

ДИРЕКТИВА (ЕС) 2019/1152 НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА**от 20 юни 2019 година****за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз**

ЕВРОПЕЙСКИЯТ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

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

като взеха предвид предложението на Европейската комисия,

след предаване на проекта на законодателния акт на националните парламенти,

като взеха предвид становището на Европейския икономически и социален комитет ⁽¹⁾,

като взеха предвид становището на Комитета на регионите ⁽²⁾,

в съответствие с обикновената законодателна процедура ⁽³⁾,

като имат предвид, че:

- (1) В член 31 от Хартата на основните права на Европейския съюз се предвижда, че всеки работник има право на условия на труд, които опазват неговото здраве и сигурност и зачитат достойнството му, на ограничаване на максималната продължителност на труда, на периоди на дневна и седмична почивка, както и на платен годишен отпуск.
- (2) В принцип № 5 от Европейският стълб на социалните права, провъзгласен в Гьотеборг на 17 ноември 2017 г. се предвижда, че независимо от вида и продължителността на трудовото правоотношение работниците имат право на справедливо и равно третиране по отношение на условията на труд и достъпа до социална закрила и обучение и че преходът към безсрочни форми на заетост трябва да бъде насърчаван; че в съответствие със законовите разпоредби и колективните споразумения трябва да бъде гарантирана необходимата гъвкавост за работодателите, за да могат бързо да се адаптират към промените в икономическите условия; че новите форми на труд, които осигуряват качествени условия, както и предприемачеството и самостоятелната заетост, трябва да бъдат насърчавани и че професионалната мобилност трябва да се улеснява; че трудовите правоотношения, които водят до несигурни условия на труд, трябва да се предотвратяват, включително чрез забрана на злоупотребата с нетипични договори, и че изпитателният срок трябва да бъде с разумна продължителност.
- (3) В принцип № 7 от Европейския стълб на социалните права се предвижда, че работниците имат право да бъдат информирани писмено при наемането на работа за своите права и задължения, произтичащи от трудовите правоотношения, включително за изпитателния срок; че преди уволнение работниците имат право да бъдат информирани за причините и да получат предизвестие в разумен срок; и че те имат право на достъп до ефективно и безпристрастно разрешаване на спорове и, в случай на неоснователно уволнение, правото на правна защита, включително подходящо обезщетение.

⁽¹⁾ ОВ С 283, 10.8.2018 г., стр. 39.

⁽²⁾ ОВ С 387, 25.10.2018 г., стр. 53.

⁽³⁾ Позиция на Европейския парламент от 16 април 2019 г. (все още непубликувана в Официален вестник) и решение на Съвета от 13 юни 2019 г.

- (4) След приемането на Директива 91/533/ЕИО ⁽⁴⁾ пазарите на труда претърпяха дълбоки промени, дължащи се на демографското развитие и цифровизацията, което доведе до създаването на нови форми на заетост, които подпомогнаха иновациите, създаването на работни места и растежа на пазара на труда. Някои нови форми на заетост се различават значително от традиционните трудови правоотношения, що се отнася до тяхната предвидимост, като създават несигурност относно приложимите права и социалната закрила на засегнатите работници. Ето защо в тази променяща се сфера на труда е все по-необходимо работниците да разполагат с пълна информация за основните си условия на труд, която следва да им се предоставя своевременно и в писмена форма, до която работниците имат лесен достъп. За да се изготви подходяща рамка за развитието на нови форми на заетост, на работниците в Съюза следва да се предоставят редица нови минимални права, целяйки насърчаването на сигурността и предвидимостта на трудовите правоотношения, като същевременно се постигне положително сближаване между държавите членки и се запази гъвкавостта на пазара на труда.
- (5) Съгласно Директива 91/533/ЕИО по-голямата част от работниците в Съюза имат правото да получават информация в писмена форма относно своите условия на труд. Директива 91/533/ЕИО обаче не се прилага за всички работници в Съюза. Освен това се появиха пропуски в защитата във връзка с новите форми на заетост, до които доведе развитието на пазара на труда от 1991 г. насам.
- (6) Ето защо на равнището на Съюза следва да се определят минимални изисквания за предоставяне на информация по основните аспекти на трудовото правоотношение и условията на труд, които се прилагат за всеки работник, за да се гарантира на всички работници в Съюза подходяща степен на прозрачност и предвидимост по отношение на условията им на труд, като същевременно се поддържа разумна гъвкавост на нестандартната заетост, така че да се запазят ползите от нея за работниците и работодателите.
- (7) В съответствие с член 154 от Договора за функционирането на Европейския съюз, Комисията предприе двуетапна консултация със социалните партньори относно подобряването на обхвата и ефективността на Директива 91/533/ЕИО и разширяването на нейните цели, за да се установят нови права за работниците. Това не доведе до съгласие между социалните партньори за започване на преговори по тези въпроси. Същевременно, както бе потвърдено от резултатите на откритата обществена консултация, която целеше да събере информация за вижданията на различни заинтересовани страни и на гражданите, е важно да се предприемат действия в тази област на равнището на Съюза, като настоящата правна уредба се модернизира и адаптира към новите тенденции.
- (8) В своята съдебна практика Съдът на Европейския съюз (наричан по-долу „Съда на ЕС“) е установил критерии за определяне на статута на работник ⁽⁵⁾. Тълкуването на тези критерии от страна на Съда на ЕС следва да се има предвид при прилагането на настоящата директива. Ако отговарят на тези критерии, домашните работници, работниците на повикване, работниците с непостоянна работа, работниците със заплащане чрез ваучери, работниците през платформи, стажантите и чираците биха могли да попаднат в обхвата на настоящата директива. Лицата, които са действително самостоятелно заети, не следва да попадат в обхвата на настоящата директива, тъй като те не отговарят на тези критерии. Злоупотребата със статута на самостоятелно заетите лица, както е определен в националното право, било то на национално равнище или в трансгранични ситуации, е форма на фалшиво деклариран труд, който често се свързва с недеklarираната заетост. Фиктивната самостоятелна заетост възниква, когато дадено лице бъде обявено за самостоятелно заето, въпреки че изпълнява характерните за трудовите правоотношения условия, с цел да избегне някои правни или фискални задължения. Тези лица следва да бъдат включени в обхвата на настоящата директива. Установяването на наличие на трудово правоотношение следва да се ръководи от фактите, свързани с действителното изпълнение на работата, а не от описанието на правоотношението, направено от страните по него.

