



Съвет на
Европейския съюз

Брюксел, 21 юни 2018 г.
(OR. en)

10299/18

Междуетноститутуционално досие:
2017/0355 (COD)

SOC 429
EMPL 350
DIGIT 137
CODEC 1114

РЕЗУЛТАТИ ОТ РАБОТАТА

От:	Генералния секретариат на Съвета
До:	Делегациите
№ предх. док.:	10054/18
№ док. Ком.:	16018/17 + ADD1-ADD 2 - COM(2017) 797 final
Относно:	Предложение за ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз — Общ подход

Приложено се изпраща на делегациите текстът на посочената по-горе директива, по който Съветът по заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси постигна общ подход на заседанието си от 21 юни 2018 г.

2017/0355 (COD)

Предложение за

ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА

за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз

ЕВРОПЕЙСКИЯТ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

като взеха предвид Договора за функционирането на Европейския съюз, и по-специално член 153, параграф 2, буква б) във връзка с член 153, параграф 1, 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 комитет¹,

като взеха предвид становището на Комитета на регионите²,

в съответствие с обикновената законодателна процедура,

като имат предвид, че:

- (1) В член 31 от Хартата на основните права на Европейския съюз се предвижда, че всеки работник има право на условия на труд, които опазват неговото здраве и сигурност и зачитат достойнството му, и на ограничаване на максималната продължителност на труда, на периоди на дневна и седмична почивка, както и на платен годишен отпуск.

¹ ОВ С [...], [...] г., стр. [...].

² ОВ С [...], [...] г., стр. [...].

- (2) Европейският стълб на социалните права, провъзгласен в Гьотеборг на 17 ноември 2017 г., в своя принцип 7 предвижда, че работниците имат право при наемане на работа да бъдат информирани писмено за техните права и задължения, произтичащи от трудовото правоотношение, включително за изпитателния срок. Той предвижда също, че те имат право на достъп до ефективно и безпристрастно разрешаване на спорове и, в случай на неоснователно уволнение, право на правна защита, включително подходящо обезщетение. Принцип 5 предвижда, че независимо от вида и продължителността на трудовото правоотношение, работниците имат право на справедливо и равно третиране по отношение на условията на труд и достъпа до социална закрила и обучение. Той предвижда също, че трудовите правоотношения, които водят до несигурни условия на труд, следва да се предотвратяват, включително чрез забрана на злоупотребата с нетипични договори, че изпитателният срок следва да бъде с разумна продължителност и че преходът към безсрочни форми на заетост следва да бъде насърчаван.
- (3) След приемането на Директива 91/533/ЕИО³ пазарите на труда претърпяха дълбоки промени, дължащи се на демографското развитие и цифровизацията, което доведе до създаването на нови форми на заетост, стимулирайки създаването на работни места и растеж на пазара на труда. Новите форми на заетост обаче често нямат толкова редовен или стабилен характер като традиционните трудови правоотношения, като водят до намаляване на предвидимостта за засегнатите работници и създават несигурност относно приложимите права и социалната закрила. Ето защо в тази променяща се сфера на труда е все по-необходимо работниците да разполагат с пълна, писмена и своевременна информация за основните си условия на труд. За да се изготви подходяща рамка за развитието на нови форми на заетост, на работниците в Съюза следва да се предоставят редица нови минимални права, чиято цел е да се насърчава сигурността и предвидимостта на трудовите правоотношения, като същевременно се постигне положително сближаване между държавите членки и се запази гъвкавостта на пазара на труда.

³ Директива 91/533/ЕИО на Съвета от 14 октомври 1991 г. относно задължението на работодателя да информира работниците или служителите за условията на трудовия договор или на трудовото правоотношение (ОВ L 288, 18.10.1991 г., стр. 32).

- (4) По силата на Директива 91/533/ЕИО по-голямата част от работниците в ЕС имат правото да получават информация в писмен вид относно техните условия на труд. Директива 91/533/ЕИО обаче не обхваща всички работници в Съюза. Освен това се появиха пропуски в защитата във връзка с новите форми на заетост, до които доведе развитието на пазара на труда от 1991 г. насам.
- (5) Ето защо на равнището на ЕС следва да се определят минимални изисквания за предоставяне на информация по основните аспекти на трудовото правоотношение и условията на труд, които се прилагат за всеки работник, за да се гарантира на всички работници в Съюза подходяща степен на прозрачност и предвидимост по отношение на условията им на труд.
- (6) Комисията предприе двуетапна консултация със социалните партньори, в съответствие с член 154 от Договора, във връзка с подобряването на обхвата и ефективността на Директива 91/533/ЕИО и разширяването на нейните цели, за да се включат нови права за работниците. Това не доведе до съгласие между социалните партньори за започване на преговори по тези въпроси. Същевременно, както бе потвърдено от резултатите на откритата обществена консултация, проведена с цел да се събере информация за вижданията на различни заинтересовани страни и граждани, е важно да се предприемат действия в тази област на равнището на Съюза, като се модернизира и адаптира настоящата правна уредба.
- (7) В своята съдебна практика Съдът на Европейския съюз е установил критерии за определяне на статута на работник⁴. Тълкуването на тези критерии от страна на Съда следва да се има предвид при прилагането на директивата. Ако отговарят на тези критерии, домашните работници, работниците на повикване, работниците с непостоянна работа, работниците със заплащане чрез ваучери, работниците през платформи, стажантите и чираците могат да попаднат в обхвата на настоящата директива. Самостоятелно заетите лица не следва да попадат в обхвата на настоящата директива, тъй като те не отговарят на тези критерии.

