез официално писмо**	**Румяна Георгиева**	☐ Лицето действа от свое име ☒ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: **Конфедерация на работодателите и индустриалците в България (КРИБ)**	Конфедерацията на работодателите и индустриалците в България /КРИБ/ - Гласът на българския бизнес подкрепя принципно проекта на Закон за изменение и допълнение на Закона за защита от дискриминация, както и ЗИД на Кодекса на труда, насочени към транспониране на Директива (ЕС) 2023/970 и укрепване на принципа на равно заплащане на жените и мъжете за равен труд или труд с равна стойност. Смятаме обаче, че проектът следва да бъде прецизиран в няколко съществени насоки, за да се гарантира яснота, предвидимост и практически приложимо изпълнение от работодателите: 1. въвеждане на ясна дефиниция на „брутно трудово възнаграждение” за целите на изчисляване на „ниво на заплащане”; и 2. разграничаване между критериите за определяне на еднакъв или равностоен труд и критериите за обосноваване на разлики в заплащането. основното ниво на заплащане".		

				В сегашната редакция на законопроекта„ниво на заплащане” е дефинирано като годишно брутно трудово възнаграждение и съответното брутно почасово възнаграждение, но липсва яснота кои компоненти се включват в годишното брутно трудово възнаграждение. Това създава риск от различно тълкуване, особено относно включването на възнаграждения за постигнати резултати, извънреден труд, нощен труд, работа на разположение и други променливи компоненти. **1. I. Относно дефиницията за „брутно трудово възнаграждение”** Законопроектът използва паралелно понятията „възнаграждение, „заплащане”„основна работна заплата”, „допълнителни трудови възнаграждения", „брутно трудововъзнаграждение” и „ниво на заплащане". Това създава риск от непоследователно прилагане от работодателите. Особено съществен е въпросът какви компоненти се включват в „годишното брутно трудово възнаграждение” при изчисляване на „ниво на заплащане". Ако в него се включват всички възможни плащания, включително еднократни бонуси, бонуси за постигнати продажби, извънредни премии и други резултатно обусловени плащания, това може да доведе до статистически изкривявания и несъпоставими данни. При работодатели с търговски, клиентски, проектни или резултатно-ориентирани функции тези плащания често зависят от индивидуални, пазарни, териториални, клиентски или кампанийни фактори. Те не винаги отразяват трайното ниво на възнаграждение за	**Не се приема.**	Елементите, които включва понятието брутно трудово възнаграждение, са нормативно определени в Наредба за структурата и организацията на работната заплата, Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация и др. нормативни актове в публичния сектор. Съгласно чл. 37, ал. 1 от Указ № 883 от 24.04.1974 г. за прилагане на Закона за нормативните актове думи или изрази с утвърдено правно значение се използват в един и същ смисъл във всички нормативни актове. Поради това терминологията, използвана в законопроекта, е в съответствие с действащата нормативна уредба и с утвърдено правно значение.

				длъжността или категорията работници и служители. Поради това смятаме, че за целите на основното изчисление на „ниво на заплащане” следва да се включват постоянните и предвидими елементи на възнаграждението (плащания с постоянен характер). Бонусите за продажби, бонусите за конкретен резултат и други еднократни или резултатно-обусловени плащания не следва да се включват в основното „брутно трудово възнаграждение”, тъй като могат да зависят от индивидуално търговско представяне, конкретна кампания или проект, различен клиентски портфейл, различна територия или пазарен потенциал, еднократна управленска преценка, специфичен бизнес резултат или различен период на участие в бонусна схема. Включването на такива плащания в основното изчисление може да доведе до привидна разлика в заплащането между жени и мъже, която не произтича от структурата на възнагражденията и не е свързана с дискриминационно третиране, а с индивидуални или бизнес резултати. Смятаме, че ако законодателят желае да осигури прозрачност и по отношение на променливите компоненти, те следва да се отчитат отделно за аналитични цели, без да се включват в основното изчисление на „брутно трудово възнаграждение”. Предлагаме в § 1 от Допълнителните разпоредби да се въведе самостоятелна дефиниция на „брутно трудово възнаграждение” за целите на закона: „Брутно трудово възнаграждение” за целите на този закон означава основното трудово възнаграждение и допълнителните трудови		

				възнаграждения с постоянен характер, определени с нормативен акт, колективен трудов договор, индивидуален трудов договор или вътрешен акт на работодателя, които са дължими за съответната длъжност или категория работници и служители. Когато за съответната длъжност или категория работници и служители са приложими променливи, еднократни или резултатно -обусловени компоненти, те могат да се посочват отделно за аналитични цели, без да се включват в изчислението на Съответно дефиницията за „ниво на заплащане" в Допълнителните разпоредби може да бъде редактирана така: „Ниво на заплащане" означава годишното брутно трудово възнаграждение и съответното брутно почасово възнаграждение, изчислени въз основа на брутното трудово възнаграждение по точка ... от ДР за съответния отчетен период. Предложената редакция ще осигури по-голяма правна сигурност и съпоставимост на данните, като ограничи основното изчисление до елементите на възнаграждението с постоянен характер		
				2. Относно критериите за обосноваване на разлики в заплащането Проектът предвижда критерии по чл. 14, ал. 5, свързани със сложността, тежестта и отговорността на труда, условията на труд, количеството и качеството на труда и времетраенето на извършваната работа. Тези критерии са относими към преценката дали	**Приема се с редакция.**	Предложено е изменение в чл. 14б, ал. 6 и чл. 14в, ал. 1, т. 2 от законопроекта, с които се предвижда възможност за обосноваване на разликата в заплащането с други

				трудът е еднакъв или равностоен (равен труд или труд с равна стойност). Същевременно чл. 146 и чл. 14в препращат към същите критерии като основание за обосноваване на разлики в средното ниво на заплащане. Това създава концептуален проблем, тъй като критериите за определяне на равностоен труд и критериите за обосноваване на разлики в заплащането не са идентични. Критериите за равностоен труд служат за сравнение между длъжности или трудови функции и отговарят на въпроса дали работници или служители полагат еднакъв или равностоен труд. Критериите за обосноваване на разлики в заплащането служат за различен въпрос: защо лица, които полагат еднакъв или равностоен труд, могат да получават различно възнаграждение, без това да представлява дискриминация. Това разграничение е необходимо и за правилното приложение на Директива (ЕС) 2023/970, тъй като директивата не изисква механично уеднаквяване на всички възнаграждения на работници и служители, които полагат еднакъв или равностоен труд. Нейната цел е да гарантира, че разликите в заплащането не произтичат от пряка или непряка дискриминация, основана на пола, и че когато такива разлики съществуват, работодателят може да ги обоснове с обективни, неутрални по отношение на пола и свободни от предубеждения критерии. Поради това националната уредба следва ясно да допуска обосноваване на разлики с фактори като ефективност, компетентност, индивидуално представяне, професионален опит и развитие на уменията. Съответно,		обективни и неутрални критерии. Директива (ЕС) 2023/970 изрично предвижда задължение за работодателите да предоставят информация и да извършват съвместна оценка с представители на работниците и служителите, които могат да са синдикалните организации или други избрани от тях. Когато в предприятието няма синдикална организация, работодателят има правомощие да свика общото събрание (събранието на пълномощниците) съгласно чл. 6а, ал. 2 от Кодекса на труда за избор на представители на работниците и служителите. В Директивата не е предвидена възможност работодателят

				предлагаме чл. 14, ал. 5 да бъде редактиран като разпоредба относно оценката на еднакъв или равностоен труд: „(5) За установяване на еднакъв или равностоен труд стойността на труда се оценява и сравнява въз основа на обективни, неутрални по отношение на пола критерии. Тези критерии включват образователни, професионални и обучителни изисквания, умения, усилия, отговорност и условия на труд, както и, когато е целесъобразно, други фактори, имащи отношение към конкретната работа или длъжност.” Предлагаме да се създаде нова ал. 6, която да урежда критериите за обосноваване на разлики в заплащането: „(6) Разлики в заплащането между работници и служители, които полагат еднакъв или равностоен труд, могат да бъдат обосновани въз основа на обективни, неутрални по отношение на пола и свободни от предубеждения критерии, когато тези критерии са относими към труда, длъжността, индивидуалното изпълнение или професионалното развитие, предварително установени или установими. Такива критерии могат да включват ефективност и индивидуални резултати, компетентност, квалификация, професионален опит, развитие на уменията, качество и количество на труда, времетраене на извършваната работа, допълнителни отговорности и други обективно обосновани фактори, които не водят до пряка или непряка дискриминация, основана на пола.“С оглед на горното, предлагаме в чл. 146 и чл. 14в да не се препраща единствено към критериите по чл. 14, ал. 5, а да се		„самостоятелно“ да извършва съвместна оценка.

				използва по-широкият и по-точен стандарт: „обективни, неутрални по отношение на пола и свободни от предубеждения критерии“. Предлагаме следните конкретни редакции: **Чл. 14б, ал. 6** „Когато разликите в заплащането на жените и мъжете не са обосновани въз основа на обективни, неутрални по отношение на пола и свободни от предубеждения критерии, работодателят предприема коригиращи мерки в срок от шест месеца след консултация със синдикалните организации в предприятието, представителите на работниците и служителите, когато такива са избрани, и/или Комисията за защита от дискриминация.“ **Чл. 14в, ал. 1, т. 2** „2. работодателят не е обосновал разликата в средното ниво на заплащане въз основа на обективни, неутрални по отношение на пола и свободни от предубеждения критерии;” **Чл. 14в, ал. 2, т. 4** „4. причините за разликите в средните нива на заплащане въз основа на обективни, неутрални по отношение на пола и свободни от предубеждения критерии, ако има такива;” Както посочихме и по-горе, тази промяна е необходима, защото работодателят следва да може да обоснове разлика в заплащането между работници и служители, които полагат еднакъв или равностоен труд, когато разликата се дължи на обективни и полово неутрални фактори, като ефективност, индивидуално представяне, компетентност, професионален опит, квалификация,		

				развитие на уменията, допълнителни отговорности, количество и качество на труда или други обективно установими критерии, приложени последователно. Ако законопроектът запази препращането само към чл. 14, ал. 5, съществува риск закономерни различия в заплащането да бъдат третирани като необосновани само защото не попадат в критериите за оценка на равностоен труд. Това би било неправилно както от гледна точка на практическото управление на възнагражденията, така и от гледна точка на принципа на равно третиране.		
				3. Относно срока по чл. 14а, ал.2 ЗЗД и чл. 128а, ал.2 КТ: Предвиденият в горните разпоредби 14 дневен срок работодателят да предостави поисканата от работника/служителя информация, е необосновано кратък. Това би могло да създаде огромна тежест за работодателя в административно, организационно и логистично отношение, особено в големите предприятия. При положение, че предвиденият в Директивата (чл. 7(4)) срок за отговор е до два месеца, настояваме именно този срок да бъде спазен в законопроекта. Само така може да се гарантира предоставянето на пълна, вярна и обективна информация.	**Приема се**	
				4. Относно необходимостта от въвеждането на „гратисен" период: Директивата не предвижда ограничение относно началния момент на изпълнението на задължението по чл.14а, ал.2 ЗЗД и чл.128а, ал.2 КТ. С оглед необходимостта да се извърши огромна по обем работа от		

				страна на работодателя. Той трябва да създаде система на длъжностите по категории, да приеме вътрешни правила, да обучи персонал, да определи отговорниците за тази дейност и прочие действия, необходими за предоставянето на поисканата информация. Предвиждането на „гратисен" период, който би могъл да е диференциран с оглед на броя заети (в съответствие с Директивата). Конфедерацията настоява да бъдат съобразени изложените по-горе предложения и мотивите към тях. Ние смятаме, че това ще създаде по-добри условия за възможно адекватното изпълнение на закона, особено като се има предвид, че той влиза в сила от 7 юни 2026 година (с изключение на § 5 и 6). За работодателите с над 250 работници и служители е направо невъзможно да организират и подготвят изискуемата по чл. 14б, ал.2 информация. С уважение, Боян Митракиев Изп. директор и член на УС	**Не се приема**	Мотивите са посочени в ред 6, предложение 5.
17.	01.06.2026 16:02 Постъпило чрез ССЕВ – Система за сигурно електронна връчване	Силвина Живкова Бакърджиева	☒ Лицето действа от свое име ☐ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: ….	Проект на ЗИД на Закона за защита от дискриминация Лице за контакт: Ани Евгениева, държавен експерт в отдел „Равни възможности, антидискриминация и социални помощи", дирекция „Политика за хората с увреждания, равни възможности и социални помощи Уважаема Г-жо Евгениева, Във връзка с провеждането на обществено обсъждане на проекта на Закон за изменение и допълнение на Закона за защита от		

				дискриминация (ЗИДЗЗД) (Дата на публикуване: 19 май 2026 г.; Срок на обсъждане: 02 юни 2026 г.) моля да имате предвид поставените по-долу въпроси свързани с тълкуване на приложното поле: **1.** 1. С § 4 от проекта на ЗИД на ЗЗД се създава чл. 14а: „Чл. 14а. (1) По писмено искане на работника или служителя работодателят е длъжен да му предостави писмена информация за неговото възнаграждение и средните нива на заплащане в предприятието, с разбивка по пол, за работниците и служителите, които полагат еднакъв или равностоен труд, до два месеца от получаване на искането. (2) Когато информацията по ал. 1 е неточна или непълна, работникът или служителят има право да поиска допълнителни разяснения. Работодателят е длъжен да му предостави мотивиран писмен отговор в 14-дневен срок. (3) Информацията по ал. 1 може да се поиска и чрез синдикалната организация в предприятието или чрез Комисията за защита от дискриминация. (4) Всяка календарна година до 31 януари, работодателят е длъжен да уведоми работниците или служителите за правото им да получат информацията по ал. 1 и за реда за упражняване на това право. (5) Когато предоставянето на информацията по ал. 1 може да доведе до разкриването на индивидуалния размер на трудовото възнаграждение на друг работник или служител в предприятието, работодателят има право да ограничи достъпа до		

				информацията, като я предостави на синдикалната организация в предприятието и/или на Комисията за защита от дискриминация, по тяхно искане. Синдикалната организация в предприятието и Комисията за защита от дискриминация могат да консултират работниците и служителите за възможностите им за предявяване на иск по реда на този закон, без да разкриват размера на възнаграждението на отделни работници или служители.“ В тази разпоредба е използван само термина "предприятието", но не и "администрацията". Този подход не води ли до двусмислие при тълкуване относно приложното поле на ЗИДЗЗД т.е. става ли еднозначно ясно, че този текст е приложим и за държавната администрация? Особено отчитайки обстоятелството, че не се предвижда промяна в Закона за държавния служител, а само в Кодекса на труда.	**Не се приема.**	В чл. 28 от Закона за защита от дискриминация е посочено, че разпоредбите на раздел „Защита при упражняване правото на труд“ се прилагат съответно и към служебните правоотношения.
				2. Има ли възприето недвусмислено тълкуване на термина "средни нива на заплащане" от работодателите в предприятията и държавната администрация" т.е. определени критерии как точно се изчисляват "средните нива на заплащане"?	**Не се приема**	Не е направено предложение. Дефиниция за разлика в заплащането между жените и мъжете във връзка със средните нива на заплащане е предвидена в § 1, т. 19 от допълнителните разпоредби.
				3. Проектът на Закон за изменение и допълнение на Закона за защита от дискриминация е приложим единствено при	**Не се приема**	Не е направено предложение. Действащият

				разлика в заплащането на жените и мъжете от най-малко 5% в средното ниво на заплащане или и при разлика в заплащането между жени съответно между мъже т.е. при тази промяна на ЗЗД е водещ единствено признака "различие в пола". Ако ЗИДЗЗД не е приложим при разлика в заплащането между "жени" съответно между "мъже" по кой ред се третират тези неравенства? Благодаря за отделеното време!		ЗЗДискр. определя начин на защита срещу дискриминация.
18.	02.06.2026 г. Чрез Портала за обществени консултации	Веселина Панайотова	☐ Лицето действа от свое име ☒ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: **Фондация „Мама има работа“**	1.Настоящото становище представя експертната позиция на **Фондация „Мама има работа“** - организация, чиято основна мисия е подкрепата баланса между работа и личен живот, професионалната реализация на майките и гарантирането на справедливи, равнопоставени и прозрачни условия на труд на пазара на труда в България. Като организация, пряко ангажирана с финансовата независимост на жените и премахването на скритите разлики в заплащането, **изключително силно приветстваме решението Директивата да бъде транспонирана именно чрез промени в Закона за защита от дискриминация (ЗЗДискр.).**Това е изключително правилен стратегически подход, тъй като по този начин разпоредбите за прозрачност и равно заплащане ще обхванат **абсолютно всички работещи лица в България** – не само наетите по Кодекса на труда (КТ), но и тези извън него, включително държавните служители, служителите в силовите		

				структури (МВР, МО) и други специални ведомства. Настоящото становище цели да подкрепи ефективното прилагане на закона, като посочи текстовете, които се нуждаят от прецизиране, за да бъде реформата едновременно работеща за бизнеса и реално защитаваща жените. **1. I. СЪЩЕСТВЕНИ ВЪПРОСИ** **1. Непълна дефиниция на понятието „заплащане“** Директивата изрично изисква понятието „заплащане“ да обхваща всички компоненти на възнаграждението - пряко и непряко, в брой и в натура, включително бонуси, премии и всякакви променливи елементи. В Проекта липсва пълна дефиниция, а в чл. 12, ал. 4 се използва стесненият термин от КТ „размер на основната работна заплата“. • **Фактически последици:** Скритите разлики в заплащането между мъжете и жените най-често се акумулират именно в допълнителните бонуси, еднократните премии и променливите компоненти. Ако те останат извън фокуса на закона, картината ще бъде изкривена, а целта на Директивата - изцяло опорочена. • **Препоръка:** В ЗЗД да се въведе изчерпателна дефиниция на „заплащане“ съгласно чл. 3 от Директивата, включваща всички променливи елементи, и понятието в чл. 12, ал. 4 да се уеднакви с „ниво на заплащане“ по смисъла на §11 от ЗЗД.	**Не се приема**	Мотивите са посочени в ред 11, предложение 16.
				2. Отклонение в критериите за равен труд и труд с равна стойност Директивата въвежда четири изрични критерия за определяне на равностоен труд:	**Приема се**	

				умения, усилия, отговорност и условия на труд. Проектът обаче се отклонява от тази структура и въвежда *„сложност“, „тежест“, „отговорност“ и „условия на труд“*. Критерият „умения“ липсва, а „усилие“ е заменено с „тежест“. • **Фактически последици:** Това отклонение променя съдържанието на правния тест. Работодателите ще изграждат системи за оценка по грешни критерии, което ще доведе до хаос и противоречива практика на съдилищата и контролните органи. • **Препоръка:** Четирите задължителни критерия по Директивата (умения, усилия, отговорност и условия на труд) да бъдат възпроизведени изрично и изчерпателно в закона.		
				3. Терминологична несъгласуваност и противоречиви срокове (ЗЗД срещу КТ) Въвеждат се паралелни промени, но ЗЗД използва дефинираното понятие „категория работници“, докато КТ говори за недефинираните „длъжностни нива“. Наред с това, срокът за отговор на искане по ЗЗД е двумесечен, а по чл. 128а КТ е фиксиран на 14 дни. • **Фактически последици:** Сериозен хронологичен конфликт, риск от паралелен контрол и двойни санкции (едновременно от КЗД и ГИТ) за сходно фактическо поведение. • **Препоръка:** Сроковете и терминологията да се уеднаквят, като срокът по КТ се удължи до два месяца в съответствие със	**Приема се по отношение на сроковете**	По отношение на понятията следва да се има предвид, че Кодекса на труда и ЗЗДискр. имат за предмет да регулират различни обществени отношения. Използваните понятия в § 12 относно промените в КТ са съобразени с целта на въвеждане на нови изисквания относно трудовите отношения и действащите към

				ЗЗД, за да се осигури единен режим на приложимост.		момента разпоредби в трудовото законодателство, като нямат за цел да припокриват изискванията за определяне на еднакъв или равностоен труд по смисъла на ЗЗДиск
				II. НЕОБХОДИМОСТ ОТ МЕТОДОЛОГИЧНИ ИНСТРУМЕНТИ И ПОДКРЕПА ЗА БИЗНЕСА За да могат компаниите в България реално да внедрят тези изисквания и да гарантират защитата на жените и майките, законът не трябва да съществува само на хартия, а да бъде методологически осигурен. **4. Въвеждане на национален инструмент на база методологията на EIGE** Директивата изисква сложни изчисления на показателите. **Европейският институт за равенство между половете (EIGE)** вече разполага с работеща, изпитана и публично достъпна методология и инструменти за измерване в различни по големина компании, както и детайлен инструктаж как точно да се използва тя. • **Препоръка:** Настояваме държавата (в лицето на КЗД) спешно да въведе и предостави безплатен, национално адаптиран **дигитален инструмент (калкулатор) за измерване на база на разработките на EIGE**, който да улесни работата на компаниите и да даде реална защита на жените.	**Не се приема**	Не е направено предложение по законопроекта. Правомощията в тази връзка на КЗД са регламентирани в чл. 47 от ЗЗДискр.

				5. Организиране на задължителни национални обучения Подаването на данни изисква еднакво тълкуване на термините от всички пазарни субекти, за да се избегнат несъпоставими резултати и лавина от административни санкции. • **Препоръка:** Настояваме държавата, в партньорство с неправителствения сектор, да организира и провевестне **национални обучения за компаниите** за това как правилно да използват инструментите на EIGE, така че данните да бъдат подавани с напълно уеднаквено разбиране. **III. ЗАКЛЮЧЕНИЕ** **Фондация „Мама има работа“** застава категорично зад въвеждането на прозрачност в заплащането като най-ефективния инструмент за постигане на икономическа равнопоставеност за жените и майките в България. Преминаването на Директивата през **Закона за защита от дискриминация е огромен успех, защото гарантира защита за абсолютно всички служители в страната – включително държавния сектор и силовите структури.** За да бъде обаче тази реформа реално работеща, а не просто нова административна тежест, призоваваме за прецизиране на текстовете по изложените точки, спешно внедряване на методологията на EIGE и осигуряване на практическо обучение за бизнеса. С оглед на това препоръчваме Проектът да бъде допълнително прецизиран по изложените по-горе точки.	**Не се приема**	Не е направено предложение по законопроекта. Правомощията в тази връзка на държавата (в лицето на КЗД) са регламентирани в чл. 47 от ЗЗДискр.

19.	**02.06.2026 г.** **Чрез Портала за обществени консултации и по електронна поща**	Димо Попов	☐ Лицето действа от свое име ☒ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: **Сдружение „Национална конфедерация по заетостта – България“ (НКЗБ)**	**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 последствия 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 споделения 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 равностоен 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.		
				1. 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.	**Не се приема**	Мотивите са посочени в ред 6, предложение 5.
				2. IV. НКЗБ позиция относно нуждата да се прецизират по-добре задълженията на Предприятия, 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	**Приема се**	

				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.		
				7. 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.		
				ДОПЪЛНИТЕЛНО СТАНОВИЩЕ на Управителния съвет на		

				Сдружение „Национална конфедерация по заетостта – България“ (НКЗБ) 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: **3.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.	**Не се приема**	Мотивите са посочени в ред 18, предложение 4.
				4. 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.	**Не се приема.**	Мотивите са посочени в ред 11, предложение 3.
				5. Предложение относно Момента 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	**Не се приема.**	Мотивите са посочени в ред 1.

				чрез индивидуално предоставяне на поканения кандидат.		
				6. 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.	**Приема се.**	
				7. 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.	**Приема се.**	
				8. 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.	**Приема се.**	
				9.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	**Не се приема.**	Мотивите са посочени в ред 11, предложение 8.

				отрасъл; данните на ниво конкретен работодател да се предоставят единствено на оправомощените институции (КЗД, ИА "ГИТ"), без публично оповестяване.		
				10. 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.	**Не се приема.**	Мотивите са посочени в ред 11, предложение 10.
				11. 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.	**Не се приема.**	Мотивите са посочени в ред 11, предложение 3.
				12.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.	**Приема се с редакция.**	Предвидена е редакция на чл. 128а, ал. 2 от КТ, с която е предвиден 2-месечен срок
				13.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.	**Не се приема.**	Мотивите са посочени в ред 11, предложение 13.

				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.		
				14.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.	**Не се приема.**	Мотивите са посочени в ред 11, предложение 14.
				15. 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	**Приема се.**	
				16.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.	**Не се приема.**	Мотивите са посочени в ред 11, предложение 16.
				17. Предложение относно Терминологично отклонение в критериите за равностойност на труда: критериите за равностойност в чл. 14, ал. 5 да бъдат приведени в точно	**Приема се.**	

				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		
				18. **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.	**Приема се.**	
				19. 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.	**Не се приема.**	Мотивите са посочени в ред 11, предложение 19.

20.	**02.06.2026 г. Чрез портала за обществени консултации**	Димо Попов	☐ Лицето действа от свое име ☒ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: **Сдружение „Национална конфедерация по заетостта – България“ (НКЗБ)**	**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.	**Не се приема.**	Мотивите са посочени в ред 11, предложение 19.
21.	**02.06.2026 г. Чрез портала за обществени консултации**	Димо Попов	☐ Лицето действа от свое име ☒ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: **Сдружение „Национална конфедерация по заетостта – България“ (НКЗБ)**	**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.	**Не се приема.**	Мотивите са посочени в ред 11, предложение 19.
22.	**2 юни 2026 г. по електронна поща**	**Българска търговско-промишлена палата**	☐ Лицето действа от свое име ☐ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: **Българска търговско-промишлена палата (БТПП)**	Във връзка с публикувания за обществено обсъждане Проект на Закон за изменение и допълнение на Закона за защита от дискриминация, Българската търговско-промишлена палата (БТПП) принципно подкрепя усилията за гарантиране на равното заплащане на жените и мъжете за равен труд или труд с равна стойност, както и необходимостта Република България да изпълни задълженията си по транспониране на Директива (ЕС) 2023/970 в предвидените срокове. Считаме обаче, че при въвеждането на новите механизми следва да се съблюдава баланс между защитата от дискриминация и необходимостта от запазване на гъвкавостта, конкурентоспособността и административната устойчивост на		

				работодателите. В тази връзка изразяваме следните бележки и предложения: **1.** На първо място, проектът въвежда изисквания за регулярна отчетност пред Комисията за защита от дискриминация (КЗД) относно разликите в заплащането на мъжете и жените. За големите работодатели (над 250 работници и служители) това ще се случва ежегодно, а за средните — на всеки три години. Изготвянето на тези анализи изисква внедряване на изцяло нови софтуерни системи за обработка на трудови възнаграждения, ангажиране на допълнителни експерти по работна сила и външни консултанти. Предвидените нови задължения за работодателите за предоставяне на информация за възнаграждения, ежегодно докладване, изготвяне на съвместни оценки на заплащането и последващи анализи, представляват значително административно и финансово натоварване, особено за предприятията с по-ограничен административен капацитет. Разходите за изпълнение на новите изисквания може да бъдат особено чувствителни за работодатели в трудоемки отрасли и за предприятия, функциониращи в условията на силна международна конкуренция. В тази връзка категорично възразяваме за натоварване на работодателите с подобни задължения за периодично изготвяне на анализ. Такъв вид анализи следва да бъдат възложени на НАП, която разполага с подходящ софтуер; при констатирани нередности копие от анализа да се изпраща на работодателя с или без препоръки.	**Не се приема.**	Мотивите са посочени в ред 4, предложение 7.

				На следващо място, проектът налага сериозни задължения за изготвяне на нови вътрешни правила, анализи и отчети, а държавата изисква от бизнеса да събира и обработва данни, с които самата тя вече разполага служебно чрез Единния електронен трудов запис (ЕТЗ) и системата на НАП. Вместо да облекчи компаниите чрез междуведомствен обмен (както позволява Преамбюлът на Директивата), проектът прехвърля цялата бюрокрация върху работодателите. Предлагаме съществуващите данни от Регистъра на заетостта към НАП (където се съхранява Единният електронен трудов запис ЕЕТЗ) да бъдат използвани за автоматично генериране на национални регистри и анализи в Националния статистически институт (НСИ). Единният електронен трудов запис, който замени хартиените трудови книжки, съдържа почти целия набор от първична информация, изисквана от Директивата: размер на основното трудово възнаграждение; код на длъжността по Националната класификация на професиите и длъжностите (НКПД); код на икономическата дейност на работодателя; пол, възраст и трудов стаж на служителя (чрез ЕГН и датите на договорите). Считаме, че няма законова пречка за автоматичен обмен на данни. За да бъде системата ефективна и партньорска, държавата следва да предоставя обратна връзка към работодателите, като автоматичен доклад-анализ и предписания, ако има индикации за разлика във възнагражденията.		

				2.Също така тези задължения надхвърлят изискванията на Директива (ЕС) 2023/970, която изисква разкриване на информация само за конкретната категория работници и служители, изпълняващи равен или равностоен труд. В тази връзка считаме, че понятията за „равностоен труд“ и „категории работници и служители“ следва да бъдат допълнително прецизирани, за да се избегне субективно тълкуване и риск от противоречива практика. Считаме, че КЗД в момента няма капацитета, софтуерни инструменти и административен ресурс да обработи, анализира и валидира хилядите доклади, които ще получава от работодателите, и това ще доведе до сериозно увеличение на бюджетните разходи. Настоящата щатна и технологична обезпеченост на КЗД не съответства на обема на новите регулаторни отговорности. Липсата на автоматизирана междусистемна интеграция (например с НАП и НОИ) ще доведе до административен хаос, забавяне на производствата и невъзможност за реално упражняване на контрол, което компрометира целите на самата Директива.		
				3. Важно е да се отбележи, че при определяне на възнаграждението работодателят следва да има възможност да отчита не само формалните характеристики на длъжността, но и професионалния опит, квалификацията, резултатите от труда, индивидуалното представяне, недостига на кадри в конкретен сектор, пазарните условия и необходимостта от задържане на ключови специалисти. Не всяка разлика във	**Приема се по принцип.**	Направено е предложение за промени в чл. 14б, ал. 6 и чл. 14в, ал. 1, т. 2 от законопроекта.

				възнаграждението представлява дискриминация, когато тя е основана на обективни и икономически оправдани критерии.		
				4. Предвидените механизми за предоставяне на информация на кандидатите за работа относно първоначалните нива или диапазони на възнагражденията, както и правото на достъп на работниците и служителите до разбивки по нива на заплащане застрашават конфиденциалността на вътрешнофирмените структури. Оповестяването на тези данни крие риск от нарушаване на търговската тайна. Създават се предпоставки за нелоялна конкуренция и „кражба на кадри" от страна на пазарни субекти с по-голям капиталов ресурс. Предлагаме предоставянето на информация от страна на работодателя относно възнагражденията на работника/служителя да се извършва само при изрично съгласие на съответния работник/служител.	**Не се приема.**	Директива (ЕС) 2023/970 регламентира задължения за работодателите да предоставят информация на кандидатите за работа, като не определя задължения за предварително съгласие от работника или служителя.
				5. Относно забраната за събиране на информация за предходни възнаграждения на кандидатите за работа считаме, че това ограничава правото на работодателя да извърши обективна оценка на пазарния профил на лицето. В практиката това ограничава възможността на работодателя да направи адекватна пазарна оценка на профила на кандидата и да разбере дали очакванията му съответстват на реалните му пазарни нива до момента.	**Не се приема.**	Предложението е в противоречие с чл. 5, § 2 от Директива (ЕС) 2023/970

				6. Задължението за предварително обявяване на диапазона на заплатите в обявите пък ще доведе до изкуствено завишаване на очакванията и до изкривяване на преговорите при подбор.	**Не се приема.**	Предложението за предоставяне на информация за възнагражденията е в съответствие с чл. 5, § 1, буква „а“ от Директива (ЕС) 2023/970
				7.Също така считаме, че изрично не е гарантирана защитата на чувствителна информация, недопускане на използване на данните за цели извън производствата по защита от дискриминация, както и пълно съответствие с изискванията на Регламент (ЕС) 2016/679 (GDPR).	**Приема се по принцип.**	Предложени са изменения в чл. 22, ал. 2 от законопроекта
				7. Проектът предвижда задължение за предприемане на коригиращи мерки при разлика в заплащането от поне 5%, когато тя не е обоснована. Считаме, че самото наличие	**Приема се по принцип.**	Предложените промени в националното законодателство са в

				на статистическа разлика не следва автоматично да води до презумпция за нарушение. Следва да се отчита спецификата на икономическата дейност, регионалния пазар на труда и структурата на персонала. Работодателят трябва да разполага с разумен срок за анализ и предприемане на мерки, особено при големи предприятия с комплексна организационна структура. В противен случай съществува риск от формален подход и от налагане на административни решения, които не отчитат реалната икономическа среда. В доклада към законопроекта е посочено, че предложеният подход се придържа към минималните изисквания на Директива (ЕС) 2023/970 без разширяване на обхвата и без допълнителни ангажименти за работодателите. Считаме, че този принцип следва стриктно да бъде спазен и в окончателния текст на законопроекта. Българското законодателство не следва да въвежда по-тежки административни и отчетни режими от минимално необходимите по европейското право, т. к. това би поставило българските работодатели в неблагоприятна конкурентна позиция.		съответствие с чл. 10 от Директива (ЕС) 2023/970 и не е предвидена допълнителна административна тежест.

				8. Един от най-притеснителните текстове е прехвърлянето на тежестта на доказване изцяло върху работодателя при съдебни спорове. В случаите, когато работникът или служителят предяви иск за неравенство в заплащането, работодателят трябва да докаже липсата на дискриминация по безспорен начин. Считаме, че това отваря вратата за вълна от субективни и злонамерени трудови дела с цел изплащане на обезщетения. С оглед на това, че понятието „труд с равна стойност" е силно субективно (например: дали трудът на счетоводителя има същата стойност за предприятието като този на 1Т специалиста или на инженера?), липсата на ясна национална методология ще постави бизнеса в ситуация на виновен до доказване на противното. Наред с посочените по-горе общи проблеми, в законопроекта има твърде много правнотехнически недостатъци. Те изискват сериозно преработване. Поради горе изброените причини, БТПП на този етап се въздържа от подкрепа на предложените текстове, като считаме, че те следва да бъдат допълнително прецизирани с оглед гарантиране на пропорционалност на административната тежест и съобразяване с икономическите реалности на пазара на труда.	**Не се приема**	Мотивите са посочени в ред 13, предложение 16
23.	02.06.2026 г. Чрез портала за обществени консултации	Георги Тимнев	☒ Лицето действа от свое име ☐ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: ….	**1.** Освен дискриминацията по признак пол при определяне размера на заплатата, от времето на недостроения "социализъм" има дискриминация по признак притежание диплома за завършено образование спрямо	**Не се приема.**	В предоставеното становище няма направени конкретни предложения по законопроекта.

