



Брюксел, 15 юни 2018 г.
(OR. en)

10055/18

Междуетноститутуционално досие:
2017/0085 (COD)

EMPL 328
SOC 406
GENDER 22
SAN 189
CODEC 1057

ДОКЛАД

От:	Комитета на постоянните представители
До:	Съвета
№ предх. док.:	9829/18 + COR 1
№ док. Ком.:	8633/17 + ADD 1 - ADD 3
Относно:	Предложение за ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета — Общ подход

I. ВЪВЕДЕНИЕ

На 26 април 2017 г. Комисията представи своето предложение за директива относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета. Предложението се основава на член 153 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС), в който се предвижда обикновена законодателна процедура.

Общата цел на предложението е да се подобри достъпът до схемите за постигане на равновесие между професионалния и личния живот, като например отпуските и гъвкавите схеми на работа, както и да се увеличи използването на отпуските по семейни причини от мъжете, като по този начин се подпомага участието на жените на пазара на труда. По-специално, предложението ще доведе до укрепване на съществуващите минимални стандарти за i) родителския отпуск и ii) гъвкавите схеми на работа и ще въведе нови минимални стандарти за iii) отпуска по бащинство и iv) отпуска за лица, полагащи грижи.

Европейският парламент все още не е представил позицията си, която се очаква през юли 2018 г.

Европейският икономически и социален комитет даде становището си на 6 декември 2017 г.¹

Комитетът на регионите даде становището си на заседанието си от 30 ноември 2017 г.²

II. ОБСЪЖДАНИЯ В РАМКИТЕ НА ПОДГОТВИТЕЛНИТЕ ОРГАНИ НА СЪВЕТА

Работна група „Социални въпроси“ започна да разглежда предложението през юли 2017 г. По време на естонското председателство обсъжданията бяха насочени предимно към отпуска по бащинство, родителския отпуск и отпуска за лица, полагащи грижи. Въпреки постигането на съществен напредък останаха редица нерешени въпроси, като на заседанието на Съвета EPSCO от декември 2017 г. беше представен доклад за напредъка³.

Българското председателство продължи работата по досието на пет заседания на работна група „Социални въпроси“⁴ и отправи искане за насоки към Комитета на постоянните представители (Корепер) на 7 март и 6 юни 2018 г. Предложените решения на оставащите въпроси, представени на Корепер на 13 юни, получиха достатъчна подкрепа. Корепер обаче реши да остави отворени два въпроса, по които Съветът да се произнесе. Те са изложени в част III по-долу.

¹ <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/work-life-balance-working-parents-and-caregivers>

² <https://cor.europa.eu/EN/our-work/Pages/OpinionTimeline.aspx?opId=CDR-3138-2017>

³ ST 14280/17 + COR1 + COR2

⁴ на 15 и 29 януари, 20 февруари, 4 и 28 май 2018 г.

Актуализираният компромисен пакет е поместен в приложението към настоящия документ и включва следните основни елементи:

- **Отпуск по бащинство**: В предложението си Комисията въвежда общ за целия ЕС минимален стандарт от 10 работни дни отпуск по бащинство, заплащан на ниво, равно на това за отпуск по болест. В работна група „Социални въпроси“ е налице широка подкрепа за въвеждането на отпуск по бащинство от 10 работни дни на равнище ЕС. След дълги обсъждания, за да се вземе под внимание финансовата тежест за системите за социална сигурност на много държави членки и да се остави по-голяма гъвкавост при изпълнението, в Корепер беше изказана широка подкрепа за това определянето на равнището на възнаграждение да бъде оставено на държавите членки.
- **Родителски отпуск**: Комисията предложи подобряване на съществуващия минимален стандарт за родителския отпуск, посочен в Директивата за родителския отпуск (2010/18/ЕС), която предвижда индивидуално право на четири месеца за всеки работник, един месец от които в момента е непрехвърляем. Комисията предложи 1) увеличаване на непрехвърляемия период на четири месеца, 2) промяна на възрастта на детето, до която следва да се ползва отпускът — от *„не надхвърля осем години“* на *„поне до навършването на дванадесет години“* и 3) установяване на минималното възнаграждение за четирите месеца поне на нивото на това за отпуск по болест.

Работна група „Социални въпроси“ постигна съгласие да се предвиди повече гъвкавост, така че да се даде възможност за отчитане на различна логика за намеса в държавите членки, като се остави на тях да определят равнището на възнаграждението. Определянето на тавана за възрастта на детето също е оставено на държавите членки, от които просто се иска да гарантират, че установеният възрастов таван позволява реалното използване на отпуска и от двамата родители, тъй като по-ниската възраст би възпрепятствала на практика някои бащи да вземат родителски отпуск.

- **Отпуск за лица, полагащи грижи**: Комисията предложи въвеждането на минимален стандарт от 5 работни дни годишен отпуск за лица, полагащи грижи, заплащан на ниво, равно на това за отпуск по болест. Работна група „Социални въпроси“ измени определението на „лице, полагащо грижи“ и въведе ново понятие „отпуск за лица, полагащи грижи“. Освен това поради многообразието от различни подходи в държавите членки, насочени към улесняване на равновесието между професионалния и личния живот на работниците с отговорности за полагане на грижи, бяха премахнати както минималният стандарт за заплащането на отпуска за лица, полагащи грижи, така и уточнението, че отпускът трябва да бъде с продължителност най-малко пет дни.

- **Гъвкави схеми на работа:** Въз основа на минималните стандарти в Директивата за родителския отпуск (2010/18/ЕС), Комисията предложи правото да поискат гъвкави схеми на работа да се разшири до лицата, полагащи грижи, както и *работата от разстояние* да се включи в примерния списък на такива гъвкави схеми на работа. След дълги обсъждания изглежда, че работна група „Социални въпроси“ постигна общо съгласие в подкрепа на тези актуализации.

Оставащи резерви:

На този етап резерви за разглеждане поддържат: AT, CY, DE, DK, ES, HU, IE, IT, LV, NL, PL и UK.

PT поддържа специална резерва по член 8 във връзка с член 4.

