



Съвет на  
Европейския съюз

Брюксел, 28 април 2017 г.  
(OR. en)

8633/17

---

---

Междуинституционално досие:  
2017/0085 (COD)

---

---

EMPL 219  
SOC 293  
GENDER 12  
SAN 166  
CODEC 681

## ПРЕДЛОЖЕНИЕ

---

От: Генералния секретар на Европейската комисия,  
подписано от г-н Jordi AYET PUIGARNAU, директор

Дата на получаване: 27 април 2017 г.

До: Г-н Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, генерален секретар на Съвета на  
Европейския съюз

---

№ док. Ком.: COM(2017) 253 final

---

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

---

Приложено се изпраща на делегациите документ COM(2017) 253 final.

---

Приложение: COM(2017) 253 final



Брюксел, 26.4.2017 г.  
COM(2017) 253 final

2017/0085 (COD)

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**

{SWD(2017) 202 final}

{SWD(2017) 203 final}

## ОБЯСНИТЕЛЕН МЕМОРАНДУМ

### 1. КОНТЕКСТ НА ПРЕДЛОЖЕНИЕТО

- **Основания и цели на предложението**

След оттеглянето на предложението на Комисията от 2008 г. за преразглеждане на Директива 92/85/ЕИО на Съвета за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки (наричана по-долу „Директива за отпуска по майчинство“), Комисията обяви намерението си да подготви нова инициатива, в рамките на която ще бъде използван **по-широк подход**, позволяващ да се вземе предвид развитието на обществото през изминалото десетилетие<sup>1</sup>.

Настоящото предложение за директива е част от пакет от мерки, насочени към изпълнение на ангажимента на Комисията. С пакета се цели да бъдат предложени решения за преодоляване на недостатъчната представеност жените в областта на заетостта и да се подпомогне тяхното кариерно развитие чрез подобряване на условията за съвместяване на работните и личните задължения. Пакетът се основава на съществуващите права и политики, не понижава равнището на закрила, предвидено в достиженията на правото на ЕС, и запазва съществуващите права, предоставени съгласно съществуващото право на Европейския съюз. Освен това с него се подобряват съществуващите права и се въвеждат нови права, както за жените, така и за мъжете, като по този начин се обръща внимание на равното третиране и равните възможности на днешния пазар на труда, насърчава се недискриминацията и се утвърждава равенството между половете.

През 2015 г. равнището на заетост на жените (на възраст между 20 и 64 години) достигна 64,3 % в сравнение с равнище на заетост от 75,9 % при мъжете. **Разликата в заетостта на половете** на пазара на труда е най-силно изразена при родителите и хората с други отговорности за полагане на грижи. Средно през 2015 г. равнището на заетост на жените с едно дете на възраст под 6 години е с близо 9 % по-ниско отколкото това на жените, които нямат малки деца, а в няколко държави разликата е над 30 %<sup>2</sup>. Също така е много по-вероятно жените да поемат ролята на лица, полагащи неофициални грижи за възрастни роднини или други роднини, нуждаещи се от грижи, отколкото мъжете<sup>3</sup>. Също така много по-вероятно е жените да работят на непълно работно време поради отговорности за полагане на грижи. Това допринася съществено за **разликата в заплащането между половете** (възлизаща в някои държави членки на 28 %), която в течение на трудовия живот се натрупва като **разлика в пенсиите между половете** (възлизаща средно на 40 % в ЕС) и води до по-висок риск от бедност и социално изключване за жените, особено при старост. Прогнозите по базовия сценарий

---

<sup>1</sup> Вж. съобщение на Европейската комисия за пресата от 2015 г.: *Изпълнение на ангажиментите към родителите: Комисията оттегля блокираното предложение относно отпуска по майчинство и се ориентира към нов подход.*

<sup>2</sup> Разликата в заетостта между половете възлиза на 24,7 процентни пункта сред лицата с едно дете на възраст под 6 години, на 25,6 процентни пункта сред лицата с две деца (най-малкото от които е на възраст под 6 години) и на 35,4 процентни пункта за лицата с три или повече деца.

показват, че посочените по-горе предизвикателства няма да бъдат преодолени в достатъчна степен без действия от страна на ЕС. През 2055 г. разликата в заетостта между половете се очаква все още да възлиза на 9 процентни пункта.

**Една от основните причини за този проблем е неадекватната политика по отношение на равновесието между професионалния и личния живот.** Неравномерното разпределение между мъжете и жените на отпуските на етапа на тяхното планиране, недостатъчните стимули за мъжете да вземат отпуск за полагане на грижи за деца и/или роднини, нуждаещи се от грижи, ограничените възможности за използване на гъвкави схеми на работа, недостатъчните официални услуги за полагане на грижи и възпиращите икономически фактори са все елементи, за които е доказано, че увеличават предизвикателствата пред заетостта сред жените.

**Настоящата правна рамка на равнището на Съюза и на равнището на държавите членки съдържа ограничени разпоредби във връзка с вземането от страна на мъжете на участие, еднакво с това на жените, в отговорностите за полагане на грижи.** Например понастоящем в ЕС не съществува законодателство, предвиждащо отпуск по бащинство или отпуск за гледане на болен роднина или роднина, нуждаещ се от грижи, като се изключи законодателството, предвиждащо отсъствие поради форсмажорни обстоятелства. В много държави членки липсват схеми за платен отпуск за бащите в сравнение с възможностите, предоставени на майките. Дисбалансът в структурата на разпоредбите за равновесие между професионалния и личния живот, отнасящи се до жените и мъжете, може по този начин да засили 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, влияе положително върху участието на бащите в отглеждането на децата на по-късен етап, като намалява относителния обем на неплатения семеен труд, положен от жените, и оставя на жените повече време за платена заетост.

**Общата цел** на настоящата директива е да се осигури прилагането на принципа на равенството между мъжете и жените по отношение на възможностите на пазара на труда и третирането на работното място. Чрез адаптиране и модернизирание на правната рамка на ЕС директивата ще позволи на родителите и лицата с отговорности за полагане на грижи да съвместяват по-добре работните си задължения и задълженията си за полагане на грижи. Директивата се основава на съществуващите права и ги засилва в определени случаи или въвежда нови права. Тя запазва равнището на закрила, което вече е предвидено в достиженията на правото на ЕС.

**Специфичните цели** на директивата са определени, както следва:

- **подобряване на достъпа до схеми за постигане на равновесие между професионалния и личния живот**, като например отпуски и гъвкави схеми на работа;
- увеличаване на използването от страна на мъжете на отпуски по семейни причини и гъвкави схеми на работа.

Доказано е, че наличието на възможности за отпуски и гъвкави схеми на работа силно смекчава въздействието на отговорностите за полагане на грижи върху заетостта на жените. Като се предостави по-голям избор на родителите и лицата, полагащи грижи,

при организирането на изпълнението на професионалните отговорности и отговорностите по полагане на грижи ще им се помогне да избегнат изпадането от пазара на труда. Освен това, тъй като възможностите и стимулите за мъжете да използват схеми за постигане на равновесие между професионалния и личния живот като цяло са недостатъчни и в повечето държави членки те се използват съответно в ниска степен, подобряването на структурата на тези схеми от гледна точка на равновесието между половете може да допринесе за преразпределение на грижите в домакинството<sup>3</sup>.

