

BG

BG

BG



КОМИСИЯ НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ОБЩНОСТИ

Брюксел, 3.10.2008
COM(2008) 637 окончателен

2008/0193 (COD)

Предложение за

ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА

за изменение 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

{SEC(2008)2595}

{SEC(2008)2596}

(представено от Комисията)

ОБЯСНИТЕЛЕН МЕМОРАНДУМ

1. КОНТЕКСТ НА ПРЕДЛОЖЕНИЕТО

Основания и цели на предложението

Целта на настоящото предложение е да се подобри закрилата на бременните работнички и на работничките родилки или кърмачки. По-специално, с настоящото предложение минималната продължителност на отпуска по майчинство се удължава от 14 на 18 седмици. Тази мярка трябва да спомогне за възстановяването на работничките от непосредствените последици от раждането, като същевременно улесни завръщането им на пазара на труда в края на отпуска по майчинство. Също така с директивата се цели подобряване на трудовите права на бременните работнички и на работничките родилки или кърмачки. Настоящото предложение ще допринесе за по-добро съвместяване на професионалния, личния и семейния живот.

Предложението представлява приоритетна инициатива¹ в работната програма на Комисията за 2008 г.² (ref. 2008/EMPL/025).

Общ контекст

В документа „Пътна карта за равенство между жените и мъжете 2006—2010 г.“³, приет от Комисията през март 2006 г., Комисията се ангажира да преразгледа съществуващото законодателство на ЕС за равенство на половете, което не е включено в програмата за внасяне на поправки за 2005 г. с цел то да бъде актуализирано, модернизирано и преработено, където е необходимо. Директива 92/85/ЕИО не беше включена в програмата за внасяне на поправки.

Европейският съвет от март 2006 г. наблегна на необходимостта от по-добър баланс между професионален и личен живот, с цел постигане на икономически растеж, просперитет и конкурентоспособност, и одобри Европейския пакт за равенство между половете. През декември 2007 г.⁴ Съветът призова Комисията да извърши оценка на общата правна рамка в подкрепа на съвместяването на професионалния и личния живот и да прецени евентуалната необходимост от подобрения. През март 2008 г. Европейският съвет препотвърди необходимостта от по-нататъшни усилия в посока на успешното съвместяване на професионалния живот с личния и семейния, както за жените, така и за мъжете.

Европейският парламент многократно призова за подобрения в съществуващото законодателство, отнасящо се до закрилата на бременните работнички и даването на родителски отпуск (отпуск за отглеждане на дете), както и за мерки за по-добро съвместяване на професионалния, личния и семейния живот. В своята резолюция от 21

¹ Пътната карта е публикувана на:
http://ec.europa.eu/atwork/programmes/docs/clwp2008_roadmap_priority_initiatives.pdf

² COM (2007) 640.

³ COM (2006) 92.

⁴ Заключение на Съвета SOC 385: Равностойна роля на жените и мъжете за заетост, растеж и социално единство.

февруари 2008 г. относно демографското бъдеще на Европа⁵, например, Парламентът призова държавите-членки да възприемат най-добрите практики що се отнася до продължителността на отпуските по майчинство и наблегна, че е възможно да се повлияе благоприятно на раждаемостта посредством координирани обществени политики, като се създава материална и емоционална среда, благоприятна за семейството и децата.

В резолюцията си от 27 септември 2007 г.⁶ Парламентът също насърчи държавите-членки да уеднаквят разходите по обезщетенията за отпуск по майчинство и родителски отпуск (отпуск за отглеждане на дете), с цел женският труд да престане да струва по-скъпо от този на мъжете и приветства провеждането на консултации със социалните партньори относно съвместяването на професионален, личен и семейния живот. Той също призова държавите-членки съвместно със социалните партньори да се борят с дискриминацията срещу бременните жени на трудовия пазар и да предприемат необходимите действия за гарантиране на високо равнище на закрила на майките и поиска от Комисията да извърши по-подробна оценка на спазването на законодателството на Общността в тази сфера и да определи дали е необходимо преразглеждането му.

Съществуващи разпоредби в областта на предложението

Директива 92/85/ЕИО (Десета специална директива по смисъла на член 16, параграф 1 от Директива 89/391/ЕИО) предвижда минимална продължителност на отпуска по майчинство 14 последователни седмици. Също така с директивата се определят изискванията относно здравето и безопасността на работното място, с цел закрила на бременните работнички и работничките родилки или кърмачки. Забранява се уволнението на жени по време на отпуск по майчинство. Гарантирани са правата, произтичащи от трудовия договор.

Съгласно член 2, параграф 7 от Директива 76/207/ЕИО⁷ след отпуск по майчинство жените имат право да се върнат на същата или на равностойна позиция. Съгласно същата разпоредба, всяко по-неблагоприятно третиране на жена във връзка с бременност или отпуск по майчинство представлява дискриминация.

Съгласуваност с други политики и цели на Съюза

Целта на настоящото предложение е в съгласие с политиките на ЕС, и по-специално с Лисабонската стратегията за растеж и заетост. Съгласно Договора за ЕО Общността се стреми да отстранява неравенствата и да насърчава равенството между мъжете и жените във всичките си дейности. Равенството между половете заема централно място

⁵ Документ 2007/2156 (INI), точки 14 и 15, достъпен на: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-0066+0+DOC+XML+V0//EN&language=EN>.

⁶ Документ 2007/2065 (INI), достъпен на: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&language=EN&reference=P6-TA-2007-0423>, точки 13, 28 и 29.

⁷ Директива 76/207/ЕИО на Съвета от 9 февруари 1976 година относно прилагането на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, професионалната квалификация и развитие, и на условията на труд (ОВ L 39, 14.2.1976 г., стр. 40). Директива, изменена с Директива 2002/73/ЕО на Европейския парламент и на Съвета (ОВ L 269, 5.10.2002 г., стр. 15).

