



Брюксел, 21.12.2017 г.  
COM(2017) 797 final

2017/0355 (COD)

Предложение за

**ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА**

**за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз**

{SWD(2017) 478 final} - {SWD(2017) 479 final}

## ОБЯСНИТЕЛЕН МЕМОРАНДУМ

### 1. КОНТЕКСТ НА ПРЕДЛОЖЕНИЕТО

Полагането на труд и трудовите правоотношения се развиха значително след приемането на Директива 91/533/ЕИО относно задължението на работодателя да информира работниците и служителите за условията на трудовия договор или на трудовото правоотношение („Директива относно писменото заявление“). През последните 25 години пазарът на труда става все по-гъвкав. През 2016 г. една четвърт от всички трудови договори са били за „нестандартни“ форми на заетост, а през последните десет години над половината от всички нови работни места са били „нестандартни“<sup>1</sup>. Цифровизацията съдейства за създаването на нови форми на заетост, а демографските промени водят до по-голямо многообразие на населението в трудоспособна възраст. Гъвкавостта, която носят новите форми на заетост, е основен двигател за създаването на работни места и растеж на пазара на труда. От 2014 г. насам бяха създадени повече от пет милиона нови работни места, от които новите форми на заетост представляват почти 20 %. Фактът, че новите форми на заетост се адаптират бързо към промените в икономическия контекст позволи развитието на нови бизнес модели, включително в икономиката на споделянето, и приобщи в пазара на труда хора, които преди това са били изключени от него. Равнището на заетост в ЕС достигна рекордно равнище, като в момента 236 милиона мъже и жени са на работа.

Тези тенденции обаче доведоха също така до нестабилност и увеличаваща се липса на предвидимост в някои работни взаимоотношения, особено за работниците в най-несигурно положение. Неподходящата правна уредба може да доведе до това работниците, заети в нестандартни форми на заетост, да бъдат обект на неясни или некоректни практики и да могат по-трудно да упражняват правата си. Между 4 и 6 милиона работници са с договори за работа на повикване и договори за непостоянна работа, като разполагат с малко индикации кога и за колко време ще работят. Близко 1 милион души са обхванати от клаузи за изключителност, които ги възпрепятстват да работят за друг работодател<sup>2</sup>. Само една четвърт от работниците на временни договори преминават към постоянни позиции, а процентът на недоброволната работа на непълно работно време достигна до около 28% през 2016 г.<sup>3</sup> По-гъвкавите работни взаимоотношения могат да създадат несигурност по отношение на приложимите права<sup>4</sup>.

В отговор на тези явления някои държави членки въведоха нова правна уредба, а националните социални партньори разработиха нови колективни трудови договори, което доведе до регулаторна среда в ЕС с все повече различия. По този начин се увеличава риска от конкуренция въз основа на подбиване на социалните стандарти, което има вредни последици и за работодателите, които са обект на неустойчив

<sup>1</sup> Нестандартната заетост включва постоянна заетост на непълно работно време и временна заетост на пълно и непълно работно време.

<sup>2</sup> „Проучване в подкрепа на оценката на въздействието във връзка с прегледа на Директивата относно писменото заявление“ на Центъра за стратегически и оценъчни услуги и Института за публична политика и управление.

<sup>3</sup> Проучване на работната сила в ЕС (ЕС-28, 2016 г.)

<sup>4</sup> Съобщение на Комисията „Европейска програма за икономиката на споделянето“ COM(2016)356 final.

конкурентен натиск, и за държавите членки, които губят приходи от данъци и вноски за социално осигуряване. Предизвикателството се състои в това да се гарантира, че динамичните иновативни пазари на труда, които са в основата на конкурентоспособността на ЕС, са уредени по начин, който осигурява минимално равнище на защита за всички работници и по-висока производителност за работодателите в по-дългосрочен план и дава възможност за сближаване за постигане на по-добри условия на живот и труд в целия ЕС.

Тази инициатива е една от основните действия на Комисията по европейския стълб на социалните права, провъзгласен съвместно от Европейския парламент, Съвета и Комисията по време на Социалната среща на върха за справедливи работни места и растеж в Гьотеборг на 17 ноември 2017 г.<sup>5</sup> Стълбът служи за ориентир при подновяването на процеса на сближаване на социалните стандарти на по-високо равнище в контекста на променящата се реалност на пазарите на труда. Настоящата директива допринася основно за принцип № 5 на стълба — „Сигурна и гъвкава заетост“, и принцип № 7 относно „Информация за условията на работа и защита в случай на уволнение“<sup>6</sup>. Инициативата беше обявена в писмото за намеренията от председателя Юнкер и първия заместник-председател Тимерманс от 13 септември 2017 г. и е част от работната програма на Комисията.

Предложението е насочено към решаване на две взаимно свързани предизвикателства. Първо, оценката на Директива 91/533/ЕИО, проведена в рамките на Комисията за пригодност и резултатност на регулаторната рамка (REFIT)<sup>7</sup>, установи слабости в персоналният и материалният обхват на директивата; в нея се посочва как ефективността на директивата би могла да се подобри. От друга страна, обществената консултация относно европейския стълб на социалните права<sup>8</sup> подчерта разликите между действащите в ЕС социални достижения и последните тенденции на пазара на труда. Това беше подчертано и в резолюцията на Европейския парламент от януари 2017 г. относно стълба. Европейският парламент отправи призив за разширяване обхвата на съществуващите минимални стандарти към новите форми на трудови правоотношения, подобряване на прилагането на правото на ЕС, увеличаване на правната сигурност в единния пазар на ЕС и предотвратяване на дискриминацията чрез допълване на съществуващото законодателство на ЕС, за да се гарантира основен набор от упражними права за всеки работник, независимо от вида на договора или трудовото правоотношение<sup>9</sup>. В Резолюцията на Европейския парламент относно условията на труд и несигурната заетост от юли 2017 г. Комисията се призовава да преразгледа Директивата относно писменото заявление с цел да се вземат предвид новите форми на заетост<sup>10</sup>. Европейският икономически и социален комитет и Комитетът на регионите в

<sup>5</sup> <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13129-2017-INIT/bg/pdf>

<sup>6</sup> Принцип № 7: „Работниците имат право да бъдат информирани писмено при наемането на работа за своите права и задължения, произтичащи от трудовите правоотношения, включително за изпитателния срок...“

<sup>7</sup> *Оценка по линия на REFIT на Директивата относно писменото заявление (Директива 91/533/ЕИО)*, SWD(2017)205 final.

<sup>8</sup> *Доклад от обществената консултация, придружаващ Съобщението на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите — Създаване на европейски стълб на социалните права*, SWD (2017) 206 final.

<sup>9</sup> Резолюция на Европейския парламент от 19 януари 2017 г. относно европейски стълб на социалните права

<sup>10</sup> Резолюция на Европейския парламент от 4 юли 2017 г. относно условията на труд и несигурната заетост.

своите становища относно стълба подчертаха пропуските в закрилата на работниците и необходимостта да се действа на равнището на ЕС, за да се създаде рамка за справедливи условия на труд и да се постигне баланс между гъвкавостта и сигурността<sup>11</sup>.

Съответно на 26 април 2017 г. и 21 септември 2017 г. Комисията започна двуфазна консултация с европейските социални партньори относно възможната посока и съдържание на действието на Съюза, както е предвидено в член 154 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС)<sup>12</sup>. Социалните партньори не започнаха процес на диалог с цел установяването на договорни отношения, включително споразумения, по този въпрос, както е предвидено в член 155 от ДФЕС. Въз основа на мненията, изразени при консултацията със социалните партньори, Комисията представя настоящото предложение за директива в съответствие с разпоредбите на ДФЕС.

**Общата цел** на предложената директива е да се насърчи по-сигурната и предвидима заетост, като същевременно се гарантира гъвкавостта на пазара на труда и подобряването на условията на живот и труд.