Настоящото предложение се очаква да донесе големи ползи за лицата, за предприятията и за обществото като цяло. Докато родителите и лицата, полагащи грижи, ще се възползват от равновесие между професионалния и личния живот, което е по-добре адаптирано към нуждите на съвременните семейства, увеличаването на заетостта сред жените, по-високите им доходи и кариерното им развитие ще окажат положително въздействие върху икономическия просперитет, социалното приобщаване и здравето на жените и техните семейства. Ползите за предприятията ще се изразяват в по-голям ресурс от таланти, по-мотивирана и по-производителна работна сила, както и по-малък брой на отсъствията от работа. Повишаването на заетостта сред жените ще допринесе за справяне с предизвикателството, което представлява застаряването на населението, и за осигуряване на финансова стабилност в държавите членки.

- **Съгласуваност с действащите разпоредби в тази област на политиката**

Достиженията на правото на ЕС съдържат множество актове на вторичното законодателство, които са от значение за областта на политиката, в рамките на която е изготвено настоящото предложение. Най-важните от тези актове са следните:

- *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).*

Тази директива определя рамка за прилагането в държавите членки на принципа на равно третиране на мъжете и жените, които извършват дейности в качеството на самостоятелно заети лица или допринасят за изпълнението на подобни дейности. По-специално тя гарантира, че самостоятелно заетите жени, както и съпругите и жените партньори на семейни начала получават достатъчно обезщетение при майчинство, което позволява прекъсване на професионалната им дейност поради бременност или майчинство в продължение на най-малко 14 седмици.

- *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 (преработена) (ОВ L 204, 26.7.2006 г., стр. 23.)*

---

<sup>3</sup> OECD (2013) Closing the Gender Gap.

С тази директива се цели да бъде осигурено прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите и в нея се съдържат разпоредби относно равното заплащане, равното третиране в рамките на професионалните социалноосигурителни схеми, равното третиране по отношение на достъпа до заетост, професионално обучение и повишение, и на условията на труд, както и правила относно средствата за правна защита и изпълнението на задълженията и относно насърчаването на равно третиране чрез диалог.

*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).*

В нея са определени основните права на жените преди и след бременност, включително правото на 14 седмици платен отпуск по майчинство. В нея също така се определени мерки за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд за бременните жени и се предвижда специална закрила срещу уволнение за периода от началото на бременността до края на отпуска по майчинство.

- *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 работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) (ОВ L 14, 20.1.1998 г., стр. 9).*

Тя забранява дискриминацията по отношение на работниците на непълно работно време и предвижда, че работодателите следва да взимат под внимание молбите на работниците за работа на непълно работно време. Директивата обаче не предвижда правото да се искат други видове гъвкави схеми на работа, които са важни за равновесието между професионалния и личния живот.

- *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 (CEEP) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC), и за отмяна на Директива 96/34/ЕО (ОВ L 68, 18.3.2010 г., стр. 13).*

Тази директива (наричана по-долу „Директивата за родителския отпуск“) предоставя на работниците индивидуално право на родителски отпуск за срок от най-малко четири месеца поради раждане или осиновяване на дете. Поне един месец от родителския отпуск трябва да се предоставя без възможност да бъде прехвърлян. Директивата не налага никакви задължения във връзка със заплащането по време на родителския отпуск и оставя на държавите членки или социалните партньори да определят подробни правила и условия,

приложими за такъв отпуск. Директивата за родителския отпуск предвижда закрила срещу уволнение и по-неблагоприятно третиране поради подаване на молба за ползване или поради фактическото ползване на родителски отпуск, въпреки че подробните условия за прилагането на тази закрила не са посочени.

*Препоръка 92/241/ЕИО на Съвета от 31 март 1992 г. относно грижите за деца (ОВ L 123, 8.5.1992 г., стр. 16).*

В нея се препоръчва на държавите членки да предприемат инициативи за осигуряване на специален отпуск за работещи родители, за насърчаване на по-голямо участие на мъжете в грижите за децата, за създаване на работна среда, подпомагаща работещите родители, и за осигуряване на достъпни и качествени услуги за грижи за децата.

*Препоръка 2013/112/ЕС на Комисията от 20 февруари 2013 г. „Инвестициите в децата — изход от порочния кръг на неравностойното положение“ (ОВ L 59, 2.3.2013 г., стр. 5—16)*

В нея се препоръчва на държавите членки да подпомагат достъпа на родителите до пазара на труда и да се погрижат полагаането на труд да е изгодно за родителите. В препоръката също така се поставя акцент върху необходимостта от подобряване на достъпа до финансово достъпни услуги за образование и грижи в ранна детска възраст и от адекватно подпомагане на доходите под формата например на детски и семейни помощи.

Съдържанието на горепосочените актове беше надлежно анализирано и взето предвид по време на подготовката на настоящото предложение. В резултат на това предложението е, от една страна, съгласувано със съществуващите разпоредби и, от друга страна, въвежда законодателни промени в областите, в които беше счетено, че действащото законодателство е недостатъчно и е необходимо да се промени в съответствие с промените в обществото.

*Един работен документ на службите на Комисията, придружаващ съобщението на Комисията относно европейския стълб на социалните права, съдържа доклад относно обществената консултация<sup>4</sup>.*

В доклада се прави преглед на резултатите от обществената консултация относно европейския стълб на социалните права. Що се отнася до равновесието между професионалния и личния живот, налице бе широк консенсус, че равенството на половете и равновесието между професионалния и личния живот следва да бъдат подкрепени посредством преработена и съгласувана законодателна рамка, обхващаща отпуска по майчинство, отпуска по бащинство, родителския отпуск и отпуска за лица, полагащи грижи, и насърчаваща ползването на равни начала на схеми за отпуск от страна на мъжете и жените, за да се подобри достъпът на жените до пазара на труда и тяхното положение на този пазар.

---

<sup>4</sup>

SWD(2017) 206

Що се отнася до Директивата от 2010 г. за родителския отпуск, с настоящото предложение се цели да бъде отменен целият акт и да бъде заменен с разпоредбите, които се съдържат в настоящия текст, като същевременно бъдат запазени съществуващите права и задължения. Както е обяснено в преамбюла, нищо в предложението за директива не следва да се тълкува като намаляване на вече съществуващите права съгласно Директивата за родителския отпуск. Настоящата директива се основава на тези права и ги засилва. Директивата за родителския отпуск следва да бъде отменена, от една страна, поради специфичното правно естество и основание (член 155, параграф 2 от ДФЕС) на Директивата за родителския отпуск, посредством която се привежда в действие споразумение на европейските социални партньори, и, от друга страна, от съображения за прозрачност, опростяване (един единствен акт, уреждащ цялостно специфичните права, свързани с равновесието между професионалния и личния живот), правна сигурност и обвързващо действие на правата.

- **Съгласуваност с другите политики на Съюза**

Настоящата инициатива ще допринесе за постигане на заложените в Договора 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 ЕС. Съгласно Договора ЕС полага усилия във всички свои дейности за премахване на неравенствата и за насърчаване на равенството между мъжете и жените. Равенството между половете има основополагащо значение за политиките на ЕС: тъй като разликата между половете, що се отнася до равнищата на заетост на жените с деца и мъжете с деца, е значителна, преодоляването на тази разлика е от съществено значение за постигането на целта на ЕС по отношение на равнището на заетост. Намаляването на тази разлика има също ключово значение за постигането на по-голямо равенство между половете.

