

## ДИРЕКТИВИ

### ДИРЕКТИВА (ЕС) 2019/1158 НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА

от 20 юни 2019 година

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

ЕВРОПЕЙСКИЯТ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

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

като взеха предвид предложението на Европейската комисия,

след предаване на проекта на законодателния акт на националните парламенти,

като взеха предвид становището на Европейския икономически и социален комитет <sup>(1)</sup>,

като взеха предвид становището на Комитета на регионите <sup>(2)</sup>,

в съответствие с обикновената законодателна процедура <sup>(3)</sup>,

като имат предвид, че:

- (1) Съгласно член 153, параграф 1, буква и) от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) Съюзът подкрепя и допълва дейностите на държавите членки в областта на равенството между мъжете и жените по отношение на възможностите на пазара на труда и третирането при работа.
- (2) Равенството между мъжете и жените е основен принцип на Съюза. Съгласно член 3, параграф 3, втора алинея от Договора за Европейския съюз (ДЕС) Съюзът насърчава равенството между жените и мъжете. В същия дух съгласно член 23 от Хартата на основните права на Европейския съюз (Хартата) равенството между жените и мъжете трябва да бъде гарантирано във всички области, включително заетостта, труда и възнаграждението.
- (3) Член 33 от Хартата предвижда право на защита срещу уволнение, чийто мотив е свързан с майчинство, както и право на платен отпуск по майчинство и на родителски отпуск за раждане или осиновяване на дете, за да може да се съчетава семейният и професионалният живот.
- (4) Съюзът ратифицира Конвенцията на Организацията на обединените нации от 2006 г. за правата на хората с увреждания. Следователно конвенцията е неделима част от правния ред на Съюза и, доколкото е възможно, правните актове на Съюза трябва да се тълкуват в съответствие с нея. По-специално член 7, параграф 1 от конвенцията предвижда, че страните по нея трябва да предприемат всички необходими мерки за осигуряване на пълноценното упражняване от деца с увреждания на всичките им права на човека и основни свободи наравно с останалите деца.
- (5) Държавите членки ратифицираха Конвенцията на ООН от 1989 г. за правата на детето. Съгласно член 18, параграф 1 от нея двамата родители носят обща отговорност за отглеждането и развитието на детето и висшите интереси на детето следва да са тяхна основна грижа.
- (6) Политиките за постигане на равновесие между професионалния и личния живот следва да допринасят за постигането на равенство между половете чрез насърчаване на участието на жените на пазара на труда, равната подялба на задълженията за полагане на грижи между мъжете и жените и преодоляването на неравнопоставеността между половете в доходите и заплащането. Тези политики следва да вземат предвид демографските промени, включително последиците от застаряването на населението.

<sup>(1)</sup> ОВ С 129, 11.4.2018 г., стр. 44.

<sup>(2)</sup> ОВ С 164, 8.5.2018 г., стр. 62.

<sup>(3)</sup> Позиция на Европейския парламент от 4 април 2019 г. (все още непубликувана в Официален вестник) и решение на Съвета от 13 юни 2019 г.

- (7) Предвид предизвикателствата, които произтичат от демографските промени, наред с произлизащия от тях натиск върху публичните разходи в някои държави членки, необходимостта от неформални грижи се очаква да нарасне.
- (8) На равнището на Съюза вече има няколко директиви относно равенството между половете и условията на работа, с които се предприемат мерки по някои въпроси, свързани с равновесието между професионалния и личния живот, по-специално директиви 2006/54/ЕО<sup>(4)</sup> и 2010/41/ЕС<sup>(5)</sup> на Европейския парламент и на Съвета и директиви 92/85/ЕИО<sup>(6)</sup>, 97/81/ЕО<sup>(7)</sup> и 2010/18/ЕС<sup>(8)</sup> на Съвета.
- (9) Принципът на равенство между половете и принципът на равновесие между професионалния и личния живот са утвърдени в принципи 2 и 9 на Европейския стълб на социалните права, който беше огласен от Европейския парламент, Съвета и Комисията на 17 ноември 2017 г.
- (10) Въпреки това равновесието между професионалния и личния живот продължава да бъде значително предизвикателство за много родители и работници със задължения за полагане на грижи, по-специално поради все по-широкото разпространение на удълженото работно време и променливите работни графици, което има отрицателно въздействие върху заетостта сред жените. Трудностите при постигане на равновесие между професионалните и личните задължения са важен фактор, който допринася за по-слабото участие на жените на пазара на труда. Когато имат деца, е вероятно жените да се занимават по-малко часове с платена трудова дейност и да посветят повече време на безвъзмездното изпълнение на задължения за полагане на грижи. Доказано е, че когато има болен роднина или роднина, нуждаещ се от грижи, това също влияе отрицателно върху заетостта сред жените и като последица от това някои от тях напускат изцяло пазара на труда.
- (11) Действащата правна уредба на равнището на Съюза предвижда ограничени стимули за мъжете да поемат поравно с жените задълженията за полагане на грижи. Липсата на платен отпуск по бащинство и на платен родителски отпуск в много държави членки допринася за ниския процент на ползване на тези видове отпуск от бащите. Дисбалансът при създаването на политиките за постигане на равновесие между професионалния и личния живот за жените и мъжете засилва свързаните с пола стереотипи и различия между работата и полагането на грижи. Политиките за равно третиране следва да имат за цел преодоляването на стереотипите както в мъжките, така и в женските професии и роли, а социалните партньори се насърчават да действат в съответствие с ключовата си роля да информират работниците и работодателите и да повишават осведомеността им относно борбата с дискриминацията. Освен това е доказано, че ползването на схеми за постигане на равновесие между професионалния и личния живот от бащите, като например отпуски или гъвкави схеми на работа, има положително въздействие, като намалява относителния обем на неплатения семеен труд, полаган от жените, и им оставя повече време за платена заетост.
- (12) При прилагането на настоящата директива държавите членки следва да вземат под внимание, че равното ползване на отпуск по семейни причини от мъжете и жените зависи и от други подходящи мерки, като например осигуряването на физически и финансово достъпни услуги за грижи за децата и за дългосрочни грижи, които са от основно значение, за да могат родителите и други лица със задължения за полагане на грижи да навлязат, да останат или да се завърнат на пазара на труда. Отстраняването на възпиращите икономически фактори също може да насърчи вторите работещи членове в домакинството, които в мнозинството от случаите са жени, да участват пълноценно на пазара на труда.
- (13) За да се оцени въздействието на настоящата директива, Комисията и държавите членки следва да продължат да си сътрудничат, за да се разработят съпоставими статистически данни, групирани по пол.
- (14) В съответствие с член 154 от ДФЕС Комисията се консултира с работодателите и с работниците в рамките на двуетапен процес относно предизвикателствата, свързани с постигането на равновесие между професионалния и личния живот. Между социалните партньори нямаше договореност за встъпване в преговори по тези въпроси, включително във връзка с родителския отпуск. Важно е обаче да се предприемат действия в тази област чрез модернизирани и адаптирани на настоящата правна уредба, като се вземат под внимание резултатите от тези консултации, както и от обществената консултация, която беше проведена с цел да бъдат събрани становищата на заинтересованите страни и гражданите.