**Конкретните цели**, чрез които общата цел да бъде постигната, са:

- 1) подобряване на достъпа на работниците до информация относно техните условия на труд;
- 2) подобряване на условията на труд за всички работници, особено тези в нови и нестандартни типове заетост, като същевременно се запази възможността за гъвкавост и иновации на пазара на труда;
- 3) подобряване на спазването на стандартите за условията на труд чрез засилено прилагане; и
- 4) подобряване на прозрачността на пазара на труда, като в същото време се избегне налагането на прекомерна тежест върху предприятията от всякакъв размер.

Предложената директива ще замени Директивата относно писменото заявление с нов инструмент, който осигурява прозрачност относно условията на труд за всички работници и определя нови материални права, които да подобрят предвидимостта и сигурността на условията на труд, особено за лицата с несигурна заетост. Тя постига това чрез включването в глава II на актуализирана основна информация относно трудовото правоотношение, валидна за всички работници в Съюза, в т.ч. за около 2—3 милиона души, които понастоящем са изключени от приложното поле на Директивата относно писменото заявление, която оставя определенията на понятията „работник“ или „служител“ и „трудова правоотношение“ да бъдат установени от правото на държавите членки. Обхватът на лицата, за които директивата ще се прилага, ще се изясни чрез определяне на понятието „работник“ въз основа на установената съдебна практика на Съда на Европейския съюз за определяне на статуса на работник, и ще се разшири чрез намаляване на възможностите за държавите членки да изключат работниците в краткосрочни или спорадични трудови правоотношения. С нов набор от минимални изисквания в глава III се създават: ограничение на продължителността на

<sup>11</sup> Становище SOC/542 на Европейския икономически и социален комитет от 25 януари 2017 г. Становище на Комитета на регионите относно европейския стълб на социалните права, 11 октомври 2017 г.

<sup>12</sup> COM(2017) 2611 final и C(2017) 6121 final.

изпитателния срок, общо правило, че даден работник не може да бъде възпрепятстван да започне работа с друг работодател, право на по-голяма предвидимост на работното време и предизвестяване в разумен срок за тези работници, които са на променливи работни графици, възможност да се поиска преминаване към по-предвидима и сигурна форма на заетост и право на безплатно задължително обучение. Тези права са подкрепени от разпоредби, които имат за цел преодоляването на слабостите при изпълнението на Директива 91/533/ЕИО и адаптирането на изпълнителни мерки от други елементи на достиженията на правото на ЕС в социалната сфера, които се отнасят до сходни положения<sup>13</sup>.

Вместо да разглежда конкретен вид заетост, какъвто е подходът в Директивата за работа при непълно работно време, Директивата за срочната работа или Директивата за работа чрез агенции за временна заетост<sup>14</sup>, предложената директива ще гарантира основно равнище на универсална защита в съществуващите и бъдещите договорни форми. Такава директива ще бъде по-ефективен инструмент, отколкото отделни законодателни инициативи, насочени към специфични форми на заетост, които лесно могат да бъдат заместени с други предвид бързите темпове на промените на пазара на труда. Предлаганата директива следва да създаде правна рамка за бъдещото положително развитие на нови, гъвкави форми на заетост.

Очаква се настоящото предложение да донесе редица ползи. Всички работници, включително тези в краткосрочни и спорадични трудови правоотношения, ще имат полза от по-голяма яснота относно условията им на труд и от новите минимални стандарти. Макар че има вероятност да се изгуби известна гъвкавост в някои ограничени случаи, очаква се работодателите да извлекат полза от по-устойчива конкуренция с по-голяма правна сигурност и от по-мотивирана работна сила, с висока производителност и по-голяма стабилност на договорите и равнище на задържане на кадрите. Ползите за обществото като цяло ще бъдат една по-широка основа за данъчно облагане и вноските за социално осигуряване.

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

Предлаганата директива допълва следните актове от вторичното законодателство на ЕС:

*Директива 96/71/ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги*

Въз основа на съответните разпоредби на Директива 96/71/ЕО, както се препоръчва в оценката по REFIT, член 6 от предлаганата директива уточнява писмената информация, която трябва да се предоставя на работници, изпращани в чужбина, включително такива, които са командировани в друга държава членка на ЕС.

---

<sup>13</sup> Директива 2006/54/ЕО относно прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (преработена), Директива 2000/43/ЕО относно прилагане на принципа на равно третиране на лица без разлика на расата или етническия произход, и Директива 2000/78/ЕО за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите.

<sup>14</sup> Директива 97/81/ЕО на Съвета (за работата при непълно работно време), Директива 1999/70/ЕО на Съвета (за срочната работа), Директива 2008/104/ЕО (за работата чрез агенции за временна заетост).

*Директива 97/81/ЕО на Съвета относно работата при непълно работно време и Директива 1999/70/ЕО на Съвета за срочната работа*

Член 10 от предлаганата директива допълва разпоредбите на тези две директиви, насочени специално към работниците на непълно работно време и работниците на срочен трудов договор, като предоставя на работниците възможност да поискат форма на заетост, отличаваща се с по-предвидими и сигурни условия на труд, ако има такива, и да получат писмен отговор от страна на работодателя.

*Директива 2008/104/ЕО относно работа чрез агенции за временна заетост*

В оценката по REFIT се констатира, че Директивата относно писменото заявление би могла в по-голяма степен да вземе предвид Директива 2008/104/ЕО, като изрично обхване наетите чрез агенции работници и като посочи, че предприятието-потребител е задължено пряко да информира наетия чрез агенция за временна заетост работник за условията за наемане на работа. Това е отразено в член 2 от предлаганата директива, в който се определят критериите за определяне на статута на работник и работодател, и в член 1, в който се уточнява, че функциите на работодател могат да бъдат изпълнявани от повече от един субект.

Освен това, разпоредбите на глава III от предлаганата директива подкрепят създаването на организация на работното време, която защитава безопасността и здравето на работниците, обхванати в Директива 2003/88/ЕО относно някои аспекти на организацията на работното време.

Що се отнася до стажантите, Комисията отбелязва, че те вече са защитени според предвиденото в Препоръката на Съвета от 10 март 2014 г. относно рамка за качество на стажовете. Комисията предложи подобна рамка за чираците<sup>15</sup>.

Разпоредбите за изпълнение, съдържащи се в членове 13—18 на предлаганата директива, се основават на разпоредбите от достиженията на правото на ЕС в социалната сфера и в същото време ги допълват, както подробно е пояснено в раздела, описващ членовете на предлаганата директива.

- **Съгласуваност с други политики на Съюза**

Предлаганата директива допринася за изпълнението на следните принципи, определени в европейския стълб на социалните права:

Принцип 1: *Образование, обучение и учене през целия живот*. Изискванията за предоставяне на информация в член 3 са разширени, така че да обхващат обучението, предоставяно от работодателя, а член 11 изисква от държавите членки да гарантират, че работодателите предоставят безплатно задължително обучение за своите служители, както е предвидено в съответното национално или европейско законодателство или колективни трудови договори.

Принцип 2: *Равенство между половете*. Работната сила, участваща в нови и нестандартни форми на заетост, която ще се възползва в най-голяма степен от материалните права, установени създадени в глави III до VI на предлаганата директива,

---

<sup>15</sup> COM(2017)563 final.

е съставена предимно от жени<sup>16</sup>. Директивата следователно ще допринесе за принципа на подобряване на равното третиране и възможности по отношение на участието в пазара на труда.

Принцип 5: *Сигурна и гъвкава заетост*. Разширяването на обхвата на предлаганата директива, посочено в членове 1 и 2, е в съответствие с принципа, че работниците имат право на справедливо и равно третиране по отношение на условията на труд, достъпа до социална закрила и обучение „независимо от вида и продължителността на трудовото правоотношение“. Съдържанието на предлаганата директива като цяло има за цел да постигне баланс между засилването на правата на работниците и поддържането на „необходимата гъвкавост за работодателите, за да могат бързо да се адаптират към промените в икономическите условия“, посочена в принцип 5, буква б), включително като се допуска възможността за промени на минималните изисквания в областта на условията на труд чрез колективни трудови договори (член 12). Предлаганата директива също така отразява принцип 5, буква г): „Трудовите правоотношения, които водят до несигурни условия на труд, следва да се предотвратяват, включително чрез забрана на злоупотребата с нетипични договори. Изпитателният срок следва да бъде с разумна продължителност.“ Новите материални права за повишаване на предвидимостта, възможността да се поиска нова форма на заетост, както и ограниченията върху използването на клаузите за изключителност и несъвместимост отразяват първата част. Определянето на максимална продължителност от шест месеца за изпитателния срок отразява втората част.