Инициативата също ще допринесе за постигане на приоритетите на Комисията за растеж и работни места, изложени в политическите насоки на председателя Юнкер за Европейската комисия. Тази инициатива е също свързана с инициативата за европейски стълб на социалните права, която има за цел да бъде укрепено социалното измерение на Съюза и да бъде засилено сближаването между държавите членки, насочено към по-високи социални стандарти.

## **2. ПРАВНО ОСНОВАНИЕ, СУБСИДИАРНОСТ И ПРОПОРЦИОНАЛНОСТ**

- **Правно основание**

Настоящото предложение се основава на член 153 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС). Конкретните разпоредби са следните:

– член 153, параграф 1, буква и) от ДФЕС, който предвижда, че *„(с) оглед постигането на целите на член 151, Съюзът подкрепя и допълва дейностите на държавите членки в следните области: (...)*

*и) равенство между мъже и жени по отношение на възможностите на пазара на труда и третирането при работа;“*

– член 153, параграф 2, буква б) от ДФЕС, който установява, че *„(з)а целта Европейският парламент и Съветът: (...)*

*б) могат да приемат в областите, изброени в параграф 1, букви а) – и), посредством директиви, минимални изисквания, които следва да бъдат приложени постепенно, като се имат предвид условията и техническите правила във всяка държава членка. Тези директиви избягват налагането на административни, финансови и правни ограничения по начин, който би попречил на създаването и развитието на малки и средни предприятия.*

*Европейският парламент и Съветът действат в съответствие с обикновената законодателна процедура след консултация с Икономическия и социален комитет и Комитета на регионите. (...)*

## • **Субсидиарност**

Вече съществува законодателна рамка на ЕС по отношение на политиките за равновесие между професионалния и личния живот, в това число Директива 2010/18/ЕС на Съвета от 8 март 2010 г. Това показва общото съгласие, че в съответствие с принципа на subsidiarity в тази област са необходими действия на равнището на ЕС.

Както бе обяснено в раздел 1, тези съществуващи законодателни мерки не са достатъчни за справяне с предизвикателствата пред правилното съчетаване на професионалните и семейните задължения в днешната икономическа и социална среда и пред осигуряването на равенство между мъже и жени по отношение на възможностите на пазара на труда и третирането на работното място.

Основната тежест по полагане на грижи все още се понася от жените, тъй като настоящата законодателна рамка е недостатъчна за насърчаване и улесняване на по-справедливо разпределение на семейните и професионалните отговорности между мъжете и жените. Що се отнася до отпуска по бащинство, отпуска за лицата, полагащи грижи ( по отношение на който понастоящем не съществуват разпоредби на равнището на ЕС) и гъвкавите схеми на работа, има много държави членки, в които или няма предприети мерки, или съществуващите мерки са недостатъчни. Освен това, когато в държавите членки съществуват правни разпоредби, тези разпоредби се различават по отношение на предоставяните от тях условия (напр. заплащане), което води до неравенства в правата и защитата на гражданите на ЕС в целия ЕС и до различия във функционирането на пазарите на труда.

Ето защо модернизирването на съществуващата правна рамка, насочено към осигуряване на общи минимални стандарти за политиките за равновесие между професионалния и личния живот, може да бъде постигнато единствено чрез действия на равнището на ЕС, а не чрез действия на отделните държави членки.

Анализът на проблема, който трябва да бъде разрешен, и наличната понастоящем информация относно разглежданата материя ясно показват, че:

- само когато съществува законодателство на ЕС, тогава съществува и законодателство във всяка държава членка;
- само действия на равнището на ЕС ще гарантират постигнато на достатъчен напредък във всички държави членки;

- само намесата на равнището на ЕС има потенциала да смекчи тенденциите, които понастоящем се наблюдават в някои държави членки, към ограничаване на разпоредбите във връзка с равновесието между професионалния и личния живот;
- само действия на равнището на ЕС ще преодолеят различията между съществуващите национални правни разпоредби относно отпуските по бащинство, родителските отпуски, отпуските на лицата, полагащи грижи, и гъвкавите схеми на работа; същевременно действията на равнището на ЕС няма да пречат на държавите членки да предлагат по-високи равнища на закрила;
- само действия на равнището на ЕС ще осигурят общи минимални изисквания за равновесие между професионалния и личния живот в подкрепа на равенството между мъже и жени по отношение на възможностите на пазара на труда и третирането на работното място; общите минимални стандарти са особено важни в контекста на свободното движение на работници и свободното предоставяне на услуги в рамките на вътрешния пазар на ЕС.

С оглед на аргументите, изложени по-горе, е обосновано да се предприемат законодателни мерки и мерки на политиката на ЕС в тази област.

#### • **Пропорционалност**

При установената добавена стойност от намеса на равнището на ЕС правният инструмент, който е избран за осъществяване на тази намеса (вж. по-долу), предвижда минимални стандарти и гарантира, че степента на намеса ще бъде сведена до минимума, необходим за осигуряване на постигането на целите на предложението.

Директивата зачита добре установените национални уредби в областта на отпуските и гъвкавите схеми на работа, както и възможността на държавите членки и социалните партньори да определят специфичните разпоредби в тази област. Държавите членки, които вече са въвели по-благоприятни разпоредби от тези, предложени в настоящата директива, няма да бъдат задължени да променят своето законодателство. Държавите членки могат също така да решат да надхвърлят минималните стандарти, определени в настоящата директива.

Директивата зачита изцяло свободата и предпочитанията на лицата и семействата да организират живота си и не им налага задължението да се ползват от нейните разпоредби.

Следователно планираната мярка на Съюза оставя във възможно най-голяма степен свобода на преценка за индивидуални и национални решения, като същевременно постига целите за увеличаване на участието на жените на пазара на труда и на равенството между половете. Принципът на пропорционалност е спазен с оглед на мащаба и характера на установените проблеми.

#### • **Избор на инструмент**

Член 153, параграф 2, буква б) във връзка с член 153, параграф 1, буква и) от ДФЕС изрично предвижда, че директивата е правният инструмент, който се използва за установяване на минимални изисквания, които следва да бъдат приложени постепенно.

### **3. РЕЗУЛТАТИ ОТ ПОСЛЕДВАЩИТЕ ОЦЕНКИ, ОТ КОНСУЛТАЦИИТЕ СЪС ЗАИНТЕРЕСОВАНИТЕ СТРАНИ И ОТ ОЦЕНКИТЕ НА ВЪЗДЕЙСТВИЕТО**

- **Последващи оценки/проверки за пригодност на действащото законодателство**

Като част от работата по оценката на въздействието, наличната информация относно функционирането на действащата рамка относно равновесието между професионалния и личния живот беше консолидирана и оценена.

Този анализ беше направен въз основа на:

- проучване, възложено на външния изпълнител в средата на 2016 г., за целите на изготвянето на оценката на въздействието, както и обща оценка на рамката относно равновесието между професионалния и личния живот;
- съответни налични научни изследвания, като например доклади на Европейската комисия и на други европейски институции, както и на Европейската мрежа на правните експерти, и съществуващи национални доклади и информация, събрана от органите по въпросите на равенството;
- данни, събрани посредством преглед на законодателството на равнището на държавите членки в областта на равновесието между професионалния и личния живот, както и събрани становища на заинтересовани страни.

Две от горепосочените директиви, а именно Директивата за отпуска по майчинство (92/85/ЕИО) и Директивата за родителския отпуск (2010/18/ЕС), бяха оценени от гледна точка на тяхната ефективност, ефикасност, съгласуваност, уместност и европейска добавена стойност.