⁴ Решение от 3 юли 1986 г. по дело 66/85, Deborah Lawrie-Blum; от 14 октомври 2010 г. по дело C-428/09, Union Syndicale Solidaires Isère; от 9 юли 2015 г. по дело C-229/14, Balkaya; от 4 декември 2014 г. по дело C-413/13, FNV Kunsten; и от 17 ноември 2016 г. по дело C-216/15, Ruhrlandklinik.

- (7a) Следва да е възможно, в случай че е обосновано от обективни причини, държавите членки да предвидят определени разпоредби от настоящата директива да не се прилагат към някои категории държавни служители, обществените служби за спешна помощ, въоръжените сили, полицейските органи, съдиите, прокурорите, следователите и други правоприлагащи служби поради специфичното естество на задълженията, които те изпълняват или условията им на работа.
- (7б) Изискванията относно паралелната трудова заетост, в случай че са несъвместими с работата, извършвана на борда на кораби или риболовни кораби, изискванията за минимална степен на предвидимост на работата, изискванията по отношение на работниците, изпратени в друга държава членка или в трета държава, изискванията относно прехода към друга форма на трудова заетост и изискването относно предоставянето на информация за идентификационните данни на института(ите) за социално осигуряване, получаващ(и) социалноосигурителните вноски, не следва да се прилагат за морските лица и рибарите поради особеностите на условията им на работа. За целите на настоящата директива морските лица и рибарите съгласно определенията съответно в директиви 2009/13/ЕО и (ЕС) 2017/159 на Съвета следва да се разглеждат като работещи в Съюза, когато работят съответно на борда на кораби или риболовни кораби, регистрирани в държава членка и/или плаващи под флага на държава членка.
- (8) Предвид нарастващия брой на работниците, които не попадат в обхвата на Директива 91/533/ЕИО въз основа на дерогации, установени от държавите членки съгласно член 1 от същата директива, е необходимо тези дерогации да се заменят с възможност държавите членки да не прилагат разпоредбите на директивата за трудови правоотношения, които не надвишават средно 5 часа седмично за референтен период от четири седмици.
- (9) Поради непредвидимостта на работата на повикване, включително договорите без задължения за определен брой часове, дерогацията от средно 5 часа седмично за референтен период от четири седмици не следва да се използва за трудови правоотношения, при които не е определено гарантирано количество платен труд, преди да започне заетостта.

- (10) Няколко различни физически или юридически лица или други субекти могат на практика да изпълняват функциите и отговорностите на работодател. Държавите членки следва да разполагат с възможността свободно да определят по-конкретно лицето(ата), за което/които се счита, че носи(ят) пълна или частична отговорност за изпълнението на задълженията, определени в настоящата директива за работодателите, при условие че се изпълняват всички тези задължения. Държавите членки следва също така да могат да решават някои или всички задължения да бъдат възложени на физическо или юридическо лице, което не е страна по трудовото правоотношение.
- (10a) Държавите членки следва да могат да установяват специални правила за освобождаване на физическите лица, които действат в качеството на работодатели за домашни работници в домакинството, от задължението да разглеждат и да отговарят на искания за различен вид заетост, да предоставят безплатно задължително обучение и от обхвата на механизма за правна защита въз основа на презумпции в полза на работника, в случай че в документите, които следва да бъдат предоставени на работника съгласно настоящата директива, липсва информация.
- (11) С Директива 91/533/ЕИО беше въведен минимален списък на основните аспекти, по отношение на които работниците трябва да бъдат уведомени в писмена форма. Необходимо е този списък да бъде адаптиран, за да се отчетат промените на пазара на труда, по-специално ръстът на нестандартните форми на заетост.
- (11a) Следва да е възможно информацията за правото на обучение, която се предоставя от работодателя, да бъде във вид на информация, включваща броя дни за обучение на година, ако има такива, на които работникът има право, и/или информация за политиката на обучение на работодателя в общ смисъл.
- (12) Информацията относно работното време следва да съответства на разпоредбите на Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета⁵ и да включва сведения за почивките по време на работа, междудневната и междуседмичната почивка и продължителността на платения отпуск.

⁵ Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 г. относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ L 299, 18.11.2003 г., стр. 9).

- (13) Информацията относно възнаграждението, което трябва да бъде предоставено, следва да съдържа всички елементи на възнаграждението, включително средствата в брой или в натура, получени пряко или непряко от работника за свършената от него работа. Предоставянето на подобна информация следва да не засяга свободата на работодателите да предоставят допълнителни елементи на възнаграждението като еднократни плащания. Фактът, че някои елементи на възнаграждението, дължими по силата на закон или колективен трудов договор, не са включени в тази информация, не следва да представлява основание те да не се предоставят на работника.
- (14) Ако поради естеството на трудовата заетост не е възможно да се посочи фиксиран работен график, работниците следва да знаят как ще бъде определено тяхното работно време, включително в какви интервали от време може да бъдат повикани да работят и с какво минимално предизвестие.
- (15) Информацията за системите за социална сигурност следва да включва идентификационни данни на института(ите) за социално осигуряване, получаващ(и) социалноосигурителните вноски, и когато е уместно, информация за обезщетенията за болест, за майчинство и за гледане на малко дете от бащата, за трудова злополука и професионално заболяване, както и за старост, за инвалидност, за наследници, за безработица, предпенсионните и семейните обезщетения. Информацията относно социалната закрила, предоставяна от работодателя, следва да включва, когато е уместно, наличието на покритие на схемите за допълнително пенсионно осигуряване по смисъла на Директива 98/49/ЕО на Съвета⁶ и Директива 2014/50/ЕС на Европейския парламент и на Съвета⁷.