⁽⁴⁾ Директива 91/533/ЕИО на Съвета от 14 октомври 1991 г. относно задължението на работодателя да информира работниците или служителите за условията на трудовия договор или на трудовото правоотношение (ОВ L 288, 18.10.1991 г., стр. 32).

⁽⁵⁾ Решение на Съда от 3 юли 1986 г., *Deborah Lawrie-Blum/Провинция Баден-Вюртемберг*, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; от 14 октомври 2010 г., *Union Syndicale Solidaires Isère/Министър-председател и други*, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; от 9 юли 2015 г., *Ender Balkaya/Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; от 4 декември 2014 г., *Kunsten Informatie en Media/Нидерландия*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; и от 17 ноември 2016 г., *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH/Ruhrlandklinik gGmbH*, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883.

- (9) Следва да бъде възможно, в случай че това е обосновано от обективни причини, държавите членки да предвидят, че определени разпоредби от настоящата директива не се прилагат към някои категории държавни служители, обществените служби за спешна помощ, въоръжените сили, полицейските органи, съдиите, прокурорите, следователите или други правоприлагашки служби поради специфичното естество на задълженията, които те изпълняват, или условията им на работа.
- (10) Изискванията, установени в настоящата директива във връзка с посочените по-долу въпроси, не следва да се прилагат за морските лица и рибарите, поради спецификите на техните условия за работа: паралелната трудова заетост, в случай че е несъвместима с работата, извършвана на борда на кораби или риболовни кораби, минималната степен на предвидимост на работата, изпращането на работниците в друга държава членка или в трета държава, прехода към друга форма на трудова заетост и предоставянето на информация за идентификационните данни на институтите за социално осигуряване, които получават социалноосигурителните вноски. За целите на настоящата директива морските лица и рибарите съгласно определенията съответно в Директива 2009/13/ЕО⁽⁶⁾ и Директива (ЕС) 2017/159⁽⁷⁾ на Съвета следва да се разглеждат като работещи в Съюза, когато работят съответно на борда на кораби или риболовни кораби, регистрирани в държава членка или плаващи под флага на държава членка.
- (11) Предвид нарастващия брой на работниците, които не попадат в обхвата на Директива 91/533/ЕИО въз основа на изключения, установени от държавите членки съгласно член 1 от същата директива, е необходимо тези изключения да се заменят с възможност държавите членки да не прилагат разпоредбите на настоящата директива за трудово правоотношение с предварително определено или действително отработено време, което се равнява на три часа седмично или по-малко за референтен период от четири последователни седмици. Изчисляването на тези часове следва да включва цялото време, през което работникът действително е работил за даден работодател, например извънредния труд или допълнителния труд към труда, който е гарантиран или предвиден в трудовия договор или в рамките на трудовото правоотношение. От момента, в който даден работник премине този праг, разпоредбите на настоящата директива се прилагат към него, независимо от броя на отработените часове, които работникът отработи в последствие или броя на отработените часове, предвидени в трудовия договор.
- (12) Работниците, които нямат гарантирано работно време, включително работниците, сключили договори без задължения за определен брой часове или определени видове договори за работа на повикване, се намират в особено уязвимо положение. Ето защо разпоредбите на настоящата директива следва да се прилагат за тях, независимо от броя на действително отработените часове.
- (13) Функциите и отговорностите на работодател на практика могат да се изпълняват от няколко различни физически или юридически лица или други субекти. Държавите членки следва да разполагат с възможността свободно да определят по-конкретно лицата, за които се счита, че отговарят изцяло или частично за изпълнението на задълженията, установени в настоящата директива за работодателите, при условие че се изпълняват всички тези задължения. Държавите членки следва също така да могат да решават някои или всички задължения да бъдат възложени на физическо или юридическо лице, което не е страна по трудовия договор или трудовото правоотношение.
- (14) Държавите членки следва да могат да установяват специални правила за освобождаване на физическите лица, които действат в качеството на работодатели спрямо домашни работници в своето домакинство, от изискванията в настоящата директива във връзка със следните въпроси: да разглеждат и да отговарят на искания за различен вид заетост, да предоставят задължително обучение, което е безплатно, и да предвидят механизми за правна защита, които се основават на презумпции в полза на работника, в случай че в документацията, която съгласно настоящата директива следва да се предостави на работника, липсва определена информация.
- (15) С Директива 91/533/ЕИО беше въведен списък на основните аспекти на трудовия договор или трудовото правоотношение, за които работниците трябва да бъдат уведомени в писмена форма. Този списък, който държавите членки могат да допълват, е необходимо да бъде адаптиран, за да се отчетат промените в пазара на труда, по-специално ръстът на нестандартните форми на заетост.
- (16) Ако работникът няма постоянно или основно място на работа, той следва да получи информация за договореностите, ако има такива, относно пътуването между различните работни места.

⁽⁶⁾ Директива 2009/13/ЕО на Съвета от 16 февруари 2009 г. за изпълнение на Споразумението, сключено между Асоциациите на корабособствениците от Европейската общност (ЕССА) и Европейската федерация на транспортните работници (ETF) относно Морската трудова конвенция от 2006 г. и за изменение на Директива 1999/63/ЕО (ОВ L 124, 20.5.2009 г., стр. 30).

⁽⁷⁾ Директива (ЕС) 2017/159 на Съвета от 19 декември 2016 г. за изпълнение на Споразумението във връзка с изпълнението на Конвенцията относно условията на труд в сектора на риболова от 2007 г. на Международната организация на труда, сключено на 21 май 2012 г. между Общата конфедерация на селскостопанските кооперации в Европейския съюз (COGECO), Европейската федерация на транспортните работници (ETF) и Сдружението на националните организации на риболовни предприятия в Европейския съюз (Eurorêche) (ОВ L 25, 31.1.2017 г., стр. 12).