В оценката бе направена констатацията че съществуващата рамка до голяма степен не представлява ефективен инструмент за постигане на преследваните цели и поради тази причина те не са постигнати изцяло.

Що се отнася до Директивата за родителския отпуск (2010/18/ЕС), целта за постигане на равновесие между професионалния и личния живот чрез по-справедливо разпределение между мъжете и жените на професионалните отговорности и отговорностите по полагане на грижи не бе постигната в достатъчна степен. Настоящият модел на родителски отпуск не води до еднакво ползване на отпуска от страна на родителите, като жените са най-вече тези, които взимат отпуск. Това се дължи основно на съществуващата в много държави членки липса на заплащане по време на отпуск и на разпоредбата, която позволява на единия родител да прехвърли по-голямата част от отпуска, на който има право, на другия родител. На практика мъжете често прехвърлят своя дял от родителския отпуск на жените.

- **Консултации със заинтересованите страни**

Между ноември 2015 г. и февруари 2016 г. бе проведена открита **обществена консултация**, за да се съберат становища от различни заинтересовани страни и граждани<sup>5</sup>. Широк кръг от заинтересовани страни споделиха своите становища: държави членки, организации на социалните партньори, организации на гражданското общество, органи по въпросите на равенството и други организации, както и отделни лица. От всяка държава членка бе получен най-малко един отговор. Бяха получени общо 786 становища — 229 от организации и 557 от отделни лица. Основните резултати, що се отнася до вариантите на политиката в бъдеще, бяха следните:

— сближаване на възгледите на заинтересованите страни по отношение на значението на действията на ЕС в областта на равновесието между професионалния и личния живот;

— сближаване на възгледите относно необходимостта от подобряване на възможностите и/или стимулите за родителите и други лица, свързани с лица, нуждаещи се от грижи, да поемат отговорности за полагане на грижи, както и на мерките за постигане на равновесие между професионалния и личния живот;

— сближаване на възгледите относно необходимостта да се предоставят възможности за грижи за деца на достъпни цени;

— сближаване на възгледите относно продължаване на действията на равнището на ЕС по предоставяне на насоки в областта на политиката, наблюдение и обмен на добри практики;

— известно сближаване на възгледите относно необходимостта от законодателни действия от страна на ЕС.

Беше осъществена също така консултация с **Консултативния комитет на ЕС относно равенството между жените и мъжете**, който представи своето становище по време на заседанието си на 8 декември 2016 г.

Комисията предприе съгласноДФЕС двуетапна консултация със **социалните партньори** относно предизвикателствата, свързани с равновесието между професионалния и личния живот. Въпреки че социалните партньори до голяма степен постигнаха съгласие относно предизвикателствата, свързани с равновесието между професионалния и личния живот, и относно целта за подобряване на участието на жените на пазара на труда, те имаха различни становища относно необходимостта от допълнителни законодателни действия и не постигнаха съгласие да започнат преки преговори с цел сключване на споразумение на равнището на Съюза. Важно е обаче закрилата в тази област да бъде подобрена чрез модернизирани и адаптирани на настоящата правна рамка при същевременно отчитане на резултатите от тези консултации. **Синдикалните организации** изразиха желанието си за законодателство на равнището на ЕС относно отпуска по бащинство и отпуска за лицата, полагащи грижи; за увеличаване на продължителността и заплащането на отпуска по майчинство, както и на свързаната с него закрила срещу уволнение; за право да се искат гъвкави схеми на работа; и за изменение на Директивата за родителския отпуск с цел удължаване на продължителността на отпуска и на частта от него, която не може да бъде прехвърляна, както и с цел въвеждане на заплащане за отпуска. Синдикалните организации подчертаха, че тези мерки следва да бъдат съчетани с наличието на достъпни, включително във финансово отношение, и качествени официални услуги за

<sup>5</sup> [http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/1511\\_roadmap\\_reconciliation\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/1511_roadmap_reconciliation_en.htm)

полагане на грижи. **Организациите на работодателите** не подкрепиха по-нататъшни законодателни мерки от страна на ЕС, но подкрепиха незаконодателни мерки за развитието на официални услуги по предоставяне на грижи.

**Европейският парламент** призова за удължаване на платения отпуск по майчинство и на закрилата срещу уволнение, удължаване на продължителността на родителския отпуск и въвеждане на заплащане; за въвеждане на отпуск по бащинство и отпуск за лицата, полагащи грижи; за актуализиране на целите от Барселона относно грижите за децата и за въвеждане на цели за услугите за дългосрочни грижи.

Много други **заинтересовани страни** също призоваха за повече законодателни и незаконодателни действия на ЕС в областта на равновесието между професионалния и личния живот.

- **Събиране и използване на експертни становища**

Комисията възложи поръчка за анализа на разходите и ползите от възможни мерки на ЕС за улесняване на равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи.

Освен това Комисията взе за основа резултатите от съществуващите си поръчки, за да събере данни, които бяха използвани в подкрепа на тази оценка на въздействието. Използваните източници на данни включваха:

- тематичен доклад, изготвен от Европейската мрежа за социална политика, относно мерките, насочени към постигане на равновесие между професионалния и личния живот на хората със роднини, нуждаещи се от грижи;
- преглед, извършен от научни изследователи от London School of Economics, на наличната литература относно разходите и ползите от мерки за постигане на равновесие между професионалния и личния живот;
- редица други изследвания на национално, европейско и международно равнище, включително данните, предоставени от Европейския институт за равенство между половете.

В допълнение Европейската мрежа на националните органи за равно третиране проведе проучване сред своите членове относно докладвани случаи на дискриминация на работното място и уволнения, свързани с родителството.

- **Оценка на въздействието**

В съответствие с изискванията за по-добро регулиране през септември 2015 г бе създадена междуведомствена ръководна група на Комисията, председателствана от Генералния секретариат, която да работи по подготовката на настоящата инициатива. Междуведомствената ръководна група проведе пет свои срещи през периода от септември 2015 г. до март 2017 г.

Оценката на въздействието беше представена на Комитета за регулаторен контрол и обсъдена с него на 18 януари 2017 г. Преработен текст на оценката на въздействието, в който надлежно се разглеждат въпросите, повдигнати от Комитета за регулаторен

контрол, беше представен на 8 март 2017 г. На 20 март Комитетът за регулаторен контрол даде положително становище с коментари, които бяха взети предвид в окончателната оценка на въздействието.

В процеса на работата по оценката на въздействието бяха разгледани редица незаконодателни и законодателни мерки във всички установени области от значение за преодоляване на недостатъчната представеност на жените на пазара на труда, а именно: отпуска по майчинство, отпуска по бащинство, родителския отпуск, отпуска за лицата, полагащи грижи, гъвките схеми на работа.