<sup>(4)</sup> Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 г. за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (ОВ L 204, 26.7.2006 г., стр. 23).

<sup>(5)</sup> Директива 2010/41/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 7 юли 2010 г. за прилагане на принципа на равно третиране на мъжете и жените, които извършват дейности в качеството на самостоятелно заети лица, и за отмяна на Директива 86/613/ЕИО на Съвета (ОВ L 180, 15.7.2010 г., стр. 1).

<sup>(6)</sup> Директива 92/85/ЕИО на Съвета от 19 октомври 1992 г. за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички ролки или кърмачки (Десета специална директива по смисъла на член 16, параграф 1 от Директива 89/391/ЕИО) (ОВ L 348, 28.11.1992 г., стр. 1).

<sup>(7)</sup> Директива 97/81/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 г. относно Рамково споразумение за работа при непълно работно време, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) (ОВ L 14, 20.1.1998 г., стр. 9).

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

- (15) Директива 2010/18/ЕС урежда родителския отпуск чрез привеждане в действие на рамково споразумение, сключено между социалните партньори. Настоящата директива се основава на правилата, установени в Директива 2010/18/ЕС, и ги допълва чрез укрепването на съществуващите права и въвеждането на нови такива. Директива 2010/18/ЕС следва да бъде отменена и заменена от настоящата директива.
- (16) Настоящата директива определя минималните изисквания за отпуска по бащинство, родителския отпуск и отпуска за лицата, полагащи грижи, и за гъвкавите схеми на работа за работниците, които са родители или лица, полагащи грижи. Като създава условия за съвместяването на професионалния и семейния живот за родителите и лицата, полагащи грижи, настоящата директива следва да допринесе за постигане на заложените в Договорите цели за равенство между мъжете и жените по отношение на възможностите на пазара на труда и третирането на работното място и за насърчаване на високо ниво на заетост в Съюза.
- (17) Настоящата директива се прилага за всички работници, които имат трудов договор или друго трудово правоотношение, включително трудови договори или трудови правоотношения на работниците на непълно работно време, на работниците на срочен договор или на лицата с трудов договор или в трудово правоотношение с агенция за временна заетост, както преди беше предвидено в Директива 2010/18/ЕС. Като се има предвид съдебната практика на Съда на Европейския съюз (наричан по-нататък „Съдът“) във връзка с критериите за определяне на положението на работник, държавите членки са тези, които определят трудовите договори и трудовите правоотношения.
- (18) Държавите членки са компетентни да определят брачното и семейното положение, както и да установят кое лице се приема за родител, майка и баща.
- (19) С цел да се насърчи равната подялба на задълженията за полагане на грижи между жените и мъжете и да се даде възможност за създаването на връзка между бащите и децата на ранен етап, следва да се въведе правото на отпуск по бащинство за бащата или за равностойния втори родител, когато и доколкото той е признат от националното право. Отпускът по бащинство следва да се ползва около момента на раждане на детето и следва да бъде ясно свързан с раждането с цел полагането на грижи. Държавите членки също могат да предоставят отпуск по бащинство в случай на раждане на мъртво дете. Държавите членки решават дали да разрешат част от отпуска по бащинство да бъде ползван преди раждането на детето или да предвидят целият отпуск да бъде ползван след това, определят срока, в който да се вземе отпускът по бащинство, и дали и при какви условия да се разреши ползването на отпуск по бащинство за част от работното време, в редуващи се периоди, като определен брой последователни дни на отпуск са разделени от периоди на работа, или по други гъвкави начини. Държавите членки могат да посочат дали отпускът по бащинство се изразява в работни дни, седмици или други времеви единици, като имат предвид, че десет работни дни съответстват на две календарни седмици. За да се вземат под внимание разликите между държавите членки, правото на отпуск по бащинство следва да се предоставя независимо от брачното или семейното положение, както е определено в националното право.
- (20) Тъй като повечето бащи не се възползват от правото си на родителски отпуск или прехвърлят значителна част от правото си на отпуск на майките, с цел да се насърчат бащите да ползват родителски отпуск, с настоящата директива се удължава от един на два месеца минималният период на родителски отпуск, който не може да бъде прехвърлен от единия родител на другия, като същевременно се запазва правото на всеки родител да ползва най-малко четири месеца родителски отпуск, както е предвидено в Директива 2010/18/ЕС. Гарантирането, че най-малко два месеца от родителския отпуск са на разположение на всеки родител изключително, без да се вземат да бъдат прехвърлени на другия родител, има за цел да се насърчат бащите да се възползват от правото си на такъв отпуск. По този начин също се насърчава и улеснява реинтеграцията на майките на пазара на труда, след като са ползвали отпуск по майчинство и родителски отпуск.
- (21) Съгласно настоящата директива на работниците, които са родители, се гарантира минимален период от четири месеца родителски отпуск. Държавите членки се насърчават да предоставят правото на родителски отпуск на всички работници, които имат родителски задължения в съответствие с националните правни системи.
- (22) Държавите членки следва да могат да установят срока на предизвестие, което работникът отправя до работодателя, когато подава заявление за ползване на родителски отпуск, и да могат да решат дали правото на родителски отпуск е обвързано с изискване за трудов стаж за определен период. Предвид нарастващото разнообразие от договорни взаимоотношения за целите на изчисляването на трудовия стаж следва да се вземе предвид сумата от периодите на последователните срочни трудови договори с един и същ работодател. С оглед на постигането на баланс между потребностите на работниците и тези на работодателите държавите членки следва също така да могат да решат дали да предоставят на работодателите правото да отлагат предоставянето на родителски отпуск при определени обстоятелства, при условие че работодателите обосновават отлагането в писмена форма.