Принцип 7: *Информация за условията на работа и защита в случай на уволнение*. Предлаганата директива засилва действащото задължение за предоставяне на писмена информация, като разширява и актуализира обхвата на информацията, която трябва да бъде предоставена като минимум, и като намалява срока за нейното предоставяне на 2 месеца от първия ден на трудовото правоотношение, като така отговоря на записаното в принцип 7, буква а), че информацията трябва да бъде предоставена „при наемането на работа.“

Принцип 8: *Социален диалог и участие на работниците*. Със социалните партньори бяха проведени консултации по член 154 от ДФЕС относно възможния обхват на действието на Съюза за преразглеждане на Директивата относно писменото заявление и отговорите им бяха взети предвид при изготвянето на предложението на Комисията. Член 12 от предлаганата директива предвижда известна гъвкавост за минималните изисквания, определени в глава III, които ще могат да бъдат променяни посредством колективен трудов договор, доколкото крайният резултат зачита общото равнище на защита, осигурявано от предлаганата директива.

Други инициативи, допринасящи за изпълнението на Европейския стълб на социалните права, са тясно свързани с предлаганата директива и я допълват, по-специално законодателното предложение относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи (COM(2017)253 final), консултацията със социалните партньори относно достъпа до социална закрила за работниците и самостоятелно заетите лица (C(2017)2610 final и C(2017)7773 final) и тълкувателното съобщение относно работното време (C(2017)2601 final). Предложението за директива относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата,

---

<sup>16</sup> Проучване на работната сила в ЕС (ЕС-28, 2016 г.)

полагачи грижи, с деца до най-малко 12 години въвежда правото за искане на гъвкави схеми на работа за целите на полагането на грижи за децата; тогава работодателите ще бъдат задължени да разглеждат и да отговорят на искания за гъвкаво работно време, при едновременно отчитане на нуждите на работодателите и работниците, както и надлежно да обосновават всяко отхвърляне на такова искане. Работодателите ще са задължени да разглеждат и отговорят на искания за връщане към първоначалния модел и организация на работа. Предложената Директива за прозрачни и предвидими условия на работа ще допълни тези разпоредби чрез въвеждане на право на работниците да поискат по-сигурна вместо по-гъвкава форма на заетост.

На последно място бе взето предвид предложението за преразглеждане на Директивата за командироването на работници (СОМ(2016)128 final) и предложенията, направени в рамките на „пакета за мобилност“ в областта на транспорта от 31 май 2017 г., по-специално предложените специални правила за командироването на водачи в сектора на автомобилния превоз (СОМ(2017)278 final).

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

### **• Правно основание**

Предложението се основава на член 153, параграф 2, буква б) от ДФЕС, където се предвижда приемането на минимални изисквания включително в областта на „условията на труд“, посочени в член 153, параграф 1, буква б) от ДФЕС, като се избягва налагането на административни, финансови и правни ограничения по начин, който би попречил на създаването и развитието на малки и средни предприятия.

### **• Субсидиарност**

Задължения за предоставяне на информация, свързана с условията на труд, бяха въведени на равнище ЕС с Директива 91/533/ЕИО. Оценката по REFIT на посочената директива потвърди, че действия на ниво ЕС в тази област продължават да бъдат необходими в съответствие с принципа на субсидиарност. Необходимо е да се въведат изменения за привеждане на тази директива в съответствие с промените на пазара на труда, настъпили от приемането ѝ през 1991 г., и за справяне с недостатъците, установени в оценката по REFIT.

Допълнителните материални права, въведени в глава III, са оправдани на равнище ЕС, доколкото действия единствено от държавите членки в отговор на новите и нестандартни форми на заетост не биха предоставили задължително същото ниво на защита по отношение на прозрачността и предвидимостта и биха създали риск от увеличаване на различията между държавите членки, като създадат потенциална конкуренция между тях въз основа на социалните стандарти. Поради това предприятията ще продължават да се конкурират при неравностойни условия, което ще затрудни функционирането на вътрешния пазар.

Предлаганата директива се основава на минимална степен на хармонизация на системите на държавите членки, която зачита компетенциите на държавите членки да определят по-високи стандарти и предвижда възможността социалните партньори да изменят набора от материални права и задължения чрез колективен трудов договор. В съответствие с член 153, параграф 2, буква б) от ДФЕС, тя ще подкрепя и допълва действията на държавите членки чрез въвеждането на минимални изисквания, които ще се прилагат постепенно.



- **Пропорционалност**

Принципът на пропорционалност е спазен в пълна степен, тъй като приложното поле на предложението е ограничено до осигуряването на последователна информация на работниците относно техните условия на труд и до гарантирането на основните права на работниците, чиято липса би могла да доведе до надпревара за достигане на най-ниски равнища при социалните стандарти. Предложената директива съдържа мерки за намаляване на тежестта и насърчаване на спазването. Както се посочва в оценката на въздействието, разходите са разумни и обосновани предвид дългосрочните ползи, които ще се натрупат под формата на по-сигурна заетост, увеличена производителност и опростени процедури както за работниците, така и за работодателите, което отговаря на по-общите амбиции на ЕС в социалната сфера.

Предложението оставя на държавите членки възможността да запазят или въведат по-благоприятни за работниците стандарти и да вземат предвид специфичните особености на техните национални условия, и дава възможност за промени в състава на материалните права, посредством колективни трудови договори. Следователно предложението оставя възможност за гъвкавост, що се отнася до избора на конкретни мерки за изпълнение.

- **Избор на инструмент**

Член 153, параграф 2, буква б) във връзка с член 153, параграф 1, буква б) от ДФЕС изрично предвижда, че директивите са правният инструмент, който следва да се използва за установяването на минимални изисквания по отношение на условията на труд, които следва да бъдат приложени постепенно.

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

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

През април 2017 г. беше публикувана оценка по програма REFIT на Директивата относно писменото заявление<sup>17</sup>. В нея бе направено заключението, че всички заинтересовани страни считат Директивата за **релевантна** и че в държавите членки и в различните сектори **спазването** на Директивата е на средно до високо равнище. Директивата до голяма степен **ефективно** постига своите цели. Нейната ефективност би могла да бъде повишена допълнително чрез преразглеждане на приложното ѝ поле, така че да обхваща повече работници, включително участващите в нови форми на заетост, чрез съкращаване на двумесечния срок за предоставяне на информация на работниците и по-добро прилагане посредством преразглеждането на средствата за правна защита и санкциите при неспазване. Що се отнася до **ефективността**, транспонирането на Директивата не изглежда да е увеличило значително разходите за дружествата. Що се отнася до **външната съгласуваност**, има възможност за по-нататъшно сближаване с правилата, приложими по отношение на командированите работници, работниците, наети чрез агенции за временна заетост, и стажантите.

Оценката потвърди също така, че Директивата носи ясна **европейска добавена стойност**. Наличието на минимални стандарти на равнище ЕС относно предоставянето

---

<sup>17</sup> SWD(2017)205 final.

на информация на работниците е от съществено значение, тъй като увеличава сигурността както за работодателите, така и за работниците и предотвратява вредната надпревара между държавите членки за достигане на най-ниски равнища по отношение на условията на труд. То увеличава също така предвидимостта за предприятията и улеснява мобилността на работниците в рамките на вътрешния пазар.

- **Консултации със заинтересованите страни**

В периода 26 януари—20 април 2016 г. Комисията проведе обществена консултация във връзка с Директивата относно писменото заявление. Обобщение на отговорите по нея е приложено към оценката по REFIT.