DK, NL и UK поддържат резерви за парламентарно разглеждане.

EL, HR и NL поддържат езикови резерви за разглеждане.

Комисията потвърди първоначалното си предложение на този етап и поддържа резерва за разглеждане по всякакви промени в него.

III. НЕРЕШЕНИ ВЪПРОСИ

1) Продължителност на непрехвърляемия родителски отпуск (член 5, параграф 2 и съображение 14):

На заседанието на Корепер от 13 юни няколко държави членки поискаха допълнителна гъвкавост в текста, за да могат да вземат под внимание националните условия за намеса. Тези държави членки пожелаха да бъде намален броят на непрехвърляемите месеци родителски отпуск, които трябва да бъдат гарантирани по силата на директивата, на един месец. Други делегации заявиха твърдо, че е необходимо да бъде проявена по-голяма амбиция, и поискаха двата непрехвърляеми месеца да не бъдат намалявани повече. Поради това председателството реши да постави „два месеца“ в квадратни скоби и да се обърне към Съвета за решение по този въпрос.

2) **Използване на „адекватно“ по отношение на заплащането или обезщетението, което държавите членки трябва да определят за непрехвърляемия родителски отпуск и отпуск по бащинство (съображение 19):**

След настойчив призив от много делегации за по-голяма правна сигурност, преди заседанието на Корепер от 13 юни председателството заличи думата „адекватно“ от член 8. Тя беше запазена в съображение 19, тъй като — според председателството — това не създава правна несигурност, а дава по-добри насоки на държавите членки за определяне на равнището на заплащане.

На заседанието на Корепер от 13 юни някои делегации повториха вече отправения от тях призив за правна сигурност и поискаха „адекватно“ да бъде премахнато и от съображение 19. Поради това думата „адекватно“ е поставена в квадратни скоби в очакване на решението на Съвета.

IV. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Съветът се приканва

- да разгледа компромисния текст, изложен в приложението към настоящия доклад, и по-специално нерешените въпроси, очертани по-горе; и
- да постигне общ подход.

Компромисно предложение на българското председателство

*Промените спрямо предходното предложение на председателството (приложение към док. 9829/18) са в **получер шрифт**.*

Предложение за

ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА

**относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата,
полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета**

ЕВРОПЕЙСКИЯТ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,
като взеха предвид Договора за функционирането на Европейския съюз, и по-специално член 153, параграф 1, подточка i) и параграф 2, буква б) от него,
като взеха предвид предложението на Европейската комисия,
след предаване на проекта на законодателния акт на националните парламенти,
като взеха предвид становището на Европейския икономически и социален комитет⁵,
като взеха предвид становището на Комитета на регионите⁶,
в съответствие с обикновената законодателна процедура,

⁵ ОВ С , г., стр. .

⁶ ОВ С , г., стр. .

като имат предвид, че:

- (1) Член 153, параграф 1, буква и) от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) позволява на Европейския съюз да подкрепя и допълва дейностите на държавите членки в областта на равенството между мъжете и жените по отношение на възможностите на пазара на труда и третирането на работното място.
- (2) Равенството между мъжете и жените е основен принцип на Съюза. Съгласно член 3 от Договора за Европейския съюз насърчаването на равенството между жените и мъжете е една от целите на Съюза. По подобен начин член 23 от Хартата на основните права на Европейския съюз предвижда изискване равенството между жените и мъжете да бъде гарантирано във всички области, включително заетостта, труда и възнаграждението.
- (3) Член 33 от Хартата на основните права на Европейския съюз предвижда право на защита срещу уволнение, което има за мотив майчинство, както и право на платен отпуск по майчинство и на родителски отпуск след раждане или осиновяване на дете, за да може да се съчетава семейният и професионалният живот.
- (4) Съюзът е страна по Конвенцията на Организацията на обединените нации за правата на хората с увреждания. Следователно, от момента на влизането в сила на тази конвенция, разпоредбите ѝ са неделима част от правния ред на Европейския съюз и законодателството на Съюза трябва, доколкото е възможно, да се тълкува в съответствие с Конвенцията. Конвенцията предвижда, *inter alia*, в своя член 7, че страните трябва да вземат всички необходими мерки за осигуряване на пълноценното упражняване от деца с увреждания на всичките им човешки права и основни свободи на равнопоставена основа с останалите деца.
- (5) Политиките за равновесие между професионалния и личния живот следва да допринасят за постигането на равенство между половете чрез насърчаване на участието на жените на пазара на труда, равната подялба на отговорностите за полагане на грижи между мъжете и жените и преодоляването на неравнопоставеността между половете в доходите и заплащането. Подобни политики трябва да вземат предвид демографските промени, включително последиците от застаряването на населението.

- (6) На равнището на Съюза има няколко директиви относно равенството между половете и условията на работа, в които са разгледани някои от темите, свързани с равновесието между професионалния и личния живот, по-специално Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета⁷, Директива 2010/41/ЕС на Европейския парламент и на Съвета⁸, Директива 92/85/ЕИО на Съвета⁹, Директива 97/81/ЕО на Съвета¹⁰ и Директива 2010/18/ЕС на Съвета¹¹.
- (7) Въпреки това равновесието между професионалния и личния живот продължава да бъде значително предизвикателство за много родители и работници с отговорности за полагане на грижи, което се отразява отрицателно на заетостта сред жените. Важен фактор, който допринася за по-слабото участие на жените на пазара на труда, е трудното постигане на равновесие между професионалните и личните задължения. Когато жените имат деца, се наблюдава тенденция те да бъдат ангажирани по-малко часове в платена заетост и да прекарват повече време, изпълнявайки отговорности за полагане на грижи, за които не получават заплащане. Доказано е, че присъствието на болен роднина или на роднина, нуждаещ се от грижи, също има отрицателни последици за заетостта сред жените, като някои от тях напускат окончателно пазара на труда.

⁷ Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 г. за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (ОВ L 204, 26.7.2006 г., стр. 23).

⁸ Директива 2010/41/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 7 юли 2010 г. за прилагане на принципа на равно третиране на мъжете и жените, които извършват дейности в качеството на самостоятелно заети лица, и за отмяна на Директива 86/613/ЕИО на Съвета (ОВ L 180, 15.7.2010 г., стр. 1).