в Лисабонската стратегия: предвид голямата разлика между дела на наетите жени с деца и наетите мъже с деца, преодоляването на това различие е от жизненоважно значение предвид целите на ЕС по отношение на заетостта при жените. Преодоляването на това различие е от ключово значение и за постигането на по-голяма степен на равенство между половете.

2. ДОПИТВАНЕ ДО ЗАИНТЕРЕСОВАНИТЕ СТРАНИ И ОЦЕНКА НА ВЪЗДЕЙСТВИЕТО

Консултации

Всички посочени по-долу консултации бяха проведени въз основа на редица варианти за подобряване на законодателната рамка в подкрепа на съвместяването на професионален, личен и семеен живот. Поради изложените по-долу причини настоящото предложение на Комисията се ограничава до изменение на Директива 92/85/ЕИО.

През 2006 и 2007 г. Комисията проведе консултации с европейските социални партньори на два етапа във връзка с по-доброто съвместяване на професионалния, личния и семейния живот, въз основа на Директиви 92/85/ЕИО и 96/34/ЕО⁸. Комисията разгледа начини за подобряване на съществуващото законодателство относно закрилата на майчинството и родителския отпуск и идентифицира нови типове отпуск по семейни причини (отпуск по бащинство, отпуск за осиновяване, отпуск с цел грижа за член на семейството). Що се отнася до другите мерки, Комисията подчерта значението на детските заведения и заведенията за грижи за други лица на издръжка, на новите методи на работа (включително и от разстояние) и на стимулите за мъжете да се възползват от възможностите, които им се предлагат в тази сфера.

Отговорите варираха⁹: част от социалните партньори приветстваха инициативата на Комисията, докато други се противопоставиха на всякакви изменения в съществуващите разпоредби. Въпреки това през юли 2008 г. европейските социални партньори съобщиха на Комисията за своето намерение да открият процес на преговори съгласно член 139 от Договора за създаване на Европейската общност по отношение на някои видове уредба на отпуска по семейни причини. В края на преговорния период между социалните партньори (максимум девет месеца) Комисията ще предприеме необходимите действия за да придаде правна сила на новото споразумение посредством директива или, ако преговорите завършат неуспешно, ще прецени дали да внесе собствено законодателно предложение.

Тъй като социалните партньори потвърдиха, че не възнамеряват да разглеждат въпроса за отпуска по майчинство по време на преговорите помежду си, Комисията счита за целесъобразно да внесе настоящото предложение сега, така че социалните партньори да са наясно при преразглеждането на родителския отпуск какви ще бъдат правата на майките що се отнася до минималната продължителност и условия на отпуска.

⁸ Директива 96/34/ЕО на Съвета от 3 юни 1996 г. относно рамковото споразумение за родителския отпуск, 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) (ОВ L 145, 19.6.1996 г., стр.4).

⁹ Виж: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/new_legislation_en.html.

През декември 2007 г. Комисията се консултира с държавите-членки относно същия набор варианти, които бяха включени в консултациите със социалните партньори. Що се отнася до отпуска по майчинство, някои държави-членки се изказаха в подкрепа на (умерено) удължаване на продължителността, други се изказаха в полза на увеличаването на плащанията, а трети – против всякакви промени на равнище ЕС. Някои държави-членки не отговориха на въпросника.

Комисията се консултира и с европейски НПО¹⁰, развиващи дейност в тази сфера. Най-общо те подкрепиха инициативите за постигане на по-добро съвместяване.

Бяха проведени и консултации с Консултативния комитет за равни възможности на жените и мъжете¹¹. Мнозинството от членовете смятат, че съществува необходимост от по-нататъшно законодателство на равнище ЕС за удължаване на продължителността на отпуска по майчинство на 24 седмици и увеличаване на размера на обезщетенията, изплащани по време на този отпуск, до размера на една пълна работна заплата¹².

На последно място, консултации относно проекта за предложение бяха проведени и с Консултативния комитет по безопасност и здраве на работното място.

Отговорите, събрани по време на процеса на консултации, бяха взети предвид при формулирането на настоящото предложение. Удължаването на продължителността на отпуска по майчинство с четири седмици представлява умерено увеличение, с което се доближава настоящото положение в много държави-членки. Изплащането на обезщетения в пълен размер ще гарантира, че жените не понасят финансови загуби при раждане.

Събиране и използване на експертни становища

При подготвянето на настоящата инициатива, Комисията възложи проучване относно разходите и ползите от мерките за съвместяване на професионалния, личния и семейния живот¹³. Проучването доведе до извода, че изменението на разпоредбите относно отпуска по майчинство в предложената в настоящия документ посока е обещаващ вариант, тъй като разпоредбите в държавите-членки не се различават съществено.

Мрежата от независими правни експерти в областта на равенството между половете представи доклад за националните мерки относно бременността, майчинството и родителските и бащинските права¹⁴ в държавите-членки, както и доклад за оценка на националните мерки относно гъвкавите работни схеми¹⁵.

Оценка на въздействието

¹⁰ Виж: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/new_legislation_en.html.

¹¹ В състава му са включени представители на държавите-членки, на органите, занимаващи се с проблемите на равенството, на социалните партньори и на НПО.

¹² Становище от 3 юли 2008 г., публикувано на:

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2008/opinion_newforms_en.pdf.

¹³ Виж: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/index_en.html.

¹⁴ Виж: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/bulletin_en.html.

