

Закон за изменение и допълнение на Закона за защита от дискриминация
(обн., ДВ, бр. 86 от 2003 г.; изм., бр. 70 от 2004 г., бр. 105 от 2005 г., бр. 30 и 68 от 2006 г., бр. 59 и 100 от 2007 г., бр. 69 и 108 от 2008 г., бр. 42, 74 и 103 от 2009 г., бр. 97 от 2010 г., бр. 23 и 39 от 2011 г., бр. 38 и 58 от 2012 г., бр. 15 и 68 от 2013 г., бр. 26 от 2015 г., бр. 33 и 105 от 2016 г., бр. 7 от 2018 г., бр. 84 от 2023 г., бр. 16 и 30 от 2026 г.)

§ 1. Създава се чл. 11а:

„Чл. 11а. Обработването на лични данни във връзка с изпълнение на задължения по този закон се осъществява в съответствие с Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета от 27 април 2016 г. относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни и относно свободното движение на такива данни и за отмяна на Директива 95/46/ЕО (Общ регламент относно защитата на данните) (ОВ, L 119/1 от 4 май 2016 г.) и Закона за защита на личните данни.“

§ 2. В чл. 12 се правят следните изменения и допълнения:

1. Създават се нови ал. 2, 3 и 4:

„(2) В обявата за свободно работно място наименованието на длъжността се посочва неутрално по отношение на пола.

(3) Работодателят няма право да извършва подбор за набиране на персонал на основата на признаците по чл. 4, ал. 1, освен в случаите по чл. 7.

(4) Работодателят осигурява на кандидата за работа информация за:

1. размера на основната работна заплата или нейния диапазон и на допълнителните възнаграждения с постоянен характер за длъжността;

2. условията относно възнагражденията за длъжността в колективните трудови договори, които имат действие спрямо работодателя.“

3. Досегашната ал. 2 става ал. 5 и в нея след думите „от кандидата информация“ се добавя „за възнаграждението от други и предходни работодатели“.

4. Досегашните алинеи 3 и 4 стават ал. 6 и 7.

§ 3. В чл. 14 се правят следните изменения и допълнения:

1. В ал. 3 след думата „определяне“ се добавя „и увеличение“.

2. Създават се ал. 5 и 6:

„(5) Кригерите по ал. 3 включват сложността, тежестта и отговорността на труда, и условията на труд при изпълнението на определени трудови задачи, присъщи за конкретната работа или длъжност, в съответствие с приетите стандарти за количеството и качеството на труда и времетраенето на извършваната работа.

(6) Оценката за равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд на жените и мъжете в предприятието може да отчита и:

1. елементите на възнаграждението, определени с нормативен акт или колективен трудов договор, сключен на отраслово или браншово равнище;

2. възнагражденията на работници и служители в сравнимо сходно положение, наети в предходен период, но не повече от 3 години;

3. статистически данни или сравнение на начина, по който работник или служител може да бъде третиран в сравнимо сходно положение, когато не може да се установи реално лице за сравнение.“

§ 4. Създава се чл. 14а:

„Чл. 14а. (1) По писмено искане на работника или служителя работодателят е длъжен да му предостави писмена информация за неговото възнаграждение и средните

нива на заплащане в предприятието, с разбивка по пол, за работниците и служителите, които полагат еднакъв или равностоен труд, до два месеца от получаване на искането.

(2) Когато информацията по ал. 1 е неточна или непълна, работникът или служителят има право да поиска допълнителни разяснения. Работодателят е длъжен да му предостави мотивиран писмен отговор в 14-дневен срок.

(3) Информацията по ал. 1 може да се поиска и чрез синдикалната организация в предприятието или чрез Комисията за защита от дискриминация.

(4) Всяка календарна година до 31 януари, работодателят е длъжен да уведоми работниците или служителите за правото им да получат информацията по ал. 1 и за реда за упражняване на това право.

(5) Когато предоставянето на информацията по ал. 1 може да доведе до разкриването на индивидуалния размер на трудовото възнаграждение на друг работник или служител в предприятието, работодателят има право да ограничи достъпа до информацията, като я предостави на синдикалната организация в предприятието и/или на Комисията за защита от дискриминация, по тяхно искане. Синдикалната организация в предприятието и Комисията за защита от дискриминация могат да консултират работниците и служителите за възможностите им за предявяване на иск по реда на този закон, без да разкриват размера на възнаграждението на отделни работници или служители.“

§ 5. Създава се член 14б:

„Чл. 14б (1) Работодателят, след консултации със синдикалните организации в предприятието, в срок до 7 юни, предоставя на Комисията за защита от дискриминация информация за разликата в заплащането на жените и мъжете за предходната календарна година, както следва:

1. за предприятия с 250 и повече работници и служители – всяка година;

2. за предприятия с работници и служители от 100 до 249, включително – на три години.

