ТРУДОВОПРАВНАТА ЗАКРИЛА НА РОДИТЕЛСТВОТО: МЕЖДУ ФИЗИОЛОГИЧНАТА ОБУСЛОВЕНОСТ И СПОДЕЛЕНАТА ГРИЖА

Проф. д-р Андрияна Йовчева Андреева
Икономически университет – Варна,
катедра „Правни науки“

Резюме: *Изследването разглежда трудовоправната закрила на родителството като цялостна система от права и гаранции. Проследява се европейското развитие и отражението му върху българската трудовоправна уредба. Разграничават се физиологично обусловената закрила на жената и правата, произтичащи от родителската грижа. На основата на актуален нормативен анализ се установяват съществуващите дефицити и се формулират предложения de lege ferenda. Резултатите подпомагат развитието, тълкуването и практическото прилагане на последователен модел на закрила на работещите родители.*

Ключови думи: *родителство, майчинство, бащинство, родителска грижа, трудовоправна закрила, споделена грижа.*

LABOUR LAW PROTECTION OF PARENTHOOD: BETWEEN PHYSIOLOGICAL DETERMINANTS AND SHARED CARE

Prof. Andriyana Yovcheva Andreeva, PhD
University of Economics – Varna,
Department of Legal Sciences

Abstract: *The study examines labour-law protection of parenthood as an integrated system of rights and safeguards. It traces the development of European Union law and its impact on Bulgarian labour legislation. The analysis distinguishes the physiologically determined protection of women from the rights arising from parental care. On the basis of a current legal analysis, existing deficiencies are identified and proposals de lege ferenda are formulated. The findings support the development, interpretation and practical application of a coherent model for the protection of working parents.*

Keywords: *parenthood, maternity, paternity, parental care, labour-law protection, shared care.*

Резюме: *В исследовании рассматривается трудоправовая защита родительства как целостная система прав и гарантий. Прослеживаются развитие права Европейского союза и его влияние на болгарское трудовое законодательство.*

Проводится разграничение между физиологически обусловленной защитой женщины и правами, вытекающими из заботы о ребёнке. На основе анализа действующих правовых норм выявляются существующие недостатки и формулируются предложения de lege ferenda. Результаты способствуют развитию, толкованию и практическому применению последовательной модели защиты работающих родителей.

Ключевые слова: *родительство, материнство, отцовство, забота о ребёнке, трудоправовая защита, совместная забота.*

© Андрияна Йовчева Андреева

Въведение

Родителството традиционно се свързва преди всичко със семейноправния статус на лицето и с комплекса от права и задължения, възникващи в отношението родител–дете. Неговото правно значение обаче не се изчерпва със семейното право. Качеството на родител оказва непосредствено въздействие и върху участието на лицето в трудовото правоотношение, като обуславя възникването на специфични субективни трудови права, задължения на работодателя и специални гаранции за запазване и съвместяване на професионалната и родителската роля. Семейноправната основа на този подход се откроява в анализа на Мария Петрова, която поставя детето и необходимостта от постоянни грижи и защита в центъра на семейните отношения (Петрова 2023: 224–225). За настоящото изследване това е отправна точка за оценка на трудовите права според приноса им към осигуряването на такава грижа.

В трудовоправната доктрина тези въпроси традиционно се разглеждат преимуществено през института на закрилата на майчинството, отделните видове отпуски, специалната закрила при уволнение или съвместяването на трудовите и семейните задължения. Подобен подход е обусловен както от историческото развитие на трудовото законодателство (Банов 2020: 59–83), така и от необходимостта да бъде осигурена особена защита на жената при бременност, раждане и следродилно възстановяване. С развитието на обществените отношения и разширяването на правата на бащата и на работещите родители обаче отделните нормативни разрешения постепенно надхвърлят традиционните граници на закрилата на майчинството.

Независимо от тази нормативна еволюция родителството все още не е достатъчно изследвано като самостоятелна и цялостна трудовоправна категория. Съществуващите права и гаранции обикновено се анализират поотделно – като отпуски, режими на работното време, възможности за изменение на трудовото правоотношение, закрила при

уволнение или забрана за неблагоприятно третиране. Така извън достатъчно задълбочен доктринален анализ остава въпросът дали тези правни средства образуват единна система на трудовоправна закрила на родителството и върху какви принципи следва да бъде изградена тя.

Потребността от подобно систематизиране се засилва от едновременното действие на две различни основания за предоставяне на закрила. Част от правата са непосредствено обусловени от физиологичното състояние на жената при бременност, раждане, възстановяване и кърмене. Други права произтичат от необходимостта от полагане на грижи за детето и по своето основание не са свързани изключително с пола на родителя. Неразграничаването на тези основания може да доведе както до неоправдано запазване на майчино ориентирани разрешения в областта на родителската грижа, така и до обратната опасност – под въздействието на формалното равенство да бъде отслабена специалната закрила на жената.

Това налага преосмисляне на утвърдените доктринални виждания и преминаване от фрагментарно изследване на отделните права към концептуално разглеждане на трудовоправния статус на работника или служителя в качеството му на родител. Подобен подход не пренася предмета на анализа към семейното право. Родителството се изследва единствено като юридически значимо качество на работника или служителя, което поражда особени права, работодателски задължения и защитни механизми в рамките на трудовото правоотношение.

В този смисъл трудовоправната закрила на родителството може да бъде разглеждана като система от правни средства, насочени към запазване на заетостта, осигуряване на време за грижа, адаптиране на организацията на труда и предотвратяване на неблагоприятни професионални последици за лицата, които съчетават труда с родителската си роля. Нейното изграждане изисква едновременно съхраняване на физиологично обусловената закрила на жената и признаване на самостоятелни и ефективно упражними трудови права на двамата родители.

Актуалността на изследването се проявява в няколко взаимосвързани аспекта – доктринален, обществен, нормативен и практически.

На първо място, в **доктринален аспект** родителството все още не е достатъчно изследвано като самостоятелна и цялостна трудовоправна категория. Съществуващите права и гаранции обикновено се разглеждат поотделно – през институтите на закрилата на майчинството, отпуските, работното време, изменението на трудовото правоотношение, закрилата при уволнение и забраната за неблагоприятно третиране.

Така извън достатъчно задълбочен анализ остава въпросът дали тези правни средства образуват единна система на трудовоправна закрила на родителството и върху какви принципи следва да бъде изградена тя. Това обуславя необходимостта от преосмисляне на утвърдените доктринални разбирания и от преминаване от фрагментарен анализ на отделните права към концептуално изследване на трудовоправния статус на работника или служителя в качеството му на родител.

На второ място, актуалността има ясно изразен **обществен аспект**, свързан с промяната в професионалните и семейните роли на родителите. Традиционният модел, при който майката поема преимуществено грижите за детето, а бащата изпълнява основно ролята на икономическа опора на семейството, постепенно отстъпва пред нова социална реалност. Жените и мъжете участват равнопоставено на пазара на труда, изграждат професионална кариера и едновременно с това осъществяват своята родителска роля. Тази промяна поставя пред трудовото право задачата да осигури система от права и гаранции, която позволява съчетаването на професионалната реализация с полагането на грижи за детето, без родителството да се превръща в основание за ограничаване на трудовите възможности или за неблагоприятно третиране.

Промяната в обществените роли не означава заличаване на обективните различия между майката и бащата. Бременността, раждането, следродилното възстановяване и кърменето обуславят необходимостта от специална трудовоправна закрила на жената. Когато обаче основанието за предоставяне на съответното право е полагането на грижи за детето, а не физиологичното състояние на майката, възниква потребност от признаване на самостоятелни и ефективно упражними права на всеки от родителите. Поради това съвременното трудово право трябва да съчетае две еднакво значими линии на закрила – диференцирана защита при физиологично обусловените състояния и равнопоставеност при осъществяването на родителската грижа.

На трето място, актуалността на темата се обуславя и от необходимостта от **усъвършенстване на правната уредба**. Българският Кодекс на труда отразява настъпващия преход, но продължава да запазва преимуществената си ориентация към майката като основен носител на правата, свързани с раждането и отглеждането на детето. Наред с физиологично обусловените права на жената в действащата уредба съществуват производни права, зависещи от прехвърляне или съгласие, самостоятелни права на бащата и общи права на работещите родители. Тяхното преплитане поставя въпроса дали отделните нормативни разрешения образуват последователна система на

трудовоправна закрила на родителството, или представляват различни по време и философия допълнения към традиционния модел на закрила на майчинството.

Към нормативния аспект се отнася и развитието на правото на Европейския съюз, което очертава постепенно преминаване от преимуществена закрила на бременната работничка, родилката и кърмачката към по-широк модел на индивидуални права на родителите и съвместяване на професионалния и личния живот. Основните ориентири на тази еволюция се съдържат в Директива 92/85/ЕИО, Директива 2006/54/ЕО, отменената Директива 2010/18/ЕС и Директива (ЕС) 2019/1158, разглеждани във връзка с чл. 23 и чл. 33 от Хартата на основните права на Европейския съюз. Тяхното съдържание и значение за формирането на съвременния модел на трудовоправна закрила на родителството ще бъдат предмет на самостоятелен анализ в изложението.

На четвърто място, изследването има и практическа актуалност. Формалното признаване на право на отпуск, гъвкава организация на труда или защита срещу уволнение не е достатъчно, ако упражняването му е свързано със значителна загуба на доход, несигурност относно професионалното развитие, работодателска съпротива или устойчиво обществено разбиране, че грижата за детето принадлежи преимуществено на майката. Поради това е необходимо да се оцени не само дали европейските изисквания са транспонирани в българското законодателство, но и дали признатите права са ефективно упражними.

Особено значение придобива адаптирането на европейските стандарти към българските условия. Националният модел следва да отчита структурата на пазара на труда, социалноосигурителните механизми, размера и начина на обезщетяване на отпуските, възможностите на работодателите, демографските процеси и обществените нагласи относно ролите на майката и бащата. Адаптирането не следва да се разбира като отстъпление от европейските стандарти, а като изграждане на правни механизми, които превръщат минималните изисквания на Европейския съюз в действително използваеми права.

Следователно актуалността на изследването произтича от несъответствието между променените обществени и професионални роли на родителите, развиващия се европейски модел на индивидуални права и все още преимуществено конструкцията, ориентирана преимуществено към майката на българското трудово законодателство. Преодоляването на това несъответствие не предполага механично уеднаквяване на правата на майката и бащата, а последователно разграничаване между физиологично

обусловената закрила на жената и трудовите права, произтичащи от полагането на родителска грижа.

Целта на настоящото изследване е да се извърши актуален и систематичен нормативен анализ на относимите национални трудовоправни норми, уреждащи закрилата на работниците и служителите във връзка с родителството. За постигането на тази цел се проследява развитието на европейската правна рамка и нейното отражение върху българското трудово законодателство, като се изследват съдържанието, основанията и взаимовръзките между отделните права и гаранции. Въз основа на проведения анализ се формулират изводи и обобщения относно състоянието, системната последователност и ефективността на действащата уредба и се отправят обосновани предложения de lege ferenda за нейното усъвършенстване.

За постигането на поставената цел се определят **следните научни задачи:**

1. Да се изяснят съдържанието и границите на трудовоправната закрила на родителството, като се разграничат физиологично обусловената закрила на жената и правата, произтичащи от полагането на родителска грижа.

2. Да се проследи развитието на европейската правна рамка – от специалната закрила на бременната работничка, родилката и кърмачката до съвременния модел на индивидуални права на родителите и равновесие между професионалния и личния живот.

3. Да се извърши систематичен анализ на относимите национални трудовоправни норми и да се оцени доколко българската уредба последователно възприема европейския модел, осигурява самостоятелни и ефективно упражними права на родителите ис ъхранява необходимата специална закрила на жената.

4. Да се формулират научнообосновани изводи и обобщения относно състоянието и дефицитите на действащата правна уредба и въз основа на тях да се предложат насоки и конкретни предложения de lege ferenda за развитие и усъвършенстване на българското трудово законодателство.

За постигането на поставената цел и изпълнението на научните задачи се използва комплекс от взаимно допълващи се научни методи. Водещо място заема нормативно-догматичният метод, чрез който се изследват съдържанието, приложното поле и взаимовръзките между относимите трудовоправни норми. Системният метод позволява отделните права, гаранции и защитни механизми да бъдат разгледани не изолирано, а като елементи на формираща се система на трудовоправна закрила на родителството.

Историко-правният метод се използва за проследяване на развитието от традиционната закрила на майчинството към съвременния модел на индивидуални права на родителите и споделена грижа. Чрез нормативно-съпоставителния метод се анализира съотношението между европейската правна рамка и българското трудово законодателство, като се установяват степента на тяхното съответствие, особеностите на националните разрешения и съществуващите нормативни дефицити.

Функционалният и телеологичният метод служат за оценка на предназначението и практическата ефективност на отделните права и гаранции с оглед на целите, които те следва да постигнат – защита на здравето на жената, запазване на заетостта, осигуряване на време за полагане на грижи, равнопоставеност на родителите и съвместяване на професионалния и семейния живот. Използвани са също методите на анализа и синтеза, индукцията и дедукцията, чрез които се извеждат общите характеристики на изследвания правен модел и се формулират съответните изводи и предложения de lege ferenda.

Тезата на изследването е, че действащата българска трудовоправна уредба съдържа значителен комплекс от права и гаранции, свързани с бременността, раждането и отглеждането на детето, но те все още не са изградени като достатъчно последователна и вътрешно съгласувана система на трудовоправна закрила на родителството. Уредбата продължава да носи белезите на исторически формирания модел с преимуществена ориентация към майката, в който наред с физиологично обусловените права на жената са включени права за полагане на грижи, част от които остават производни, прехвърлими или зависими от волята и правното положение на майката.