⁹ Директива 92/85/ЕИО на Съвета от 19 октомври 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 (Десета специална директива по смисъла на член 16, параграф 1 от Директива 89/391/ЕИО) (ОВ L 348, 28.11.1992 г., стр. 1).

¹⁰ Директива 97/81/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 г. относно Рамково споразумение за работа при непълно работно време, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) — приложение: Рамково споразумение за работа при непълно работно време (ОВ L 14, 20.1.1998 г., стр. 9).

¹¹ Директива 2010/18/ЕС на Съвета от 8 март 2010 г. за прилагане на ревизираното рамково споразумение за родителския отпуск, сключено между Конфедерацията на европейския бизнес (BUSINESSEUROPE), Европейската асоциация на занаятите и малките и средните предприятия (UEAPME), Европейския център на предприятията с държавно участие и на предприятията от общ икономически интерес (СЕЕР) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC), и за отмяна на Директива 96/34/ЕО (ОВ L 68, 18.3.2010 г., стр. 13).

- (8) Действащата правна уредба на равнището на Съюза предвижда ограничени стимули за мъжете да вземат участие, еднакво с това на жените, в отговорностите за полагане на грижи. Липсата на платен отпуск по бащинство и на платен родителски отпуск в много държави членки допринася за ниския процент на ползване на такъв отпуск от бащите. Дисбалансът в структурата на политиките за постигане на равновесие между професионалния и личния живот, отнасящи се до жените и мъжете, засилва специфичните за половете различия по отношение на работата и полагането на грижи. От друга страна е доказано, че използването от страна на бащите на схеми за постигане на равновесие между професионалния и личния живот, като например отпуски или гъвкави схеми на работа, влияе положително върху намаляването на относителния обем на неплатения семеен труд, положен от жените, и оставя на жените повече време за платена заетост.
- (8a) При прилагането на настоящата директива държавите членки следва да вземат под внимание, че еднаквото ползване на отпуск по семейни причини зависи също от други подходящи мерки, като осигуряването на физически и финансово достъпни услуги, свързани с грижи за децата и с дългосрочни грижи, които са от основно значение, за да могат родителите и лицата, полагащи грижи, да станат част, да останат или да се завърнат на пазара на труда. Отстраняването на възпиращите икономически фактори също може да насърчи втория работещ член в домакинството, който най-често е жена, да участва пълноценно на пазара на труда.
- (9) В съответствие с член 154 от ДФЕС Комисията предприе двуетапна консултация със социалните партньори относно предизвикателствата, свързани с постигането на равновесие между професионалния и личния живот. Между социалните партньори нямаше договореност за участие в преговори по тези теми, включително във връзка с родителския отпуск. Важно е обаче да се предприемат действия в тази област чрез модернизиране и адаптиране на настоящата правна уредба, като се вземат под внимание резултатите от тези консултации, както и от откритата обществена консултация, която беше проведена с цел да бъдат събрани становищата на различни заинтересовани страни и граждани.
- (10) Целесъобразно е Директива 2010/18/ЕС, с която понастоящем се урежда родителският отпуск чрез привеждане в действие на рамково споразумение, сключено между социалните партньори, да бъде отменена и заменена. Настоящата директива е изготвена най-вече въз основа на правилата, установени в Директива 2010/18/ЕС, и ги допълва чрез укрепването на съществуващите права и въвеждането на нови такива.

- (11) Настоящата директива установява минимални изисквания относно отпуски по бащинство, родителския отпуск и отпуски за лица, полагащи грижи, и относно гъвкавите схеми на работа за родители и работници с отговорности за полагане на грижи. Улеснявайки съвместяването на професионалния и семейния живот за родителите и лицата, полагащи грижи, тя ще допринесе за постигане на заложените в Договорите цели за равенство между мъжете и жените по отношение на възможностите на пазара на труда и третирането на работното място и за насърчаване на високо ниво на заетост в Съюза.
- (12) Настоящата директива следва да се прилага за всички работници, които имат трудов договор или друго трудово правоотношение, включително трудови договори или трудови правоотношения, отнасящи се до работници на непълно работно време, до работници на срочен договор или до лица с трудов договор или в трудово правоотношение с агенция за временна заетост, както беше предвидено и в отменената Директива 2010/18/ЕС. Държавите членки следва да определят трудовите договори или трудовите правоотношения в съответствие с критериите за определяне на статута на работника, установени в практиката на Съда на Европейския съюз.
- (12а) Компетентност на държавите членки е да определят брачното и семейното положение, както и кое лице може да се приеме за родител, майка и баща.
- (13) С цел да се насърчи по-справедлива подялба на отговорностите за полагане на грижи между жените и мъжете и да се даде възможност за създаването на връзка между бащите и децата на ранен етап, за бащите следва да се въведе правото на отпуск по бащинство. Този отпуск следва да се взема около времето на раждане и да бъде ясно свързан с това събитие. Държавите членки трябва да определят дали част от отпуската може да се вземе преди раждането на детето или той да се ползва единствено след това, срока, в който трябва да се вземе отпусъкът, както и дали и при какви обстоятелства това може да бъде с частично преустановяване на работата, на части, разделени от периоди на работа, например по седмици, или чрез прилагането на други гъвкави форми. Държавите членки могат да посочат дали отпусъкът по бащинство се изразява в работни дни, седмици или други времеви единици, като се има предвид че десет работни дни съответстват на две календарни седмици. За да се вземат под внимание разликите между държавите членки, правото на отпуск по бащинство следва да не зависи от брачното или семейното положение, както е определено в националното законодателство.

(14) Тъй като по-голямата част от бащите не се възползват от правото си на родителски отпуск или прехвърлят съществена част от правото си на отпуск на майките, с цел да насърчи бащите да ползват родителски отпуск, настоящата директива, макар да запазва правото на всеки родител на родителски отпуск с продължителност поне 4 месеца, както се предвиждаше и в отменената Директива 2010/18/ЕС, удължава от един на [два] месеца родителския отпуск, който не може да бъде прехвърлен от единия родител на другия.