¹⁵ http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/reconciliation_final_28_august_en.pdf

Комисията изготви оценка на въздействието¹⁶ въз основа на правните варианти, очертани в документа от 2007 г. относно втория етап на консултациите, изпратен до социалните партньори. При все че Комисията понастоящем ограничава предложението си до отпуска по майчинство, оценката на другите варианти може да подпомогне социалните партньори в преговорите помежду им, при зачитане на тяхната автономия.

С Доклада за оценка на въздействието¹⁷ се целеше идентифицирането на най-добрите варианти за политика с оглед постигане на поставените цели и подобряване на подкрепата за съвместяването на професионалния, личния и семейния живот. Той разгледа широк набор от мерки, в това число и изменения в съществуващите директиви, предвиждащи отпуск по семейни причини, а именно Директиви 92/85/ЕИО и 96/34/ЕО, както и въвеждане на нови/различни форми на отпуск, по-специално за осиновяване, по бащинство и „синовен“ отпуск за полагане на грижи за член(ове) на семейството на издръжка. Бяха разгледани редица възможности преди вариантите да бъдат сведени до следното: никакво действие на ниво ЕС, разпространяване на добри практики, изменение на правилата за отпуск по майчинство (Директива 92/85/ЕИО), изменение на правилата за родителски отпуск (Директива 96/34/ЕО), предвиждане на по-специфична правна уредба относно отпуска за осиновяване и въвеждане на две нови форми на отпуск, а именно – отпуск по бащинство и „синовен“ отпуск за полагане на грижи за член(ове) на семейството на издръжка.

Заклучението е, че ако не бъдат предприети действия, ефикасността на мерките за съвместяване няма да бъде подобрена. Прилагането на незаконодателните мерки (например обменът на добри практики и инициативите на социалните партньори) при всяко продължение ще продължи, както и използването на други мерки за увеличаване на заетостта при жените.

Подобренията по отношение на правото на отпуск по семейни причини, придружени от други мерки, по-специално по-добрата уредба на грижата за децата, ще помогнат за по-успешното съвместяване на професионалния и личния живот на жените и мъжете. Отправната точка е създаването на подходяща уредба относно отпуска по майчинство, допълнен с правото на който и да е от двамата родители на родителски отпуск (отпуск за отглеждане на дете). Следователно заключението на оценката на въздействието е, че на този етап предложението за изменение на правилата относно отпуска по майчинство (Директива 92/85/ЕО) остава много полезна мярка с оглед на по-доброто съвместяване на личен и професионален живот и може да бъде взето предвид от социалните партньори при преговорите помежду им относно другите форми на отпуск по семейни причини.

В светлината на резултатите от процеса на консултации и от проучването, възложено от Комисията, вариантът за удължаване на продължителността на отпуска по майчинство и увеличаване размера на плащанията беше счетен за пропорционален начин за подобряване на здравето и безопасността на жените и създаване на възможност за по-успешно съвместяване на професионалните им и семейни ангажименти, и съответно за укрепване на равните възможности за жените и мъжете на пазара на труда.

¹⁶ SEC(2008) 2526

¹⁷ Виж: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/new_legislation_en.html.

Понастоящем продължителността на отпуска по майчинство варира между 14 седмици, в малка част от държавите-членки, и 28 седмици в други, като при определени обстоятелства достига 52 седмици, от които не всички се заплащат.

По-продължителният отпуск ще има положително въздействие върху здравето на майките. Той ще допринесе за възстановяването на жената след раждането и за създаването на здрава връзка с детето. Освен това, за жените е по-лесно да се завърнат на работа, когато детето е по-голямо и следователно това ще ги насърчи да прибегват по-рядко до родителски отпуск (отпуск за отглеждане на дете). По-продължителният отпуск и укрепването на правата на жените при завръщане от майчинство също така ще допринесе за гарантиране на равнопоставеността между жените и мъжете по отношение на възможностите на трудовия пазар и третирането на работното място. Увеличението на размера на обезщетенията, изплащани по време на отпуск по майчинство, гарантира, че засегнатите жени не понасят финансови загуби.

От гледна точка на работодателя ще съществува по-висока степен на сигурност що се отнася до продължителността на отсъствието на майката, предвид че ще се очаква жените да прибегват по-рядко до родителски отпуск. Това е най-вече от значение за малките организации, за които ефектът от даването на отпуск по семейни причини е пропорционално по-голям от този за по-големите организации.

Разходите за този вариант произтичат от по-голямата продължителност на отпуска и от по-големия размер на обезщетенията в държавите-членки, в които е необходима промяна, както и от разходите за заместване на отсъстващия служител. За да се избегне опасността тези разходи да ощетят прекомерно предприятията, и по-специално малките предприятия, предложението на Комисията позволява на държавите-членки да определят таван за обезщетението по майчинство. Както и досега, се запазва възможността за държавите-членки да определят дела на обезщетението, финансиран от държавата.

3. ПРАВНИ АСПЕКТИ

Правно основание

Настоящото предложение се основава на член 137, параграф 2 и член 141, параграф 3 от Договора за създаване на ЕО. Въпреки че Директива 92/85/ЕИО се основава на член 118а от Договора за създаване на ЕО (понастоящем член 137) и представлява специална директива в рамката, установена с Директивата относно здравето и безопасността (Директива 89/391/ЕИО), член 141 от Договора за ЕО се прибавя към правните основания за настоящото предложение. Отпускът по майчинство е от основно значение за закрилата на здравето и безопасността на бременните работнички и работничките родилки. Закрилата от уволнение или дискриминация поради бременност или майчинство е от основно значение за закрилата на здравето и безопасността на жените, както и заплащането на отпуска по майчинство. Но правата, произтичащи във връзка с отпуска по майчинство, неговата продължителност и заплащане, правата и задълженията на жените, вземащи отпуск по майчинство или завръщащи се от такъв, също са неизменно свързани с прилагането на принципа за равни възможности и равностойно третиране на жените и мъжете, установен в член 141, параграф 3. Следователно правните основания за настоящото предложение са комплексни.