Съвременният модел на трудовоправна закрила на родителството следва да се основава на ясно разграничение между две самостоятелни основания за предоставяне на защита: физиологичните състояния на бременност, раждане, следродилно възстановяване и кърмене, които обуславят специалната закрила на жената, и полагането на грижи за детето, което обуславя признаването на собствени и ефективно упражними права на всеки от родителите. Това разграничение не противопоставя майчинството на равенството между родителите, а позволява едновременното съхраняване на специалната закрила на жената и разширяването на възможностите за споделена родителска грижа.

На тази основа се поддържа разбирането, че усъвършенстването на българското трудово законодателство не трябва да се изразява в механично уеднаквяване на правата на майката и бащата. Необходимо е системно преосмисляне на правната уредба, насочено към по-ясно обособяване на отделните видове права според тяхното основание,

разширяване на самостоятелните права на бащата и другия родител, създаване на ефективни механизми за споделяне на грижата и гарантиране на защита срещу неблагоприятни професионални последици от упражняването на родителските права.

Практическият принос на изследването се изразява в систематизирането на действащите трудовоправни права и гаранции според основанието за тяхното предоставяне и в очертаването на приложим критерий за разграничаване между физиологично обусловената закрила на жената и закрилата, произтичаща от полагането на родителска грижа. Това разграничение може да подпомогне както законотворческата дейност, така и тълкуването и прилагането на действащите норми от работодателите, административните органи и съдилищата.

Изследването предлага основа за оценка на последователността и практическата ефективност на националната уредба, включително на самостоятелния или производния характер на правата на бащата, възможностите за споделяне и гъвкаво упражняване на родителските права, гаранциите за запазване на трудовото правоотношение и връзката между трудовоправното право на отпуск и социалноосигурителното обезщетение.

Формулираните предложения de lege ferenda са насочени към изграждането на по-ясна, вътрешно съгласувана и практически приложима система на трудовоправна закрила на родителството. Тяхното предназначение е да подпомогнат развитието на българското трудово законодателство в съответствие с европейските стандарти, като едновременно се съхрани специалната закрила на жената и се създадат реални условия за самостоятелно участие на всеки от родителите в полагането на грижи за детето.

1. Европейска еволюция на трудовоправната закрила на родителството

Развитието на трудовоправната закрила на родителството в правото на Европейския съюз разкрива последователна промяна в разбирането за съотношението между професионалната заетост, майчинството, бащинството и полагането на грижи за детето. Първоначално европейската уредба е насочена преимуществено към защитата на жената във връзка с бременността, раждането и кърменето. Постепенно този подход се допълва от принципа на равното третиране, от признаването на индивидуални права на двамата родители и от изграждането на по-широк модел за съвместяване на професионалния и семейния живот.

Тази еволюция не следва да се разбира като отказ от специалната закрила на жената или като механично уеднаквяване на правното положение на майката и бащата. В европейския модел се обособяват две самостоятелни, но взаимосвързани линии на

защита. Първата е обусловена от биологичните и физиологичните особености на бременността, раждането, следродилното възстановяване и кърменето. Втората произтича от социалната функция на родителството и от необходимостта двамата родители да разполагат с реална възможност да участват в отглеждането на детето, без това да води до загуба на заетост, ограничаване на професионалното развитие или неблагоприятно третиране.

1.1. Физиологично обусловената закрила на жената

Началният етап на европейското развитие е представен най-ясно от Директива 92/85/ЕИО за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето при работа на бременни работнички, на работнички родилки или кърмачки. Нейният предмет показва, че закрилата първоначално се изгражда около специфичното физиологично състояние на жената и свързаните с него рискове за здравето и безопасността при работа.

Директивата предвижда оценяване на рисковете за бременната работничка, родилката и кърмачката и установява последователност от защитни мерки. Когато бъде установен риск, работодателят следва най-напред да приспособи условията или работното време. Ако това е обективно невъзможно, работничката трябва да бъде преместена на друга подходяща работа, а когато и тази мярка не може да бъде приложена – да бъде освободена от работа за необходимия период при запазване на предвидените права.

Особено значение имат минималният отпуск по майчинство с продължителност най-малко 14 последователни седмици, забраната за уволнение през защитения период и гаранциите за запазване на трудовите права. Тези разрешения са непосредствено свързани с бременността и раждането и поради своето основание не могат да бъдат разглеждани като общи или прехвърлими родителски права.

Следователно Директива 92/85/ЕИО поставя основата на първата линия в европейския модел – специалната закрила на жената, обусловена от нейната биологична роля при бременността и раждането. Тази закрила не противоречи на принципа на равенството, а създава необходимите условия за неговото реално осъществяване.

1.2. Равното третиране и защитата на професионалното положение

Втори етап в европейското развитие се свързва с утвърждаването на равенството между жените и мъжете в сферата на заетостта. Основно значение в това отношение има

Директива 2006/54/ЕО за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите.

Директивата свързва защитата на майчинството с предотвратяването на дискриминацията в трудовите отношения. Неблагоприятното третиране на жена поради бременност или отпуск по майчинство представлява форма на пряка дискриминация, тъй като се основава на състояние, което е неразривно свързано с пола. От особено значение е гарантираното право на жената след приключването на отпуска по майчинство да се завърне на същата или на равностойна длъжност при условия, които не са по-неблагоприятни, както и да се ползва от подобренията в условията на труд, на които би имала право по време на отсъствието си.

Така европейската закрила надхвърля предоставянето на време за възстановяване след раждането. Тя обхваща запазването на професионалния статус, възможностите за развитие и защитата срещу дългосрочните неблагоприятни последици от майчинството върху трудовата кариера.

Директива 2006/54/ЕО отчита и развитието на националните законодателства по отношение на отпуските по бащинство и осиновяване. Когато такива права са признати от държавата членка, тяхното използване не може да бъде основание за уволнение или неблагоприятно третиране, а работникът трябва да разполага с гаранции за завръщане на същата или равностойна работа.

По този начин равенството постепенно започва да се разглежда не само като защита на жената от дискриминация, но и като необходимост да бъдат ограничени професионалните неблагоприятни последици, произтичащи от неравномерното разпределение на грижите между родителите.

1.3. Родителският отпуск като индивидуално право

Следващият етап е свързан с признаването на родителския отпуск като индивидуално право на работещите родители. Важна роля в този процес има Директива 96/34/ЕО, заменена впоследствие от Директива 2010/18/ЕС, с която се прилага преразгледаното рамково споразумение за родителския отпуск.

С Директива 2010/18/ЕС родителският отпуск се утвърждава като индивидуално право на всеки работник – мъж или жена – във връзка с раждането или осиновяването на дете. Минималната му продължителност е четири месеца, като с цел насърчаване на равнопоставеното използване на отпуска от двамата родители най-малко един от месеците поначало не следва да бъде прехвърлян.

Това разрешение има съществено концептуално значение. Грижата за детето престава да се възприема единствено като основание за продължаване на закрилата на майчинството. Тя се обособява като самостоятелно правно основание, от което възникват индивидуални трудови права за всеки от родителите.

Директивата въвежда и гаранции за запазване на трудовото правоотношение, защита срещу по-неблагоприятно третиране или уволнение поради използването на родителски отпуск и право на завръщане на същата или равностойна длъжност. Предвижда се и възможност след завръщането си работникът да поиска промяна на работното време или организацията на труда за определен период.

Макар Директива 2010/18/ЕС да е отменена с действие от 2 август 2022 г., нейното място в историческата еволюция трябва да бъде запазено. Тя представлява важната междинна стъпка между традиционната закрила на майчинството и съвременния модел на индивидуални, частично непрехвърлими права на родителите.

1.4. Равновесието между професионалния и личния живот

Най-пълният израз на съвременната европейска концепция се съдържа в Директива (ЕС) 2019/1158 относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи. С нея европейската уредба преминава от регулиране на отделни отпуски към изграждането на комплексна система от права, насочени към съчетаване на професионалната заетост с родителските и семейните задължения.

Директивата урежда няколко взаимносвързани правни инструмента:

- отпуск по бащинство от най-малко десет работни дни; - индивидуален родителски отпуск от четири месеца за всеки родител, от които два месеца не могат да бъдат прехвърляни; - отпуск за лица, полагащи грижи, от пет работни дни годишно; - право на отсъствие от работа при неотложни семейни причини; - право на родителите и лицата, полагащи грижи, да поискат гъвкав режим на работа; - защита срещу дискриминация, неблагоприятно третиране и уволнение поради искане или използване на предвидените права.

Самостоятелният и непрехвърлим характер на част от родителския отпуск има съществено значение. Той цели не само да предостави време за грижа, но и да стимулира действителното участие на двамата родители. Възможността правото изцяло да бъде прехвърляно би позволила да се запази традиционното разпределение, при което отпускът се използва преимуществено от майката. Непрехвърлимостта превръща част от

отпуска в лично право на всеки родител и създава нормативна предпоставка за по-балансирано разпределение на грижите.

Особено значение има и въвеждането на гъвкавите режими на работа. По този начин европейският модел признава, че съвместяването на професионалния и семейния живот не може да бъде постигнато единствено чрез продължителни отсъствия от работа. Необходими са и механизми за адаптиране на организацията на труда, включително промени в продължителността и разпределението на работното време, използване на намалено работно време и при приложимост – работа от разстояние.

Това не означава автоматично право на работника едностранно да определи желания режим. Работодателят разполага с възможност да оцени искането с оглед на собствените си потребности и организационни възможности, но отказът или отлагането следва да бъдат обосновани. Следователно европейският подход търси баланс между интереса на работещия родител и нормалното функциониране на работодателската организация.

1.5. Основни права и единство на европейския модел

Развитието на вторичното право следва да се разглежда във връзка с Хартата на основните права на Европейския съюз. Член 23 утвърждава равенството между жените и мъжете във всички области, включително заетостта и трудовото възнаграждение. Член 33 свързва защитата на семейството с правото на защита срещу уволнение поради майчинство и с правото на платен отпуск по майчинство и родителски отпуск след раждане или осиновяване на дете.

Систематичното тълкуване на тези разпоредби показва, че закрилата на майчинството, равенството между половете и съвместяването на професионалния и семейния живот не представляват конкуриращи се правни ценности. Те са отделни елементи на единен защитен модел.

Европейската нормативна еволюция позволява да бъдат очертани три последователни равнища на закрила. Първото обхваща физиологично обусловената защита на жената при бременност, раждане и кърмене. Второто гарантира равно третиране, запазване на професионалния статус и защита срещу неблагоприятни трудови последици. Третото признава самостоятелни права на двамата родители и създава механизми за реално споделяне на грижата.

Следователно европейският модел не заличава закрилата на майчинството, а я включва в по-широка система на трудовоправна закрила на родителството. Неговата

основна характеристика е разграничаването между правата, които поради своето физиологично основание принадлежат на жената, и правата, които произтичат от необходимостта от полагане на грижи и поради това следва да бъдат признати самостоятелно на всеки родител. Именно това разграничение предоставя основния критерий за последващата оценка на българския трудовоправен модел.

2. Българският модел на трудовоправна закрила на родителството

2.1. Исторически основи и обща характеристика на националната уредба

Началото на българското трудово законодателство е неразривно свързано със създаването на специални правила за закрила на жените и децата. Само двадесет и седем години след Освобождението, в период, през който младата българска държава все още изгражда основите на своята правна и институционална система, е приет Законът за женския и детския труд в индустриалните заведения. Законът е приет на 22 януари 1905 г. и влиза в сила на 26 септември същата година. С него за първи път българската държава признава по законодателен път определени субективни права на лицата, полагащи наемен труд, и поставя началото на специалната държавна закрила на уязвими категории работници (Андреева и др. 2020: 61).

Приемането на този закон е основополагащо и за постепенното обособяване на трудовото право като самостоятелен правен отрасъл. Трудовото право исторически произхожда от гражданското право и запазва характерни частноправни институти, основани върху равнопоставеността на страните и диспозитивното начало. Същевременно още при неговото формиране в нормативната му структура присъстват публичноправни елементи, чрез които държавата ограничава договорната свобода, установява задължителни стандарти за закрила и контролира тяхното спазване. Законът за женския и детския труд от 1905 г. и последвалият го Закон за инспекторите по труда от 1907 г. са сред ранните проявления на тази публичноправна намеса в отношенията по предоставяне на наемен труд (Андреева и Йолова-Паскалева 2026: 13–14).

Историческото значение на Закона за женския и детския труд надхвърля съдържанието на конкретните правила, установени с него. В условията на все още неизградена цялостна система на трудовото право българската държава осъзнава, че формалната свобода на договаряне не е достатъчна за осигуряването на справедливи и безопасни условия на труд. Фактическото неравенство между работника и работодателя налага въвеждането на императивни правни норми, които да ограничат възможността

икономически по-силната страна едностранно да определя условията, при които се полага труд.

Законът от 1905 г. установява ограничения относно продължителността и организацията на труда, забрани за полагане на нощен и опасен труд, изисквания към производствената среда, почивките и контрола за спазване на предвидените правила. По този начин закрилата на жените и децата не е оставена единствено на добросъвестността на работодателя, а е превърната в предмет на засилена държавна грижа. Още при зараждането на българското трудово законодателство се утвърждава разбирането, че определени категории лица се нуждаят от специална правна защита, която да компенсира тяхното по-уязвимо фактическо и социално положение.

Този ранен законодателен подход поставя основите на социалната и защитната функция на трудовото право. Тя се изразява не само в признаването на определени субективни трудови права, но и в създаването на правни гаранции за тяхното действително упражняване. Както е изведено в монографичното изследване, посветено на защитата на индивидуалните субективни трудови права, нормативното признаване на едно право не е достатъчно за неговата реализация. Необходимо е изграждането на взаимосвързани материалноправни, административни и съдебни механизми, чрез които субективното право да бъде гарантирано и защитено (Андреева и др. 2020: 8–9).