(15) По силата на настоящата директива се гарантира минимален период от четири месеца родителски отпуск за работещите родители с деца. Държавите членки следва да установят срока на предизвестие, което работникът отправя до работодателя, когато подава молба за получаването на родителски отпуск, и да решат дали правото на родителски отпуск да бъде обвързано с определен период на служба. С оглед на нарастващото разнообразие от договорни взаимоотношения, за целите на изчисляването на периода на служба следва да се вземе предвид сумата на последователните срочни трудови договори с един и същ работодател. Държавите членки следва да установят срока на предизвестие, което работникът отправя до работодателя, когато подава молба за получаването на родителски отпуск, и да решат дали правото на родителски отпуск да бъде обвързано с определен период на служба. В тези случаи работодателят следва да представи основание за отлагането.

Като се има предвид, че при наличието на гъвкавост има по-голяма вероятност всеки един от родителите, и по-специално бащата, да ползва правото си на такъв отпуск, работниците следва да имат възможност да поискат родителски отпуск с пълно преустановяване на работа, родителски отпуск с частично преустановяване на работа, на части, разделени от периоди на работа, например по седмици, или чрез прилагането на други гъвкави форми. Работодателят следва да реши дали да приеме или не молба за други гъвкави форми на родителски отпуск, различни от родителски отпуск с пълно преустановяване на работа. Държавите членки следва също така да преценят дали условията и подробните разпоредби във връзка с родителския отпуск следва да бъдат адаптирани към специфичните нужди на родителите в особено неравностойно положение.

(15a) Възрастта на детето, до която може да се ползва родителски отпуск, следва да бъде определена по такъв начин, че да позволи и на двамата родители да се възползват ефективно и изцяло от своето право на родителски отпуск по силата на настоящата директива.

- (16) С цел улесняване на завръщането на работа след родителски отпуск работниците и работодателите следва да бъдат насърчавани да поддържат контакт по време на отпуска и могат да предприемат всякакви подходящи мерки за реинтеграция, решението за които се взема съвместно от заинтересованите страни при спазване на националното законодателство, колективните трудови договори и установената практика.
- (17) За да се предоставят по-големи възможности, позволяващи на мъжете и жените с отговорности за полагане на грижи да продължат да бъдат част от работната сила, работниците следва да имат право на отпуск за лица, полагащи грижи. Държавите членки следва да определят условията за достъп до това право, както и реда и условията за упражняването му, включително неговата продължителност и ситуациите, в които се признава нуждата от грижи. Поради застаряването на населението нуждата от грижи ще продължава да нараства, което следва да се вземе предвид от държавите членки при разработването на политиките за предоставяне на грижи, включително относно отпуска за лица, полагащи грижи.
- (18) В допълнение към правото на отпуск за лица, полагащи грижи, предвидено в настоящата директива, всички работници следва да запазят правото си да отсъстват от работа поради форсмажорни обстоятелства по неотложни и неочаквани семейни причини, както се предвиждаше и в отменената Директива 2010/18/ЕС, при условията, определени от държавите членки.
- (19) С цел увеличаване на стимулите за работниците с деца, особено за мъжете, да се възползват от периодите на отпуск, предвидени в настоящата директива, следва да се предвиди правото на [адекватно] обезщетение по време на отпуск.

Вследствие на това държавите членки следва да определят [адекватно] равнище на заплащане или обезщетение за минималния период на отпуск по бащинство и за минималния непрехвърляем период на родителски отпуск, гарантиран съгласно настоящата директива. При определянето на равнището на това заплащане или обезщетение държавите членки следва да отчитат факта, че вземането на отпуск по бащинство и родителски отпуск често води до загуба на доходи за семейството и че първостепенният работещ член в домакинството ще бъде в състояние да се възползва от правото си на родителски отпуск само ако то се заплаща достатъчно добре.

- (19a) Настоящата директива не следва да засяга координацията на системите за социална сигурност съгласно Регламент (ЕО) № 883/2004 на Европейския парламент и на Съвета¹², Регламент (ЕС) № 1231/2010 на Европейския парламент и на Съвета¹³ и Регламент (ЕО) № 859/2003 на Съвета¹⁴. Държавата членка, която е компетентна за социалната сигурност на дадено лице, се определя чрез прилагането на тези регламенти.
- (20) Както се предвиждаше и в отменената Директива 2010/18/ЕС, държавите членки определят статута на трудовия договор или на трудовото правоотношение за периода на родителския отпуск. В съответствие с практиката на Съда на Европейския съюз трудовото правоотношение между работника и неговия работодател се запазва за периода на отпуска, вследствие на което през този период ползвателят на отпуска продължава да бъде работник за целите на законодателството на Съюза. При определянето на статута на трудовия договор или на трудовото правоотношение за периода на отпуските, обхванати от настоящата директива, включително във връзка с правото на социално осигуряване, държавите членки следва да гарантират, че трудовото правоотношение се запазва.

¹² Регламент (ЕО) № 883/2004 на Европейския парламент и на Съвета от 29 април 2004 г. за координация на системите за социална сигурност (ОВ L 166, 30.4.2004 г., стр. 1).

¹³ Регламент (ЕС) № 1231/2010 на Европейския парламент и на Съвета от 24 ноември 2010 г. за разширяване обхвата на Регламент (ЕО) № 883/2004 и на Регламент (ЕО) № 987/2009 по отношение на гражданите на трети държави, които все още не са обхванати от тези регламенти единствено на основание тяхното гражданство (ОВ L 344, 29.12.2010 г., стр. 1).

¹⁴ Регламент (ЕО) № 859/2003 на Съвета от 14 май 2003 г. за разширяване на приложното поле на разпоредбите на Регламент (ЕО) № 1408/71 и Регламент (ЕО) № 574/72 за граждани на трети страни, които все още не са субект на тези разпоредби единствено на основание тяхното гражданство (ОВ L 124, 20.5.2003 г., стр. 1).