Субсидиарност и пропорционалност

С предложението се цели изменение на съществуваща директива. Подобно изменение може да бъде извършено единствено посредством друга директива.

Цялостните цели на настоящото предложение могат да бъдат постигнати единствено посредством мярка на равнище Общност, тъй като необходимото равностойно ниво на закрила на бременните работнички, родилките и кърмачките между различните държави-членки може да бъде осигурено единствено посредством минимален общ стандарт. Освен върху закрилата на здравето и безопасността на засегнатите жени на работното място, предложението ще има благотворно въздействие и върху способността на тези жени да съвместят своите лични, семейни и професионални задължения. Значението на политиките и мерките за по-добро съвместяване на личен и професионален живот беше признато и подчертано и от други европейски институции, както и от основните заинтересовани страни.

Предложението не надхвърля необходимото за постигане на целите. То представлява инструмент за определяне на минимален стандарт и оставя възможност за действие на държавите-членки, които желаят да направят повече. Предложението на надхвърля абсолютно необходимите на ниво ЕС мерки за постигане на поставените цели.

Избор на правен инструмент

Тъй като се цели изменение на съществуваща директива, единственият правен инструмент, който може да бъде използван, е друга директива.

Във всеки случай, член 137, параграф 2 от Договора за създаване на ЕО постановява, че действията на законодателния орган на ЕС следва да включват директиви, установяващи минимални изисквания, които следва да бъдат приложени постепенно.

Таблица на съответствието

От държавите-членки се изисква да съобщят на Комисията текста на националните си разпоредби, транспониращи директивата, заедно с таблица на съответствието между тези разпоредби и настоящата директива.

Европейско икономическо пространство

Настоящият текст е от значение за Европейското икономическо пространство, като директивата ще се прилага за държавите извън ЕС, членки на Европейското икономическо пространство, след решение на Съвместния комитет на ЕИП.

4. ОТРАЖЕНИЕ ВЪРХУ БЮДЖЕТА

Предложението няма отражение върху бюджета на Общността.

5. ПОДРОБНО ОБЯСНЕНИЕ НА ОТДЕЛНИТЕ РАЗПОРЕДБИ

Член 1

С предложението за директива се изменя съществуващата 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, и по-специално член 8 (Отпуск по майчинство), член 10 (Забрана за уволнение) и член 11 (Трудови права) от нея).

Член 8 (Отпуск по майчинство) се изменя като се увеличава продължителността на отпуска по майчинство на 18 седмици, от които шест трябва да бъдат взети след раждането. Тази продължителност е в съответствие с продължителността на отпуска, предвидена в Препоръката на МОТ за закрила на майчинството, приета през 2000 г., и нейната цел е общото подобряване на здравето и безопасността на жените родилки. Удължаването се предвижда с цел да се даде възможност на жените да се възстановят от бременността и раждането, да прекарат повече време с децата си и да кърмят по-дълго. Съгласно действащата понастоящем директива продължителността на отпуска е 14 седмици, от които две са задължителни, преди или след датата на раждането.

За целите на настоящата директива, когато националните законодателства предоставят право на майките на най-малко 18 седмици отпуск, предоставен преди и/или след датата на раждане, и заплатен най-малко на равнището, предвидено в настоящата директива, той следва да се разглежда като отпуск по майчинство.

На жените, засегнати от директивата, ще се даде възможност да избират свободно кога да ползват незадължителната част от отпуска (преди или след датата на раждане), като по този начин те вече няма да са задължени да ползват определена част от отпуска преди раждането, какъвто понастоящем е случаят в някои държави-членки. Сроковете за уведомяване се определят от държавите-членки.

Когато раждането се състои след термина, частта от отпуска, предназначена за вземане преди раждането се удължава до действителната дата на раждане, без това да води до съкращаване на частта от отпуска след раждането, с цел да се гарантира, че жените разполагат с достатъчно време за възстановяване от раждането, както и за кърмене.

Държавите-членки определят продължителността на допълнителния отпуск, който се дава в случай на преждевременно раждане, за деца, хоспитализирани при раждането, новородени деца с увреждания и при едновременно раждане на повече от едно дете. Допълнителното време следва да позволи на жените да се възстановят от стреса, обичайно причинен от преждевременното раждане, хоспитализацията на детето при раждане, раждането на дете с увреждания или едновременното раждане на повече от едно дете.

Отново в интерес на здравето на жените, до четири седмици преди датата на раждане ползването на болнични поради заболяване или усложнения, произтичащи от бременността или раждането, не води до съкращаване на отпуска по майчинство.

Точки 1 и 2 от член 10 (Забрана за уволнение) се изменят както следва: с цел да се вземе предвид съдебната практика на Съда на Европейските общности, се предлага забраняването на всякаква подготовка за евентуално уволнение по време на отпуска по майчинство, което не е свързано с извънредни обстоятелства. Съгласно действащата понастоящем директива работодателят следва надлежно да изложи писмено основанията за такова уволнение само в случаите, в които бива уволнявана жена, която е в отпуск по майчинство. С предложеното изменение това задължение на работодателя се разпростира към случаите, в които жена бива уволнявана в срок от шест месеца след

края на отпуска ѝ по майчинство, в случай че жената поиска такава писмена обосновка. Целта на настоящата разпоредба не е да се изменят правила относно индивидуалното или колективно уволнение, а само да се предвиди, в интерес както на предприятията, така и на засегнатите работнички, че през определен период след завръщането от отпуск по майчинство, всяко евентуално уволнение следва да бъде надлежно обосновано в писмена форма, в случай че работничката поиска това.