- (17) Следва да е възможно информацията за правото на обучение, която се предоставя от работодателя, да бъде във вид на информация, включваща броя на евентуалните дни за обучение, на които работникът има право годишно, и информация за цялостната политика на работодателя в областта на обучението.
- (18) Следва да е възможно информацията относно процедурата, която трябва да се спазва от работодателя и от работника в случай на прекратяване на тяхното трудово правоотношение, да включва крайния срок за предявяване на иск за оспорване на уолнениято.
- (19) Информацията относно работното време следва да съответства на Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета⁽⁸⁾ и следва да включва сведения за почивките по време на работа, периоди на междудневната и междуседмичната почивка и продължителността на платения отпуск, като по този начин се гарантира защитата на безопасността и здравето на работниците.
- (20) Информацията относно възнаграждението, което трябва да бъде предоставено, следва да съдържа всички елементи на възнаграждението, посочени отделно, ако това е приложимо, включително средствата в брой или в натура, плащанията за извънреден труд, премиите и други права, получени пряко или непряко от работника за свършената от него работа. Предоставянето на подобна информация следва да не засяга свободата на работодателите да предоставят допълнителни елементи на възнаграждението като еднократни плащания. Фактът, че някои елементи на възнаграждението, дължими по силата на закон или колективен трудов договор, не са включени в тази информация, не следва да представлява основание те да не се предоставят на работника.
- (21) Ако поради естеството на трудовото правоотношение не е възможно да се посочи фиксиран работен график, какъвто е случая при договори за работа на повикване, работодателите следва да информират работниците как трябва да бъде определено тяхното работно време, включително в какви интервали от време може да бъдат повикани да работят и какъв е минималният срок на предизвестие, което работникът трябва да получи, преди да започне изпълнението на възложена задача.
- (22) Информацията за системите за социална сигурност следва да включва идентификационните данни на институтите за социално осигуряване, които получават социалноосигурителните вноски за, когато е уместно, обезщетенията за болест, за майчинство и за родителски отпуск, родителските обезщетения, както и обезщетенията за трудови злополуки и професионална болест, за старост, за инвалидност, за наследници и за безработица, предпенсионните и семейните обезщетения. От работодателите не следва да се изисква да предоставят тази информация, когато работникът избира институт за социално осигуряване. Информацията относно социалната закрила, предоставяна от работодателя, следва да включва, когато е уместно, факта, че е налице покритие от схемите за допълнително пенсионно осигуряване по смисъла на Директива 2014/50/ЕС на Европейския парламент и на Съвета⁽⁹⁾ и Директива 98/49/ЕО на Съвета⁽¹⁰⁾.
- (23) Работниците следва да имат право да бъдат информирани в писмена форма за своите права и задължения, произтичащи от трудовото правоотношение, при наемането си на работа. Поради това основната информация следва да достигне до тях възможно най-бързо и най-късно в срок от една календарна седмица от първия им работен ден. Оставащата информация следва да достигне до тях в срок от един месец, считано от първия им работен ден. За първи работен ден следва да се счита действителното започване на работа от работника по трудовото правоотношение. Държавите членки следва да се стремят да получат съответната информация за трудовото правоотношение от работодателите преди изтичането на първоначално договорения срок на договора.
- (24) Предвид все по-активното използване на цифрови средства за комуникация, информацията, която трябва да бъде представена в писмена форма, съгласно настоящата директива, може да бъде предоставена и чрез електронни средства.
- (25) За да се помогне на работодателите да предоставят навременна информация, държавите членки следва да могат да осигурят наличието на образци на национално равнище, включващи съответната достатъчно изчерпателна информация относно приложимата правна уредба. Тези образци биха могли да се разработят допълнително на секторно или местно равнище от националните органи и социалните партньори. Комисията ще оказва съдействие на държавите членки при разработването на образци и модели и по целесъобразност ще се погрижи те да бъдат широко достъпни.

⁽⁸⁾ Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 г. относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ L 299, 18.11.2003 г., стр. 9).

⁽⁹⁾ Директива 2014/50/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 16 април 2014 г. относно минималните изисквания за повишаване на мобилността на работниците между държавите членки чрез подобряване на придобиването и запазването на допълнителни пенсионни права (ОВ L 128, 30.4.2014 г., стр. 1).

⁽¹⁰⁾ Директива 98/49/ЕО на Съвета от 29 юни 1998 г. за запазване на правото на допълнителна пенсия на заети лица и самостоятелно заети лица, движещи се в границите на Общността (ОВ L 209, 25.7.1998 г., стр. 46).

- (26) Работниците, които са изпратени в чужбина, следва да получават допълнителна информация според своята ситуация. За възложени последователни задачи в няколко държави членки или трети държави следва да бъде възможно преди първото заминаване информацията за няколко задачи да бъде обобщена и впоследствие да бъде изменена в случай на каквито и да било промени. Работници, които отговарят на условията за командировани работници съгласно Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета ⁽¹¹⁾, следва също така да бъдат уведомени за единния официален национален уебсайт, разработен от приемащата държава членка, в който те могат да намерят съответна информация относно условията на труд, приложими по отношение на тяхната ситуация. Освен ако държавите членки не предвидят друго, тези задължения се прилагат, ако продължителността на работата в чужбина е по-продължителна от четири последователни седмици.
- (27) Изпитателните срокове позволяват на страните по трудовото правоотношение да се уверят, че работниците и длъжностите, на които те са били наети, са съвместими, като едновременно с това осигуряват на работниците допълнителна подкрепа. Влизане на пазара на труда или преход към нова длъжност следва да не се подлагат на продължителна несигурност. Следователно както е установено в Европейския стълб на социалните права, изпитателните срокове следва да бъдат с разумна продължителност.
- (28) Значителен брой държави членки са установили обща максимална продължителност на изпитателния срок от три до шест месеца, която следва да се счита за разумна. По изключение следва да е възможно изпитателните срокове да продължават повече от шест месеца, когато е обусловено от естеството на заетостта, като например при ръководни или управленски длъжности или постове в държавната администрация, или ако е в интерес на работника, например в контекста на конкретни мерки за насърчаване на постоянната заетост, по-специално при младите работници. Следва също да е възможно изпитателните срокове да бъдат съответно удължавани в случаите, когато работникът е отсъствал от работа по време на изпитателния срок, например поради заболяване или отпуск, за да се даде възможност на работодателя да оцени годността на работника да изпълнява въпросните задачи. В случаите на срочни трудови правоотношения с продължителност под 12 месеца държавите членки следва да гарантират, че продължителността на изпитателния срок е подходяща с оглед на естеството на работата и е пропорционална на очакваната продължителност на договора. Ако това е предвидено в националното право или националната практика, работниците следва да могат да натрупват трудови права по време на изпитателния срок.
- (29) Даден работодател не следва нито да забранява на работника да осъществява трудова дейност при други работодатели извън работния график, установен с този работодател, нито да подлага работника на неблагоприятно третиране заради това. Държавите членки следва да могат да определят условия за използването на ограничения поради несъвместимост, като под това се разбират ограниченията да се работи за други работодатели по обективни причини, например по съображения, свързани със здравето и безопасността на работниците, включително чрез ограничаване на работното време, защитата на търговските тайни, неприкосновеността на обществените услуги или избягването на конфликти на интереси.
- (30) Работниците, чийто режим на работа е изцяло или предимно непредвидим, следва да разчитат на минимална степен на предвидимост, когато работният график се определя основно от работодателя, било то пряко, например като се разпределят възложените задачи, или косвено, например като се изисква съответният работник да отговаря на искания на клиенти.
- (31) Референтните часове и дни, които трябва да се разбират като интервали от време, в които може да се извършва работа по искане на работодателя, следва да бъдат установени в писмена форма в началото на трудовото правоотношение.
- (32) Разумният минимален срок на предизвестие, който трябва да се разбира като периода от време между момента, в който работникът е информиран за нововъзложена задача, и момента, в който започва нейното изпълнение, представлява друг необходим елемент на предвидимост на работата за трудови правоотношения, при които режимът на работа е изцяло или предимно непредвидим. Срокът на предизвестие може да варира в зависимост от потребностите на съответния сектор, като същевременно се осигурява подходяща защита на работниците. Минималният срок на предизвестие не засяга разпоредбите на Директива 2002/15/ЕО на Европейския парламент и на Съвета ⁽¹²⁾.
- (33) Работниците следва да разполагат с възможността да отказват възложена задача, ако изпълнението ѝ е извън референтните часове и дни или ако те не са били уведомени за възложената задача в съответствие с минималния срок на предизвестие, без този отказ да води до неблагоприятни последици за работниците. Работниците следва също да разполагат с възможността да приемат възложената задача, ако желаят това.