				българските граждани кандидати за водачи на превозни средства. Недостигът на шофьори на автобуси в градския обществен транспорт е изкуствено създаден , като ограничават правата за професионална реализация на кандидатите без диплома, а назначават чужди граждани също без диплома за шофьори. Българските граждани кандидати за водачи на превозни средства могат да се обучават тук , но трябва да работят в чужбина за да издържат изпити и получат свидетелство за управление на превозно средство там? Могат да се върнат обратно в България и сменят чуждото свидетелство за управление с българско без диплома и изпити , но при по-добри условия нямат причина? Подобни административни проблеми стимулират пазара на фалшиви дипломи, свидетелства за управление на превозни средства и корупцията. Администрации и политици непрекъснато бълват безполезни , измислени тук регулации за да симулират дейност без положителен ефект, за да не работят. Много по-лесно е да ограничават хората, да измислят причини за глоби ,контрол, вместо да прилагат профилактични мерки, които вървят преди събитията , спестяват пари от бюджета. В учебните центрове за обучение кандидати за водачи на превозни средства идват кандидати без базови умения за безопасно поведение на пътя, като пешеходци, а един курс не може да запълни пропуснатите детски години. Изпитите не спират агресивните , потенциални нарушители , липсват профилактични мерки при първо нарушение , като помощ от психолог, преподавател , медицински прегледи, само възстановяване		Законопроектът има за цел да въведе изискванията на Директива (ЕС) 2023/970.

				на точки и проверовъчен без тестове за агресия, за умения, поведение при опасности? Как диплома за програмист ще помогне на шофьора да прогнозира опасностите, ще подобри уменията му за безопасно поведение, когато няма период в образованието ,когато да ги придобие?		
24.	**2 юни 2026 г. по електронна поща**	Българска работодателска асоциация иновативни технологии	☐ Лицето действа от свое име ☒ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: **Българска работодателска асоциация иновативни технологии (БРАИТ)**	С настоящото становище Българската работодателска асоциация иновативни технологии (БРАИТ) представя своята позиция и конкретни препоръки относно Проекта на Закон за изменение и допълнение на Закона за защита от дискриминация, с който се транспонира Директива (ЕС) 2023/970 за прозрачност в заплащането и принципа на равното заплащане. БРАИТ е водещата работодателска организация на високотехнологичния бизнес в България, обединяваща асоциации, клъстери и компании, разработващи и прилагащи иновативни и дигитални технологии с висока добавена стойност за икономиката и развитието на обществената среда. Обхващаме сектори като софтуерната индустрия, IT и ICT, биотехнологии, изкуствен интелект, блокчейн, финтех, агритех, възобновяема енергетика, електронната търговия, представени от над 2000 компании с над 100 000 служители. Приветстваме транспонирането на Директива (ЕС) 2023/970 и изразяваме принципна подкрепа за нейните цели: равно заплащане, прозрачност, обективни системи за оценка и правна предвидимост за работниците. Данните за разлика в заплащането по пол от около 12% в България надхвърлят средноевропейското равнище и изискват		

				структурна реакция. Прозрачността е правилният инструмент за справяне с тази разлика, и БРАИТ е ангажирана с дългосрочното му прилагане в партньорство с публичните институции и всички заинтересовани страни. Именно защото подкрепяме целите на Директивата, представяме настоящото становище с конкретни препоръки по разпоредби, чието прилагане в настоящия вид може да породи правна неяснота или да затрудни постигането на заложените цели. 1. Области за прецизиране и допълнение А. Обхват на понятието „заплащане” Проблем 1: Непълнота по отношение на възнагражденията в натура (RSU, акции, опции) Текущ проблем: Директивата изрично включва в понятието „заплащане" „всяко друго предимство в пари или в натура". В IT сектора нарастваща част от реалното заплащане се изплаща под формата на ограничени акционерни единици (RSU), акционерни опции (ESOP) и ваучери — елементи, които при определени категории висококвалифицирани служители представляват съществен дял от общото годишно възнаграждение. Законопроектът не съдържа изрична уредба на тези форми при задълженията за прозрачност и докладване. **Предложение:** В § 1, т. 19 дефиницията на „заплащане" да се допълни с изричното посочване, че включва „всяко допълнително предимство, изплатено в натура или под формата на финансови инструменти, включително акции, акционерни опции и ограничени акционерни единици". Алтернативно-КЗД да издаде насоки за	**Не се приема**	Мотивите са посочени в ред 11, предложение 16.

				методологията за включване на тези елементи при изчисляване ма показателите по чл. 14б.		
				2. Б. Дефиниции **Проблем 2:** Липса на дефиниция на понятието „кандидат" по чл. 12 **Текущ проблем:** Чл. 12 предоставя информационни права на „кандидата", без да дефинира кой е „кандидат". При липса на дефиниция съществува риск от недобросъвестни искания извън реален процес по подбор, което би затруднило практическото прилагане на разпоредбата. **Предложение:** В § 1 да се добави дефиниция за "кандидат", обвързана с участие и допускане в конкретна процедура по подбор. Това ще осигури правна яснота, без да ограничава реалните права на лицата, участващи добросъвестно в процес по наемане.	**Не се приема**	Мотивите са посочени в ред 1.
				3. В. Критерии за оценка на труда и обосновка и на разлики **Проблем 3:** Смесване на два различни правни теста при обосновката на разлики в заплащането **Текущ проблем:** Чл. 14в, ал. 2, т. 4 изисква работодателите да обосновават разлики в заплащането в дадена категория, използвайки критериите по чл. 14, ал. 5 - критериите за оценка на равностойността на труда (сложност, тежест, отговорност, условия на труд). Директивата обаче прави ясно разграничение между два самостоятелни правни теста: критериите за установяване на равностойността на труда (job evaluation) и обективните неутрални по пол фактори за обосновка на индивидуални различия в рамките на дадена категория (трудов стаж,	**Приема се**	

				резултати от оценяване, допълнителна квалификация). В противен случай се смесват два различни правни теста, което прави разпоредбата практически неприложима. **Предложение:** Чл. 14в, ал. 2, т. 4 да се преформулира: обосноваването на индивидуални разлики в заплащането в рамките на дадена категория да се основава на обективни и неутрални по пол, критерии (умения, усилия, отговорност, условия на труд и др.). Ако въз основа на тези критерии се установи, че трудът е равностоен, тогава всяка разлика в заплащането съгласно чл. 14, ал. 5 трябва да е обоснована - напр. трудов стаж, резултати от оценка на представянето, допълнителна квалификация, продължителност на отсъствие. Препратката към чл. 14, ал. 5 в контекста на обосновка на индивидуални разлики да бъде заличена.		
				4. Проблем 4: Критериите за оценка на труда се разминават с Директивата **Текущ проблем:** Директивата изрично изисква оценка по четири критерия: умения, усилия, отговорност и условия на труд (чл. 4, пар. 2). Законопроектът в чл. 14, ал. 5 използва „сложност и тежест" вместо „умения и усилия" - терминологично отклонение от Директивата. Освен това, международната практика отчита риск определени категории умения, включително комуникационни и организационни, да бъдат недостатъчно отчетени в традиционните системи за оценка, ако не е предвидено изискване за неутрална по пол методология. **Предложение:** В чл. 14, ал. 5 критериите да се изброят в съответствие с Директивата: „умения, усилия, отговорност и условия на труд". Да се добави изискване системите за	**Приема се**	

				оценка да са неутрални по пол. КЗД да издаде насоки е примерни методологии.		
				5. Г. Права и процедури **Проблем 5: Необходимост от ясен обхват на достъп на синдикатите до информация за заплащането** **Текущ проблем:** § 12, т. 1 добавя към чл. 52, ал. 1, т. 2 КТ правото на синдикалните организации да получат информация за средните нива на заплатите „по длъжностни нива" и за правилата за определяне на възнагражденията. Тъй като тази разпоредба е самостоятелна - независима от конкретна процедура по ЗЗДискр. - законопроектът не предвижда гаранции за защита на чувствителна информация при упражняване на това право, нито ясно определя обхвата на достъп и условията, при които информацията може да се ползва. Това създава риск от правна неяснота при практическото прилагане. **Предложение:** Да се предвидят адекватни гаранции за защита на чувствителна бизнес информация и ясно определен обхват на достъп: синдикалните организации да получават информацията при ясно определени условия за поверителност и за ограничено ползване единствено в контекста на процедурите по чл. 14а или чл. 14в ЗЗДискр.	**Не се приема**	Мотивите са посочени в ред 13, предложение 13.
				6. Проблем 6: Баланс между правото на обмен на информация и защитата на чувствителни данни **Текущ проблем:** Чл. 22 от законопроекта забранява клаузи за конфиденциалност, ограничаващи работниците да обменят	**Приема се.**	

				информация за заплащането помежду си - това е в пълно съответствие с Директивата. Законопроектът обаче не урежда баланса между това право и защитата на чувствителна информация, несвързана с упражняването на правата по Директивата. При липса на такава уредба съществува риск от неясноти в практиката относно допустимото ползване на информацията. **Предложение:** Да се осигури изричен баланс: работниците и служителите запазват пълното и неограничено право да обменят информация за заплащането помежду си. Едновременно с това законопроектът може да уточни, че информацията, получена в контекста на процедурите по чл. 14а и чл. 14в, се ползва единствено за упражняване на правото на равно заплащане, а не за цели, несвързани с него - в съответствие с вече съществуващата ал. 4 на чл. 243 КТ.		
				7. Проблем 7: Липса на преходен период за задълженията за прозрачност при набиране **Текущ проблем:** § 13 предвижда влизане в сила на задълженията за прозрачност при набиране от 7 юни 2026 г. - фактически от деня на приемане на закона. Работодателите не са имали достатъчно информация и срок за подготовка на HR системите и за преглед на действащите трудови договори с конфиденциални клаузи. Практиката в редица държави членки показва необходимост от адаптационен период за задълженията за прозрачност при набиране, за да се осигури ефективно и устойчиво прилагане.	**Не се приема**	Мотивите са посочени в ред 6, предложение 5.

				Предложение: Разпоредбите на чл. 12, чл. 14а и чл. 22 да влязат в сила от 1 януари 2027 г., за да се осигури разумен адаптационен период от минимум 6 месеца.		
				8. Проблем 8: Липса на процедура при отсъствие на синдикати или представители на работниците **Текущ проблем:** Чл. 14а и чл. 14в предвиждат консултации и съвместна оценка с участие на синдикати или представители на работниците. Законопроектът не урежда субсидиарна процедура при работодатели, в чиито предприятия не са регистрирани синдикални организации или не са избрани представители - ситуация, характерна за значителна част от IT компаниите. При липса на уредба тези разпоредби водят до неяснота относно реда за изпълнение на задълженията. **Предложение:** В чл. 14а и чл. 14в да се добавят алинеи за субсидиарна процедура: при отсъствие на синдикати работодателят провежда консултации с ad hoc комисия, избрана от работниците, а при малки предприятия (до 50 заети) - директно с всички работници. КЗД да издаде методически насоки за тази процедура. **II. Обобщени предложения за промени** **По обхвата на заплащането:** 1. **Проблем 1:** § 1, т. 19 - добавя се изричното включване на „акции, акционерни опции и ограничени акционерни единици (RSU)" като форми на заплащане. Алтернативно - КЗД издава насоки за методология за включването им. **По дефинициите:** 2. **Проблем 2:** § 1 - добавя се дефиниция на „кандидат" като лице с	**Приема се частично.**	Предложена е редакция в чл. 14б, ал. 1 и 6 с оглед уреждане на възможност за консултации с представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал.2 от Кодекса на труда. В случаите, в които няма синдикална организация в предприятието, съгласно чл. 6а, ал. 2 от КТ работодателят е има право да свика общо събрание (събрание на пълномощниците) в предприятието за избор на представители на работниците и служителите с оглед провеждане на консултации.

				верифицирано участие в конкретна процедура за подбор. **По критериите за оценка:** 3. **Проблем 3:** Чл. 14в, ал. 2, т. 4 - обосновката на индивидуални разлики се базира на обективни неутрални по пол фактори (стаж, оценка на представянето, квалификация), различни от критериите по чл. 14, ал. 5. 4. **Проблем 4:** Чл. 14, ал. 5 - „сложност и тежест" се заменя с „умения и усилия"; добавя се изискване за неутрална по пол методология. **По правата и процедурите:** 5. **Проблем 5:** Чл. 52 КТ - да се предвидят ясни гаранции за защита на чувствителна информация и определен обхват на достъп при упражняване на информационните права от синдикатите. 6. **Проблем 6:** Чл. 22 - да се осигури баланс между правото на обмен на информация между колеги и ограниченото ползване на информацията за цели извън упражняването на правото на равно заплащане. 7. **Проблем 7:** Чл. 12, чл. 14а и чл. 22 - влизане в сила от 1 януари 2027 г. 8. **Проблем 8:** Чл. 14а и чл. 14в - субсидиарна процедура при отсъствие на синдикати или представители. **III. Заключение** Идентифицираните проблеми създават предпоставки за правна неяснота или затруднено постигането на целите на Директивата в практическото прилагане. Още веднъж заявяваме активната си позиция. БРАИТ е готова да участва в работна група за		

				усъвършенстване на законопроекта и да предостави конкретни редакционни предложения за всяка от набелязаните промени. Вярваме, че с прецизното транспониране на Директивата България ще изгради ефективна и устойчива нормативна рамка за равно заплащане - в полза на работниците, работодателите и националната икономика. Оставаме на Ваше разположение за активна експертна работа.		
25.	**2 юни 2026 г. по електронна поща**	Катерина Бъчварова	☐ Лицето действа от свое име ☒ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: **Сдружение „Българската предприемаческа асоциация“ (BESCO)**	**Сдружение „БЪЛГАРСКАТА ПРЕДПРИЕМАЧЕСКА АСОЦИАЦИЯ“ (BESCO) BESCO** обединява над 1000 компании от десетки индустрии, включително работодатели от високотехнологичния сектор, услугите, производството, търговията, иновациите и други динамично развиващи се области на икономиката. Като организация представляваща интересите на значителен брой работодатели, **BESCO** работи за подобряване на бизнес средата в България чрез ефективни политики, насърчаване на иновациите и въвеждане на съвременни, предвидими и практически приложими механизми за икономическо развитие, включително в областта на трудовите отношения. В тази връзка, **BESCO** изразява принципна подкрепа за целите на ***Директива (ЕС) 2023/970 на Европейския парламент и на Съвета от 10 май 2023 година за укрепване прилагането на принципа на равно заплащане на жените и мъжете за равен труд или за труд с равна стойност чрез прозрачност в заплащането и механизми***		

				за прилагане („Директивата“) и нейното транспониране с **Проект на Закон за изменение и допълнение на Закона за защита от дискриминация с Номер на консултация 12386-K („Законопроект“),** предмет на настоящото становище. Същевременно считаме, че транспонирането на Директивата в националното законодателство следва да бъде извършено при стриктно спазване на принципите на пропорционалност, правна сигурност, предвидимост на задълженията на работодателите, защита на личните данни, както и при избягване на ненужна административна и финансова тежест за работодателите. **Конкретно по Законопроекта, становището ни е следното:**		
				1. Отлагане на срока на влизане в сила на закона Съществен практически въпрос за работодателите е предвиденият кратък времеви период между общественото обсъждане на Законопроекта, евентуалното му приемане и влизането в сила (§ 13 от Законопроекта регламентира, че законът влиза в сила от 07.06.2026 г.). Макар Директивата да е приета през 2023 г., конкретните задължения за работодателите ще произтекат от българския закон, който въвежда специфични правила относно срокове, адресати, компетентни органи, ред за предоставяне на информация, вътрешни уведомления, обработване и защита на данни, поверителност, докладване, отговори на искания и взаимодействие с представители на работниците и служителите. Тези изисквания	**Не се приема**	Мотивите са посочени в ред 6, предложение 5.

				предполагат реална организационна, техническа и правна подготовка за всеки работодател независимо от броя на служителите. Работодателите следва да актуализират вътрешни правила, политики за възнаграждения, процедури за подбор, образци на обяви и оферти, HR и payroll процеси, правила за обработване на лични данни, механизми за отговор на искания, както и вътрешни процедури за взаимодействие със синдикални организации, представители на работниците и служителите и компетентните органи. Подобна подготовка не може да бъде извършена качествено в кратък срок, особено при работодатели със сложна организационна структура. **Поради това считаме, че Законопроектът следва да влезе в сила в неговата цялост 6 (шест) месеца, след обнародването му в Държавен вестник, период през който работодателите ще могат да приведат вътрешните си процеси и документи в съответствие с новите изисквания.** Такъв подход не би ограничил правата на работниците и служителите, а би осигурил по-качествено и устойчиво въвеждане на новия режим. Целта на транспонирането следва да бъде ефективно прилагане на принципа на равно заплащане, а не санкциониране на работодатели за първоначални технически или организационни несъответствия в период, в който липсват утвърдена практика, методически указания и достатъчно време за вътрешна адаптация. При условията на евентуалност, ако не бъде възприето предложението за отлагане на влизането в сила на закона, **то предлагаме да**		

				се регламентира едногодишен период, в който работодателите няма да бъдат санкционирани при неизпълнение на задълженията, предвидени в Законопроекта.		
				2. По-лек режим за работодатели с по-малко от 50 служители Директивата предоставя на държавите членки възможност да освободят работодателите с по-малко от 50 работници от задължението, свързано с предоставяне на информация относно критериите за увеличение на заплащането. Считаме, че в законопроекта следва да се регламентира това изключение, защото именно при микропредприятията и малките предприятия подобно задължение би оказало най-съществена административна тежест.	**Не се приема**	Мотивите са посочени в ред 11, предложение 13.
				3. Относно § 2 — изменения в чл. 12 относно прозрачност преди назначаване на работа **3.1.** Предложената редакция на новата ал. 2 на чл. 12 се нуждае от прецизиране. Законопроектът предвижда, че *„в обявата за свободно работно място наименованието на длъжността се посочва неутрално по отношение на пола*“. Тази формулировка обхваща единствено длъжностното наименование, но не и съдържанието на самата обява. С това българската разпоредба не съответства на чл. 5, пар. 3 от Директивата, който изисква както обявите за свободни работни места, така и наименованията на длъжностите да бъдат неутрални по отношение на пола. **Следователно предметът на законовото изискване не следва да бъде ограничен само до**	**Приема се с редакция.**	

				формалното наименование на длъжността. Обявата за работа като цяло не може да съдържа изрази или условия, които насочват, че за длъжността се предпочита лица от определен пол**. Поради това, за да бъде транспонирането пълно и коректно, разпоредбата следва да обхване както длъжностното наименование, така и съдържанието на обявата, доколкото то има отношение към достъпа до съответната работа.** **В този смисъл, предлагаме следната редакция на чл. 12, ал. 2:** *„Обявите за свободни работни места и наименованията на длъжностите са неутрални по отношение на пола. Не представлява нарушение използването на наименование на длъжността, формулирано в съответствие с нормативно установена класификация на длъжностите или особеностите на българския език, когато от съдържанието на обявата е видно, че позицията е достъпна за всички кандидати независимо от пола.“*		
				4.. Директивата предвижда кандидатите за работа да имат право да получат от бъдещия работодател информация относно „първоначалното заплащане или неговия диапазон“, определени въз основа на обективни и неутрални по отношение на пола критерии за съответната длъжност. Същевременно понятието „заплащане“ по смисъла на Директивата е по-широко от понятието „основна работна заплата“. Поради това считаме, че българският законодател следва да се придържа към терминологията на Директивата и да използва понятието „първоначално заплащане или	**Не се приема.**	Мотивите са посочени в ред 11, предложение 10.

				неговия диапазон“, вместо да въвежда по-тясна формулировка, ограничена до основната работна заплата. Същевременно е необходимо в Законопроекта да бъде въведена легална дефиниция на понятието „заплащане“, съответстваща на Директивата. Липсата на такава дефиниция ще затрудни както работодателите, така и кандидатите за работа, тъй като няма да е ясно кои елементи следва да бъдат включени в информацията за първоначалното заплащане или неговия диапазон. **Предлагаме следната редакция на чл. 12, ал. 4, т. 1“** *„Работодателят осигурява на кандидатите за работа информация за:* *1. първоначалното заплащане или неговия диапазон за длъжността, определени въз основа на обективни и неутрални по отношение на пола критерии;“* **Допълнително предлагаме в Допълнителните разпоредби на Закона да бъде въведена легална дефиниция на „заплащане“ по аналогия на Директивата**. При условията на евентуалност предлагаме следната редакция на чл. 12, ал. 4, т. 1: *„Работодателят осигурява на кандидатите за работа информация за:* *1. първоначалното брутно трудово възнаграждение или неговия диапазон за длъжността, определени въз основа на обективни и неутрални по отношение на пола критерии;“*		
				5. Необходимо е също така да бъде регламентиран моментът, в който информацията се предоставя на кандидата. Целта на Директивата е кандидатът да разполага с тази информация достатъчно	**Не се приема.**	Мотивите са посочени в ред 2.

				рано, за да може да участва в информирано и прозрачно договаряне на условията на заплащане. В практиката обаче не всеки процес на подбор започва с публикувана обява. Съществуват директен подбор, конфиденциални позиции, вътрешни препоръки, подбор чрез външни консултанти, както и други форми на предварителен контакт с потенциални кандидати		
				6. Относно § 3 — изменения в чл. 14, касаещи критериите за равно възнаграждение за равен труд и труд с равна стойност По § 3 от Законопроекта считаме, че предложената редакция на чл. 14, ал. 5 не транспонира в достатъчна степен чл. 4, пар. 4 от Директивата. Директивата изисква преценката дали работниците и служителите се намират в сравнимо положение по отношение на стойността на труда да се извършва въз основа на обективни и неутрални по отношение на пола критерии, които включват **умения, усилия, отговорност и условия на труд.** Законопроектът обаче използва различна формулировка — **„сложността, тежестта и отговорността на труда, и условията на труд“, като не посочва изрично критерия „умения“ и заменя по-широкия критерий „усилия“ с по-тясното понятие „тежест**“. Това създава риск от непълно транспониране и от неяснота при практическото прилагане на закона. Изричното включване на уменията е от съществено значение за работодателите, тъй като образованието, квалификацията, професионалният опит, специфичните технически, езикови, организационни,	**Приема се.**	

				управленски и комуникационни компетентности са обективни и неутрални по отношение на пола фактори, които могат да обосноват различия в заплащането. Също така понятието „усилия“ следва да бъде запазено, тъй като то обхваща не само физическата тежест на труда, но и умствените, емоционалните и организационните усилия, когато те са относими към конкретната длъжност. Считаме също, че чл. 14, ал. 5 следва ясно да разграничава критериите за оценка на стойността на труда от критериите за индивидуално представяне. **Количеството, качеството и времетраенето на извършваната работа** могат да бъдат относими при определяне или увеличение на индивидуалното възнаграждение, но не следва да заместват основните критерии за оценка на равен или равностоен труд по смисъла на Директивата. **Поради това предлагаме да бъдат премахнати от чл. 14, ал. 5.** **С оглед на това предлагаме чл. 14, ал. 5 да бъде преработен чрез изрично включване на критериите „умения“ и замяна на „тежест“ с „усилия“, както и чрез изрично посочване, че тези критерии са обективни и неутрални по отношение на пола и се прилагат по начин, който изключва пряка или непряка дискриминация.**		

				7.Наред с това, Законопроектът не съдържа изрично правило, съответстващо на чл. 4, пар. 4 от Директивата, според което при оценката на стойността на труда „*съответните меки умения не се подценяват*“. Това изискване не е декларативно, а има пряко значение за правилното определяне на равен или равностоен труд. В редица случаи меките умения са съществен компонент от реалната стойност на дадена длъжност. Това се отнася особено до позиции, при които резултатът от труда зависи не само от формална квалификация или техническа експертиза, а и от умения за комуникация, координация, работа с клиенти, управление на екип, водене на преговори, разрешаване на конфликти, организиране на процеси, наставничество или работа под напрежение. В интерес на работодателите е да е изрично регламентирано отчитането на меките умения, тъй като позволява стойността на труда да бъде оценявана по-пълно и реалистично. Ако тези умения не бъдат признати като относим критерий, съществува риск различни по съдържание и отговорност длъжности да бъдат формално приравнявани единствено въз основа на длъжностно наименование, образователно изискване, технически задачи или продължителност на работното време. Същевременно Законопроектът следва ясно да постави граници на приложението на този критерий. Меките умения следва да се отчитат само когато са обективно относими към конкретната работа или длъжност и когато са въведени и прилагани като проверими, недискриминационни и неутрални по отношение на пола критерии. Това уточнение	**Не се приема**	Мотивите са посочени в ред 6, предложение 4.

				е необходимо, за да се избегне субективно, непоследователно или прекомерно широко прилагане на понятието, което би създало несигурност както за работодателите, така и за работниците и служителите		
				8. Относно § 4 — нов чл. 14а, регламентиращ правото на информация Чл. 7, пар. 1 от Директивата предвижда право на работниците да получат информация за тяхното **„индивидуално ниво на заплащане“ и** за „**средните нива на заплащане“** с разбивка по пол за категориите работници, които полагат равен труд или труд със стойност, равна на стойността на техния труд. Същевременно самият Законопроект въвежда легална дефиниция на понятието „**ниво на заплащане**“, като го определя като годишното брутно трудово възнаграждение и съответното брутно почасово възнаграждение, с което правилно транспонира Директивата. Въпреки това в предложения чл. 14а, ал. 1 се използва понятието **„неговото възнаграждение**“. Това създава риск от терминологична и практическа неяснота — дали се има предвид брутно или нетно възнаграждение. Тази неяснота е особено проблематична, тъй като неизпълнението или непълното изпълнение на задълженията за прозрачност може да доведе до неблагоприятни последици за работодателя, включително процесуални и санкционни. Поради това считаме, че законопроектът следва последователно да използва терминологията на Директивата, а именно „заплащане“ и ниво на заплащане“, както в чл. 14а, така и навсякъде другаде в текста на Законопроекта.	**Не се приема**	Мотивите са посочени в ред 11, предложение 16.

				При условията на евентуалност, ако законодателят запази понятието „възнаграждение“, следва изрично да уточни чрез ясно посочване дали се има предвид брутното трудово възнаграждение или нетното възнаграждение 9. Законопроектът предвижда в чл. 14а, ал. 1 предоставяне на информация за работниците и служителите, които полагат „еднакъв или равностоен труд“. Считаме, че този текст следва да бъде прецизиран чрез изрично използване на понятието „категория работници и служители“. Директивата изисква информацията да се предоставя за категории работници, които полагат равен труд или труд с равна стойност. Това не е случайна формулировка. Категорията следва да се определя въз основа на обективни, проверими и неутрални по отношение на пола критерии. Това става ясно както от Директивата, вкл. легалната дефиницията, регламентирана в чл. 1, б. „з“ от Директивата“ и транспонирана в новата точка 24 от Допълнителните разпоредби на ЗЗДискр. (§ 11, т. 1, т. 24 от Законопроекта). В случай че българският законодател остави работодателя при всяко отделно искане да определя кои лица полагат еднакъв или равностоен труд, ще се създаде значителна правна несигурност и предпоставки за спорове относно самата база за сравнение. Поради това предлагаме чл. 14а, ал. 1 да бъде прецизиран така, че информацията да се предоставя за съответната категория работници и служители.	**Приема се.**	
				10. Предвиденият срок до два месеца от получаване на искането съответства на чл. 7,	**Не се приема**	Според действащото законодателство

				пар. 4 от Директивата и следва да бъде запазен. Същевременно следва да се уточни, че искането може да бъде отправено писмено, включително по електронен път, когато работодателят е въвел такъв канал за комуникация. Отделно от това, предложеният чл. 14а, ал. 2 от Законопроекта предвижда, че когато информацията е неточна или непълна, работникът или служителят има право да поиска допълнителни разяснения, а работодателят е длъжен да предостави мотивиран писмен отговор в 14-дневен срок. Тази редакция надхвърля изискванията на Директивата и създава непропорционална административна тежест за работодателите. Чл. 7, пар. 2 от Директивата предвижда право на „допълнителни и разумни разяснения и подробности“ и получаване на аргументиран отговор, но не въвежда 14-дневен срок. Срокът от 14 дни може да бъде обективно недостатъчен при работодатели със сложни системи и структури на заплащане. Освен това законопроектът не възпроизвежда изискването разясненията да бъдат „разумни“. Това е съществен пропуск. Работодателят не следва да бъде задължен да отговаря на неограничени, повтарящи се, неотносими или прекомерни искания, които надхвърлят целта на правото на информация. С оглед посоченото, предлагаме чл. 14а, ал. 2 да бъде редактирана по следния начин: „Когато информацията по ал. 1 е неточна или непълна, работникът или служителят има право да поиска допълнителни и разумни разяснения. Работодателят е длъжен да му		(ЗЕДЕУУ) писмената форма се смята за спазена, когато е съставен електронен документ в съответствие с нормативните изисквания. Предвиденият в чл. 7, § 4 срок е за първоначалното предоставяне на информация. Това изискване е транспонирано с чл. 14а, ал. 1 от ЗЗДискр. (§ 4 от законопроекта). В чл. 14, ал. 2 от ЗЗДискр. е определен срок за предоставяне на допълнителни разяснения по информацията, предоставена по чл. 14а, ал. 1 от ЗЗДискр. Допълнителните разяснения по чл. 14, ал. 2 от ЗЗДискр. са свързани с информацията по чл. 14а, ал. 1 от ЗЗДискр. (§ 4 от законопроекта) и се предоставят само в случай тази информация е непълна и неточна и

				предостави мотивиран писмен отговор в срок до 1 (един) месец от получаване на искането.“		когато има аргументи защо е непълна и какво липсва по вече предоставените данни. По отношение на срока за представяне на допълнителни разяснения видно от чл. 7, пар. 2, абзац 2-ри от Директива (ЕС) 2023/970 преценката е предоставена на държавите – членки. Считаме, че срокът трябва да е изрично определен в конкретен размер, за да се защити правото на работниците и служителите и за да се даде възможност на компетентните институции да установят реалното реализиране на правото.
				11. Предложеният чл. 14а, ал. 3 от Законопроекта предвижда, че информацията може да се поиска чрез синдикалната организация в предприятието или чрез Комисията за защита от дискриминация. Тази редакция е непълна спрямо чл. 7, пар. 2 от Директивата, който предвижда възможност работниците да поискат и получат информацията чрез своите представители на работниците в съответствие с националното право и/или практика, както и чрез органа по	**Не се приема.**	Предвидената редакция на чл. 14а, ал. 3 е в съответствие с чл. 7, § 2 от Директива (ЕС) 2023/970, доколкото разпоредбата на директивата посочва, че представителите на работниците са в съответствие с

				равнопоставеността. Съгласно Кодекса на труда представители на работниците и служителите не са само синдикалните организации. Такива са и представителите по чл. 7, ал. 2 от Кодекса на труда. Поради това разпоредбата следва да бъде допълнена и с „представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 от Кодекса на труда“, за да не се създава необосновано ограничение в предприятия, в които няма синдикална организация.		националното право и практика.
				13. Предложеният чл. 14а, ал. 5 правилно отчита риска предоставянето на информация да доведе до разкриване на индивидуалния размер на трудовото възнаграждение на друг работник или служител. Законопроектът обаче предвижда информацията да се предоставя на синдикалната организация и/или на Комисията за защита от дискриминация. В тази разпоредба следва да се включат и представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 от Кодекса на труда, както и, когато е приложимо, Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, доколкото Директивата допуска ограничен достъп до представители на работниците, инспекцията по труда или органа по равнопоставеността.	**Не се приема**	Предвидената редакция на чл. 14а, ал. 5 е в съответствие с чл. 7, § 2 от Директива (ЕС) 2023/970, доколкото разпоредбата на директивата посочва, че информацията може да се поиска и получа чрез орган по равнопоставеността, който в България е КЗД. Разпоредбата на чл. 7, § 2 от Директива (ЕС) 2023/970 не предвижда задължение държавите-членки да установят подобна възможност да се иска информация чрез Инспекцията по труда.

				14. Относно § 5 — нов чл. 14б за докладване за разликата в заплащането Законопроектът възлага изцяло на работодателите задължението да събират, изчисляват, структурират и подават информацията за разликата в заплащането. Това е най-административно тежкият модел на транспониране. Чл. 9, пар. 8 от Директивата (изрично допуска държавите членки сами да събират част от информацията въз основа на административни данни, включително данни, предоставяни от работодателите на данъчните или социалноосигурителните органи. Този подход е предвиден именно с цел намаляване на тежестта за работодателите. В България работодателите вече подават значителен обем данни относно трудови възнаграждения, осигурителен доход, осигурителни плащания и трудови правоотношения към държавни органи, включително Националната агенция за приходите, Националния осигурителен институт и Националния статистически институт. Поради това Законопроектът следва да предвиди механизъм за служебно използване на наличните административни данни, като работодателите предоставят само допълнителна информация, която не е налична при тези институции и е необходима за целите на докладването. Така ще се избегне дублираща отчетност и ще се постигне по-добър баланс между целите на прозрачността и принципа на пропорционалност.	**Не се приема.**	Мотивите са посочени в ред 6, предложение 7.
				15. Законопроектът не урежда как се определя броят на работниците и служителите за целите на праговете — към конкретна дата,	**Не се приема.**	Разпоредбата на чл. 14б, ал. 1 от законопроекта

				като средносписъчен състав за предходната календарна година или по друг обективен критерий. Това е съществен въпрос, тъй като от него зависи дали работодателят попада в обхвата на задължението за докладване. **Предлагаме да се въведе правило, въз основа на което за работодателите да е ясно към кой момент се определя броя на работните и служителите в предприятието.**		определя към кой момент възникват задълженията според големината на предприятията.
				16. Чл. 14б, ал. 1 предвижда работодателят да предоставя информацията след консултации със синдикалните организации в предприятието. Тази редакция е по-тясна от чл. 9, пар. 6 от Директивата, който предвижда консултация с представителите на работниците**.** В българското право представители на работниците и служителите не са само синдикалните организации, а и представителите по чл. 7, ал. 2 от Кодекса на труда. Поради това чл. 14б, ал. 1 следва да бъде допълнен, за да обхване и тях. По аналогия, предлагаме изрично включване на "представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 от Кодекса на труда" и в чл. 14б, ал. 4, 5 и 6 с цел пълно съответствие с чл. 9 от Директивата.	**Приема се.**	
				17. Считаме, че предложената редакция на чл. 14б, ал. 2 следва да бъде прецизирана и по отношение на видовете информация, които работодателите следва да предоставят. В няколко от точките законопроектът не възпроизвежда точно разграничението, направено в чл. 9, пар. 1 от Директивата, което може да доведе до неяснота, дублиране на данни и несъпоставимост на информацията. На първо място, чл. 9, пар. 1, б. „б" от Директивата изисква предоставяне на	**Не се приема.**	Информацията относно разликите в заплащането е свързана с нормативно установената система за организация на работната заплата в страната, която съдържа като елемент основна работна заплата и

				информация за „разликата в заплащането на жените и мъжете в допълнителните или променливите компоненти“. Съответната разпоредба на Законопроекта — чл. 14б, ал. 2, т. 2 — предвижда предоставяне на данни за „разликата в заплащането на жените и мъжете в основните и допълнителните трудови възнаграждения“. Това представлява отклонение от текста на Директивата. Директивата не изисква в тази точка да се докладва разлика едновременно в основните и допълнителните трудови възнаграждения, а специално разлика в допълнителните или променливите компоненти. Включването на „основните“ трудови възнаграждения в тази точка може да доведе до дублиране с общата информация за разликата в заплащането по т. 1 и до неяснота как точно следва да се изчислява този показател. На второ място, аналогичен проблем съществува и при чл. 14б, ал. 2, т. 4 от Законопроекта. Чл. 9, пар. 1, б. „г“ от Директивата изисква информация за „медианната разлика в заплащането на жените и мъжете в допълнителните или променливите компоненти“. Законопроектът обаче говори за „медианната разлика в заплащането на жените и мъжете в основните и допълнителните трудови възнаграждения“. И тук добавянето на „основните“ трудови възнаграждения не съответства на структурата на директивата и може да създаде неяснота относно това дали следва да се изчислява отделна медианна разлика за основната заплата, за допълнителните възнаграждения или общо за двата компонента.		допълнителни трудови възнаграждения. Липсата на информация относно основната работна заплата няма да даде възможност за сравняване на реалната разлика в заплатите. Термините основна работна заплата и допълнителни трудови възнаграждения са с утвърдено правно значение и са част от елементите, които включва брутното трудово възнаграждение.