От март до декември 2016 г. се проведе открита обществена консултация по предложението на Комисията за европейски стълб на социалните права. Както тази консултация ясно показва<sup>18</sup>, съществува нарастваща необходимост да се определят и приложат подходящи права за много работници в нови и нестандартни форми на трудови правоотношения. Такива договорни взаимоотношения създават възможности за хората да влязат или да останат на пазара на труда, а гъвкавостта, която предлагат, може да бъде въпрос на личен избор. При все това неподходящото регулиране означава, че много работещи се намират в капана на правни пропуски, които могат да ги направят обект на неясни или некоректни практики и да затруднят упражняването на техните права.

Съгласно член 154 от ДФЕС Комисията предприе двуетапна консултация със **социалните партньори** относно евентуално преразглеждане на Директивата относно писменото заявление.

Мненията на социалните партньори относно необходимостта от законодателни мерки за преразглеждане Директива 91/533/ЕИО бяха противоречиви и сред тях нямаше съгласие за започването на преки преговори с цел сключване на споразумение на равнището на Съюза.

И на двата етапа **синдикалните организации** се изказаха в полза на разясняването и разширяването на персоналния обхват на Директивата, по-специално чрез премахване на изключенията от персоналния обхват и включването на критерии с цел да се спомогне за определяне наличието на трудово правоотношение. Освен това те призоваха за включването на самостоятелно заетите лица в приложното поле. Що се отнася до пакета от информация, синдикалните организации се съгласиха с предложения списък в документа на Комисията за консултация и призоваха за включването на още елементи в пакета. Те призоваха писмените заявления да се предоставят преди началото на работата или незабавно при подписването на договора. Призната беше необходимостта от подобряване на достъпа до санкции и средства за правна защита, включително с призива за въвеждането на презумпция за наличието на трудово правоотношение, в случай че работодателят не предостави писмено заявление. И на последно място, синдикалните организации изразиха твърдата си подкрепа за нови минимални права, имащи за цел повишаване на прозрачността и предвидимостта на условията на труд. Те обаче поискаха повече права от представените във втория

---

<sup>18</sup> Вж. съобщение COM(2016)127 final за започване на консултацията и доклада от обществената консултация SWD(2017)206 final, стр. 18—21.

документ за консултация, в това число пълна забрана на тези форми на договорни отношения, които не гарантират на работниците минимум платени часове и право на подходящо възнаграждение.

И на двата етапа **организациите на работодателите** се противопоставиха на разширяването на приложното поле на Директивата и на въвеждането на определение за работник, изтъквайки опасения, свързани с гъвкавостта за бизнеса и потенциала за създаване на работни места, както и със субсидиарността. Мнозинството не подкрепиха изменение на пакета от информация, нито намаляване на двумесечния краен срок. Нито една организация не подкрепи промени на равнище ЕС в системата за правна защита и санкции. С много малки изключения организациите на работодателите бяха против включването на нови минимални права в преразгледаната директива. Ето защо те предпочетоха да не изразяват становище по конкретни минимални права, съдържащи се в документа за консултация, с аргумента, че тези въпроси са от национална компетентност и че не е необходимо, или дори е в противоречие с принципа на субсидиарност, ЕС да действа в тези области.

- **Събиране и използване на експертни становища**

Комисията възложи поръчка за анализа на разходите и ползите от евентуални мерки на ЕС, съдържащи се в преразгледана директива. Тя също така направи преглед на някои основни източници на анализ и данни относно новите и нестандартните форми на заетост, по-специално компилираните от Европейския парламент<sup>19</sup>, Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд (Eurofound)<sup>20</sup>, Международната организация на труда (МОТ)<sup>21</sup> и Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР)<sup>22</sup>.

- **Оценка на въздействието**

Оценката на въздействието беше обсъдена с Комитета за регулаторен контрол на 29 ноември 2017 г. Той даде положително становище с коментари, които бяха взети под внимание чрез допълнителното изясняване на приложното поле, избора на варианти и очакваните ползи от настоящата инициатива, както и на начините да се ограничат възможните нежелани последици от инициативата<sup>23</sup>.

В оценката на въздействието комбинацията от мерки, предложена в настоящото предложение, беше оценена като най-ефективна, ефикасна и съгласувана. Според количествения анализ на предпочетената комбинация от мерки се очаква съществено подобряване на условията на живот и труд. По-конкретно, в приложното поле на Директивата ще попаднат най-малко 2—3 милиона работници с нестандартни форми на заетост. По-голямата предвидимост за около 4—7 милиона работници следва да има

<sup>19</sup> Европейски парламент, Тематичен отдел А, (2016 г.) *Precarious Employment: Patterns, Trends and Policy Strategies in Europe* („Несигурната заетост: модели, тенденции и стратегии на политиката в Европа“).

<sup>20</sup> Eurofound (2015 г.), *New forms of employment* („Нови форми на заетост“), Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург; Eurofound (2017 г.), *Aspects of non-standard employment in Europe* („Аспекти на нестандартната заетост в Европа“), Eurofound, Дъблин.

<sup>21</sup> *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* („Нестандартната заетост по света: разбиране на предизвикателства, оформяне на перспективите“), Международна организация на труда (МОТ), Женева, 2016 г.

<sup>22</sup> ОИСР, *Employment Outlook* („Перспективи за заетостта“) 2014 г., „Non-regular employment, job security and labour market divide“ („Заетостта, различна от тази на безсрочен трудов договор, сигурността на работните места и разделението на пазара на труда“).

<sup>23</sup> Вж. приложение I към оценката на въздействието.

положително въздействие върху равновесието между професионалния и личния живот и върху здравето. Около 14 милиона работници ще могат да поискат нова форма на заетост. Липсата на клаузи за изключителност ще даде възможност на около 90 000—360 000 работници на повикване да търсят допълнителна работа и да припечелят допълнително 355—1 424 милиона евро годишно. Правото на работниците да получават безплатно задължително обучение ще бъде потвърдено и те ще имат по-лесен достъп до правна защита. Работодателите ще се ползват от по-устойчива конкуренция, увеличена правна сигурност и цялостно увеличение на прозрачността на пазарите на труда. Ползите, на които не е дадено количествено изражение и които допринасят за цялостното увеличаване на производителността, включват по-голямо задържане на кадрите и по-голяма лоялност, по-добри отношения с работниците, по-малко жалби и съдебни дела, както и по-добро планиране на ресурсите.

Що се отнася до очакваните разходи за работодателите от предпочетената комбинация от варианти, очаква се разходите по издаването на ново или изменено писмено заявление да бъдат 18—153 EUR за МСП и 10—45 EUR за по-големите дружества. Предприятията ще имат и еднократни разходи, свързани със запознаването с новата директива: средно 53 EUR за МСП и 39 EUR за по-големите дружества. Очаква се разходите за отговор на исканията за нова форма на заетост да бъдат подобни на тези, свързани с издаването на ново писмено заявление. Работодателите очакват също така някои скромни непреки разходи (правни консултации, преработване на системите за работните графици, време, отделено за управление на човешките ресурси, информиране на персонала). Загуба на гъвкавост ще е налице само за ограничен брой работодатели, а именно за тази малка част от работодателите, които използват широко най-гъвкавите форми на заетост. Предпочетената комбинация от варианти взема под внимание нежеланите ефекти и съдържа мерки за тяхното ограничаване. Не се очаква значително общо въздействие върху възнаграденията, макар че може да се очаква намаляването на заетостта на непълно работно време сред желаещите да работят повече, по-редките клаузи за изключителност и по-предвидимите условия на труд да дадат възможност за увеличаване на индивидуалните доходи. Не се очакват разходи за работниците.