⁶ Директива 98/49/ЕО на Съвета от 29 юни 1998 г. за запазване на правото на допълнителна пенсия на заети лица и самостоятелно заети лица, движещи се в границите на Общността (ОВ L 209, 25.7.1998 г., стр. 46).

⁷ Директива 2014/50/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 16 април 2014 г. относно минималните изисквания за повишаване на мобилността на работниците между държавите членки чрез подобряване на придобиването и запазването на допълнителни пенсионни права (ОВ L 128, 30.4.2014 г., стр. 1).

- (16) Работниците следва да имат право да бъдат информирани в писмен вид за техните права и задължения, произтичащи от трудовото правоотношение, при наемането им на работа. Поради това основната информация следва да достигне до тях в рамките на една календарна седмица, считано от първия им работен ден. Останалата информация следва да достигне до тях в срок от един месец, считано от първия им работен ден. За първи работен ден се смята действителното започване на работа от работника в рамките на трудовото правоотношение.
- (16a) Предвид все по-активното използване на цифрови средства за комуникация, когато в настоящата директива се споменава за предоставяне на информация в писмен вид, това може да се извърши и по електронен път.
- (17) За да се помогне на работодателите да предоставят навременна информация, следва да е възможно държавите членки да осигурят наличието на образци на национално равнище, които съдържат съответната достатъчно изчерпателна информация относно приложимата правна уредба. Тези образци биха могли да се разработят допълнително на секторно или местно равнище от националните органи и социалните партньори.
- (18) Работниците, които са изпратени в чужбина, следва да получават допълнителна информация според тяхната ситуация. За възложени последователни задачи в няколко държави членки или трети държави следва да е възможно преди първото заминаване тази информация да бъде групирана за няколко задачи и впоследствие да бъде изменена в случай на промяна. Когато се определят като командировани работници съгласно Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета⁸, те следва също така да бъдат уведомени за единния национален уебсайт, разработен от приемащата държава членка, в който могат да намерят съответна информация относно условията на труд, приложими по отношение на тяхната ситуация. Освен ако държавите членки не предвидят друго, тези задължения се прилагат, ако продължителността на работата в чужбина е повече от четири последователни седмици.

⁸ Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 16 декември 1996 г. относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги (ОВ L 18, 21.1.1997 г., стр. 1).

- (19) Изпитателните срокове позволяват на работодателите да се уверят, че работниците са подходящи за длъжността, на която са наети, като едновременно с това осигуряват на работниците допълнителна подкрепа. Всяко влизане на пазара на труда или преход към нова длъжност следва да не се подлага на продължителна несигурност. Следователно както е установено в европейския стълб на социалните права, изпитателните срокове следва да бъдат с разумна продължителност. Значителен брой държави членки са установили обща максимална продължителност на изпитателния срок от три до шест месеца, която следва да се счита за разумна. Следва да е възможно изпитателните срокове да продължават повече от шест месеца, когато това се обуславя от естеството на заетостта, като например при управленски или ръководни длъжности или длъжности в държавната администрация, или ако това е в интерес на работника, например в контекста на конкретни мерки за насърчаване на постоянната заетост, особено при младите работници. Следва също да е възможно изпитателните срокове да бъдат съответно удължавани в случаите, когато работникът е отсъствал от работа по време на изпитателния срок, например поради заболяване или отпуск, за да се даде възможност на работодателя да се увери в годността на работника да изпълнява въпросните задачи.
- (20) Работодателите не следва да забраняват на работниците да започват работа при други работодатели извън времето, в което работят за тях. Следва да е възможно държавите членки да определят условията за използване на ограниченията за несъвместимост, които се разбират като ограничения да се работи за други работодатели, по обективни причини, като например защита на търговските тайни или избягване на конфликти на интереси.
- (21) Работниците, чийто режим на работа е изцяло или до голяма степен непредвидим, следва да разчитат на минимална степен на предвидимост на работата, когато работният график се определя основно от работодателя, било то пряко, например като се разпределят възложените задачи, или косвено, например като се изисква съответният работник да отговаря на искания на клиенти.
- (22) Референтните часове и дни, които се разбират като интервали от време, в които може да се извършва работа по искане на работодателя, следва да бъдат установени в писмен вид в началото на трудовото правоотношение.

- (23) Разумният минимален срок на предизвестие, който се разбира като периода от време между момента, в който работникът е информиран за нововъзложена задача, и момента, в който започва нейното изпълнение, представлява друг необходим елемент на предвидимост на работата за трудови правоотношения, при които режимът на работа е изцяло или до голяма степен непредвидим и се определя основно от работодателя. Срокът на предизвестие може да варира в зависимост от нуждите на съответния сектор; следва също да е възможно да се предвиди продължителността му да бъде намалена в спешни случаи, като същевременно се осигурява подходяща защита на работниците. Той не засяга разпоредбите на Директива 2002/15/ЕО на Европейския парламент и на Съвета⁹.
- (24) Работниците следва да разполагат с възможността да отказват възложена задача, ако изпълнението ѝ е извън референтните часове и дни или ако работникът не е бил уведомен за нея в рамките на минималния срок на предизвестие, без този отказ да води до неблагоприятни последици за работниците. Работниците следва също да разполагат с възможността да приемат възложената задача, ако желаят това.