Новата точка 2в) от член 11 (Трудови права) ясно определя, че след отпуск по майчинство жените имат право да се върнат на същата работа или на равностоен пост при не по-малко благоприятни условия, както и правото да се ползват от всякакви подобрения в условията на труд, от които биха се ползвали през периода на отсъствие. Това правило е взето от Директива 2002/73/ЕО, преработена с Директива 2006/54/ЕО, тъй като е от особено значение в контекста на предложението за изменение на Директива 92/85/ЕИО.

Точка 3 изменя съществуващото правило относно обезщетенията, изплащани по време на отпуск по майчинство: то предвижда принципа на изплащане на пълната месечна работна заплата, получавана преди отпуска по майчинство. Това обаче няма да е задължително, тъй като на това обезщетение може да се наложи таван, определен от държавата, при положение, че той не е установен на равнище под размера на обезщетенията за болнични. Държавите-членки могат да определят дали размерът на обезщетението за отпуск по майчинство да съответства на размера на последната месечна работна заплата преди отпуска по майчинство или на средна сума, изчислена за даден период.

В съответствие със съдебната практика на Съда на Европейските общности¹⁸, въпреки изключението, предвидено в член 137, параграф 5 от Договора за създаване на ЕО, е допустимо законодателството на ЕО, базирано на въпросния член, да урежда въпроси, свързани със заплащането, тъй като „в противен случай някои от областите, упоменати в член 137, параграф 1 от Договора за създаване на ЕО, ще бъдат до голяма степен лишени от съдържание“.

Съгласно новата точка 5 от член 11, по време на отпуск по майчинство или при завръщането си от такъв, работничките имат право да поискат от работодателя си да приспособи работното им време и ритъм към новото им семейно положение и работодателят е задължен да разгледа това искане. Въпреки това работодателят не е задължен да одобри или да предприеме последващи мерки във връзка с искането. Държавите-членки определят подробни правила относно упражняването на това право. Тази нова разпоредба е необходима с оглед по-добрата закрила на здравето на работничките и, със съгласието на работодателите, може да позволи по-голяма гъвкавост по отношение на работния ритъм и работното време. Сходна разпоредба е включена в член 2б от предложението за изменение на Директива 2003/88/ЕО относно някои аспекти на организацията на работното време. Ако текстът на посочения член бъде приет, тук предложеното изменение би могло да се отнася до член 2б от предложението за изменение на Директива 2003/88/ЕО и няма да е необходимо по-нататъшно изменение в Директива 92/85/ЕИО.

¹⁸ Дело C/307/05, *Del Cerro Alonso*.

Разпоредбата относно тежестта на доказването е обща за повечето директиви относно равното третиране на жените и мъжете. В съдебните процеси общото правило е, че ако дадено лице твърди нещо, трябва да го докаже. Въпреки това, при делата, отнасящи се за случаи на дискриминация, често е изключително трудно да се получат необходимите доказателства за случая, тъй като то често е в ръцете на ответника. Този проблем бе признат от Съда на Европейските общности¹⁹ и от законодателния орган на Общността в Директиви 97/80/ЕО²⁰, 2000/43²¹, 2000/78²², 2004/113²³ и 2004/56²⁴.

Разпоредбата относно защитата срещу преследване също е често срещана в директивите относно равното третиране. Ефикасната правна защита трябва да включва защита срещу репресивни мерки. Жертвите на преследване могат да бъдат възпрени от упражняване на правата си поради опасността от репресивни мерки, поради което е необходимо отделните индивиди да бъдат защитени срещу всякакво неблагоприятно третиране в резултат на упражняването на правата, предоставени им по силата на директивата.

В съответствие със съдебната практика на Съда на Европейските общности²⁵, разпоредбата относно санкциите предвижда да няма горен праг на обезщетението, дължимо в случай на нарушение на принципа на равно третиране. Тази разпоредба не изисква въвеждането на наказателни санкции.

Предложението предвижда разширяване на компетенциите на съществуващите органи, компетентни по въпросите на равнопоставеността, създадени съгласно Директива 2002/73/ЕО, преработена с Директива 2006/54/ЕО, към проблемите, попадащи в обхвата на директивата, за случаите, в които тези проблеми се отнасят преди всичко до равното третиране, а не здравето или безопасността на работниците.

Член 2

Тази разпоредба е стандартна формула, с която се позволява на държавите-членки да осигурят по-високо от гарантираното от директивата ниво на закрила и се потвърждава, че при въвеждането на директивата не трябва да се допуска снижаване на нивото на закрила, което вече е постигнато от държавите-членки.

Член 3

Тази разпоредба предоставя на държавите-членки двегодишен срок, за да транспонират директивата в националното си законодателство и да съобщят на Комисията съответните текстове. С нея също се изисква от Комисията да представи на Европейския парламент и на Съвета доклад по прилагането на директивата, въз основа на информацията, получена от държавите-членки.

Член 4

¹⁹ Дело 109/88 *Danfoss* [1989] ECR-3199.

²⁰ ОВ L 14, 20.1.1998 г.

²¹ ОВ L 180, 19.7.2000 г.

²² ОВ L 303, 12.12.2000 г.

²³ ОВ L 373, 21.12.2004 г.

²⁴ ОВ L 204, 26.7.2006 г.

²⁵ Дело C-180/95 *Draehmpaehl* (1997) ECR I-2195, Дело C-271/91 *Marshall* (1993) ECR I-4367.

Тази разпоредба представлява стандартна формула, която предвижда задължение за държавите-членки периодично да предават на Комисията информация относно прилагането на изменената директива, както и за Комисията да докладва пред законодателния орган на Общността по този въпрос и, когато е необходимо, да прилага предложения за преразглеждане и актуализиране на директивата.