Специфичното въздействие по държави членки ще зависи от редица фактори, сред които обхватът на необходимите законодателни промени, степента на разпространение на нестандартни форми на заетост и по-общият социално-икономически контекст. Като цяло могат да се очакват ползи под формата на намаляване на недеklarирания труд, тъй като предложените мерки ще улеснят инспекциите и правоприлагането. Счита се, че на равнище ЕС стойността на недеklarирания труд в официалната икономика възлиза на 40—120 милиона евро годишно. Свързаните ползи могат да възлязат на 8—25 милиона евро годишно под формата на по-високи данъчни приходи и 4—24 милиона евро годишно под формата на намаляване на социалноосигурителните плащания. Възможно е да има също така увеличение на данъчните приходи от около 46—185 милиона евро годишно, тъй като работниците на повикване ще могат да търсят допълнителна заетост. Ползите, на които не е дадено количествено изражение, могат да включват повишаване на производителността, по-голяма адаптивност на работната сила, по-голяма мобилност в рамките както на националните пазари на труда, така и в целия ЕС, и по-голямо социално сближаване. Подобреният достъп до средства за правна защита би могъл да подобри съгласуваността на прилагането на правната рамка. Могат да се очакват някои скромни еднократни разходи по транспонирането и текущи разходи по прилагането, тъй като ще е необходимо адаптиране на правната уредба на държавите членки.

- **Пригодност и опростяване на законодателството**

Тъй като с настоящото предложение се преразглежда действащ законодателен акт, Комисията разгледа възможности за опростяване и намаляване на тежестта. Анализът сочи, че разходите, произтичащи от Директивата, са скромни, и не са представени данни, че съществуват по-евтини начини за изпълнението на същите цели със същата степен на ефективност. При все това са налице възможности за разясняване на трудовите договори и за увеличаване на свързаните с тях прозрачност и правна предвидимост. Изясняването на приложното поле на Директивата ще направи регулаторната рамка по-лесна за разбиране и по-предвидима. В Директивата бяха включени конкретни елементи на опростяване. Предвид ограничените данни, които са на разположение, елементите на опростяване не са изразени количествено, но са обяснени в обяснителния меморандум. Що се отнася до установяването на нови задължения, е предвиден по-лек режим за МСП за искането за преминаване към друга форма на заетост, а за да се намали тежестта върху работодателите, следва да се осигурят образци и модели за писменото заявление и да се предостави на работодателите в достъпен формат информация за националните закони или разпоредби и съответните колективни трудови договори. Според оценката на въздействието подобни мерки за ограничаване на тежестта биха могли да намалят разходите за изготвяне на писмените заявления с 30 до 40 %.

- **Основни права**

Целите на настоящото предложение съответстват на Хартата на основните права на Европейския съюз, и по-специално член 31 относно справедливите и равни условия на труд, който гласи, че *„[в]секи работник има право на условия на труд, които опазват неговото здраве и сигурност и зачитат достойнството му“*.

#### **4. ОТРАЖЕНИЕ ВЪРХУ БЮДЖЕТА**

Предложението не изисква допълнителни средства от бюджета на Европейския съюз.

#### **5. ДРУГИ ЕЛЕМЕНТИ**

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

Държавите членки трябва да транспонират директивата две години след приемането и да съобщят на Комисията националните мерки за транспониране посредством базата данни за националните мерки за изпълнение. В съответствие с член 153, параграф 3 от ДФЕС те могат да възложат на социалните партньори транспонирането посредством колективни трудови договори.

С цел оценяване на ефективността на инициативата при постигането на заложените в нея общи и специфични цели, Комисията определи основни показатели за напредъка за мониторинг на успешното прилагане<sup>24</sup>. Тези показатели ще се следят редовно от Комисията и ще служат като основа за оценката и докладването относно въздействието на Директивата, които тя ще извърши осем години след влизането ѝ в сила.

<sup>24</sup>

Избраните основни показатели са взети главно от източници на съпоставими данни (Евростат, ОИСР), но където не съществуват показатели, информацията може да бъде взета от национални данни. Подробен списък на показателите се съдържа в оценката на въздействието.

- **Подробно разяснение на отделните разпоредби на предложението**

*Глава I — Общи разпоредби*

*Член 1 — Цел, предмет и приложно поле*

Параграф 3 дава възможност на държавите членки да не прилагат разпоредбите на Директивата по отношение на трудово правоотношение, ненадвишаващо 8 часа месечно. Тази дерогация заменя съществуващите възможности за изключване от персоналния обхват, предвидени в член 1 от Директива 91/533/ЕИО (трудова правоотношение с продължителност не повече от един месец или с продължителност на работната седмица не повече от 8 часа или което има случаен или особен характер), които според оценката по REFIT са прилагани непоследователно и изключват все по-голям брой работници<sup>25</sup>. В параграф 4 се предвижда, че когато продължителността на труда не е определена предварително, например при заетостта на повикване, тази дерогация не следва да се прилага, тъй като продължителността на работата не е известна.

Съгласно параграф 5 определението за работодател, дадено в член 2, се допълва с пояснение, че функциите на работодател за целите на предложената директива може да се изпълняват от повече от един субект. Например в случай на наети чрез агенции за временна заетост работници изискванията за предоставяне на информация по член 3 могат да се изпълняват отчасти от агенцията за временна заетост и отчасти от предприятието ползвател. С цел да се избегне налагането на несъразмерна тежест върху домакинствата, държавите членки могат да не прилагат правото на поискване на нова форма на заетост и правото на безплатно задължително обучение, както и презумпциите в полза на работника при липсваща информация по отношение на физическите лица, наемащи домашни работници.

Директива 2009/13/ЕО за изпълнение на Споразумението между социалните партньори относно Морската трудова конвенция от 2006 г. и за изменение и Директива 1999/63/ЕО и Директива (ЕС) 2017/159 за изпълнение на Споразумението между социалните партньори във връзка с изпълнението на Конвенцията относно условията на труд в сектора на риболова съдържат специфични разпоредби относно споразуменията за наемане на работа на морски лица и трудовите договори на рибарите. Ето защо в член 1, параграф 7 се пояснява, че глава II от предложението за директива ще се прилага, без да се засягат тези директиви.

*Член 2 — Определения*

В този член се установяват критериите за определяне на статута на работник за целите на предложената директива. Тези критерии се основават на съдебната практика на Съда на ЕС, развита след дело C-66/85 *Lawrie-Blum*, както бе наскоро напомнено в решението на дело C-216/15 *Ruhrlandklinik*. Определянето на такива критерии е необходимо, тъй като в оценката по REFIT бе констатирано, че обхватът на прилагане на Директивата относно писменото заявление се различава в отделните държави членки в зависимост от възприетите определения на понятията „работник“, „трудова

---

<sup>25</sup> SWD(2017)205 final, стр. 25.

правоотношение“ и „трудова договор“<sup>26</sup> и е налице риск да бъдат изключени все по-голям брой работници с нестандартни форми на заетост, като например домашни работници, работници на повикване, работници с непостоянна работа, работници със заплащане чрез ваучери и работници през платформи. Предложената директива ще се прилага за тези работници, доколкото те отговарят на критериите, описани по-горе<sup>27</sup>.

## *Глава II — Информация относно трудовото правоотношение*

### *Член 3 – Задължение за предоставяне на информация*

С тази разпоредба се актуализират минималните изисквания за предоставяне на информация, установени в член 2 от Директивата относно писменото заявление, отчитайки резултатите от оценката по REFIT<sup>28</sup> и приноса на социалните партньори, като се въвеждат нови елементи, отнасящи се до:

- продължителност и условия на изпитателния срок (член 3, параграф 2, буква е);
- право на обучение (член 3, параграф 2, буква ж);
- договорености за извънреден труд и възнаграждението за него, с оглед на решението на Съда на ЕС по дело C-350/99 *Lange*, че тази информация е част от „съществените аспекти на трудовото правоотношение“, за които работникът трябва да бъде уведомен в писменото заявление (член 3, параграф 2, буква к);
- основна информация за определянето на променливи работни графици, за да се вземе предвид нарастващото използване на такива форми на организация на работата, като например договори или работа без гарантиран минимален брой часове или спорадична работа в рамките на икономиката на споделянето (член 3, параграф 2, буква л);
- информация за системата (или системите) за социална сигурност, в която се плащат вноски (член 3, параграф 2, буква н).