- (23) Като се има предвид, че при наличието на гъвкавост има по-голяма вероятност всеки един от родителите, и по-специално бащата, да ползва правото си на родителски отпуск, работниците следва да имат възможност да поискат родителският отпуск да бъде предоставян за цялото работно време или за част от него, в редуващи се периоди, като определен брой последователни седмици на отпуск са разделени от периоди на работа, или по други гъвкави начини. Работодателят следва да може да уважи или да отхвърли подобно искане за родителски отпуск, различен от родителски отпуск при пълно преустановяване на работа. Държавите членки следва също така да пресенят дали условията за ползване на родителски отпуск и подробните правила във връзка с него следва да бъдат адаптирани към специфичните нужди на родителите в особено неравностойно положение.
- (24) Периодът, през който работниците следва да имат право да ползват родителски отпуск, следва да бъде свързан с възрастта на детето. Тази възраст следва да бъде определена по такъв начин, че да даде възможност и на двамата родители да ползват действително и изцяло правото си на родителски отпуск по силата на настоящата директива.
- (25) С цел да се улесни завръщането на работа след период на родителски отпуск работниците и работодателите се насърчават да поддържат доброволен контакт по време на отпуска и могат да предприемат подходящи мерки за улесняване на реинтеграцията на работното място. Решението за подобни контакти и мерки се взема от заинтересованите страни при спазване на националното право, колективните трудови договори или установената практика. Работниците следва да бъдат уведомени за процедурите за повишение и вътрешните свободни работни места и следва да могат да участват в тези процедури и да кандидатстват за тези свободни места.
- (26) Проучванията показват, че в държавите членки, които предоставят значителна част от родителския отпуск на бащите и по време на този отпуск предоставят на работника заплащане или обезщетение с относително висок коефициент на заместване на дохода, се наблюдава по-висок дял на ползване на отпуска от бащите и положителна тенденция в дела на заетост на майките. Поради това, вместо да се предоставя заплащането или обезщетението за отпуск по бащинство, предвидено в настоящата директива, е целесъобразно да се допусне такива системи да продължат да се прилагат, при условие че отговарят на определени минимални критерии.
- (27) За да се предоставят по-големи възможности на мъжете и жените, които имат задължения за полагане на грижи, да продължат да работят, всеки работник следва да има право на отпуск за лица, полагащи грижи, с продължителност от пет работни дни годишно. Държавите членки могат да предвидят, че такъв отпуск може да бъде ползван на периоди от един или повече работни дни за даден случай. За да се вземат предвид различните национални системи, държавите членки следва да могат да предоставят право на отпуск на лицата, полагащи грижи, на базата на период, различен от една година, в зависимост от лицето, което се нуждае от грижи или подпомагане, или за всеки отделен случай. Предвижда се постоянно нарастване на необходимостта от грижи поради застаряването на населението и като последица от него – съпътстващото го увеличение на уврежданията, свързани с възрастта. Нарастването на необходимостта от грижи следва да бъде взето предвид от държавите членки, когато разработват своите политики за предоставяне на грижи, включително във връзка с отпуска за лица, полагащи грижи. Държавите членки се насърчават да предоставят правото на отпуск за лица, полагащи грижи, и на други роднини, като например баби, дядовци, братя и сестри. Държавите членки могат да изискват предварително медицинско свидетелство за необходимостта от значителни грижи или подкрепа поради сериозна медицинска причина.
- (28) В допълнение към правото на отпуск за лица, полагащи грижи, предвидено в настоящата директива, всички работници следва да запазят, без да губят трудовите права, които са били придобити или са в процес на придобиване, правото си да отсъстват от работа поради формално обстоятелства по неотложни и неочаквани семейни причини, предвидено в Директива 2010/18/ЕС, в съответствие с условията, определени от държавите членки.
- (29) С цел увеличаване на стимулите за работниците, които са родители, особено за мъжете, да ползват периодите на отпуск, предвидени в настоящата директива, работниците следва да имат правото на адекватно обезщетение по време на отпуск.
- (30) Във връзка с това държавите членки следва да определят равнището за заплащане или обезщетение по отношение на минималния период на отпуск по бащинство, което е най-малко равностойно на равнището на обезщетението при отпуск по болест на национално равнище. Тъй като предоставянето на право на отпуск по бащинство и отпуск по майчинство преследва сходни цели – а именно създаване на връзка между родителя и детето, държавите членки се насърчават да предоставят заплащане или обезщетение за отпуск по бащинство, което е равно на заплащането или обезщетението, предвидено за отпуска по майчинство на национално равнище.
- (31) Държавите членки следва да определят подходящо равнище на заплащането или обезщетението за минималния непрекъснат период на родителски отпуск, гарантиран съгласно настоящата директива. При определянето на това равнище държавите членки следва да отчетат, че ползването на родителски отпуск често води до загуба на приходи за семейството и че членовете на семейството с по-висок доход могат да ползват правото си на родителски отпуск единствено ако той се заплаща достатъчно добре с оглед на осигуряването на добър жизнен стандарт.