				На трето място, чл. 9, пар. 1, б. „ж“ от Директивата изисква информация за „разликата в заплащането на жените и мъжете по категории работници, разбита по нормална основна заплата или възнаграждение и допълнителни или променливи компоненти“. Законопроектът предвижда в чл. 14б, ал. 2, т. 7 данни за „разликата в заплащането на жените и мъжете по категории, включително по основни и допълнителни трудови възнаграждения“. И тук е необходима редакционна прецизност. Директивата изисква разбивка по две отделни групи компоненти: от една страна — нормална основна заплата или възнаграждение, а от друга — допълнителни или променливи компоненти. Формулировката „включително по основни и допълнителни трудови възнаграждения“ е по-неясна и не възпроизвежда напълно изискването за отделна разбивка.		
				18. Считаме, че предложеният чл. 14б, ал. 3 следва да отпадне. Подобно задължение не се съдържа в чл. 9 от Директива (ЕС) 2023/970, който урежда докладването относно разликата в заплащането на жените и мъжете. Прагът от 5 на сто е уреден в чл. 10 от Директивата като част от механизма за съвместна оценка на заплащането. Следователно самото наличие на разлика от най-малко 5 на сто не е самостоятелно основание за представяне на обосновка още на етап докладване по чл. 14б. Поради това чл. 14б, ал. 3 създава дублиращо и преждевременно задължение, което измества обосноваването на разликата от етапа на съвместната оценка към етапа на първоначалното докладване.	**Не се приема.**	Предвиденото в чл. 14б, ал. 3 (§ 5 от законопроекта) е във връзка с чл. 10, § 1, буква „а“ и „б“, във връзка с чл. 9, § 7 от Директива (ЕС) 2023/970. Според посочените разпоредби, когато има разлика в заплащането между жените и мъжете и тя не е обоснована по съответния ред, за работодателя възниква задължение

						да изготвя съвместна оценка.
				19. Чл. 14б, ал. 5 предвижда, че когато работниците и служителите, синдикалните организации, Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ и Комисията за защита от дискриминация поискат допълнителна информация, свързана с информацията по ал. 1, работодателят я предоставя в срок от един месец. Тази редакция е твърде широка. Директивата предвижда право да се поискат допълнителни пояснения и подробности във връзка с предоставените данни, както и аргументиран отговор от работодателя в разумен срок. Тя не въвежда неограничено право на достъп до всякаква допълнителна информация. Затова Законопроектът следва да предвиди, че исканата информация трябва да бъде разумна, относима, налична и необходима за разбиране на вече предоставените данни. Следва да се предвиди и възможност работодателят да откаже или ограничи предоставянето на информация, когато искането е прекомерно, повторно, неотносимо.	**Не се приема**	Предвидената разпоредба е в съответствие с чл. 9, § 10 от Директива (ЕС) 2023/970, в който е предвидено право на работниците, техните представители, инспекциите по труда и органа по равнопоставеност да поискат „допълнителни пояснения и подробности във връзка с които и да е от представените данни, включително обяснения относно разлики в заплащането“. С предложената редакция не се разширява обема на информация, която може да се иска, доколкото в разпоредбата изрично е посочено, че допълнителната информация следва да е свързана с предоставената

						преди това информация.
				20. Чл. 14б, ал. 6 предвижда, че когато разликите в заплащането на мъжете и жените не са обосновани съгласно критериите по чл. 14, ал. 5, в срок от шест месеца работодателят предприема коригиращи мерки след консултация със синдикалните организации в предприятието и/или Комисията за защита от дискриминация. Тази редакция е неясна и създава риск от неправилно прилагане. Не е ясно от кой момент започва да тече шестмесечният срок, дали в този срок работодателят следва само да предприеме мерки или да постигне пълно коригиране, както и как тази разпоредба се съотнася с чл. 14в относно съвместната оценка на заплащането. Директивата предвижда коригиране в разумен срок.	**Не се приема.**	Срокът, в които работодателят трябва да направи коригиращи мерки при необоснована разлика в заплащането е 6-месечен срок, според чл. 10, пар. 1, буква „в“ от Директива (ЕС) 2023/970. Непредприемането на мерки е свързано със задължението за извършване на съвместна оценка. Срокът за предприемане на мерки е от момента, в който възниква задължение за работодателя да предостави информация за разликата в заплащането, според чл. 14б, ал. 1 от законопроекта
				21. Чл. 14б, ал. 4 предвижда работодателят да предоставя информацията по ал. 2, т. 7 на синдикалните организации в предприятието и на всички работници и служители. Следва да се има предвид, че информацията по категории работници и служители може да доведе до пряко или непряко разкриване на	**Приема се**	

				индивидуални нива на заплащане, особено когато в съответната категория има малък брой лица или когато в нея има само един работник или служител от определен пол. Поради това в Законопроекта следва да се предвиди, че информацията се предоставя на всички работници и служители в обобщен вид, който не позволява идентифициране на индивидуални възнаграждения. Когато съществува риск от идентификация, достъпът до пълната информация следва да се ограничи до представителите на работниците и служителите, синдикалните организации, Комисията за защита от дискриминация и/или Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, при задължение за поверителност. Също така разпоредбата следва да включи не само синдикалните организации, но и представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 от Кодекса на труда		
				22. Относно § 6 — нов чл. 14в за съвместната оценка на заплащането На първо място, в чл. 14в, ал. 1, т. 1 е предвидено, че **съвместна** оценка се извършва, когато „информацията по чл. 14б, ал. 1“ показва разлика от най-малко 5 на сто. Чл. 14б, ал. 1 обаче урежда задължението за предоставяне на информация, а не съдържанието на конкретните показатели. Данните, които могат да покажат разлика по категории работници и служители, са уредени в чл. 14б, ал. 2, особено т. 7. Поради това е по-прецизно текстът да препраща към „информацията по чл. 14б, ал. 2, т. 7“, когато става въпрос за разлика в определена категория работници и служители.	**Приема се.**	

				23. На следващо място, чл. 14в, ал. 3 предвижда анализ на съществуващите неутрални по отношение на пола системи за оценка „по длъжностни нива“ или създаване на такива системи. Тази формулировка е твърде тясна и може да създаде неяснота. Директивата говори за системи за оценка и класификация на професиите, а не само за длъжностни нива. В практиката работодателите могат да използват различни подходи — вътрешна класификация на длъжности, job grading, оценка на функции, нива на компетентност, матрици на отговорности или други системи. Не следва законът да внушава, че оценката задължително се извършва само „по длъжностни нива“. По-правилно е да се използва по-широка и технологично неутрална формулировка, както в Директивата: „системи за оценка и класификация на професиите“.	**Не се приема**	Понятието длъжности нива е с утвърдено правно значение и в съответствие с нормативно установените класификации на професиите в НКПД, Класификатора на длъжностите в администрацията (КДА) и други специални нормативни актове, в които са групирани длъжностите и професиите по определен признак. Следва да се има предвид, че при сключване на трудов договор работодателят има задължение за посочване на код по НКПД. Предвиждане на различни възможности за класификация ще доведе до проблеми при прилагането в практиката.
				24. Не на последно място, извършването на съвместната оценка на всички работници и	**Не се приема**	Предвидените задължения са в

				служители следва да бъде съобразено със защита на данните съгласно чл. 12 от Директивата. Чл. 14в, ал. 4 предвижда работодателят да предоставя съвместната оценка на заплащането на работниците и служителите, техните представители, синдикалните организации и Комисията за защита от дискриминация, а при поискване — на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“. Пълната съвместна оценка не следва автоматично да се предоставя в пълен обем на всички работници и служители, ако това би довело до разкриване на индивидуални нива на заплащане. На всички работници и служители може да се предоставя обобщена версия или извлечение, което не позволява идентифициране на индивидуални възнаграждения и не разкрива чувствителна информация.		съответствие с чл. 10, § 3 от Директива (ЕС) 2023/970
				25. Относно § 11 - легални дефиниции Считаме, че предложените легални дефиниции в § 11 от Законопроекта следва да бъдат прецизирани и допълнени, тъй като в настоящия си вид не възпроизвеждат напълно понятийния апарат на Директивата и могат да създадат съществени затруднения при практическото прилагане на закона. На първо място, Законопроектът въвежда легална дефиниция на „ниво на заплащане“, но не въвежда самостоятелна дефиниция на базовото понятие „заплащане“. Това е съществен пропуск, който предлагаме да се отстрани чрез въвеждане на легална дефиниция по аналогия на Директивата. При условията на евентуалност, ако законодателят запази понятието „трудово възнаграждение“, следва ясно да се уточни	**Не се приема**	Мотивите са посочени в ред 11, предложение 16

				дали то обхваща всички елементи на заплащането по смисъла на Директивата или само елементите на трудовото възнаграждение по националното трудово право. В противен случай ще се създаде риск от несъответствие между обхвата на директивата и националната уредба.		
				26. На второ място, дефиницията на „разлика в заплащането на жените и мъжете“ в Законопроекта използва израза „средните нива на брутните трудови възнаграждения“. С оглед на дефинициите, предвидени в Директивата по-подходящо е да се използва терминът „средните нива на заплащане“, тъй като „ниво на заплащане“ вече е самостоятелно дефинирано понятие.	**Не се приема**	Елементите, които включва понятието брутно трудово възнаграждение, са нормативно определени в Наредба за структурата и организацията на работната заплата, Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация и др. нормативни актове в публичния сектор. Поради това терминологията, използвана в законопроекта, е в съответствие с действащата нормативна уредба и с утвърдено правно значение.
				27. На трето място, дефиницията на „медианно ниво на заплащане“ също следва да бъде приведена към терминологията на Директивата. Вместо „равнището на	**Не се приема**	Термините са свързани с нормативно установените

				брутните трудови възнаграждения“ следва да се използва „нивото на заплащане“.		системи на заплащане в страната. Елементите, които включва понятието брутно трудово възнаграждение, са нормативно определени
				28. На четвърто място, дефиницията на „категория работници и служители“ в законопроекта също е непълна. Директивата изисква групирането да се извършва по безпристрастен начин въз основа на недискриминационни, обективни и неутрални по отношение на пола критерии, от работодателя, когато е приложимо — в сътрудничество с представителите на работниците. Законопроектът обаче посочва само, че категорията включва работници и служители, които полагат еднакъв или равностоен труд, групирани съгласно критериите по чл. 14, ал. 5. Липсва изрично посочване, че групирането се извършва по безпристрастен начин, въз основа на обективни и неутрални по отношение на пола критерии, от работодателя и при необходимост след консултации с представителите на работниците и служителите.	**Приема се.**	
				29. Относно § 12 — изменения в Кодекса на труда Изразяваме сериозни възражения срещу предлаганите паралелни изменения в Кодекса на труда, доколкото те създават дублиращ се и частично противоречив режим спрямо този в Закона за защита от дискриминация.	**Не се приема**	Кодекса на труда и ЗЗДискр. имат за предмет да регулират различни обществени отношения. Според чл. 1 от ЗЗДискр. той урежда защитата

				9.1. Нов чл. 52, ал. 1, т. 2, буква „в“ Предвижда се синдикалните организации да имат право на информация за средните нива на заплатите в предприятието по длъжностни нива и за правилата и процедурите за определяне и изменение на основните работни заплати и допълнителните трудови възнаграждения. Формулировката е твърде широка. Тя не обвързва информацията с целите на равното заплащане, не съдържа достатъчни гаранции за поверителност и използва понятието „длъжностни нива“, което не е идентично с понятието „категория работници и служители“. Особено неприемлива е формулировката „като може да изискват поверителност“. При информация за заплащане, вътрешни правила и процедури поверителността следва да бъде правило, а не възможност по преценка. 30. Нови ал. 2 и 3 в чл. 128а от КТ Предлаганият нов чл. 128а, ал. 2 въвежда право на работника или служителя да получи информация за средното ниво на заплатите в предприятието на работниците и служителите на същото длъжностно ниво в 14-дневен срок. Тази разпоредба създава няколко проблема. На първо място, тя дублира чл. 14а от Закона за защита от дискриминация, но с различен предмет, различен срок и различен критерий за сравнение. На второ място, понятието „същото длъжностно ниво“ е неясно и може да не съответства на „еднакъв или равностоен труд“. Възможно е лица на едно и също длъжностно ниво да извършват труд с		срещу всички форми на дискриминация и съдейства за нейното предотвратяване. Това включва и защита и предотвратяване на разлика в заплащането, основана на пол. Кодекса на труда урежда трудовите отношения между работника или служителя и работодателя, т.е. трудовите права. Предлаганите промени в КТ нямат за цел да въвеждат изисквания на Директива (ЕС) 2023/970, а да усъвършенстват трудовото законодателство, за да се подпомогне закрилата на трудовите права. Използваните понятия в § 12 относно промените в КТ са съобразени с целта на въвеждане на нови изисквания относно трудовите отношения и действащите към

				различна стойност, както и лица на различни длъжностни нива да извършват труд с равна стойност. На трето място, 14-дневният срок е несъразмерно кратък и не съответства на двумесечния срок по Директивата и по чл. 14а от Законопроекта. На четвърто място, разпоредбата не съдържа достатъчни гаранции за защита на личните данни и предотвратяване на идентифициране на индивидуални възнаграждения. Поради това предлагаме новите ал. 2 и 3 в чл. 128а от КТ да отпаднат или да бъдат изцяло хармонизирани с режима по чл. 14а от Закона за защита от дискриминация. За предпочитане е уредбата да бъде концентрирана в един закон, за да се избегнат противоречия.		момента разпоредби в трудовото законодателство, като нямат за цел да припокриват изискванията за определяне на еднакъв или равностоен труд по смисъла на ЗЗДискр.
				31. В Законопроекта липсват правна уредба на следните въпроси: **1. Доказателствена тежест** Директивата предвижда специални правила за прехвърляне на доказателствената тежест при неизпълнение на задълженията за прозрачност, но допуска изключение, когато нарушението е очевидно непреднамерено и несъществено. В случай че в националното право се въвеждат допълнителни процесуални правила в тази насока, задължително следва да се възпроизведе и това изключение. В противен случай работодателят би бил	**Не се приема**	Мотивите са посочени в ред 13, предложение 6.

				поставен в прекомерно неблагоприятно положение дори при формални или технически пропуски, които нямат отношение към твърдяната дискриминация.		
				32. Предприятията, осигуряващи временна работа Считаме, че Законопроектът следва да съдържа отделна уредба относно предприятията, които осигуряват временна работа. В настоящия си вид Законопроектът не отчита спецификата на тези работодатели, при които трудовото правоотношение е с предприятието, което осигурява временна работа, но трудът се полага при предприятие ползвател, в рамките на тристранно правоотношение. Особено съществен е въпросът по кои критерии следва да се сравняват нивата на заплащане — спрямо работниците и служителите на предприятието, което осигурява временна работа, спрямо работниците и служителите при конкретното предприятие ползвател, или спрямо отделен проект или задание. Предприятията, които осигуряват временна работа, могат да наемат и администрират различни групи работници и служители, които полагат труд при различни предприятия ползватели, по различни проекти, при различни условия и при различни възнаградителни политики. Поради това механичното сравняване на всички работници и служители, наети от едно предприятие, което осигурява временна работа, може да доведе до несъпоставими и подвеждащи резултати. Различията в заплащането между лица, предоставени на	**Приема се**	

				различни предприятия ползватели, могат да произтичат от обективни фактори — различни бюджети, различни места на работа, различни проекти, различни изисквания, различни условия на труд и различни възнаградителни политики на предприятията ползватели, а не от дискриминация, основана на пола. Същият проблем възниква и при задълженията за информация и докладване. Предприятието, което осигурява временна работа, не следва да бъде задължавано да предоставя информация или да докладва данни, които се отнасят до други предприятия ползватели, не се намират под негов контрол или биха довели до разкриване на поверителна информация на трети лица. То следва да носи отговорност само за информацията, която определя, контролира или съхранява в качеството си на работодател. В заключение, **Сдружение „БЪЛГАРСКАТА ПРЕДПРИЕМАЧЕСКА АСОЦИАЦИЯ“ (BESCO)** счита, че проектът на Закон за изменение и допълнение на Закона за защита от дискриминация следва да бъде преработен с оглед постигане на балансирано транспониране на Директивата. Надяваме се направените предложения да бъдат съобразени преди внасянето на Законопроекта в Народното събрание. Оставаме на разположение за участие в срещи, дискусии и работни групи.		
26.	**02.06.2026 г.**	Ребека Клеътман-Балсамаджиева	☐ Лицето действа от свое име	**1. Липсва преходен период по отношение изготвянето на критерии и подготовка за даване на информация**		

	Чрез портала за обществени консултации		☒ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: **Адвокатско сдружие Ърнст и Янг**	Считаме, че влизането в сила на закона от 7 юни 2026 г. без преходен период би създало съществени практически затруднения за работодателите, особено по отношение на изработването и внедряването на критерии за определяне на равен труд и труд с равна стойност. Наред с това работодателите следва не само да разполагат с такива критерии, но и да могат да предоставят информация за нивата на възнагражденията по начин, който предполага предварително изградена, последователна и защитима структура на заплащането. Именно поради това считаме, че е необходим преходен период, като ориентир могат да послужат и развитието и проектните решения в други държави членки. **Препоръка** Да се предвидят преходни периоди, които да дадат на работодателите реалистична възможност да се подготвят за приложението на новите правила.	**Не се приема**	Мотивите са посочени в ред 6, предложение 5.
				2. Дефиниция за кандидат – липсва и създава риск за злоупотреба с информация Проектът въвежда права на кандидата за работа във връзка с информацията за възнаграждението, но не дава достатъчна практическа яснота на кой етап и за кои лица възниква това право. **Фактически последици** Работодателите може да бъдат натоварени с прекомерни задължения за предоставяне на информация на лица без реална възможност да бъдат наети. Съществено ще бъде увеличен рискът от разкриване на конфиденциална за работодателите информация. Кандидат по смисъла на закона следва да бъде лице, което е подало		

				документи за наемане на определена позиция, а работодателят е преценил кандидатурата му за подходящ и планира да му връчи предложение за работа. **Препоръка** Препоръчваме да се уточни, че информацията следва да бъде предоставяна на етап, в който реално се обсъждат условията на заплащането. Това ще обслужи и целите на Директивата – да се гарантира информирано договаряне и да се пребори информационната асиметрия между кандидат и работодател.	**Не се приема**	Мотивите са посочени в ред 2.
				3. Заплащането като търговска тайна да е предмет на определена защита Изключително чувствителен е въпросът за границата между допустимата прозрачност и възможността информацията да бъде разкривана неограничено извън предприятието. Директивата и Проектът са насочени към защита на правото на равно заплащане, но това не означава, че трябва да отпадне всяка възможност работодателят да защитава легитимния си интерес по отношение на разпространението на информация извън предприятието. Общо разписани текстове биха могли дадат възможност на лицата свободно да разкриват информация за заплащането на всякакви трети лица – без това да има връзка със защитата от дискриминация. **Фактически последици** При липса на ясно разграничение може да се стигне до неконтролирано разпространение на чувствителна информация, а информацията относно възнагражденията във всяко дружество представлява търговска тайна по смисъла на закона. С оглед на това, разкриването на информация за целите на		

				закона защита от дискриминация следва да бъде целесъобразно и ограничено. **Препоръка** Препоръчваме да се предвиди ясна формулировка, че ограничение не може да се налага, когато информацията се използва за целите на равното заплащане, но работодателят да има право да ограничава разкриването към трети лица извън предприятието.	**Приема се.**	
				4. Срокове за предоставяне на информация – противоречиви. Риск от двойни санкции По новия режим в ЗЗДискр. работодателят следва да предоставя информация за възнаграждението и средните нива на заплащане в **двумесечен срок** от получаване на искането. От друга страна, чрез промените в Кодекса на труда се въвежда **14-дневен срок** за предоставяне на информация за средното ниво на заплатите на работниците и служителите на същото длъжностно ниво. Неясно остава за кое се прилага изключението при повторно искане на информация в рамките на една година – за цялото задължение да се отговаря или само за срока. Текстовете пораждат неяснота и риск от двойни санкции- не е ясно по кой от двата закона и от кой орган следва да се налагат санкции. **Фактически последици** Това противоречие създава и риск от правна несигурност и от **двойна репресия за едно и също фактическо поведение**. **Препоръка** Препоръчваме да се **уеднаквят сроковете** и ясно да се посочи **кой орган** е компетентен да	**Приема се.**	

				следи за спазването и да налага санкции както и за кои случаи са прилагат изключенията.		
				5. Сравнение във времето - да отчита икономическата обстановка В Проекта, фигурира хипотеза за сравнение с работници, наети в предходен период, но не повече от 3 години назад. Това е важен елемент, но следва да бъде прецизиран с оглед на променящата се икономическа и пазарна обстановка. **Фактически последици** Без достатъчно ясна рамка сравнението може да се извършва механично, без да се отчита пазарната динамика, а работодателите могат да бъдат поставени в ситуация да оправдават разлики, произтичащи от напълно различни стопански условия. **Препоръка** Препоръчваме изрично да се предвиди, че при сравнения във времето следва да се отчитат обективните икономически и пазарни условия.	**Не се приема**	Мотивите са посочени в ред 11, предложение 19.
				6. Дефиниция за заплащане Директивата изрично предвижда, че понятието „заплащане“ обхваща **всички възнаграждения**, които работникът получава пряко или косвено, **в брой или в натура**, като специално е посочено, че следва да се вземат предвид както постоянни, така и допълнителни или променливи компоненти на възнаграждението. В Проекта не е транспонирана дефиницията за заплащане според Директивата. Това създава съществен риск, защото извън полезрението на закона могат да останат целеви бонуси, еднократни възнаграждения, възнаграждения, обвързани с резултати,		

				възнаграждения в акции и/или опции, други променливи компоненти на общия пакет възнаграждения. **Фактически последици** На практика това би означавало, че работодател може формално да изглежда в съответствие с правилата за равно заплащане при сравнение на „основна заплата“, но да поддържа значителни разлики в общото възнаграждение. **Препоръка** Препоръчваме в Проекта изрично да се транспонира и дефиницията за „заплащане“ съгласно Директивата.	**Не се приема**	Мотивите са посочени в ред 11, предложение 16
				7. Критерии за равен труд Директивата ясно посочва четири водещи критерия за определяне на труд с равна стойност: **умения, усилия, отговорност и условия на труд**. Проектът обаче възприема формулировка, която се отклонява от тази структура и включва „сложност“, „тежест“, „отговорност“ и „условия на труд“. Това отклонение създава съмнение дали критериите на Директивата са транспонирани точно, както и дали при тълкуване и прилагане няма да се стигне до различен стандарт от европейския. **Фактически последици** Ако националният закон работи с различна система от критерии, това ще доведе до затруднения при работодателите да изграждат вътрешни системи за оценка, невъзможност за последователно прилагане в международни групи дружества, риск от противоречива практика на контролните органи и съдилищата, риск при оценка от страна на Европейската комисия дали транспонирането е коректно.		

				Препоръка Препоръчваме в Проекта да се възприемат идентични критерии като тези в Директивата.	**Приема се**	
				8. Предприятия за временна заетост-сравнението да се прави на ниво предприятие ползвател Това е тема, която по наше мнение следва изрично да бъде уредена, тъй като в противен случай съществува риск от сериозно засягане на целия сектор. Предприятията за временна заетост наемат лица, които предоставят труд при различни предприятия ползватели. Възнаграждението в тези отношения се определя от предприятието ползвател. **Фактически последици** Ако законът не уреди тази хипотеза предприятията за временна заетост могат да бъдат поставени в положение да отговарят за различия, които не контролират, а това силно ще затрудни или блокира сектора. **Препоръка** Препоръчваме да се въведе изрична норма, че при предприятията за временна заетост сравнението за целите на равното заплащане следва да се извършва спрямо работници в предприятието ползвател.	**Приема се**	
				9. Липса на представители на работниците – неуредена хипотеза Проектът предвижда консултации и съвместни действия, но не разписва ясно какво следва да се случи, когато в предприятието няма синдикална организация и няма представители на работниците.		

				Фактически последици При липса на изрична уредба работодателят може да се окаже в невъзможност да изпълни законово задължение, без това да е по негова вина. **Препоръка** Препоръчваме законът изрично да предвиди, че когато няма представители на работниците или синдикална организация, работодателят има право да предприеме съответните действия самостоятелно и по своя преценка, при спазване на останалите изисквания на закона.	**Приема се**	
				10. Достъп на синдикатите до информация- да не е генерален, а по повод конкретен случай Считаме, че съществува риск от прекомерно широк достъп на синдикатите до информация, когато този достъп не е достатъчно свързан с конкретно искане или процедура. Това е чувствителна тема, защото Директивата цели подкрепа на работниците, но не изисква неограничено и самостоятелно право на достъп до чувствителна информация във всяка ситуация. **Фактически последици** Съществува риск информацията да се използва извън непосредствената цел на закона. **Препоръка** Препоръчваме достъпът на синдикатите до информация да бъде ясно свързан с конкретно производство, конкретно искане или конкретна функция по закона.	**Не се приема**	Изрично в чл. 7, § 2 от Директива (ЕС) 2023/970 е предвидено, че работниците имат възможност да поискат и получат посочената в параграф 1 информация чрез своите представители на работниците в съответствие с националното право и/или практика.

				11. Санкции Проектът не урежда въпроса за санкциите. Това създава неясноти с оглед това по кой закон ще бъдат санкционирани лицата, от кой орган и в какви срокове и размери. На последно място е в противоречие и с директивата. **Препоръка** Препоръчваме еднозначна уредба на санкциите с цел яснота за засегнатите лица и ограничаване риска от двойни санкции.	**Не се приема**	Мотивите са посочени в ред 13, предложение 5
				12. Считаме, че Проектът в настоящия му вид оставя редица съществени въпроси, които следва да бъдат прецизирани, за да се гарантира правна яснота и предвидимост за работодателите, работниците и контролните органи, избягване на противоречиво прилагане. С оглед на това препоръчваме Проектът да бъде допълнително прецизиран по изложените по-горе точки.	**Не се приема.**	Няма конкретно предложение
27.	**02.06.2026 г.** **Чрез портала за обществени консултации и чрез официално писмо**	БСК Пресцентър	☐ Лицето действа от свое име ☒ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: **Българска стопанска камара (БСК)**	Българската стопанска камара принципно споделя целта на проекта на Закон за изменение и допълнение на Закона за защита от дискриминация, а именно, прозрачност и контрол при заплащането на работниците и служителите, които гарантират равнопоставеността на половете. Представители на БСК взеха активно участие в дейността на междуведомствената работна група за транспониране на Директива (ЕС) 2023/970 на Европейския парламент и на Съвета от 10 май 2023 година за укрепване прилагането на принципа на равно заплащане на жените и мъжете за равен труд или за труд		

				с равна стойност чрез прозрачност в заплащането и механизми за прилагане. БСК подкрепя възприетия подход за въвеждане на изискванията на Директивата, като хоризонтален антидискриминационен акт, в Закона за защита от дискриминация, който е специализираният национален акт за защита срещу дискриминация, включително защита правата на личността по отношение на равното третиране в работна среда (трудовоправни отношения). След проведени консултации с наши членове, общото мнение е, че законопроектът, макар и необходим, поражда множество въпроси относно приложимостта, ефективността и последствията от прилагането на включените в него мерки. Работодателите са загрижени от прекалено подробните и предписващи изисквания, които се очаква да бъдат наложени на компаниите и които неизбежно водят до увеличаване на административната тежест за бизнеса. Разбира се, БСК отчита факта, че това се дължи до голяма степен на спорните текстове на самата Директива, които са обект на обсъждане и критика от работодателските организации в целия Европейски съюз. Обръщаме внимание и на текущите дискусии на европейско ниво и безпрецедентни заявки от отделни държави (напр., Швеция и Естония) да не предприемат действия по прилагане на директивата. Във връзка с представения законопроект, представяме на вниманието Ви следните коментари и предложения, изложени и в рамките на работната група: **1. По §3** Предлагаме да се въведе възможността, която предвижда директивата за освобождаване на		

				работодателите с по-малко от 50 работници от задължението, свързано с информация относно увеличението на заплащането. И към момента, чл. 22 на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата не задължава всички работодатели да включват във Вътрешните правила за работната заплата правила и процедури за определяне и изменение на основните работни заплати, като нормата на чл. 22, ал. 4 е диспозитивна. С оглед на горното, смятаме, че използваният подход следва да се запази.	**Не се приема**	Мотивите са посочени в ред 11, предложение 13.
				2. По §12, чл. 128а, нова ал. 2 от Кодекса на труда В чл. 128а, нова ал. 2 се предвижда работодателят да предоставя информация за средното ниво на заплатите в предприятието на работниците и служителите на същото длъжностно ниво, в 14-дневен срок от искането на работника. Предлагаме срокът за даване на информация по чл. 128а, нова ал. 2 от Кодекса на труда да е двумесечен, какъвто е предвиденият в чл. 14а. от Закона за защита от дискриминация. Отделно в цитираната разпоредба липсва гаранцията за неразкриване на лични данни, предложена в чл. 14а от Закона за защита от дискриминация, а именно, когато предоставянето на информацията по ал. 2 на чл. 128а КТ може да доведе до разкриването на индивидуалния размер на трудовото възнаграждение на друг работник или служител в предприятието. С оглед заявената цел тази информацията да се използва единствено за целите на упражняване на правото на равно	**Приема се.**	

				възнаграждение в предприятието, следва да обърнем внимание, че работници на едно длъжностно ниво не е задължително да извършват еднакъв или равностоен труд. Като цяло сме скептични по отношение на това доколко така предложената разпоредба е годна за целите на упражняване на това право (равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд) и дали няма да създаде напрежение и конфликти в рамките на персонала на предприятията.		
28.	**02.06.2026 г.** **Чрез Портала за обществени консултации**	Марина Сарадинова	☐ Лицето действа от свое име ☒ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: **Фонд "Социална закрила"**	**1.** Становище от Фонд "Социална закрила": Като се вземе предвид разпоредбата на чл. 2, ал. 1 от Закона за електронното управление, според която административните органи, лицата, осъществяващи публични функции, и организациите, предоставящи обществени услуги, не могат да изискват от гражданите и организациите представянето или доказването на вече събрани или създадени данни, а са длъжни да ги съберат служебно от първичния администратор на данните или от централен администратор на данни. В случая работодателите са законово задължени да подава данни за заплатите към НАП, в тази връзка предлагаме да се обмисли възможността, въз основа на така събраните данни НАП да сезира КЗД в случай на неспазване изискванията на Директивата.	**Не се приема.**	Мотивите са посочени в ред 4, предложение 7
29.	**02.06.2026 г.** **По електронна поща**	Десислава Митева	☐ Лицето действа от свое име ☐ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица:	Британско-българска търговска камара (British Bulgarian Chambcr of Commerce / BBCC) приветства усилията на Република България да транспонира Директива (ЕС) 2023/970 и подкрепя целта за по-ефективно прилагане на принципа за равно заплащане за		

			Сдружение „Британско-българска търговска камара“ (ББТК)	равен труд или труд с равна стойност. За членовете на ВВСС темата има пряко значение както от гледна точка на законосъобразността, така и от гледна точка на доброто корпоративно управление, доверието на служителите и конкурентоспособността на пазара на труда. Много от членовете на ВВСС вече прилагат политики за равнопоставеност, вътрешни процедури за определяне на възнагражденията, правила за недискриминация и стандарти за корпоративно отчитане на ниво европейска или глобална трупа. Именно поради това за бизнеса е особено важно националната уредба да бъде предвидима и съпоставима с Директивата и практически приложима, без излишно дублиране на процеси и без непропорционална административна тежест. От тази предвидимост зависи дали новият режим ще бъде работещ, а не формален и санкционен С оглед на изложеното ВВСС предлага законопроектът да бъде подкрепен по принцип, но да бъде прецизиран в следните насоки: 1. **I. ПРЕХОДЕН ПЕРИОД ЗА ВЪВЕЖДАНЕ НА ИЗИСКВАНИЯТА** Основното практическо притеснение на нашите членове в качеството им на работодатели, е твърде краткият период между публикуването на проекта, приключването на обществената консултация и предвиденото влизане в сила на закона. Макар работодателите да са запознати с европейската рамка от 2023 г., националният законопроект съдържа конкретни локални решения — нови		

				срокове, адресати, институционални канали, изисквания за уведомления, формати на информация, процедури за искания и отговори, правила за поверителност и обработване на данни. Тези въпроси **не могат да бъдат въведени качествено в рамките на няколко дни**. В тази връзка, считаме, че следва да се въведе реален преходен период -- най-малко 6 месеца след влизане в сила на закона, необходим за привеждане на вътрешните процеси, политики и образци на работодателите в съответствие с новите изисквания, в рамките на преходния период контролът да има консултативен и предупредителен характер. **С оглед горното, правим следното предложение за нова преходна разпоредба:** „*В срок до 6 месеца от влизането в сила на този закон работодателите приведат вътрешните си правила, политики, процедури и образци в съответствие с изискванията на закона. В този срок не се налагат административни наказани за нарушения, конто произтичат от неприключило привеждане в съответствие, освен при доказано умишлено неизпълнение, отказ за предоставяне на информация или дискриминационно третиране.* ” Алтернативно, ако законодателят не възприеме освобождаване от санкции за целия 6-месечен период, следва попе да се предвиди, че **първоначалният контрол има консултативен и предупредителен характер, а санкции се налагат само при повторно неизпълнение след дадени указания.**	**Не се приема**	Мотивите са посочени в ред 6, предложение 5