След оценка на ефективността, ефикасността и съгласуваността на всеки от вариантите, беше определена предпочитана комбинация от варианти. Предпочитаната комбинация включва:

- **Отпуск по майчинство:** незаконодателни мерки за по-ефективно прилагане на действащото законодателство относно закрилата срещу уволнение, за повишаване на осведомеността относно уволнението на бременни жени и предоставяне на насоки за политиката относно улесняването на успешния преход между отпуск по майчинство и заетост (включително помещения за кърмене и почивка).
- **Отпуск по бащинство:** въвеждане на индивидуално право на отпуск в размер на 10 работни дни, плащането за което трябва да е поне равно на това за отпуск по болест.
- **Родителски отпуск:** преразглеждане на съществуващото понастоящем право с цел да се осигури i) правото на гъвкави схеми на работа (напр. работа на непълно работно време или работа „на парче“), ii) 4-месечен отпуск, който не може да бъде прехвърлян между родителите и iii) 4-месечно плащане, което трябва да е поне равно на това за отпуск по болест.
- **Отпуск за лицата, полагащи грижи:** въвеждане на индивидуално право на отпуск с продължителност не по-малка от 5 дни годишно, плащането за което да е поне равно на това за отпуск по болест.
- **Гъвкави схеми на работа:** право за родителите на деца на възраст до 12 години и лицата, полагащи грижи, да поискат гъвкавост на работното време, графика или работното място за определен период от време, без задължение за работодателя да предостави исканата промяна.

По отношение на очакваното въздействие на комбинацията от предпочитани варианти, количественият анализ, извършен в рамките на оценката на въздействието, показва, че комбинацията от предпочитани варианти оказва положително въздействие върху БВП (+ 840 милиарда евро ННС за периода 2015—2055 г.), заетостта (+ 1,6 милиона евро през 2050 г.) и работната сила (+ 1,4 милиона евро през 2050 г.). Анализът показва, че нарастването на трудовата заетост и участието на работната сила ще се отнася най-вече за жените. Реалните доходи също се очаква да нараснат с 0,52 % през 2050 г. Комбинацията представлява макар и относително малък, но все пак разход за дружествата. Въпреки това по-голямата част от тези разходи е свързана с варианта за гъвкави схеми на работа, който предполага много високо равнище на търсене и адаптиране на гъвкави схеми на работа, въпреки че работодателите могат да откажат искания за гъвкави схеми на работа, по-специално когато това би довело до излишни

разходи за дружеството. Общият разход на дружествата за комбинацията биха могли да бъдат значително по-ниски.

Следва също така да се отчете, че предпочитаните варианти на комбинацията са с изразено взаимодействие и че разходите за комбинацията от предпочитаните варианти може да бъдат по-ниски от сбора на отделните разходи за всеки вариант.

- **Основни права**

Равенството между мъжете и жените е основен принцип на Европейския съюз. Съгласно член 3, параграф 3, алинея 2 от Договора за Европейския съюз (ДЕС)<sup>6</sup>, насърчаването на равенството между жените и мъжете е една от целите на Европейския съюз. Освен това член 8 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) постановява, че във всички свои дейности Съюзът полага усилия за премахването на неравенствата и за насърчаване на равенството между жените и мъжете.

Предложението също така улеснява упражняването на правата, признати в членове 23<sup>7</sup> и 33<sup>8</sup> от Хартата на основните права, които се отнасят специално до равенството между мъжете и жените и съчетаването на семейния и професионалния живот.

#### **4. ОТРАЖЕНИЕ ВЪРХУ БЮДЖЕТА**

Предложението не изисква допълнителни средства от бюджета на Европейския съюз.

#### **5. ДРУГИ ЕЛЕМЕНТИ**

- **Мерки за мониторинг, оценка и докладване**

Държавите членки трябва да транспонират директивата две години след приемането и да съобщят на Комисията националните мерки за изпълнение посредством базите данни за изпълнението на националните мерки за прилагане. В съответствие с член 153, параграф 4 от ДФЕС те могат чрез споразумение да възложат транспонирането на социалните партньори.

---

<sup>6</sup> „Той се бори срещу социалното изключване и дискриминациите и насърчава социалната справедливост и закрила, равенството между жените и мъжете, солидарността между поколенията и защитата на правата на детето.“

<sup>7</sup> „член 23 — Равенство между жените и мъжете

*Равенството между жените и мъжете трябва да бъде гарантирано във всички области, включително заетостта, труда и възнаграждението.*

*Принципът на равенството не пречи на запазването в действие или приемането на мерки, предвиждащи специфични предимства в полза на по-слабо представения пол.“*

<sup>8</sup> „член 33 — Семейен и професионален живот

*„1. Закрилата на семейството е гарантирана в юридически, икономически и социален план.*

*2. За да може да съчетава семейния и професионалния живот, всеки има право на защита срещу уволнение, което има за мотив майчинство, както и право на платен отпуск по майчинство и на родителски отпуск за раждане или осиновяване на дете.“*

С цел оценяване на ефективността при постигането на общите и специфичните цели на инициативата, Комисията определи основни показатели за напредъка за наблюдение на успешното прилагане<sup>9</sup>. Тези показатели ще бъдат редовно наблюдавани от Комисията и ще служат като основа за оценката на инициативата. Въз основа на тези показатели и информацията, която трябва да бъде предоставена от държавите членки, Комисията може да докладва редовно за напредъка на други ключови институции на ЕС, включително Европейския парламент, Съвета, и Европейския икономически и социален комитет. При всички случаи Комисията ще направи оценка на въздействието на законодателните предложения пет години след влизането в сила и ще изготви доклад за оценка.

Комисията също така ще продължи да следи редовно трудовата заетост на жените и разпоредбите на държавите членки относно равновесието между професионалния и личния живот, включително в ежегодния Съвместен доклад за заетостта (СДЗ) от европейския семестьър и докладите по държави.

- **Подробно разяснение на конкретните разпоредби на предложението**

*Член 1 – Предмет*

В тази разпоредба се определя предметът на директивата и се изброяват индивидуалните права, за които са установени минимални изисквания на равнището на Съюза.

*Член 2 – Обхват*

Тази разпоредба определя кои са физическите лица, които могат да ползват правата, уредени в настоящата директива.

*Член 3 — Определения*

Тази разпоредба дава определения на редица термини и понятия, с цел да се уточни предварително как да бъдат разбирани, когато се срещат в текста на директивата.

*Член 4 – Отпуск по бащинство*

Към настоящия момент не съществуват минимални стандарти за отпуск по бащинство на равнището на ЕС.

С тази разпоредба се въвежда правото на бащите да ползват отпуск по бащинство под формата на кратък отпуск с продължителност не по-малка от 10 работни дни по повод раждането на детето им. Предвижда се този отпуск да се взема около времето на раждане и трябва да бъде ясно свързан с това събитие.

Въвеждането на право на отпуск по бащинство следва да помогне за разрешаване на проблема с неравните възможности за жените и мъжете да вземат отпуск около времето на раждането на дете и за насърчаване на мъжете да поемат по-равностоен дял от

---

<sup>9</sup> Избраните основни показатели произтичат главно от сравнителни източници на данни (Евростат, ОИСР), но където не съществуват показатели, информацията може да бъде взета от национални данни. Подробният списък на показателите се съдържа в оценката на въздействието.

отговорностите за полагане на грижи, като по този начин дадат възможност за създаването на връзка между бащите и децата на ранен етап.

С цел избягването на всякаква дискриминация между семейни и несемейни двойки и между хетеросексуални и хомосексуални двойки, правото на отпуск по бащинство не следва да засяга брачния или семейния статус, определен в националното право.

#### *Член 5 – Родителски отпуск*

В Директивата за родителския отпуск (2010/18/ЕС) вече е предвидено индивидуално право на поне четири месеца родителски отпуск на основание на раждане или осиновяване на дете, за грижа за това дете. Тази разпоредба, следователно, се основава на съществуващите права на родителите и повишава тези права както за жените, така и за мъжете.