- (21) С цел насърчаване на работещите родители и лица, полагащи грижи, да продължат да бъдат част от работната сила, тези работници следва да могат да адаптират работното си време спрямо своите лични потребности и предпочитания. Поради това работещите родители и лица, полагащи грижи, следва да могат да поискат гъвкави схеми на работа, което означава, че работниците ще имат възможност да поискат адаптиране на техните модели на работа, включително чрез използването на схеми на работа от разстояние, гъвкаво работно време или съкращаване на работното време, за целите на полагането на грижи. С цел да се вземат предвид потребностите на работодателите и работниците, държавите членки следва да разполагат с възможност за ограничаване на продължителността на гъвкавите схеми на работа, включително на съкращаването на работното време или схемите на работа от разстояние. Работата на непълно работно време се оказва полезна схема, позволяваща на някои жени да останат на пазара на труда, след като станат майки, но по-дългите периоди на съкратено работно време могат да доведат до по-ниски социалноосигурителни вноски, изразяващи се в намаляване на пенсионните права или липса на такива. Решението за одобряване или отхвърляне на молбата на работник за гъвкава схема на работа следва да бъде взето от работодателя. При разглеждането на молби за гъвкави схеми на работа работодателите могат да вземат предвид, *inter alia*, продължителността на исканата гъвкава схема на работа, както и своите ресурси и оперативен капацитет да предлагат подобни схеми. Конкретните обстоятелства, оправдаващи нуждата от гъвкава схема на работа, могат да се променят. Поради това работниците следва не само да имат право да се върнат към първоначалния модел на работа в края на определен договорен период, но и да могат да поискат да направят това по всяко време, когато настъпи промяна в конкретните обстоятелства.
- (22) Целта на схемите за отпуск е да се подпомогнат работещите родители и лица, полагащи грижи, през определен период от време и да се поддържа и насърчава запазването на техните връзки с пазара на труда. Следователно е целесъобразно да се предвиди изрична разпоредба, с която се защитават трудовите права на работниците, които вземат отпуск, попадащ в обхвата на настоящата директива, и по-специално правото им да се върнат на същата или равностойна длъжност и да не търпят вреди по отношение на реда и условията заради отсъствието си. Работниците следва да запазят съответните права, които вече са придобили или са в процес на придобиване, до приключването на този отпуск.

- (23) Работниците, упражняващи правото си на отпуск или на гъвкави схеми на работа, следва да бъдат защитени срещу дискриминация или по-неблагоприятно третиране заради това.
- (24) Работниците, упражняващи правото си на отпуск или правото си да поискат гъвкави схеми на работа, предвидени в настоящата директива, следва да се ползват със закрила срещу уволнение и подготвянето на евентуално уволнение заради това, че са подали молба за такъв отпуск или са го ползвали или че са упражнили правото си да поискат гъвкави схеми на работа. Понятието „подготвяне на евентуално уволнение“ следва да се разглежда в светлината на практиката на Съда на Европейския съюз, по-специално решението му по дело C-460/06¹⁵. Когато работниците смятат, че са били уволнени по тези причини, те следва да могат да поискат от работодателя да представи надлежно обосновани причини за уволнението.
- (25) Тежестта на доказване, че не е налице уволнение заради това, че работниците са подали молба или са ползвали отпуск по бащинство и/или родителски отпуск, следва да бъде поета от работодателя, когато работниците докажат пред съда или друг компетентен орган факти, въз основа на които може да се предположи, че е извършено уволнение по тези причини. Предвидената в настоящата директива правна защита за видовете отпуск, посочени по-горе, отчита тяхното естество и цели, и по-специалното значение на тези два вида отпуск за утвърждаване на равенството между половете, и най-вече равната подялба на отговорностите за полагане на грижи между жените и мъжете, както и продължителността на тези видове отпуск и факта, че е предвидено съответно заплащане или обезщетение.

¹⁵ Дело C-460/06 *Nadine Paquay/Société d'architectes Hoet + Minne SPRL* [2007] ECR I-08511.

- (26) Държавите членки следва да предвидят ефективни, пропорционални и възпиращи санкции в случай на нарушаване на националните разпоредби, приети съгласно настоящата директива, или на съответните разпоредби, които вече са в сила и засягат правата, попадащи в обхвата на настоящата директива. Санкциите могат да бъдат административни и финансови, например глоби или плащането на обезщетение, както и други видове санкции. За ефективното прилагане на принципите на равно третиране и равни възможности е необходима адекватна съдебна защита на работниците срещу неблагоприятно третиране или неблагоприятни последици вследствие на жалба или производство, свързани с правата съгласно настоящата директива. Жертвите могат да бъдат възпрепятствани да упражняват правата си заради заплахата от ответни мерки и поради тази причина следва да бъдат защитени срещу неблагоприятно третиране, когато упражняват правата си, предвидени в настоящата директива. Подобна закрила е особено необходима за представителите на работниците, когато упражняват своята функция.
- (27) За още по-висока степен на защита на правата, предвидени в настоящата директива, националните органи по въпросите на равенството следва да бъдат компетентни да изпълняват задачите, свързани с недискриминацията, попадащи в обхвата на настоящата директива.
- (28) Настоящата директива установява минимални изисквания, като по този начин дава на държавите членки избор да въведат или да запазят по-благоприятни разпоредби. Възможността единият родител да прехвърли непрехвърляемата част от правото си на родителски отпуск на другия родител не следва да представлява по-благоприятна разпоредба за този отделен работник. Правата, придобити по силата на действащата правна уредба, следва да продължат да се прилагат, освен ако не бъдат въведени по-благоприятни разпоредби с настоящата директива. Прилагането на настоящата директива не може да бъде използвано за намаляване на съществуващи права, установени в действащото законодателство на Съюза в тази област, нито може да бъде основателна причина за намаляване на общото равнище на закрила, с което се ползват работниците в областта, обхваната от настоящата директива.
- (29) По-специално нищо в настоящата директива не следва да се тълкува като намаляване на съществуващите права съгласно Директива 2010/18/ЕС, Директива 92/85/ЕИО и Директива 2006/54/ЕО, включително член 19 от нея. Всички позовавания на отменената Директива 2010/18/ЕС следва да се считат за позовавания на настоящата директива.