				2. **П. ЗАДЪЛЖЕНИЕ ЗА ПРЕДОСТАВЯНЕ НА ИНФОРМАЦИЯ КЪМ КАНДИДАТИТЕ ЗА РАБОТА** Проектът предвижда работодателят да осигурява на кандидата за работа информация за размера на основната работна заплата или нейния диапазон и за допълнителните възнаграждения с постоянен характер. Тази редакция е разбираема, но не отразява напълно практиката на значителна част от работодателите, които комуникират с кандидатите общо брутно възнаграждение или диапазон на брутно възнаграждение. Директивата използва понятието „първоначално заплащане или негов диапазон“, а понятието **„заплащане“ включва не само основната заплата, но и допълнителни и променливи компонент, когато са приложими**. От гледна точка на кандидата именно брутното възнаграждение е по-информативният ориентир, тъй като позволява реална преценка на финансовите условия за позицията, без ненужна формализация на отделните компоненти, особено когато те са стандартни, постоянни и вече включени в посочения диапазон. Задължителното разбиване на основна заплата и постоянни компоненти би изисквало преструктуриране на HR системи, шаблони за обяви и оферти, и би създало различен стандарт спрямо практиката в други държави членки, без винаги да носи реален допълнителен информационен ефект за кандидата. **Предложение за редакция на чл. 12, ал. 4, т. 1 ЗЗД:**		

				§2. В чл. 12 се правят следните изменения и допълнения: *1. Създават се нови ал. 2, 3 и 4:* *„…(4) Работодателят осигурява на кандидата за работа информация за:* *1. размера на първоначалното брутно трудово възнаграждение или неговия диапазон и на допълнителните възнаграждения с постоянен характер за длъжността;”*	**Не се приема**	Мотивите са посочени в ред 11, предложение 16
				3. Следва да се уточни и моментът на предоставяне на информацията. Целта на Директивата е кандидатът да разполага с информацията достатъчно рано, за да води информирано и прозрачно договаряне. В практиката не всички подбори започват с публична обява съществуват директен подбор, executive scarch, вътрешни препоръки, подбор чрез външни агенции и конфиденциални позиции. Затова законът следва да допуска информацията да се предоставя в обявата или по друг документируем начин преди първото интервю, а когато няма интервю — преди отправяне на предложение за работа или преди договаряне на възнаграждението. **Допълнение към чл. 12, ал. 4:** ***„Информацията по т. 1 се предоставя в обявата за свободно работно място или по***	**Приема се с редакция**	

				друг начин преди първото интервю за работа, а когато такова не се провежда - — преди отправяне на предложение за работа или преди договаряне на възнаграждението."		
				4. IV. ЗАДЪЛЖЕНИЕ ЗА НЕУТРАЛНОСТ В ОБЯВИТЕ ЗА РАБОТА Предложеният нов чл. 12, ал. 2 предвижда, че „в обявата за свободно работно място наименованието на длъжността се посочва неутрално по отношение на пола". Считаме, че тази редакция не транспонира напълно съдържанието на чл. 5, пар. 3 от Директивата. Директивата изисква работодателите да гарантират, че както обявите за свободни работни места, така и наименованията на длъжностите са неутрални по отношение на пола. Следователно предмет на изискването не е единствено формалното наименование на длъжността, а и цялостното съдържание на обявата за работа, доколкото чрез него могат да се създадат преки или косвени внушения, че длъжността е предназначена преимуществено за лица от определен пол. В този смисъл разпоредбата в Законопроекта следва да бъде прецизирана така че да обхваща както наименованието на длъжността, така и съдържанието на обявата. В противен случай би се създало непълно транспониране на Директивата: работодателят формално би изпълнил изискването чрез неутрално наименование на длъжността, но останалата част от обявата би могла да съдържа формулировки, които пряко или косвено насочват позицията към кандидати от определен пол.	**Приема се.**	

				Същевременно законовата уредба следва да отчете особеностите на българския език, при който редица длъжностни наименования, професии и граматически форми имат родово маркирана езикова форма. Неутралността по отношение на пола не следва да се разбира като формално изискване за използване на определени езикови конструкции във всички случаи, нито като основание за санкциониране на работодатели единствено поради граматическия род на използвано длъжностно наименование, особено когато то съответства на нормативно установена класификация, вътрешна длъжностна структура или общоприета професионална терминология. Например в практиката редица длъжностни наименования се използват в граматически мъжки род като родово или неутрално професионално обозначение „счетоводител", „юрисконсулт", „инженер", „програмист", „шофьор" „техник", „експерт", „специалист", „управител", „директор", „лекар", „фармацевт", „архитект", „одитор". Сам по себе си фактът, че в обявата е използвано подобно длъжностно наименование, не следва да се третира като индиция за дискриминация, ако от съдържанието на обявата е видно, че позицията е достъпна за всички кандидати независимо от пола.		
				5. V. КРИТЕРИИ ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ЗАПЛАЩАНЕТО Проектът предлага критериите да включват сложността, тежестта и отговорността на труда и условията на труд. За да се избегнат спорове при тълкуването и да се постигне по-пълно съответствие с текста и логиката на	**Приема се с редакция**	

				Директивата, ВВСС предлага да се използва терминологията **„умения, усилия, отговорност и условия на труд“.** В практиката именно тези критерии позволяват по-обективно, сравняване на длъжности в различни функции и сектори. Наред с това следва изрично да се уточни, че работодателят може да отчита и други обективни и неутрални по отношение на пола фактори, които са относими към конкретната длъжност или система на възнаграждение например образование, професионална квалификация, сертификации, релевантен опит, индивидуално представяне, придобити умения, управленска или материална отговорност, трудов стаж, работа при специфичен режим, дефицитни умения или пазарни фактори, доколкото са предварително обосновани и прилагат последователно. Това уточнение е важно, защото Директивата не забранява различията в заплащането. Тя забранява необоснованите различия, основани на пола. Работодателят трябва да има възможност да поддържа мотивираща, гъвкава и пазарно адекватна система на възнаграждения, стига тя да е изградена върху обективни, проверими и неутрални критерии. Считаме също, че разпоредбата следва ясно да разграничи критериите за оценка на стойността на труда от критериите за индивидуално представяне. Количеството, качеството и времетраенето на извършваната работа могат да бъдат относими при определяне или увеличение на		

				индивидуалното възнаграждение, но не следва да заместват основните критерии за оценка на равен или равностоен труд по смисъла на Директивата. Поради това предлагаме да бъдат премахнати от разпоредбата. **Предложение за редакция на чл. 14, ал. 5 ЗЗД:** *„(5) Критериите по ал. 3 са обективни н неутрални но отношение на пола и включват най-малко умения, усилия, отговорност и условия на труд, относими към конкретната работа или длъжност. Работодателят може да прилага и други обективни критерии, когато те са уместни и обосновани с оглед естеството на работата, включително квалификация, професионален опит, резултати от изпълнението, придобити умения, трудов стаж, управленска или материална отговорност, дефицитни умения, специфичен режим на работа и други релевантни фактори, при условие че се прилагат последователно и по недискриминационен начин.“* Отделно от горното, законопроектът не възпроизвежда изискването на чл. 4, пар. 4 от Директивата, съгласно което „съответните меки умения не се подценяват”. Това изискване има самостоятелно значение и не следва да бъде пренебрегвано при транспонирането. Меките умения могат да бъдат съществен елемент от стойността на труда, когато са относими към конкретната работа или длъжност. Изричното отчитане на меките умения е важно и от гледна точка на работодателите, тъй като при редица длъжности именно тези умения формират		

				значителна част от реалната стойност на труда. Това важи особено за управленски, търговски, консултантски, експертни, НК, клиентски, обучителни, административни и координационни функции, при конто стойността на труда не може да бъде измерена единствено чрез формална квалификация, физическа тежест, технически задачи или продължителност на работното време. Същевременно законът следа да уточни, че меките умения се отчитат само когато са относими към конкретната работа или длъжност и са въведени като обективни, проверими и неутрални по отношение на пола критерии. В противен случай съществува риск понятието да бъде прилагано твърде широко, субективно или непоследователно, което би създало правна несигурност както за работодателите, така и за работниците п служителите.		
				6. VI. ОБЛЕКЧЕН РЕЖИМ ЗА РАБОТОДАТЕЛИ С ДО 50 СЛУЖИТЕЛИ Директивата позволява държавите членки да освободят работодателите с по-малко от 50 работници от задължението, свързано с информация относно увеличението на заплащането. Българският проект не използва тази възможност. ВВСС счита, че това ще създаде непропорционална тежест за микропредприятията и малките предприятия, в които често липсват самостоятелни HR и правни функции, формализирани нива на заплащане и сложни длъжностни структури. Затова следва ла се предвиди облекчен режим: работодателите с по-малко от 50	**Не се приема**	Мотивите са посочени в ред 11, предложение 13.

				работници и служители да осигуряват информация за критериите за увеличение на заплащането при поискване и в опростен формат, вместо ла поддържат постоянно достъпни и детайлни правила, несъразмерни на мащаба на дейността им. Предложение за допълнение: „Работодателите с по-малко от 50 работници и служители изпълняват задължението за предоставяне на информация относно критериите за увеличение на заплащането чрез предоставянето им при писмено искане на Работник или служител, в опростен и разбираем формат, съобразен с размера и структурата на предприятието.“		
				7. **VII. ПРАВО НА ИНФОРМАЦИЯ - СРОКОВЕ, УСЛОВИЯ** **<u>1. Уеднаквяване на сроковете по ЗЗД и Кодекса на труда</u>** ВВСС подкрепя въвеждането на правото на работника да получи информация за индивидуалното си ниво на заплащане и за средните нива на заплащане с разбивка по пол за категориите работници, които полагат еднакъв или равностоен труд. За да бъде това право приложимо, е необходимо да се избегнат паралелни режими с различни срокове и неясен обхват. Проектът предвижда двумесечен срок по чл. 14а от ЗЗДискр., но в свързаните изменения в Кодекса на труда се предвижда 14-днсвен срок за информация за средните нива на заплатите на същото длъжностно ниво. Това ще доведе до объркване: в зависимост от правното основание работодателят ще има различен срок за сходна по същество информация. Предлагаме срокът да бъде уеднаквен на два месеца от получаване на	**Приема се**	

				искането, което е съобразено с Директивата и е практически необходимо при работодатели с повече длъжности, подразделения, бонусни схеми и различни компоненти на възнаграждението. **Предложение за редакция на чл. 128а, ал. 2 КТ:** *„(2) По искане на Работника или служителя работодателят предоставя информация за средното ниво на заплатите в предприятието на работниците н служителите на същото длъжностно ниво или на категорията работници и служители, полагащи еднакъв или равностоен труд, в срок до два месеца от получаване на искането.“*		
				8. <u>2. Референтен период на данните</u> Следва изрично да се посочи за какъв период се предоставят средните нива на заплащане — например предходната календарна година или последните 12 месеца, когато работникът няма пълна календарна година или когато това е по-подходящо с оглед организацията на заплащането. Без такова уточнение данните няма да бъдат съпоставими, а работодателите могат да прилагат различна методология. **Предложение:** „Информацията за средните нива на заплащане се предоставя за предходната календарна година, а когато това е неприложимо или несъпоставимо — за последните 12 месеца преди датата на искането, като работодателят, посочва използвания референтен период.”	**Не се приема**	Мотивите са посочени в ред 6, предложение 5

				9. <u>З. Срок за допълнителни разяснения</u> Предложеният 14-дневен срок за мотивиран писмен отговор при искане за допълнителни разяснения може да бъде прекалено кратък, особено когато се налага ново извличане или проверка на данни, консултация между HR, payroll и legal екипът или проверка дали предоставянето не би разкрило индивидуално възнаграждение на друг служител. Предлагаме срокът да бъде 1 месец, а при обективна фактическа или техническа сложност — до 2 месеца, като работодателят уведомява работника за удължаването и причините за него. Също така чл. 7, пар. 2 от Директивата предвижда право на „допълнителни и разумни разяснения и подробности“ и получаване на аргументиран отговор, а законопроектът не възпроизвежда изискването разясненията да бъдат „разумни”. Това е съществен пропуск. Работодателят не следва да бъде задължен да отговаря на неограничени, повтарящи се, неотносими или прекомерни искания, които надхвърлят целта на правото на информация. **Предложение за редакция на чл. 14а, ал. 2 ЗЗД:** *„(2) Когато информацията по ал. 1 е неточна или непълна, работникът или служителят има право да поиска допълнителни разумни разяснения и подробности. Работодателят предоставя мотивиран писмен отговор в срок до един месец от получаване на искането. При фактическа или техническа сложност срокът може да бъде удължен до два месеца, за което работникът или служителят се уведомява писмено.“*	**Не се приема**	Мотивите са посочени в ред 25, предложение 19

				10. <u>4. Ежегодно уведомяване на работниците</u> Проектът предвижда ежегодно уведомяване на работниците до 31 януари. С оглед годишното приключване, обработката на payroll данни и необходимостта от използване на официални образци, ВВСС предлага срокът за ежегодно уведомяване да бъде до 31 март или най-малкото първото уведомяване да се извърши след изтичане на преходния период и след публикуване на методически указания. Това няма да ограничи правото на работниците на информация, но ще позволи уведомяването да бъде коректно, унифицирано и практически изпълнимо.	**Не се приема**	Срокът е определен с оглед възможността да се получи информация в началото на годината
				11. 5. Терминологично уеднаквяване - „ниво на заплащане“, а не „възнаграждение“ Чл. 7, пар. 1 от Директивата предвижда право на работниците и служителите да получат информация за тяхното „индивидуално пиво на заплащане” и за „средните нива на заплащане” с разбивка по пол за категориите работници, които полагат равен труд или труд със стойност, равна на стойността на техния труд. Същевременно самият Законопроект въвежда легална дефиниция на понятието „ниво на заплащане”, като *го определя като брутно трудово възнаграждение и съответното брутно почасово възнаграждение*, с което правилно транспонира Директивата. Въпреки това в предложения чл. 14а, ал. 1 се използва понятието „неговото възнаграждение”. Това създава риск от терминологична и практическа неяснота — дали се има предвид брутно или нетно възнаграждение. Тази неяснота е особено проблематична, тъй като неизпълнението или непълното изпълнение	**Не се приема**	Понятието „възнаграждение“ е с утвърдено правно значение и към момента се използва както в ЗЗДискр., така и в други нормативни актове. Съгласно чл. 37, ал. 1 от Указ № 883 от 24.04.1974 г. за прилагане на Закона за нормативните актове думи или изрази с утвърдено правно значение се използват в един и същ смисъл във всички нормативни актове. Според ал. 2 на същата разпоредба с допълнителна

				на задълженията за прозрачност може да доведе до неблагоприятни последици за работодателя, включително процесуални и санкционни. Поради това считаме, че Законопроектът следва последователно да използва терминологията на Директивата, а именно „заплащане" и ниво на заплащане", както в чл. 14а, така и навсякъде другаде в текста на Законопроекта. При условията на евентуалност, ако законодателят запази понятието „възнаграждение", следва изрично да въведе легална дефиниция, като ясно посочи дали се има предвид брутното трудово възнаграждение или нетното възнаграждение		разпоредба се определя смисълът за съответния нормативен акт, когато се налага отклонение от общоприетия смисъл на дума или израз.
				12. <u>6. Използване на понятието „категория работници и служители"</u> Законопроектът предвижда в чл. 14а, ал. 1 предоставяне на информация за работниците и служителите, които полагат „еднакъв или равностоен труд". Считаме, че този текст следва да бъде прецизиран чрез изрично използване на понятието „*категория работници и служители*". Директивата изисква информацията да се предоставя за категории работници, които полагат равен труд или труд с равна стойност. Това не е случайна формулировка. Категорията следва да се определя въз основа на обективни, проверими и неутрални по отношение на пола критерии. Това става ясно както от текста на Директивата, вкл. легалната дефиницията, регламентирана в чл. 1, б. „3" от Директивата" и транспонирана в новата точка 24 от Допълнителните разпоредби на 33Дискр. (§ 11, т. 1, т. 24 от Законопроекта). В случай че българският законодател остави работодателя при всяко отделно искане да	**Приема се**	

				определя кои лица полагат еднакъв или равностоен труд, ще се създаде значителна правна несигурност и предпоставки за спорове относно самата база за сравнение. Поради това предлагаме чл. 14а, ал. 1 да бъде прецизиран така, че информацията да се предоставя за съответната *категория работници и служители.*		
				13. 7. Упражняване на правото чрез представители на работниците и служители по чл. 7, ал. 2 от КТ Предложеният чл. 14а, ал. 3 от Законопроекта предвижда, че информацията може да се поиска чрез синдикалната организация в предприятието или чрез Комисията за защита от дискриминация. Тази редакция е непълна спрямо чл. 7, пар. 2 от Директивата, който предвижда възможност работниците да поискат и получат информацията чрез своите представители на работниците в съответствие с националното право и/или практика, както и чрез органа по равнопоставеността. Съгласно Кодекса на труда представители на работниците и служителите не са само синдикалните организации. Такива са и представителите по чл. 7, ал. 2 от Кодекса на труда. ***Поради това разпоредбата следва да бъде допълнена и с „представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 от Кодекса на труда“,*** за да не се създава необосновано ограничение в предприятия, в които няма синдикална организация.	**Приема се**	
				14. 8. Защитата на данните и ограничаването на достъпа	**Приема се с редакция.**	Директива (ЕС) 2023/970 не предвижда

				Предложеният чл. 14а, ал. 5 правилно отчита риска предоставянето на информация да доведе до разкриване на индивидуалния размер на трудовото възнаграждение на друг работник или служител. Законопроектът обаче предвижда информацията да се предоставя на синдикалната организация и/или на Комисията за защита от дискриминация. Затова следва да се включат и **представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 от Кодекса на труда, както и, когато е приложимо, Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“**, доколкото Директивата допуска ограничен достъп до представители на работниците, инспекцията по труда или органа по равнопоставеността.		възможност информацията да се иска чрез Инспекцията по труда.
				15. **VIII. ОТНОСНО ЗАДЪЛЖЕНИЕТО ЗА ДОКЛАДВАНЕ НА РАЗЛИКАТА В ЗАПЛАЩАНЕТО** **<u>1. Консултации със синдикати и представители на работниците</u>** Проектът изисква работодателят да предоставя информацията за разликата в заплащането след консултации със синдикалните организации в предприятието. В много предприятия обаче няма синдикална организация. Освен това Директивата работи с по-широкото понятие за представители па работниците. Ето защо националният текст следва да предвиди консултация със синдикалните организации, когато има такива, и/или с избраните представители на работниците и служителите. Липсата на синдикална организация, липсата на избрани представители или непредставянето на становище в разумен		

				срок не следва да препятства работодателя да подаде информацията в срок. В противен случай работодателят би могъл да бъде поставен в неизпълнение по причини, конто не зависят от него. **Предложение за редакция на чл. 14б, ал. 1 ЗЗД:** *„(1) Работодателят, след консултации със синдикалните организации в предприятието, когато има такива, и/или с представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 от Кодекса на труда, предоставят на определения компетентен орган информация за разликата в заплащането на жените и мъжете за предходната календарна година. Липсата на синдикална организация или на избрани представители, както и непредставянето на становище в 14-дневен срок от поканата за консултация, не препятства предоставянето на информацията.“*	**Приема се**	
				16. 2. <u>Допълнителна информация по доклада</u> Проектът предвижда работодателят да предоставя допълнителна информация в срок от един месец при искане от работници, синдикални организации, ИА „Главна инспекция по труда“ или КЗД. Този срок може да бъде недостатъчен за големи работодатели или групи дружества, особено при необходимост от проверка на исторически данни, бонуси, променливи компоненти, придобивки, отсъствия и други фактори. Директивата използва подход на разумност и не изисква фиксиран едномесечен срок. Затова предлагаме срокът	**Не се приема.**	Предвидената разпоредба е в съответствие с чл. 9, § 10 от Директива (ЕС) 2023/970, в който е предвидено право на работниците, техните представители, инспекциите по труда и органа по равнопоставеност да поискат „допълнителни

				да бъде разумен, но с горна граница от два месеца, а при сложни структури — възможност за еднократно удължаване с мотивирано уведомление. **Предложение за редакция на чл. 14б, ал. 5 ЗЗД:** *„(5) Когато работниците и служителите, техните представители, синдикалните организации в предприятието, Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда" или органът по равнопоставеността поискат допълнителна информация, свързана с информацията по ал. 1, работодателят я предоставя в разумен срок, но не по-късно от два месеца от получаване на искането. При фактическа или техническа сложност, срокът може да бъде удължен еднократно с до един месец, за което се изпраща мотивирано уведомление."*		пояснения и подробности във връзка с които и да е от представените данни, включително обяснения относно разлики в заплащането". С предложената редакция не се разширява обема на информация, която може да се иска, доколкото в разпоредбата изрично е посочено, че допълнителната информация следва да е свързана с предоставената преди това информация. Поради това няма основание за забавяне на предоставянето на допълнителни разяснения с оглед гарантирането на правата.
				17. <u>З. Ясно определяне на праговете и броя на работниците и служителите</u> Чл. 14б, ал. 1 предвижда задължение за ежегодно докладване за предприятия с 250 и повече работници и служители и тригодишно докладване за предприятия със 100 до 249 работници и служители. Директивата обаче разграничава три трупи работодатели:	**Не се приема**	Според чл. 35, ал. 1 от Указ № 883 от 24.04.1974 г. за прилагане на Закона за нормативните актове в заключителните разпоредби се

				работодатели с 250 или повече работници, работодатели със 150 до 249 работници и работодатели със 100 до 149 работници, като за последната трупа задължението възниква от по-късен момент. **Макар преходните разпоредби на Законопроекта да съдържат различни начални дати, систематично по-ясно би било самият чл. 14б да възпроизведе отделните категории работодатели, за да не се създава неяснота относно приложимия режим.** Освен това Законопроектът не урежда как се определя броят на работниците л служителите за целите на праговете — към конкретна дата, като средносписъчен състав за предходната календарна година или по друг обективен критерий. Това е съществен въпрос, тъй като от него зависи дали работодателят попада в обхвата на задължението за докладване. **Предлагаме да се въведе правило, въз основа на което за работодателите да е ясно към кой момент се определя броя на работните и служителите в предприятието.**		включват правилата, с които се придава обратна сила на акта, отлага се неговото действие или то се ограничава за част от територията на страната.
				18. <u>4. Точно възпроизвеждане на видовете информация, подлежаща на докладване</u> Считаме, че предложената редакция на чл. 14б, ал. 2 следва да бъде прецизирана и по отношение на видовете информация, които работодателите следва да предоставят. В няколко от точките Законопроектът не възпроизвежда точно разграничението, направено в чл. 9, пар. 1 от Директивата, което може да доведе до неяснота, дублиране на данни и несъпоставимост на информацията.	**Не се приема.**	Мотивите са посочени в ред 25, предложение 17.

				На първо място, чл. 9, пар. 1, б. „б” от Директивата изисква предоставяне на информация за „разликата в заплащането на жените и мъжете в допълнителните или променливите компоненти”. Съответната разпоредба на Законопроекта — чл. 14б, ал. 2, т. 2 — предвижда предоставяне на данни за „разликата в заплащането на жените и мъжете в основните и допълнителните трудови възнаграждения”. Това представлява отклонение от текста на Директивата. Директивата не изисква в тази точка да се докладва разлика едновременно в основните и допълнителните трудови възнаграждения, а специално разлика в допълнителните или променливите компоненти. Включването на „основните” трудови възнаграждения в тази точка може да доведе до дублиране с общата информация за разликата в заплащането по т. 1 и до неяснота как точно следва да се изчислява този показател. На второ място, аналогичен проблем съществува и при чл. 14б, ал. 2, т. 4 от Законопроекта. Чл. 9, пар. 1, б. „г“ от Директивата изисква информация за „медианната разлика в заплащането на жените и мъжете в допълнителните или променливите компоненти”. Законопроектът обаче говори за „медианната разлика в заплащането на жените и мъжете в основните и допълнителните трудови възнаграждения”. И тук добавянето на „основните” трудови възнаграждения не съответства на структурата на Директивата и ложе да създаде неяснота относно това дали следва да се изчислява отделна медианна разлика за основната заплата, за допълнителните		

				възнаграждения или общо за двата компонента. На трето място, чл. 9, пар. 1, б. „ж“ от Директивата изисква информация за „разликата в заплащането на жените и мъжете по категории работници, разбита по нормална основна заплата или възнаграждение и допълнителни или променливи компоненти”. Законопроектът предвижда в чл. 14б, ал. 2, т. 7 данни за „разликата в заплащането на жените и мъжете по категории, включително по основни и допълнителни трудови възнаграждения”. И тук е необходима редакционна прецизност. Директивата изисква разбивка по две отделни трупи компоненти: от една страна —- нормална основна заплата или възнаграждение, а от друга допълнителни или променливи компоненти. Формулировката „включително по основни и допълнителни трудови възнаграждения” е по-неясна и не възпроизвежда напълно изискването за отделна разбивка.		

				19. <u>5. Отпадане на чл. 14б, ал. 3 от Законопроекта</u> Считаме, че предложеният чл. 14б, ал. 3 следва да отпадне. Разпоредбата предвижда, че когато информацията по чл. 14б, ал. 1 показва разлика от най-малко 5 на сто в средното ниво на заплащане на жените и мъжете в определена категория работници и служители, работодателят изготвя и представя на Комисията за защита от дискриминация обосновка за тази разлика. Подобно задължение не се съдържа в чл. 9 от Директива (ЕС) 2023/970, който урежда докладването относно разликата в заплащането на жените и мъжете. Прагът от 5 на сто е уреден в чл. 10 от Директивата като част от механизма за съвместна оценка на заплащането. Следователно самото наличие на разлика от най-малко 5 на сто не е самостоятелно основание за представяне на обосновка още на етап докладване по чл. 14б. Още по-малко то представлява нарушение или индикация за дискриминация. Разликите в заплащането мотат да бъдат напълно законосъобразни, когато са основани на обективни и неутрални по отношение на пола критерии. Освен това Законопроектът вече урежда в чл. 14в съвместната оценка на заплащането при наличие на необоснована и некоригирана разлика от най-малко 5 на сто. Поради това чл. 14б, ал. 3 създава дублиращо и преждевременно задължение, което измества обосноваването на разликата от етапа на съвместната оценка към етапа на първоначалното докладване. Това води до ненужно увеличаване на административната тежест за работодателите и до риск всяка статистическа разлика от 5 на сто да бъде	**Не се приема**	Мотивите са посочени в ред 25, предложение 18.

				възприемана като проблем, изискващ специално оправдаване пред Комисията за защита от дискриминация.		
				20. <u>6. Допълнителната информация по ал. 5 следва ла бъде разумна, относима и необходима</u> Чл. 14б, ал. 5 предвижда, че когато работниците и служителите, синдикалните организации, Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ и Комисията за защита от дискриминация поискат допълнителна информация, свързана с информацията по ал. 1, работодателят я предоставя в срок от един месец. Тази редакция е твърде широка. Директивата предвижда право да се поискат допълнителни пояснения и подробности във връзка с предоставените данни, както и аргументиран отговор от работодателя в разумен срок. Тя не въвежда неограничено право на достъп до всякаква допълнителна информация. **Затова Законопроектът следва да предвиди, че исканата информация трябва да бъде разумна, относима, налична и необходима за разбиране на вече предоставените данни. Следва да се предвиди и възможност работодателят да откаже или ограничи предоставянето на информация, когато искането е прекомерно, повторно, неотносимо.**	**Не се приема**	Мотивите са посочени в ред 25, предложение 19
				21. <u>7. Срок за предприемане на коригиращите мерки</u> Чл. 14б, ал. 6 предвижда, че когато разликите в заплащането на мъжете и жените не са обосновани съгласно критериите по чл. 14, ал. 5, в срок от шест месеца работодателят предприема коригиращи мерки след	**Не се приема**	Мотивите са посочени в ред 4, предложение 3.

				консултация със синдикалните организации в предприятието и/или Комисията за защита от дискриминация. Тази редакция е неясна и създава риск от неправилно прилагане. Не е ясно от кой момент започва да тече шестмесечният срок, дали в този срок работодателят следва само да предприеме мерки или да постигне пълно коригиране, както и как тази разпоредба се съотнася с чл. 14в относно съвместната оценка на заплащането. Директивата предвижда коригиране в разумен срок. Шестмесечният срок има значение при преценката дали се задейства механизмът на съвместна оценка на заплащането, но не следва да се превръща във фиксиран срок за пълно коригиране във всички случаи. При големи работодатели, сложни системи за възнаграждения, колективни трудови договори, бюджетни цикли или необходимост от промяна във вътрешни правила, пълното коригиране може обективно да изисква по-дълъг период. Важното е работодателят да предприеме реални, мотивирани и пропорционални мерки в разумен срок.		
				22. **8. Предоставянето на информацията по категории следва да бъде съобразено със защитата на данните съгласно чл. 12 от Директивата** Чл. 14б, ал. 4 предвижда работодателят да предоставя информацията по ал. 2, т. 7 на синдикалните организации в предприятието и на всички работници и служители. Следва да се има предвид, че информацията по категории работници и служители да доведе до пряко или непряко разкриване на индивидуални нива на заплащане, особено	**Приема се с редакция.**	

				когато в съответната категория има малък брой лица или когато в нея има само един работник или служител от определен пол. Поради това в Законопроекта следва да се предвиди, че информацията се предоставя на всички работници и служители в обобщен вид, който не позволява идентифициране на индивидуални възнаграждения. **Когато съществува риск от идентификация, достъпът до пълната информация следва да се ограничи до представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 от КТ, синдикалните организации, Комисията за защита от дискриминация и/или Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, при задължение за поверителност.** **Също така разпоредбата следва да включи не само синдикалните организации, но и представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 от Кодекса на труда.**		
				23. <u>9. Относно работодателите с по-малко от 100 работници и служители и доброволното докладване</u> Чл. 9, пар. 5 от Директива (ЕС) 2023/970 предвижда, че държавите членки не възпрепятства работодателите с по-малко от 100 работници да предоставят доброволно информацията относно разликата в заплащането. Същевременно Директивата допуска, но не изисква, държавите членки да въведат задължение за докладване и за работодатели с по-малко от 100 работници. Законопроектът не съдържа изрична уредба по този въпрос. **Подкрепяме обстоятелството, че проектът не въвежда**	**Не се приема**	Мотивите са посочени в ред 15.

				задължение за докладване за работодатели с по-малко от 100 работници и служители, тъй като подобно задължение би създало непропорционална административна тежест за микро-, малките и част от средните предприятия и би надхвърлило минимално изискуемото от директивата. Същевременно считаме, че Законопроектът следва да предвиди изрична възможност работодателите с по-малко от 100 работници и служители да предоставят информацията доброволно, когато преценят, че разполагат с необходимия административен и технически капацитет. Това доброволно докладване не следва да води до приравняване на тези работодатели към работодателите, за конто докладването е задължително, нито до възникване на допълнителни санкционни последици извън общите правила за забрана на дискриминацията. Подобна уредба би била в съответствие с Директивата и би насърчила добрите практики, без да създава непропорционална тежест за малките работодатели. При условията на евентуалност, ако законодателят предвиди специални стимули за доброволно докладване, те следва да бъдат изрично уредени— например знак за прозрачност в заплащането, достъп до методическа помощ при възможност за участие в добри практики — без това да води до по-неблагоприятно третиране на работодателите, които не са длъжни и не са избрали доброволно да докладват.		
				24. IX. ОТНОСНО ЗАДЪЛЖЕНИЕТО ЗА СЪВМЕСТНА ОЦЕНКА На първо място, в чл. 14в, ал. 1, т. 1 е предвидено, че съвместна оценка се	**Приема се.**	

				извършва, когато „информацията по чл. 146, ал. 1” показва разлика от най-малко 5 на сто. Чл. 14б, ал. 1 обаче урежда задължението за предоставяне на информация, а не съдържанието на конкретните показатели. Данните, които могат да покажат разлика по категории работници и служители, са уредени в чл. 14б, ал. 2, особено т. 7. **Поради това е по-прецизно текстът да препраща към „информацията по чл. 14б, ал. 2, т. 7”, когато става въпрос за разлика в определена категория работници и служители.** На следващо място, чл. 14в, ал. 3 предвижда анализ на съществуващите неутрални по отношение на пола системи за оценка „по длъжностни нива“ или създаване на такива системи. Тази формулировка е твърде тясна и може да създаде неяснота. Директивата говори за системи за оценка и класификация на професиите, а не само за длъжностни нива. В практиката работодателите ,могат да използват различни подходи — вътрешна класификация на длъжности, job grading, оценка на функции, нива на компетентност, матрици на отговорности или други системи. Не следва законът да внушава, че оценката задължително се извършва само „по длъжностни нива”. По-правилно е да се използва по-широка и технологично неутрална формулировка, както в Директивата: „системи за оценка и класификация на професиите“. Не на последно място, извършването на съвместната оценка на всички работници и служители следва да бъде съобразено със защита на данните съгласно чл. 12 от		

				Директивата. Чл. 14в, ал. 4 предвижда работодателят да предоставя съвместната оценка на заплащането на работниците и служителите, техните представители, синдикалните организации и Комисията за защита от дискриминация, а при поискване — на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда”. Пълната съвместна оценка не следва автоматично да се предоставя в пълен обем на всички работници и служители, ако това би довело до разкриване на индивидуални нива на заплащане. На всички работници и служители може да се предоставя обобщена версия или извлечение, което не позволява идентифициране на индивидуални възнаграждения и не разкрива чувствителна информация.		
				25. X. ОТНОСНО ЛЕГАЛНИТЕ ДЕФИНИЦИИ Считаме, че предложените легални дефиниции в § 11 от Законопроекта следва да бъдат прецизирани и допълнени, тъй като в настоящия си вид не възпроизвеждат напълно понятийния апарат на Директивата и мотат да създадат съществени затруднения при практическото прилагане на закона. На първо място, Законопроектът въвежда легална дефиниция на „ниво на заплащане”, но не въвежда самостоятелна дефиниция на базовото понятие „заплащане”. Това е съществен пропуск. Директивата дефинира „заплащане” като нормалната основна или минимална заплата или възнаграждение или всяко друго възнаграждение, независимо дали в брой или в натура, което работникът получава от работодателя пряко или косвено във връзка с работата си, включително	**Не се приема**	Мотивите са посочени в ред 11, предложение 16

				допълнителни или променливи компоненти. Едва след това Директивата дефинира „ниво на заплащане” като брутното годишно заплащане и съответното брутно почасово заплащане. В законопроекта обаче е възприета дефиниция само на „ниво на заплащане”, като се посочва, че това е „годишно брутното трудово възнаграждение и съответното брутно почасово възнаграждение”. Липсата на дефиниция на „заплащане” създава неяснота относно обхвата на елементите, които следва да се включват при изчисляване на нивото на заплащане и при докладване на разликите в заплащането. Тази неяснота не с само редакционна. Тя има съществени практически последици за работодателите. Без ясна дефиниция може да възникнат спорове дали в понятието се включват само основното трудово възнаграждение п допълнителните възнаграждения с постоянен или променлив характер, плащания в натура, социални придобивки, ваучери, допълнително здравно осигуряване, служебен автомобил, обезщетения, плащания при прекратяване, командировъчни, възстановени разходи и други плащания. Подобна неяснота е недопустима, тъй като задълженията за информация и докладване са свързани с потенциални санкционни, доказателствени и репутационни последици. Работодателят следва предварително и недвусмислено да знае кои елементи включва „заплащането” за целите па закона и кои елементи не се включват, особено когато определени плащания нямат характер на насрещна престация за труд, а представляват възстановяване на разходи или обезщетение.		