Член 5

Тази разпоредба представлява стандартна формула, която постановява, че директивата ще влезе в сила в деня на публикуването ѝ в *Официален вестник на Европейския съюз*.

Член 6

Тази разпоредба е стандартна формула относно адресатите на директивата и съдържа уточнението, че адресати на директивата са държавите-членки.

Предложение за

ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА

за изменение 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

ЕВРОПЕЙСКИЯТ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

като взеха предвид Договора за създаване на Европейската общност, и по-специално член 137, параграф 2 и член 141, параграф 3 от него,

като взеха предвид предложението на Комисията²⁶,

като взеха предвид становището на Европейския икономически и социален комитет²⁷,

като взеха предвид становището на Комитета на регионите²⁸,

в съответствие с процедурата, предвидена в член 251 от Договора,

като имат предвид, че:

- (1) Член 137 от Договора за създаване на ЕО предвижда, че с оглед постигането на целите на член 136, Общността подкрепя и допълва дейностите на държавите-членки в областта на подобряването на условията на труд с цел закрилата на здравето и безопасността на работниците и гарантирането на равенство между жени и мъже по отношение на възможностите на пазара на труда и третирането на работното място.
- (2) Член 141 от Договора предвижда, че Съветът, като действа в съответствие с процедурата, посочена в член 251, след консултация с Икономическия и социален комитет, приема мерки, които осигуряват прилагането на принципа за равни възможности и равно третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и труда.
- (3) Тъй като настоящата директива се отнася не само за здравето и безопасността на бременните работнички, работничките родилки или кърмачки, а и за въпроси, свързани с равностойното третиране, като например правото на завръщане на същото или равностойно работно място, правилата относно уволнението и трудовите права, или относно по-добрата финансова подкрепа по време на отпуск, нейното правно основание се формира съвместно от членове 137 и 141.

²⁶ ОВ С, , стр. .

²⁷ ОВ С, , стр. .

²⁸ ОВ С, , стр. .

- (4) Равенството между мъжете и жените е основен принцип на Европейския съюз. Членове 21 и 23 от Хартата на основните права в Европейския съюз забраняват всяка дискриминация, основана на пола, и заявяват, че равенството между мъжете и жените трябва да бъде осигурено във всички области.
- (5) Член 2 от Договора за създаване на Европейската общност предвижда, че насърчаването на това равенство е една от основните задачи на Общността. Също така член 3, параграф 2 от Договора изисква Общността да се стреми да премахне неравенствата и да насърчава равенството между мъжете и жените във всички свои действия.
- (6) Директива 92/85/ЕИО²⁹ въвежда мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки.
- (7) Един от шестте приоритета, определени в „Пътна карта за равенство между жените и мъжете 2006—2010 г.“³⁰ е постигането на по-добро съвместяване на професионалния, личния и семейния живот. В тази връзка Комисията предприе преразглеждане на съществуващото законодателство в областта на равенството между половете, с оглед на модернизацията му, там където е необходимо. Комисията също оповести, че с цел да подобри управлението на политиките за равенство между половете „ще преразгледа съществуващото законодателство на ЕС за равенство на половете, което не е включено в програмата за внасяне на поправки за 2005 г. (...), с цел то да бъде актуализирано, модернизирано и преработено, където е необходимо.“ Директива 92/85/ЕИО не беше включена в програмата за внасяне на поправки.
- (8) В съобщението си „Обновена социална програма: Възможности, достъп и солидарност в Европа през 21-ви век“³¹ Комисията потвърди необходимостта от подобряване на съвместяването на личния и професионалния живот.
- (9) Поради уязвимостта на бременните работнички, работничките родилки или кърмачки, е наложително да им се предостави право на отпуск по майчинство с продължителност най-малко 18 последователни седмици, ползвани преди и/или след раждането, както и да се направи задължителен отпускът по майчинство от най-малко шест седмици, ползван след раждането.
- (10) Международната организация по труда препоръчва минимална продължителност на отпуска по майчинство 18 седмици, при заплащане на обезщетение, равно на пълния размер на доходите на жената преди излизането в отпуск по майчинство. Конвенцията на МОТ за закрила на майчинството от 2000 г. предвижда задължителен отпуск след раждането с продължителност шест седмици.

²⁹ ОВ L 348, 28.11.1992 г.

³⁰ Съобщение на Комисията до Съвета, Европейския парламент, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите: *Пътна карта за равенство между жените и мъжете* – COM(2006)92.

³¹ COM(2008) 412.

- (11) Съдът на Европейските общности в практиката си систематично признава легитимността на закрилата на биологичното състояние на жената по време на и след бременност в контекста на принципа за равно третиране на мъжете и жените. Още повече, Съдът в практиката си систематично постановява, че всяко неблагоприятно третиране на жената, свързано с бременност и майчинство, представлява пряка дискриминация, основана на пола.
- (12) Въз основа на принципа за равно третиране Съдът на Европейските общности също е признал закрилата на трудовите права на жените, и по-специално правото да се завърнат на същата или равностойна работа при не по-малко благоприятни условия на труд, както и да се възползват от всяко подобрение на условията на труд, внесено през периода на отсъствието им.
- (13) Предвид гореизложеното, жените следва да бъдат защитавани срещу дискриминация, основана на бременност или отпуск по майчинство, и да разполагат с подходящи средства за правна защита.
- (14) Настоящата директива не накърнява разпоредбите на Директива 2002/73/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 23 септември 2002 г. за изменение на Директива 76/207/ЕИО на Съвета относно прилагането на принципа на равно третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, професионалната квалификация и повишаване, и условията на труд³², преработена с 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 професиите³³.
- (15) Закрилата на здравето и безопасността на бременните работнички, на работничките-родилки или кърмачки следва да се гарантира и да не бъде в ущърб на принципите, заложи в директивите, отнасящи се до равното третиране на мъжете и жените.
- (16) С цел да се подобри действителната закрила на бременните работнички и работничките родилки или кърмачки, правилата относно тежестта на доказването следва да бъдат приспособени за случаите, в които са налице *prima facie* случаи на нарушаване на права, предоставени по силата на настоящата директива. За да бъдат тези права ефективно прилагани, тежестта на доказване следва да падне върху ответника, когато се представят сведения за такава дискриминация.
- (17) Ефективното прилагане на принципа на равно третиране изисква подходяща съдебна защита срещу преследване.
- (18) Държавите-членки следва да предвидят ефикасни, пропорционални и възпиращи санкции, които да се прилагат в случай на неспазване на задълженията, произтичащи от настоящата директива.
- (19) Опитът показва, че закрилата срещу нарушаване на правата, гарантирани по силата на настоящата директива, би била по-успешна ако на органа или