(2) Информацията по ал. 1 включва данни за :

1. разликата в заплащането на жените и мъжете;

2. разликата в заплащането на жените и мъжете в основните и допълнителните трудови възнаграждения;

3. медианната разлика в заплащането на жените и мъжете;

4. медианната разлика в заплащането на жените и мъжете в основните и допълнителните трудови възнаграждения;

5. делът на жените и мъжете, получаващи допълнителни трудови възнаграждения;

6. делът на жените и мъжете във всеки квартален сегмент от гледна точка на заплащането;

7. разликата в заплащането на жените и мъжете по категории, включително по основни и допълнителни трудови възнаграждения.

(3) Когато информацията по ал. 1 показва разлика от най-малко 5% в средното ниво на заплащане на жените и мъжете в определена категория работници и служители, работодателят изготвя и представя на Комисията за защита от дискриминация и обосновка за тази разлика.

(4) Работодателят предоставя информацията по ал. 2, т. 7 на синдикалните организации в предприятието и на всички работници и служители, а при поискване - на Изпълнителна агенция „Главна инспекция на труда“.

(5) Когато работниците и служителите, синдикалните организации в предприятието, Изпълнителната агенция „Главна инспекция на труда“ и Комисията за

защита от дискриминация поискат допълнителна информация, свързана с информацията по ал. 1, работодателят я предоставя в срок от един месец.

(6) Когато разликите в заплащането на мъжете и жените не са обосновани съгласно критериите по чл. 14, ал. 5, в срок от шест месеца, работодателят предприема коригиращи мерки след консултация със синдикалните организации в предприятието и/или Комисията за защита от дискриминация.

(7) Работодаателят съхранява информацията по ал. 2, т. 7 за срок не по-кратък от четири години.“

§ 6. Създава се чл. 14в:

„Чл. 14в (1) Работодаателят по чл. 14б, ал. 1, след консултация с представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 от Кодекса на труда и/или със синдикалните организации в предприятието, изготвя съвместна оценка на заплащането за установяване, коригиране и предотвратяване на разлики в заплащането между жените и мъжете, когато:

1. информацията по чл. 14б, ал. 1 показва разлика от най-малко 5% в средното ниво на заплащане на жените и мъжете за определена категория работници и служители;

2. разликата в средното ниво на заплащане не е обоснована съгласно критериите по чл. 14, ал. 5;

3. необоснованата разлика в средното ниво на заплащане не е коригирана в срок от шест месеца от датата на подаване на информацията по чл. 14б, ал. 1.

(2) Съвместната оценка на заплащането обхваща:

1. анализ на дела на жените и мъжете във всяка категория работници и служители;

2. информация за средните нива на заплащане и на допълнителните трудови възнаграждения на жените и мъжете във всяка категория работници и служители;

3. разлики в средните нива на заплащане на жените и мъжете във всяка категория работници и служители;

4. причините за разликите в средните нива на заплащане, съгласно критериите по чл. 14, ал. 5;

5. дела на жените и мъжете с увеличено възнаграждение след завръщането от отпуск поради бременност и раждане, за отглеждане на дете и при осиновяване, когато такова увеличение е настъпило за съответната категория работници и служители в периода на отпуск;

6. коригиращи мерки по чл. 14б, ал. 6;

7. оценка на ефективността на коригиращите мерки от предходни съвместни оценки на заплащането.

(3) При прилагането на мерките по ал. 2, т. 6 работодателят извършва анализ на съществуващите неутрални по отношение на пола системи за оценка по длъжностни нива или създава такива системи, за да гарантира, че е изключена пряка или непряка основана на пола дискриминация при заплащането.

(4) Работодаателят предоставя съвместната оценка на заплащането на работниците и служителите, техните представители по чл. 7, ал. 2 от Кодекса на труда, синдикалните организации в предприятието и Комисията за защита от дискриминация, а при поискване - на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“.

(5) При прилагането на мерките по ал. 2, т. 6 работодателят коригира в срок до 1 година необоснованите разлики в заплащането след консултации с представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 от Кодекса на труда и/или със синдикалните организации в предприятието.“

§ 7. В чл. 16 се правят следните изменения и допълнения:

1. Досегашният текст става ал. 1.

2. Създава се ал. 2:

„(2) Работодателят е длъжен да предоставя информацията по чл. 12 и чл. 14а във формат, достъпен за лица с увреждания, който отчита техните специфични нужди.“

§ 8. В чл. 22 се правят следните изменения и допълнения:

1. Досегашният текст става ал. 1.

2. Създават се ал. 2 и 3:

„(2) Работодателят няма право да уговаря в индивидуален и/или в колективен трудов договор условия, които ограничават работниците и служителите да разкриват информация за индивидуалните им възнаграждения.

(3) Работодателят има право да изисква от работниците и служителите, които са получили информация съгласно чл. 14а, ал. 1, да не я използват за цели, различни от упражняването на правото си на равно заплащане в предприятието.“

§ 9. В чл. 47 се правят следните изменения и допълнения:

1. В т. 12 след думата „дискриминация“ се поставя запетая и се добавя „включително за прилагането на принципа на равно заплащане на жените и мъжете“.