Освен това са актуализирани изискванията за информация относно работното място (член 3, параграф 2, буква б), така че да бъдат включени форми на работа като работата през платформа, при които работното място не се определя от работодателя, и е включена процедурата за прекратяване на трудовото правоотношение (член 3, параграф 2, буква и).

### *Член 4 — Срокове и начини за информиране*

С параграф 1 сега приложимият максимален срок от 2 месеца за предоставяне на писмено заявление съгласно член 3 от Директива 91/533/ЕИО се заменя с първия ден на трудовото правоотношение, в съответствие с принцип 7 на Европейския стълб на социалните права, посочен по-горе. В него също се посочва, че заявлението може да се предостави по електронен път.

<sup>26</sup> SWD(2017)205 final, стр. 21, 25 и бележка под линия 50.

<sup>27</sup> Вж. също Съобщение на Комисията „Европейска програма за икономиката на сътрудничеството“, COM(2016)356 final, раздел 2.4.

<sup>28</sup> SWD(2017)205 final, стр. 24.

За да се намали тежестта върху работодателите и в съответствие с препоръката в оценката по REFIT<sup>29</sup>, в параграфи 2 и 3 от държавите членки се изисква да изготвят образци и модели за писменото заявление и да предоставят на работодателите информация в достъпен формат за националните закони или разпоредби и съответните колективни трудови договори.

#### *Член 5 — Изменение на трудовото правоотношение*

Тази разпоредба актуализира член 5 „Изменение на условията на трудовия договор или на трудовото правоотношение“ на Директива 91/533/ЕИО, така че да се въведе изискване всички изменения на условията на труд, нотифицирани съгласно член 3, или информацията, предоставена съгласно член 6 от предложената директива, да бъдат предадени най-късно в деня, в който влизат в сила, а не в срок до два месеца след това, както е в настоящата директива.

#### *Член 6 — Допълнителна информация за командировани или изпратени в чужбина работници*

Тази разпоредба актуализира член 4 „Работници или служители зад граница“ на Директива 91/533/ЕИО, за да го приведе в съответствие с приложимите разпоредби на Директива 96/71/ЕО относно командированите работници и свързаната с нея Директива 2014/67/ЕС за осигуряване на изпълнението. За да се ограничи тежестта върху работодателите, предвидените в този член задължения се прилагат само ако продължителността на работата в чужбина е повече от четири последователни седмици, освен ако държавите членки изрично не са предвидили друго. Информацията, която се предоставя преди първото заминаване, може да обхваща няколко групирани работни задачи и може да бъде изменяна впоследствие в случай на промяна.

#### *Глава III — Минимални изисквания, свързани с условията на труд*

##### *Член 7 — Максимална продължителност на изпитателния срок*

Тази разпоредба предвижда изпитателният срок да е с максимална продължителност от шест месеца, освен ако прилагането на по-дълъг срок е обосновано от естеството на трудовата заетост, например при заемането на ръководни длъжности, или когато той е в интерес на работника, например удължаване на срока след продължително заболяване.

Тази разпоредба отразява принцип 5, буква г) от Европейския стълб на социалните права: „5, буква г): Изпитателният срок следва да бъде с разумна продължителност.“

##### *Член 8 — Паралелна трудова заетост*

В този член се предвижда, че работодателят не може да попречи на даден работник да осъществява друга трудова дейност (т.нар. клаузи за изключителност или несъвместимост), освен ако това не е обосновано от легитимни съображения като например защита на търговските тайни или избягване на конфликти на интереси.

##### *Член 9 — Минимална степен на предвидимост на работата*

---

<sup>29</sup> SWD(2017)205 final, стр. 29.



В този член се предвижда, че ако даден работник има променлив работен график, в случаите, когато не работникът, а работодателят определя графика на работните задачи,

а) работодателят трябва да уведоми тези работници за периодите от часове и дни, в които от тях може да се изисква да работят. Това ще даде възможност на работниците да използват времето, което не попада в рамките на тези референтни часове/дни, за друга трудова дейност, образование или за изпълнение на задълженията им за полагане на грижи. Работниците могат да се съгласят да работят извън референтните часове и дни, но не могат да бъдат задължени да го направят и отказът им не следва да води до вредни последици за тях (вж. член 16).

б) от работниците не може да се изисква да работят, ако работодателят не им е дал предизвестие в разумен срок, определен предварително в писменото заявление. Те могат да се съгласят на това, но отказът им не следва да води до вредни последици за тях (вж. член 16). Между отделните сектори може да има разлика в това какво се счита за разумен срок на предизвестие.

Тези разпоредби не се прилагат в случаите, когато работодателят определя задача, която трябва да бъде изпълнена, а работникът е свободен да определя графика, в който да я изпълни.

#### *Член 10 — Преход към друга форма на трудова заетост*

Този член установява възможността работникът да поиска по-сигурна и предвидима форма на работа, например да премине към трудово правоотношение на пълно работно време, с по-голям брой гарантирани платени часове или по-стабилен работен график. Работодателите са длъжни да отговорят писмено.

Крайният срок за отговор на работодателя ще бъде три месеца за физически лица, микропредприятия, малки или средни предприятия, и един месец за по-големите предприятия, така че да се намали тежестта за по-малките предприятия, които може да не разполагат със същия достъп до специализирани услуги в областта на управлението на човешките ресурси. Освен това, ако работодателят е физическо лице, микропредприятие, малко или средно предприятие, отговорът на последващи искания от същия работник може да бъде в устна форма, ако обосновката на отговора остава непроменена.

Тази разпоредба отразява принцип 5, буква а) от европейския стълб на социалните права: „Преходът към безсрочни форми на заетост следва да бъде насърчаван.“

#### *Член 11 — Обучение*

Тази разпоредба гарантира, че работодателите осигуряват обучението, което е необходимо на работниците, за да изпълняват своите задачи, и което работодателите са длъжни да предоставят съгласно законодателството на Съюза, националното законодателство или колективните трудови договори, без да прехвърлят разходите за него върху работниците.

#### *Глава IV — Колективни трудови договори*

#### *Член 12 — Колективни трудови договори*

Тази разпоредба позволява да се въвеждат изменения в минималните стандарти, заложи в членове 7—11 (т.е. материалните права, а не пакета от информация) чрез колективни трудови договори, сключени между социалните партньори в съответствие с националното законодателство или практика. Общото ниво на защита на работниците не трябва да бъде по-ниско от предвиденото в членове 7—11, взети заедно.

#### *Глава V — Хоризонтални разпоредби*

##### *Член 13 — Съответствие*

Тази разпоредба, заедно с членове 16—18, следва същия подход като в подхода, възприет от съзаконодателя в Директива 2006/54/ЕО, Директива 2000/43/ЕО и Директива 2000/78/ЕО.

Член 13 изисква от държавите членки да гарантират, че в индивидуалните или колективните трудови договори, правилниците за вътрешния ред на предприятията и всички други договорености са внесени необходимите изменения, за да приведат техните разпоредби в съответствие с предложената директива. Това задължение не засяга определените в съответствие с член 12 изменения на минималните стандарти, предвидени в членове 7—11.

##### *Член 14 — Законова презумпция и механизъм за уреждане на спорове на ранен етап*

Този член предвижда, въз основа на съществуващите добри практики в държавите членки, две алтернативни възможности за правна защита при неспазване на задължението за представяне на цялата или част от информацията, посочена в член 3:

- използването на презумпции в полза на работника, които са пропорционални на липсващата информация, в това число най-малкото презумпция за безсрочно трудово правоотношение, ако липсва информация относно продължителността на трудовото правоотношение, презумпция за дължност на пълно работно време, ако не е предоставена информация за гарантирания брой платени часове, и презумпция за липса на изпитателен срок, когато не са посочени наличието или продължителността на изпитателния срок; или
- достъп до административна процедура, при която компетентен орган (който може да бъде и съществуващ орган, например инспекция по труда или съдебен орган) има правомощието да установи фактите по случая, да разпореи работодателят да предостави липсващата информация и да наложи глоба, ако това не бъде направено.