				Поради това предлагаме Законопроектът да възпроизведе легалната дефиниция на „заплащане” от Директивата или да въведе дефиниция, която ясно да съответства на нейния обхват. При условията на евентуалност, ако законодателят запази понятието „трудово възнаграждение”, следва ясно да се уточни дали то обхваща всички елементи на заплащането по смисъла на Директивата или само елементите на трудовото възнаграждение по българското трудово право. В противен случай ще се създаде риск от несъответствие между обхвата на Директивата и българската уредба.		
				26. На второ място, дефиницията на „разлика в заплащането на жените н мъжете” в Законопроекта използва израза „средните нива на брутните трудови възнаграждения”. С оглед на дефинициите, предвидени в Директивата по-подходящо е да се използва терминът „средните нива на заплащане”, тъй като „ниво на заплащане” вече е самостоятелно дефинирано понятие.	**Не се приема**	Дефиницията е съобразена с използваните термини в националното законодателство и дефинициите в Директива (ЕС) 2023/970
				27. На трето място, дефиницията на „медианно ниво на заплащане” също следва да бъде приведена терминологията на Директивата. Вместо „равнището на брутните трудови възнаграждения” следва да се използва „нивото на заплащане.“	**Не се приема**	Дефиницията е съобразена с използваните термини в националното законодателство и дефинициите в Директива (ЕС) 2023/970
				28. На четвърто място, дефиницията на „категория работници и служители“ в законопроекта също е непълна. Директивата изисква групирането да се извършва по безпристрастен начин въз основа на	**Приема се.**	

				недискриминационни, обективни и неутрални по отношение на пола критерии, от работодателя, когато е приложимо — в сътрудничество с представителите на работниците. Законопроектът обаче посочва само, че категорията включва работници и служители, които полагат еднакъв или равностоен труд, групирани съгласно критериите по чл. 14, ал. 5. Липсва изрично посочване, че групирането се извършва по безпристрастен начин, въз основа на обективни и неутрални по отношение на пола критерии, от работодателя и при необходимост след консултации с представителите на работниците и служителите. Това уточнение е важно за работодателите, тъй като именно работодателят следва да може да структурира категориите работници и служители въз основа на реалната организация на труда, длъжностната структура, системата за оценка на длъжностите и обективните изисквания към конкретната работа. Не следва категориите да се определят механично само по наименование па длъжността, код по НКПД или формално длъжностно ниво, когато реалната стойност на труда е различна.		
				29. XI. ОТНОСНО ЛИПСАТА НА ИЗРИЧНА УРЕДБА НА СЛЕДНИТЕ ВЪПРОСИ **1. Доказателствена тежест** Директивата предвижда специални правила за прехвърляне на доказателствената тежест при неизпълнение на задълженията за прозрачност, но допуска изключение, когато нарушението е очевидно непреднамерено и несъществено.	**Не се приема.**	Мотивите са посочени в ред 13, предложение 6.

				В случай че в българското право се въвеждат допълнителни процесуални правила в тази насока, задължително следва да се възпроизведе и това изключение. В противен случай работодателят би бил поставен в прекомерно неблагоприятно положение дори при формални или технически пропуски, които нямат отношение към твърдяната дискриминация.		
				30. 2. Разкриване на доказателства и поверителна информация Необходимо е да се уреди, че при съдебни или административни производства разкриването на доказателства, съдържащи поверителна информация, се извършва само при наличие на процесуални гаранции. Такива гаранции следва да включват ограничен достъп, заличаване на чувствителни данни, разглеждане при закрити заседания, задължения за поверителност и санкции при неправомерно използване.	**Не се приема**	Процесуалните гаранции са уредени в специалните закони и не са предмет на уредба в ЗЗДискр.
				31. 3. Обществени поръчки и концесии Директивата предвижда мерки във връзка с обществените поръчки и концесиите, но не налага автоматично изключване на икономически оператори при всяка отчетена разлика в заплащането. В случай че се предвиждат последващи изменения в Закона за обществените поръчки, те следва да гарантират, че изключване от процедура или прекратяване на договор може да се прилага само при доказано, съществено и неотстранено нарушение, установено с влязъл в сила акт на компетентен орган, след предоставяне на възможност за обосновка и коригиращи мерки. Не следва статистическа	**Не се приема**	Националното законодателство е в съответствие с изискванията на правото на ЕС в областта на обществените поръчки

				разлика над 5% да води автоматично до неблагоприятни последици в сферата на обществените поръчки.		
				32. XII. ПРЕДПРИЯТИЯ, ОСИГУРЯВАЩИ ВРЕМЕННА РАБОТА Считаме, че Законопроектът следва да предвиди специални правила относно предприятията, които осигуряват временна работа. Дейността на тези работодатели има специфичен тристранен характер: трудовото правоотношение възниква с предприятието, което осигурява временна работа, но трудът се полага при предприятие ползвател, в неговата организационна среда, при негови оперативни изисквания и често при възнаградителни параметри, повлияни от конкретното задание или проект. В този контекст възниква съществен практически и правен въпрос — спрямо коя група лица следва да се извършва сравнението на нивата на заплащане: спрямо работниците и служителите на предприятието, което осигурява временна работа, спрямо работниците и служителите при предприятието ползвател, или спрямо конкретния проект, обект или задание. Липсата на изрична уредба по този въпрос създава риск от сравняване на несъпоставими групи лица. Предприятие, което осигурява временна работа, наема и администрира работници и служители, които формално са при един и същ работодател, но фактически полагат труд при различни предприятия ползватели, в различни сектори, при различни бюджети, различни условия на труд, различни места на работа, различни длъжностни изисквания и	**Приема се.**	

				различни политики за заплащане. В тези случаи разлики в заплащането мотат да бъдат резултат от обективни и неутрални по отношение на пола фактори, свързани с предприятието ползвател или конкретното задание, а не от дискриминация, основана на пола. Поради това механичното сравняване на всички работници п служители, наети от едно предприятие, което осигурява временна работа, би могло да доведе до статистически изкривени и подвеждащи резултати. Такъв подход не би отчел реалния източник на различията в заплащането и би създал риск работодателят да бъде поставен в положение да обосновава или коригира различия, които не се намират изцяло под негов контрол. Същите съображения важат и относно задълженията за предоставяне на информация и докладване. Предприятието, което осигурява временна работа, не следва да бъде задължавано да предоставя информация или да докладва данни, конто се отнасят до предприятия ползватели, не се намират под негов контрол, определят се от предприятието ползвател или биха довели до разкриване на поверителна информация на трети лица. Отговорността на това предприятие следва да бъде ограничена до информацията, която то определя, контролира, обработва или съхранява в качеството си на работодател. С оглед на изложеното предлагаме в Законопроекта да бъде включена самостоятелен раздел относно предприятията, които осигуряват временна работа, който да уреди:		

				1. начина на определяне на категориите работници и служители; 2. релевантната база за сравнение на нивата на заплащане; 3. обхвата на информацията, която предприятието, което осигурява временна работа, е длъжно да предоставя; 4. особеностите при докладване на разликите в заплащането; 5. разпределението на отговорността между предприятието, което осигурява временна работа, и предприятието ползвател. В тази връзка считаме, че предприятията, които осигуряват временна работа, следва да бъдат освободени от задължения, които са обективно неприложими или непропорционални с оглед на тристранния характер на правоотношението, включително от задължение да предоставят или докладват данни, които не се намират под техен контрол или които се определят от предприятието ползвател.		
				33. ХШ. НАМАЛЯВАНЕ НА АДМИНИСТРАТИВНАТА ТЕЖЕСТ ЗА РАБОТОДАТЕЛИТЕ В законопроекта значителна част от функциите се възлагат на Комисията за защита от дискриминация, като паралелно са предвидени и правомощия на ИА „Главна инспекция по труда". Без да навлиза в институционалния спор относно систематичното място на уредбата, ВВСС счита, че за бизнеса е ключово режимът да има една ясна, технически работеща входна точка и недвусмислено разграничение на компетентностите.	**Не се приема.**	Мотивите са посочени в ред 4, предложение 7.

				Работодателите не следва да бъдат поставени в ситуация да подават сходни данни към различни институции в различни формати, нито да тълкуват сами методологията за изчисления. Необходимо е преди първото практическо прилагане да бъдат приети и публично достъпни методически инструменти. • методика за изчисляване на основните показатели, включително третиране на бонуси, променливи възнаграждения, придобивки, дългосрочни стимули, плащания при прекратяване, възстановени разходи и възнаграждения в натура; • образци на уведомления към работниците и отговори на искания за информация; • образец на доклад за разликата в заплащането и стандартен електронен формат за подаване; • правила за защита на личните данни, търговската тайна и малките групи за сравнение; • практически указания за работодатели с под 250 работници и служители и отделни опростени указания за микро- и малки предприятия; • съвместни указания на КЗД и ИА „Главна инспекция по труда“ за разграничаване на контролните функции и избягване на двойна административна тежест. Директивата допуска държавите членки да събират и свързват необходимите данни чрез национални администрации. ВВСС предлага да се разгледа възможност за поетапно използване на вече налични административни данни от НАП, НОИ, НСИ и други компетентни органи, когато това е		

				технически и правно възможно. Така ще се намали тежестта за работодателите и ще се осигури по-голяма съпоставимост на данните. Предвид всичко посочено, отново уточняваме, че ВВСС подкрепя транспонирането на Директива (ЕС) 2023/970 и въвеждането на предвидим стандарт за прозрачност в заплащането. За да бъде този стандарт ефективен, законът трябва да бъде практически приложим от първия ден, а не да създава масово формално неизпълнение поради липса на време, методика и техническа готовност. По изложените съображения ВВСС предлага законопроектът да бъде преработен преди внасянето му за приемане, като бъдат включени разумен преходен период, ясни и съпоставими дефиниции, облекчен режим за малките работодатели, унифицирани срокове, работещ механизъм за консултации и методически инструменти за работодателите. Предложенията в настоящото становище са насочени към същата цел, която преследва и Директивата: реално равенство и прозрачност, постигнати чрез ясни, пропорционални и изпълними правила.		
30.	2 юни 2026 г. По електронна поща	**Андреана Атанасова**	☐ Лицето действа от свое име ☐ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: **Алианс на технологичната индустрия (АТИ)**	АТИ обединява предприятия, предоставящи електронни съобщителни мрежи и услуги, доставчици на оборудване, мрежовите и системни интегратори, академична и научна общност. Членовете на сдружението, основно предприятията, предоставящи електронни съобщителни мрежи и услуги, са едни от големите работодатели в страната, осигуряващи трудова заетост на хиляди		

				работници и служители. Ето защо подхождаме с високо внимание и отговорност към стартираната законодателна инициатива и позовавайки се на натрупания през годините опит, бихме искали да съдействаме доколкото е възможно за правилното транспониране на Директива (ЕС) 2023/970 на Европейския парламент и на Съвета от 10 май 2023 година, с която се цели укрепване прилагането на принципа на равно заплащане на жените и мъжете за равен труд или за труд с равна стойност чрез прозрачност в заплащането и механизми за прилагане. Водени от посоченото, представяме и молим да приемете следните предложения по Проекта: Считаме, че за постигане на ефективно, предвидимо и практически приложимо изпълнение на предвидените задължения е необходимо допълнително прецизиране на проекта в три основни насоки: • необходимост от по-прецизно определяне на елементите, които се включват при формирането на „нивото на заплащане", така че да се гарантира съпоставимост и еднакво прилагане на закона от работодателите; • по-ясно разграничаване между критериите за оценка на еднакъв или равностоен труд и критериите, въз основа на които могат да бъдат обосновани допустими различия в заплащането; и • осигуряване на равнопоставено участие в предвидените процедури по консултиране и оценка както на синдикалните организации, когото има такива, така и на избраните представители на работниците и служителите в предприятията, в които не са учредени синдикални структури или когото		

				част от работниците и служителите се представляват чрез такива представители. Считаме, че подобен подход е в съответствие с принципите на информиране и консултиране на работниците и служителите и ще гарантира по-пълноценното участие на всички засегнати лица при прилагането на новите правила за прозрачност на заплащането. Тези предложения не поставят под съмнение целите но законопроекта. Напротив, те са насочени към осигуряване на по-голяма ясното за работодателите, по-добро съпоставимост на данните и по-точно прилагане на принципа на равно заплащане. **1. Относно необходимостта от по-прецизно определяне на термина „ниво на заплащане" за целите на закона** В проекта се предвижда дефиниция на понятието „ниво на заплащане" като годишно брутно трудово възнаграждение и съответното брутно почасово възнаграждение. Същевременно проектът не съдържа самостоятелна дефиниция кои компоненти на възнаграждението следва да бъдат включени при определяне на годишното брутно трудово възнаграждение за целите на този закон. Това създава риск от различно практическо прилагане от работодателите, особено при предприятия със сложни системи на възнаграждение и различни категории длъжности. В големи компании, включително в секторите на електронните съобщения, продажбите, обслужването на клиенти, техническите дейности, проектното управление и корпоративните функции, възнаграждението може да включва както		

				постоянни компоненти, така и променливи, еднократни или резултатно обусловени плащания. Такива компоненти могат да бъдат например бонуси за индивидуално или екипно представяне, търговски стимули, плащания, свързани с конкретни кампании или проекти, възнаграждения за извънреден труд, нощен труд, работа при специфичен график, дежурства или други плащания, зависещи от конкретни обстоятелства през отчетния период. Ако всички тези елементи бъдат включвани без разграничение в основното изчисление на „нивото на заплащане", съществува риск данните да не отразяват тройното и съпоставимо възнаградително ниво на съответната длъжност или категория работници и служители. Възможно е да се формира разлика в заплащането, която не произтича от структурата на възнагражденията или от различно третиране, основано на пола, а от индивидуални резултати, различно участие в бонусна схема, конкретен проект, търговска кампания, различен обем положен извънреден труд или други обективни фактори. Поради това считаме, че за целите на основното изчисление на „ниво на заплащане" следва да се използват постоянните и предвидими елементи на трудовото възнаграждение, които са дължими за съответната длъжност или категория работници и служители. Променливите, еднократните или резултатно обусловените компоненти могат да бъдат отчетени отделно за аналитични цели, но не следва автоматично да формират базата за		

				основното сравнение, доколкото това може да доведе до несъпоставими резултати. Подобно прецизиране би улеснило еднаквото прилагане на закона от работодателите и би намалило риска от статистически изкривявания при изчисляването на разликите в заплащането между жените и мъжете. **Предложение** Предлагаме в § 1 от Допълнителните разпоредби да бъдат направени промени на следните дефиниции: „18. „Ниво на заплащане" означава годишното възнаграждение и съответното почасово възнаграждение, определени въз основа на основното трудово възнаграждение и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер за съответната длъжност или категория работници и служители за съответния отчетен период. При определяне на нивото на заплащане не се включват променливи, еднократни или резултатно обусловени компоненти на възнаграждението, които могат да се посочват отделно за аналитични цели. 19. „Разлика в заплащането на жените и мъжете" означава разликата в средните нива на заплащане на жените и мъжете в предприятието или администрацията, изразена като процент от средното ниво на заплащане на мъжете. 20. „Медианно ниво на заплащане" означава равнището на нивата на заплащане на работниците и служителите в предприятието или администрацията, при което половината от тях получават повече, а другата половина по-малко.".	**Не се приема**.	Дефинициите са съобразени с използваните термини в националното законодателство и дефинициите в Директива (ЕС) 2023/970

				2. П. Относно разграничаването между критериите за равностоен труд и критериите за обосноваване на разлики в заплащането Проектът предвижда критерии, свързани със сложността, тежестта и отговорността на труда, условията на труд, количеството и качеството на труда и времетраенето на извършваната работа. Тези критерии са относими към преценката дали определен труд е еднакъв или равностоен. Същевременно в проекта същите критерии се използват и като основание за обосноваване на разлики в средното ниво на заплащане. Считаме, че е необходимо по-ясно разграничение между двете хипотези. Преценката дали работници или служители полагат еднакъв или равностоен труд има за цел да определи дали техните длъжности, функции или категории са сравними. Тази преценка се основава на характеристиките на труда — изисквания, отговорности, сложност, условия на труд и други релевантни фактори. Отделен е въпросът дали при вече установен еднакъв или равностоен труд може да съществува различие в заплащането, което е обективно обосновано и не представлява дискриминация. Такива различия могат да произтичат от фактори като индивидуално изпълнение, професионален опит, квалификация, компетентност, придобити умения, допълнителни отговорности, прослужено време, качество и количество на труда или други обективни и полово неутрални критерии, когото те са относими, документирани и последователно прилагани.		

				Ако проектът запази препращането единствено към критериите за оценка на равностоен труд, съществува риск обективно обосновани различия във възнаграждението да бъдат третирани като необосновани само защото не попадат изрично в критериите за сравнение на труда. Това би могло да създаде практически затруднения за работодателите и да доведе до неправилно смесване на две различни преценки: дали трудът е сравним и дали конкретна разлика в заплащането е обективно оправдана. Поради това предлагаме законопроектът да разграничи ясно критериите за установяване на еднакъв или равностоен труд от критериите за обосноваване на различия в заплащането. **Предложение за редакция на чл. 14, ал. 5** Предлагаме чл. 14, ал. 5 да бъде редактиран като разпоредба, насочена към установяване на еднакъв или равностоен труд: „(5) За установяване на еднакъв или равностоен труд стойността на труда се оценява и сравнява въз основа на обективни, неутрални по отношение на пола критерии, които не се основават пряко или косвено на признаците по чл.4, ал. 1. Тези критерии включват необходимите за съответната работа знания, умения и квалификация, усилия, отговорност и условия на труд, както и, когато е приложимо, други фактори, относими към конкретната работа или длъжност.“ **Предложение за създаване на нова ал. 7** Предлагаме да се създаде нова ал. 7, която изрично да уреди критериите за обосноваване на разлики в заплащането:	**Приема се частично.**	Предложени са редакции в чл. 14, ал. 5, които съответстват на изискванията на Директива (ЕС) 2023/970

				„(7) Разлики в заплащането между работници и служители, които полагат еднакъв или равностоен труд, могат да бъдат обосновани въз основа на обективни, неутрални по отношение на пола и свободни от предубеждения критерии, когато тези критерии са относими към труда, длъжността, индивидуалното изпълнение или професионалното развитие, предварително установени или установими, документирани и последователно прилагани. Такива критерии могат да включват ефективност и индивидуални резултати, компетентност, квалификация, професионален опит, развитие на уменията, прослужено време, качество и количество на труда, времетраене на извършваната работа, допълнителни отговорности и други обективно обосновани фактори, които не водят до пряка или непряка дискриминация, основана на основание признаците по чл.4, ал. 1.“		
				3. Ш. Предложения за съответни редакции в чл. 14б и чл. 14в във връзка с критериите за обосноваване на разликите в заплащането С оглед горното предлагаме в разпоредбите относно докладването, обосноваването но разлики и съвместната оценка да не се препраща единствено към критериите за равностоен труд, а да се използва по-точен стандарт: „обективни, неутрални по отношение на пола и свободни от предубеждения критерии“. **Предложение за редакция на чл. 14б, ал. 6** „(6) Когато разликите в заплащането на жените и мъжете не са обосновани въз основа на обективни, неутрални по отношение на пола и свободни от предубеждения критерии,	**Приема се с редакция.**	

				работодателят предприема коригиращи мерки в срок от шест месеца след консултация със синдикалните организации в предприятието и/или, представителите на работниците и служителите, когато такива са избрани, и/или Комисията за защита от дискриминация.“. **Предложение за редакция на чл. 14, ал. 1, т. 2** „2. работодателят не е обосновал разликата в средното ниво на заплащане въз основа на обективни, неутрални по отношение на пола и свободни от предубеждения критерии;”. **Предложение за редакция на чл. 14в, ал. 2, т. 4** „4. причините за разликите в средните нива на заплащане въз основа на обективни, неутрални по отношение на пола и свободни от предубеждения критерии, ако има такива;”.		
				4. IV. Относно участието на представители на работниците и служителите при предоставяне на информацията на Комисията за защита от дискриминация Проектът предвижда в чл. 14б, ал. 1 работодателят да предоставя на Комисията за защита от дискриминация информация за разликата в заплащането на жените и мъжете след консултации със синдикалните организации в предприятието. Аналогично, в чл. 14б, ал. 6 е предвидено предприемането на коригиращи мерки да се извършва след консултация със синдикалните организации в предприятието и/или Комисията за защита от дискриминация. Считаме, че и в двете разпоредби следва да бъде предвидена възможност консултациите да се провеждат и с представители на		

				работниците и служителите, когато такива са избрани. Директива (ЕС) 2023/970 използва понятието „представители на работниците” в широк смисъл, съобразно националното право и/или практика, без да ограничава това понятие до конкретна форма на представителство. В българската правна система не всяко предприятие има учредена синдикална организация или действащ колективен трудов договор. В такива случаи работниците и служителите могат да бъдат представлявани чрез избрани представители по реда на Кодекса на труда. Ограничаването на консултациите само до синдикалните организации би могло да доведе до практически затруднения в предприятия, в които няма синдикално структура. В тези случаи работодателят остава адресат на задълженията по чл. 14б, но проектът не дава ясен отговор с кого следва да бъдат проведени консултациите преди предоставяне на информацията на Комисията за защита от дискриминация или преди предприемане на коригиращи мерки. Включването на представители на работниците и служителите като алтернативен участник в консултациите ще осигури: ● възможност процедурите по чл. 14б да се проведат и в предприятия без синдикални организации; ● по-голяма яснота за работодателите относно начина на изпълнение на задължението за консултиране; ● реално участие на работниците и служителите при обсъждането на		

				информацията за разликите в заплащането и на евентуалните коригиращи мерки; ● равнопоставено прилагане на закона в предприятия със синдикално представителство и в предприятия, в които работниците и служителите са представени чрез избрани представители. Предлаганото допълнение не променя същността на задълженията на работодателя и не въвежда допълнителна административна тежест. То единствено уточнява кръга на участниците в консултациите, така че процедурите да могат да бъдат приложени ефективно и в случаите, когато в предприятието няма синдикална организация. **Предложение** Предлагаме чл. 14б, ал. 1 да бъде редактиран, както следва: „Чл. 14б. (7) Работодателят, след консултации със синдикалните организации в предприятието **или с представителите на работниците и служителите, когато такива са избрани**, в срок до 7 юни предоставя на Комисията за защита от дискриминация информация за разликата в заплащането на жените и мъжете за предходната календарна година, както следва: 1. за предприятия с 250 и повече работници и служители — всяка година; 2. за предприятия с работници и служители от 100 до 249, включително — на три години.”. Същото допълнение относно участието на представителите на работниците и служителите, когато такива са избрани, следва да бъде отразено и в **чл. 14б, ал. 6**,	**Приема се с редакция.**	

				съобразно предложената редакция на тази разпоредба в точка III по-горе.		
				Заключение Предложените изменения са насочени към по-ясно и практически приложимо транспониране на правилата за прозрачност в заплащането. Те не ограничават защитата срещу дискриминация и не отслабват принципа на равно заплащане. Целта им е да се осигури надеждна и съпоставима база за анализ, както и възможност работодателите да обосновават различия в заплащането, когото те произтичат от обективни, полово неутрални и последователно прилагани фактори. Считаме, че подобно прецизиране ще допринесе за по-голяма правна сигурност, по-еднакво прилагане на закона от работодателите и по-ефективно постигане на целите на Директива (ЕС) 2023/970.		
31.	**2 юни 2026 г.** **по електронна поща**	Жана Величкова	☒ Лицето действа от свое име ☐ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: **Сдружение „Храни и напитки България” и Асоциация на производителите на безалкохолни напитки в България**	Като национално представителни сдружения на отговорния бизнес в сектор хранително-вкусова промишленост ние подкрепяме по принцип законопроекта, с който се транспонира Директивата в националното законодателство и целите, които тя преследва — намаляване на разликата в заплащането на жените и мъжете, въвеждане на задължителни механизми за прозрачност и укрепване на правоприлагането. Същевременно, в качеството ни на представители на работодатели, сме длъжни да обърнем внимание на конкретни разпоредби в Законопроекта, които пораждат правна неяснота и практически трудности при прилагането им.		

				1. 1. Противоречие между предвидените промени в Закона за защита от дискриминация и Кодекса на труда: Законопроектът предвижда едновременни изменения в два отделни нормативни акта, уреждащи правото на работника на информация за средното ниво на заплащане. Анализът на двете разпоредби разкрива вътрешно противоречие, което на практика ще доведе до различен обхват на информацията, до която работниците ще имат достъп, в зависимост от нормативния акт на който се позовават. *От една страна,* ***новият чл. 14а, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация*** предвижда задължение на работодателя да предостави **„информация за неговото възнаграждение и средните нива на заплащане в предприятието, с разбивка по пол, за работниците и служителите, които полагат еднакъв или равностоен труд“.** ***От друга страна, новият чл. 128а, ал. 2 от Кодекса на труда (КТ)*** задължава работодателя да предостави **„информация за средното ниво на заплатите в предприятието на работниците и служителите на същото длъжностно ниво”.** При граматическо и логическо тълкуване на двата текста се стига до следните различни по обхват задължения: 1. По смисъла на чл. 14а, ал. 1 от 33Дискр., работодателят следва да предостави средното ниво на заплащане за всички работници и служители, полагащи „еднакъв или равностоен труд". Съгласно текущата редакция на Законопроекта, понятието „равностоен труд“ се определя въз основа на	**Приема се частично.**	Предвиден е 2-месечен срок в чл. 128а, ал. 2 от Кодекса на труда. Мотивите за използваните различни понятия в

				критериите по новосъздадената ал. 5 на чл. 14 ЗЗДискр. - „сложност, тежест, отговорност и условия на труд“. По силата на тези критерии работници с различни длъжностни наименования, но сходна стойност на труда (напр. експерт бази данни и експерт счетоводство), ще следва да бъдат включени в обща категория при определяне на средното ниво на заплащане. 2. По смисъла на новосъздадения чл. 128а, ал. 2 от КТ, задължението е ограничено до средното ниво на заплащане на лицата на „същото длъжностно ниво". При буквалното тълкуване на термина „длъжностно ниво” се достига до извода, че той съответства на конкретната длъжност (позиция) по смисъла на Националната класификация на професиите и длъжностите (НКПД 2011), а не на по-широката категория, обхваната от понятието равностоен труд по смисъла на §11, т. 23 от законопроекта. Следователно, за разлика от ЗЗДискр., работодателят би следвало да определи средното ниво на заплащане само сред лицата, заемащи идентична длъжност — при запитване от експерт счетоводител, средното ниво се определя само спрямо останалите експерт счетоводители, при запитване от експерт бази данни - само спрямо експертите бази данни. Описаното противоречие ще постави работодателите пред правна несигурност относно обхвата на информацията, която следва да предоставят. Противоречието е от съществено значение за работодателите, които към момента въвеждат свои вътрешни правила и процедури. **Налице е и различен срок за предоставяне на информацията. Чл. 14а от ЗЗДискр.**		ЗЗДискр. и КТ са изложени на ред 13, предложение 3.

				предвижда двумесечен срок, докато чл. 128а, ал. 2 от КТ предвижда 14-дневен срок. Тази разлика в сроковете допълнително усложнява практическото прилагане, тъй като едно и също по съдържание задължение се подчинява на различни процесуални правила в зависимост от приложимия нормативен акт. **Считаме, че е необходимо да бъдат прецизирани двете разпоредби, като осигури тяхното съответствие и едновременно приложение.** ***Определящият стандарт следва да бъде този по 33Дискр., съответстващ на Директивата, а разпоредбата на чл. 128а, ал. 2 КТ следва да използва понятието в чл. 14а 33Дискр., вместо да въвежда самостоятелен и по-тесен критерий. Следва да остане и двумесечния срок, тъй като той кореспондира с този в Директивата.*** За избягване на всякакво съмнение би било уместно да се въведе методическо указание, което да вземе предвид разликите в различните трудови длъжности. Добра практика е компетентният орган в кратък срок от приемането на закона да изготви примерни модели за оценка на длъжности, да разясни връзката между НКПД вътрешните оценителни системи и понятието „равностоен труд“ и да даде насоки относно допустимите критерии за разграничаване на различни нива на възнаграждение.		
				2. 2. Несъответствие между критериите за оценка на равностоен труд в Директивата и в Законопроекта:		

				Директива (ЕС) 2023/970 установява в чл. 4 § 4 отворен списък от критерии за оценка на равностоен труд, а именно — „умения, усилия, отговорност и условия на труд, и ако е целесъобразно - всякакви други фактори, имащи отношение към конкретната работа или длъжност”. Формулировката на Директивата е умишлено неизчерпателна, позволяваща съобразяване на особеностите в различните индустрии и специфичните характеристики на различните видове труд. Новият чл. 14, ал. 5 от 33Дискр. предвижда, че критериите за равностоен труд включват „сложността, тежестта и отговорността на труда, и условията на труд при изпълнението на определени трудови задачи, присъщи за конкретната работа или длъжност, в съответствие с приетите стандарти за количеството и качеството на труда и времетраенето на извършваната работа". При граматическо тълкуване на тази разпоредба се достига до извода, че списъкът е изчерпателен в разрез с чл. 4 § 4 от Директивата и че част от посочените в директивата критерии, по-конкретно „умения“ и „усилия“, са изключени от разпоредбата на българския законопроект. **Считаме, че е целесъобразно и нужно да е оставена възможност за съобразяване на особеностите на различните сектори, чрез конкретизиране на критериите оценка на равностоен труд**. Поради това предлагаме ***изброяването в чл. 14, ал. 5 от ЗИД на 33Дискр. да бъде допълнено с критериите и формулировката от Директивата и да придобие следния вид: „(5) критериите по ал. 3 включват сложността, тежестта и отговорността на труда, умения, усилия и***	**Приема се с редакция.**	

				условията на труд при изпълнението на определени трудови задачи, присъщи за конкретната работа или длъжност, в съответствие с приетите стандарти за количеството и качеството на труда и времетраенето на извършваната работа и ако е целесъобразно — всякакви други фактори, имащи отношение към конкретната работа или длъжност." Считаме, че във всеки случай е подходящо в изброяването на критерии в разпоредбата да се добавят и следните критерии: ***„образование и обучения, самостоятелност/ниво на автономност на изпълнение на функциите, рисков профил на дейността".*** Това би осигурило по-пълно съответствие с Директивата и би допълнило вече предвидените критерии с обективни, неутрални по отношение на пола и свободни от предубеждения критерии, които взимат предвид особеностите на отделните икономически сектори, съответно работодатели. В противен случай предприятията в сектори с нетипична структура на труда, като търговията, производството или сектори с висок дял на дигитална работа, творчески труд или труд с изразени рискове за здравето, може да се окажат в невъзможност да включат в оценката специфични фактори, признати за релевантни от Директивата. Това ограничава ефективността на механизма за установяване на равностоен труд именно там, където той е най-необходим, като създава и риск от прекомерно формалистично тълкуване. Налице е и риск от непълно транспониране на Директивата. Съгласно практиката на Съда на		

				ЕС, транспонирането трябва да осигури пълното прилагане на директивата по реален и ефективен начин — формалното включване на критерии без отворената клауза не отговаря на това изискване.		
				3. Съгласно чл. 14, ал.6 Оценката за равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд на жените и мъжете в предприятието може да отчита и: 1. елементите на възнаграждението, определени с нормативен акт или колективен трудов договор, сключен на отраслово или браншово равнище; ***Предложение: При определяне на елементите за възнаграждението да се даде гъвкавост на работодателя за определяне на основната заплата като съставима от само основна заплата за позицията или основна и стаж за прослужено време***	**Не се приема.**	Мотивите са посочени на ред 4, предложение 6.
				4. 4. Съгласно чл. 14б, ал. 2, т. 2 и т.7 Информацията по ал. 1 включва данни за : 2. разликата в заплащането на жените и мъжете в основните и допълнителните трудови възнаграждения; 7. разликата в заплащането на жените и мъжете по категории, включително по основни и допълнителни трудови възнаграждения. ***Предложение: При определяне на основната заплата да се предостави гъвкавост на работодателя за дефинирането й като съставима от само основна заплата за позицията или основна и стаж за прослужено време, което е специфична особеност на националното законодателство и следва да се отчете.***	**Не се приема.**	С разпоредбата на чл. 14б, ал. 2 не се регламентира начина на определяне на основните работни заплати. Предложената редакция е в съответствие с изискванията на чл. 9, § 2 от Директива (ЕС) 2023/970.

				Това е особено важно при предприятия, които са част от мултинационални групи, при които нивата на заплащане следва да може да са сравними в предприятията в различни държави.		
				5. 5. В чл. 14б, ал. 4 (4) Работодателят предоставя информацията по ал. 2, т. 7 на синдикалните организации в предприятието и на всички работници и служители, а при поискване - на Изпълнителна агенция „Главна инспекция на труда“. ***Предложение: Да отпадне задължението на работодателя за предоставяне на информацията за разликата в заплащането на жените и мъжете по категории, включително по основни и допълнителни трудови възнаграждения на всички работници и служители.*** Това задължение обезсмисля предоставеното право на всеки работник или служител да поиска писмена информация за неговото възнаграждение и средните нива на заплащане в предприятието и не кореспондира с текст на Директивата.	**Не се приема.**	Предложената редакция е в съответствие с изискванията на чл. 9, § 9 от Директива (ЕС) 2023/970
				6. 6. В чл. 14б, ал.6 Когато разликите в заплащането на мъжете и жените не са обосновани съгласно критериите по чл. 14, ал. 5, в срок от шест месеца, работодателят предприема коригиращи мерки след консултация със синдикалните организации в предприятието и/или Комисията за защита от дискриминация. ***Предложение: Срокът да се промени на 1 година — консултационните процеси и промените във вътрешни правила и лични***	**Не се приема.**	Мотивите са посочени на ред 4, предложение 3.