- (30) Настоящата директива следва да избягва налагането на административни, финансови и правни ограничения по начин, който би попречил на създаването и развитието на малки и средни предприятия. Поради това държавите членки се приканват да оценят въздействието на своя акт за транспониране върху малките и средните предприятия, за да се уверят, че малките и средните предприятия не са непропорционално засегнати, като обърнат специално внимание на микропредприятията и на необходимостта да се избегне всяка ненужна административна тежест.
- (30a) Всеки вид отсъствие от работа по семейни причини, по-специално отпуск по майчинство, отпуск по бащинство, родителски отпуск и отпуск за лица, полагащи грижи, налично съгласно националното законодателство и/или колективните трудови договори, следва да се приема, че отговаря на изискванията за един или повече от видовете отпуск, предвидени в настоящата директива и Директива 92/85/ЕИО, при условие че са изпълнени всички минимални установени в тях изисквания и че не се намалява общото равнище на закрила, осигурено на работниците по въпросите, обхванати от тези директиви. В конкретния случай при прилагането на настоящата директива държавите членки не трябва да преименуват или променят различните видове отпуск по семейни причини, предвидени съгласно националното законодателство и/или колективните трудови договори и които се използват за постигане на съответствие с настоящата директива.
- (31) Държавите членки могат да поверят изпълнението на настоящата директива на социалните партньори, ако социалните партньори съвместно поискат това и при условие че държавите членки предприемат всички необходими мерки, за да могат по всяко време да гарантират резултатите, които се целят с настоящата директива.
- (32) Тъй като целите на настоящата директива, а именно прилагане на принципа на равенство между мъжете и жените по отношение на възможностите на пазара на труда и третирането на работното място в целия Съюз, не могат да бъдат постигнати в достатъчна степен от държавите членки, но могат да бъдат по-добре постигнати на равнището на Съюза, Съюзът може да приеме мерки в съответствие с принципа на субсидиарност, уреден в член 5 от Договора за Европейския съюз. В съответствие с принципа на пропорционалност, уреден в същия член, настоящата директива не надхвърля необходимото за постигане на тези цели,

ПРИЕХА НАСТОЯЩАТА ДИРЕКТИВА:

Член 1

Предмет

Настоящата директива установява минимални изисквания, насочени към постигането на равенство между мъжете и жените по отношение на възможностите на пазара на труда и третирането на работното място чрез улесняване на съвместяването на професионалния и семейния живот за работещите родители и лица, полагащи грижи.

За тази цел тя предвижда индивидуални права, свързани с:

- а) отпуск по бащинство, родителски отпуск и отпуск за лица, полагащи грижи; и
- б) гъвкави схеми на работа за работещи родители и лица, полагащи грижи.

Член 2

Обхват

Настоящата директива се прилага по отношение на всички работници, мъже и жени, които имат трудов договор или трудово правоотношение, така, както са определени от закона, от колективните трудови договори или от установената практика във всяка една държава членка.

Член 3

Определения

За целите на настоящата директива се прилагат следните определения:

- а) „отпуск по бащинство“ означава отпуск от работа, който бащата взема по повод раждането на дете;
- б) „родителски отпуск“ означава отпуск от работа за родителите на основание раждане или осиновяване на дете с цел полагането на грижи за това дете;
- ба) „отпуск за лица, полагащи грижи“ означава отпуск от работа за работници с цел полагане на лични грижи или подпомагане на роднина или лице, живеещо в същото домакинство, нуждаещо се от значителни грижи или помощ поради сериозни медицински причини, определени от държавите членки;

- в) „лице, полагащо грижи“ означава работник, предоставящ лични грижи или подпомагане на лицата, посочени в буква ба) по-горе;
- г) „роднина“ означава син, дъщеря, майка, баща, съпруг/а или партньор в контекста на регистрирано партньорство, когато такова партньорство е предвидено в националното законодателство;
- д)
- е) „гъвкави схеми на работа“ означава възможността работниците да адаптират своите модели на работа, включително чрез използването на схеми на работа от разстояние, гъвкаво работно време или съкращаване на работното време.

Член 4

Отпуск по бащинство

1. Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че бащите имат право на отпуск по бащинство за период от десет работни дни, който да се ползва около времето на раждане на детето. Държавите членки могат да определят дали част от отпуска може да се вземе преди раждането на детето или той да се ползва единствено след това, както и дали може да се взема в гъвкави форми.
2. Правото на отпуск по бащинство, посочено в параграф 1, се предоставя независимо от брачното или семейното положение, както е определено в националното законодателство.
3. Позоваването на десет работни дни в параграф 1 се разбира като позоваване на режим на работа на пълно работно време, определен от съответната държава членка. Правото на отпуск по бащинство на работника може да се изчисли пропорционално на работното време в съответствие с индивидуалния му режим на работа, определен в трудовия договор.

Член 5

Родителски отпуск

1. Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че работниците имат индивидуално право на родителски отпуск с продължителност от четири месеца, който трябва да бъде взет, преди детето да навърши определена възраст. Тази възраст се определя от държавите членки и/или социалните партньори по такъв начин, че да се гарантира, че всеки родител може да се възползва ефективно от своето право на родителски отпуск на равна основа.
2. Държавите членки гарантират, че [два] месеца от родителския отпуск не могат да бъдат прехвърляни.
3. Държавите членки определят срока на предизвестieto, което работникът отправя до работодателя, когато упражнява правото си на родителски отпуск. По този начин държавите членки вземат под внимание нуждите както на работодателите, така и на работниците. Държавите членки гарантират, че в молбата на работника са посочени предвиденото начало и край на периода на отпуска.
4. Държавите членки могат да поставят като условие за предоставяне на правото на родителски отпуск наличието на определен период, в който лицето е работило на дадено място, и/или наличието на трудов стаж, който не надхвърля една година. В случай на последователни срочни договори с един и същ работодател по смисъла на Директива 1999/70/ЕО на Съвета¹⁶ при изчисляване на даващия съответното право период се взема предвид сумата на тези договори.
5. Държавите членки могат да определят обстоятелствата, при които работодателят, след като направи справка с националното законодателство, колективните трудови договори и/или установената практика, има право да отложи предоставянето на родителски отпуск с разумен период на основание, че предоставянето на такъв отпуск би сериозно нарушило доброто функциониране на предприятието. Работодателите обосновават всяко отлагане на родителски отпуск в писмена форма.