⁹ Директива 2002/15/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 11 март 2002 г. за организацията на работното време на лицата, извършващи транспортни дейности в автомобилния транспорт (ОВ L 80, 23.3.2002 г., стр. 35).

- (25) Нестандартните форми на заетост създават възможности за работниците да влязат или да останат на пазара на труда, но някои от тях са изложени на риска да попаднат в условия на непредвидима или несигурна заетост. Когато работодателите имат възможност да предлагат трудови договори на пълно работно време или безсрочни трудови договори на работници, които упражняват нестандартни форми на заетост, следва да се насърчава преминаването към по-сигурни форми на заетост в съответствие с принципите, определени в европейския стълб на социалните права. Работниците следва да могат да поискат друга по-предвидима и сигурна форма на заетост, в случай че съществува такава, и да получат писмен отговор от работодателя, който взема предвид нуждите на работодателя и на работника. Държавите членки следва да могат да ограничават честотата на подобни искания. Настоящата директива не следва да възпрепятства държавите членки да предвидят, че длъжностите в държавната администрация, които се заемат вследствие на конкурсни изпити, не могат да се смятат за достъпни въз основа само на отправено искане от работника, и следователно остават извън обхвата на правото да се отправи искане за по-предвидими и сигурни условия на труд.
- (26) Когато от работодателите се изисква по силата на законодателство или на колективни трудови договори да осигуряват обучение на работниците, за да вършат работата, за която са наети, е важно да се гарантира, че съответното обучение е осигурено в еднаква степен, включително за лицата, които упражняват нестандартни форми на заетост. Разходите за такива обучения не следва да бъдат за сметка на работника, нито да бъдат удържани или приспадани от неговото възнаграждение. Това задължение не обхваща професионалното обучение или обучението, което се изисква, за да могат работниците да получат, поддържат или подновят професионалната си квалификация, ако работодателят не е задължен по силата на законодателството на Съюза, националното законодателство или колективен трудов договор да осигури такова обучение на работника.
- (27) Следва да се зачитат автономността на социалните партньори и функцията им на представители на работниците и работодателите. Поради това следва да е възможно социалните партньори да определят, че в конкретни сектори или ситуации за целите на настоящата директива са по-подходящи други разпоредби, а не минималните стандарти, определени в настоящата директива. Ето защо държавите членки следва да могат да позволят на социалните партньори да поддържат, договарят, сключват и прилагат колективни трудови договори, които се отклоняват от някои разпоредби в настоящата директива, стига общата степен на защита на работниците да не е по-ниска.

- (28) От консултацията относно европейския стълб на социалните права стана ясно, че е необходимо да се укрепи прилагането на трудовото законодателство на Съюза, за да се гарантира неговата ефективност. Оценката на Директива 91/533/ЕИО, извършена в рамките на Програмата на Комисията за пригодност и резултатност на регулаторната рамка, потвърди, че по-строгите механизми за правоприлагане биха могли да подобрят ефективността на трудовото право на Съюза. Консултацията показва, че системите за правна защита, които се основават единствено на искове за обезщетение за причинени вреди, са по-неефективни от тези, предвиждащи също санкции (като еднократни общи суми или загуба на разрешителни) за работодателите, които не издават писмени заявления. От нея стана ясно също така, че рядко се случва служители да търсят правна защита по време на трудовото правоотношение, а това е в ущърб на целта на предоставянето на писменото заявление, което гарантира, че работниците са информирани за основните характеристики на трудовото им правоотношение. Поради това е необходимо да се въведат разпоредби за правоприлагане, които гарантират използването на презумпции в полза на работника, когато не е предоставена информацията относно трудовото правоотношение, и/или на процедура, при която може да се изиска работодателят да предостави липсващата информация и да подлежи на санкции, ако не го направи. Презумпциите в полза на работника включват презумпцията съответно, че работникът има безсрочно трудово правоотношение, че не е предвиден изпитателен срок или че работникът е назначен на пълно работно време, в случай че липсва съответната информация. Правната защита би могла да подлежи на процедура, чрез която работодателят да бъде уведомяван от работника или от трета страна, например представител на работника или друг компетентен субект или орган, че липсва информацията и че трябва да предостави своевременно пълна и точна информация.
- (29) След Директива 91/533/ЕИО беше приета широкообхватна система от разпоредби за прилагане на достиженията на социалното право в Съюза, по-специално в областта на равните възможности, част от които следва да се прилагат за настоящата директива с цел да се гарантира, че работниците имат достъп до ефективно и безпристрастно разрешаване на спорове, например в граждански съд или съд по трудови спорове, и право на правна защита, което отразява принцип 7 на европейския стълб на социалните права.
- (30) По-конкретно, предвид основополагащия характер на правото на ефективна правна защита, работниците следва да продължат да се възползват от такава защита дори и след прекратяване на трудовото правоотношение, довело до предполагаемо нарушение на правата на работниците съгласно настоящата директива.