2. Създават се нови точки 13 - 18:

„13. предоставя техническа помощ и обучение на работодатели, представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 от Кодекса на труда и на синдикалните организации в предприятия с по-малко от 250 работници и служители за изпълнение на задълженията им относно прилагането на принципа на равно заплащане на жените и мъжете;

14. събира информацията по чл. 14б, ал. 1 и публикува данните по чл. 14б, ал. 2, т. 1 - 6 по леснодостъпен и удобен за ползване начин, което позволява сравняване между работодателите, браншовете или отраслите и регионите;

15. събира докладите за съвместна оценка по чл. 14в, ал. 4;

16. анализира причините за разликата в заплащането на жените и мъжете;

17. разработва методики и други инструменти за подпомагане на работодателите при оценката на разликите в заплащането на жените и мъжете;

18. събира и обработва данни за броя и видовете жалби, заведени пред нея, и исковете, предявени пред националните съдилища за дискриминация при заплащането на жените и мъжете;“

3. Досегашната т. 13 става т. 19.

§ 10. В чл. 71 се създава ал. 4:

„(4) Данни за искове за дискриминация при заплащането на жените и мъжете, предявени пред съда, се предоставят на Комисията за защита от дискриминация от Висшия съдебен съвет по ред и начин, определени от тях.“

§ 11. В § 1 от допълнителните разпоредби се правят следните допълнения:

1. В § 1 се създават точки 18-24:

„18. „Ниво на заплащане“ означава годишно брутно трудово възнаграждение и съответното брутно почасово възнаграждение.

19. „Разлика в заплащането на жените и мъжете“ означава разликата в средните нива на брутните трудови възнаграждения на жените и мъжете в предприятието или администрацията, изразена като процент от средното ниво на брутно трудово възнаграждение на мъжете.

20. „Медианно ниво на заплащане“ означава равнището на брутните трудови възнаграждения, при което половината от работниците и служителите в предприятието или администрацията получават повече, а другата половина по-малко.

21. „Медианна разлика в заплащането на жените и мъжете“ означава разликата в медианното ниво на заплащане на жените и медианното ниво на заплащане на мъжете в предприятието или администрацията, изразена като процент от медианното ниво на заплащане на мъжете.

22. „Квартилен сегмент от гледна точка на заплащането“ означава всяка от четирите равни групи, в които работниците и служителите са разпределени според нивото им на заплащане, от най-ниското до най-високото.

23. „Равностоен труд“ означава труд, който е с равна стойност съгласно критериите по чл. 14, ал. 5.

24. „Категория работници и служители“ означава работници и служители, които полагат еднакъв или равностоен труд, групирани съгласно критериите по чл. 14, ал. 5.“

2. Създава се § 1ж:

„§ 1ж. Този закон въвежда изискванията на Директива (ЕС) 2023/970 на Европейския парламент и на Съвета от 10 май 2023 година за укрепване прилагането на принципа на равно заплащане на жените и мъжете за равен труд или за труд с равна стойност чрез прозрачност в заплащането и механизми за прилагане (ОВ, L 132/21 от 17 май 2023 г.).“

Преходни и заключителни разпоредби

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

1. В чл. 52, ал. 1, т. 2 се създава буква „в“:

„в) информация за средните нива на заплатите в предприятието по длъжностни нива и за правилата и процедурите за определяне и изменение на основните работни заплати и на допълнителните трудови възнаграждения, като може да изискват поверителност.“

2. В чл. 128а се правят следните изменения и допълнения:

а) създават се нови ал. 2 и 3:

„(2) По писмено искане на работника или служителя работодателят е длъжен да му предостави информация за средното ниво на заплатите в предприятието на работниците и служителите на същото длъжностно ниво, в 14-дневен срок от искането.

(3) Допълнителна информация по ал. 2 се предоставя по писмено искане на работника или служителите, в 14-дневен срок, освен ако искането е направено повече от един път за период от една година.“

б) Досегашните ал. 2 и 3 стават ал. 4 и 5.

3. В чл. 243 се създават ал. 3 и 4:

„(3) Колективен трудов договор, индивидуален трудов договор, вътрешните правила за работната заплата или друг акт на работодателя не може да съдържа клаузи, които ограничават работниците и служителите да разкриват информация за индивидуалните им трудови възнаграждения.

(4) Информацията за средното ниво на заплатите в предприятието не може да се използва за цели, различни от упражняване на правото на равно възнаграждение в предприятието.“

§ 13. Законът влиза в сила от 7 юни 2026 г., с изключение на § 5 и 6, които влизат в сила от:

1. 7 юни 2027 г. за работодатели с наети 150 и повече работници и служители;
2. 7 юни 2031 г. за работодатели с наети от 100 до 149 работници и служители.

§ 14. Министърът на труда и социалната политика уведомява Европейската комисия за прилагането на Директива (ЕС) 2023/970 на Европейския парламент и на Съвета от 10 май 2023 година за укрепване прилагането на принципа на равно заплащане на жените и мъжете за равен труд или за труд с равна стойност чрез прозрачност в заплащането и механизми за прилагане и за нейното практическо въздействие до 7 юни 2031 г.