- (32) Въпреки че държавите членки са свободни да решават дали да предоставят заплащане или обезщетение за отпуск за лица, полагащи грижи, те се насърчават да въведат такова заплащане или обезщетение, за да се гарантира, че лицата, полагащи грижи, по-специално мъжете, действително ползват това право.
- (33) Настоящата директива не засяга координацията на системите за социална сигурност съгласно регламенти (ЕО) № 883/2004<sup>(9)</sup> и (ЕС) № 1231/2010<sup>(10)</sup> на Европейския парламент и на Съвета и Регламент (ЕО) № 859/2003 на Съвета<sup>(11)</sup>. Държавата членка, която е компетентна за социалната сигурност на даден работник, се определя съгласно посочените регламенти.
- (34) С цел да се насърчат работниците, които са родители или лица, полагащи грижи, да продължат да работят, те следва да могат да адаптират работното си време спрямо своите лични потребности и предпочитания. За тази цел, като се поставя акцент върху нуждите на работниците, те следва да имат право да поискат гъвкави схеми на работа, за да адаптират режима си на работа, включително, когато това е възможно, чрез използването на схеми на работа от разстояние, гъвкаво работно време или намаляване на работното време, за целите на полагането на грижи.
- (35) С цел да се вземат предвид потребностите и на работодателите, и на работниците, държавите членки следва да разполагат с възможността да ограничават продължителността на гъвкавите схеми на работа, включително на намаленото работно време или схемите за работа от разстояние. Въпреки че работата на непълно работно време се оказва полезна, защото позволява на някои жени да останат на пазара на труда, след като имат деца или когато полагат грижи за роднини, нуждаещи се от постоянни грижи или подпомагане, дългите периоди на намалено работно време могат да доведат до по-ниски социалноосигурителни вноски и съответно до намалени пенсионни права или липса на такива.
- (36) При разглеждането на искания за гъвкави схеми на работа работодателите следва да могат да вземат предвид, наред с другото, продължителността на поисканата гъвкава схема на работа и ресурсите и оперативния си капацитет да предлагат подобни схеми. Работодателят следва да може да вземе решение дали да уважи или да отхвърли искането на работника за гъвкава схема на работа. Конкретните обстоятелства, които обосновават нуждата от гъвкава схема на работа, могат да се променят. Поради това работниците следва да имат право не само да се върнат към първоначалния си режим на работа в края на взаимно съгласуван период, но и да могат да поискат да направят това по-рано, когато това се налага поради промяна в първоначалните обстоятелства.
- (37) Независимо от изискването да преценяват дали условията за ползване на родителски отпуск и подробните правила във връзка с него следва да бъдат адаптирани към специфичните нужди на родителите в особено неравностойно положение, държавите членки се насърчават да преценят дали условията за ползване на правото на отпуск по бащинство, отпуск за полагане на грижи и гъвкави схеми на работа и подробните правила за упражняването им следва да бъдат адаптирани към конкретните нужди, като например тези на самотните родители, осиновителите, родителите с увреждания, родителите на деца с увреждания или продължително заболяване или родителите при особени обстоятелства, като например тези, свързани с раждане на повече от едно дете и преждевременно раждане.
- (38) С правилата за отпуските се цели да се подпомогнат работниците, които са родители или лица, полагащи грижи, през определен период от време и да се поддържа и насърча запазването на връзките на работниците с пазара на труда. Следователно е целесъобразно изрично да се предвиди закрила на трудовите права на работниците, които ползват видовете отпуск, предмет на настоящата директива. По-специално, настоящата директива закриля правото на работниците да се върнат на същата или на равностойна длъжност след ползването на такъв отпуск и правото да не търпят вреди от по-неблагоприятни условия на трудовите им договори или правоотношения в резултат на ползването на такъв отпуск. Работниците следва да запазят правата, които вече са придобили или са в процес на придобиване, до края на този отпуск.

<sup>(9)</sup> Регламент (ЕО) № 883/2004 на Европейския парламент и на Съвета от 29 април 2004 г. за координация на системите за социална сигурност (ОВ L 166, 30.4.2004 г., стр. 1).

<sup>(10)</sup> Регламент (ЕС) № 1231/2010 на Европейския парламент и на Съвета от 24 ноември 2010 г. за разширяване обхвата на Регламент (ЕО) № 883/2004 и на Регламент (ЕО) № 987/2009 по отношение на гражданите на трети държави, които все още не са обхванати от тези регламенти единствено на основание тяхното гражданство (ОВ L 344, 29.12.2010 г., стр. 1).

<sup>(11)</sup> Регламент (ЕО) № 859/2003 на Съвета от 14 май 2003 г. за разширяване на приложното поле на разпоредбите на Регламент (ЕИО) № 1408/71 и Регламент (ЕИО) № 574/72 за граждани на трети страни, които все още не са субект на тези разпоредби единствено на основание тяхното гражданство (ОВ L 124, 20.5.2003 г., стр. 1).

- (39) Както се предвижда в Директива 2010/18/ЕС, държавите членки трябва да определят статута на трудовия договор или на трудовото правоотношение за периода на родителския отпуск. Съгласно практиката на Съда трудовото правоотношение между работника и неговия работодател се запазва за периода на отпуска, вследствие на което през този период ползвателят на отпуска продължава да бъде работник за целите на правото на Съюза. Поради това, когато определят статута на трудовия договор или на трудовото правоотношение за периода на видовете отпуск, предмет на настоящата директива, включително във връзка с правото на социално осигуряване, държавите членки следва да гарантират, че трудовото правоотношение се запазва.
- (40) На работниците, които упражняват правото си да ползват отпуск или да поискат гъвкави схеми на работа съгласно настоящата директива, следва да бъде осигурена закрила срещу дискриминация или по-неблагоприятно третиране на това основание.
- (41) В съответствие със съдебната практика на Съда, включително решението му по дело C-460/06 <sup>(12)</sup>, работниците, които упражняват правото си да ползват отпуск или да поискат гъвкави схеми на работа съгласно настоящата директива, следва да се ползват със закрила срещу уволнение и подготвителни мерки за евентуално уволнение поради това, че са поискали или ползвали отпуск или че са упражнили правото си да поискат гъвкави схеми на работа. Работниците, които смятат, че са били уволнени поради това, че са упражнили тези права, следва да могат да поискат от работодателя да представи надлежно обосновани причини за уволнението. Когато работник е поискал или ползвал отпуск по бащинство, родителски отпуск или отпуск за лица, полагащи грижи, съгласно настоящата директива, работодателят следва да представи основанията за уволнение в писмена форма.
- (42) Тежестта на доказване, че не е налице уволнение поради това, че работникът е поискал или ползвал отпуск по бащинство, родителски отпуск или отпуск за лица, полагащи грижи, предвиден в настоящата директива, следва да лежи върху работодателя, когато пред съд или друг компетентен орган работникът се позове на факти, въз основа на които може да се предположи, че работникът е бил уволнен по тези причини.
- (43) Държавите членки следва да предвидят ефективни, пропорционални и възпиращи санкции в случай на нарушаване на националните разпоредби, приети съгласно настоящата директива, или на националните разпоредби, които вече са в сила към датата на влизане в сила на настоящата директива и засягат правата, попадащи в приложното ѝ поле. Тези санкции могат да включват административни и финансови санкции, например глоби или плащането на обезщетение, както и други видове санкции.
- (44) За ефективното прилагане на принципа на равно третиране и принципа на равни възможности е необходима адекватната съдебна закрила на работниците срещу неблагоприятно третиране или неблагоприятни последици вследствие на жалба или производство, свързани с правата съгласно настоящата директива. Възможно е пострадалите да се въздържат от упражняването на правата си поради риск от ответни мерки и поради тази причина следва да бъдат защитени срещу неблагоприятно третиране, когато упражняват правата си, предвидени в настоящата директива. Подобна закрила е особено необходима за представителите на работниците при упражняването на функциите им.
- (45) С цел да се постигне още по-висока степен на закрила на правата, предвидени в настоящата директива, националните органи следва да бъдат компетентни по въпросите, свързани с дискриминацията, които попадат в обхвата на настоящата директива, включително задачата да предоставят независима помощ на жертвите на дискриминация при подаването на жалби.
- (46) Настоящата директива установява минимални изисквания, като по този начин дава на държавите членки възможността да въведат или да запазят разпоредби, които са по-благоприятни за работниците. Предоставянето на възможност единият родител да прехвърли на другия родител повече от два месеца от общо четирите месеца родителски отпуск, предвиден в настоящата директива, не представлява разпоредба, която е по-благоприятна за работника от минималните разпоредби, предвидени в настоящата директива. Правата, които вече са придобити към датата на влизане в сила на настоящата директива, следва да продължат да се прилагат, освен ако в настоящата директива са предвидени по-благоприятни разпоредби. Прилагането на настоящата директива не следва да бъде използвано за намаляване на съществуващи права съгласно правото на Съюза, нито да представлява основателна причина за намаляване на общото равнище на закрила, предоставена на работниците, в областите, които попадат в обхвата на настоящата директива.