				трудови правоотношения изискват достатъчно време, за да се постигне трайно и добро решение.		
				7. 7. В чл. 14в , ал.2, т.4 Съвместната оценка на заплащането обхваща: 4. причините за разликите в средните нива на заплащане, съгласно критериите по чл. 14, ал. 5; ***Предложение: Да се включи оценката на трудовото изпълнение, като критерий за разлики в средните нива на заплащане при съвместена оценка.***	**Не се приема.**	Предложената редакция в законопроекта е в съответствие с чл. 10, § 2, буква „г“ от Директива (ЕС) 2023/970
				8. 8. В чл. 14в , ал.4 Работодателят предоставя съвместната оценка на заплащането на работниците и служителите, техните представители по чл. 7, ал. 2 от Кодекса на труда, синдикалните организации в предприятието и Комисията за защита от дискриминация, а при поискване - на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“**.** ***Предложение: Да отпадне задължението на работодателя за предоставяне на информацията на всички работници и служители, по изложените по-горе съображения. Не кореспондира с текст на Директивата, а създава допълнителна административна тежест за работодателя.***	**Не се приема.**	Предложената редакция в законопроекта е в съответствие с чл. 10, § 3 от Директива (ЕС) 2023/970
				9. 9. В § 1 от допълнителните разпоредби се правят следните допълнения: 1. В § 1 се създават точки 18-24: „18. „Ниво на заплащане” означава годишно брутното трудово възнаграждение и съответното брутно почасово възнаграждение.	**Не се приема.**	Мотивите са посочени на ред 16, предложение 1.

				Предложение: Да се дефинират конкретно елементите на годишно брутното трудово възнаграждение, методика и периода за неговото определяне.		
				10. По отношение на предвидените с параграф 12 промени в Кодекса на труда: 10.1. Промяната в чл.52, която предоставя на синдикатите право да получават информация за средни заплати **по длъжностни нива**, не е изискване от директивата, и не кореспондира с другите промени в 33Дискр, и не е в синхрон с терминологията, която има в директивата и регламента. ***Предложение: Да отпадне.*** 10.2. В чл. 128а , ал.2 2) По писмено искане на работника или служителя работодателят е длъжен да му предостави информация за средното ниво на заплатите в предприятието на работниците и служителите на същото длъжностно ниво, в 14-дневен срок от искането. ***Предложение: Да се запази срока от 2 месеца по подобие на срока в чл. 14а. (1) от ЗИД***	**Приема се частично.**	Предвиден е 2-месечен срок в чл 128а, ал. 2 от КТ. По отношение на не приемането на предложенията по промени в чл. 52 от КТ мотивите са посочени на ред 11, предложение 3.
				11. С параграф 13 от Законопроекта се предвижда влизането от 7 юни 2026 /веднага след обнародването му. Разпоредбата на чл. 34 на Директивата определя задължение за краен срок на нейното транспониране - 7 юни 2026, а не за нейното прилагане. В този смисъл и с цел създаване на възможност за подготовка по прилагане апелираме срокът на влизане в сила ***Предложение: Законът да влиза в сила от 01.01.2027 с отлагателно***	**Не се приема.**	Мотивите са посочени на ред 6, предложение 5.

				влизане в сила на предвидените в законопроекта разпоредби. Сдружение ”Храни и напитки България„ и „Асоциацията на доставчиците на безалкохолни напитки в България” подкрепяме по принцип Законопроекта и необходимостта от своевременното му приемане в срока за транспониране. Същевременно, считаме за наложително изброените противоречия, липси и неясноти да бъдат отстранени преди окончателното приемане на закона, за да се осигури неговата ефективна приложимост и правна сигурност за всички негови адресати работодатели и работници и служители, като се надяваме, че те ще бъдат взети предвид преди при изготвяне финалния вариант на законопроекта. 02.06.2026 г.		
32.	**2 юни 2026 г. по електронна поща**	**Веселина Мирчева**	☐ Лицето действа от свое име ☐ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: "ФАНТАСТИКО ГРУП" ООД	„ФАНТАСТИКО ГРУП“ оперира верига магазини за ежедневни потребителски (бързооборотни) стоки под търговската марка „ФАНТАСТИКО”, които понастоящем включват 48 магазина (тип супермаркети), 42 от които са разположени в гр. София и по 1 обект в градовете Банкя, Перник, Кюстендил, Ботевград, Елин Пелин и Пловдив. Екипът на компанията наброява над 3600 човека и над 800 партньора. С НЕСТОЯЩОТО „ФАНТАСТИКО ГРУП“ ООД би искало да изрази своето становище по публикувания на 19.05.2026 г. на портала за обществени консултации към Министерски съвет проект на Закон за изменение и допълнение на Закона за защита от Дискриминация (ЗИД на 33Дискр.		

				1. На първо място искаме да отбележим, че разбираме спешната необходимост от транспониране в националното законодателство на изискванията на **Директива (ЕС) 2023/970 на Европейския Парламент и на Съвета от 10 май 2023 година за укрепване прилагането на принципа на равно заплащане на жените и мъжете за равен труд или за труд с равна стойност чрез прозрачност в заплащането и механизми за прилагане** с оглед изтичащия срок за осъществяването на това - 7 юни 2026 г. и с цел избягване на наказателни процедури срещу страната. Въпреки това отчитаме като недостатък определения съкратен срок за провеждане на обществена консултация по внесения проект на Закон за изменение и допълнение на Закона за защита от дискриминация. С оглед на новите изисквания, които проектът на Закон вменява на работодателите, какъвто се явява „ФАНТАСТИКО ГРУП“ за над 3600 човека, считаме за важно активното участие на всички заинтересовани страни в процеса по изработване на проекта на нормативен акт да бъде гарантирано.		
				2. На следващо място обръщаме внимание на други дефицити, от които страда законопроектът: **1. Транспониране на Директива 20231970 в минимален вариант** Съгласно описаното в частичната предварителна оценка на въздействието, съпровождаща внесения законопроект, при предпочетения от вносителя вариант 3 от нея транспонирането следва минималните		

				изисквания на Директивата. При приетия подход законопроектът транспонира „преписвайки" дословно някои от текстовете на Директива 2023/970, като други липсват или са неясно написани. Самата Директива задава една обща рамка, която следва да бъде прецизирана при нейното транспониране с оглед на спецификата на обществения живот, култура и законодателство в дадената държава-членка.		
				3. Несъответствие на някои текстове с Директива 2023/970 В законопроекта са изброени четири критерия, съгласно които следва да се оценява труда при определяне на трудовите възнаграждения и оценката на трудовото изпълнение — ***сложност, тежест, отговорност и условия на труд.*** Прави впечатление, че самите критерии са различни спрямо посочените в Директивата, което може да породи и объркване. В Директива 2023/970 критериите са описани като **умения, усилия, отговорност и условия на труд** и считаме, че така следва да бъдат записани и в проекта на нормативен акт. В противен случай, въвеждането на нови за Директивата критерии създава необходимост работодателите да променят съществуващи практики за определяне на "труд с равна стойност" по нови различни критерии.	**Приема се.**	
				4. Неясни изисквания, липса на основни дефиниции и инструментариум Съгласно чл. 12, ал. (4) от ЗИД на ЗЗДискр. работодателят осигурява на кандидата за работа определена информация за възнагражденията за длъжността. С оглед	**Не се приема.**	Мотивите са посочени на ред 1.

				коректното изпълнение на задължението от страна на работодателите и избягване на правната несигурност е необходимо **да бъде ясно дефинирано понятието „кандидат за работа”**. Важно е да се вземе предвид, че не е достатъчно дадено лице да проявява интерес към определена позиция и да направи постъпки за осъществяването на контакт в тази връзка. От значение е дали това лице отговаря на изискванията за заемането на длъжността, както и дали отговаря на търсенето на самия работодател и съответно той да е осъществил контакт с него.		
				5. На следващо място, при изготвянето на законодателните текстове е необходимо да се вземат необходимите мерки, гарантиращи, че се предоставят леснодостъпни инструменти или методики за анализ, които да подпомагат работодателите да създадат системи за оценка и класификация на професиите, които изключват всякаква основана на пола дискриминация в заплащането. В член 47, т. 17 от проекта е записано, че Комисията за защита от дискриминация „**разработва методики и други инструменти за подпомагане на работодателите при оценка на разликите в заплащането на жените и мъжете”**, без зададени конкретни срокове за това, като с оглед желанието на законодателя Директивата да бъде транспонирана навреме считаме, че е от изключителна важност и от спешен порядък такива методики и инструменти да бъдат разработвани паралелно, а не в последствие във времето. В противен случай задължените съгласно закона лица се озовават в ситуация на неяснота относно изискванията, на които	**Не се приема**	Мотивите са посочени на ред 18, предложение 4.

				следва да отговарят тези инструменти и методики за анализ и оценка		
				6. В тази връзка следва да бъдат предприети и мерки от държавата, чрез които се гарантира, че работодателите разполагат със ”структури на заплащане”, чрез които се осигурява заплащане за равен труд или за труд с еднаква стойност. За тази цел следва да се въведе дефиниция и уредба за ”структури на заплащане”, тъй като нито в Директивата, нито в националното законодателство е залегнала такава.	**Не се приема.**	Със законопроекта не се създава ново определение за заплащане, тъй като то е определено в чл. 14, ал. 2 от действащия ЗЗДискр. В Директива (ЕС) 2023/970 изрично е посочено, че с нея не се предвиждат промени в структурите на заплащане на държавите
				7. Съгласно Директива 2023/970 в законопроекта е разписана забрана за уговаряне в трудов договор на условия, които ограничават работниците и служителите да разкриват информация за индивидуалните си възнаграждения. Текстът следва да се уреди по-прецизно в посока, че служителят не може да разкрива тази информация за други цели, освен прилагането на принципа на равно заплащане в рамките на своето длъжностно ниво в организацията. Този „принцип“ следва да бъде изяснен и дефиниран в законопроекта по-детайлно, както и следва да се прецизира какви биха могли да бъдат целите на използваната информация извън правото на равно заплащане.	**Приема се.**	
				8. 4. Противоречиви текстове в проектозакона	**Приема се.**	

				С Преходните и заключителни разпоредби се предлага изменение в Кодекса на труда, касаещо сроковете, които влизат в противоречие с разписаните предложения за изменение в Закона за защита от дискриминация: Съгласно предложения нов чл. 14а, ал. (1) от 33Дискр: „Чл. 14а. (1) По писмено искане на работника или служителя работодателят е длъжен да му предостави писмена информация за неговото възнаграждение и средните нива на заплащане в предприятието, с разбивка по пол, за работниците и служителите, които полагат еднакъв или равностоен труд, **до два месеца от получаване на искането**. За разлика от там посоченото, в предложената нова ал. (2) на чл. 128а от КТ се предвижда да се създаде ангажимент за работодателя: „(2) По писмено искане на работника или служителя работодателят е длъжен да му предостави информация за средното ниво на заплатите в предприятието на работниците и служителите на същото длъжностно ниво, **в 14-дневен срок от искането**. От сравнението на двата текста се вижда, че се въвеждат различни срокове за работодателя да отговори на идентично искане на работника/служителя и нещо повече - в случай на неизпълнение остава неясно по кой от двата акта (33Дискр. или КТ) ще бъдат налагани санкции. На база гореизложеното считаме, че текстовете на проектозакона следва да се разширят и прецизират с оглед коректното транспониране на Директива 2023/970, правилното и ясно разписване на правата и		

				задълженията на работодатели и служители и осигуряването на правна сигурност и предвидимост за заинтересованите страни.		
33.	**05.06.2026 г.** **Чрез Портала за обществени консултации**	Даниел Топалов	☒ Лицето действа от свое име ☐ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: ….	Като работник и гражданин, приветствам целите на Директива (ЕС) 2023/970, но категорично възразявам срещу опитите на работодателските организации и корпоративните лобита текстовете да бъдат "смекчени", отложени или бюрократично размити. Законът трябва да защитава работника, а не правото на бизнеса да поддържа информационно затъмнение и да печели от дискриминация. В тази връзка настоявам за следните промени и твърди гаранции в окончателния текст: **1. 1. Задължително обявяване на заплатата директно в обявата за работа** Неяснотата кога точно кандидатът получава информация за възнаграждението е недопустима. Настоявам законът да задължава работодателите да посочват конкретен и ясен диапазон на заплащане *директно в обявата за работа*. Опцията тази информация да се дава "по някое време преди интервюто" отваря врати за губене на времето на кандидатите.	**Не се приема.**	Мотивите са посочени на ред 2.
				2. Пълна и изчерпателна дефиниция на "възнаграждение" Текстът трябва изрично да включва абсолютно всички финансови и нефинансови стимули – целеви и годишни бонуси, опции за придобиване на акции (stock options / RSUs), ваучери, допълнително здравно и пенсионно осигуряване, както и всякакви други придобивки. Скриването на тези елементи зад "търговска тайна" обезсмисля закона, тъй като основните	**Не се приема.**	Мотивите са посочени на ред 11, предложение 16.

				разлики в заплащането често идват именно от бонусите.		
				3. Бързина и нулева бюрокрация (14-дневен срок) Категорично не приемам 2-месечния срок за предоставяне на справка за средните нива на заплащане по чл. 14а от ЗЗДискр. Срокът трябва да бъде синхронизиран с чл. 128а от Кодекса на труда и да е *максимум 14 дни*. Всяко забавяне е умишлен инструмент за натиск върху служителя и саботиране на преговорите му за актуализация на заплатата.	**Не се приема.**	Срокът е в съответствие с чл. 7, § 4 от Директива (ЕС) 2023/970
				4. Защита чрез синдикати и представители на работниците (Защита от репресии) Тъй като българското законодателство не разглежда анонимни жалби, е критично да се гарантира правото на синдикалните организации или представителите на служителите да изискват данни за заплащането *от името на работника*. Това е единственият начин служителите, които се страхуват от уволнение или репресии, да бъдат защитени. Същевременно, служителите, които имат смелостта да действат от свое име, трябва да имат право сами да изискват и събират преки доказателства, без да бъдат препращани към сложни процедури.	**Приема се.**	
				5. Пълна забрана на клаузите за конфиденциалност (NDAs) Забраната за неразкриване на индивидуалните възнаграждения трябва да е абсолютна. Работниците трябва да имат безусловното право свободно да обсъждат заплатите си със своите колеги, а не да бъдат заплашвани с дисциплинарни уволнения или да им се	**Не се приема.**	Предвиденото ограничение за разкриване на информация само за целите на упражняването на правото им на равно заплащане е в

				разрешава да говорят *само* при заведени съдебни дела.		съответствие с чл. 7, § 6 от Директива (ЕС) 2023/970
				6. Автоматичен контрол чрез НАП и огромни санкции Тежестта на доказване и контрол не бива да пада само върху гърба на работника. Подкрепям становището Националната агенция за приходите (НАП) автоматично да сезира КЗД при драстични разминавания в заплащането на еднакви длъжности. Освен това, предвидените санкции за бизнеса трябва да бъдат в пъти по-високи и да действат наистина възпиращо, а не като "такса дребно нарушение" за големите компании. Работниците, станали жертва на дискриминация, трябва да получават огромни и безусловни финансови компенсации.	**Не се приема.**	Взаимодействието между органите е уредено в законодателството. В Закона за защита от дискриминация (глава пета, раздел II) са определени административните наказания при нарушаване на изискванията по закона.
				7. Влизане в сила веднага, без отлагане Промените трябва да влязат в сила без никакви преходни периоди. Исканията на бизнеса за отлагане до 2027 г. са само печелене на време за прикриване на дискриминационните практики. Моля горните бележки да бъдат взети под внимание, за да имаме реално работещ закон, който категорично защитава по-слабата страна в трудовото правоотношение.	**Не се приема.**	Срокът за влизане в сила е в съответствие с изискванията на Директива (ЕС) 2023/970.
34.	**5 юни 2026 г. по електронна поща**	Секретариат Асоциация на индустриалния капитал в България	☐ Лицето действа от свое име ☒ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: Асоциация на индустриалния капитал в България (АИКБ)	Асоциацията на индустриалния капитал в България {АИКБ) последователно подкрепя принципа на равно заплащане за равен труд и за труд с равна стойност. Недопускането на дискриминация при заплащането е основен принцип както на европейското, така и на българското трудово и антидискриминационно право.		

				АИКБ участва в работната група към МТСП и подкрепя подхода основната уредба да бъде разположена в Закона за защита от дискриминация, доколкото материята е свързана с антидискриминационното право. По същите съображения приемаме за правилно компетентен орган по прилагането на режима да бъде Комисията за защита от дискриминация. Същевременно считаме, че транспонирането на Директива (ЕС) 2023/970 следва да бъде Извършено пропорционално, предвидимо и без въвеждане на допълнителни национални изисквания, които не произтичат пряко от директивата. В условията на недостиг на работна сила, повишени разходи и засилена международна конкуренция всяка нова административна тежест следва да бъде оценявана и през призмата на конкурентоспособността па българските предприятия. Положително оценяваме предвиденото отложено влизане в сила на разпоредбите относно докладването и съвместната оценка, както и обстоятелството, че предприятията е до 99 заети не попадат в обхвата на задължението за периодично докладване. Този подход следва да бъде запазен и да не се допуска разширяване на режима извън минимално необходимото за транспониране на директивата. Българската икономика е икономика на микро-, малки и средни предприятия. Именно те понасят най-тежко натрупването па регулации, защото не разполагат със специализирани административни, правни и HR звена. Поради това законопроектът следва да бъде		

				прецизиран в следните основни направления: **1. <u>I. Общ подход при транспонирането</u>** АИКБ счита, че транспонирането трябва да остане в минимално необходимия обем, без разширяване на приложното поле извън предмета на Директива (ЕС) 2023/970. Законът следва да съдържа ясни и еднозначни дефиниции, които позволяват практическо и предвидимо прилагане от работодателите. Особено важно е да се направи разграничение между критериите, но които се преценява дали трудът е еднакъв или равностоен, и критериите, чрез кои то работодателят може да обоснове различия в заплащането. Не всяка разлика във възнаграждението е резултат от дискриминация. В практиката различията могат да произтичат от професионален опит, квалификация, индивидуално представяне, производителност, пазарни условия или други обективни фактори, несвързани е пола. Новите права на информация следва да бъдат уредени така, че да осигуряват прозрачност, без да водят до разкриване на лични данни, индивидуални възнаграждения, търговска информация или вътрешни механизми за управление на възнагражденията извън целите на закона.		
				2. <u>II. Относно дефиницията за „ниво па заплащане“</u> В проекта понятието „пиво на заплащане“ е обвързано с годишното брутно трудово възнаграждение и съответното брутно почасово възнаграждение. Тази уредба се нуждае от прецизиране, тъй като не е достатъчно ясно кои компоненти на възнаграждението се включват при	**Не се приема.**	Мотивите са посочени на ред 13, предложение 11.

				формирането на показателите. В производството, търговията, услугите, проектните дейности и системите с бонусно или резултатно обвързано заплащане съществена част от дохода може да зависи от индивидуални резултати, продажби, конкретен проект, клиентски портфейл, специфични условия на труд, извънреден или пощен труд. временни кампании, премии или еднократни плащания. При липса на разграничение между постоянните елементи на възнаграждението и променливите, еднократните или резултатно обусловени плащания съществува риск от статистически изкривявания и несъпоставими данни. Законът следва ясно да отчете тази разлика, за да не бъдат тълкувани временни, пазарно обусловени или индивидуално постигнати възнаграждения като необоснована разлика в заплащането.		
				3. <u>III. Относно критериите за равностоен труд и обосноваване на различията на трудовите възнаграждения</u> Проектът предвижда критерии, свързани със сложността, тежестта, отговорността и условията на труд. Тези критерии са подходящи при преценката дали два вида труд са еднакви или равностойни, но не са достатъчни, за да обхванат всички обективни причини за различия във възнагражденията между работници и служители, изпълняващи еднакъв или сходен труд. Възнагражденията се формират под влияние па множество фактори, които не са дискриминационни: професионален опит, квалификация, специализирани умения, сертификати, производителност,	**Не се приема.**	Мотивите са посочени на ред 4, предложение 6.

				индивидуални резултати, качество и количество на извършената работа, допълнителни отговорности, самостоятелност, бонусни или проектни схеми, пазарен недостиг на конкретни компетентности, регионални различия и принос към резултатите на предприятието. Затова законодателството следва ясно да отчита възможността работодателят да обосновава различията чрез обективни, неутрални по отношение на пола критерии. В противен случай съществува риск легитимни и икономически оправдани различия да бъдат третирани като предполагаема дискриминация.		
				4. <u>Относно правото па информации на работниците и служителите</u> АИКБ подкрепя правото на работника или служителя да получи информация за собственото си възнаграждение и за средните нива на заплащане за работници и служители, които полагат еднакъв или равностоен труд, доколкото това е изискване на директивата. Прилагането на това право обаче следва да бъде ясно, балансирано и практически приложимо. То не бива да се превръща в източник на непропорционална административна тежест, средство за събиране па информация извън целите па закона или механизъм за разкриване на индивидуални възнаграждения. Необходимо е да се гарантира баланс между прозрачността, защитата на личните данни!, търговската информация и добросъвестните трудови отношения. Особено при малки структурни звена или единични специализирани длъжности прекомерно	**Приема се по принцип**	Предложения в тази връзка са включени в чл. 14а, ал. 5 от законопроекта

				детайлната информация може пряко или косвено да идентифицира конкретни възнаграждения. Затова следва да се осигури възможност за обобщаване и анонимизиране на данните *и* за използването им единствено за целите на равното заплащане.		
				5. <u>V. Относно достъпността на информации га за лица с увреждания</u> АИКБ подкрепя принципа информацията, свързана с прозрачността на заплащането, да бъде достъпна за лица е увреждания. Същевременно това задължение следва да бъде ясно, предвидимо и практически изпълнимо. Директивата изисква достъпност, по това изискване трябва да се прилага при спазване на принципите на разумност, пропорционалност и техническа изпълнимост. При липса на стандарти, указания и практически критерии работодателите, особено микро- и малките предприятия, могат да бъдат поставени в правна несигурност относно обхвата и начина на изпълнение. Необходимо е компетентните институции да осигурят ясни указания, примерни ни и методическа подкрепа, така че да се постигне ефективен достъп за лицата с увреждания, без да се създават неясни и прекомерни задължения за бизнеса.	**Не се приема.**	Мотивите са посочени на ред 8, предложение 6.
				6. <u>VI. Относно разликата от 5%, съвместната оценка на заплащането и санкциите:</u> Проектът предвижда при разлика от най-малко 5% в средното ниво на заплащане между жените и мъжете в определена категория работници и служители работодателят да представи обосновка, а при	**Не се приема.**	Предвидената 5 % разлика в заплащането е в съответствие с чл. 10, § 1, буква „а“ от Директива (ЕС) 2023/970.

				липса на достатъчна обосновка и непредприемане на действия да се премине към съвместна оценка. АИКБ подчертава, че статистическа разлика от 5% сама по себе си не може да се приема като доказателство иди индикация за дискриминация. Такава разлика може да произтича от професионален опит, индивидуално представяне, производителност, квалификация, бонусни схеми, пазарни условия, различна степен на отговорност или участие в конкретни проекти. Съвместната оценка предполага участие на повече от една страна, включително представители на работниците и служителите. Затова е проблематично санкционният риск да бъде концентриран практически изцяло върху работодателя, включително в случаи, при които процедурата е затруднена или блокирана по причини извън неговия контрол. Санкционният режим следва да разграничава формални и технически нарушения от действително установена дискриминация. Не може по сходен начин да се третират техническо забавяне, непълнота в доклад, грешка при изчисление, затруднение поради неясна методика и доказана дискриминация при заплащането. Санкцията следва да бъде крайна мярка при съществени и доказани нарушения, а не първи инструмент за прилагане на новия режим. При първоначалното въвеждане на изискванията трябва да се даде приоритет на превенцията, методическата подкрепа и волното отстраняване на пропуски.		

				7. <u>VII. Относно преходните периоди и ролята на Комисията за защита от дискриминация</u> АИКБ подкрепя отложеното влизане в сила на разпоредбите за докладване и съвместна оценка. Преходният период обаче трябва да бъде съпроводен с навременни действия от страна на държавата: ясни методики, практически приложими указания, унифицирани образци и електронни инструменти. Новият режим предполага събиране, обработване и анализ на значителен обем информация, определяне на категории работници и служители, защита на лични данни и нация на вътрешни процедури. Без предварителна методическа и техническа подготовка работодателите трудно ще изпълняват задълженията си по единен и предвидим начин. Подкрепяме решението компетентен орган да бъде Комисията за защита от дискриминация. Ролята на Комисията обаче не следва да се изчерпва е контрол и санкции. Необходима е активна методическа, консултативна и превантивна функция, включително указания, образци, обучения и възможност за коригиране на установени пропуски преди санкциониране. При упражняване па контролните правомощия следва да се отчита конкретният контекст, размерът и административният капацитет на работодателя, предприетите действия за изпълнение и степента на реално засягане на права и интереси па работниците и служителите. АИКБ подкрепя принципа на равно заплащане, но настоява транспонирането на	**Приема се.**	

				Директива (ЕС) 2023/970 да не се превръща в непропорционална административна тежест за предприятията. Законопроектът следва да отчита спецификата па реалната икономика, различните системи на възнаграждение и множеството обективни фактори, които могат да обуславят различия в заплащането. Необходимо е да се избегне автоматичното приравняване на всяка статистическа разлика с дискриминация, да се гарантира защита на личните данни и индивидуалните възнаграждения, да се осигурят ясни методики и практически приложими указания, както и пропорционален санкционен режим. Само при такъв подход може да бъде постигнат баланс между изпълнението на европейските изисквания, ефективната защита срещу дискриминация и запазването па конкурентоспособността на българските предприятия.		
35.	10 юни 2026 г. по електронна поща	Фондация „Инициаторките”	☐ Лицето действа от свое име ☒ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: Фондация „Инициаторките”	Фондация “Инициаторките” се бори с правата на жените и децата, както и за утвърждаването на полити, които са съобразени с най - добрия интерес на жените и децата в обществения живот. Ние информираме и осведомяваме обществото ежедневно относно правата на жените и децата. Работим с най - уязвимите групи от обществото. Изразяваме своята подкрепа относно Законопроекта за изменение и допълнение на Закона за защита от дискриминация, който цели да транспонира изискванията на Директива(ЕС) 2023/970 на Европейския парламент и на Съвета от 10 май 2023. за	**Приема се.**	

				укрепване на прилагането на принципа на равно заплащане на жените и мъжете за равен труд с равна стойност чрез прозрачност в заплащането и механизми за прилагане. Заплащането между мъжете и жените все още не е напълно изравнено. В България и в рамките на Европейския съюз работещите жени получават средно между 12% и 20% по - ниско заплащане на час от мъжете. Жените са отдадени професионално най - често в области свързани с образование, здравеопазване, администрация. Жените отделят много повече време за домакинска работа и за грижи за деца и възрастни. Често когато децата са малки и боледуват постоянно майката е основната грижеща се фигура в семейството. По информация от Forbes се наблюдава и голям проблем в здравеопазването и социалната работа. Разликата в заплащането между мъже и жени е почти 10 000 годишно в полза на мъжкия пол. Според данни от JobTiker.tv разликите в заплатите въз основа на пола са дискриминационни. Според информацията от тях мъжете са по - уверени при договарянето на условията при започване на работа и те имат по - високи очаквания за заплата. Прилагането на този закон ще подобри условията за жените в пазара на труда, ще се подобри ефективността на правната защита относни дискриминационни практики в трудовите правоотношения и взаимоотношения.		

				Принципът на равно заплащане ще осигури по - добър живот за жените и за техните деца. Фондация “Инициаторките” се бори за равнопоставеност на жените и мъжете в социалната сфера, личния живот, както и в икономическия свят. Извеждането на легалните дефиниции ще спомогне за това да бъде разбран проекта и да може да бъде изяснена напълно Директивата. Самочувствието на жените би се повишило и тази Директива би спомогнала за това те да избягат по - бързо от “икономическото насилие”, което често ги съпътства през техния семеен живот. “Стъкленият таван” (glass ceiling) описва бариерите, които пречат на жените да се издигнат на по - високи позиции. Проблемът не е видим, но е пречка и се дължи на фактори като предразсъдъци и неравни възможности. Неравенството в заплащането се натрупва през годините и след това на пенсионна възраст жените относно страдат заради този проблем.		
36.	10.06.2026 г. Чрез Портала за обществени консултации и по електронна поща	Надежда Дерменджиева	☐ Лицето действа от свое име ☒ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: Фондация "Български фонд за жените" (БФЖ)	Фондация „Български фонд за жените“ (БФЖ) подкрепя феминистки организации, колективи и активисти, които оспорват патриархалното статукво и работят за системна промяна за жените, момичетата и всички маргинализирани общности. Мисията ни е да подкрепяме движенията за човешки права и социална справедливост, като развиваме филантропията, насочена към		

				постигане на структурна промяна. Стремим се да преодолеем редица структурни проблеми, сред които липсата на джендър справедливост, повсеместния сексизъм и мизогиния, нарастващите социални неравенства, все по-свиващото се пространство за гражданското общество, атаките срещу либералнодемократичните ценности, недостатъчната обществена ангажираност и филантропска подкрепа за движенията за права на човека и за постигане на социална справедливост Извоюването на икономическата независимост на жените е един от водещите фактори за постигане на структурна промяна, а равното заплащане за равен труд или за труд с равна стойност е нейно ядро. Именно поради гореизложеното, представяме настоящото становище по Проекта на Закон за изменение и допълнение на Закона за защита от дискриминация, с който се транспонира Директива (ЕС) 2023/970. Подкрепяме целта на реформата и в духа на нашата мисия отправяме конкретните предложения по-долу, така че прозрачността в заплащането да бъде въведена по начин, който реално защитава жените-работнички и противодейства на скритите дискриминационни практики. Приветстваме транспонирането на Директива (ЕС) 2023/970 в българското законодателство, тъй като равното заплащане за равен труд или за труд с равна стойност е основополагащ принцип, закрепен в чл. 157 от Договора за функционирането на Европейския съюз и в Директива 2006/54/ЕО, а прозрачността в заплащането е признатият на европейско		

				равнище най-ефективен инструмент за неговото реално прилагане. Въпреки че принципът за равно заплащане вече присъства в Кодекса на труда и в Закона за защита от дискриминация, практиката показва, че разликите във възнагражденията между жените и мъжете се запазват . По данни на Европейската комисия и Евростат за 2024г. жените в ЕС получават средно около 11,1% по-ниско заплащане на час от мъжете, като този показател почти не се е променил през последното десетилетие. Зад тази негативна статистика стоят две основни причини. Първата е липсата на достъп на работниците и служителите до ясни критерии за определяне на заплатите и до сравнима информация за нивата на възнаграждение, която прави дискриминационните практики трудни за откриване и доказване. Втората са трайните полови стереотипи - закърнелите обществени представи за „мъжки“ и „женски“ професии, за стойността на труда, полаган предимно от жени и за ролята на жената като основен полагащ грижа субект. Тези стереотипи спомагат за системното подценяване определени категории труд и ограничават кариерното израстване и достъпа на жените до по-високо платени позиции и управленски нива. Именно затова реформата следва да бъде транспонирана прецизно, така че да преодолее тази асиметрия и стереотипното подценяване на труда на жените, а не да възпроизведе непълно европейските стандарти. Настоящото становище не оспорва целта на законопроекта. Напротив - то цели да подсили неговата ефективност, като посочи текстове,		

				чиято настояща формулировка отслабва защитата на жените-работнички и създава риск от непълно транспониране. Предложенията ни защитават ясната дефиниция на заплащането, точните критерии за равностоен труд и съгласуваното разбиране за категориите работници и нивата в организацията - все елементи, без които прозрачността остава само формална. **1. Пълна и изчерпателна дефиниция на понятието „заплащане“** Директивата (в чл. 3, §1, б. „д“ и съображение 17) изрично определя „заплащането“ като основната заплата плюс всички други компоненти на възнаграждението, които работникът получава пряко или косвено, в брой или в натура - включително постоянните, допълнителните и променливите елементи. Законопроектът, обаче, не възпроизвежда това определение в неговата пълнота, а на места си служи със стеснения термин от Кодекса на труда „размер на основната работна заплата“. Това стесняване е съществен недостатък, тъй като скритите разлики в заплащането между жените и мъжете най-често не се натрупват в основната заплата, а именно в допълнителните и променливите компоненти - целеви и годишни бонуси, еднократни премии, възнаграждения, обвързани с резултати, възнаграждения под формата на акции или опции (stock options/RSU), ваучери, допълнително здравно и пенсионно осигуряване и други придобивки. Практическа последица е, че при проверка работодателят може формално да изглежда в		

				съответствие с правилата при сравнение само на „основната заплата“, но същевременно да поддържа значителни и необосновани разлики в общия пакет възнаграждения за работниците си. Така несъмнено се опорочава целта на Директивата. В тази връзка, нашето предложение е в закона изрично да се въведе изчерпателна дефиниция на термина „заплащане“ в съответствие с чл. 3 от Директивата, която недвусмислено да обхваща всички постоянни, допълнителни и променливи компоненти на възнаграждението, били те в брой и/или в натура. Също така, използваните в отделните разпоредби термини да се уеднаквят с дефинираното понятие „ниво на заплащане“, за да се избегне стесняване на обхвата и непоследователно тълкуване	**Не се приема.**	Мотивите са посочени на ред 11, предложение 16.
				2. Точни критерии за определяне на равен труд и труд с равна стойност Директивата (в чл. 4, §4) установява за първи път в правото на ЕС четири водещи, обективни и полово неутрални критерия за оценка дали два вида труд са с равна стойност: умения, усилия, отговорност и условия на труд. Тези четири фактора са определени от съществуващите насоки на Съюза като съществени и достатъчни за оценка на задачите във всяка компания, независимо от икономическия сектор. Смятаме, че законопроектът се отклонява от тази структура, като въвежда критериите „сложност“, „тежест“, „отговорност“ и „условия на труд“. По този начин ключовият критерий „умения“ отпада изцяло, а „усилия“ е заменен с „тежест“. Това не е просто терминологична разлика, то променя	**Приема се.**	

				съдържанието на правния тест за равна стойност на труда и несъмнено ще доведе до неясноти при оценяване на критериите в реалността. На практика, ако националният закон работи с различна система от критерии спрямо европейската, ще се стигне до това, че: работодателите ще изграждат вътрешните си системи за оценка на длъжностите на грешна основа; ще е невъзможно последователното прилагане в международни групи дружества; ще се породи противоречива практика на контролните органи и съдилищата; и ще възникне риск Европейската комисия да оцени транспонирането като неправилно. От изключителна важност е четирите задължителни критерия по Директивата (умения, усилия, отговорност и условия на труд) да бъдат възпроизведени изрично и изчерпателно в закона, без промяна или пропускане. Допустимо е допълването с други фактори, релевантни за конкретната длъжност, но само като добавка към тези четири, а не като тяхна замяна.		
				3. Съгласувано разбиране за „категории работници“ и нивата в организацията Директивата (в чл. 9) изисква докладването за разликата в заплащането да се извършва по „категории работници“ групи, които полагат еднакъв труд или труд с равна стойност - като данните се разбиват по основно възнаграждение и по допълнителни или променливи компоненти. В законопроекта обаче се забелязва терминологична несъгласуваност - Законът за защита от дискриминация си служи с дефинираното понятие „категория	**Приема се частично**	Предложени са промени в дефиницията за „категории работници и служители“

				работници“, докато паралелните изменения в Кодекса на труда говорят за недефинираните „длъжностни нива“. Двете понятия не са идентични и липсата на ясно съответствие между тях създава риск от несъпоставими резултати при отчитането и от противоречиво прилагане. Ясното разграничаване и дефиниране на категориите и нивата в организацията е от ключово значение. Именно групирането на длъжностите в съпоставими категории (обхващащо различните управленски и оперативни нива) е основата, върху която може да се изчисли средното ниво на заплащане и да се установи дали е налице необоснована разлика. Без ясно дефинирани категории всяко изчисление на средна заплата губи смисъл, а сравнението става произволно. Нашето предложение е терминологията в двата закона да се уеднакви, като се възприеме единно, ясно дефинирано понятие за „категория работници“, съответстващо на Директивата. Да се предвиди недвусмислено, че групирането в категории отчита съпоставимите управленски и оперативни нива в организацията и се базира на обективни, полово неутрални критерии за оценка на длъжностите.		
				4. Ясно определение на „средно ниво на заплащане“ и на базата за сравнение За да бъде правото на информация реално работещо, законопроектът трябва да съдържа определение какво точно представлява „средното ниво на заплащане“, което работодателят дължи на работника. Целта на показателя е работникът да може да	**Приема се по принцип.**	В т. 18 от допълнителните разпоредби е дефинирано, че ниво на заплащане означава годишно брутното трудово възнаграждение и

				съпостави своето възнаграждение със средното за работниците от същата категория, полагащи еднакъв труд или труд с равна стойност, разбити по пол. В тази връзка, показателят за средно ниво следва да бъде формулиран така, че да обхваща пълния пакет на възнаграждението (в съответствие с т. 1 по-горе), а не само основната заплата, и да се изчислява в рамките на ясно определена категория работници (в съответствие с т. 3 по-горе). Където е приложимо, отчитането следва да включва и медианата наред със средната аритметична стойност, тъй като само средната стойност може да бъде изкривена от отделни високи възнаграждения и да прикрие системни разлики. При сравнения във времето (например с възнаграждението на работник, нает в предходен период) е целесъобразно изрично да се предвиди отчитане на обективните икономически и пазарни условия, така че законово обоснованите разлики, произтичащи от различна стопанска обстановка, да не бъдат механично приемани като необосновани. Почивайки на гореизложеното, предлагаме в допълнителните разпоредби да се въведе ясно определение на „средно ниво на заплащане“, обвързано с пълната дефиниция на заплащане и с категорията работници; да се предвиди отчитане на медианата наред със средната стойност; и при сравнения във времето да се отчитат обективните пазарни условия.		съответното брутно почасово възнаграждение. В брутното трудово възнаграждение се включват както основната, така и допълнителните трудови възнаграждения.
				5. Право на работниците да обсъждат и да получават информация за заплащането	**Приема се.**	

				Директивата (в чл. 7, §3 и чл. 10) дава на работниците право да получат информация за собственото си ниво на заплащане и за средните нива по пол за категориите, полагащи еднакъв труд или труд с равна стойност, и забранява договорните клаузи, които пречат на работниците да разкриват информация за заплащането си с цел упражняване на правото на равно заплащане. Подкрепяме безусловно това право. То е същностният механизъм, чрез който се преодолява информационното затъмнение, позволяващо дискриминационни практики да остават скрити. Едновременно с това разкриването на информация следва да служи на целите на закона за равно заплащане, а правото на работника да обсъжда и да изисква данни не бива да бъде обременявано с непропорционални процедурни пречки, които на практика обезсмислят упражняването му. Смятаме, че забраната за поставяне на клаузи за конфиденциалност на заплащането трябва да бъде формулирана недвусмислено, така че работникът да има безусловно право да обсъжда и разкрива собственото си възнаграждение за целите на равното заплащане. Сроковете за предоставяне на информация от работодателя по различните закони (двумесечният заложен в законопроекта и 14-дневният по чл. 128а от Кодекса на труда) да бъдат уеднаквени, за да се избегне правна несигурност и риск от двойни санкции за едно и също поведение, както и да се посочи ясно кой е компетентният орган.		