Признаването на права и установяването на задължения за работодателя не могат сами по себе си да осигурят практическата ефективност на закрилата. Необходимо е съществуването на държавен контрол за спазване на трудовото законодателство. В този смисъл контролът е неизменен спътник в развитието на трудовото законодателство, който се променя и еволюира в съответствие с обществените отношения и с възникващите потребности от адекватна защита на трудовите права (Йолова и др. 2022: 7). Защитната норма и контролният механизъм не са изолирани елементи. Чрез държавния контрол нормативно признатото право получава институционална гаранция за реалното му осъществяване.

Още в началния период на развитие на българското трудово законодателство може да бъде установена последователна връзка между признаването на субективни трудови права, установяването на императивни задължения за работодателя, създаването на специални защитни механизми и осъществяването на държавен контрол. Тази връзка запазва значението си и при съвременната трудовоправна закрила на родителството. Предоставянето на право на отпуск, на изменение на организацията на труда или на специална закрила при уволнение би останало формално, ако не е съчетано с ефективни

гаранции срещу неблагоприятно третиране и с контрол за спазване на съответните работодателски задължения.

Историческият контекст разкрива и първоначалната философия на специалната закрила. Жената е възприемана преимуществено като нуждаещ се от защита субект поради особеностите на нейното физическо и репродуктивно състояние, а детето – като лице, чиито здраве и развитие трябва да бъдат предпазени от преждевременно или прекомерно включване в труда. Поради това Законът от 1905 г. не може да бъде определен като акт, уреждащ трудовоправната закрила на родителството в съвременния смисъл. В него все още липсва разбирането за родителството като юридически значимо качество на работника или служителя, от което произтичат самостоятелни права във връзка с полагането на грижи за детето.

Въпреки това ранната уредба има основополагащо значение. Тя поставя началото на нормативната линия, от която впоследствие се развива специалната закрила на майчинството, а на по-късен етап – правата, свързани с бременността, раждането и отглеждането на детето. Първоначално закрилата е ориентирана преимуществено към жената и нейната физиологична и социална роля. Постепенно предметът на правното регулиране се разширява, като към традиционните защитни норми се добавят права на бащата и общи възможности за съвместяване на професионалния и семейния живот.

През следващите исторически периоди българското трудово законодателство преминава през различни обществено-политически и нормативни етапи. Специалната закрила на жената последователно се разширява, а с кодифицирането на трудовото законодателство правата, свързани с бременността, раждането и отглеждането на детето, получават по-цялостна регламентация. Независимо от настъпилите промени обаче системата запазва своята първоначална майчино ориентирана основа, към която постепенно се прибавят нови права на бащата и на работещите родители.

Подробното проследяване на всички исторически периоди и нормативни актове не попада в непосредствения предмет на настоящото изследване. Историческият преглед има за цел да очертае произхода и основната защитна логика на националния модел. Поради това последващият анализ се съсредоточава върху актуалната нормативна уредба и върху въпроса доколко тя е преодоляла първоначалното разбиране за жената като основен носител не само на правата, обусловени от бременността и раждането, но и на правата, свързани с отглеждането на детето.

В действащото българско трудово законодателство исторически формираната закрила на майчинството съществува наред със самостоятелни права на бащата,

производни права, чието упражняване зависи от волята или правното положение на майката, и общи права на работещите родители. Нормите са разположени в различни институти на Кодекса на труда – работно време и почивки, отпуски, изменение на трудовото правоотношение, здравословни и безопасни условия на труд, специална закрила и прекратяване на трудовото правоотношение. Тази нормативна многопластовост отразява прехода от традиционната закрила на жената към по-широк модел на трудовоправна закрила на родителството, но същевременно поставя въпроса дали отделните права са обединени от последователна законодателна концепция.

Поради това действащата правна уредба следва да бъде изследвана не само според формалното систематично място на отделните разпоредби и посочения в тях носител на правото, но преди всичко според основанието, от което произтича съответното право. Този подход позволява да бъдат разграничени физиологично обусловените права на жената от правата, свързани с полагането на родителска грижа, и да се оцени доколко последните са признати като самостоятелни и ефективно упражними права на всеки от родителите. Именно върху това разграничение се основава последващият анализ на актуалния български модел на трудовоправна закрила на родителството.

2.2. Обхват и системни характеристики на действащата трудовоправна уредба

Действащата трудовоправна уредба на правата, свързани с родителството, е изградена върху систематичната основа на Кодекса на труда, приет през 1986 г. и влязъл в сила на 1 януари 1987 г. Неговата първоначална концепция съответства на обществените, икономическите и семейните отношения през този исторически период. Тя отразява модел, при който жената участва пълноценно в трудовия процес, но същевременно продължава да бъде възприемана като основен носител на грижите за детето. Поради това законодателната закрила е изградена преимуществено около майчинството, а правата на бащата първоначално имат ограничено и предимно производно значение.

След демократичните промени и преминаването към пазарна икономика Кодексът на труда е многократно изменян и допълван. Съществени промени настъпват и в процеса на присъединяване на Република България към Европейския съюз и последващото транспониране на европейските изисквания относно безопасността и здравето при работа на бременните работнички, равното третиране, родителските отпуски и съвместяването на професионалния и семейния живот. В резултат националната уредба постепенно включва нови права на бащата, осиновителите и работещите родители, както

и допълнителни гаранции срещу неблагоприятно третиране и прекратяване на трудовото правоотношение.

Независимо от многобройните изменения обаче първоначалната систематична конструкция на Кодекса на труда не е цялостно преосмислена. Новите права са включвани поетапно в съществуващата нормативна рамка, без да бъде изградена единна концепция за трудовоправната закрила на родителството. Поради това действащата уредба съчетава правни разрешения, възникнали през различни периоди и основани върху различни разбирания за социалните и професионалните роли на майката и бащата.

Съвременната обществена реалност се различава съществено от тази, при която е създадена първоначалната конструкция на Кодекса на труда. Днес жените и мъжете участват равнопоставено на пазара на труда, професионалното развитие има съществено значение и за двамата родители, а грижата за детето все по-трудно може да бъде разглеждана като преимуществено задължение на майката. Променят се и формите на заетост, организацията на работното време и мястото на полагане на труда. Работата от разстояние, гъвкавите режими и дигитализираната трудова среда създават нови възможности за съвместяване на професионалния и семейния живот, но пораждат и рискове от размиване на границите между труда, личното време и времето за полагане на грижи.

Тези промени не правят традиционната закрила на майчинството ненужна. Напротив, специалната защита на жената при бременност, раждане, следродилно възстановяване и кърмене запазва своето обективно основание и социална значимост. Проблемът се проявява, когато майчино ориентираният подход се пренася и върху права, чието основание не е физиологичното състояние на жената, а необходимостта от полагане на грижи за детето. Именно при тези права съвременната реалност изисква преоценка на нормативното им разпределение между двамата родители.

Действащата трудовоправна закрила на родителството обхваща няколко взаимосвързани групи правни средства. Посочените към всяка група разпоредби имат основен, но не изчерпателен характер, тъй като част от нормите едновременно изпълняват повече от една защитна функция.

На първо място са нормите, насочени към опазване на здравето и безопасността на бременната работничка, родилката и кърмачката. Към тях се отнасят забраните и ограниченията за полагане на нощен и извънреден труд по чл. 140, ал. 4 и чл. 147 КТ, както и специалните правила относно недопускането до опасна работа, оценяването и отстраняването на риска, приспособяването на условията на труд, трудоустрояването и

освобождаването за медицински прегледи по чл. 307–310 и чл. 313 КТ. Тези разпоредби са непосредствено обусловени от физиологичното състояние на жената и поради това образуват ядрото на специалната трудовоправна закрила при бременност, раждане, следродилно възстановяване и кърмене.

На второ място са отпуските, свързани с бременността, раждането, осиновяването и отглеждането на детето. Основната им уредба се съдържа в чл. 162–168 КТ и обхваща отпуските при временна неработоспособност и гледане на болен член на семейството, отпуска поради бременност и раждане, отпуските за отглеждане на дете, отпуските при осиновяване, правата на бащата и другите лица, които могат да поемат грижата, неплатения родителски отпуск и допълнителния отпуск за две и повече живи деца. Особено значение имат чл. 163, чл. 164, чл. 164б, чл. 164в и чл. 167–167а КТ. В тази група се преплитат различни по своето основание и предназначение права – права, които принадлежат единствено на майката, самостоятелни права на бащата, производни права, чието упражняване зависи от съгласие или прехвърляне, и общи права на работещите родители.

Самостоятелно внимание заслужава чл. 168 КТ, който продължава да предоставя допълнителния платен отпуск за две и повече живи деца на работничката или служителката. Освен че поставя упражняването на правото в зависимост от неговото предварително уговаряне в колективен трудов договор, разпоредбата запазва традиционното разбиране, че необходимостта от допълнително време за грижа е свързана преимуществено с майката. Така тя представлява характерен пример за майчино ориентирано нормативно разрешение, чието основание не е физиологичното състояние на жената, а полагането на родителска грижа.

На трето място са правните възможности за приспособяване на трудовото правоотношение към потребностите на работещия родител. Общото нормативно основание за изменение на трудовото правоотношение се съдържа в чл. 119 КТ, а специалната уредба на правата за съвместяване на трудовите и семейните задължения – в чл. 167б КТ. Разпоредбата признава на работника или служителя, който е родител или осиновител на дете до 12-годишна възраст, правото писмено да предложи за определено време изменение на продължителността и разпределението на работното време, преминаване към работа от разстояние или друго изменение на трудовото правоотношение, което би улеснило съвместяването на трудовите и семейните задължения. Работодателят не е длъжен да приеме предложението, но при отказ следва да предостави мотивиран писмен отговор в срока по чл. 167б, ал. 4 КТ.

Към тази група се отнасят също общите правила за непълното работно време, уредбата на работата от разстояние по чл. 107з–107п КТ и запазеното право на работничката или служителката – майка на дете до шестгодишна възраст, да работи надомно по чл. 312 КТ. Съпоставката между чл. 167б и чл. 312 КТ ясно показва едновременното действие на два различни нормативни подхода. Първият е съвременен и неутрален спрямо пола, тъй като признава правото на работещия родител или осиновител. Вторият е формиран в рамките на традиционния модел и продължава да свързва възможността за надомна работа единствено с майката.

На четвърто място са гаранциите за запазване на заетостта и професионалното положение. Те се основават на забраната за пряка и непряка дискриминация по чл. 8, ал. 3 КТ, на гаранциите, съпътстващи отпуските по чл. 163–167а КТ, и на специалната закрила при уволнение по чл. 333 КТ. При незаконосъобразно прекратяване на трудовото правоотношение намират приложение и общите защитни средства по чл. 344–346 КТ (Банов 2024: 13–23). В тази група се включват запазването на трудовото правоотношение през времето на отпуските, признаването на съответните периоди за трудов стаж, възстановяването на предишната работа в предвидените от закона случаи и защитата срещу неблагоприятни професионални последици, произтичащи от упражняването на права, свързани с бременността, майчинството, бащинството и родителската грижа. Значение има и практическата достъпност на съдебната защита. В изследване върху частното финансиране на съдебни спорове Радев откроява разходите и икономическото неравновесие между страните като пречки пред достъпа до правосъдие (Радев 2023: 56–57). В настоящия анализ тази обща постановка обосновава необходимостта гаранциите за работещите родители да бъдат оценявани и според възможността за получаване на правна помощ и защита в разумен срок.

На пето място следва да бъдат поставени работодателските задължения и механизмите за контрол върху тяхното изпълнение. Общите задължения на работодателя са уредени в чл. 127 КТ, а специалните му задължения спрямо бременните работнички, родилките, кърмачките и майките на малки деца се съдържат в чл. 307–313 КТ. Към тях се прибавят задълженията, произтичащи от уредбата на отпуските по чл. 163–168 КТ, задължението за мотивиран писмен отговор при отказ по чл. 167б, ал. 4 КТ и изискванията на специалната закрила при уволнение по чл. 333 КТ.

Реалната ефективност на закрилата зависи не само от нормативното признаване на съответното право, но и от ясното определяне на дължимото работодателско поведение, наличието на приложими защитни процедури и осъществяването на

държавен контрол. Цялостният контрол за спазване на трудовото законодателство се осъществява по реда на чл. 399–404 КТ, а административнонаказателните последици при установени нарушения са уредени в чл. 413–416 КТ. По този начин контролните и санкционните механизми допълват материалноправната закрила и осигуряват институционални гаранции за нейното практическо действие.

Към тази система функционално се присъединяват социалноосигурителните права, свързани с обезпечаването на дохода през периодите на бременност, раждане и отглеждане на дете. Трудовоправното право на отпуск и социалноосигурителното право на парично обезщетение имат различна отраслова принадлежност и самостоятелни предпоставки. Между тях обаче съществува непосредствена практическа връзка, тъй като размерът, продължителността и условията за получаване на обезщетението могат съществено да повлияят върху решението кой от родителите ще използва съответния отпуск. Поради това социалноосигурителната уредба ще бъде разглеждана само доколкото влияе върху реалната упражнимост на трудовите права, без да се превръща в самостоятелен предмет на изследването.

Систематичният анализ показва, че действащата уредба не е изградена около единно нормативно понятие за трудовоправна закрила на родителството. Относимите норми са разположени в различни части на Кодекса на труда и са групирани според отделните трудовоправни институти – изменение на трудовото правоотношение, работно време, почивки и отпуски, здравословни и безопасни условия на труд, специална закрила на определени категории работници и служители, прекратяване на трудовото правоотношение, контрол и административнонаказателна отговорност. Този подход е обясним от гледна точка на общата структура на Кодекса, но затруднява извеждането на единен модел и установяването на вътрешните връзки между отделните права и гаранции.