<sup>(12)</sup> Решение на Съда от 11 октомври 2007 г., *Nadine Paquay/Société d'architectes Hoet + Minne SPRL*, C-460/06, ECLI:EU:C:2007:601.

- (47) По-специално нишо в настоящата директива не следва да се тълкува като намаляване на правата, предвидени в директиви 2010/18/ЕС, 92/85/ЕИО и 2006/54/ЕО, включително член 19 от Директива 2006/54/ЕО.
- (48) Микропредприятията и малките и средните предприятия (МСП) съгласно определението в приложението към Препоръка 2003/361/ЕО на Комисията <sup>(13)</sup>, които представляват голямото мнозинство от предприятия в Съюза, може да разполагат с ограничени финансови, технически и човешки ресурси. При прилагането на настоящата директива държавите членки следва да се стремят да избягват налагането на административни, финансови и правни ограничения по начин, който би представлявал възпиращ фактор за създаването и развитието на МСП или прекомерна тежест за работодателите. Поради това държавите членки се приканват да извършат задълбочена оценка на въздействието на своите мерки за изпълнение върху МСП, за да гарантират, че всички работници се третират еднакво, че МСП не са непропорционално засегнати от мерките, със специално внимание към микропредприятията, както и че се избягва ненужната административна тежест. Държавите членки се насърчават да предоставят стимули, насоки и съвети на МСП, за да ги подпомагат при изпълнението на задълженията им съгласно настоящата директива.
- (49) Всеки вид отсъствие от работа по семейни причини, по-специално отпуск по майчинство, отпуск по бащинство, родителски отпуск и отпуск за лица, полагащи грижи, който е предвиден в националното право или в колективните трудови договори, следва да се взема предвид за целите на изпълнението на изискванията за един или повече от видовете отпуск, предвидени в настоящата директива и в Директива 92/85/ЕИО, при условие че са изпълнени минималните изисквания, установени в тези директиви, и че не се намалява общото равнище на закрила, осигурено на работниците в областите, обхванати от тях. При прилагането на настоящата директива от държавите членки не се изисква да преименуват или да променят по друг начин различните видове отпуск по семейни причини, които са предвидени съгласно националното право или колективните трудови договори и които се вземат предвид за целите на спазването на настоящата директива.
- (50) В съответствие с установената национална практика държавите членки се насърчават да стимулират социалния диалог със социалните партньори с цел да се подпомогне съвместяването на професионалния и личния живот, включително чрез въвеждането на мерки за постигане на равновесие между професионалния и личния живот на работното място, създаване на системи за доброволно сертифициране, предоставяне на професионално обучение, повишаване на осведомеността и провеждане на информационни кампании. Освен това държавите членки се насърчават да се ангажират с диалог със съответните заинтересовани страни, като например неправителствените организации, местните и регионалните органи и доставчиците на услуги, с цел насърчаване на политиките за постигане на равновесие между професионалния и личния живот в съответствие с националното право и установената практика.
- (51) Социалните партньори следва да бъдат насърчавани да стимулират системите за доброволно сертифициране, с които се оценява равновесието между професионалния и личния живот на работното място.
- (52) Доколкото целите на настоящата директива, а именно да се гарантира прилагането на принципа на равенство между мъжете и жените по отношение на възможностите на пазара на труда и третирането на работното място в целия Съюз, не могат да бъдат постигнати в достатъчна степен от държавите членки, а по-скоро поради техния обхват и последици могат да бъдат по-добре постигнати на равнището на Съюза, Съюзът може да приеме мерки в съответствие с принципа на субсидиарност, уреден в член 5 от ДЕС. В съответствие с принципа на пропорционалност, уреден в същия член, настоящата директива не надхвърля необходимото за постигане на тези цели,

ПРИЕХА НАСТОЯЩАТА ДИРЕКТИВА:

#### Член 1

#### Предмет

Настоящата директива установява минимални изисквания, насочени към постигането на равенство между мъжете и жените по отношение на възможностите на пазара на труда и третирането на работното място, като създава условия за съвместяването на професионалния и семейния живот за работниците, които са родители или лица, полагащи грижи.

За тази цел настоящата директива предвижда индивидуални права, свързани със следното:

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

<sup>(13)</sup> Препоръка на Комисията 2003/361/ЕО от 6 май 2003 г. относно определението за микро-, малки и средни предприятия (ОВ L 124, 20.5.2003 г., стр. 36).

## Член 2

**Приложно поле**

Настоящата директива се прилага спрямо всички работници, мъже и жени, които имат трудов договор или трудово правоотношение съгласно определеното от правото, колективните трудови договори или установената практика, които са в сила във всяка държава членка, като се взема предвид съдебната практика на Съда на Европейския съюз.