³² ОВ L 269, 5.10.2002 г., стр. 15.

³³ ОВ L 204, 26.7.2006 г., стр. 23.

органи, компетентни по въпросите на равнопоставеността във всяка от държавите-членки се предоставят правомощия за анализиране на свързаните проблеми, разглеждане на възможните решения и предоставяне на практическо съдействие на жертвите. В настоящата директива следва да се включи правна уредба с оглед на това.

- (20) Настоящата директива определя минимални изисквания, с което предоставя възможност на държавите-членки да приемат или да запазват по-благоприятни разпоредби на вътрешното право. Прилагането на настоящата директива не може да служи като основание за влошаване на положението, преобладаващо във всяка от държавите-членки.
- (21) Тъй като целите на действието, което следва да бъде предприето, а именно подобряването на минималното равнище на закрила на бременните работнички и на работничките родилки или кърмачки и подобряване на действителното прилагане на принципа за равно третиране, не могат да бъдат постигнати в задоволителна степен от отделните държави-членки с оглед на различните равнища на закрила във всяка от тях, и следователно биха могли да бъдат постигнати по-добре на ниво Общност, Общността може да приеме мерки, в съответствие с принципа на субсидиарност, определен в член 5 от Договора за създаване на ЕС. В съответствие с принципа на пропорционалност, предвиден в същия член, настоящата директива не надхвърля необходимото за постигането на тези цели.

ПРИЕХА НАСТОЯЩАТА ДИРЕКТИВА:

Член 1

Директива 92/85/ЕИО се изменя, както следва:

1. Член 8 се заменя със следното:

„Член 8

Отпуск по майчинство

1. Държавите-членки предприемат необходимите мерки, за да се гарантира, че работничките, по смисъла на член 2, имат право на непрекъснат отпуск по майчинство, чиято продължителност да бъде най-малко 18 седмици преди и/или след раждането.

2. Отпускът по майчинство, постановен в параграф 1, включва задължителен отпуск от най-малко шест седмици след раждането. Държавите-членки приемат необходимите мерки за да гарантират, че работничките по смисъла на член 2 имат правото да избират свободно кога да ползват незадължителната част от отпуска по майчинство — преди или след раждането.

3. Преродилната част от отпуска по майчинство се удължава с периода между датата на термина и действителната дата на раждане, с каквато и продължителност да е той, без това да води до съкращаване на останалата част от отпуска.

4. Държавите-членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират предоставянето на допълнителен отпуск в случаите на преждевременно раждане, за деца, хоспитализирани при раждането, новородени деца с увреждания и при едновременно раждане на повече от едно дете. Продължителността на допълнителния отпуск следва да бъде пропорционална и да позволява отчитане на специалните нужди на майката и на детето/децата.

5. Държавите-членки гарантират, че отпуските, ползвани четири или повече седмици преди раждането поради болест или усложнения, произтичащи от бременност, не оказват въздействие върху продължителността на отпуска по майчинство.“

2. Член 10 се заменя със следното:

„Член 10

Забрана за уволнение

С цел да се гарантира на работничките, по смисъла на член 2, упражняването на тяхното право на закрила на здравето и безопасността им, което се признава от разпоредбите на настоящия член:

1. Държавите-членки предприемат необходимите мерки за забрана на уволнението и на всякакви подготовки за уволнение на работничките по смисъла на член 2, за периода от началото на бременността до края на отпуска по майчинство, посочен в член 8, параграф 1, освен в изключителни случаи, които не са свързани с тяхното положение и са разрешени от националното законодателство и/или установената в страната практика и, където е приложимо, след като компетентните органи са дали своето съгласие.

2. Ако работничка, по смисъла на член 2, е уволнена през периода по точка 1, работодателят е длъжен надлежно да посочи основателни мотиви за нейното уволнение в писмен вид. Ако уволнението се състои в рамките на шест месеца след края на отпуска по майчинство, предвиден в член 8, параграф 1, работодателят трябва да посочи основателни мотиви за нейното уволнение в писмен вид, ако засегнатата работничка поиска това.

3. Държавите-членки предприемат необходимите мерки за закрила на работничките, по смисъла на член 2, от последиците от незаконно уволнение по смисъла на точки 1 и 2.