Нормативната разпръснатост сама по себе си не означава липса на закрила. Българското трудово законодателство съдържа широк кръг права и защитни механизми, част от които надхвърлят минималните европейски изисквания. Проблемът е преди всичко концептуален: отделните разрешения не са последователно разграничени според тяхното фактическо и юридическо основание. В общата уредба едновременно присъстват физиологично обусловени права на жената, права на майката за полагане на грижи, производни права на бащата, самостоятелни права на бащата и общи права на работещите родители.

Тази непоследователност се проявява особено ясно при съпоставката между отделни разпоредби. Член 167б КТ възприема съвременен и неутрален спрямо пола подход, като предоставя права за съвместяване на трудовите и семейните задължения на работещия родител или осиновител. Член 164в КТ признава самостоятелно право на бащата или осиновителя на отпуск за отглеждане на дете до осемгодишна възраст. Същевременно чл. 312 и чл. 168 КТ продължават да предоставят съответните права единствено на работничката или служителката – майка, въпреки че основанието им е свързано преимуществено с полагането на грижи, а не с физиологично обусловеното състояние на жената. Така в рамките на един и същ кодекс съжителстват правни норми, които принадлежат към различни исторически периоди и отразяват различни философии на закрилата.

Поради това настоящото изследване няма за цел да извърши последователен коментар на всяка отделна разпоредба. Подобен подход би фрагментирал анализа и би възпроизвел систематиката на действащия Кодекс на труда. Нормите следва да бъдат изследвани в тяхната функционална взаимовръзка и да бъдат групирани според правното основание, предназначението и носителя на съответното право.

Водещият критерий е разграничението между, от една страна, закрилата, обусловена от бременността, раждането, следродилното възстановяване и кърменето, и от друга – правата, произтичащи от необходимостта от полагане на грижи за детето. Прилагането на този критерий позволява да се оцени кои права по обективни причини следва да принадлежат на жената, кои могат да бъдат споделяни или прехвърляни и кои трябва да бъдат признати като самостоятелни и непрехвърлими права на всеки от родителите.

По този начин систематичният анализ не отрича постигнатото в развитието на българското трудово законодателство. Неговата цел е да установи доколко натрупаните през различни исторически периоди права и гаранции образуват последователна и вътрешно съгласувана система, която съответства на съвременните обществени отношения, европейското развитие и реалните потребности на работещите родители.

2.3. Физиологично обусловена трудовоправна закрила на жената

Физиологично обусловената закрила на жената представлява исторически най-ранното и концептуално ядро на трудовоправната закрила на родителството. Нейното обособяване се основава на обективните биологични процеси, свързани с бременността, раждането, следродилното възстановяване и кърменето. Именно тези обстоятелства

обуславят необходимостта от специални правила относно условията на труд, работното време, временното освобождаване от изпълнение на трудовите задължения и стабилността на трудовото правоотношение.

Предназначението на тази закрила не е да отстрани жената от трудовия процес или да ограничи професионалното ѝ развитие. Напротив, тя следва да създаде условия, при които работничката или служителката може да запази трудовото си правоотношение и професионалния си статус, без упражняването на труд да застрашава нейното здраве или здравето и нормалното развитие на детето. В този смисъл специалната закрила е проявление на защитната функция на трудовото право и на конституционния ангажимент на социалната държава към майчинството, семейството и децата.

Европейската правна рамка, формирана преди всичко от Директива 92/85/ЕИО, възприема именно този подход. Закрилата е свързана с конкретно физиологично състояние и включва оценяване и предотвратяване на професионалните рискове, приспособяване на условията или работното време, временно преместване на друга подходяща работа, отпуск поради бременност и раждане и защита срещу уволнение. Директива 2006/54/ЕО допълва този модел, като свързва защитата на майчинството с принципа на равното третиране и със запазването на професионалното положение на жената.

За разграничаването на физиологично обусловената закрила от останалите трудовоправни права, свързани с родителството, следва да бъде използван функционален критерий. Едно право има физиологичен характер, когато основанието за неговото възникване, съдържанието и продължителността му са непосредствено обусловени от бременността, раждането, възстановяването на женския организъм или кърменето. Когато правото е свързано предимно с ежедневното отглеждане, възпитание и надзор над детето, то принадлежи към по-широката система на родителската грижа и по правило следва да бъде достъпно и за двамата родители.

Прилагането на този функционален критерий позволява да бъдат обособени три групи права. Първата включва безспорно физиологично обусловените права – защита от рискове за бременността, освобождаване за медицински прегледи, забрани и ограничения за определени видове труд, период за раждане и възстановяване и права при кърмене. Втората група обхваща права със смесено основание, при които физиологичната защита постепенно преминава в осигуряване на време за грижа; характерен пример е отпускът по чл. 163 КТ. Третата група включва права, предоставени

на майката, чието фактическо основание е родителската грижа, а не физиологичното състояние на жената, сред които правата по чл. 312 и чл. 168 КТ.

2.3.1. Превенция на професионалния риск и приспособяване на условията на труд

Първото направление на физиологично обусловената закрила обхваща нормите, предназначени да предотвратят въздействието на опасни или неблагоприятни фактори върху бременната работничка или служителка, родилката и кърмачката. В националната уредба към тази група се отнасят ограниченията за полагане на нощен труд по чл. 140, ал. 4 КТ, ограниченията относно извънредния труд по чл. 147 КТ и специалните правила на чл. 307–310 КТ. Значение има и чл. 313 КТ, уреждащ освобождаването на бременната работничка или служителка за медицински прегледи, когато те трябва да бъдат извършени през работно време.

Централно място заема забраната работодателят да възлага или да допуска извършването на работа, която излага или може да изложи на опасност здравето и безопасността на бременната или кърмещата жена. Когато изпълняваната работа се окаже неподходяща, работодателят следва да предприеме мерки за приспособяване на условията на труд, а ако това не е достатъчно или обективно възможно – да премести работничката или служителката на друга подходяща работа. По този начин законът поставя защитата на здравето пред интереса от запазване на непроменена организация на трудовия процес.

Въпреки това разпоредбите на Кодекса на труда не изграждат достатъчно отчетливо последователността на защитните мерки. От Директива 92/85/ЕИО може да бъде изведена ясна йерархия: установяване и оценяване на риска; отстраняване или ограничаване на опасността; временно приспособяване на условията или работното време; преместване на друга подходяща работа; временно освобождаване от работа като крайна мярка. Този подход позволява едновременно да бъдат защитени здравето на жената и връзката ѝ с трудовия процес.

Сравнителният преглед показва, че германският Закон за закрила на майчинството урежда по-подробно задължението за предварителна и индивидуална оценка на риска, последователността на мерките и информирането на засегнатата работничка. Това придава на закрилата не само забранителен, но и ясно изразен превантивен характер. Френското законодателство също предвижда възможности за временно изменение на работата или преместване при наличие на медицински или

професионален риск, като закрилата се свързва със задължението на работодателя да осигури безопасност и да съобрази организацията на труда със състоянието на жената.

De lege ferenda е целесъобразно и в българското трудово законодателство по-ясно да бъде систематизирана поредността на защитните мерки. Работодателят следва да бъде задължен да документира индивидуалната оценка на риска, избраната мярка и причините, поради които по-лек способ за приспособяване на труда не е достатъчен или приложим. Така би се ограничила както формалната оценка на риска, така и неоправданото отстраняване на жената от трудовия процес.

Необходимо е оценката да обхваща и рисковете, характерни за съвременната трудова среда. Продължителната работа с дигитални устройства, високата интензивност на задачите, психосоциалното натоварване, постоянната електронна свързаност, дигиталното наблюдение и затрудненото разграничаване между работно и лично време могат да имат значение и при работа от разстояние. Обстоятелството, че трудът се полага в дома, не изключва професионалния риск и не освобождава работодателя от задължението да търси подходяща и индивидуализирана организация на работата.

2.3.2. Отпускът поради бременност и раждане и неговата смесена правна природа

Най-интензивното проявление на физиологично обусловената закрила е отпускът поради бременност и раждане по чл. 163 КТ. Българският законодател предоставя отпуск в размер на 410 календарни дни за всяко дете, от които 45 дни се ползват задължително преди раждането. Продължителността му поставя българската уредба сред най-благоприятните за работещите майки в Европа.

Отпускът по чл. 163 КТ обаче не е еднороден по своето социално и правно предназначение. Началната му част е непосредствено свързана с бременността, раждането и следродилното възстановяване и поради това има несъмнено физиологичен характер. В по-късния период защитната функция постепенно се измества към непосредственото отглеждане и грижа за детето. Именно тази смесена природа обяснява възможността след навършване на шестмесечна възраст на детето остатъкът от отпуска да бъде ползван от бащата със съгласието на майката при предвидените от закона условия.

Следователно чл. 163 КТ съчетава две различни основания за закрила. Първото е биологично и принадлежи единствено на жената. Второто произтича от необходимостта да бъдат осигурени време, материална сигурност и непосредствена грижа за новороденото дете. Това разграничение е особено важно, защото не допуска

механичното приравняване между майката и бащата през периода, в който закрилата е физиологично обусловена, но същевременно обосновава постепенното включване на бащата, когато водеща става родителската грижа.

Сравнението с Германия и Франция показва съществена разлика в законодателния подход. В Германия периодът на специалната закрила обичайно обхваща шест седмици преди раждането и осем седмици след него, като следродилният период има задължителен характер. Във Франция стандартният отпуск по майчинство при първо или второ дете по правило е шестнадесет седмици – шест преди и десет след раждането (Service-Public.fr 2026). След приключването на тези периоди грижата за детето се подпомага чрез други форми на родителски отпуск и социални права.

Българският модел е различен, защото в рамките на отпуска по чл. 163 КТ обединява физиологично необходимото отсъствие и значителен последващ период за грижа. Продължителността на закрилата понякога се критикува от гледна точка на финансовото натоварване на осигурителната система и риска от по-продължително откъсване на жената от пазара на труда. Тези аргументи не следва да бъдат пренебрегвани, но не могат да обосноват механично съкращаване на установените права.

Продължителната българска закрила е ценност, която следва да бъде запазена. Тя осигурява време за непосредствена грижа в най-ранния и чувствителен период от развитието на детето и отразява разбирането, че майчинството и детството са обект на засилена подкрепа от социалната държава. Вложеният публичен ресурс не следва да се разглежда единствено като текущ бюджетен разход. Той представлява дългосрочна социална инвестиция в здравето на детето, устойчивостта на семейството и изграждането на здраво следващо поколение.

Още в тази част от трудовоправната уредба детето се проявява като косвен, но съществен адресат на закрилата. То не е страна по трудовото правоотношение и не е носител на трудовото право, но социалната цел на предоставените на родителя права е свързана с неговото здраве, сигурност и развитие. Държавата подкрепя родителите чрез време за грижа, стабилност на трудовото правоотношение и заместващ доход, без да подменя личната им отговорност за отглеждането и възпитанието на детето. Именно правилните родителски грижи, подкрепени от социалната държава, създават предпоставки за изграждането на здраво поколение и устойчиво общество.

2.3.3. Съчетаване на закрилата с доброволна трудова активност

Положителната оценка на продължителния период на закрила не изключва необходимостта неговото използване да бъде приспособено към съвременната трудова реалност. Действащият модел в значителна степен поставя жената пред двоичен избор – или да ползва отпуска и да се отдели изцяло от трудовия процес, или да се завърне на работа при общите условия. Този подход невинаги съответства на потребностите на майката, детето и семейството.

Продължителното пълно откъсване от трудовата среда може да доведе до загуба на професионални умения, отслабване на връзката с работодателя, затруднено кариерно развитие и по-трудно адаптиране към технологичните и организационните промени (ILO 2022). Рискът е особено осезаем в динамични професионални области, при които знанията и използваните технологии се променят за кратки периоди. Това не означава, че жената следва да бъде насърчавана да се завръща преждевременно на работа, а че законът трябва да ѝ предостави реален и защитен избор.

De lege ferenda може да бъде обсъден модел на защитена частична трудова активност през онази част от периода, която вече не е непосредствено обусловена от раждането и възстановяването на жената. След приключването на задължителния физиологичен период майката би могла по свое изрично желание да съчетава частичното ползване на отпуска с непълно работно време, работа от разстояние, хибридна работа, гъвкаво разпределение на работното време или временно ограничен обем от трудови функции.

Такъв модел следва да се основава на доброволността и да изключва всяка възможност работодателят да упражнява натиск за по-ранно връщане на работа. Преминаването към трудова активност трябва да бъде обратимо, без неблагоприятни последици за трудовото правоотношение и професионалното положение на жената. Възможно е изплащането на трудово възнаграждение за действително положената работа да се съчетае с пропорционално запазване на осигурителното обезщетение. Наред с това трябва да се гарантират закрилата срещу уволнение, признаването на съответните периоди, правото на почивка и правото на изключване от дигиталната работна среда извън договореното време.

Запазването на професионалната адекватност не предполага непременно реално изпълнение на трудови задължения през целия период. На работничката или служителката могат да бъдат предоставени възможности за доброволно участие в

обучения, достъп до професионална информация и запознаване със съществени технологични или организационни промени (Банов 2017: 262–278). Така връзката с професията може да бъде поддържана, без да се накърнява основното предназначение на отпуска – непосредствената грижа за детето.

Подобно разрешение не следва да се възприема като способ за намаляване на социалната закрила или за по-ранно отделяне на майката от детето. Неговата цел е да разшири възможностите за избор и да позволи на жената сама да определи подходящото съотношение между грижа и професионална активност, съобразно здравословното си състояние, възрастта и потребностите на детето и характера на изпълняваната работа.