## Член 3

**Определения**

1. За целите на настоящата директива се прилагат следните определения:
  - а) „отпуск по бащинство“ означава отпуск от работа за бащата или, когато и доколкото той е признат от националното право, за равностойния втори родител, по повод на раждането на дете с цел полагането на грижи;
  - б) „родителски отпуск“ означава отпуск от работа за работниците, които са родители на основание раждане или осиновяване на дете с цел полагането на грижи за това дете;
  - в) „отпуск за лица, полагащи грижи“ означава отпуск от работа за работниците с цел полагане на лични грижи или подпомагане на роднина или на лице, което живее в същото домакинство, както работника, и което се нуждае от значителни грижи или помощ поради сериозни медицински причини, съгласно определеното от всяка държава членка;
  - г) „лице, полагащо грижи“ означава работник, който лично полага грижи или подпомага роднина или лице, което живее в същото домакинство, както работника, и което се нуждае от значителни грижи или помощ поради сериозни медицински причини, съгласно определеното от всяка държава членка;
  - д) „роднина“ означава син, дъщеря, майка, баща, съпруг, съпруга или партньор в случаите на регистрирано партньорство, когато това партньорство е признато от националното право;
  - е) „гъвкави схеми на работа“ означава възможността работниците да адаптират режима си на работа, включително чрез използването на схеми на работа от разстояние, гъвкаво работно време или намалено работното време.
2. Работните дни, посочени в членове 4 и 6, се считат за работни дни въз основа на режима на работа на пълно работно време съгласно определеното в съответната държава членка.

Правото на отпуск на работника може да се изчисли пропорционално на работното време на работника в съответствие с режима на работа, определен в трудовия договор или в трудовото правоотношение на работника.

## Член 4

**Отпуск по бащинство**

1. Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че бащата или равностойният втори родител, когато и доколкото той е признат от националното право, има право на отпуск по бащинство с продължителност десет работни дни, който трябва да бъде ползван по повод на раждането на дете на работника. Държавите членки могат да решат дали да предоставят възможност отпускът по бащинство да се ползва частично преди раждането на детето или само след раждането на детето и дали да допуснат да се ползва по гъвкав начин.
2. Правото на отпуск по бащинство не може да се обвързва с условие за периоди на работа или продължителност на трудовия стаж.
3. Правото на отпуск по бащинство се предоставя независимо от брачното или семейното положение на работника съгласно определеното в националното право.

## Член 5

**Родителски отпуск**

1. Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че всеки работник има самостоятелно право на родителски отпуск с продължителност четири месеца, който трябва да бъде ползван, преди детето да навърши определена възраст – до навършване на осемгодишна възраст – която се определя от всяка държава членка или съгласно колективните трудови договори. Тази възраст се определя с цел да се гарантира, че всеки родител може действително да упражнява правото си на родителски отпуск при еднакви условия.



2. Държавите членки гарантират, че два месеца от родителския отпуск не могат да бъдат прехвърляни.
3. Държавите членки определят разумен срок на предизвестие, което работникът отправя до работодателя, когато упражнява правото си на родителски отпуск. По този начин държавите членки вземат под внимание нуждите както на работодателя, така и на работника.

Държавите членки гарантират, че в искането на работника за родителски отпуск са посочени предвиденото начало и край на периода на отпуск.

4. Държавите членки могат да обвързват правото на родителски отпуск с условие за периоди на работа или продължителност на трудовия стаж, които не могат да надхвърлят една година. В случай на последователни срочни договори по смисъла на Директива 1999/70/ЕО на Съвета <sup>(14)</sup> с един и същ работодател за изчисляването на необходимия период се взема предвид сумата на тези договори.
5. Държавите членки могат да определят обстоятелствата, при които работодателят, след консултация в съответствие с националното право, колективните трудови договори или установената практика, има право да отлага предоставянето на родителски отпуск с разумен срок на основание, че ползването на родителски отпуск в искания момент би нарушило сериозно нормалната дейност на работодателя. Работодателят обосновава всяко отлагане на родителски отпуск в писмена форма.
6. Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че работниците имат право да поискат да ползват родителски отпуск по гъвкави начини. Държавите членки могат да определят реда и условията за тяхното прилагане. Работодателят разглежда съответните искания и им отговоря, като взема под внимание нуждите както на работодателя, така и на работника. Работодателят обосновава в писмена форма всяко отхвърляне на такова искане в рамките на разумен срок след подаването на искането.
7. Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че когато разглежда искания за родителски отпуск на база пълно работно време, преди отлагането в съответствие с параграф 5 работодателят предлага, доколкото това е възможно, гъвкави начини за ползване на родителски отпуск съгласно параграф 6.
8. Държавите членки преценяват дали е необходимо условията за ползване на родителски отпуск и подробните правила за ползването му да бъдат адаптирани към нуждите на осиновителите, родителите с увреждания и родителите на деца с увреждания или с продължително заболяване.

#### Член 6

##### Отпуск за лица, полагащи грижи

1. Държавите членки предприемат необходимите действия, за да гарантират, че всеки работник има право на отпуск за лица, полагащи грижи, с продължителност от пет работни дни годишно. В съответствие с националното право или установената практика държавите членки могат да определят допълнителни правила във връзка с обхвата на отпуска за лица, полагащи грижи, както и условия, свързани с него. Ползването на това право може да зависи от представянето на подходящи доказателства в съответствие с националното право или установената практика.
2. Държавите членки могат да предоставят право на отпуск за лица, полагащи грижи, на базата на референтен период, различен от една година, за определено лице, нуждаещо се от грижи или подпомагане, или за определени случаи.

#### Член 7

##### Отсъствие от работа поради форсмажорни обстоятелства

Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че всеки работник има право да отсъства от работа поради форсмажорни обстоятелства по неотложни семейни причини в случай на заболяване или инцидент, които налагат незабавното присъствие на работника. Държавите членки могат да ограничат правото на всеки работник на отсъствие от работа поради форсмажорни обстоятелства до определен период от време всяка година, според случая или едновременно до определен период от време и според случая.

<sup>(14)</sup> Директива 1999/70/ЕО на Съвета от 28 юни 1999 г. относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP) (ОВ L 175, 10.7.1999 г., стр. 43).