След анализа, направен в подготвителната фаза, се счита, че настоящата директива за родителския отпуск е недостатъчна, за да позволи и на двамата родители в еднаква степен да ползват своите права. Предвид факта, че директивата не гарантира обезщетение по време на родителския отпуск, много семейства може да не са в състояние да си позволят да ползват този отпуск. Директивата не успя също така в насърчаването на мъжете да поемат по-голям дял от отговорностите за полагане на грижи. Фактите сочат, че по-голямата част от бащите не се възползват от правото си на родителски отпуск и прехвърлят съществена част от правото си на отпуск на майките. Това доведе до значителни различия между средните нива на ползване на родителския отпуск между майките и бащите, които за бащите остават все още прекалено ниски в много държави членки.

Тази разпоредба цели справяне с установените слабости чрез i) определяне на минимална част от родителския отпуск — най-малко четири месеца, която да не може да се прехвърля между родителите, ii) въвеждане на по-голяма гъвкавост по отношение на формите, под които може да бъде ползван родителският отпуск (с пълно или частично преустановяване на работата, или други форми на гъвкавост), като се има предвид, че гъвкавостта повишава вероятността родителите, по-специално бащите, да ползват своето право на такъв отпуск. Друга разпоредба в настоящата директива разглежда въпроса за възнаграждението по време на отпуск, тъй като това оказва силно въздействие върху ползването на отпуск от страна на бащите.

Тази разпоредба оставя на държавите членки правото да вземат решение относно i) продължителността на срока на предизвестие от страна на работника, ii) това, дали предоставянето на правото на родителски отпуск може да бъде обвързано с наличието на определен период, в който лицето е работило на дадено място, и/или наличието на трудов стаж и iii) определяне на обстоятелствата, при които на работодателя може да бъде разрешено да отложи предоставянето на родителски отпуск с разумен период. Накрая, тази разпоредба има за цел да гарантира, че държавите членки ще преценят необходимостта от адаптиране на условията за достъп и подробните разпоредби на родителския отпуск към конкретните нужди на родителите в особено неравностойно положение, свързано с увреждане или с продължително заболяване, и на осиновителите.

#### *Член 6 – Отпуск за лица, полагащи грижи*

Тази разпоредба въвежда новото право на работниците да ползват годишен отпуск в случай на сериозно заболяване или нужда от грижи на роднина, както е определено от самата директива. С цел да се защити работодателят от злоупотреба с това право, преди предоставянето на отпуск може да се изисква доказателство за заболяването или ситуацията, при която възниква нужда от грижи.

Основанието за въвеждането на това право е, че подобряването на възможностите на работниците да ползват кратък отпуск, за да се грижат за роднина, може да помогне за подобряването на равновесието между професионалния и личния им живот, като в същото време се избегне тяхното пълно отпадане от пазара на труда.

#### *Член 7 — Отсъствие от работа поради форсмажорни обстоятелства*

Тази разпоредба запазва съществуващото право на работниците да отсъстват от работа поради форсмажорни обстоятелства.

Това право, което вече е предвидено в Директивата за родителския отпуск<sup>10</sup>, може да се използва от всички работници (не само родители или лица, полагащи грижи, по смисъла на настоящата директива) по спешни семейни причини.

#### *Член 8 — Адекватен доход*

Директивата за родителския отпуск (2010/18/ЕС) не установява минимални изисквания за адекватно обезщетение.

Тази разпоредба установява правото за работниците, които използват различни видове отпуски, да получават адекватно обезщетение по време на минималния период на отпуск, предвиден в настоящата директива. Размерът на обезщетението следва да бъде поне еднакъв с размера на обезщетението при отпусък по болест.

#### *Член 9 — Гъвкави схеми на работа*

В Директивата за родителския отпуск вече е предвидена възможността да се поискат два вида гъвкави схеми на работа (модел на работа и работно време) за родителите, които се завръщат от родителски отпуск. Настоящото предложение разширява възможността, като към тези две съществуващи форми се добавя трета форма на гъвкава схема на работа (работа от разстояние) и разширява още повече обхвата по отношение на ползвателите на тези права, като включва всички лица, полагащи грижи, и работниците с деца до определена възраст, която трябва да е най-малко дванадесет години.

С цел насърчаване на работещите родители с малки деца и лицата, полагащи грижи, да останат на пазара на труда, те следва да могат да адаптират работното си време спрямо своите лични потребности и предпочитания.

С тази разпоредба се въвежда възможността посочените по-горе работници да се възползват от възможностите за i) съкращаване на работното време, ii) гъвкаво работно време и iii) работа от разстояние.

---

<sup>10</sup> Клауза 7

С цел да се вземат предвид потребностите на работодателите и работниците, тази разпоредба дава възможност на държавите членки да ограничат продължителността на гъвкавите схеми на работа. Тази възможността е особено уместна при работа на непълно работно време. Тя се оказва полезна, тъй като позволява на някои жени да останат на пазара на труда, след като станат майки, но същевременно се отбелязва, че дългите периоди на съкратено работно време могат да доведат до по-ниски социалноосигурителни вноски, изразяващи се по-късно в намаляване на пенсионните права или липса на такива.

#### *Член 10 – Трудови права*

Директивата за родителския отпуск (2010/18/ЕС) вече предвижда някои трудови права и гаранции срещу неблагоприятно третиране, така че работниците да могат да упражнят правото си на родителски отпуск<sup>11</sup>. Това включва правото да се върнат на същата работа или, ако това не е възможно, на равностойна или подобна работа, правото на запазване на правата, придобити или в процес на придобиване от работника, на датата, на която започва родителският отпуск. Накрая, тя също така насърчава работниците и работодателите да останат в контакт по време на отпуска и да се договарят за всякакви подходящи мерки за реинтеграция.

Предоставянето на отпуск е предназначено да подкрепи работещите родители и лицата, полагащи грижи, през определени периоди от време; то има за цел поддържане и насърчаване на постоянното участие на работниците на пазара на труда, като същевременно им позволява да се справят с отговорностите си у дома.

За да стане това възможно тази разпоредба се основава на съществуващите права, и също така предвижда минималната защита на трудовите права на родителите и на лицата, полагащи грижи, като им се предоставя възможност да се завърнат на своята (или еквивалентна) работа, да се възползват от всяко подобрене на условията на труд по време на отсъствието им, да запазят придобитите си права и трудовото си правоотношение, докато са в отпуск.

#### *Член 11 – Недискриминация*

С Директивата за родителския отпуск работниците вече са защитени срещу по-неблагоприятно третиране поради подаване на молба за родителски отпуск, или поради ползване на такъв отпуск. Освен това член 19, параграф 1 от Директива 2006/54/ЕО вече предвижда, че при неприлагане на принципа на равното третиране тежестта на доказване пада върху работодателя. Член 19, параграф 4 от Директива 2006/54/ЕО уточнява, че правилото относно тежестта на доказване се прилага и към Директивата за родителския отпуск; позоваването в Директива 2006/54/ЕО на Директивата за родителския отпуск се запазва, тъй като настоящата директива предвижда, че позоваванията на Директивата за родителския отпуск се считат за позовавания на настоящата директива.

Защитата, предвидена понастоящем в Директивата за родителския отпуск, е запазена и разширена, така че работниците, които ползват други видове отпуск или гъвкави схеми на работа, също са защитени срещу по-неблагоприятно третиране и дискриминация

---

<sup>11</sup> Клауза 5.