2.3.4. Закрила при кърмене и следродилно възстановяване

Самостоятелно проявление на физиологичната закрила представляват правата, свързани с кърменето и възстановяването след раждането. Кърменето е обективно обусловена функция, която не може да бъде прехвърлена на другия родител и следователно специалните права, свързани с него, основателно принадлежат на майката. В тази област различното третиране не представлява дискриминация, а е оправдано от характера и целта на защитата.

Нормативната уредба следва да осигури възможност жената да кърми детето, без да бъде принудена да избира между тази грижа и запазването на трудовата си заетост. Това изисква не само формално предоставяне на съответното време, но и подходяща организация на работния процес, достъп до безопасно и хигиенично помещение и защита срещу неблагоприятно третиране. При дистанционна или хибридна работа е необходимо организацията на задачите и електронната отчетност да позволяват реалното упражняване на правото, а не само неговото формално признаване. При използване на системи с изкуствен интелект за възлагане, отчитане или оценяване на работата този въпрос има и етично измерение. Радев разглежда човешкия надзор, предотвратяването на вреди и справедливостта като основни ориентири за използването на ИИ, като обръща внимание и на неравновесието между работодатели и работници (Радев 2021: 320–321). Приложени към разглежданата проблематика, тези ориентири подкрепят изискването технологичната организация на труда да отчита законосъобразните периоди за грижа и да не превръща тяхното използване в отрицателен показател за професионалното представяне.

Закрилата следва да се прилага индивидуализирано, тъй като периодът и потребностите, свързани с кърменето и възстановяването, не са еднакви за всички жени.

Именно тук медицинската оценка и диалогът между работничката, работодателя и службата по трудова медицина имат особено значение.

2.3.5. Специална закрила на трудовото правоотношение

Физиологично обусловената закрила би останала непълна, ако не бъде съчетана със стабилност на трудовото правоотношение. Поради това Кодексът на труда предвижда специални ограничения при уволнение на бременна работничка или служителка, на лице в напреднал етап на лечение инвитро и на работничка или служителка, която ползва отпуск поради бременност и раждане. Разпоредбите на чл. 333 КТ ограничават основанията и възможностите за прекратяване (Банов 2025) и в определени случаи изискват предварително разрешение от инспекцията по труда.

Закрилата срещу уволнение има двойно предназначение. От една страна, тя предотвратява прекратяване, мотивирано от бременността, предстоящото раждане или отсъствието поради майчинство. От друга страна, тя гарантира възможността жената да се завърне към професионалната си дейност след приключването на съответния отпуск. Поради това защитата следва да обхваща не само формалното запазване на длъжността, но и недопускането на по-неблагоприятни условия, ограничаване на кариерното развитие или лишаване от права, придобити преди ползването на отпуска.

Особено значение има връзката между предварителната закрила при уволнение и държавния контрол за спазване на трудовото законодателство. Предварителната намеса на инспекцията по труда не замества работодателската преценка и не решава окончателно въпроса за законосъобразността на уволнението. Тя представлява допълнителна превантивна гаранция, оправдана от уязвимото положение на защитеното лице и от риска формално законосъобразно основание да прикрива неблагоприятно третиране, свързано с майчинството.

2.3.6. От закрила на майчинството към трудовоправна подкрепа на родителството

Наред с физиологично обусловените права българският Кодекс на труда съдържа разпоредби, които традиционно са предоставени на майката, макар по своето основание да са свързани не с нейното биологично състояние, а с грижата за детето. Такива проявления могат да бъдат открити в чл. 168 КТ относно допълнителния платен отпуск за две и повече живи деца, когато такъв е предвиден в колективен трудов договор, както и в чл. 312 КТ относно правото на майката на малко дете да работи надомно при

предвидените от закона условия. Запазването на изключително майчин титуляр при подобни права трудно се съгласува със съвременния модел на равноправно родителство.

Показателна за развитието на националната уредба е законодателната инициатива от 2025 г. за разширяване на възможностите за гъвкава организация на труда на родители на деца до 12-годишна възраст. Първоначално предложението е свързано с необходимостта от полагане на грижи през лятната ваканция, но окончателната редакция на чл. 167б, ал. 1 КТ не съдържа подобно времево ограничение. След изменението, обнародвано в ДВ, бр. 115 от 2025 г. и в сила от 3 януари 2026 г., работникът или служителят, който е родител или осиновител на дете до 12-годишна възраст, може писмено да предложи временно изменение на продължителността и разпределението на работното време, преминаване към работа от разстояние или друго изменение, улесняващо съвместяването на трудовите и семейните задължения.

Промяната следва да бъде оценена положително. Тя отчита, че потребността от непосредствена родителска грижа не приключва с ранната детска възраст и може да бъде особено интензивна през периодите, в които образователните институции не осигуряват ежедневен надзор над детето. Разпоредбата има и важно концептуално значение, защото определя като носител на правото родителя, а не единствено майката.

Същевременно чл. 167б КТ предоставя право да бъде направено предложение, но не и право родителят едностранно да установи предпочитания режим. Практическата ефективност на нормата зависи от възможностите на предприятието и от постигането на съгласие с работодателя, макар последният да е длъжен да изложи мотивиран писмен отговор при отказ. De lege ferenda може да се обсъди въвеждането на по-ясни материални критерии за преценка, така че отказът да се основава на конкретни и доказуеми организационни причини. Необходимо е съпоставима възможност да бъде гарантирана и за лицата, работещи по служебно правоотношение, за да не зависи съвместяването на професионалните и семейните задължения от правното основание, на което се полага трудът.

Развитието на чл. 167б КТ очертава постепенното преминаване от традиционната закрила на работещата майка към трудовоправна подкрепа на родителството. Когато едно право произтича не от бременността, раждането, възстановяването или кърменето, а от необходимостта да се полагат грижи за детето, негов носител следва да бъде всеки родител независимо от пола.

Бащата е равноправен родител и трудовото законодателство не следва да го поставя в положението на вторичен, допълващ или само заместващ носител на грижата.

Осигуряването на реални възможности за неговото пълноценно участие защитава както собственото му родителско право, така и интереса на детето да получава непосредствена грижа и от двамата родители. В семейноправен план Петрова подчертава, че всеки родител е носител на родителски права и задължения, че родителите са равноправни независимо от наличието на брак и че упражняването на тези права е подчинено на интереса на детето (Петрова 2025: 100). Тази постановка подкрепя необходимостта трудовоправните средства за осигуряване на време за грижа да отчитат самостоятелната родителска роля на бащата.

Равноправното разпределяне на родителската грижа има съществено значение и за професионалното положение на жената. То позволява майката да не бъде единственият родител, който продължително се откъсва от трудовия процес, и създава условия тя да запази своята квалификация, връзката с професионалната среда и възможностите за кариерно развитие. Споделеното родителство не представлява отстъпление от засилената закрила на майчинството. След приключването на физиологично обусловения период то е нейно необходимо продължение, чрез което трудовоправната уредба се насочва към своята по-широка социална цел – благополучието на детето, професионалната реализация на двамата родители и устойчивостта на семейството.

3. Бащата като самостоятелен субект на трудовоправната закрила на родителството

3.1. От производните права към самостоятелен трудовоправен статус на бащата

Развитието на трудовоправната закрила на родителството традиционно е свързано преди всичко с правното положение на работещата майка. Този подход има своето историческо, физиологично и социално обяснение. Първоначалните защитни норми възникват като отговор на специфичните рискове, които трудът създава за бременната жена, родилката и кърмачката. Постепенно обаче към физиологично обусловената закрила се прибавят права, чието предназначение е да осигурят време за отглеждане, възпитание и надзор над детето. Независимо от различното основание на тези две групи права българският законодател продължително ги обединява в общ модел, центриран преимуществено върху майката.

В рамките на този модел бащата първоначално не присъства като самостоятелен носител на трудовоправна закрила. Неговото включване се допуска предимно когато

майката не може да полага грижи или когато по своя воля му предостави възможност да използва част от принадлежащия ѝ отпуск. Така трудовоправният статус на бащата се изгражда като производен от правното положение на майката: той не упражнява собствено право, а встъпва в упражняването на право, възникнало първоначално за нея.

Подобна конструкция е разбираема по отношение на периода, в който закрилата е пряко обусловена от бременността, раждането, следродилното възстановяване и кърменето. След неговото приключване обаче грижата за детето не притежава биологично предопределен титуляр. Майката и бащата са равноправни родители и носят обща отговорност за отглеждането, възпитанието и развитието на детето. Поради това трудовото законодателство следва да създава не само възможност бащата да замества майката, но и собствени, индивидуални и ефективно защитени права, произтичащи непосредствено от качеството му на родител. В тази връзка е съществено разграничението, направено от Петрова между предоставянето на упражняването на родителските права на единия родител и ограничаването или лишаването от родителски права на другия: първото само по себе си не означава настъпване на второто (Петрова 2022: 30–31). За трудовоправния анализ оттук следва необходимостта качеството на родител да се разграничава от конкретния режим на упражняване на семейните права, като достъпът до съответното трудово право се преценява и според неговите специални законови предпоставки.

В тази посока се развива и правото на Европейския съюз. Директива (ЕС) 2019/1158 излиза извън традиционния модел, при който подкрепата за семейството се осъществява преимуществено чрез права на жената. Тя въвежда минимални изисквания относно отпуска по бащинство, индивидуалния родителски отпуск, отпуска за лицата, полагащи грижи, гъвкавите схеми на работа и защитата срещу неблагоприятно третиране. Европейският подход се основава на разбирането, че по-равномерното разпределяне на грижата има двойно значение: осигурява лично участие на бащата в живота на детето и едновременно с това намалява непропорционалното отражение на родителството върху професионалното положение на жената.

Приетите през 2022 г. изменения на Кодекса на труда представляват важна стъпка към признаването на бащата като самостоятелен носител на родителски трудови права. В специализираната литература новият отпуск по чл. 164в КТ основателно е определен като индивидуално право на бащата, а законодателните изменения са разгледани в контекста на транспонирането на Директива (ЕС) 2019/1158 (Василева 2022). Съществуващите анализи са насочени основно към предпоставките, реда за ползване и

осигурителните последици на новия отпуск. Все още недостатъчно разработен остава по-общият въпрос за бащата като самостоятелен субект на трудовоправната закрила на родителството и за съотношението между собствените, прехвърлените и заместващите му права.

За целите на настоящото изследване самостоятелният трудовоправен статус на бащата може да бъде определен като съвкупност от лични, непрехвърляеми и защитени трудови права, които възникват непосредствено от качеството му на родител и чието упражняване не зависи от отказ, съгласие или обективна невъзможност на майката да упражнява собствените си права. В неговата основа следва да бъдат поставени четири взаимносвързани принципа.

Първият е принципът на самостоятелност, съгласно който правото възниква непосредствено за бащата, а не се извежда от правото на майката. Вторият е принципът на непрехвърляемост, изискващ определено време за грижа да бъде запазено лично за бащата и да се губи, ако той не го използва. Третият е принципът на ефективно упражняване, предполагащ подходящо финансово и организационно обезпечаване на правото. Четвъртият е принципът на недопускане на неблагоприятни последици в професионалната сфера, според който ползването на родителски права не може да води до уволнение, неблагоприятно третиране или ограничаване на професионалното развитие.

Разграничаването между собствените, прехвърлените и заместващите права на бащата има не само теоретично, но и непосредствено практическо значение. Собствено е правото, което възниква пряко за бащата по силата на закона. Прехвърлено е правото, което първоначално принадлежи на майката и преминава към бащата по нейна воля. Заместващо е правото, което бащата упражнява поради смърт, тежко заболяване или друга обективна невъзможност на майката да полага грижи. Трите групи права имат различно основание и функция и не следва да се смесват или взаимно да се поглъщат.

Признаването на самостоятелен статус на бащата не означава механично изравняване на майчинството и бащинството. Физиологично обусловената закрила на жената следва да бъде запазена в пълния ѝ обем. Равнопоставеността започва там, където приключва биологичната обусловеност и водеща става родителската грижа. В тази сфера бащата не е помощник на майката или резервен носител на права, а равноправен родител и самостоятелен субект на трудовоправна закрила.

3.2. Отпуските на бащата в действащото трудово законодателство

Първото самостоятелно право, което Кодексът на труда свързва непосредствено с бащинството, е отпускът по чл. 163, ал. 8 КТ. Бащата има право на 15-дневен отпуск при раждане на дете, считано от датата на изписването му от лечебното заведение. Правото принадлежи лично на бащата, не зависи от съгласието на майката и има ясно социално предназначение – да позволи неговото непосредствено включване в грижата през първите дни след връщането на детето в семейната среда.

Разпоредбата съответства по общата си насоченост на чл. 4 от Директива (ЕС) 2019/1158, според който бащата или равностойният втори родител има право на най-малко десет работни дни отпуск по повод раждането на детето. Европейският законодател оставя на държавите членки да определят дали отпускът може да се ползва преди или след раждането, както и конкретния срок за упражняване на правото. Същевременно се подчертава неговата връзка с момента на раждането и необходимостта бащата да участва в първоначалната грижа.

Българският режим е по-благоприятен по номиналната си продължителност, но поставя въпрос относно началния момент. Отпускът започва от изписването на детето, а не от раждането. При нормално протичане на раждането и кратък престой в лечебното заведение разликата е ограничена. При преждевременно раждане, усложнения или необходимост от продължителна хоспитализация обаче между раждането и изписването може да измине значителен период. Именно тогава присъствието на бащата може да бъде особено необходимо – за подкрепа на майката, за участие при вземането на решения, за полагане на грижи за други деца в семейството и за поддържане на връзка с новороденото, когато медицинските условия позволяват това.