¹⁶ Директива 1999/70/ЕО на Съвета от 28 юни 1999 г. относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP) (ОВ L 175, 10.7.1999 г., стр. 43).

6. Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че работниците имат правото да поискат също така родителски отпуск чрез прилагането на гъвкави форми. Държавите членки могат да определят реда и условията за прилагане на такива форми на родителски отпуск. Работодателите разглеждат тези искания и дават съответния отговор, като вземат под внимание както нуждите на работодателите, така и тези на работниците, и обосновават всяко отхвърляне на такова искане в писмена форма.
7. Държавите членки преценяват дали е необходимо условията за достъп до родителски отпуск и подробните условия за ползването на родителски отпуск да бъдат адаптирани към нуждите на осиновителите, на родителите с увреждания и на родителите на деца с увреждания или продължително заболяване.

Член 6

Отпуск за лица, полагащи грижи

Държавите членки предприемат необходимите действия, за да гарантират, че работниците имат право на отпуск за лица, полагащи грижи, което се определя в националното законодателство или практика.

Член 7

Отсъствие от работа поради форсмажорни обстоятелства

Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че работниците имат право да отсъстват от работа поради форсмажорни обстоятелства по неотложни семейни причини в случай на заболяване или инцидент, които налагат незабавното присъствие на работника. Държавите членки могат да ограничат правото на отсъствие от работа поради форсмажорни обстоятелства до определен период от време за дадена година или за даден случай или и двете.

Член 8

Заплащане или обезщетение

В съответствие с контекста на национално равнище, например националното право, колективните трудови договори и/или установената практика, и като се вземат предвид правомощията, делегирани на социалните партньори, държавите членки гарантират, че работниците, упражняващи правото на отпуск, посочено в член 4 и член 5, параграф 2, ще получат заплащане или обезщетение, което се определя от държавата членка и/или социалните партньори, като се отчита необходимостта да се улесни вземането на отпуск по бащинство и/или родителски отпуск от първостепенния работещ.

Член 9

Гъвкави схеми на работа

1. Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че работниците с деца до определена възраст, която е поне осем години, и лицата, полагащи грижи, имат право да поискат гъвкави схеми на работа за целите на полагането на грижи. Продължителността на подобни гъвкави схеми на работа може да бъде ограничена в разумна степен. Държавите членки могат да ограничат исканията за гъвкави схеми на работа, които може да се подават от работник, до разумен брой в рамките на даден период, който е не по-малък от веднъж на всеки 12 месеца.
2. Работодателите разглеждат исканията за посочените в параграф 1 гъвкави схеми на работа и дават съответния отговор, като вземат под внимание както нуждите на работодателите, така и тези на работниците.
3. Когато продължителността на посочените в параграф 1 гъвкави схеми на работа е ограничена във времето, в края на договорения период работникът има право да се върне към първоначалния модел на работа. Работникът има право да поиска да се върне към първоначалния модел на работа преди изтичането на договорения период при настъпването на промяна в обстоятелствата, която оправдава това. Работодателите са задължени да разгледат тези искания и да дадат съответния отговор, като вземат под внимание както нуждите на работодателите, така и тези на работниците.

4. Държавите членки могат да поставят като условие за предоставяне на правото да се поискат гъвкави схеми на работа наличието на определен период, в който лицето е работило на дадено място, или наличието на трудов стаж, който не надхвърля шест месеца. В случай на последователни срочни договори с един и същ работодател по смисъла на Директива 1999/70/ЕО на Съвета при изчисляване на даващия съответното право период се взема предвид сумата на тези договори.

Член 10

Трудови права

1. Правата, които са придобити или са в процес на придобиване от работниците към датата на започване на отпуска, посочен в член 4, член 5 или член 6, се запазват до края на този отпуск. В края на такъв отпуск тези права се запазват, включително всички промени, произтичащи от националното законодателство, от колективните трудови договори или от установената практика.
2. Държавите членки гарантират, че в края на отпуска, посочен в член 4, член 5 или член 6, работниците имат право да се върнат на своята работа или на равностойна длъжност при ред и условия, които не са по-неблагоприятни за тях, и да се възползват от всяко едно подобряване на условията на работа, на което биха имали право, ако не бяха взели въпросния отпуск.
3. Държавите членки определят статута на трудовия договор или на трудовото правоотношение за периода на отпуска, посочен в член 4, член 5 или член 6, включително във връзка с правото на социално осигуряване, като едновременно с това гарантират, че трудовото правоотношение се запазва през този период.

Член 11

Забрана на дискриминация

Държавите членки предприемат необходимите мерки за забрана на по-неблагоприятното третиране на работници заради подаване на молба за отпуск, посочен в член 4, член 5 или член 6, заради ползване на такъв отпуск или заради упражняване на правата, предвидени в член 9.

Закрила срещу уволнение и тежест на доказване

1. Държавите членки предприемат необходимите мерки за забрана на уволнението и на всякаква подготовка за уволнение на работници заради подаване на молба за отпуск, посочен в член 4, член 5 или член 6, заради ползване на такъв отпуск или заради упражняване на правото да поискат гъвкави схеми на работа, посочено в член 9.
2. Работниците, които смятат, че са били уволнени заради подаване на молба за отпуск, посочен в член 4, член 5 или член 6, заради ползване на такъв отпуск или заради упражняване на правото да поискат гъвкави схеми на работа, посочено в член 9, могат да поискат от работодателя да представи надлежно обосновани причини за уволнението. В случаите по членове 4 и 5, работодателят представя тези причини в писмена форма.
3. Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че когато работници, които са подали молба за отпуск или са ползвали отпуск, посочен в членове 4 и 5, докажат пред съда или друг компетентен орган факти, въз основа на които може да се предположи, че е извършено такова уволнение, ответникът трябва да докаже, че уволнението е на основание, което е различно от факта, че са подали молба за отпуск или са ползвали отпуск, посочен в членове 4 и 5.
4. Параграф 3 не е пречка държавите членки да въведат правила за доказване, които са по-благоприятни за ищеца.
5. Държавите членки могат да не прилагат параграф 3 към производства, при които съдът или друг компетентен орган разследва фактите по делото.
6. Параграф 3 не се прилага към наказателните производства освен ако държавите членки не са предвидили друго.