- (31) Ефективното прилагане на настоящата директива изисква подходяща съдебна и административна защита срещу всяко неблагоприятно третиране в резултат на опит да се упражнят предвидените по силата на настоящата директива права, всяка жалба до работодателя или каквито и да било съдебни или административни производства, целящи привеждането в съответствие с настоящата директива.
- (32) Работниците, упражняващи предвидените по силата на настоящата директива права, следва да разчитат на защита срещу уволнение или еквивалентни вреди (например в случай че вече не се възлага работа на работник на повикване), или всякаква подготовка за евентуално уволнение заради това, че са се опитали да упражнят тези права. Когато работниците смятат, че са били уволнени или са им били нанесени еквивалентни вреди по тези причини, работниците и компетентните органи следва да могат да изискват от работодателя да представи надлежна обосновка за уволнението или еквивалентната мярка.
- (33) Доказателствената тежест за това, че не е налице уволнение или еквивалентна вреда заради упражняването на предвидените в настоящата директива права от работниците, следва да бъде поета от работодателя, когато работниците представят пред съд или друг компетентен орган факти, от които може да се заключи, че са били уволнени или са били подложени на мерки с еквивалентен ефект на това основание. Следва да е възможно държавите членки да не прилагат това правило по отношение на производства, при които съдът или друг компетентен орган разследва фактите по делото, по-специално при системите, които изискват уволнението предварително да бъде одобрено от този орган.
- (34) Държавите членки следва да предвидят ефективни, пропорционални и възпиращи санкции за нарушения на задълженията по настоящата директива. Санкциите могат да бъдат административни и финансови, например глоби или изплащане на обезщетение, както и други видове санкции.

- (35) Доколкото целите на настоящата директива не могат да бъдат постигнати в достатъчна степен от държавите членки, а поради необходимостта да се установят общи минимални изисквания могат да бъдат постигнати по-добре на равнището на Съюза, Съюзът може да приеме мерки в съответствие с принципа на субсидиарност, определен 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.
- (36) Настоящата директива установява минимални изисквания, като по този начин не засяга правото на държавите членки да въвеждат или запазват по-благоприятни разпоредби. 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 национално законодателство или законодателство на Съюза в тази област, нито може да бъде основателна причина за намаляване на общата степен на защита, осигурена на работниците в областта, обхваната от настоящата директива. По-специално, прилагането на настоящата директива не следва да бъде основание за въвеждането на трудови договори без гарантиран минимален брой часове или подобни видове трудови договори.
- (37) При прилагането на настоящата директива държавите членки следва да избягват 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 те не са непропорционално засегнати, като обърнат специално внимание на микропредприятията и на административната тежест, както и да публикуват резултатите от тези оценки.
- (38) 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.
- (39) С оглед на съществените промени, въведени с настоящата директива по отношение на целта, приложното поле и съдържанието, не е подходящо Директива 91/533/ЕИО да бъде изменена. Поради това Директива 91/533/ЕИО следва да бъде отменена.

- (40) Съгласно Съвместната политическа декларация на държавите членки и на Комисията относно обяснителните документи от 28 септември 2011 г.¹⁰ държавите членки са поели ангажимент в обосновани случаи да прилагат към съобщението за своите мерки за транспониране един или повече документи, обясняващи връзката между елементите на дадена директива и съответстващите им части от националните инструменти за транспониране. По отношение на настоящата директива законодателят смята, че предоставянето на тези документи е обосновано,

ПРИЕХА НАСТОЯЩАТА ДИРЕКТИВА:

ГЛАВА I

ОБЩИ РАЗПОРЕДБИ

Член 1

Цел, предмет и приложно поле

1. Целта на настоящата директива е да се подобрят условията на труд чрез насърчаване на по-сигурна и предвидима заетост, като същевременно се гарантира гъвкавостта на пазара на труда.
2. В настоящата директива се определят минимални права, които се прилагат за всеки работник в Съюза, който има трудов договор или трудово правоотношение, така, както са определени от закона, от колективните трудови договори или от установената практика във всяка една държава членка.
3. Държавите членки могат да решат да не прилагат задълженията, посочени в настоящата директива, по отношение на работници в трудово правоотношение, което не надвишава средно 5 часа седмично за референтен период от четири седмици. Отработеното време с всички работодатели, които образуват или са част от едно и също предприятие, група или образувание, се причисляват към тази средна стойност от 5 часа.
4. Параграф 3 не се прилага за трудово правоотношение, при което не е определен гарантиран обем платен труд, преди да започне заетостта.

¹⁰ ОВ С 369, 17.12.2011 г., стр. 14.

5. Държавите членки могат да определят лицата, които са отговорни за изпълнението на задълженията за работодателите, определени в настоящата директива, при условие че се изпълняват всички тези задължения. Те могат също така да решат някои или всички тези задължения да бъдат възложени на физическо или юридическо лице, което не е страна по трудовото правоотношение. Настоящият параграф не засяга Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета¹¹.
- 5a. Държавите членки могат да предвидят на обективни основания, че разпоредбите на глава III не се прилагат за държавните служители, обществените служби за спешна помощ, въоръжените сили, както и полицейските органи, съдиите, прокурорите, следователите и други правоприлагащи служби.
6. Държавите членки могат да решат да не прилагат задълженията, определени в членове 10 и 11 и в член 14, параграф 1, буква а), по отношение на физически лица в домакинства, които действат като работодатели, когато работата се извършва за тези домакинства.
7. Глава II от настоящата директива се прилага за морските лица и рибарите, без да се засягат разпоредбите съответно на Директива 2009/13/ЕО на Съвета¹² и Директива (ЕС) 2017/159 на Съвета¹³. Задълженията, определени в член 3, параграф 2, букви л) и н) и членове 6 8, 9 и 10, не се прилагат за морските лица и рибарите.