				6. Въвеждане на национален инструмент за измерване на показателите за разликата в заплащането Прилагането на Директивата изисква сравнително сложни изчисления на показателите за разликата в заплащането. Европейският институт за равенство между половете (EIGE) вече разполага с разработена, изпитана и публично достъпна методология и инструменти за полово неутрална оценка на длъжностите, приложими за организации от всякакъв размер (т. нар. „Gender-neutral job evaluation“ toolkit). Важно е да се отбележи, че методологията е разработена в партньорство с Европейската комисия през 2026г. Подаването на сравними данни предполага еднакво тълкуване на термините от всички субекти. В противен случай резултатите ще бъдат несъпоставими, а добросъвестни работодатели рискуват санкции заради разнородно разбиране на изискванията и в крайна сметка ще доведе до ущърб в правата на жените-работнички. Тук предлагаме компетентен държавен орган (например Комисията за защита от дискриминация) да въведе и предостави безплатен, национално адаптиран дигитален инструмент за измерване на показателите на база методологията на EIGE, както и да организира (в партньорство с неправителствения сектор и социалните партньори) национални обучения за уеднаквено прилагане. Това ще гарантира, че реформата е реално работеща, а не просто поредната административна тежест в ущърб и на работодатели, и на работници.	**Приема се по принцип.**	Правомощията за изготвяне на методология са регламентирани в чл. 47 от законопроекта

				7. В заключение на всичко изложено в настоящето становище, БФЖ застава категорично зад навременното транспониране на Директива (ЕС) 2023/970. Вярваме, че въвеждането на прозрачност в заплащането е най-ефективния инструмент за постигане на икономическа равнопоставеност между жените и мъжете и за премахване на скритите разлики във възнагражденията в България. Подкрепяме изричното транспониране на принципа за равно заплащане и противопоставянето на всякакви практики на работодателя, които поставят жените-работнички в по-неблагоприятно положение спрямо колегите им мъже. За да бъде реформата едновременно правно издържана и реално защитаваща правата на жените, призоваваме законопроектът да бъде прецизиран по изложените точки, и по-конкретно: (1) да се въведе пълна дефиниция на „заплащане“, обхващаща всички променливи компоненти; (2) да се възпроизведат точно четирите критерия за равностоен труд по Директивата; (3) да се уеднаквят понятията „категория работници“ и нивата в организацията; (4) да се дефинира ясно „средното ниво на заплащане“ и базата за сравнение; (5) да се гарантира безусловно правото на работниците да обсъждат заплащането и да се уеднаквят сроковете; и (6) да се осигури методологическа подкрепа на база EIGE. Изразяваме готовност да участваме в работна група или допълнителни консултации по конкретните законодателни формулировки.		

37.	**09.06.2026 г. чрез ССЕВ – Система за сигурно електронна връчване**	Силвина Живкова Бакърджиева	☒ Лицето действа от свое име ☐ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: ….	Според мен би било удачно предложенията за промяна в ЗИДЗЗД да бъдат съобразени с всички разпоредби на действащия Закон за защита от дискриминация, които са относими и към "служителите в държавната администрация". Предполагам, че такъв преглед и анализ е направен, но все пак реших да Ви обърна внимание. Освен това имам един допълнителен въпрос свързан с приемането на наредбата на Министерския съвет на основание чл. 81в, ал. 8 от Закона за държавния служител. Не намирам такава действаща наредба в този смисъл предвижда ли се нейното приемане, тъй като това е трябвало да се случи през 2008 г. Ако греша моля да ми кажете в кой брой на Държавен вестник е обнародвана наредбата?	**Приема се по принцип.**	В чл. 28 от ЗЗДискр. е предвидено, че разпоредбите на този раздел се прилагат съответно и към служебните правоотношения.
38.	**15 юни 2026 г.** **По електронна поща**	**Марта Методиева**	☐ Лицето действа от свое име ☒ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: Сдружение "Маргиналия"	**1.** „Маргиналия“ изразява подкрепа за навременното въвеждане в българското законодателство на Директива (ЕС) 2023/970, която има за цел да засили прилагането на принципа за равно заплащане за равен труд или труд с равна стойност чрез мерки за прозрачност в заплащането. Същевременно изразяваме сериозна загриженост относно част от предложените изменения в Закона за защита от дискриминация, които биха могли да ограничат ефективността на реформата и да отслабят реалната защита срещу неравно третиране в сферата на труда. По данни на Европейската комисия и Евростат, жените в Европейския съюз продължават да получават средно с около 11% по-ниско почасово възнаграждение в сравнение с мъжете. Тези различия често		

				остават „невидими“, тъй като не се отразяват единствено в основната заплата, а се проявяват в бонуси, премии и други допълнителни възнаграждения, както и в непрозрачни механизми за формиране на дохода. В този контекст „Маргиналия“ подчертава, че реалната прозрачност в заплащането е ключово условие за ефективно прилагане на принципа за равно заплащане. Липсата на пълна информация за всички компоненти на възнаграждението създава риск съществуващите неравенства да останат скрити и практически непреодолени.		
				2. Подкрепяме становището, че законодателните изменения следва да гарантират: пълно и изчерпателно определение на понятието „заплащане“, включващо всички негови компоненти – основна заплата, бонуси, премии, акции, социални придобивки и други възнаграждения; стриктно съответствие с европейските критерии за равна стойност на труда;	**Приема се по принцип.**	В т. 18 от допълнителните разпоредби е дефинирано, че ниво на заплащане означава годишно брутното трудово възнаграждение и съответното брутно почасово възнаграждение. В брутното трудово възнаграждение се включват както основната, така и допълнителните трудови възнаграждения.
				3. ясна и унифицирана рамка за категориите работници и йерархичните нива в организациите;	**Не се приема.**	Мотивите са посочени на ред 25, предложение 23.

				4. прозрачна и методологично обоснована система за изчисляване на средните нива на заплащане;	**Не се приема.**	Няма направено конкретно предложение.
				5. гарантирано право на работниците и служителите да получават информация и да обсъждат възнагражденията си без страх от санкции;	**Приема се по принцип.**	Предложения в тази връзка са включени в чл. 22 от законопроекта
				6. въвеждане на национален механизъм за измерване и мониторинг на разликите в заплащането между жените и мъжете.	**Не се приема.**	Законопроектът е свързан с въвеждана на изискванията на Директива (ЕС) 2023/970, където не е предвидено подобно задължение за държавите членки.
				7. Особено внимание следва да се обърне на обхвата на понятието „възнаграждение“. Практиката показва, че съществена част от разликите в заплащането се формира именно чрез допълнителни компоненти извън основната заплата. Ограничаването на регулаторния обхват само до базовото възнаграждение би създало риск от формално изпълнение на европейските изисквания без реално въздействие върху структурните неравенства.	**Не се приема.**	Мотивите са посочени на ред 11, предложение 16.
				8. „Равното заплащане за равен труд изисква не само декларативни ангажименти, но и реални механизми за прозрачност и контрол. Без тях съществува риск европейските стандарти да бъдат транспонирани формално, без да доведат до осезаема промяна в практиката“, се посочва в позицията на организацията.	**Приема се по принцип.**	В ЗЗДискр. са регламентирани механизмите за контрол.

				9. „Маргиналия“ счита, че пълната прозрачност в заплащането е ключов инструмент за намаляване на структурните неравенства на пазара на труда и за гарантиране на реално, а не само формално равенство между жените и мъжете. 13.06.2026 г.		
39.	**16 юни 2026 г. по електронна поща**	**доц. д-р инж. Иван Митев**	☐ Лицето действа от свое име ☒ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: **Сдружение „Българска браншова камара на търговските дружества от проучването, добива и преработката на минерални суровини (Българска минно-геоложка камара)“**	Сдружение „Българската минно-геоложка камара“ (БМГК) е национално представителна неправителствена организация на бизнеса в областта на добива на подземни богатства и свързаните с това дейности в България, учредена през 1991 г. Камарата е член на Българската стопанска камара, на Конфедерацията на работодателите и индустриалците в България, на Европейската асоциация на минната промишленост, металните руди и промишлените материали (ЕВРОМИН) и на Европейската асоциация за въглища и лигнити (ЕВРАКОЛ). Към момента БМГК обединява дружества и организации от осем подбранша: „Добив на метални полезни изкопаеми”, „Добив на неметални полезни изкопаеми – индустриални материали”, „Добив на нефт и природен газ”, „Въгледобив (твърди горива)”, „Добив на инертни и строителни материали”, „Добив на скалнооблицовъчни материали”, „Геология”, „Обслужващи бранша дейности – наука, инженеринг, минно строителство, търговия и др.”. Членуващите в БМГК осигуряват висока представителност – от 50 до 100% от всички компании, работещи в съответните подбраншове, които формират между 3 и 4% от брутния вътрешен продукт на страната и		

				осигуряват работни места за близо 30 хил. души. С настоящото становище БМГК изразява позиция по Проекта на Закон за изменение и допълнение на Закона за защита от дискриминация (Законопроекта). Подкрепяме целите на Директивата, насочени към гарантиране на равно заплащане и повишаване на прозрачността, като същевременно считаме, че тяхното ефективно постигане изисква прецизно, пълно и съгласувано транспониране в националното законодателство.		
				1. **I. Обща позиция** При съпоставяне на разпоредбите на Директивата с текстовете на законопроекта се констатират непълноти и неточно транспониране, които могат да доведат до съществени практически затруднения за работодателите, работниците и контролните органи, както и до риск от противоречива административна и съдебна практика. Основните констатирани проблеми могат да бъдат обособени в следните групи: непълно транспониране на материални норми на Директивата; създаване на правна несигурност; несъответствия с други нормативни актове (вкл. Кодекса на труда, ЗЗТТ и Регламент (ЕС) 2016/679); липса на практически приложими механизми. С оглед на горното изразяваме следното становище: **1. Липса на адаптационен период** Предвиденото влизане в сила на промените в Закона за дискриминацията без да е предвиден адаптационен период за бизнеса	**Не се приема.**	Мотивите са посочени на ред 6, предложение 5.

				би създало сериозни практически затруднения и риск от административна неефективност. За да бъде установена необходимост от извършването на промени във вътрешните актове на предприятието за изграждането на неутрални по отношение на пола системи за оценка и класификация на труда, това би следвало да се основава на задълбочен вътрешен одит на структурите на заплащане, пренаписване на длъжностни характеристики и внедряване на нов специализиран софтуер за ТРЗ и ЧР. За големите и средни предприятия, в които са назначени и полагат труд голям брой работници и служители, този процес би отнел не по-малко от 12 месеца, като е свързан и със значителни финансови разходи. Принудителното въвеждане на правила „от днес за утре“ би довело до формално, неточно, непоследователно и неефективно прилагане на нормативната уредба. **Препоръка:** Да се въведе разумен гратисен период (минимум 12 месеца) за внедряване на нови вътрешни правила и структури за заплащане.		
				2. **Неяснота относно понятието „кандидат за работа“** Наличието на „правен вакуум“ относно дефиницията за „кандидат за работа“ създава риск от злоупотреби. Предвидената съгласно § 2 от проектозакона нова ал. 4 на чл.12 би позволила на всяко лице, потенциално заявяващо, че е „кандидат за работа“ (дори при очевидна липса на квалификация за позицията), да изисква пълна информация относно нивата на заплащане в дадено предприятие. Задължението на работодателя	**Не се приема.**	Мотивите са посочени на ред 1.

				да осигурява на всеки „кандидат за работа“ информация във връзка с размер на основната заплата и допълнителните възнаграждения, както и условията относно възнагражденията за длъжността в колективните трудови договори, би могло да създаде условия и риск от неправомерно събиране на чувствителна търговска информация от конкуренти и предпоставки за злоупотреба с право от страна на лица, които нямат реален интерес от заемане на длъжността, а целят единствено събиране на корпоративни данни или инициране на спекулативни съдебни производства. **Препоръка:** в законопроекта да се включи дефиниция на термина „кандидат за работа“, като включително правото на информация на „кандидата за работа“, респективно задължението на работодателя да предоставя информация относно заплата и допълнителни възнаграждения, да възниква на етап „преди интервюто за работа или по друг начин преди сключването на трудов договор“, така както е в чл. 32 от Директива (ЕС) 2023/970 на Европейския парламент и на Съвета от 10 май 2023 година за укрепване прилагането на принципа на равно заплащане на жените и мъжете за равен труд или за труд с равна стойност чрез прозрачност в заплащането и механизми за прилагане и за нейното практическо въздействие до 7 юни 2031 г.		
				3. **3. Липса на гаранции за защита на търговската тайна** Текстовете на законопроекта не предвиждат ограничения или административна отговорност касателно свободното разпространение на фирмена конфиденциална информация извън		

				предприятието. Информацията за индивидуалните възнаграждения съставлява съществен елемент от търговската тайна на всяко дружество по смисъла на Закона за защита на търговската тайна (ЗЗТТ). Свободното разкриване на тези данни пред трети лица извън фирмата (включително конкуренти, медии или социални мрежи) без ясна цел нарушава търговския баланс. Директивата изисква прозрачност ***за целите на равното заплащане,*** а не абсолютна публичност на корпоративните разходи за персонал. **Препоръка:** В законопроекта да се предвиди изрично право на работодателите по собствена преценка да изискват декларации за конфиденциалност спрямо трети лица, извън предприятието.	**Не се приема.**	Мотивите са посочени на ред 13, предложение 13.
				4. **Несъответствие на срокове и риск от двойно санкциониране** Предвидената съгласно § 4 от законопроекта нова разпоредба на чл.14а, ал.1 предвижда двумесечен срок за предоставяне на информация от работодателя, доколкото паралелните промени в Кодекса на труда указват 14-дневен срок за сходни справки и информация. Обстоятелството, че изпълнението на искания по две различни процедури за едно и също нещо предвижда различни административни срокове по различни нормативни актове, би създало нормативен хаос и дублиране на срокове. Липсата на ясна разграничителна линия би създала предпоставки за т.нар. “forum shopping“ (избор на по-благоприятния закон от страна на молителя) и риск от паралелни производства – пред Главна инспекция по труда (ГИТ) по КТ и пред Комисията за	**Приема се.**	

				защита от дискриминация (КЗД) по Закона за дискриминацията, приключващи с две отделни санкции за едно и също фактическо действие, което би нарушило правния принцип „*ne bis in idem*“ – забрана едно лице да бъде наказвано повече от веднъж за едно и също нарушение, при идентичност на фактическото основание и предмет на нарушението. **Препоръка:** Пълно уеднаквяване на сроковете и точно разграничаване на правомощията между Инспекцията по труда и Комисията за защита от дискриминация.		
				5. **Липса на дефиниция за „заплащане“** Съгласно Директивата дефиницията за „заплащане“ е широкообхватна и включва или косвени възнаграждения (в пари или в натура), като изрично изисква отчитането както на постоянните, така и на променливите компоненти. В законопроекта обаче това определение не е транспонирано. Липсата на въпросната дефиниция крие сериозен риск от извеждане извън обхвата на закона на допълнителни стимули като целеви бонуси, еднократни или обвързани с резултатите плащания, както и възнаграждения под формата на акции и опции. Правната последица от този пропуск е възможността някои от работодателите формално да демонстрират равенство при базовите заплати, докато в действителност запазват сериозни диспропорции в реалния общ размер на възнагражденията. **Препоръка:** Буквално и пълно транспониране на широкото понятие за „заплащане“ съгласно текста на Директивата.	**Не се приема**	Мотивите са посочени на ред 11, предложение 16.

				6. Разминаване в критериите за оценка на труда Докато Директивата изрично въвежда четири фундаментални критерия за оценка на равностойния труд – умения, усилия, отговорност и условия на труд, Проектът се отклонява от тази рамка. Вместо утвърдената европейска структура, националният текст заменя и пренарежда показателите, залагайки елементи като „сложност“, „тежест“, „отговорност“ и „условия на труд“. Това терминологично разминаване създава несъответствие с духа и точния обхват на европейското изискване. **Препоръка:** Буквално и пълно транспониране на критериите за оценка на равностойния труд, съгласно текста на Директивата.	**Приема се.**	
				7. Неприложимост при липса на синдикални организации и представители на работниците Законопроектът включва изискване за задължителни консултации, но не предвижда решение касателно предприятията без синдикални организации. Значителна част от предприятията в Република България са микро и малки предприятия, в които няма учредени синдикални организации, като за такива предприятия липсва и законово изискване и за наличие на представители на работниците, избрани по регламентиран в Кодекса на труд ред. Предвид, че законопроектът вменява задължение за съвместни действия и консултации с такива органи, голяма част от работодателите биха изпаднали в обективна невъзможност да изпълняват законовите си задължения поради		

				липса на субект, с когото да се консултират, което би ги изложило на риск от безвиновно налагане на санкции. **Препоръка:** В законопроекта изрично да се предвиди разпоредба, съгласно която при липса на представители на работниците или синдикална организация в предприятието, работодателят има право самостоятелно и по собствена преценка, да предприеме съответните действия, при спазване на останалите изисквания на закона	**Не се приема.**	Мотивите са посочени на ред 13, предложение 10.
				8. **Прекомерен достъп до чувствителна информация** Предвиденият широк достъп на синдикални организации до данни за възнагражденията не е обвързан с конкретна, ясно определена и легитимна цел. Подобна уредба е в противоречие с основни принципи на Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета от 27 април 2016 година относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни и относно свободното движение на такива данни и за отмяна на Директива 95/46/ЕО (GDPR), включително принципа за ограничение на целите (чл. 5, пар. 1, б. „б“), съгласно който личните данни следва да се събират за конкретни, изрично указани и легитимни цели; принципа за минимизиране на данните (чл. 5, пар. 1, б. „в“), изискващ обработваните данни да бъдат адекватни, относими и ограничени до необходимото във връзка с целите на обработването и принципа на пропорционалност, който изисква баланс между преследваната цел и обема на предоставяната информация. Предоставянето	**Не се приема.**	Субектите, на които работодателят има задължения да предоставя информация е в съответствие с изискванията на Директива (ЕС) 2023/970

				на неограничен или абстрактен достъп до възнаграждения, без връзка с конкретно производство или нарушение, създава риск от обработване на лични данни извън допустимия обхват и за цели, различни от тези, предвидени в Директивата. Това създава предпоставки и за нарушение на принципа за отчетност (чл. 5, пар. 2 GDPR), доколкото работодателят не би могъл да обоснове законосъобразността и необходимостта от предоставянето на подобен обем данни. **Препоръка:** Достъпът до информация да бъде ограничен и предоставян само във връзка и по повод конкретно производство.		
				9. **Липса на ясно уредени санкции** Съгласно чл. 23 от Директива (ЕС) 2023/970, държавите членки са длъжни да определят правила за приложимите санкции, които трябва да бъдат „ефективни, пропорционални и възпиращи“. Липсата на такива разпоредби в законопроекта създава правен вакуум, което би довело до прилагане на тълкувателни еквилибристики от страна на административните органи, което от своя страна би било грубо нарушение на принципа за законоустановеност на наказанията. **Препоръка:** В законопроекта да се предвидят ясни по вид и размер санкции, с цел избягване на административен произвол и ограничаване на риска от дублиране на санкциите.	**Не се приема.**	Мотивите са посочени на ред 13, предложение 5.
				10. В заключение считаме, че в настоящия си вид законопроектът съдържа съществени неясноти и непълноти, които могат да затруднят неговото ефективно прилагане и да доведат до правна несигурност.		

				С цел гарантиране на предвидимост, съответствие с европейското право и баланс между правата и задълженията на всички засегнати страни, е необходимо законопроектът да бъде прецизиран съобразно изложените по-горе препоръки.		
40.	**18.06.2026 г.** **Чрез портала за обществени консултации**	**Мила Цветкова**	☒ Лицето действа от свое име ☐ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: ….	**Като работещ от над 10 години в сферата на обработка на заплати и областта на човешките ресурси, след запознаване с предложения прокето-закон за мен останаха следните неясноти:** **1. Методологиите за оценка на длъжностите и категоризацията на „равностоен труд" (чл. 14, ал. 5 и 6; § 1, т. 23 и 24 от ДР)** Проектът въвежда понятията „равностоен труд" и „категория работници и служители", позовавайки се на критериите по чл. 14, ал. 5, но не предвижда методология или насоки за практическото им прилагане от работодателя. Липсата на нормативно одобрена или препоръчителна методология за оценка на длъжностите създава риск от непоследователно прилагане между предприятията и от правна несигурност при евентуални спорове относно правилността на формираните категории. *Предложение:* Считам за необходимо в проекта да се предвиди конкретна, практически приложима методология или насоки за оценка на длъжностите и определяне на категориите „равностоен труд", включително примерни критерии за тежест на факторите по чл. 14, ал. 5, преди влизането в сила на задълженията по чл. 14а. Отправна точка би могла да бъде методологията и материалите предложени от Европейския институт за равенство между	**Не се приема**	Мотивите са посочени на ред 18, предложение 4.

				половете (EIGE) (EU-wide guidelines on gender-neutral job evaluation and classification: Step-by-step toolkit | European Institute for Gender Equality) разработени именно за целите на по-лесно спазване на директивата. Преработването на тези насоки, така че да бъдат напълно съвместими с българското законодателство (например място и роля на НКПД код в рамката на изискванията на директивата) би улеснило работодателите при изпълнение на изискванията на Директивата.		
				2. Защитата на данни при малочислени групи по пол (чл. 14а) Проектът не съдържа изрично правило за случаите, в които категорията работници включва по-малко от 3 лица от един пол или липсват изобщо наети от противоположния пол, като такива случаи нерядко присъстват в практиката. В тези случаи предоставянето на „средно възнаграждение по пол" по същество разкрива индивидуалното възнаграждение на конкретно лице, което влиза в противоречие с целта на чл. 11а (защита на личните данни по Регламент (ЕС) 2016/679). *Предложение:* Би било добре законът да придвиди процес, как и каква информация, на кого се предоставя в случаи, че служител част от малочислен група поиска информация. Оставянето на подобна неяснота ще доведе до предпоставка за дискриминация имено на служителите част от малочислени групи. Не става ясно, с каква група би трябвало да се сравняват служителите, които са част от малочислени групи или липсват служители от противоположния пол.	**Приема се по принцип**	Предвидени са ограничения в тази връзка в чл. 14а, ал. 5 от законопроекта.

				3. Референтния период за изчисляване на средното възнаграждение по чл. 14а Текстът на чл. 14а, ал. 1 не уточнява референтния период, към който се изчислява средното възнаграждение, предоставяно на служителя при поискване. При наличие на променливи компоненти на възнаграждението (тримесечни, шестмесечни или годишни бонусни схеми), изчисление, основано единствено на последния отработен месец, би довело до съществено непълна или нерепрезентативна картина на действителното ниво на заплащане и би могло да изкриви извода за наличие или липса на разлика в заплащането. *Предложение:* Считам за целесъобразно в чл. 14а да се въведе ясен референтен период (например предходните 12 месеца), аналогичен на периода, използван при годишното докладване по чл. 14б, така че индивидуалната информация по искане на служител и агрегираните данни по доклада да бъдат методологически съпоставими.	**Не се приема.**	Мотивите са посочени на ред 7, предложение 2.
				4. Характера на докладваните данни по чл. 14б — моментно състояние или средногодишни величини Проектът не уточнява дали информацията по чл. 14б, ал. 1 и 2 следва да отразява моментно състояние към определена дата (напр. „снимка" на ситуацията към 01.06. на съответната година) или средни величини за референтен период от 12 месеца. Изборът на подход има пряко влияние върху съпоставимостта на данните между отделните работодатели и между отделните	**Не се приема.**	Разпоредбата на чл. 14б, ал. 1 изрично предвижда разликата в заплащането да е за предходната календарна година, а в т. 18 от допълнителните разпоредби е оказано, че нивото на заплащането е годишно брутното

				години, както и върху административната тежест по събиране на информацията. *Предложение:* Редно е да има изричното посочване на единен методологически подход, с цел осигуряване на съпоставимост на данните в национален мащаб.		трудово възнаграждение
				5. 5. Третирането на лица без пълен работен цикъл или в продължително отсъствие при изчисляването на показателите по чл. 14б Действащият текст не съдържа правило за коригиране на данните при служители, работещи на непълно работно време, постъпили или напуснали в рамките на референтния период, или ползващи продължителни отпуски (напр. по бременност, раждане и отглеждане на дете) — обстоятелство, което е пряко свързано и с показателя по чл. 14в, ал. 2, т. 5. Без изрично правило за привеждане към съпоставима база, включването или изключването на тези лица може съществено да изкриви изчислената разлика в заплащането, особено при работодатели с по-малък персонал, където влиянието на отделни случаи е статистически по-значимо. *Предложение:* Предлагам в чл. 14б да се въведе изрично правило за привеждане на възнагражденията към съпоставима база (пълно работно време/пълен референтен период), включително насоки за третиране на лицата в продължително отсъствие и непълен работен цикъл (новопостъпили, напуснали или сезонни работници).	**Не се приема.**	Предвидените изисквания за изчисляване на разликите в заплащането са в съответствие с чл. 9 от Директива (ЕС) 2023/970

				6. Липсата на методология на изчисляване на броя на работниците и служителите за целите на праговете по чл. 14б, ал. 1 и § 13 Проектът използва числови прагове (100, 150, 249 и т.н. наети лица) на множество места, за приложното поле на задължението за докладване по чл. 14б, за поетапното влизане в сила по § 13 от ПЗР, а косвено и за определянето на „категория работници и служители", без обаче да съдържа определение за начина, по който се изчислява броят на работниците и служителите на даден работодател. Не е уточнено: - дали се отчита списъчен състав (брой трудови договори) към определена дата или средна списъчна численост за период; - как се третират служителите на непълно работно време — на принципа „едно лице = едно бройка" или чрез коефициент на заетост (еквивалент на пълна заетост) - дали се включват лицата по срочни и сезонни договори, командированите и привлечените чрез предприятия за временна работа; - дали при свързани предприятия (холдингова структура с няколко обекта) бройката се изчислява поотделно за всяко юридическо лице или агрегирано на групово ниво. Без уточнение на методологията съществува риск от различно прилагане при работодатели със сходна реална трудова заетост, но различна структура на договорите (напр. предприятие с 260 служители на непълно работно време срещу предприятие с 200 на пълно работно време). *Предложение:* Предлагам да се добави определение на понятието „брой на наетите	**Не се приема.**	Предвидените изисквания за изчисляване на разликите в заплащането са в съответствие с чл. 9 от Директива (ЕС) 2023/970

				работници и служители" за целите на прага по чл. 14б и § 13, където да бъде въведено пропорционално отчитане на лицата на непълно работно време съобразно уговореното работно време, както и определяне на референтния период за изчисляване на средната численост (напр. предходната календарна година, аналогично на референтния период по чл. 14б, ал. 1), така че работодателят да разполага с предвидим и еднократно прилаган критерий за определяне на статута си към съответния праг, вместо да възниква несигурност при сезонни колебания в численост около границата от 100, 150 или 249 души.		
41.	**18.06.2026 г.** **Чрез портала за обществени консултации**	**Daniel Kiryakov**	☐ Лицето действа от свое име ☒ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: **Американска търговска камара в България**	Американска търговска камара в България (АТК) споделя становище по отношение на Законопроект за изменение и допълнение Закон за изменение и допълнение на Закона за защита от дискриминация (ЗЗДискр.), публикуван в Портал за обществени консултации на МС на 19.05.2026 г., номер на консултация #12386-К, изготвено съвместно от нашите Комитет „Човешки капитал и образование“ и Комитет „Върховенство на закона и законодателни реформи“. Необходимостта от приемане на законодателни мерки в посока на гарантиране равното заплащане на равен труд и прозрачността на трудовите възнаграждение е безспорна, включително в контекста на изтичащия на 07.06.2026 г. срок за транспониране на Директива (ЕС) 2023/970 на Европейския парламент и на Съвета от 10.05.2023 г. за укрепване прилагането на принципа на равно заплащане на жените и мъжете за равен труд или за труд с равна		

				стойност чрез прозрачност в заплащането и механизми за прилагане. От страна на АТК приветстваме всяка мярка в посока гарантиране на равенството, като същевременно следва да бъдат зачитани правата и законните интереси както на работодателя, така и на другите работници или служители. От името на членовете на Американска търговска камара в България (АТК) изпращам на Вашето внимание становището ни по отношение на Законопроект за изменение и допълнение Закон за изменение и допълнение на Закона за защита от дискриминация (ЗЗДискр.), публикуван в Портал за обществени консултации на МС на 19.05.2026 г., номер на консултация #12386-К, изготвено съвместно от нашите Комитет „Човешки капитал и образование“ и Комитет „Върховенство на закона и законодателни реформи“. Необходимостта от приемане на законодателни мерки в посока на гарантиране равното заплащане на равен труд и прозрачността на трудовите възнаграждение е безспорна, включително в контекста на изтичащия на 07.06.2026 г. срок за транспониране на Директива (ЕС) 2023/970 на Европейския парламент и на Съвета от 10.05.2023 г. за укрепване прилагането на принципа на равно заплащане на жените и мъжете за равен труд или за труд с равна стойност чрез прозрачност в заплащането и механизми за прилагане. От страна на АТК приветстваме всяка мярка в посока гарантиране на равенството, като същевременно следва да бъдат зачитани правата и законните интереси както на		

				работодателя, така и на другите работници или служители. Затова бихме предложили следните коментари за обсъждане - и евентуално промяна на ЗИД на ЗЗДиср.: **1. По отношение на §1 от ЗИД на ЗЗДискр.:** Информацията по отношение на индивидуалните трудови възнаграждения представлява лични данни по смисъла на Общия регламент за защита на личните данни - като съобразно препоръките на Европейския надзорен орган за защита на данните работодателите следва да предприемат мерки за защита на тези данни и разкриването им само пред служители, които следва да имат достъп до тях за изпълнение на своите трудови задължения. Предложеният текст на нов чл. 11а от ЗЗДискр. предвижда да бъдат спазвани правилата за защита на лични данни, но не изяснява как те следва да се съвместят задълженията за оповестяване на данни за нива на възнагражденията. В тази връзка **предлагаме тази разпоредба да бъде допълнена, като се предвидят гаранции за неразкриване на данни за възнагражденията на конкретни служители** - както и задължения на лицата, които имат достъп до такива данни да не ги използват за цели, различни от гарантирането на правото на равно заплащане. 9. Допълнително, информацията относно нивата на заплащане може да представлява търговска тайна, затова и в контекста на Закона за защита на търговската тайна, с който е транспонирана в българското законодателство Директива (ЕС) 2016/943 на Европейския парламент и на Съвета от 08.06.2016 г. относно защитата на неразкрити		

				ноу-хау и търговска информация (търговски тайни) срещу тяхното незаконно придобиване, използване и разкриване - затова **предлагаме да бъде предвидена възможност за работодателя да ограничи разпространяването на тази информация за цели, които не са свързани с гарантирането на равното заплащане между жените и мъжете**. Тук бихме предложили също да се предвиди, че **достъпът до информация на синдикалните организация се предоставя само за целите на равното заплащане и не може да се използва за други цели и извън защитата на правата на конкретни служители**.	**Приема се по принцип**	Изисквания относно конфиденциалността са предвидени в чл. 14а, ал. 5 и чл. 22, ал. 2 от законопроекта
				3. 2. По отношение на §2 от ЗИД на ЗЗДискр.: По отношение на новата ал. 2 – смятаме, че това изискване за неутрално по отношение на пола посочване на наименованията на длъжностите надхвърля изискванията на Директива (ЕС) 2023/970, която предвижда **такива изисквания само за обявите за работа**. Допълнително, българският език поради своите граматични правила ще доведе до възникване на проблеми при тълкуването и прилагането на тази разпоредба. Затова **предлагаме нейното приложно поле да бъде ограничено до предвиденото в директивата**, като се уточни, че длъжностите се посочват съгласно действащия към момента на пускане на обявата НКПД.	**Приема се.**	
				4. В ал. 4, т. 1 от предложената нова редакция на чл. 12 се предвижда	**Не се приема**	

				разкриване на информация относно основната работна заплата или нейния диапазон и на допълнителните възнаграждения с постоянен характер за длъжността. Това изискване излиза извън предвиденото в Директива (ЕС) 2023/970, която изисква разкриване на информация относно първоначалното заплащане – което съгласно чл. 3, пара. 1, б. „б“ от директивата включва брутното годишно заплащане и съответното брутно почасово заплащане. Тук можем да отбележим, че ЗИДЗЗДискр. не съдържа дефиниция на „заплащане”, което съобразно директивата следва да включва всички възнаграждения, които служителят получава в брой или в натура, за да могат да бъдат отразени всички елементи на възнаграждението, включително целеви бонуси, еднократни възнаграждения, възнаграждения, обвързани с резултати, възнаграждения в акции и/или опции, други променливи компоненти на общия пакет възнаграждения. Т.е. предложената разпоредба на ЗЗДискр. предвижда разкриване на допълнителна информация, което излиза извън изискванията на директивата, като от една страна увеличава риска от разкриване на лични данни, а от друга създава допълнително задължение за работодателя. **Затова нашето предложение е задължението да бъде ограничено само до нивото на заплащане, както същото е дефинирано в Директива (ЕС) 2023/970.**		Мотивите са посочени на ред 11, предложение 10.
				5. В същия текст липсва яснота кое лице е кандидат - т.е. на кое лице следва да бъде разкрита информация от работодателя. Така остава неясно дали разпоредбата се прилага	**Не се приема**	Мотивите са посочени на ред 1.