⁽¹¹⁾ Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 16 декември 1996 г. относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги (ОВ L 18, 21.1.1997 г., стр. 1).

⁽¹²⁾ Директива 2002/15/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 11 март 2002 г. за организацията на работното време на лицата, извършващи транспортни дейности в автомобилния транспорт (ОВ L 80, 23.3.2002 г., стр. 35).

- (34) Ако работник, чийто режим на работа е изцяло или предимно непредвидим, се е договорил със своя работодател да извърши конкретна възложена задача, работникът следва да може да планира своето време по съответния начин. Работникът следва да се ползва със защита при загуба на доходи вследствие на късното анулиране на договорена възложена задача, чрез подходящо обезщетение.
- (35) При договор за работа на повикване или подобни трудови договори, включително договори без задължения за определен брой часове, съгласно които работодателят разполага с гъвкавостта да повиква работника на работа единствено когато е необходимо, са особено непредвидими за работника. Държавите членки, които разрешават използването на такива договори, следва да гарантират, че са въведени ефективни мерки за предотвратяване на злоупотребата с тях. Тези мерки могат да бъдат под формата на ограничения на използването и продължителността на такива договори, оборима презумпция за съществуването на трудов договор или трудово правоотношение с гарантиран брой платени часове въз основа на отработените часове през предходен референтен период или други равностойни мерки, които гарантират ефективното предотвратяване на злоупотребите.
- (36) Когато работодателите имат възможност да предлагат трудови договори на пълно работно време или безсрочни трудови договори на работници, които упражняват нестандартни форми на заетост, следва да се насърчава преминаването към по-сигурни форми на заетост в съответствие с принципите, предвидени в Европейския стълб на социалните права. Работниците следва да могат да поискат друга по-предвидима и сигурна форма на заетост, в случай че съществува такава, и да получат писмен отговор от работодателя, който взема предвид нуждите на работодателя и на работника. Държавите членки следва да могат да ограничават честотата на подобни искания. Настоящата директива не следва да възпрепятства държавите членки да предвидят, че длъжностите в държавната администрация, които се заемат вследствие на конкурсни изпити, не могат да се считат за достъпни въз основа само на отправено искане от работника и че следователно те остават извън обхвата на правото да се отправя искане за форма на заетост с по-предвидими и сигурни условия на труд.
- (37) Когато от работодателите се изисква по силата на правото на Съюза или националното право или на колективни трудови договори да осигуряват обучение на работниците, за да вършат работата, за която са наети, е важно да се гарантира, че съответното обучение е осигурено в еднаква степен за всички работници, включително за тези, които упражняват нестандартни форми на заетост. Разходите за такива обучения не следва да бъдат за сметка на работника, нито да бъдат удържани или приспадани от неговото възнаграждение. Такива обучения следва да се считат за работно време и по възможност следва да се провеждат в работно време. Това задължение не обхваща професионалното обучение или обучението, което се изисква, за да могат работниците да получат, поддържат или подновят професионалната си квалификация, ако работодателят не е задължен по силата на правото на Съюза, националното право или колективен трудов договор да осигури такова обучение на работника. Държавите членки следва да предприемат необходимите мерки за защита на работниците от злоупотреби във връзка с обучението.
- (38) Следва да се зачитат автономността на социалните партньори и функцията им на представители на работниците и на работодателите. Социалните партньори следва да могат да решават по своя преценка, че в конкретни сектори или ситуации за целите на настоящата директива са по-подходящи други разпоредби, а не някои минимални стандарти, определени в настоящата директива. Ето защо държавите членки следва да могат да позволяват на социалните партньори да поддържат, договарят, сключват и прилагат колективни трудови договори, които се отклоняват от някои разпоредби в настоящата директива, при условие че общата степен на защита на работниците не е занижена.
- (39) От обществената консултация относно Европейския стълб на социалните права стана ясно, че е необходимо да се укрепят прилагането на трудовото право на Съюза, за да се гарантира неговата ефективност. Оценката на Директива 91/533/ЕИО, извършена в рамките на Програмата на Комисията за пригодност и резултатност на регулаторната рамка, потвърди, че по-строгите механизми за правоприлагане биха могли да подобрят ефективността на трудовото право на Съюза. Консултацията показа, че системите за правна защита, които се основават единствено на искове за обезщетение за причинени вреди, са по-неефективни от системите, които предвиждат и санкции, например еднократни общи суми или загуба на разрешителни, за работодателите, които не издават писмени заявления. От нея стана ясно също така, че рядко се случва служителите да търсят правна защита по време на трудовото правоотношение, а това е в ущърб на целта на предоставянето на писменото заявление, а именно да се гарантира, че работниците са информирани за основните характеристики на трудовото си правоотношение. Поради това е необходимо да се въведат разпоредби за осигуряване на изпълнението, които гарантират използването на презумпция в полза на работника, когато не е предоставена информация относно трудовото правоотношение, или на процедура, при която може да се изиска работодателят да предостави липсващата информация и може да подлежи на санкция, или и двете. Следва да бъде възможно презумпциите в полза на работника да включват презумпцията, че работникът е с безсрочно трудово правоотношение, че не е предвиден изпитателен срок или че работникът е назначен на пълно работно време, в случай че липсва съответната информация. Правната защита би могла да подлежи на процедура, чрез която работодателят да бъде уведомяван от работника или от трета страна, например представител на работника или друг компетентен орган или служба, че липсва информация и че работодателят трябва да предостави своевременно пълна и точна информация.