¹¹ Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 19 ноември 2008 г. относно работа чрез агенции за временна заетост (ОВ L 327, 5.12.2008 г., стр. 9).

¹² Директива 2009/13/ЕО на Съвета от 16 февруари 2009 г. за изпълнение на Споразумението, сключено между Асоциациите на корабособствениците от Европейската общност (ECSA) и Европейската федерация на транспортните работници (ETF) относно Морската трудова конвенция от 2006 г. и за изменение на Директива 1999/63/ЕО (ОВ L 124, 20.5.2009 г., стр. 30).

¹³ Директива (ЕС) 2017/159 на Съвета от 19 декември 2016 г. за изпълнение на Споразумението във връзка с изпълнението на Конвенцията относно условията на труд в сектора на риболова от 2007 г. на Международната организация на труда, сключено на 21 май 2012 г. между Общата конфедерация на селскостопанските кооперации в Европейския съюз (COGECA), Европейската федерация на транспортните работници (ETF) и Сдружението на националните организации на риболовни предприятия в Европейския съюз (Eurorêche) (ОВ L 25, 31.1.2017 г., стр. 12).

Член 2

Определения

1. За целите на настоящата директива се прилагат следните определения:
 - а) [...]
 - б) [...]
 - в) [...]
 - г) „работен график“ означава график с часовете и дните, в които започва и приключва изпълнението на работата;
 - д) „референтни часове и дни“ означава интервали от време в определени дни, в които може да се извършва работа по искане на работодателя;
 - е) „режим на работа“ означава формата на организиране на работата съгласно определен режим, който се определя от работодателя.
2. [...]

Член 2а

Всички документи могат да бъдат предоставени и предадени по електронен път, в случай че са лесно достъпни за работника и могат да бъдат запазени и отпечатани.

Глава II

ИНФОРМАЦИЯ ОТНОСНО ТРУДОВОТО ПРАВООТНОШЕНИЕ

Член 3

Задължение за предоставяне на информация

1. Държавите членки гарантират, че от работодателите се изисква да уведомяват работниците за основните аспекти на трудовото правоотношение.
2. Посочената в параграф 1 информация включва:
 - а) самоличността на страните по трудовото правоотношение;
 - б) местоработата; когато няма постоянна или основна месторабота, се посочва принципно, че работникът е нает на различни места или че е свободен да определи своята месторабота, и се указва седалището, или, когато е уместно, постоянният адрес на работодателя;
 - в)
 - i) наименованието, степента, естеството или категорията на работата, за която работникът е нает, или
 - ii) кратка характеристика или описание на работата;
 - г) началната дата на трудовото правоотношение;
 - д) в случай на временно трудово правоотношение, крайната дата или очакваната му продължителност;
 - е) продължителността и условията на изпитателния срок, ако има такъв;
 - ж) правото на обучение, предоставено от работодателя, ако има такова;
 - з) продължителността на платения отпуск, на който работникът има право, или, когато това не може да бъде посочено в момента на предоставяне на информацията, процедурите за предоставяне и определяне на този отпуск;

- и) процедурата, в т.ч. срока на предизвестие, който трябва да се спазва от работодателя и от работника в случай на прекратяване на тяхното трудово правоотношение, или когато срокът на предизвестие не може да бъде посочен в момента на предоставяне на информацията — начина за определяне на този срок на предизвестие;
- й) първоначалния основен размер на възнаграждението, което се полага на работника, другите негови съставни елементи, както и периодичността и метода на плащането му;
- к) ако режимът на работа е изцяло или до голяма степен предвидим, продължителността на стандартния работен ден или седмица на работника и всички договорености за извънреден труд и възнаграждението за него;
- л) ако режимът на работа е изцяло или до голяма степен непредвидим, се посочва принципно, че режимът на работа е непредвидим, указват се гарантираните платени часове и възнаграждението за извършената работа в допълнение към гарантираните часове, както и:
 - i) референтните часове и дни, в които може да бъде поискано работникът да работи;
 - ii) минималното предизвестие, което работникът получава, преди да започне изпълнението на възложена задача;
- м) колективните трудови договори, определящи условията на труд на работника; в случаите на колективни трудови договори, сключени извън предприятието от специални съвместни органи или институции, името на компетентния орган или съвместната институция, в рамките на който/която са били сключени договорите;
- н) идентификационни данни на института(ите) за социално осигуряване, получаващ(и) социалноосигурителните вноски, свързани с трудовото правоотношение, и закрилата в областта на социалната сигурност, осигурена от работодателя.

3. Информацията, посочена в параграф 2, букви е) — н), може, ако е уместно, да бъде предоставена чрез позоваване на законовите, подзаконовите, административните или уставните разпоредби, или на колективните трудови договори, с които се уреждат конкретните въпроси.

Член 4

Срокове и начини за информиране

1. Информацията, посочена в член 3, параграф 2, букви а), б), в), г), д), е), й), к) и л), се предоставя лично на работника под формата на един или повече документи най-късно в срок от една календарна седмица, считано от първия работен ден.
Останалата информация, посочена в член 3, параграф 2, се предоставя лично на работника под формата на документ в срок от един месец, считано от първия работен ден.
2. Държавите членки могат да изготвят образци и модели на документите, посочени в параграф 1, и ги предоставят на разположение на работниците и служителите, включително като ги качат на единен официален национален уебсайт, и по други подходящи начини.
3. Държавите членки гарантират, че информацията относно законовите, подзаконовите, административните, уставните разпоредби или универсално приложимите колективни трудови договори, уреждащи приложимата правна рамка, за които работодателите трябва да съобщят, обикновено се предоставя безплатно по ясен, прозрачен, разбираем и лесно достъпен начин от разстояние и чрез електронни средства, включително чрез наличните онлайн портали за гражданите и предприятията в Съюза.