## Член 8

**Заплащане или обезщетение**

1. В съответствие с националните обстоятелства, като националното право, колективните трудови договори или установената практика, и като се вземат предвид правомощията, делегирани на социалните партньори, държавите членки гарантират, че работниците, които упражняват правото си на отпуск, предвидено в член 4, параграф 1 и член 5, параграф 2, получават заплащане или обезщетение в съответствие с разпоредбите на параграфи 2 и 3 от настоящия член.
2. По отношение на отпуска по бащинство, посочен в член 4, параграф 1, заплащането или обезщетението гарантира доход, най-малкото равен на този, който работникът би получавал в случай на прекъсване на работа по причини, свързани със здравословното му състояние, до максималния размер, определен в националното право. Държавите членки могат да обвързват правото на заплащане или обезщетение с периоди на предходна трудова заетост, които не могат да надвишават шест месеца непосредствено преди очакваната дата на раждане на детето.
3. По отношение на родителския отпуск, посочен в член 5, параграф 2, заплащането или обезщетението се определя от държавата членка или от социалните партньори по такъв начин, че да се улесни ползването на родителски отпуск и от двамата родители.

## Член 9

**Гъвкави схеми на работа**

1. Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че работниците с деца, ненавършили определена възраст, която е най-малко осемгодишна възраст, и лицата, полагащи грижи, имат право да поискат гъвкави схеми на работа с цел полагането на грижи. Продължителността на гъвкавите схеми на работа може да бъде ограничена в разумна степен.
2. Работодателят разглежда исканията за гъвкави схеми на работа, посочени в параграф 1, и дава отговор в разумен срок, като взема под внимание нуждите както на работодателя, така и на работника. Работодателят обосновава всяко отхвърляне на такова искане и всяко отлагане на тези схеми.
3. Когато продължителността на гъвкавите схеми на работа, посочени в параграф 1, е ограничена във времето, в края на договорения период работникът има право да се върне към първоначалния си режим на работа. Работникът има също право да поиска да се върне към първоначалния си режим на работа преди изтичането на договорения период, когато това е обосновано от настъпването на промяна в обстоятелствата. Работодателят разглежда искането за ранно връщане към първоначалния режим на работа и дава отговор, като взема под внимание нуждите както на работодателя, така и на работника.
4. Държавите членки могат да обвързват правото да се поискат гъвкави схеми на работа с условие за период на работа или продължителност на трудовия стаж, които не могат да надхвърлят шест месеца. В случай на последователни срочни договори по смисъла на Директива 1999/70/ЕО на Съвета с един и същ работодател за изчисляването на необходимия период се взема предвид сумата на тези договори.

## Член 10

**Трудови права**

1. Правата, които са придобити или са в процес на придобиване от работниците към датата на започване на отпуск, предвиден в член 4, 5 или 6, или на отсъствие от работа, предвидено в член 7, се запазват до края на отпуска или на отсъствието от работа. В края на отпуска или на отсъствието от работа тези права се прилагат, включително всички промени, произтичащи от националното право, от колективните трудови договори или от установената практика.
2. Държавите членки гарантират, че в края на отпуска, предвиден в член 4, 5 или 6, работниците имат право да се върнат на своята работа или на равностойна длъжност при ред и условия, които не са по-неблагоприятни за тях, и да се възползват от подобренията на условията на работа, на които биха имали право, ако не бяха взели въпросния отпуск.
3. Държавите членки определят статута на трудовия договор или на трудовото правоотношение за периода на отпуска, предвиден в член 4, 5 или 6, или за периода на отсъствие от работа, предвидено в член 7, включително във връзка с правото на социално осигуряване, включително вноските за пенсионно осигуряване, като едновременно с това гарантират, че трудовото правоотношение се запазва през този период.

## Член 11

**Дискриминация**

Държавите членки предприемат необходимите мерки за забрана на по-неблагоприятното третиране на работниците поради това, че са поискали или ползвали отпуск, предвиден в член 4, 5 или 6, или отсъствието от работа, предвидено в член 7, или са упражнили правата, предвидени в член 9.

## Член 12

**Закрила срещу уволнение и тежест на доказване**

1. Държавите членки предприемат необходимите мерки за забрана на уволнението и на всякаква подготовка за уволнение на работници поради това, че са поискали или ползвали отпуск съгласно членове 4, 5 или 6 или че са упражнили правото да поискат гъвкави схеми на работа, предвидено в член 9.
2. Работниците, които смятат, че са били уволнени поради това, че са поискали или ползвали отпуск, предвиден в членове 4, 5 или 6, или са упражнили правото да поискат гъвкави схеми на работа, предвидено в член 9, могат да поискат от работодателя да представи надлежно обосновани причини за тяхното уволнение. В случай на уволнение на работник, който е поискал или е ползвал отпуск, предвиден в член 4, 5 или 6, работодателят представя причини за уволнението в писмена форма.
3. Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че когато работниците, които считат, че са били уволнени поради това, че са поискали или са ползвали отпуск, предвиден в член 4, 5 или 6, се позоват пред съд или друг компетентен орган на факти, въз основа на които може да се предположи, че са уволнени поради това, работодателят трябва да докаже, че основанията за уволнението са различни.
4. Параграф 3 не възпрепятства 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 производствата, в които съдът или друг компетентен орган разследва фактите по делото.
6. Параграф 3 не се прилага към наказателните производства, освен ако държавите членки са предвидили друго.

## Член 13

**Санкции**

Държавите членки определят правилата за санкциите, които се прилагат в случай на нарушаване на националните разпоредби, приети съгласно настоящата директива, или на съответните разпоредби, които вече са в сила и засягат правата, предмет на настоящата директива, и вземат всички мерки, необходими за осигуряване на прилагането им. Санкциите трябва да бъдат ефективни, пропорционални и възпиращи.

## Член 14

**Закрила срещу неблагоприятно третиране или неблагоприятни последици**

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

## Член 15

**Органи по равнопоставеността**

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

## Член 16

**Равнище на закрила**

1. Държавите членки могат да въведат или да запазят разпоредби, които са по-благоприятни за работниците от предвидените в настоящата директива.
2. Прилагането на настоящата директива не представлява основание за намаляване на общото равнище на закрила на работниците в областите, които попадат в обхвата на настоящата директива. Забраната за намаляване на равнището на закрила не засяга правото на държавите членки и на социалните партньори да предвиждат, предвид променящите се обстоятелства, законодателни, регулаторни или договорни разпоредби, различни от тези, които са в сила към 1 август 2019 г., при условие че са спазени минималните изисквания, предвидени в настоящата директива.