				за всички лица, които имат достъп до обявата за работа, съответно са подали заявление или пък са поканени на интервю за работа и т.н. **Предлагаме или в рамките на чл. 12, ал. 4 или в ДР на ЗИДЗЗДискр. да бъде въведено легално понятие за кандидат или поне разпоредбата да бъде пояснена за избягване на противоречиво тълкуване**, като се посочи, че задължението за разкриване на информация възниква на етапа, на който работодателят и потенциалният служител обсъждат заплащането при постъпване на работа.		
				6. По отношение на §3 от ЗИДЗЗДискр.: На първо място, за изясняване на разпоредбата на чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр. и прецизиране на нейното приложно поле, **предлагаме след думата „труд“ да се допълни изразът „без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1“.** Това уточнение ще въведе яснота за обхвата на новите задължения на работодателя и съотношението между изискванията за защита от дискриминация и другите правила на КТ.	**Не се приема**	Мотивите са посочени на ред 11, предложение 6.
				7.По отношение на предложената редакция на ал. 3, Директива (ЕС) 2023/970 предвижда възможност за държавите членки да въведат изключение от задължението за определяне на критерии за увеличение на трудовите възнаграждение за работодатели с по-малко от 50 служители. **Предлагаме тази възможност да бъде използвана, за да се гарантира облекчаване на**	**Не се приема**	Мотивите са посочени на ред 11, предложение 13.

				административната тежест за по-малки работодатели.		
				8. Във връзка с предложената нова ал. 5, обръщаме внимание, че като критерии за определяне на размера на възнаграждението се посочват четири фактора - сложност, тежест, отговорност и условия на труд - които се различават от посочените в директивата, а именно: умения, усилия, отговорност и условия на труд. **Предлагаме текста на ЗИДЗЗДискр. да бъде приведен в съответствие с директивата, за да се избегне риск от разминаване с европейското законодателство**, което може да доведе до негативни последици за българската държава. Освен това, за работодателите опериращи в България, ще бъде трудно и несигурно да ползват достиженията на европейските актове (включително евентуални насоки на Европейската комисия) и практиката на Съда на Европейския съюз, ако използваната терминология в българския закон е различна от терминологията на Директива (ЕС) 2023/970. Допълнително по отношение на същата алинея, **предлагаме да бъде допълнена възможност в критериите за увеличаване на възнагражденията да се включат и други фактори, които имат отношение към конкретната работа или длъжност и които са обективни по своя характер, съответно са неутрални към пола**, включително изрично да бъдат посочени ефективност, компетентност, индивидуално представяне, професионален опит, развитие на уменията и прослужено време, както и отсъствията от работа през	**Приема се частично.**	Предложена е редакция в чл. 14, ал. 5 По отношение на критериите за увеличаване на възнагражденията, следва да се има предвид, че това е регламентирано с промяната в чл. 14, ал. 3 от ЗЗДискр. с добавяне на думите „и увеличение“ .

				сравнявания период, когато те са относими, документирани и последователно прилагани. Така ще бъде гарантирана възможността на работодателя да съобразява конкретното състояние на пазара на труда, съответно недостига на определени кадри или специфична квалификация на отделни работници или служители.		
				9.По отношение на новата ал. 6, предложеният текст може да бъде тълкуван противоречиво - като не се въвежда критерии за преценка кой труд е с равна стойност. В контекста на изискванията на Директива (ЕС) 2023/970 **предлагаме да бъде въведена дефиниция кога ще е налице труд с равна стойност** (равностоен труд) - както и да се предвиди правомощие на Комисията за защита от дискриминация да издаде методически указания по прилагане на критериите за преценка кога е налице труд с равна стойност. Затова предлагаме да бъде предвидено, че оценката на възнаграждението следва да отчита и обективни фактори, които влияят на размера на възнаграждението, но не са свързани с пола.	**Не се приема**	Мотивите са посочени на ред 4, предложение 6.
				10.Допълнително, във връзка с т. 2 на ал. 6 - историческото сравнение за предходните три години би съдържало различни данни за възнагражденията по чисто обективни причини, включително свързани със състоянието на пазара на труда. Затова **предлагаме да бъде предвидено, че оценката на възнаграждението следва да отчита и обективни фактори, които**	**Не се приема**	Мотивите са посочени на ред 11, предложение 19.

				влияят на размера на възнаграждението, но не са свързани с пола.		
				11.За съобразяване на всички възможни хипотези, предлагаме да бъде създадена допълнителна разпоредба , в която да бъде посочено, че правилата за равно заплащане и достъп до информация се прилагат по отношение на предприятия, осигуряващи временна работа единствено доколкото служителите са изпратени на работа в едно и също предприятие-ползвател. Тук изрично следва да се отчете, че в рамките на едно и също предприятие, осигуряващо временна работа, служителите могат да полагат еднакъв или труд с равна стойност - но за различни работодатели, съответно заплащането да се различава. Предоставянето на информация за заплащане при други предприятия – ползватели също така би представлявало нарушение на търговската тайна.	**Приема се**	
				12. По отношение на §4 от ЗИД на ЗЗДискр.: Като обща бележка бихме искали да посочим, че има терминологично несъответствие между използваните понятия „възнаграждение“ в ЗЗДискр. и законопроекта и понятието „заплащане“ и „ниво на заплащане“ в директивата. Считаме, че е добре разпоредбите, които касаят въвеждането на директивата да използват терминологията на директивата, за да е ясно приложното им поле както за работниците и служителите, така и за работодателите.	**Не се приема.**	Мотивите са посочени на ред 11, предложение 16.

				В предложената редакция на ал. 1 на чл. 14а **предлагаме да бъде въведена яснота, че информация се предоставя относно индивидуалното ниво на заплащане на служителя** (което има специфичен смисъл според директивата, който е различен от по-общото понятие възнаграждение, използвано от ЗЗДискр. и ЗИДЗЗДискр.), **както и само по отношение на средните нива на заплащане на работници или служители, които полагат еднакъв и равностоен труд спрямо конкретния служител**. Така ще има яснота каква информация следва да бъде предоставена от работодателя, както и ще се гарантира, че правото ще се ползва само за защита на правото на конкретен служител на равно заплащане. Освен това, с предложеното допълнение ще се въведе последователност на използваните понятия в ЗЗДискр. относно ниво на заплащане. Смятаме, че такава последователност в понятийния апарат е изключително необходима, за да се избегне противоречиво тълкуване и прилагане на новата уредба не само по отношение на предложения нов чл. 14а, а и по отношение на целия текст на ЗИДЗЗДискр.		
				13.В ал. 3 и 5 се предвижда възможност КЗД да изисква информация от името на служителите, като едновременно с това КЗД може да решава спорове относно дискриминация. Ролята на КЗД в тази ситуация остава неизяснена: дали това ще е	**Не се приема**	Функцията на КЗД по чл. 14а, ал. 3 и 5 не е контролна функция, а правомощие за изискване на

				орган, който ще решава спорове и ще трябва да отговаря на изисквания за обективност и безпристрастност, или ще упражнява административен по характера си контрол. В първия случай, би следвало да се прилагат принципи като равнопоставеност и състезателност на страните пред КЗД, за да може да се гарантират правата и на двете страни. Във втория случай, действа служебно и упражнява правомощия, които са несъвместими с ролята на арбитър по спор между две лица. Затова **предлагаме да бъде поставена на обсъждане ролята на КЗД, така че да се гарантира безпристрастността ѝ като орган**, разглеждащ жалби и решаващ правни спорове.		информация чрез органа по равнопоставеност, в съответствие с чл. 7, § 2 от Директива (ЕС) 2023/970.
				14.Допълнително, за ал. 4 - тази разпоредба ще създаде допълнителна административна тежест за работодателя, без да е изрично предвидена в директивата. Затова **предлагаме този текст изцяло да отпадне**.	**Не се приема**	Задължението е предвидено в чл. 7, § 3 от Директива (ЕС) 2023/970
				15. По отношение на §5 от ЗИДЗЗДискр.: Предложеният текст на чл. 14б, ал. 1 не съответства на предвиденото в Директива (ЕС) 2023/970 – която предвижда консултации да се провеждат с представителите на служителите. Предложеният текст на ЗЗДискр. вместо това предвижда консултации със синдикалните организации в предприятието, което на практика ограничава участието на представителите на служителите. Затова **предлагаме текстът да бъде съобразен с директивата**, като допълнително се уточни,	**Не се приема.**	Мотивите са посочени на ред 13, предложение 10.

				че работодателят е задължен да покани представителите на служителите за консултации. Но при отказ от тяхна страна или липса на такива представители, избрани от служителите, се освобождава от задължението за консултиране и следва да подаде данните пред КЗД в законовите срокове независимо от това. Също така, за всички случаи, в които няма синдикална организация или представители на работниците и служителите в предприятието – предлагаме да бъде изрично предвидено в ЗИДЗЗДискр., че работодателят продължава да изпълнява съответно своите задължения за гарантиране на равно заплащане и прозрачност.		
				16. Допълнително, при преценка за броя на служителите в едно предприятие, както за целите на тази разпоредба, така и за други задължения съгласно ЗИДЗЗДискр., следва да се изясни как се изчислява броя на служителите. Например, може да се препрати към понятието списъчен състав или среден списъчен състав, които са дефинирани в заповед № РД 07-21/31.01.2007 г. на председателя на НСИ. Необходимо е тази разпоредба да бъде изяснена, за да няма риск някои работодатели да извършат нарушение на ЗЗДискр. поради несигурност в коя от категориите задължени предприятия попадат. Във връзка с тази тема, националното законодателство смесва две различни категории работодатели съгласно директивата - тези с между 100 и 149 служители и тези с между 150 и 249 служители, които се разглеждат заедно. За работодателите с между 100 и 149 служители	**Не се приема.**	Предвидените разпоредби в законопроекта са в съответствие с чл. 9 от Директива (ЕС) 2023/970.

				обаче задължението по тази алинея влиза в сила от 07.06.2031 г., т.е. 4 години по-късно спрямо тези в категорията между 150 и 249. С оглед максимално ограничаване на административната тежест, предлагаме текстът да бъде приведен в пълно съответствие с директивата, като двете групи работодатели бъдат разграничени съгласно въведения критерий.		
				17.По отношение на ал. 2, т. 7 – формулираното изискване за предоставяне на данни е неясно, като следва да се прецизира разликите между кои стойности следва да се отчитат. Тъй като става дума за статистически данни, трябва да съществува яснота кои отделни данни подлежат на сравнение, за да може работодателите да изпълняват своите задължения. Допълнително, тези данни се подават във връзка с други задължения на работодателите – затова предлагаме да бъде преценено доколко е необходимо възлагане на допълнителна административна тежест. На държавата се предоставя подробна информация за целите на осигуряването, счетоводството, осигуряването и данъчното облагане – като не е изяснено защо тази информация следва да се предоставя повторно по силата на тази разпоредба на ЗЗДискр.	**Не се приема**	Предвидените разпоредби в законопроекта са в съответствие с чл. 9, § 1, буква „ж“ от Директива (ЕС) 2023/970.
				18.Във връзка с ал. 4, **предлагаме да отпадне изричното изискване за предоставяне на информация на синдикалните организации** – тъй като работодателят така или иначе има задължение да я предостави на всички служители.	**Не се приема**	Предвидените разпоредби в законопроекта са в съответствие с чл. 9, § 9 от Директива (ЕС) 2023/970.

				19. По отношение на предложената ал. 6 в директивата, няма изискване за консултации преди предприемането на коригиращи мерки от работодателя, което всъщност само ще забави тяхното въвеждане. Затова **предлагаме изискването за консултиране да отпадне**. Допълнително, предлагаме да се изясни от кой момент текат сроковете за предприемане на такива мерки – например от връчване на нарочен акт на КЗД, с който се оказват последиците при неспазване на задължението на работодателя. В този акт изрично следва да се констатира, че разликите в заплащането не са обосновани с обективни, несвързани с пола критерии, **като предлагаме това да бъде предвидено в ЗЗДискр.**, отново по аргумент за последователност на използваните понятия. Използването на критериите по чл. 14, ал. 5 (сложност, тежест, отговорност и условия на труд) за обосноваване на разликите в заплащането над 5% не е предвидено от директивата. Всъщност тук работодателите имат свободата да използват всякакви обективни критерии за оценка, доколкото те не са свързани с пола на работниците и служителите. Освен това, за по-големи работодатели, предвиденият срок от 6 месеца може да е недостатъчен. Затова предлагаме да бъде увеличен на 1 година, с оглед гарантиране на изпълнението на изискванията на ЗИДЗЗДискр.	**Не се приема.**	Мотивите са посочени на ред 4, предложение 3.
				20. 6. По отношение на §6 от ЗИДЗЗДискр.: Предложеният текст на новия чл. 14в е неясен, като предлагаме на първо място във всеки от текстовете да се посочи, че тази	**Не се приема**	Предпоставките за извършване на съвместна оценка са ясно определени в чл. 10, § 1 от

				разпоредба се прилага само при констатирани несъответствия, които не почиват на обективни, несвързани с пола критерии. На второ място, следва да се изясни дали задължението на работодателя да се консултира с представителите на служителите и/или синдикалните организации в предприятието е кумулативно или алтернативно, а във втория случай - дали работодателят има свободен избор с кого да организира консултациите. В Директива (ЕС) 2023/970 задължението е само по отношение на представителите на служителите, така че отново препоръчваме текстът на ЗИДЗЗДискр, да съответства стриктно на изискванията на директивата. За избягване на противоречиво тълкуване, препоръчваме директно да се предвиди, че тази процедура се прилага само в случаите, в които работодателят не е предприел коригиращи мерки по чл. 14б, ал. 6. **В настоящия вариант може да се приеме и тълкуване, че приложното поле на чл. 14в е по-широко или по-тясно и се създава риск от противоречива практика**. По отношение на ал. 2, т. 7 – **предлагаме да се изясни, че съвместна оценка се изпълнява само по отношение на служители, по отношение на които са налице условията по чл. 14б, ал. 1, а не за всички служители в предприятието**. Ако смисълът на тази разпоредба е различен, то нека това бъде изяснено в законопроекта - за да е ясно задължението на работодателя. По отношение на ал. 4 - Директива (ЕС) 2023/970 не предвижда съвместната оценка да се представя на синдикалните организации, а само на представителите на		Директива (ЕС) 2023/970 и транспонирани със законопроекта. Изрично в чл. 7, § 2 от Директива (ЕС) 2023/970 е предвидено, че работниците имат възможност да поискат и получат посочената в параграф 1 информация чрез своите представители на работниците в съответствие с националното право и/или практика. Според националното законодателство синдикалните организации представляват и защитават интересите на работниците и служителите пред държавните органи и пред работодателите по въпросите на трудовите и осигурителните отношения и на жизненото равнище

				служителите. Затова **предлагаме текстът на ЗИДЗЗДискр. да бъде съобразен с текста на директивата.**		чрез колективно преговаряне.
				21. По отношение на §8 от ЗИДЗЗДискр.: Предлагаме в текста на предложената нова ал. 2 на чл. 22 от ЗЗДискр. **да се изясни, че разкриването на информация за нивото на заплащане от работника или служителя винаги следва да е доброволно** – т.е. по негов избор. При настоящата редакция има риск да се приеме, че работникът или служителят е длъжен да разкрива такава информация, което не е целта на създаваната уредба и директивата. Допълнително, и в ал. 1, и в ал. 2 – предлагаме да се уточни, че информацията може да се разкрива само за целите на прилагане на принципа на равно заплащане между жените и мъжете, съобразно целта на директивата.	**Приема се**	
				22. По отношение на §12 от ЗИДЗЗДискр. Във въвежданите с ПЗР изменения и допълнения в КТ се въвежда в чл. 52 право на синдикалните организации да получават информация за средните нива на заплащания – като този текст излиза извън предвиденото от директивата и създава риск от разпространяване на поверителна за работодателя информация. Затова **предлагаме този текст да отпадне изцяло**. Също така предлагаме по отношение на новата ал. 2 на чл. 128а да се уточни, че задължението на работодателя е за предоставяне на информация относно средното ниво на заплатите на работниците и служителите от същата категория – тъй като същата категория е понятие, дефинирано в ДР на ЗИДЗЗДискр. и няма риск да бъде тълкувано противоречиво. С оглед	**Не се приема**	Мотивите са посочени на ред 11, предложение 3.

				последователност при понятията, бихме предложили да се използва „средно ниво на заплащане“ – за да съвпада с използваното в директивата и ЗЗДискр. За това задължение на работодателя директивата предвижда срок от 2 месеца, а не 14 дни. Това съкращаване на срока ще създаде затруднения за работодателя, затова предлагаме срокът да бъде закрепен на предвидения в директивата. Това е необходимо и за да се избегне противоречие с предложения текст на чл. 14а от ЗИДЗЗДискр., където предвиденият срок е два месеца от получаване на искането. Допълнително, в новата ал. 3 на чл. 128а от КТ предлагаме да се уточни от законодателя, че при повторно искане в рамките на една година, работодателят няма задължение да предоставя информация. По отношение на ал. 3 и 4 на чл. 243, предлагаме изрично и в двете разпоредби да се уточни, че същите са свързани с правото на равно заплащане между жените и мъжете – за да се подчертае насочеността на въвежданите мерки.		
				23. По отношение на §13 от ЗИДЗЗДискр. Предвиденият срок за влизане в сила на тези изменения е изключително кратък – при съобразяване, че срокът за обществено обсъждане изтича на 18.06.2026 г., съответно няма как да бъде проведено нормално обсъждане в Народното събрание. Допълнително, ще е необходимо време за работодателите да предвидят съответни процедури за спазване на законовите изисквания. **Като най-ранен срок за влизане в сила на измененията, бихме предложили 01.01.2027 г.** - така ще има яснота и за сроковете за изпълнение на задълженията,	**Не се приема**	Мотивите са посочени на ред 6, предложение 5.

				които са обвързани със срокове от 1 година или няколко години.		
				24. Подкрепа за позицията на Национална конфедерация по заетостта в България (НКЗБ) и Българската асоциация за управление на хора (БАУХ) по отношение на необходимостта да се прецизират по-добре задълженията на Предприятия, които осигуряват временна работа (ПОВР) Законопроектът не урежда задълженията на 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: 10.1. 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. 10.2. Основата 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	**Приема се**	

				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. 10.3. 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. 10.4. С оглед на изложеното по т.10 в нашата позиция тук подкрепяме предложението на НКЗБ, а именно ЗИДЗЗДискр. 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. Темите, които **ЗИДЗЗДискр. разгръща в своето съдържание и в процеса на транспониране на директивата за равнопоставеност, са много и са значими за пазара на труда, за взаимоотношенията работодател-работещ, както и по отношение на конкурентоспособността на българската икономика в цялост.** Затова се надяваме, че нашите коментари, съображения и предложения ще бъдат разгледани и взети под внимание преди внасяне на ЗИДЗЗДискр. за обсъждане в Народното събрание. Оставаме на разположение да се включим с експертиза при последващото обсъждане на този законопроект.		
42.	**18.06.2026 г.** **Чрез Система за сигурно електронно връчване**	**Галин Попов**	☒ Лицето действа от свое име ☒ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: Асоциацията на търговците на нехранителни стоки	Асоциацията на търговците на нехранителни стоки е сдружение с нестопанска цел, чиито членове са водещи търговци на дребно, от разнородни сектори в търговията с мебели, строителни материали, спортни стоки книги и др. в България: компаниите, опериращи с брандовете Aiko XXXL, Mömax, Мг. Bricolage, Praktis, Sport Depot, Masterhaus, Хеликон. Сдружението има за цел установяване и отстояване на ясни, прозрачни и валидни за всички участници на пазара правила за осъществяване на търговия на дребно, утвърждаване на почтени и добросъвестни делови отношения в сектора на търговията на дребно в България.		

				С настоящото, бихме искали да изразим пред Вас становище по обявения за обсъждане проект за изменение и допълнение на Закона за защита от дискриминацията, който цели да хармонизира националното ни законодателство в съответствие с Директива (ЕС) 2023/970 на Европейския парламент и на Съвета от 10 май 2023 година за укрепване прилагането на принципа на равно заплащане на жените и мъжете за равен труд или за труд с равна стойност чрез прозрачност в заплащането и механизми за прилагане. Ние от Сдружението подкрепяме заложеното транспониране на Директивата, с което ще бъде утвърден в националното законодателство основополагащия принцип на равенство и равен труд, заложен в първичното право на Европейския съюз, инкорпориран в чл. 157 ДФЕС вр. с чл. 3, §. 3 ДЕС и представляващо една от основните цели на Съюза. С оглед гореизложеното, моля да приемете следните препоръки не като оспорване на предложените изменения и допълнения на Закона за защита от дискриминацията, а като текст, с който бихме искали да насочим Вашето внимание към прецизиране на предвидените норми, респективно към тяхното усъвършенстване, и съответно създаване на конкретна, ефективна и работеща на практика законодателна рамка, засягаща изключително важния правен институт на равно третиране и заплащане между половете. I. Относно дефинициите, предвидени в проектозакона Ясното и недвусмислено въвеждане на понятийния апарат има фундаментално		

				значение и гарантира правната сигурност и предотвратява евентуални противоречия при тълкуването и прилагането на закона. Поради тази причина ние от Сдружението изразяваме своето притеснение относно така заложената непълнота в ключови за прилагането на закона дефиниции: 1. Предвиденото определение за „заплащане”. Видно от предложените изменения и допълнения липсва точна дефиниция на „заплащане”. Тази юридическа непълнота създава риск от затруднения при установяването на неравно третиране на работниците/ служителите в едно предприятие, респективно би компрометирала и опорочила ефективното прилагане на механизма за равно заплащане както и обосновката при липса на такова. Отсъствието на законово определена рамка на дефиницията създава предпоставки за непредвидимост от страна на работодателите по правилно приложение на закона, както и на увеличаване на спорове по приложение на закона, съответно натоварване на съдебните институции. Освен това, следва да бъде отчетено обстоятелството, че точното определение на „заплащане” е от съществено значение за прилагането на новите разпоредби в духа на европейската цел за постигане на равни условия на труд, а липсата му ще създаде предпоставки от непълно и неточно постигане на целите. На следващо място така създадената възможност за разширително тълкуване на понятието заплащане и непълнотата в законопроекта създават възможност определени елементи от		

				възнаграждението да останат извън обсега при анализиране на заплащането и равностойния труд. Препоръка: Подкрепяме необходимостта в 33Дискр. да бъде точно инкорпорирана въведената в чл. 3, т. 1, б. а) от Директива (ЕС) 2023/970 дефиниция за заплащане, а именно: „нормалната основна или минимална заплата или възнаграждение или всяко друго възнаграждение, независимо дали в брой или в натура, което даден работник получава от своя работодател пряко или косвено (допълнителни или променливи компоненти) във връзка с работа си;”.	**Не се приема**	Мотивите са посочени в ред 11, предложение 16.
				2. Кандидат за работа и правото му на информация. С цел постигане на прозрачност и гарантиране на равни условия, законопроектът създава чл. 12, ал. 4 33Дискр., с която се вменява задължение на работодателите да осигурят информация на кандидата по отношение на трудовото възнаграждение. В така предложеното допълнение липсва необходимата конкретика относно това кога кандидатът има право да изисква съответните данни — дали на ниво обява за работа, дали на следващ етап — интервю за работа, респективно среща. Така текстът на новата ал. 4 създава предпоставки от непоследователно тълкуване както от страна на работодателите, така и на самите кандидати за работа. Липсата на прецизност би могла до доведе до евентуални практически хипотези на злоупотреба с информация от страна на бъдещите работници/ служители при така изначално липсващата обосновка от кой момент възниква и се прекратява съответното право.	**Не се приема**	Мотивите са посочени в ред 1.

				Препоръка: Моля да вземете предвид обстоятелството, че ние от АТНС, считаме, че информацията относно възнагражденията е изключително деликатна и следва да се подходи с огромна прецизност и съобразителност по отношение на създаването на разпоредби, които уреждат достъпа до нея, още повече от кандидат за работа, респективно от потенциален бъдещ работник или служител. По тази причина следва да бъде направено конкретизиране и допълване както по отношение на понятието „кандидат", така и на етапа от процедурата по подбор на персонал, в който за работодателя възниква задължението да осигури информация за възнаграждението.		
				3. II. Противоречие в законоустановените срокове между Закона за защита от дискриминацията и Кодекса на труда. Съгласно предложеното в § 4 от ЗИД, се създава нов чл. 14а 33Дискр, който в своята ал. 1 предвижда „по писмено искане на работника или служителя работодателят е длъжен да му предостави информация за неговото възнаграждение и средните нива на заплащане в предприятието, с разбивка по пол, за работниците и служителите, които полагат еднакъв или равностоен труд, до два месеца от получаване на искането. С § 12, се създава нова ал.2 към чл. 128а Кодекса на труда, съгласно която работодателят е длъжен да „предостави информация за средното ниво на заплатите на работниците и служителите на същото длъжностно ниво, в 14-дневен срок от искането". Сериозно притеснение буди противоречието в паралелно създаващите се права в 33Дискр. и КТ. Важно е да бъде упоменато, че	**Приема се.**	

				контролните органи по 33Дискр и КТ са различни, съответно Комисия за защита от дискриминация и Главна инспекция по труда. По този начин се създава предпоставка за извършване на двоен контрол за едно и също задължение, респ. евентуално налагане на санкция от два различни органа за едно и също нарушение, което противоречи на фундаменталния принцип „non bis in idem" („ не два пъти за едно и също нещо"). Препоръка: От Сдружението считаме, че следва да бъде уеднаквен срокът за предоставяне на информацията и да бъде нормативно установен един конкретен режим на приложимост за съответното задължение на работодателя, както и да подлежи на контрол от един административен орган, с цел да бъде избегната възможността за непропорционална и непоследователна административна практика		
				4. III. Критерии за равен труд. Критериите за равен труд са основополагащи в Директивата, съответно при нейното транспониране и поради тази причина следва да бъдат съобразени изцяло с текста на европейския законодателен акт. Съгласно чл. 4, т.4 от Директивата основните критерии, които следва да бъдат включени са „умения, усилия, отговорност и условия на труд" . В така заложената промяна на 33Дискр. обаче е заложено еднотипни критерии да се прилагат и при определяне на равен труд и при обосновка за разлика в заплащането, което създава абсолютна неяснота и противоречие и би довело до объркване от страна на работодателите за механизма, по който следва да съотнасят и да определят	**Не се приема.**	Мотивите са посочени в ред 4, предложение 6

				стойността на труда и разликата в заплащането. Препоръка: От АТНС отправяме апел към вносителя на законопроекта, последният да бъде преработен с особено внимание в частта, уреждаща критериите за равен труд, като се ръководи и респективно запази систематичния подход, нормативната логика и целите на Директива (ЕС) 2023/970. Подобен подход би способствал за по-точното и последователно въвеждане на изискванията на директивата и би ограничил риска от непълно или неточно транспониране. Намираме за резонно да бъдат приети неутрални и обективни критерии като професионален опит, трудов стаж, придобити квалификации, степен на отговорност, сложност на поставени и изпълнявани задачи, постигнатите резултати, които да определят и да обосновават разликата в заплащането, в случай че работниците/ служителите извършват равен труд. На следващо място е важно да се отчетат и обективните фактически териториални различия. Различните населени места, респективно региони се характеризират със съществени различия в икономическите условия, пазара на труда, недостигът или наситеността със специалисти в определен сектор, разходите за живот и съответно приходите, които обуславят размера на предлаганите и търсените трудови възнаграждения. В тази връзка от АТНС считаме за изключително висока степен на необходимост да бъдат отчетени и териториалния фактор като обективен критерий за обосноваване на разликата във		

				възнагражденията в едно предприятие, което изпълнява своята дейност в различни региони на Република България.		
				5. lV. Липса на санкционни последици С цитирания законопроект се въвеждат няколко нови категории задължения за работодателите, респективно права за работниците и служителите. Видно от текста на измененията и допълненията на 33Дискр., обаче липсват каквито и да е санкционни последици от евентуално неправомерно поведение. Отсъствието на предвидени санкции създава съществено притеснение с оглед хармонизирането на българското с европейското законодателство, така както съгласно Директива (ЕС) 2023/970 предвижданите санкции трябва да бъдат „ефективни, пропорционални и възпиращи санкции за нарушения на националните разпоредби, приети в съответствие с настоящата Директива, или на национални разпоредби, вече действащи към датата на влизане в сила на настоящата Директива и свързани с правото на равно заплащане на мъжете и жените", а съгласно чл. 23, §1 „Държавите членки определят правилата относно ефективни, пропорционални и възпиращи санкции, приложими при нарушаване на правата и задълженията, свързани с принципа на равно заплащане. Държавите членки предприемат всички мерки, необходими за осигуряване на изпълнението на тези правила, и незабавно уведомяват Комисията за тези правила и мерки, както и за всяко последващо изменение, което ги засяга." Имайки предвид сериозния подход и неееднократното	**Не се приема**	Мотивите са посочени в ред 13, предложение 5

				наблягане, което е направено в Директивата по отношение на санкциите, липсата им в транспонирането е явно нарушение на правото на Европейския съюз (чл. 288 ДФЕС вр. с чл. 4, §3 ДЕС, съгласно който държавите членки следва да предприемат всякакви мерки необходими за изпълнение на задълженията им към Съюза) и би довело до неизпълнение на предприетите спрямо Съюза задължения по пълно транспониране, респективно до евентуални санкционни последици за Република България. На следващо място не следва да бъде забравяно и обстоятелството, че липсата на изрични, конкретно и точно разписани правила по отношение на санкциите при неправомерно поведение създава опасност и от „дописване" от страна на контролния орган, на евентуални санкции и разширително тълкуване. Подобни действия биха представлявали непропорционална и непоследователна административна практика поради липсата на законоустановена санкционна рамка. Всичко това е предпоставка за загуба на доверие в институциите и в пораждане на правна несигурност в работодателите, което е в разрез с един от основните принципи на административния процес за последователност и предвидимост, уреден в чл. 13 АПК. Препоръка: От Сдружението апелираме да бъде допълнен и преработен законопроектът като се въведат изрични правила, уреждащи видовете нарушения и санкционните последици към всяко едно от тях.		

				6. V. Преходен период за работодателите Липсата на подходящ преходен период за въвеждане на изискванията от страна на работодателите създава потенциална опасност от извършване на нарушения на буквата на закона, поради недостатъчно време за фактическо изпълнение на заложените промени. Макар да разбираме необходимостта от транспониране на директивата в установения от Европейската комисия срок, считаме, че е редно да бъде отразена и обективната възможност на всички работодатели за своевременна реакция и отразяване на промените. Не бива да бъде подценяван и фактът, че особено за работодатели с по-голям обем от работници/ служители ще доведе до по-голяма трудност, респективно административна тежест на ниво предприятие, оперативни затруднения и съответно повече време, за привеждане на съответния документооборот в съответствие с новите изисквания (промяна на настоящи трудови договори, обяви за работа, вътрешни правила и др.). Липсата на ефективен преходен период създава опасност от формализиране на целия процес не само по информиране на участниците в трудовото правоотношение, но и на процеса по имплементиране на новите правила, което от своя страна ще попречи на реалната ангажираност и разбиране по отношение на промените, които уеднаквяват и утвърждават основни европейски цели и принципи. Препоръка: Считаме за целесъобразно да бъде обсъден и предвиден времеви период, в който работодателите да могат да приведат в съответствие със закона своята дейност.	**Не се приема**	Мотивите са посочени в ред 6, предложение 5

				7. В заключение, „АСОЦИАЦИЯ НА ТЪРГОВЦИТЕ НА НЕХРАНИТЕЛНИ СТОКИ”, изразява становище, че макар целта на предложените законодателни изменения да е насочена към транспониране на Директива (ЕС) 2023/970, което ние твърдо подкрепяме, защото вярваме, че е от силно значение да се постигнат правилни условия за равен труд, в настоящия вид, част от предложените разпоредби създават предпоставки за правна несигурност, непропорционално санкционно натоварване и риск от произволно прилагане от страна както на страните по трудовото правоотношение, така и на административния контролен орган. С оглед гореизложеното, апелираме проектът да бъде съществено преработен, като се прецизират и конкретизират неясните и непълни разпоредби, въведат се ясни и обективни критерии за прилагане в съответствие с основните правни принципи. Само по този начин ще се постигнат в пълнота целите на европейския законодателен акт, респективно ще се гарантира ефективното и реално прилагане на института на равно третиране и заплащане.	**Приема се по принцип**	