- (40) След Директива 91/533/ЕИО беше приета широкообхватна система от разпоредби за прилагане на достиженията на социалното право в Съюза, по-специално в областта на равното третиране, част от които следва да се прилагат за настоящата директива с цел да се гарантира, че работниците имат достъп до ефективно и безпристрастно разрешаване на спорове, например в граждански съд или съд по трудови спорове, и право на правна защита, което може да включва право на подходящо обезщетение, като по този начин се отразява принцип № 7 на Европейския стълб на социалните права.
- (41) По-конкретно, предвид основополагащия характер на правото на ефективна правна защита, работниците следва да продължат да се възползват от такава защита дори и след прекратяване на трудовото правоотношение, довело до предполагаемо нарушение на правата на работниците съгласно настоящата директива.
- (42) Ефективното прилагане на настоящата директива изисква подходяща съдебна и административна закрила срещу всяко неблагоприятно третиране вследствие на опит да се упражнят предвидените съгласно настоящата директива права или вследствие на жалба до работодателя или на каквито и да било съдебни или административни производства, целящи привеждането в съответствие с настоящата директива.
- (43) Работниците, упражняващи предвидените в настоящата директива права, следва да разполагат със закрила срещу уволнение или еквивалентни вреди, например в случай че на даден работник вече не се възлага работа на повикване или че се извършва подготовка за евентуално уволнение заради това, че той се е опитал да упражни тези права. Когато работниците смятат, че са били уволнени или са им били нанесени еквивалентни вреди по тези причини, работниците и компетентните органи или служби следва да могат да изискват от работодателя да представи надлежно обосновани причини за уволнението или еквивалентната мярка.
- (44) Доказателствената тежест за това, че не е налице уволнение или еквивалентна вреда заради упражняването на предвидените в настоящата директива права от работниците, следва да бъде поета от работодателя, когато работниците представят пред съд или друг компетентен орган или служба факти, от които може да се заключи, че са били уволнени или са били подложени на мерки с еквивалентен ефект на това основание. Държавите членки следва да могат да не прилагат това правило по отношение на производства, при които съдът или друг орган е компетентен да разследва фактите по делото, по-специално при системите, при които се изисква уволнението предварително да бъде одобрено от този орган или служба.
- (45) Държавите членки следва да предвидят ефективни, пропорционални и възпиращи санкции за нарушения на задълженията по настоящата директива. Санкциите могат да бъдат административни и финансови, например глоби или изплащане на обезщетение, както и други видове санкции.
- (46) Доколкото целта на настоящата директива, а именно да подобри условията на труд чрез насърчаване към по-прозрачна и предвидима заетост, като същевременно се гарантира гъвкавостта на пазара на труда, не може да бъде постигната в достатъчна степен от държавите членки, а поради необходимостта да се установят общи минимални изисквания може да бъде по-добре постигната на равнището на Съюза, Съюзът може да приеме мерки в съответствие с принципа на субсидиарност, уреден в член 5 от Договора за Европейския съюз. В съответствие с принципа на пропорционалност, уреден в същия член, настоящата директива не надхвърля необходимото за постигане на тази цел.
- (47) Настоящата директива установява минимални изисквания, като по този начин не засяга правото на държавите членки да въведат или запазват по-благоприятни разпоредби. Правата, придобити съгласно действащата правна уредба, следва да продължат да се прилагат, освен ако не бъдат въведени по-благоприятни разпоредби с настоящата директива. Прилагането на настоящата директива не може да бъде използвано за намаляване на съществуващи права, установени в действащото национално право или действащото право на Съюза в тази област, нито може да бъде основателна причина за намаляване на общата степен на защита, осигурена на работниците в областта, попадаща в обхвата на настоящата директива. По-специално то не следва да бъде основание за въвеждане на договори без задължения за определен брой часове или подобни видове трудови договори.
- (48) При прилагането на настоящата директива държавите членки следва да избягват налагането на административни, финансови и правни ограничения по начин, който би попречил на създаването и развитието на микро-, 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 гарантират, че те не са непропорционално засегнати, като обърнат специално внимание на микропредприятията и на административната тежест, както и да публикуват резултатите от тези оценки.

- (49) 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. Те следва също така, в съответствие с националното право и националната практика, да вземат подходящи мерки за гарантиране на ефективното участие на социалните партньори и за насърчаване и засилване на социалния диалог с оглед на прилагането на разпоредбите на настоящата директива.
- (50) Държавите членки следва да предприемат всички подходящи мерки, за да гарантират изпълнението на задълженията, произтичащи от настоящата директива, например чрез извършване на проверки, в зависимост от случая.
- (51) С оглед на съществените промени, въведени с настоящата директива във връзка с целта, приложното поле и съдържанието на Директива 91/533/ЕИО, не е подходящо посочената директива да бъде изменена. Поради това Директива 91/533/ЕИО следва да бъде отменена.
- (52) В съответствие със Съвместната политическа декларация на държавите членки и на Комисията относно обяснителните документи от 28 септември 2011 г. ⁽¹³⁾ държавите членки са поели ангажимент в обосновани случаи да прилагат към съобщението за своите мерки за транспониране един или повече документи, обясняващи връзката между елементите на дадена директива и съответстващите им части от националните инструменти за транспониране. По отношение на настоящата директива законодателят смята, че предоставянето на тези документи е обосновано,

ПРИЕХА НАСТОЯЩАТА ДИРЕКТИВА:

ГЛАВА I

ОБЩИ РАЗПОРЕДБИ

Член 1

Цел, предмет и приложно поле

1. Целта на настоящата директива е да се подобрят условията на труд чрез насърчаване на по-прозрачна и предвидима заетост, като същевременно се гарантира гъвкавостта на пазара на труда.
2. В настоящата директива се определят минимални права, които се прилагат за всеки работник в Съюза, който има трудов договор или трудово правоотношение, така, както са определени от правото, колективните договори и практиката във всяка една държава членка, като се отчита съдебната практика на Съда на ЕС
3. Държавите членки могат да решат да не прилагат задълженията, посочени в настоящата директива, по отношение на работници в трудово правоотношение, в което тяхното предварително определено и действително отработено време е равно на или е по-малко от средно 3 часа седмично за референтен период от четири последователни седмици. Отработеното време с всички работодатели, които образуват или са част от едно и също предприятие, група или образувание, се причислява към тази средна стойност от 3 часа.
4. Параграф 3 не се прилага за трудово правоотношение, при което не е определен гарантиран обем платена работа, преди да започне заетостта.