Тази разпоредба цели да отстрани слабостите в съществуващите механизми, установени в оценката по REFIT, в която се заключава, че системите за правна защита, базирани на искове за обезщетение, са по-малко ефективни в сравнение със системите, които се основават на други форми на санкции като заплащането на еднократно платима сума<sup>30</sup>.

С цел да се избегнат тежки формални процедури за правна защита в случаите, когато невярната или липсващата информация може лесно да бъде предоставена, най-напред

<sup>30</sup> SWD(2017)205 final, стр. 26.

работодателят се уведомява за липсващата информация и той разполага с 15 дни, за да я предостави.

#### *Член 15 — Право на правна защита*

В тази разпоредба се установява принципът, според който държавите членки трябва да гарантират, че националните правни системи предвиждат достъп до ефективно и безпристрастно разрешаване на спорове и правото на правна защита и, когато е подходящо, обезщетение за нарушаване на правата, установени по силата на предложената директива. Тя отразява принцип 7 от Европейския стълб на социалните права.

#### *Член 16 — Закрила срещу неблагоприятно третиране или неблагоприятни последици*

Тази разпоредба изисква от държавите членки да предоставят на работниците, които се оплакват от нарушения на разпоредбите, приети в съответствие с настоящата директива, адекватна съдебна защита срещу всяко неблагоприятно третиране или неблагоприятни последици от страна на работодателя.

#### *Член 17 — Закрила срещу уволнение и доказателствена тежест*

Ако работник счита, че е уволнен или срещу него са предприети мерки с равностоен неблагоприятен ефект (като например работник на повикване, на когото вече не се възлага работа) на основание, че упражнява или се ползва от правата, предвидени в настоящата директива, и ако той е в състояние да установи факти в подкрепа на това твърдение, тази разпоредба налага на работодателя тежестта да докаже, че уволнението или предполагаемото неблагоприятно третиране се основава на други обективни причини.

#### *Член 18 — Санкции*

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

### *Глава VI — Заключителни разпоредби*

#### *Член 19 — По-благоприятни разпоредби*

Това е стандартна разпоредба, която дава възможност на държавите членки да предоставят по-висока степен на защита, отколкото се гарантира от предложената директива, и която не позволява директивата да бъде използвана за понижаване на съществуващите стандарти в съответните области.

#### *Член 20 — Изпълнение*

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

предприемат всички необходими мерки, за да могат по всяко време да гарантират резултатите, които се целят с настоящата директива.

#### *Член 21 — Преходен режим*

В този член се предвижда преходен режим между Директива 91/533/ЕИО и влизането в сила на предложената директива.

#### *Член 22 — Преглед от Комисията*

Това е стандартна разпоредба, която изисква от Комисията да докладва на съзаконодателите относно прилагането на настоящата директива, в това число да оцени евентуалната нужда от преразглеждане и актуализиране на директивата.

#### *Член 23 — Отмяна*

Тази разпоредба определя датата, на която Директива 91/533/ЕИО се отменя, като уточнява, че всички позовавания на отменената директива се считат за позовавания на новата.

#### *Член 24 — Влизане в сила и член 25 — Адресати*

Това са стандартни разпоредби, в които се предвижда, че директивата ще влезе в сила на двадесетия ден след деня на публикуването ѝ в *Официален вестник на Европейския съюз* и че нейни адресати са държавите членки.

Предложение за

## ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА

### за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз

ЕВРОПЕЙСКИЯТ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

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

като взеха предвид предложението на Европейската комисия,

след предаване на проекта на законодателния акт на националните парламенти,

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

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

в съответствие с обикновената законодателна процедура,

като имат предвид, че:

- (1) В член 31 от Хартата на основните права на Европейския съюз се предвижда, че всеки работник има право на условия на труд, които опазват неговото здраве и сигурност и зачитат достойнството му, и на ограничаване на максималната продължителност на труда, на периоди на дневна и седмична почивка, както и на платен годишен отпуск.
- (2) Европейският стълб на социалните права, провъзгласен в Гьотеборг на 17 ноември 2017 г., в своя принцип 7 предвижда, че работниците имат право при наемане на работа да бъдат информирани писмено за техните права и задължения, произтичащи от трудовото правоотношение, включително за изпитателния срок, 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. Принцип 5 предвижда, че независимо от вида и продължителността на трудовото правоотношение, работниците имат право на справедливо и равно третиране по отношение на условията на труд и достъпа до социална закрила и обучение, че трудовите правоотношения, които водят до несигурни условия на труд, следва да се предотвратяват, включително чрез забрана на злоупотребата с нетипични договори, че изпитателният срок следва да бъде с разумна продължителност и че преходът към безсрочни форми на заетост следва да бъде насърчаван.
- (3) След приемането на Директива 91/533/ЕИО<sup>3</sup> пазарите на труда претърпяха дълбоки промени, дължащи се на демографското развитие и цифровизацията,

<sup>1</sup> ОВ С [...], [...] г., стр. [...].

<sup>2</sup> ОВ С [...], [...] г., стр. [...].

<sup>3</sup> 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).

което доведе до създаването на нови форми на заетост, стимулирайки създаването на работни места и растеж на пазара на труда. Новите форми на заетост обаче често нямат толкова редовен или стабилен характер като традиционните трудови правоотношения, като водят до намаляване на предвидимостта за засегнатите работници и създават несигурност относно приложимите права и социалната закрила. Ето защо в тази променяща се сфера на труда е все по-необходимо работниците да разполагат с пълна, писмена и своевременна информация за основните си условия на труд. За да се изготви подходяща рамка за развитието на нови форми на заетост, на работниците в Съюза следва да се предоставят редица нови минимални права, чиято цел е да се насърчава сигурността и предвидимостта на трудовите правоотношения, като същевременно се постигне положително сближаване между държавите членки и се запази гъвкавостта на пазара на труда.

- (4) По силата на Директива 91/533/ЕИО по-голямата част от работниците в ЕС имат правото да получават информация в писмен вид относно техните условия на труд. Директива 91/533/ЕИО обаче не обхваща всички работници в Съюза. Освен това се появиха пропуски в защитата във връзка с новите форми на заетост, до които доведе развитието на пазара на труда от 1991 г. насам.
- (5) Ето защо на равнището на ЕС следва да се определят минимални изисквания за предоставяне на информация по основните аспекти на трудовото правоотношение и условията на труд, които се прилагат за всеки работник, за да се гарантира на всички работници в Съюза подходяща степен на прозрачност и предвидимост по отношение на условията им на труд.
- (6) В съответствие с член 154 от Договора 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 включат нови права за работниците. Това не доведе до съгласие между социалните партньори за започване на преговори по тези въпроси. Обаче както потвърдиха резултатите от откритата обществена консултация, проведена с цел да се събере информация за вижданията на различни заинтересовани страни и граждани, важно е да се предприемат действия в тази област на равнището на ЕС, като се модернизират и адаптират настоящата правна уредба.
- (7) За да се гарантира ефективността на правата, предоставени от правото на Съюза, персоналният обхват на Директива 91/533/ЕИО следва да бъде актуализиран. В своята съдебна практика Съдът на Европейския съюз е установил критерии за определяне на статута на работник<sup>4</sup>, които са подходящи за определянето на персоналният обхват на настоящата директива. Определението за работник в член 2, параграф 1 се основава на тези критерии. Те гарантират еднакво прилагане на персоналният обхват на директивата, като едновременно с това оставят възможност на националните органи и съдилища да я прилагат към конкретни ситуации. Ако отговорят на тези критерии, домашните работници, работниците на повикване, работниците с непостоянна работа, работниците със заплащане чрез ваучери, работниците през платформи, стажантите и чираците могат да попаднат в обхвата на настоящата директива.