4. По-неблагоприятното третиране на жена въз основа на бременност или отпуск по майчинство по смисъла на член 8 представлява дискриминация по смисъла на Директива 2002/73/ЕО, преработена с Директива 2006/54/ЕО.“

3. Член 11 се изменя, както следва:

а) Създава се точка 1а, както следва:

„1а. работнички по смисъла на член 2, които са отстранени от работа от работодателя си, който ги счита непригодни за труд, без лекарско предписание, представено от работничките, до началото на отпуска си по майчинство по

смисъла на член 8, параграф 2, получават обезщетение, равностойно на пълния размер на работната им заплата.“

б) В точка 2 се добавя следната буква в):

„в) правото на работничките по смисъла на член 2 да се завърнат на работното си място или на равностойна длъжност при условия и ред, не по-малко благоприятни за тях, както и да се възползват от всяко подобряване на условията на труд, на което биха имали право по време на отсъствието си;“

в) Точка 3 се заменя със следния текст:

„3. обезщетението, упоменато в точка 2, буква б) се счита за адекватно ако гарантира доход, равностоеен на последната месечна работна заплата или на средна месечна работна заплата, в съответствие с тавана, определен от националното законодателство, ако има такъв. Този таван не може да бъде по-нисък от размера на обезщетението, получавано от работничките по смисъла на член 2 в случай на прекъсване на трудова дейност на основание, свързано със здравословното им състояние. Държавите-членки могат да определят периода, върху който се изчислява тази средна месечна работна заплата.

г) Добавя се следната точка 5:

„5. Като вземат предвид потребностите на работничките и на работодателите, държавите-членки приемат мерките, необходими за да се гарантира, че работничките по смисъла на член 2 могат през периода на отпуск по майчинство, както е предвиден в член 8, или при завръщането си от него, да поискат промяна на работното си време и ритъм, а работодателите са задължени да разгледат такива искания.“

4. Създава се следният член 12а:

„Член 12а

Доказателствена тежест

1. Държавите-членки приемат необходимите мерки в съответствие със своите национални съдебни системи, за да гарантират, че когато лица, които считат, че правата им, предоставени по силата на настоящата директива са нарушени, представят пред съда или друг компетентен орган факти, от които може да бъде заключено, че е налице такова нарушение, задължението да докаже, че няма нарушение на директивата пада върху ответника.

2. Параграф 1 не възпрепятства държавите-членки да въведат доказателствени правила, които са по-благоприятни за ищеца.

3. Параграф 1 не се прилага спрямо наказателните производства.

4. Държавите-членки могат да не прилагат параграф 1 спрямо производства, в рамките на които съдът или друг компетентен орган разследва фактите по делото.

5. Параграфи от 1 до 4 се прилагат също спрямо всички съдебни производства, предприети в съответствие с член 12.“

5. Създава се следният член 12б:

„Член 12б

Защита срещу преследване

Държавите-членки въвеждат в националните си правни системи мерките, които са необходими за защитата на лицата от всяко неблагоприятно третиране или неблагоприятно последствие в резултат на подадена жалба или на иницирано от тях съдебно производство, целящи зачитане на правата, предоставени по силата на настоящата директива.“

6. Създава се следният член 12в:

„Член 12в

Санкции

Държавите-членки определят правилата относно санкциите, приложими при нарушения на разпоредби от националното законодателство, приети в съответствие с настоящата директива, и вземат всички необходими мерки за осигуряване на тяхното прилагане. Санкциите могат да включват изплащане на обезщетение, което може да не бъде ограничено с фиксирането *a priori* на горен праг, и трябва да бъдат ефективни, пропорционални и възпиращи.“

7. Създава се следният член 12г:

„Член 12г

Орган по въпросите на равнопоставеността

Държавите-членки гарантират, че органът/органите за насърчаване, анализ, мониторинг и подпомагане на равното третиране на всички лица без дискриминация, основана на пола, упоменат(и) в член 20 от Директива 2002/73/ЕО, преработена с Директива 2006/54/ЕО, в допълнение разполага(т) с правомощия по въпросите, попадащи в обхвата на настоящата директива, в случаите, в които тези въпроси са преди всичко свързани с принципа за равно третиране, а не със здравето и безопасността на работничките.

Член 2

1. Държавите-членки могат да въведат или поддържат разпоредби, които са по-благоприятни за работничките от предвидените в настоящата директива.

2. Прилагането на настоящата директива при никакви обстоятелства не представлява основание за снижаване на равнището на закрила срещу дискриминация, което вече е постигнато от държавите-членки в областите, обхванати от настоящата директива.

Член 3

1. Държавите-членки приемат необходимите законови, подзаконови и административни разпоредби, за да се съобразят с настоящата директива, най-късно до ... [две години след приемането]. Те незабавно съобщават на Комисията текста на посочените разпоредби и прилагат таблица на съответствието между разпоредбите и настоящата директива.

2. Когато държавите-членки приемат тези разпоредби, в тях се съдържа позоваване на настоящата директива или то се извършва при официалното им публикуване. Условието и редът на позоваване се определят от държавите-членки.

Член 4

1. Държавите-членки и националните органи, компетентни по въпросите на равнопоставеността, представят на Комисията най-късно до ... [пет години след датата на приемане], а след това на всеки пет години, цялата информация, необходима на Комисията, за да изготви доклад до Европейския парламент и Съвета за прилагането на Директива 92/85/ЕИО, изменена с настоящата директива.

2. Докладът на Комисията взема предвид, когато е подходящо, гледните точки на социалните партньори и съответните неправителствени организации. В съответствие с принципа за равните възможности на половете, този доклад, *inter alia*, осигурява оценка на въздействието на взетите мерки за жените и мъжете. В светлината на получената информация, този доклад включва, ако е необходимо, предложения за преработка и актуализиране на Директива 92/85/ЕИО, изменена с настоящата директива.

Член 5

Настоящата директива влиза в сила в деня на нейното публикуване в *Официален вестник на Европейския съюз*.

Член 6

Адресати на настоящата директива са държавите-членки.

Съставено в Брюксел на [...] година.

За Европейския парламент

За Съвета

Председател

Председател