⁽¹³⁾ ОВ С 369, 17.12.2011 г., стр. 14.

5. Държавите членки могат да определят лицата, които са отговорни за изпълнението на задълженията за работодателите, определени в настоящата директива, при условие че се изпълняват всички тези задължения. Те могат също така да решат, че някои или всички тези задължения трябва да бъдат възложени на физическо или юридическо лице, което не е страна по трудовото правоотношение.

Настоящият параграф не засяга Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета ⁽¹⁴⁾.

6. Държавите членки могат да предвидят, по обективни причини, че разпоредбите на глава III не трябва да се прилагат за държавните служители, обществените служби за спешна помощ, въоръжените сили, полицейските органи, съдиите, прокурорите, следователите или други правоприлагащи служби.

7. Държавите членки могат да решат да не прилагат задълженията, определени в членове 12 и 13 и в член 15, параграф 1, буква а), по отношение на физически лица в домакинства, които действат като работодатели, когато работата се извършва за тези домакинства.

8. Глава II от настоящата директива се прилага за морските лица и рибарите, без да се засягат съответно разпоредбите на директиви 2009/13/ЕО и (ЕС) 2017/159. Задълженията, посочени в член 4, параграф 2, букви м) и о) и членове 7, 9, 10 и 12, не се прилагат за морските лица или рибарите.

Член 2

Определения

За целите на настоящата директива се прилагат следните определения:

- а) „работен график“ означава график с часовете и дните, в които започва и приключва изпълнението на работата;
- б) „референтни часове и дни“ означава интервали от време в определени дни, в които може да се извършва работа по искане на работодателя;
- в) „режим на работа“ означава формата на организиране на работното време и неговото разпределение съгласно определен режим, който се определя от работодателя.

Член 3

Предоставяне на информация

Работодателят предоставя на всеки работник в писмена форма изискваната съгласно настоящата директива информация. Информацията се предоставя и предава на хартиен носител или в електронна форма – при условие че информацията е достъпна за работника, може да се съхранява и отпечатва и работодателят запазва доказателство за предаване или получаване.

⁽¹⁴⁾ Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 19 ноември 2008 г. относно работа чрез агенции за временна заетост (ОВ L 327, 5.12.2008 г., стр. 9).

ГЛАВА II

ИНФОРМАЦИЯ ОТНОСНО ТРУДОВОТО ПРАВООТНОШЕНИЕ

Член 4

Задължение за предоставяне на информация

1. Държавите членки гарантират, че от работодателите се изисква да уведомяват работниците за основните аспекти на трудовото правоотношение.
2. Посочената в параграф 1 информация включва най-малко следното:
 - а) самоличността на страните по трудовото правоотношение;
 - б) мястото на работа; когато няма постоянно или основно място на работа, се посочва принципно, че работникът е нает на различни места или че е свободен да определи своето място на работа, и се указва седалището, или, когато е уместно, постоянният адрес на работодателя;
 - в) или:
 - i) наименованието, степента, естеството или категорията на работата, за която работникът е нает, или
 - ii) кратка характеристика или описание на работата;
 - г) началната дата на трудовото правоотношение;
 - д) в случай на срочно трудово правоотношение – крайната дата или очакваната му продължителност;
 - е) в случай на наемане на работници чрез агенции за временна заетост – самоличността на предприятията ползватели, веднага след като те станат известни;
 - ж) продължителността и условията на изпитателния срок, ако има такъв;
 - з) правото на обучение, предоставено от работодателя, ако има такова;
 - и) продължителността на платения отпуск, на който работникът има право, или, когато това не може да бъде посочено в момента на предоставяне на информацията, процедурите за предоставяне и определяне на този отпуск;
 - й) процедурата, която трябва да се спазва от работодателя и от работника, включително формалните изисквания и сроковете на предизвестие, когато тяхното трудово правоотношение се прекратява, или когато сроковете на предизвестие не могат да бъдат посочени в момента на предоставяне на информацията – начина за определяне на тези срокове на предизвестие;
 - к) възнаграждението, което се полага на работника, включително първоначалния основен размер, другите негови съставни елементи, ако е приложимо, посочени отделно, както и периодичността и метода на плащането му;
 - л) ако режимът на работа е изцяло или предимно предвидим – продължителността на стандартния работен ден или седмица на работника и всички договорености за извънреден труд и възнаграждението за него и, когато е приложимо, всички договорености за промените в смените;

м) ако режимът на работа е изцяло или предимно неподвижен, работодателят уведомява работника за:

- i) принципа, че работният график е променлив, броя на гарантираните платени часове и възнаграждението за извършената в допълнение към гарантираните часове работа;
- ii) референтните часове и дни, в които може да бъде поискано работникът да работи;
- iii) минималния срок на предизвестие, който се полага на работника, преди да започне изпълнението на възложена задача, и, когато е приложимо, срока, в рамките на който възложената задача може да бъде отменена, определен в съответствие с член 10, параграф 3;

н) колективните трудови договори, определящи условията на труд на работника или, в случаите на колективни трудови договори, сключени извън предприятието от специални съвместни органи или институции, името на тези органи или институции, в рамките на който/която са били сключени договорите;

о) когато това е отговорност на работодателя – идентификационните данни на институтите за социално осигуряване, получаващи социалноосигурителните вноски, свързани с трудовото правоотношение, и закрилата в областта на социалната сигурност, осигурена от работодателя.

3. Информацията, посочена в параграф 2, букви ж) – л) и буква о), може, ако е уместно, да бъде предоставена чрез позоваване на законовите, подзаконовите, административните или нормативните разпоредби или на колективните трудови договори, регулиращи тези въпроси.

Член 5

Срокове и начини за информиране

1. Ако не е била предоставена преди това, информацията, посочена в член 4, параграф 2, букви а) – д), ж), к) л) и м), се предоставя лично на работника под формата на един или повече документа в период, започващ от първия работен ден и приключващ не по-късно от седмия календарен ден. Останалата информация, посочена в член 4, параграф 2, се предоставя лично на работника под формата на документ в срок от един месец, считано от първия работен ден.