поради подаване на молба за ползване, или поради фактическото ползване на някои права, предоставени по силата на настоящата директива.

#### *Член 12 — Закрила срещу уволнение и тежест на доказване*

Директивата за родителския отпуск (2010/18/ЕС) вече предвижда закрита срещу уволнение поради подаване на молба за ползване, или поради фактическото ползване на родителски отпуск.

Тази разпоредба има за цел запазването за работниците, които се възползват от отпуска по бащинство<sup>12</sup>, родителския отпуск<sup>13</sup>, отпуск за лица, полагащи грижи, и гъвкави схеми на работа, на съществуващата закрита и нейното разширяване, като се включи и закрита срещу уволнение през периода, в който те са подали молба за ползване или ползват тези права.

Ако, въпреки тази закрита, работник смята, че е уволнен поради подаване на молба за ползване или упражняването на правата, посочени в член 4, 5 или 6, или заради упражняване на правото да поиска гъвкави схеми на работа, посочено в член 9, тази разпоредба налага на работодателя тежестта да докаже, че уволнението се дължи на други обективни причини.

#### *Член 13 — Наказания*

Тази разпоредба изисква от държавите членки да предвидят ефективни, пропорционални и възпиращи санкции, било то глоби и/или компенсации, за нарушения на задълженията по силата на настоящата директива, и да гарантират, че те се прилагат.

#### *Член 14 — Закрила срещу неблагоприятно третиране или неблагоприятни последици*

Тази разпоредба изисква от държавите членки да предоставят на работниците, които се оплакват от нарушения на национални разпоредби, приети в съответствие с настоящата директива, адекватна съдебна защита срещу всяко неблагоприятно третиране или неблагоприятни последици от страна на работодателя, без които ефективното прилагане на принципа на равно третиране не би било възможно.

#### *Член 15 — Органи по въпросите на равенството*

Директива 2006/54/ЕО вече предвижда, че държавите членки определят орган или органи за насърчване, анализ, мониторинг и подпомагане на равното третиране на всички лица без дискриминация, основана на пола, включително по-неблагоприятно третиране на жена, свързано с бременност или майчинство.

Съгласно тази разпоредба националните органи по въпросите на равенството следва да бъдат компетентни в областите, които попадат в обхвата на настоящата директива. Това следва да засили, от една страна, равнището на защита на правата, предвидени в настоящата директива, и от друга страна, наблюдението на изпълнението ѝ.

---

<sup>12</sup> Член 16 от Директива 2006/54/ЕО се отнася до защитата от уволнение в случай на отпуск по бащинство, предвиден съгласно националното право.

<sup>13</sup> Вж. клауза 5, параграф 4 от Директивата за родителския отпуск.

#### *Член 16 – Равнище на защита*

В контекста на съществуващото право на ЕС, транспонирано в държавите членки, и на съдебната практика на Съда на Европейския съюз, по-конкретно по отношение на родителския отпуск, следва да се подчертае, че настоящото предложение запазва съществуващите права, предоставени по силата на съществуващите европейски директиви относно равенството между половете, и ги използва като основа за предоставяне на повече права на жените и мъжете.

Това е стандартна разпоредба, позволяваща на държавите членки да предоставят по-висока степен на защита, отколкото се гарантира от директивата.

#### *Член 17 — Разпространяване на информация*

Тази разпоредба има за цел да гарантира повишаването на осведомеността в държавите членки относно правата, предоставени по силата на настоящата директива, както и други вече съществуващи права в същата област.

#### *Член 18 — Докладване и преглед*

Това е стандартна разпоредба, в която се установява задължението на държавите членки да предоставят информация на Комисията относно прилагането на настоящата директива, за да може Комисията да докладва на съзаконодателите по този въпрос и, ако сметне за необходимо, да направи предложения за преразглеждане и актуализиране на директивата.

#### *Член 19 — Отмяна*

В приложението към Директивата за родителския отпуск (2010/18/ЕС) се съдържа текстът на рамково споразумение между социалните партньори за определяне на конкретните разпоредби относно родителския отпуск. Тъй като социалните партньори не можаха да постигнат споразумение по отношение на предоговарянето на това рамково споразумение с цел да се въведат необходимите подобрения на ползваната понастоящем схема на родителски отпуск, Комисията реши да предложи законодателни промени по своя инициатива.

Като се има предвид, че изменение на даден акт трябва да се извърши, като се използва същото правно основание, което е използвано за приемането на първоначалния акт, което не е възможно в този случай, поради специфичното правно основание, използвано за законодателството въз основа на споразуменията на социалните партньори, се счита, че най-подходящият законодателен вариант е отмяната и замяната на Директивата за родителския отпуск. Един единствен всеобхватен акт в съответната област също се счита за най-добрата възможност за постигане на прозрачност, опростяване и правна сигурност и осигуряване на спазването на правата.

Следва да се отбележи, че настоящото предложение не намалява по никакъв начин съществуващите понастоящем права, а се основава на съществуващите достижения на правото на ЕС и има за цел да разшири или да укрепи правата на работещите родители и лицата, полагащи грижи.

Поради това тази разпоредба определя датата, на която Директива 2010/18/ЕС се отменя, като в същото време уточнява, че всички позовавания на отменената директива се считат за позовавания на новата.

#### *Член 20 — Транспониране*

Тази разпоредба установява максималния срок, в който държавите членки трябва да транспонират директивата в националното си законодателство и да съобщят на Комисията съответните текстове. Този период е определен на две години. Освен това в нея се посочва, че съгласно член 153, параграф 3 отДФЕС държавите членки могат да поверят изпълнението на директивата на социалните партньори, ако социалните партньори 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*

Това е стандартна разпоредба, която постановява, че директивата ще влезе в сила на двадесетия ден след деня на нейното публикуването в *Официален вестник на Европейския съюз*.

#### *Член 22 — Адресати*

Това е стандартна разпоредба относно адресатите, която пояснява, че адресати на директивата са държавите членки.

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 комитет<sup>14</sup>,

като взеха предвид становището на Комитета на регионите<sup>15</sup>,

в съответствие с обикновената законодателна процедура,

като имат предвид, че:

- (1) Член 153, параграф 1, подточка i) от Договора за функционирането на Европейския съюз позволява на Съюза 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

---

<sup>14</sup> ОВ С , , стр. .

<sup>15</sup> ОВ С , , стр. .

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, наред с другото, 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, което на свой ред ще улесни поемането от страна на мъжете на отговорностите за полагане на грижи наравно с 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 Съвета<sup>16</sup>, Директива 2010/41/ЕС на Европейския парламент и на Съвета<sup>17</sup>, Директива 92/85/ЕИО на Съвета<sup>18</sup>, Директива 97/81/ЕО на Съвета<sup>19</sup> и Директива 2010/18/ЕС на Съвета<sup>20</sup>.
- (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

---

<sup>16</sup> 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).

<sup>17</sup> 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).

<sup>18</sup> 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).

<sup>19</sup> 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).

<sup>20</sup> 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).

заплащане. Доказано е, че присъствието на болен роднина или на роднина, нуждаещ се от грижи, също има отрицателни последици за заетостта сред жените, в резултат на което някои жени напускат окончателно пазара на труда.