Член 5

Изменение на трудовото правоотношение

1. Държавите членки гарантират, че всяка промяна в посочените в член 3, параграф 2 аспекти на трудовото правоотношение и в посочената в член 6 допълнителна информация за работниците, изпратени в друга държава членка или в трета държава, се предоставя от работодателя на работника под формата на документ при първа възможност и най-късно в деня, в който тя влиза в сила.

2. Писменият документ, посочен в параграф 1, не се прилага за промени, които само отразяват изменения на законовите, подзаконовите, административните или уставните разпоредби или на колективните трудови договори, на които се позовават документите, посочени в член 4, параграф 1, и според случая в член 6.

Член 6

Допълнителна информация за работниците, изпратени в друга държава членка или в трета държава

1. Държавите членки гарантират, че когато работник е изпратен да работи в държава членка или трета държава, различни от държавата членка, в която той обичайно работи, посочените в член 4, параграф 1 документи се предоставят преди заминаването му и съдържат най-малко следната допълнителна информация:
- а) държавата или държавите, където трябва да бъде извършена работата в чужбина, и нейната продължителност;
 - б) валутата, в която се изплаща възнаграждението;
 - в) когато е приложимо, обезщетенията в брой или в натура, свързани с възложената(ите) задача(и);
 - г) когато е приложимо, условията за репатриране на работника.
2. Държавите членки гарантират, че командированият работник, обхванат от Директива 96/71/ЕО, трябва също да бъде уведомен за:
- а) възнаграждението, на което работникът има право съгласно действащото законодателство на приемащата държава членка;
 - аа) когато е приложимо, всички надбавки, специфични за командироването, и всички договорености за възстановяване на пътни разходи, разходи за храна и квартирни разходи;

б) адреса на официалния(ите) национален(ни) уебсайт(ове), създаден(и) от приемащата(ите) държава(и) членка(и) съгласно член 5, параграф 2 от Директива 2014/67/ЕС на Европейския парламент и на Съвета¹⁴.

3. Информацията, посочена в параграф 1, буква б) и параграф 2, буква а) може, когато това е уместно, да бъде предоставена чрез позоваване на законовите, подзаконовите и административните или уставни разпоредби или на колективните трудови договори, уреждащи тези въпроси.
4. Освен ако държавите членки не са предвидили друго, параграфи 1 и 2 не се прилагат, ако продължителността на всеки период на работа извън държавата членка, в която работникът обикновено работи, е четири последователни седмици или по-малко.

Глава III

МИНИМАЛНИ ИЗИСКВАНИЯ, СВЪРЗАНИ С УСЛОВИЯТА НА ТРУД

Член 7

Максимална продължителност на изпитателния срок

1. Държавите членки гарантират, че когато трудовото правоотношение предвижда изпитателен срок, съгласно определението в националното законодателство и/или практика, този срок не може да надвишава шест месеца.
2. Държавите членки могат да предвидят по-дълги изпитателни срокове, когато това е оправдано от естеството на работата или е в интерес на работника. В случаите, когато работникът е отсъствал от работа по време на изпитателния срок, държавите членки могат да предвидят изпитателният срок да бъде съответно удължаван в зависимост от продължителността на отсъствието.

¹⁴ Директива 2014/67/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 15 май 2014 г. за осигуряване на изпълнението на Директива 96/71/ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги и за изменение на Регламент (ЕС) № 1024/2012 относно административно сътрудничество посредством Информационната система за вътрешния пазар („Регламент за ИСВП“) (ОВ L 159, 28.5.2014 г., стр. 11).

Член 8

Паралелна трудова заетост

1. Държавите членки гарантират, че работодателят не забранява на работника да осъществява трудова дейност с други работодатели извън работния график, установен с този работодател.
2. Държавите членки могат обаче да поставят условия за несъвместимост, при които подобни ограничения са обосновани от легитимни съображения, като например защита на търговските тайни или избягване на конфликти на интереси.

Член 9

Минимална степен на предвидимост на работата

Държавите членки гарантират, че когато режимът на работа на работника е изцяло или до голяма степен непредвидим, работодателят може да поиска от работника да работи само:

- а) ако работата се извършва в рамките на предварително определени референтни часове и дни, установени в съответствие с член 3, параграф 2, буква л), подточка i), и
- б) ако работникът е предварително уведомен от своя работодател за възложената задача предварително в разумен срок, който се определя в съответствие с член 3, параграф 2, буква л), подточка ii).

Държавите членки могат да определят условия за прилагането на настоящия член в съответствие с националното право, колективните трудови договори и/или практиката.

Член 10

Преход към друга форма на трудова заетост

1. Държавите членки гарантират, че работник, който е преминал изпитателния срок, ако е имало такъв, и е работил най-малко шест месеца при един и същ работодател, може да поиска форма на заетост с по-предвидими и сигурни условия на труд, когато съществува такава. Държавите членки могат да ограничават честотата на такива искания.
2. Държавите членки гарантират, че работодателят представя писмен отговор в срок от един месец от искането. По отношение на физическите лица, действащи в качеството си на работодатели, и на микро-, малките и средните предприятия държавите членки могат да предвидят удължаване на този срок до не повече от три месеца, както и възможност за устен отговор на последващо подобно искане, направено от същия работник, ако обосновката на отговора относно положението на работника се запази непроменена.