## Член 17

**Разпространяване на информация**

Държавите членки гарантират, че националните мерки за транспониране на настоящата директива, заедно със съответните разпоредби, които вече са в сила и са свързани с предмета, определен в член 1, са представени на вниманието на работниците и работодателите, включително работодателите, които са МСП, чрез всички подходящи средства на цялата тяхна територия.

## Член 18

**Доклад и преглед**

1. В срок до 2 август 2027 г. държавите членки съобщават на Комисията цялата информация за прилагането на настоящата директива, необходима на Комисията, за да изготви доклад. Тази информация включва наличните обобщени данни относно ползването на различните видове отпуск и гъвкави схеми на работа от работниците, мъже и жени, в съответствие с настоящата директива с цел да се даде възможност за подходящ мониторинг и оценка на прилагането на настоящата директива, по-специално във връзка с равенството между половете.
2. Комисията представя доклада, посочен в параграф 1, на Европейския парламент и на Съвета. Ако е целесъобразно, докладът се придружава от законодателно предложение.

Докладът се придружава и от:

- a) изследване на взаимодействието между различните видове отпуск, предвидени в настоящата директива, както и други видове отпуск по семейни причини, например отпуск за осиновяване; и
- b) изследване на правата на отпуск по семейни причини, които се предоставят на самостоятелно заетите лица.

## Член 19

**Отмяна**

1. Директива 2010/18/ЕС се отменя от 2 август 2022 г. Позоваванията на отменената директива се считат за позовавания на настоящата директива и се четат съгласно таблицата на съответствието, съдържаща се в приложението.
2. Независимо от отмяната на Директива 2010/18/ЕС съгласно параграф 1 от настоящия член всеки период или отделни кумулативни периоди на родителски отпуск, ползван или прехвърлен от работник съгласно посочената директива преди 2 август 2022 г., могат да се приспадат от правото на родителски отпуск на съответния работник съгласно член 5 от настоящата директива.

## Член 20

**Транспониране**

1. Държавите членки въвеждат в сила законовите, подзаконовите и административните разпоредби, необходими, за да се съобразят с настоящата директива, не по-късно от 2 август 2022 г. Те незабавно информират Комисията за това.
2. Независимо от разпоредбите на параграф 1 от настоящия член за заплащането или за обезщетението, съответстващо на последните две седмици родителски отпуск, съгласно предвиденото в член 8, параграф 3, държавите членки въвеждат в сила законовите, подзаконовите и административните актове, необходими, за да се съобразят с настоящата директива, не по-късно от 2 август 2024 г. Те незабавно информират Комисията за това.
3. Когато държавите членки приемат разпоредбите, посочени в параграфи 1 и 2, 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.
4. Държавите членки съобщават на Комисията текста на основните разпоредби от националното законодателство, които приемат в областите, уредени с настоящата директива.
5. Подробните правила и условия за прилагането на настоящата директива се определят в съответствие с националното право, колективните трудови договори или установената практика, при условие че са спазени минималните изисквания и целите на настоящата директива.
6. За целите на постигане на съответствие с членове 4, 5, 6 и 8 от настоящата директива и с разпоредбите на Директива 92/85/ЕИО държавите членки могат да вземат предвид всеки период на отсъствие от работа по семейни причини и всяко заплащане или обезщетение за такова отсъствие, по-специално отпуск по майчинство, отпуск по бащинство, родителски отпуск и отпуск за лица, полагащи грижи, които съществуват на национално равнище и надхвърлят минималните стандарти, предвидени в настоящата директива или в Директива 92/85/ЕИО, при условие че са спазени минималните изисквания за такъв отпуск и не се намалява общото равнище на закрила, предоставено на работниците в областите, обхванати от посочените директиви.
7. Когато държавите членки осигуряват заплащане или обезщетение в размер на най-малко 65 % от нетната заплата на работника, за което може да е приложим максимален размер, в продължение на най-малко шест месеца родителски отпуск за всеки родител, те могат да решат да запазят тази система, вместо да предвидят заплащането или обезщетението, посочено в член 8, параграф 2.
8. Държавите членки могат да възложат изпълнението на настоящата директива на социалните партньори, ако социалните партньори съвместно поискат това, при условие че държавите членки предприемат всички необходими мерки, за да могат по всяко време да гарантират резултатите, които се целят с настоящата директива.

## Член 21

**Влизане в сила**

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

## Член 22

**Адресати**

Адресати на настоящата директива са държавите членки.

Съставено в Брюксел на 20 юни 2019 година.

*За Европейския парламент*  
*Председател*  
A. TAJANI

*За Съвета*  
*Председател*  
G. CIAMBA

\_\_\_\_\_

## ПРИЛОЖЕНИЕ

ТАБЛИЦА НА СЪОТВЕТСТИЕТО

Директива 2010/18/ЕС	Настоящата директива
Клауза 1, параграф 1	Член 1
Клауза 1, параграф 2	Член 2
Клауза 1, параграф 3	Член 2
Клауза 2, параграф 1	Член 5, параграф 1
Клауза 2, параграф 2	Член 5, параграфи 1 и 2
Клауза 3, параграф 1, буква а)	Член 5, параграф 6
Клауза 3, параграф 1, буква б)	Член 5, параграф 4
Клауза 3, параграф 1, буква в)	Член 5, параграф 5
Клауза 3, параграф 1, буква г)	—
Клауза 3, параграф 2	Член 5, параграф 3
Клауза 3, параграф 3	Член 5, параграф 8
Клауза 4, параграф 1	Член 5, параграф 8
Клауза 5, параграф 1	Член 10, параграф 2
Клауза 5, параграф 2	Член 10, параграф 1
Клауза 5, параграф 3	Член 10, параграф 3
Клауза 5, параграф 4	Член 11
Клауза 5, параграф 5, първа алинея	Член 10, параграф 3
Клауза 5, параграф 5, втора алинея	Член 8, параграф 3
Клауза 6, параграф 1	Член 9
Клауза 6, параграф 2	Съображение 25
Клауза 7, параграф 1	Член 7
Клауза 7, параграф 2	Член 7
Клауза 8, параграф 1	Член 16, параграф 1
Клауза 8, параграф 2	Член 16, параграф 2
Клауза 8, параграф 3	—
Клауза 8, параграф 4	—
Клауза 8, параграф 5	—
Клауза 8, параграф 6	—
Клауза 8, параграф 7	—