- (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.
- (9) В съответствие с член 154 от Договора за функционирането на Европейския съюз 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 модернизирани и адаптирани 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 отпуска по бащинство, родителския отпуск и отпуска 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. Както е предвидено понастоящем съгласно клауза 2, параграф 3 от приложението към Директива 2010/18/ЕС, това следва да включва 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.

- (13) За насърчаването на по-равномерното разпределение между жените и мъжете на отговорностите за полагане на грижи следва да се въведе правото на отпуск по бащинство, който бащите да вземат по повод раждането на дете. 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 другия родител да вземе родителски отпуск, настоящата директива, освен че запазва правото на всеки родител на родителски отпуск с продължителност поне 4 месеца съгласно предвиденото в Директива 2010/18/ЕС, удължава от един на четири месеца родителския отпуск, който не може да бъде прехвърлен от единия родител на другия.
- (15) За да се предоставят по-големи възможности на родителите да ползват родителски отпуск, докато децата им растат, правото на родителски отпуск следва да се предостави поне до навършването на 12 години на детето. 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. За целите на постигането на баланс между потребностите на работниците и тези на работодателите държавите членки следва също така да могат да решат дали да предоставят на работодателя правото да отложи предоставянето на родителски отпуск при определени обстоятелства. В тези случаи работодателят следва да представи основание за отлагането.

Като се има предвид, че при наличието на гъвкавост има по-голяма вероятност вторият родител, 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 или други гъвкави форми на родителски отпуск. 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.

- (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, които се грижат за възрастен член на семейството и/или за друг нуждаещ се от грижи роднина, да продължат да бъдат част от работната сила, работниците с тежко болен или нуждаещ се от грижи роднина следва да имат правото да отсъстват от работа под формата на отпуск за лица, полагащи грижи, за да могат да се грижат за своя роднина. За да се предотвратят злоупотребите с това право, преди предоставянето на отпуска може да бъде поискан документ, удостоверяващ тежкото заболяване или нуждата от 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, предвидено понастоящем в Директива 2010/18/ЕС, при условията, определени от държавите членки.
- (19) С цел увеличаване на стимулите за работниците с деца и с отговорности за полагане на грижи, особено за мъжете, да се възползват от периодите на отпуск, предвидени в настоящата директива, те следва да имат правото на адекватно обезщетение, докато са в отпуск. Размерът на обезщетението следва да бъде поне еднакъв с размера на обезщетението, което съответният работник би получил при отпуск по болест. Държавите членки следва да вземат под внимание значението на непрекъсваемостта на правото на социално осигуряване, включително здравно осигуряване.
- (20) Съгласно 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.
- (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 адаптират своите 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. 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. Окончателното решение

за одобряване или отхвърляне на молбата на работник за гъвкава схема на работа следва да бъде взето от работодателя. 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 придобити 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. 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 за отпуск, посочен в член 4, член 5 или член 6, че са ползвали такъв отпуск или че са упражнили правото си да поискат гъвкави схеми на работа, посочено в член 9, 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.
- (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. За ефективното прилагане на принципа на равно третиране 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 и в областите, 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. 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 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 административната тежест.
- (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 постигането 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;
- 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.

## *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 на основание раждане или осиновяване на дете с цел полагането на грижи за това дете;
- в) „лице, полагащо грижи“ означава работник, полагащ лични грижи или оказващ лично подпомагане в случай на тежко заболяване или нужда от грижи на роднина;
- 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) „нужда от грижи“ означава ситуация, в която едно лице временно или постоянно се нуждае от грижи заради увреждане или тежко медицинско състояние, различно от тежко заболяване;
- 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 да вземат отпуск по бащинство с продължителност най-малко десет работни дни по повод раждането на дете.

2. Правото на отпуск по бащинство, посочено в параграф 1, се предоставя независимо от брачното или семейното положение, както е определено в националното законодателство.

## Член 5

### Родителски отпуск

1. Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че работниците имат индивидуално право на родителски отпуск с продължителност най-малко четири месеца, който трябва да бъде взет преди детето да навърши определена възраст, която е поне 12 години.

2. Когато държавите членки предоставят възможност единият родител да прехвърли правото си на родителски отпуск на другия родител, те гарантират, че поне четири месеца родителски отпуск не могат да бъдат прехвърлени.

3. Държавите членки определят срока на предизвестие, 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, 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 Съвета<sup>21</sup> 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 споразумения 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.

6. Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че работниците имат правото да поискат също така родителски отпуск с частично преустановяване на работа, на части, разделени от периоди на работа, или чрез прилагането на други гъвкави форми. Работодателите разглеждат тези искания и дават

---

<sup>21</sup> Директива 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 (СЕЕР) (ОВ L 175, 10.7.1999 г., стр. 43).

съответния отговор, като вземат под внимание както нуждите на работодателите, така и тези на работниците. Работодателите 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, с продължителност най-малко пет работни дни годишно за всеки работник. Ползването на това право може да зависи от представянето на подходящ документ, удостоверяващ медицинското състояние на роднината на работника.

#### *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*

### **Адекватен доход**

В съответствие с контекста на национално равнище, например националното законодателство, колективните споразумения и/или установената практика, и като се вземат предвид правомощията, делегирани на социалните партньори, държавите членки гарантират, че работниците, упражняващи право на отпуск, посочено в член 4, член 5 или член 6, ще получат заплащане или адекватно обезщетение, чийто размер следва да бъде поне еднакъв с размера, който съответният работник би получил, ако вземе отпуск по болест.

#### *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 12 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.

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. Работодателите обосновават всяко отхвърляне на такова искане.

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. Също така работникът има право да поиска да се върне към първоначалния модел на работа 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.

## *Член 10*

### **Трудови права**

1. Правата, които са придобити или са в процес на придобиване от работниците към датата на започване на отпуск, 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 отпуск, посочен в член 4, член 5 или член 6, работниците имат право да се върнат на своята работа или на равностойна длъжност при 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 по време на своето отсъствие.

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 правото на гъвкави схеми на работа, посочено в член 9.

## *Член 12*

### **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. 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, 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 13*

### **Санкции**

Държавите членки въвеждат правила относно 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. Те могат да бъдат под формата на глоба. Те могат да включват също така плащането на обезщетение.

## *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**

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 родителите и лицата, полагащи грижи, без дискриминация, основана на пола, са компетентни и по въпросите, попадащи в обхвата на настоящата директива.

#### *Член 16*

### **Равнище на закрила**

Държавите членки могат да въведат или да запазят разпоредби, които са по-благоприятни за работниците от предвидените в настоящата директива. Те гарантират обаче, че поне четири месеца от родителския отпуск не могат да бъдат прехвърляни в съответствие с член 5, параграф 2.

#### *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 пет години след влизането в сила на настоящата директива държавите членки съобщават на Комисията цялата нужна информация за прилагането на настоящата директива, за да може Комисията да изготви 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, като отмяната влиза в сила две години след датата на влизане 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 20*

#### **Транспониране**

1. Държавите членки въвеждат в сила законовите, подзаконовите и административните разпоредби, необходими за да се съобразят с настоящата директива, най-късно до две години след влизането в сила. Те незабавно съобщават на Комисията текста на тези разпоредби.

Когато държавите членки приемат тези разпоредби, те съдържат позоваване на настоящата директива или са придружени от такова позоваване при официалното им публикуване. Държавите членки определят как да се направи позоваването.

2. Държавите членки съобщават на Комисията текста на основните разпоредби от националното законодателство, което приемат в областта, обхваната от 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*

#### **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*