2. Държавите членки могат да изготвят образци и модели на документите, посочени в параграф 1, и да ги предоставят на разположение на работника и на работодателя, включително като ги качват на единен официален национален уебсайт или по други подходящи начини.

3. Държавите членки гарантират, че информацията относно законовите, подзаконовите, административните или нормативните разпоредби или общоприложимите колективни трудови договори, уреждащи приложимата правна рамка, за които работодателите трябва да съобщят, е общодостъпна, безплатна, явна, прозрачна, разбираема и достъпна по лесен начин от разстояние и чрез електронни средства, включително чрез съществуващите онлайн портали.

Член 6

Изменение на трудовото правоотношение

1. Държавите членки гарантират, че всяка промяна в посочените в член 4, параграф 2 аспекти на трудовото правоотношение и всяка промяна в посочената в член 7 допълнителна информация за работниците, изпратени в друга държава членка или в трета държава, се предоставя от работодателя на работника под формата на документ при първа възможност и най-късно в деня, в който тя поражда действие.

2. Документът, посочен в параграф 1, не се прилага за промени, които само отразяват изменения на законовите, подзаконовите, административните или нормативните разпоредби или на колективните трудови договори, цитирани в документите, посочени в член 5, параграф 1 и, когато е уместно, в член 7.

Член 7

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

1. Държавите членки гарантират, че когато от работник се изисква да работи в държава членка или трета държава, различни от държавата членка, в която той обичайно работи, работодателят предоставя посочените в член 5, параграф 1 документи преди заминаването на работника и че документите съдържат най-малко следната допълнителна информация:

- а) държавата или държавите, където трябва да бъде извършена работата в чужбина, и нейната очаквана продължителност;
- б) валутата, в която се изплаща възнаграждението;
- в) когато е приложимо, обезщетенията в брой или в натура, свързани с възложените задачи;
- г) информация за това дали е осигурено репатриране, а в случай че то е осигурено – условията за репатриране на работника.

2. Държавите членки гарантират, че командирваният работник, за който се прилага Директива 96/71/ЕО, се уведомява също така за:

- а) възнаграждението, на което работникът има право съгласно действащото право на приемащата държава членка;
- б) когато е приложимо, всички надбавки, специфични за командироването, и всички договорености за възстановяване на пътни разходи, разходи за храна и квартирни разходи;
- в) адреса на единния официален национален уебсайт, създаден от приемащата държава членка съгласно член 5, параграф 2 от Директива 2014/67/ЕС на Европейския парламент и на Съвета ⁽¹⁵⁾.

3. Информацията, посочена в параграф 1, буква б) и параграф 2, буква а), може, когато това е уместно, да бъде предоставена чрез позоваване на конкретни разпоредби на законовите, подзаконовите и административните или нормативните актове или на колективните трудови договори, уреждащи тази информация.

4. Освен ако държавите членки не са предвидили друго, параграфи 1 и 2 не се прилагат, ако продължителността на всеки период на работа извън държавата членка, в която работникът обикновено работи, е четири последователни седмици или по-малко.

ГЛАВА III

МИНИМАЛНИ ИЗИСКВАНИЯ, СВЪРЗАНИ С УСЛОВИЯТА НА ТРУД

Член 8

Максимална продължителност на изпитателния срок

1. Държавите членки гарантират, че когато трудовото правоотношение предвижда изпитателен срок, определен в националното право или националната практика, този срок не може да надвишава шест месеца.

2. В случаите на срочни трудови правоотношения държавите членки гарантират, че продължителността на този изпитателен срок е пропорционална на очакваната продължителност на договора и на естеството на работата. В случаите на подновяване на договора за същите функции и задачи трудовото правоотношение не подлежи на нов изпитателен срок.

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

3. Държавите членки могат да предвидят по изключение по-дълги изпитателни срокове, когато е оправдано от естеството на работата или е в интерес на работника. Когато работникът е отсъствал от работа по време на изпитателния срок, държавите членки могат да предвидят възможността за съответно удължаване на изпитателния срок в зависимост от продължителността на отсъствието.

Член 9

Паралелна трудова заетост

1. Държавите членки гарантират, че работодателят нито забранява на работника да осъществява трудова дейност с други работодатели извън работния график, установен с този работодател, нито подлага работника на неблагоприятно третиране заради това.

2. Държавите членки могат да определят условия за използването от работодателите на ограничения поради несъвместимост въз основа на обективни основания, като здравето и безопасността, защитата на търговските тайни, неприкосновеността на обществените услуги или избягването на конфликти на интереси.

Член 10

Минимална степен на предвидимост на работата

1. Държавите членки гарантират, че когато режимът на работа на работника е изцяло или предимно неподвижен, работодателят не може да изисква от работника да работи, освен ако не са изпълнени и двете от следните условия:

- a) работата се извършва в рамките на предварително определени референтни часове и дни, както е посочено в член 4, параграф 2, буква м), подточка ii); и
- b) работникът е уведомен от своя работодател за възложената задача в разумен срок на предизвестие, който се определя в съответствие с националното право, колективните трудови договори или националната практика, както е посочено в член 4, параграф 2, буква м), подточка iii).

2. Ако едно от или и двете изисквания, посочени в параграф 1, не са изпълнени, работникът има право да откаже възложената задача, без това да доведе до неблагоприятни последици за него.

3. Когато държавите членки позволяват на работодателите да отменят възложена задача без обезщетение, те предприемат необходимите мерки в съответствие с националното право, колективните трудови договори или националната практика, които гарантират, че работникът има право на обезщетение, ако работодателят отмени възложената и договорена с работника задача след изтичането на определен, разумен срок, в рамките на който възложената задача може да бъде отменена.

4. Държавите членки могат да установят условията и реда за прилагането на настоящия член в съответствие с националното право, колективните трудови договори или националната практика.

Член 11

Допълнителни мерки за договорите за работа на повикване

Когато държавите членки разрешават използването на договори за работа на повикване или подобни трудови договори, те предприемат една или повече от следните мерки за предотвратяване на злоупотребите:

- a) ограничения на използването и продължителността на договорите за работа на повикване или подобни трудови договори;
- b) оборима презумпция за съществуването на трудов договор с минимален брой платени часове въз основа на средния брой отработени часове за определен период;

в) други еквивалентни мерки, които гарантират ефективно предотвратяване на практики на злоупотреба.