Член 13

Санкции

Държавите членки въвеждат правилата за санкциите, които се прилагат в случай на нарушаване на националните разпоредби, приети съгласно настоящата директива, или на съответните разпоредби, които вече са в сила и засягат правата, попадащи в обхвата на настоящата директива. Държавите членки предприемат всички необходими мерки, за да гарантират прилагането на тези санкции. Санкциите са ефективни, пропорционални и имат възпиращ ефект.

Член 14

Закрила срещу неблагоприятно третиране или неблагоприятни последици

Държавите членки въвеждат необходимите мерки за закрила на работниците, включително на работниците, които са представители на служителите, срещу неблагоприятно третиране от страна на работодателя или неблагоприятни последици вследствие на жалба, подадена в рамките на предприятието, или на правно производство, образувано с цел постигането на съответствие с правилата, предвидени в настоящата директива.

Член 15

Органи по въпросите на равенството

Без да се засягат правомощията на инспекторатите по труда или на други органи, включително социалните партньори, отговарящи за правоприлагането в областта на правата на работниците, държавите членки гарантират, че органът или органите, определени съгласно член 20 от Директива 2006/54/ЕО за насърчаване, анализ, мониторинг и подпомагане на равното третиране на всички лица без дискриминация, основана на пола, са компетентни по въпросите за забрана на дискриминацията, попадащи в обхвата на настоящата директива.

Член 16

Равнище на закрила

1. Държавите членки могат да въведат или да запазят разпоредби, които са по-благоприятни за работниците от предвидените в настоящата директива.
2. Прилагането на настоящата директива не представлява достатъчно основание за намаляване на равнището на закрила на работниците в областите, попадащи в нейния обхват, без да се засяга правото на държавите членки да реагират на измененията в положението, като въведат закони, подзаконови и административни разпоредби, които се различават от съществуващите по време на приемането на настоящата директива, при условие че са спазени минималните изисквания, установени в настоящата директива.

Член 17

Разпространяване на информация

Държавите членки гарантират, че приетите съгласно настоящата директива разпоредби, заедно със съответните разпоредби, които вече са в сила и които са свързани с обхвата, определен в член 1 от настоящата директива, са представени на вниманието на засегнатите лица на цялата тяхна територия и чрез всички подходящи средства.

Член 18

Докладване и преглед

1. Най-късно до ... [*ОВ: моля въведете датата, съответстваща на осем години от влизането в сила на настоящата директива*], държавите членки съобщават на Комисията цялата необходима информация за прилагането на настоящата директива. Въз основа на тази информация Комисията изготвя доклад до Европейския парламент и Съвета относно прилагането на настоящата директива.

2. Въз основа на предоставената от държавите членки информация съгласно параграф 1 Комисията предава на Европейския парламент и Съвета доклад, в който прави преглед на прилагането на настоящата директива, придружен, ако е необходимо, от законодателно предложение.

Член 19

Отмяна

Директива 2010/18/ЕС се отменя, считано от... [*ОВ: моля въведете датата, съответстваща на три години от влизането в сила на настоящата директива*].

Позоваванията на отменената директива се считат за позовавания на настоящата директива и се четат според посочената в приложението таблица на съответствието.

Член 19a

Преход

Независимо от отмяната на Директива 2010/18/ЕС, всеки период или отделни кумулативни периоди на родителски отпуск, ползван от работник или прехвърлен от него съгласно тази директива преди [*ОВ: моля въведете датата, съответстваща на три години от влизането в сила на настоящата директива*], могат да се приспадат от правото на родителски отпуск на работника съгласно член 5 от настоящата директива.

Член 20

Транспониране

1. Държавите членки въвеждат в сила законовите, подзаконовите и административните разпоредби, необходими, за да се съобразят с настоящата директива най-късно до... [*ОВ: моля въведете датата, съответстваща на три години от влизането в сила на настоящата директива*]. Те незабавно информират Комисията за това.

Когато държавите членки приемат тези разпоредби, в тях се съдържа позоваване на настоящата директива или то се извършва при официалното им публикуване.

Условията и редът на позоваване се определят от държавите членки.

2. Държавите членки съобщават също на Комисията текста на основните разпоредби от националното право, които приемат в областта, уредена с настоящата директива.
- 2а. Подробните правила и условия за прилагането на настоящата директива се определят в съответствие с националното право, колективните трудови договори и/или националната практика, при условие че се спазват минималните изисквания и целите на настоящата директива.
- 2б. За спазването на членове 4, 5, 6 и 8 от настоящата директива и на Директива 92/85/ЕИО, държавите членки могат да вземат предвид всеки период на отсъствие от работа по семейни причини и всяко заплащане или обезщетение за такова отсъствие, по-специално отпуск по майчинство, отпуск по бащинство, родителски отпуск и отпуск за лица, полагащи грижи, които съществуват на национално равнище и надхвърлят минималните стандарти, описани в настоящата директива и Директива 92/85/ЕИО, при условие че са спазени установените в тези директиви минимални изисквания за съответните видове отпуск и не се намалява общото равнище на закрила, предоставено на работниците в областите, обхванати от тези директиви.
3. Държавите членки могат да поверят изпълнението на настоящата директива на социалните партньори, ако социалните партньори съвместно поискат това и при условие че държавите членки предприемат всички необходими мерки, за да могат по всяко време да гарантират резултатите, които се целят с настоящата директива.

Член 21

Влизане в сила

Директивата влиза в сила на двадесетия ден след деня на публикуването ѝ в *Официален вестник на Европейския съюз*.

Член 22

Адресати

Адресати на настоящата директива са държавите членки.

Съставено в Брюксел на година.

За Европейския парламент

За Съвета

Председател

Председател