Поради това формалното обвързване на началото на отпуска единствено с изписването невинаги съответства на неговата функция. De lege ferenda на бащата следва да бъде предоставен избор отпускът да започне от раждането или от изписването на детето и да бъде използван в определен срок след раждането. Подходяща редакция на чл. 163, ал. 8 КТ е:„Бащата има право на отпуск при раждане на дете в размер 15 календарни дни, но не по-малко от 10 работни дни. По негов избор отпускът започва от деня на раждането или от деня на изписването на детето от лечебното заведение и се ползва в срока, определен с наредба на Министерския съвет.“

На преоценка подлежи и изискването родителите да се намират в брак или да живеят в едно домакинство. Директива (ЕС) 2019/1158 изисква правото на отпуск по

бащинство да бъде предоставено независимо от семейното положение. Качеството „баща“ и отговорността за детето не произтичат от съвместното съжителство с майката. Ако произходът е установен и бащата действително участва в грижата, липсата на общо домакинство не следва автоматично да го лишава от отпуск. Акцентът трябва да бъде поставен върху установения произход и предназначението на правото, а не върху формата на отношенията между родителите.

Следващата група права се формира от възможностите бащата да ползва отпуск, който първоначално принадлежи на майката. Съгласно чл. 163, ал. 10 КТ, когато детето навърши шестмесечна възраст, бащата може със съгласието на майката да ползва вместо нея остатъка от отпуска до 410 дни. По сходен начин чл. 164, ал. 3 КТ позволява допълнителният отпуск за отглеждане на дете до навършване на двегодишна възраст да бъде ползван от бащата със съгласието на майката. Законът урежда и хипотези, в които бащата поема грижата поради смърт или тежко заболяване на майката.

Тези възможности са съществен елемент от закрилата на семейството. Те позволяват разпределението на грижата да бъде съобразено с конкретните професионални, здравословни и семейни обстоятелства. Чрез тях майката може да се върне към трудовата си дейност, а бащата да поеме непосредственото отглеждане на детето. Същевременно правната им природа трябва да бъде ясно определена. Когато отпускът се предоставя „със съгласието на майката“ и „вместо нея“, бащата не упражнява изцяло самостоятелно право. Възможността да го придобие е производна от волята на майката. При смърт или тежко заболяване той също замества майката, макар преминаването на грижата да е обусловено от обективна невъзможност, а не от нейното съгласие.

Прехвърлянето на отпуск е полезен механизъм на семейна автономия и трябва да бъде запазено. То обаче не може да замени необходимостта от лично и непрехвърляемо право на бащата. В противен случай неговото участие остава зависимо от решението на майката, а законът продължава да възпроизвежда разбирането, че грижата принадлежи поначало на жената и може по изключение да бъде предоставена на мъжа.

Качествена промяна настъпва с въвеждането на чл. 164в КТ през 2022 г. Бащата или осиновителят получава право на отпуск за отглеждане на дете до навършване на осемгодишна възраст в размер на два месеца. Отпускът може да се ползва наведнъж или на части, времето се признава за трудов стаж, а работодателят е длъжен да го разреши при наличие на законовите предпоставки. През този период осигуреният баща има право

на парично обезщетение по КСО. В литературата отпускът основателно е квалифициран като индивидуално право на бащата (Василева 2022).

Нормативната конструкция обаче съдържа съществено вътрешно противоречие. Съгласно чл. 164в, ал. 1 и 2 КТ бащата разполага с двумесечен отпуск, когато не е ползвал отпуск по чл. 163, ал. 10, чл. 164, ал. 3, чл. 164б, ал. 2 и 5 или чл. 167, ал. 1 КТ. Ако е използвал някой от тези отпуски за по-кратък период, самостоятелният отпуск се намалява със съответното време. Така активното участие на бащата в грижата чрез прехвърлено или заместващо право ограничава размера на собственото му право.

Това разрешение смесва права с различен източник и функция. Прехвърленият отпуск представлява част от право на майката, предоставено на бащата по нейна воля. Отпускът по чл. 164в КТ възниква непосредствено за него. Използването на първия не следва да поглъща втория.

Директивата изисква всеки работник да има индивидуално право на четири месеца родителски отпуск, два от които да не могат да бъдат прехвърляни. Целта на непрехвърляемостта не се изчерпва с осигуряването на определена обща продължителност на отсъствието. Тя създава личен стимул всеки родител да поеме самостоятелна грижа. Ако участието на бащата в по-ранен период намалява личната му квота, националната уредба отслабва именно тази функция.

Поради това чл. 164в КТ следва да бъде изменен така, че двумесечният отпуск да се предоставя независимо от прехвърлените или заместващите права, които бащата вече е упражнил. Предлага се следната редакция:„Бащата (осиновителят) има самостоятелно право на отпуск за отглеждане на дете до навършване на осемгодишна възраст в размер на два месеца. Правото е лично и не може да бъде прехвърляно на другия родител. Размерът му не се намалява поради ползване от бащата на отпуск, предоставен със съгласието на майката, или на отпуск, ползван вместо нея при предвидените в закона обстоятелства.“

Предложението не ограничава правата на майката и не засяга физиологично обусловената ѝ закрила. То добавя действителна индивидуална квота за бащата и признава интереса на детето от лично време и с двамата родители. Финансовото отражение следва да бъде оценено, но бюджетният аргумент не може сам по себе си да обезсили принципа на самостоятелност. При необходимост промяната може да бъде въведена поетапно, съчетана с наблюдение на ползваемостта и оценка на социалния ефект.

3.3. Европейските стандарти, шведският модел и реалната упражнимост на правата

Съпоставката между Директива (ЕС) 2019/1158 и българското трудово законодателство показва, че основните европейски права са въведени на национално равнище. Бащата разполага с отпуск при раждането по чл. 163, ал. 8 КТ, индивидуален двумесечен отпуск по чл. 164в КТ, възможности да ползва прехвърлени отпуски и право да поиска гъвкава организация на труда по чл. 167б КТ. Националната уредба обаче трябва да бъде оценявана не само чрез формалното наличие на съответстващи разпоредби, а и чрез способността им да постигат целта на директивата.

Европейският стандарт включва най-малко десет работни дни отпуск по бащинство; четири месеца родителски отпуск за всеки родител, два от които непрехвърляеми; пет работни дни отпуск за лица, полагащи грижи; право на родителите и лицата, полагащи грижи, да поискат гъвкави схеми на работа; защита срещу уволнение, дискриминация и неблагоприятно третиране. Особено значение има изискването плащането през непрехвърляемия период да бъде определено така, че да улеснява използването на правото и от двамата родители.

Тъкмо тук се откроява разликата между нормативното признаване и реалната упражнимост. Правото може да е формално предоставено, но да остане практически неизползвано поради недостатъчно обезщетение, риск за професионалното развитие, неблагоприятно отношение на работодателя или невъзможност за гъвкаво съчетаване на работа и грижа.

През време на отпуска по чл. 164в КТ на осигурения баща се изплаща обезщетение по чл. 53ж КСО. Размерът му се определя ежегодно със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване и съответства на обезщетението за отглеждане на дете до двегодишна възраст. Наличието на обезщетение е положително и разграничава правото от неплатения отпуск по чл. 167а КТ. Формалното финансово обезпечаване обаче не е достатъчно.

Когато обезщетението е значително по-ниско от трудовото възнаграждение, решението кой родител да прекъсне работа се влияе не само от предпочитанията и потребностите на детето, но и от загубата на семейния доход. Ако бащата получава по-високо възнаграждение, семейството може да се откаже от упражняването на неговото право по икономически причини. Така неравенството на пазара на труда се пренася в разпределението на грижата, а продължителното отсъствие на майката впоследствие задълбочава различията в доходите и професионалното развитие. Поради това размерът

на обезщетението не е само осигурителноправен въпрос, а условие за ефективността на трудовото право.

De lege ferenda може да бъде обсъден диференциран модел за обезщетяване на непрехвърляемата квота на бащата. За този ограничен период обезщетението би могло да се определя като процент от осигурителния доход, с минимален и максимален размер, вместо единствено като фиксирана сума. Това би ограничило прекомерната загуба на доход и би насърчило ползването на отпуска от бащи с различен професионален и осигурителен статус. За запазване на финансовата устойчивост моделът може да бъде въведен поетапно и да подлежи на периодична оценка въз основа на данни за броя на ползвателите, продължителността на отпуските и отражението върху заетостта на майките.

Особено полезно сравнително решение предлага шведският модел. При раждането на едно дете родителите разполагат общо с 480 дни с родителско обезщетение. Първоначално всеки получава по 240 дни, като 90 дни за всеки родител са непрехвърляеми. Останалите дни могат да бъдат прехвърляни, но запазената квота се губи, ако съответният родител не я използва. През първите 15 месеца двамата родители могат да използват едновременно до 60 т.нар. „двойни дни“. Обезщетението може да се ползва за цял ден или за част от деня – три четвърти, половина, една четвърт или една осма, което позволява родителската грижа да се съчетава с намалена трудова заетост (Försäkringskassan 2026).

Шведският модел не следва да бъде механично пренасян в българското право. Неговата продължителност, начинът на финансиране и институционалната среда са различни. Ценна за настоящото изследване е функционалната му логика: индивидуално непрехвърляемо време за всеки родител, обезщетение, което прави използването му икономически възможно, и гъвкави форми на упражняване.

Тази логика може да бъде адаптирана чрез допълнение на чл. 164в КТ, което допуска отпускът да се използва не само в цели календарни дни, но и за част от установеното работно време. Предлага се следната разпоредба:„По желание на бащата отпускът по ал. 1 може да се ползва наведнъж, на части или за част от установеното работно време. При ползване за част от работното време бащата изпълнява трудовите си задължения при намалена продължителност, а паричното обезщетение се изплаща пропорционално на времето, през което е освободен от работа.“

Практическото прилагане изисква съответстващи промени в КСО и в Наредбата за работното време, почивките и отпуските. Следва да бъдат уредени отчитането на

частично използваното време, размерът на обезщетението, минималната продължителност на отделния период, срокът за уведомяване и възможността за възстановяване на първоначалния режим на работа.

Гъвкавото ползване има значение не само за бащата. Ако той поеме част от ежедневната грижа, майката може постепенно да се върне към трудова дейност, да участва в обучение или да запази връзката със своята професионална среда. Така самостоятелните права на бащата не се развиват за сметка на майчинството, а се превръщат в допълнителна гаранция за професионалното равенство на жената.

Към европейските стандарти следва да бъде отнесен и отпускът за лица, полагащи грижи. Директива (ЕС) 2019/1158 предвижда самостоятелно право на пет работни дни годишно за лична грижа или подкрепа на близък, нуждаещ се от значителни грижи поради сериозни медицински причини. Българското право разполага с различни механизми – отпуск при временна неработоспособност за гледане на болен член на семейството, неплатен отпуск и възможност за договаряне на гъвкава организация на труда. Липсва обаче достатъчно ясно обособено и лесно разпознаваемо общо право на отпуск за полагане на грижи по модела на директивата. Този дефицит също показва необходимостта националната уредба да бъде систематизирана според функцията на правата, а не единствено според традиционно установените им носители.

3.4. Гъвкави форми на организация на труда и защита на професионалното положение на бащата

Съществено развитие на националния модел представлява чл. 167б КТ. След изменението, обнародвано в ДВ, бр. 115 от 2025 г. и в сила от 3 януари 2026 г., работникът или служителят, който е родител или осиновител на дете до 12-годишна възраст, може писмено да предложи временно изменение на продължителността и разпределението на работното време, преминаване към работа от разстояние или друго изменение, улесняващо съвместяването на трудовите и семейните задължения.

Първоначалната законодателна инициатива е насочена към родителите на деца между осем и дванадесет години през лятната ваканция. В окончателната редакция ограничението до ваканционния период отпада, а възрастовата граница е увеличена общо от осем на дванадесет години. Промяната следва да бъде оценена положително, тъй като отчита, че потребността от родителска грижа не приключва в ранното детство и се проявява особено силно през периодите, в които образователните институции не

осигуряват ежедневен надзор. Разпоредбата има и важно концептуално значение, защото използва неутралното понятие „родител“ и включва еднакво майката и бащата.

Същевременно чл. 167б КТ предоставя право да бъде направено предложение, а не право едностранно да бъде установен предпочитаният режим. Изменението се извършва по взаимно съгласие, когато съществува съответна възможност в предприятието. При отказ работодателят е длъжен да предостави мотивиран писмен отговор в 14-дневен срок.

Това разрешение съответства на чл. 9 от Директива (ЕС) 2019/1158, който също установява право да бъдат поискани гъвкави условия, а не безусловно право те да бъдат получени. Националният законодател обаче може да повиши ефективността на механизма, като конкретизира критериите за работодателската преценка. Понятието „възможност в предприятието“ е твърде широко и допуска формално мотивиране на отказа.

De lege ferenda следва да се предвиди, че работодателят приема предложението, освен ако конкретни организационни, технологични или производствени причини правят исканата промяна неприложима или създават несъразмерна тежест. Отказът трябва да посочва конкретните обстоятелства, продължителността на предполагаемото затруднение и възможните алтернативи. Това няма да превърне правото в едностранно преобразуващо, но ще създаде стандарт за добросъвестна и проверима преценка.

Съпоставима възможност следва да бъде гарантирана и за лицата, работещи по служебно правоотношение. Потребността от съвместяване на професионалните и семейните задължения не зависи от правното основание, на което лицето полага труд. Различното равнище на закрила между работниците и служителите по Кодекса на труда и държавните служители следва да бъде преодоляно чрез аналогични права, адаптирани към особеностите на държавната служба и непрекъсваемостта на административната дейност.

Правото на отпуск или на гъвкава форма на организация на труда би останало непълно, ако неговото упражняване излага бащата на риск от уволнение, пропуснато повишение, лишаване от допълнително възнаграждение, неблагоприятна оценка на трудовото представяне или изключване от професионално обучение. Традиционната представа, че грижата е основно задължение на майката, може да поражда отрицателно отношение и към мъжа, който временно поставя родителските си функции пред пълната професионална наличност.