Държавите членки уведомяват Комисията за предприемането на такива мерки.

Член 12

Преход към друга форма на трудова заетост

1. Държавите членки гарантират, че работник, работил най-малко шест месеца при един и същ работодател, който е преминал изпитателния срок, ако е имало такъв, може да поиска форма на заетост с по-предвидими и сигурни условия на труд, когато съществува такава, и да получи обоснован писмен отговор. Държавите членки могат да ограничат честотата на исканията, водещи до възникването на задължението по настоящия член.

2. Държавите членки гарантират, че работодателят предоставя обоснования писмен отговор, посочен в параграф 1, в срок от един месец от искането. По отношение на физическите лица, действащи в качеството си на работодатели, и на микро-, малки и средни предприятия държавите членки могат да предвидят удължаване на този срок до не повече от три месеца, както и възможност за устен отговор на последващо подобно искане, направено от същия работник, ако обосновката на отговора относно положението на работника се запази непроменена.

Член 13

Задължително обучение

Държавите членки гарантират, че когато съгласно правото на Съюза, националното право или колективните трудови договори от работодателя се изисква да осигури обучението, което е необходимо на работниците, за да изпълняват задачите, за които са наети, това обучение се осигурява на работника безплатно, отчита се като работно време и, когато е възможно, се провежда в работно време.

Член 14

Колективни трудови договори

Държавите членки могат да дадат на социалните партньори възможност да поддържат, договарят, сключват и прилагат колективни трудови договори в съответствие с националното право или практика, в които при съблюдаване на общото равнище на защита на работниците се установяват договорености относно условията на труд на работниците, различаващи се от посочените в членове 8 – 13.

ГЛАВА IV

ХОРИЗОНТАЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Член 15

Законова презумпция и механизъм за уреждане на спорове на ранен етап

1. Държавите членки гарантират, че когато работникът не е получил своевременно всички или част от документите, посочени в член 5, параграф 1 или член 6, се прилага едно или и двете от следните:

- а) работникът се възползва от определени от държавата членка презумпции, които са в негова полза, които работодателите имат възможност да оборят;
- б) работникът има възможност да подаде жалба до компетентния орган или служба и да получи подходяща правна защита своевременно и ефективно.

2. Държавите членки могат да предвидят, че прилагането на презумпциите и механизмите, посочени в параграф 1, се осигурява при условие че работодателят е уведомен и че той не е предоставил липсващата информация своевременно.

*Член 16***Право на защита**

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

*Член 17***Закрила срещу неблагоприятно третиране или неблагоприятни последици**

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

*Член 18***Закрила срещу уволнение и доказателствена тежест**

1. Държавите членки предприемат необходимите мерки за забрана на уволнението или на негов еквивалент и на всякаква подготовка за уволнение на работници заради упражняване на правата, предвидени в настоящата директива.
2. Работници, които смятат, че са били уволнени или че срещу тях са били предприети мерки с еквивалентен ефект заради упражняване на правата, предвидени в настоящата директива, могат да поискат от работодателя да представи надлежно обосновани причини за уволнението или еквивалентните мерки. Работодателят представя тези причини в писмена форма.
3. Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че когато посочените в параграф 2 работници докажат пред съд или друг компетентен орган или служба факти, въз основа на които може да се предположи, че е извършено такова уволнение или еквивалентни мерки, работодателят 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 работниците.
5. От държавите членки не се изисква да прилагат параграф 3 към производства, при които съдът или друг компетентен орган или друга компетентна служба разследва фактите по делото.
6. Параграф 3 не се прилага към наказателните производства, освен ако държавите членки не са предвидили друго.

*Член 19***Санкции**

Държавите членки въвеждат правила относно санкциите, приложими при нарушение на национални разпоредби, приети съгласно настоящата директива, или на съответните разпоредби, които вече са в сила и засягат правата, попадащи в обхвата на настоящата директива. Предвидените санкции трябва да бъдат ефективни, пропорционални и възпиращи.

ГЛАВАТА V

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ*Член 20***Запазване на равнището на защита и по-благоприятни разпоредби**

1. Настоящата директива не представлява валидно основание за намаляване на общото ниво на защитата, което се предоставя на работниците в държавите членки.

2. Настоящата директива не засяга правото на държавите членки да прилагат или въвеждат по-благоприятни за работниците закони, подзаконови или административни разпоредби или да насърчават или разрешават прилагането на по-благоприятни за работниците колективни договори.
3. Настоящата директива не засяга други права, предоставени на работниците съгласно други правни актове на Съюза.

Член 21

Транспониране и изпълнение

1. Държавите членки предприемат мерките, необходими, за да се съобразят с настоящата директива, до 1 август 2022 г. Те незабавно информират Комисията за това.
2. Когато държавите членки приемат мерките, посочени в параграф 1, в тях се съдържа позоваване на настоящата директива или то се извършва при официалното им публикуване. Условието и редът на позоваване се определят от държавите членки.
3. Държавите членки съобщават на Комисията текста на основните разпоредби от националното право, които приемат в областта, уредена с настоящата директива.
4. Държавите членки, в съответствие с националното си право и националната си практика, предприемат подходящи мерки за гарантиране на ефективното участие на социалните партньори и за насърчаване и засилване на социалния диалог с оглед на прилагането на настоящата директива.
5. 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 22

Преходни разпоредби

Правата и задълженията, определени в настоящата директива, се прилагат спрямо всички трудови правоотношения към 1 август 2022 г. Въпреки това работодателите предоставят или допълват документите, посочени в член 5, параграф 1 и в членове 6 и 7, само при поискване от страна на работник, който вече е бил нает към тази дата. Липсата на такова искане не трябва да води до изключване на работника от минималните права, установени в членове 8 – 13.

Член 23

Преглед от Комисията

До 1 август 2027 г. Комисията, след консултации с държавите членки и социалните партньори на равнището на Съюза и като взема под внимание отражението върху микро-, малките и средните предприятия, прави преглед на изпълнението на настоящата директива и предлага, където е уместно, необходимите законодателни изменения.

Член 24

Отмяна

Директива 91/533/ЕИО се отменя, считано от 1 август 2022 г. Позоваванията на отменената директива се считат за позовавания на настоящата директива.

*Член 25***Влизане в сила**

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

*Член 26***Адресати**

Адресати на настоящата директива са държавите членки.

Съставено в Брюксел на 20 юни 2019 година.

За Европейския парламент

Председател

A. TAJANI

За Съвета

Председател

G. CIAMBA