Член 11

Обучение

Държавите членки гарантират, че когато съгласно законодателството на Съюза, националното законодателство или съответните колективни трудови договори работодателите трябва да осигурят обучението, което е необходимо на работниците, за да изпълняват задачите, за които са наети, това обучение се осигурява на работника безплатно.

Член 12

Колективни трудови договори

Държавите членки могат да дадат на социалните партньори възможност да запазват, договарят, сключват и прилагат колективни трудови договори в съответствие с националното законодателство или практика, в които при съблюдаване на общото равнище на защита на работниците се установяват договорености относно условията на труд на работниците, различаващи се от посочените в членове 7—11.

ГЛАВА V

ХОРИЗОНТАЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Член 13

[...]

Член 14

Законова презумпция и механизъм за уреждане на спорове на ранен етап

1. Държавите членки гарантират, че когато работникът не е получил своевременно всички или част от документите, посочени в член 4, параграф 1 или член 5, се прилага поне една от следните системи:
 - а) работникът се възползва от определени от държавата членка презумпции, които са в негова полза. Работодателите имат възможност за оборване на презумпциите; или
 - б) работникът има възможност да подаде жалба до компетентния орган и да получи подходяща правна защита своевременно и ефективно.
2. Държавите членки могат да предвидят, че достъп до системите, посочени в параграф 1, се осигурява при условие, че работодателят е уведомен и че не е предоставил липсващата информация своевременно.

Член 15

Право на правна защита

Държавите членки гарантират, че работниците, включително тези, чието трудово правоотношение е приключило, имат достъп до ефективно и безпристрастно разрешаване на спорове и право на правна защита в случай на нарушаване на правата им, произтичащи от настоящата директива.

Член 16

Закрила срещу неблагоприятно третиране или неблагоприятни последици

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

Член 17

Закрила срещу уволнение и доказателствена тежест

1. Държавите членки предприемат необходимите мерки за забрана на уволнението или негов еквивалент и на всякаква подготовка за уволнение на работници заради упражняване на правата, предвидени в настоящата директива.
2. Работници, които смятат, че са били уволнени или че срещу тях са били предприети мерки с равностоен ефект заради упражняване на правата, предвидени в настоящата директива, могат да поискат от работодателя да представи надлежно обосновани причини за уволнението. Работодателят представя тези причини в писмена форма.
3. Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че когато работници съгласно посоченото в параграф 2 докажат пред съда или друг компетентен орган факти, въз основа на които може да се предположи, че е извършено такова уволнение или негов еквивалент, ответникът трябва да докаже, че уволнението е на основание, което е различно от посочените в параграф 1.
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 18

Санкции

Държавите членки въвеждат правила относно санкциите, които се прилагат в случай на нарушаване на национални разпоредби, приети съгласно настоящата директива, или на съответните разпоредби, които вече са в сила и засягат правата, попадащи в обхвата на настоящата директива. Санкциите са ефективни, пропорционални и имат възпиращ ефект.

ГЛАВА VI

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Член 19

По-благоприятни разпоредби

1. Настоящата директива не представлява достатъчно основание за намаляване на общото ниво на защитата, което се предоставя на работниците в държавите членки.
2. Настоящата директива не засяга правото на държавите членки да прилагат или въвеждат по-благоприятни за работниците закони, подзаконови или административни разпоредби или да насърчават или разрешават прилагането на по-благоприятни за работниците колективни договори.
3. Настоящата директива не засяга други права, предоставени на работниците съгласно други правни актове на Съюза.

Член 20

Изпълнение

1. Държавите членки вземат мерките, необходими, за да се съобразят с настоящата директива, [най-късно до датата на влизането ѝ в сила + 3 години]. Те незабавно информират Комисията за това.
2. Когато държавите членки приемат мерките, посочени в параграф 1, в тях се съдържа позоваване на настоящата директива или то се извършва при официалното им публикуване. Условието и редът на позоваване се определят от държавите членки.
- 2а. Държавите членки съобщават на Комисията текста на основните разпоредби от националното право, които приемат в областта, уредена с настоящата директива.
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

Преходен режим

Правата и задълженията, определени в настоящата директива, се прилагат към всички съществуващи трудови правоотношения към [датата на влизане в сила + 3 години]. Въпреки това работодателите предоставят или допълват документите, посочени в член 4, параграф 1 и членове 5 и 6, само при поискване от страна на работник, който вече е бил нает към тази дата. Липсата на такова искане не трябва да води до изключване на работниците от минималните права, установени по силата на членове 7—11.

Член 22

Преглед от Комисията

До [датата на влизане в сила + 9 години] Комисията, след консултации с държавите членки и социалните партньори на равнището на Съюза и като взема под внимание отражението върху малките и средните предприятия, прави преглед на прилагането на настоящата директива с цел да предложи, където е уместно, необходимите изменения.

Член 23

Отмяна

Директива 91/533/ЕИО се отменя, като отмяната влиза в сила от [датата на влизане в сила + 3 години]. Позоваванията на отменената директива се считат за позовавания на настоящата директива.

Член 24

Влизане в сила

Настоящата директива влиза в сила на двадесетия ден след публикуването ѝ в *Официален вестник на Европейския съюз*.

Член 25

Адресати

Адресати на настоящата директива са държавите членки.

Съставено в Брюксел на [...] година.

За Европейския парламент

За Съвета