Директива (ЕС) 2019/1158 изисква държавите членки да забранят неблагоприятното третиране и уволнението поради поискване или ползване на предвидените отпуски и гъвкави схеми на работа. Когато работникът представи факти, от които може да се предположи, че уволнението е свързано с упражняването на съответното право, работодателят следва да докаже наличието на друго законосъобразно основание.

Българското право съдържа обща забрана за дискриминация и защита срещу злоупотреба с права. Специалната предварителна закрила по чл. 333 КТ обаче остава изградена преимуществено около майката. Работникът или служителят, който ползва отпуск по чл. 163 КТ, се ползва от засилена защита в предвидения от закона обхват, но за бащата, който упражнява самостоятелното си право по чл. 164в КТ, липсва съпоставима и ясно разпознаваема гаранция.

Този дисбаланс е трудно обясним от гледна точка на целта на правото. Ако отпускът по чл. 164в КТ е индивидуален и предназначен да насърчи личното участие на бащата, законът следва да защити неговото упражняване. Не е необходимо закрилата да бъде идентична с тази на бременната жена, защото основанията са различни. Необходима е обаче специална гаранция, съобразена с родителската функция.

Възможно е чл. 333 КТ да бъде допълнен с разпоредба, според която при определени основания за уволнение на работник или служител, поискал или ползващ отпуск по чл. 164в КТ, се изисква предварително разрешение на инспекцията по труда. Наред с това в общата уредба на родителските права следва да бъде включена изрична забрана:„Работникът или служителят не може да бъде поставян в неблагоприятно положение, да бъде лишаван от възможности за обучение или професионално развитие, нито трудовото му правоотношение да бъде прекратявано поради поискване или ползване на отпуск или гъвкава схема на работа, свързани с родителска грижа.“

Тази защита трябва да се прилага еднакво спрямо майката и бащата, когато упражняваното право произтича от родителската грижа. По този начин ще бъде запазено необходимото разграничение между физиологичната закрила на жената и равнопоставената защита на двамата родители.

Системният анализ на Кодекса на труда показва и наличието на права, които продължават да се предоставят само на майката, въпреки че основанието им не е физиологично, а произтича от необходимостта от грижа за детето. Към тях се отнасят правото по чл. 312 КТ на майката на малко дете да работи надомно при предвидените

условия и допълнителният платен годишен отпуск по чл. 168 КТ за майка с две или повече живи деца, когато такъв е предвиден в колективен трудов договор.

Запазването на изключително майчин титуляр не съответства на функционалния критерий, възприет в настоящото изследване. Когато основанието е бременността, раждането, възстановяването или кърменето, различното третиране е обективно оправдано. Когато правото цели да осигури време или подходяща форма на труд за отглеждане на детето, негов титуляр следва да бъде родителят, който поема съответната грижа.

Поради това в чл. 168 и чл. 312 КТ понятието „майката“ следва да бъде заменено с „един от родителите по техен избор“, като се предвиди механизъм за удостоверяване, че правото не се упражнява едновременно от двамата, когато неговата природа не допуска това. Подобна промяна няма да отслаби закрилата на жената. Тя ще позволи на семейството да разпределя грижата според конкретните си потребности и ще утвърди принципа, че правата, свързани с родителската грижа, принадлежат равнопоставено на майката и бащата. При определянето на конкретния режим следва да се отчитат и потребностите на детето. Петрова обосновава необходимостта от баланс между интересите на родителите и децата при съобразяване с особената уязвимост на детето и невъзможността му самостоятелно да реализира и защитава правата си (Петрова 2023: 228). В трудовоправен аспект това насочва към индивидуализирана преценка на организацията на грижата, вместо към автоматичното ѝ възлагане на майката.

3.5. Авторски модел и предложения de lege ferenda

Проведеният анализ позволява да бъде предложен цялостен модел за развитие на трудовоправния статус на бащата. Той не се изчерпва с увеличаване на продължителността на отделен отпуск, а изисква системно преосмисляне на мястото на бащата в трудовото законодателство.

На първо място, следва нормативно и доктринално да бъдат разграничени физиологично обусловените права на жената от правата, произтичащи от родителската грижа. Първите принадлежат лично на майката и не подлежат на механично приравняване. Вторите трябва по правило да бъдат достъпни и за двамата родители. Този критерий позволява едновременно да бъде съхранена традиционно силната българска закрила на майчинството и да бъде преодоляна необоснованата майчина изключителност при правата, свързани с отглеждането на детето.

На второ място, бащата трябва да разполага с минимален личен и непрехвърляем период за грижа, който не се намалява поради използването на прехвърлен или заместващ отпуск. Член 164в КТ следва да бъде преобразуван в действително автономно право. Бащата, който вече е участвал активно в грижата, не трябва да бъде поставян в по-неблагоприятно положение от бащата, който не е използвал нито една от предоставените му възможности.

На трето място, началният момент на отпуска при раждане трябва да бъде съобразен с действителните потребности на семейството. Предоставянето на избор между момента на раждането и изписването на детето ще позволи адекватна реакция при усложнения, продължителна хоспитализация или необходимост от непосредствена подкрепа на майката.

На четвърто място, упражняването на индивидуалното право трябва да бъде финансово възможно. За непрехвърляемата квота на бащата е оправдано обезщетението да бъде свързано в определена степен с предходния осигурителен доход, при установени минимални и максимални граници. Така решението за ползване на отпуск няма да бъде предопределено единствено от риска от значителна загуба на семейния доход.

На пето място, отпускът следва да допуска гъвкаво използване – наведнъж, на части и за част от установеното работно време. Съчетаването на частична трудова активност с пропорционално обезщетение ще позволи на бащата да участва ежедневно в грижата, без да се откъсва напълно от професионалната си среда. Същевременно майката ще получи реална възможност за постепенно завръщане към работа и запазване на професионалната си квалификация.

На шесто място, отказът на работодателя да приеме предложение за гъвкава организация на труда трябва да се основава на конкретни и доказуеми организационни причини. Общото позоваване на интересите на предприятието не следва да бъде достатъчно. Необходимо е да се обсъждат и възможни алтернативи – различно разпределение на работното време, временно преминаване към непълно работно време, хибридна работа или ограничена промяна на функциите.

На седмо място, бащата трябва да бъде защитен срещу уволнение и всяко неблагоприятно третиране, свързано с упражняването на родителските му права. Формалното признаване на отпуск без защита на трудовото правоотношение и професионалното развитие е недостатъчно. Закрилата следва да включва както

предварителни гаранции при уволнение, така и изрична забрана за неблагоприятни кариерни последици.

На осмо място, правата, които са свързани с грижата, но по исторически причини продължават да принадлежат само на майката, следва да бъдат преобразувани в права на единия родител по избор. Това се отнася особено до чл. 168 и чл. 312 КТ. Промяната ще приложи последователно разграничението между физиология и грижа и ще позволи на родителите да изберат най-подходящото разпределение.

На деветo място, съпоставима закрила следва да бъде осигурена при трудовото и служебното правоотношение. Социалната потребност от грижа за детето е еднаква, независимо дали родителят работи по трудов договор, заема държавна служба или упражнява друга нормативно регулирана форма на заетост.

Предложеният модел може да бъде обобщен чрез четири основни характеристики на самостоятелния трудовоправен статус на бащата: лично право, непрехвърляемо време, реална икономическа упражнимост и професионална защита. Тези елементи са взаимнозависими. Непрехвърляемото право няма практически ефект, ако е финансово неизгодно; обезщетението не е достатъчно, ако ползването му поражда риск за трудовото правоотношение; гъвкавата организация остава формална, ако работодателят може да я откаже с общи мотиви.

Утвърждаването на самостоятелен статус на бащата има значение, което надхвърля неговото лично правно положение. То защитава интереса на детето да изгражда трайна връзка и с двамата родители; позволява по-равномерно разпределяне на грижата; подпомага професионалната реализация на жената; намалява риска работодателите да възприемат родителството като преимуществено женски трудов риск и съдейства за развитието на съвременен модел на социална държава.

Следователно разширяването на правата на бащата не представлява отстъпление от засилената закрила на майчинството. То е нейно необходимо продължение след приключването на физиологично обусловения период. Правилната посока не е намаляване на правата на майката, а добавяне на реални, самостоятелни и защитени права на бащата. По този начин трудовоправната закрила преминава от модел на преимуществено майчина грижа към модел на равноправно и споделено родителство, в чийто център стоят интересът на детето, професионалното развитие на двамата родители и устойчивостта на семейството.

Заключение

Проведеното изследване потвърждава издигнатата теза, че действащото българско трудово законодателство съдържа значителен обем права и гаранции, свързани с майчинството, бащинството и отглеждането на детето, но те все още не са изградени като вътрешно последователна система на трудовоправна закрила на родителството. Исторически формираният модел продължава да бъде преимуществено ориентиран към майката, без достатъчно ясно да разграничава физиологично обусловената закрила на жената от трудовите права, произтичащи от полагането на родителска грижа. В резултат на това част от правата, които по своето основание могат да бъдат упражнявани от всеки родител, продължават да бъдат нормативно свързвани единствено или преимуществено с майката, докато бащата нерядко е поставен в положението на заместващ или производен носител на права.

Изследването проследи пътя на трудовоправната закрила от първоначалната държавна намеса в защита на труда на жените и децата до съвременния европейски модел на равновесие между професионалния и личния живот. Още Законът за женския и детския труд в индустриалните заведения от 1905 г. показва ранното осъзнаване от българската държава на необходимостта определени групи работници да бъдат поставени под засилена публичноправна закрила. Историческото развитие утвърждава майчинството като ценност, която не може да бъде оставена единствено на свободното договаряне между страните по трудовото правоотношение.

Съвременната правна рамка запазва и доразвива този защитен подход, но същевременно носи белезите на обществените и трудовите отношения, при които е създаден Кодексът на труда. Въпреки многобройните изменения и допълнения неговата първоначална систематика не е цялостно преосмислена с оглед на равностойното участие на жените и мъжете на пазара на труда, промяната в семейните роли, развитието на дистанционната и хибридната работа и европейската тенденция към индивидуализиране на правата на двамата родители.

Анализът на европейското развитие показа постепенно разширяване на предмета на закрила. Директива 92/85/ЕИО поставя във фокуса здравето и безопасността на бременната работничка, родилката и кърмачката. Директива 2006/54/ЕО свързва майчинството с принципите на равното третиране и запазването на професионалния статус. Директива 2010/18/ЕС утвърждава родителския отпуск като индивидуално право, а Директива (ЕС) 2019/1158 поставя акцент върху самостоятелните права на бащата,

непрехвърляемите периоди, гъвкавите схеми на работа и защитата на лицата, полагащи грижи. Така европейският модел се изгражда на три взаимносвързани равнища: физиологична защита на жената, равенство в професионалното положение и индивидуални права, насочени към споделяне на родителската грижа.

Въз основа на това развитие в изследването беше изведен функционален критерий за разграничаване на трудовите права. Когато възникването, съдържанието и продължителността на правото са непосредствено обусловени от бременността, раждането, следродилното възстановяване или кърменето, негов носител основателно е жената. Когато правото произтича от необходимостта от отглеждане, възпитание и надзор над детето, то принадлежи към по-широката система на родителската грижа и по правило следва да бъде достъпно и за двамата родители. Това разграничение не противопоставя майката и бащата, а позволява да бъде запазена засилената закрила на майчинството, като едновременно с това се преодолее необоснованата майчина изключителност при правата, свързани с грижата.

Анализът потвърди положителното значение на продължителната българска закрила при бременност, раждане и отглеждане на малко дете. Съпоставката с Германия и Франция показа, че българският отпуск по чл. 163 КТ съчетава физиологично необходимото отсъствие и значителен последващ период за непосредствена грижа. Независимо от критиките, свързани с финансовата тежест и риска от продължително откъсване на жената от професионалната среда, тази закрила следва да бъде съхранена. Публичният ресурс, предназначен за майчинството и отглеждането на детето, не е само текущ социален разход, а инвестиция в неговото здраве, в устойчивостта на семейството и в изграждането на здраво следващо поколение.

Запазването на продължителната закрила обаче трябва да бъде съчетано с по-гъвкави възможности за доброволна трудова активност след приключването на задължителния физиологичен период. Действащият модел до голяма степен поставя майката пред избор между пълно отсъствие и пълно завръщане на работа. Предложеният в изследването модел на защитена частична трудова активност допуска съчетаване на отпуска с непълно работно време, дистанционна или хибридна работа и пропорционално обезщетяване. Целта не е по-ранно отделяне на майката от детето или ограничаване на нейните права, а предоставяне на допълнителен доброволен избор, чрез който тя може да запази връзката си с професията, квалификацията и динамиката на трудовия пазар.

Особено внимание беше отделено на бащата като самостоятелен субект на трудовоправната закрила. Установи се, че националното законодателство преминава от

първоначално отсъствие на собствени права към постепенно признаване на отпуск при раждане, възможности за ползване на прехвърлени отпуски и самостоятелен двумесечен отпуск по чл. 164в КТ. Тази еволюция е положителна, но остава незавършена. Действащата уредба не разграничава достатъчно ясно собствените, прехвърлените и заместващите права на бащата, а неговата индивидуална квота се намалява с периодите, през които вече е полагал грижи чрез прехвърлен отпуск.

В изследването беше обосновано понятието „самостоятелен трудовоправен статус на бащата“, разбирано като съвкупност от лични, непрехвърляеми и защитени права, които възникват непосредствено от качеството му на родител и не зависят от отказ, съгласие или обективна невъзможност на майката да упражнява собствените си права. Неговото съдържание се основава на принципите на самостоятелност, непрехвърляемост, ефективно упражняване и недопускане на неблагоприятни последици в професионалната сфера.

Сравнението със шведския модел показа, че реалното участие на бащата не се постига само чрез формално признаване на отпуск. Необходими са индивидуален непрехвърляем период на родителски отпуск, подходящо финансово обезпечение и гъвкави възможности за използване на правото. Шведското разрешение, при което всеки родител разполага с непрехвърляема квота, а родителското обезщетение може да се използва и за част от деня, не следва да бъде механично пренасяно в българското право. Неговата регулативна логика обаче може да бъде адаптирана към националните традиции и възможностите на осигурителната система.

Въз основа на нормативния и сравнителния анализ бяха формулирани конкретни предложения de lege ferenda. Предлага се отпускът на бащата при раждане да може по негов избор да започва от деня на раждането или от изписването на детето; двумесечният отпуск по чл. 164в КТ да бъде действително самостоятелен и да не се намалява с вече ползвани прехвърлени или заместващи отпуски; да се допусне използването му за част от работното време с пропорционално обезщетяване; за непрехвърляемата квота да бъде обсъден размер на обезщетението, съобразен с предходния осигурителен доход; отказът на работодателя по чл. 167б КТ да се основава на конкретни и доказуеми организационни причини; да бъде въведена ясна защита срещу уволнение и неблагоприятно професионално третиране; правата по чл. 168 и чл. 312 КТ, доколкото са свързани с грижата, да бъдат предоставени на единия родител по избор; съпоставими права да бъдат осигурени и на лицата по служебно правоотношение.

Основният теоретичен принос на изследването се състои в концептуалното разграничаване на физиологично обусловената закрила на жената от трудовоправната закрила на родителската грижа. Това разграничение позволява правата да бъдат систематизирани не според исторически установения им титуляр, а според тяхното действително основание и социално предназначение.

Втори принос представлява извеждането на детето като косвен, но съществен адресат на трудовоправната закрила. Детето не е страна по трудовото правоотношение и не е непосредствен носител на трудовите права на родителите, но неговото здраве, сигурност и развитие обосновават значителна част от тези права. Чрез подкрепата за родителите социалната държава създава условия за качествена грижа, без да подменя личната им отговорност. Този извод се вписва в семейноправното разбиране за необходимостта от действително прилагане на защитните механизми: при анализа на родителските спорове Петрова изтъква, че наличието на механизми в законодателството и съдебната практика трябва да бъде последвано от практическото им осъществяване в интерес на детето (Петрова 2025: 109). Настоящото изследване развива тази връзка в областта на трудовото право чрез изискването правата на работещите родители да бъдат реално упражними.

Трети принос е обосноваването на самостоятелния трудовоправен статус на бащата. Въпреки наличието на разработки относно отделни негови права, бащата рядко е поставян в центъра на цялостен трудовоправен анализ. Настоящото изследване го извежда като самостоятелен субект и предлага критерии за разграничаване на собствените му права от прехвърлените и заместващите права.

Четвърти принос е разработването на модел за защитена частична трудова активност през периодите на родителска грижа. Моделът съчетава запазването на социалната закрила с възможността за доброволно поддържане на професионалната активност чрез непълно работно време, дистанционен или хибриден труд и пропорционално обезщетяване.

Пети принос е формулирането на конкретни нормативни редакции, които превеждат общите изводи на изследването в приложими законодателни решения. Така предложенията de lege ferenda не остават на равнището на абстрактни препоръки, а очертават възможна посока за последователно развитие на Кодекса на труда, КСО, Закона за държавния служител и подзаконовата уредба.

Практическият принос се изразява в систематизирането на разпокъсаните национални норми според тяхното основание, функция и носител. Предложеният подход

може да подпомогне законодателната дейност, тълкуването и прилагането на действащите разпоредби, работодателските политики за съвместяване на професионалния и семейния живот и изграждането на по-последователни гаранции за работещите родители.

В крайна сметка развитието на трудовоправната закрила на родителството не изисква противопоставяне между майката и бащата, нито намаляване на традиционно силната българска закрила на майчинството. Необходима е нормативна последователност: физиологично обусловените права да останат лични права на жената, а правата, произтичащи от грижата, да бъдат изградени като равнопоставени, гъвкави и ефективно защитени права на двамата родители.

Така очертаният модел запазва националните традиции, съответства на развитието на европейските стандарти и предлага съвременно решение, в чийто център стои детето. Социалната държава изпълнява своята функция не когато замества родителската отговорност, а когато осигурява време, сигурност и възможност майката и бащата да я упражняват пълноценно. Именно чрез подобна подкрепа трудовоправната закрила на родителството може да изпълни своето по-широко обществено предназначение – да съчетае професионалната реализация на родителите със създаването на здрава семейна среда и отглеждането на следващото поколение.

ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА

Андреева, А., Йолова-Паскалева, Г. (2026) Трудово и осигурително право. 3. прераб. и доп. изд. Варна: Наука и икономика.

Андреева, А., Йолова-Паскалева, Г., Благойчева, Х., Александров, А., Банов, Х., Йорданов, З. (2020) Защита на индивидуалните субективни трудови права на работника или служителя. Варна: Наука и икономика.

Банов, Х. (2017) Усъвършенстване на правната уредба на професионалната квалификация, образованието и обучението в съответствие с политиките за обучение на възрастни в Европейския съюз. В: Научни трудове на Института за държавата и правото. Т. XVI. Актуални правни проблеми. София: Институт за държавата и правото – БАН, с. 262–278.

Банов, Х. (2020) Историческо развитие на индивидуалните субективни трудови права в българското право. В: Андреева, А., Йолова, Г., Благойчева, Х., Александров, А., Банов, Х., Йорданов, З. Защита за индивидуалните субективни трудови права (на работника или служителя). Варна: Наука и икономика – Икономически университет – Варна, с. 59–83.

Банов, Х. (2024) Началният момент на погасителната давност относно вземането за обезщетение за оставане без работа поради незаконно уволнение. Правна мисъл, № 4, с. 13–23.

Банов, Х. (2025) Проблеми на уволнението на безвиновни основания. София: Фабер.

Василева, М. (2022) Новият отпуск за отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата или осиновителя на детето. Дайджест Труд и право, № 9. Достъпно на: https://trudipravo.bg/izbrani-statii/noviyat-otpusk-za-otglezhdane-na-dete-do-8-godishna-vazrast-ot-bashtata-osinovitelya-na-deteto/

Директива (ЕС) 2019/1158 на Европейския парламент и на Съвета от 20.06.2019 г. относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС, ОВ L 188, 12.07.2019 г., 79–93.

Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 05.07.2006 г. за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите.

Директива 2010/18/ЕС на Съвета от 08.03.2010 г. за прилагане на ревизираното рамково споразумение за родителския отпуск, отменена.

Директива 89/391/ЕИО на Съвета от 12.06.1989 г. за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място.

Директива 92/85/ЕИО на Съвета от 19.10.1992 г. за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки.

Директива 96/34/ЕО на Съвета от 03.06.1996 г. относно рамковото споразумение за родителския отпуск, отменена.

Европейска комисия (2017) Предложение за директива относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, COM(2017) 253 final.

Закон за държавния служител. Приет от XXXVIII Народно събрание на 16.06.1999 г. и 21.07.1999 г.; обн., ДВ, бр. 67 от 27.07.1999 г.; в сила от 27.08.1999 г.

Закон за закрила на детето. Приет от XXXVIII Народно събрание на 31.05.2000 г.; обн., ДВ, бр. 48 от 13.06.2000 г.; в сила от 17.06.2000 г.

Закон за защита от дискриминация. Приет от XXXIX Народно събрание на 16.09.2003 г.; обн., ДВ, бр. 86 от 30.09.2003 г.; в сила от 01.01.2004 г.

Закон за здравословни и безопасни условия на труд. Приет от XXXVIII Народно събрание на 16.12.1997 г.; обн., ДВ, бр. 124 от 23.12.1997 г.; в сила от 23.12.1997 г.

Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда, приет от XLVII Народно събрание на 29.07.2022 г.; обн., ДВ, бр. 62 от 05.08.2022 г.; в сила от 01.08.2022 г.
Закон за изменение на Кодекса на труда, приет от LI Народно събрание на 18.12.2025 г.; обн., ДВ, бр. 115 от 30.12.2025 г.; в сила от 03.01.2026 г.
Законопроект за изменение и допълнение на Кодекса на труда, сигнатура № 47-202-01-1, внесен от Министерския съвет на 18.01.2022 г. във връзка с Директива (ЕС) 2019/1158.
Йолова, Г., Андреева, А., Благойчева, Х., Димитрова, Д., Недялкова, П., Богданов, Х. (2022) Правни и икономически аспекти на държавния контрол за спазване на трудовото законодателство. Варна: Наука и икономика.
Кодекс за социално осигуряване. Приет от XXXVIII Народно събрание на 02.12.1999 г.; обн., ДВ, бр. 110 от 17.12.1999 г.; в сила от 01.01.2000 г.
Кодекс на труда. Приет от XXXV Народно събрание на 21.03.1986 г.; обн., ДВ, бр. 26 от 01.04.1986 г.; попр., бр. 27 от 04.04.1986 г.; в сила от 01.01.1987 г.
Конвенция № 103 на Международната организация на труда относно закрилата на майчинството, 1952 г.
Конвенция № 156 на Международната организация на труда относно работниците със семейни задължения, 1981 г.
Конвенция № 183 на Международната организация на труда относно закрилата на майчинството, 2000 г.
Конвенция № 3 на Международната организация на труда относно закрилата на майчинството, 1919 г.
Конституция на Република България. Приета от VII Велико народно събрание на 12.07.1991 г.; обн., ДВ, бр. 56 от 13.07.1991 г.; в сила от 13.07.1991 г.
Мотиви към Законопроекта за изменение и допълнение на Кодекса на труда, № 47-202-01-1/18.01.2022 г.
Наредба за паричните обезщетения и помощи от държавното обществено осигуряване. Приета с ПМС № 188 от 20.07.2015 г.; обн., ДВ, бр. 57 от 28.07.2015 г.; в сила от 01.01.2016 г.
Наредба за работното време, почивките и отпуските. Приета с ПМС № 72 от 30.12.1986 г.; обн., ДВ, бр. 6 от 23.01.1987 г.; в сила от 01.01.1987 г.
Наредба № 5 от 11.05.1999 г. за реда, начина и периодичността на извършване на оценка на риска; обн., ДВ, бр. 47 от 21.05.1999 г.

Наредба № РД-07-4 от 15.06.2015 г. за подобряване условията на труд на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки; обн., ДВ, бр. 46 от 23.06.2015 г.; в сила от 27.06.2015 г.

Петрова, М. П. (2022) Правата на родителя, комуто не са предоставени родителските права. Известия на Съюза на учените – Варна. Серия „Хуманитарни науки“, № 1/2021–22, с. 30–34.

Петрова, М. П. (2023) Детето във фокуса на съвременното българско семейство. В: Правото и бизнесът в съвременното общество. Сборник с доклади от 5-та национална научна конференция, 12 октомври 2022 г. Варна: Наука и икономика, с. 223–231.

Петрова, М. П. (2025) Интересът на децата при родителските спорове. В: Правото и бизнесът в съвременното общество. Сборник с доклади от 7-та национална научна конференция, 18 октомври 2024 г. Варна: Наука и икономика, с. 97–110.

Препоръка № 165 на Международната организация на труда относно работниците със семейни задължения, 1981 г.

Препоръка № 191 на Международната организация на труда относно закрилата на майчинството, 2000 г.

Радев, Е. (2021) Етичните предизвикателства пред Европейския съюз при използването на изкуствения интелект. Известия. Списание на Икономически университет – Варна, 65(3), с. 310–331.

Радев, Е. (2023) Частно финансиране на съдебни спорове – европейски решения за справедлив достъп до правосъдие. В: Правото и бизнесът в съвременното общество. Сборник с доклади от 5-та национална научна конференция, 12 октомври 2022 г. Варна: Наука и икономика, с. 55–62. DOI: 10.36997/LBCS2022.4.

Харта на основните права на Европейския съюз, ОВ С 202, 07.06.2016 г.

Bundesministerium der Justiz (2026а) Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz. Достъпно на: https://www.gesetze-im-internet.de/beeg/

Bundesministerium der Justiz (2026б) Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium – Mutterschutzgesetz. Достъпно на: https://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/

Chieregato, E. (2020) A Work-Life Balance for All? Assessing the Inclusiveness of EU Directive 2019/1158. International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 36(1), 59–80.

Duvander, A.-Z., Johansson, M. (2012) What Are the Effects of Reforms Promoting Fathers' Parental Leave Use? Journal of European Social Policy, 22(3), 319–330.

Eydal, G. B., Rostgaard, T. (eds.) (2015) Fatherhood in the Nordic Welfare States: Comparing Care Policies and Practice. Bristol: Policy Press.

Försäkringskassan (2026) Parental benefit. Достъпно на: https://www.forsakringskassan.se/english/parents/when-the-child-is-born/parental-benefit

Haas, L., Rostgaard, T. (2011) Fathers' Rights to Paid Parental Leave in the Nordic Countries: Consequences for the Gendered Division of Leave. Community, Work and Family, 14(2), 177–195.

International Labour Organization (ILO) (2014) Maternity and Paternity at Work: Law and Practice across the World. Geneva: ILO.

International Labour Organization (ILO) (2022) Care at Work: Investing in Care Leave and Services for a More Gender Equal World of Work. Geneva: ILO.

O'Brien, M. (2009) Fathers, Parental Leave Policies, and Infant Quality of Life: International Perspectives and Policy Impact. The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science, 624(1), 190–213.

Service-Public.fr (2026) Congé de maternité d'une salariée du secteur privé. Достъпно на: https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2265

Sveriges Riksdag (2026) Föräldraledighetslag 1995:584. Достъпно на: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/foraldraledighetslag-1995584_sfs-1995-584/