<sup>4</sup>

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

- (8) Предвид нарастващия брой на работниците, които не попадат в обхвата на Директива 91/533/ЕИО въз основа на дерогации, установени от държавите членки съгласно член 1 от същата директива, е необходимо тези дерогации да се заменят с възможност държавите членки да не прилагат разпоредбите на директивата за трудови правоотношения, които не надвишават 8 часа за референтен период от един месец. Тази дерогация не засяга определението за работник, посочено в член 2, параграф 1.
- (9) Поради непредвидимостта на работата на повикване, включително договорите без задължения за определен брой часове, дерогацията от 8 часа на месец не следва да се използва за трудови правоотношения, при които не е определено гарантирано количество платен труд, преди да започне заетостта.
- (10) Няколко различни физически или юридически лица могат на практика да изпълняват функциите и отговорностите на работодател. Държавите членки следва да разполагат с възможността свободно да определят по-конкретно лицето(ата), за което/които се счита, че носи(ят) пълна или частична отговорност за изпълнението на задълженията, определени в настоящата директива за работодателите, при условие че се изпълняват всички тези задължения. Държавите членки следва също така да могат да решават някои или всички задължения да бъдат възложени на физическо или юридическо лице, което не е страна по трудовото правоотношение. Държавите членки следва да могат да установяват специални правила за освобождаване на физическите лица, които действат в качеството на работодатели за домашни работници в домакинството, от задължението да разглеждат и да отговарят на искания за различен вид заетост, да предоставят безплатно задължително обучение и да покриват механизма за правна защита въз основа на презумпции в полза на работника, в случай че в писменото заявление липсва информация.
- (11) С Директива 91/533/ЕИО беше въведен минимален списък на основните аспекти, по отношение на които работниците трябва да бъдат уведомени в писмена форма. Необходимо е този списък да бъде адаптиран, за да се отчетат промените на пазара на труда, по-специално ръстът на нестандартните форми на заетост.
- (12) Информацията относно работното време следва да съответства на разпоредбите на Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета<sup>5</sup> и да включва сведения за почивките по време на работа, междудневната и междуседмичната почивка и продължителността на платения отпуск.
- (13) Информацията относно възнаграждението, което трябва да бъде предоставено, следва да съдържа всички елементи на възнаграждението, включително средствата в брой или в натура, получени пряко или непряко от работника за свършената от него работа. Предоставянето на подобна информация следва да не засяга свободата на работодателите да предоставят допълнителни елементи на възнаграждението като еднократни плащания. Фактът, че някои елементи на възнаграждението, дължими по силата на закон или колективен трудов договор, не са включени в тази информация, не следва да представлява основание те да не се предоставят на работника.

---

<sup>5</sup> 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).

- (14) Ако поради естеството на трудовата заетост не е възможно да се посочи фиксирано работно време, работниците следва да знаят как ще бъде определено тяхното работно време, включително в какви интервали от време може да бъдат повикани да работят и с какво минимално предизвестие.
- (15) Информацията относно системите за социална сигурност следва да включва, когато е уместно, обезщетенията за болест, за майчинство и други подобни, за родителски отпуск, за бащинство, за старост, за инвалидност, за наследници, за безработица, предпензионните или семейните обезщетения. Информацията относно социалната закрила, предоставяна от работодателя, следва да включва, когато е уместно, покритието на схемите за допълнително пенсионно осигуряване по смисъла на Директива 98/49/ЕО на Съвета<sup>6</sup> и Директива 2014/50/ЕС на Европейския парламент и на Съвета<sup>7</sup>.
- (16) Работниците следва да имат право да бъдат информирани в писмен вид за техните права и задължения, произтичащи от трудовото правоотношение, при наемането им на работа. Поради това съответната информация следва да достигне до тях най-късно в първия им работен ден.
- (17) За да се помогне на работодателите да предоставят навременна информация, държавите членки следва да осигурят наличието на образци на национално равнище, включващи съответната достатъчно изчерпателна информация относно приложимата правна уредба. Тези образци могат да бъдат разработвани допълнително на секторно или местно равнище от националните органи и социалните партньори.
- (18) Работниците, които са командирани или изпратени в чужбина, следва да получават допълнителна информация според тяхната ситуация. За възложени последователни задачи в няколко държави членки или трети държави, като например в областта на международния автомобилен транспорт, преди първото заминаване тази информация може да бъде групирана за няколко задачи и впоследствие да бъде изменена в случай на промяна. Когато се определят като командирани работници съгласно Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета<sup>8</sup>, те следва също така да бъдат уведомени за единния национален уебсайт, разработен от приемащата държава членка, в който могат да намерят съответна информация относно условията на труд, приложими по отношение на тяхната ситуация. Освен ако държавите членки не предвидят друго, тези задължения се прилагат, ако продължителността на работата в чужбина е повече от четири последователни седмици.
- (19) Изпитателните срокове позволяват на работодателите да се уверят, че работниците са подходящи за длъжността, на която са наети, като едновременно с това осигуряват на работниците допълнителна подкрепа и обучение. За тези

---

<sup>6</sup> 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).

<sup>7</sup> 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).

<sup>8</sup> 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).



периоди може да е характерна по-слаба защита срещу уволнение. Всяко влизане на пазара на труда или преход към нова длъжност следва да не се подлага на продължителна несигурност. Следователно както е установено в европейския стълб на социалните права, изпитателните срокове следва да бъдат с разумна продължителност. Значителен брой държави членки са установили обща максимална продължителност на изпитателния срок от три до шест месеца, която следва да се счита за разумна. Изпитателните срокове може да продължават повече от шест месеца, когато това се обуславя от естеството на заетостта, като например за ръководни длъжности, и ако това е в интерес на работника, като в случай на продължително заболяване или в контекста на конкретни мерки за насърчаване на постоянната заетост, особено при младите работници.

- (20) Работодателите не следва да забраняват на работниците да започват работа при други работодатели извън времето, в което работят за тях, в рамките на ограниченията, определени в Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета<sup>9</sup>. Клаузите за несъвместимост, които се разбират като ограничение да се работи за определени категории работодатели, може да са необходими по обективни причини, като например защита на търговските тайни или избягване на конфликти на интереси.
- (21) Работниците, чието работно време е предимно променливо, следва да разчитат на минимална степен на предвидимост на работата, когато работното време се определя основно от работодателя, било то пряко, например като се разпределят възложените задачи, или косвено, например като се изисква съответният работник да отговаря на искания на клиенти.
- (22) Референтните часове и дни, които се разбират като интервали от време, в които може да се извършва работа по искане на работодателя, следва да бъдат установени в писмен вид в началото на трудовото правоотношение.
- (23) Разумният минимален срок на предизвестие, който се разбира като периода от време между момента, в който работникът е информиран за нововъзложена задача, и момента, в който започва нейното изпълнение, представлява друг необходим елемент на предвидимост на работата за трудови правоотношения, при които работното време е променливо или се определя основно от работодателя. Срокът на предизвестие може да варира в зависимост от секторните нужди, като същевременно се осигурява подходяща защита на работниците. Той не засяга разпоредбите на Директива 2002/15/ЕО на Европейския парламент и на Съвета<sup>10</sup>.
- (24) Работниците следва да разполагат с възможността да отказват възложена задача, ако изпълнението ѝ е извън референтните часове и дни или не са били уведомени за нея в рамките на минималния срок на предизвестие, без този отказ да води до неблагоприятни последици за тях. Работниците следва също да разполагат с възможността да приемат възложената задача, ако желаят това.

---

<sup>9</sup> 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).

<sup>10</sup> Директива 2002/15/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 11 март 2002 г. за организацията на работното време на лицата, извършващи транспортни дейности в автомобилния транспорт (ОВ L 80, 23.3.2002 г., стр. 35).

- (25) 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. 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.
- (26) Когато от работодателите се изисква по силата на законодателство или на колективни трудови договори да осигуряват обучение на работниците, за да вършат работата, за която са наети, е важно да се гарантира, че съответното обучение е осигурено в еднаква степен, включително за лицата, които упражняват нестандартни форми на заетост. Разходите за такива обучения не следва да бъдат за сметка на работника, нито да бъдат удържани или приспадани от неговото възнаграждение.
- (27) Социалните партньори могат да преценят, че в конкретни сектори или ситуации за целите на настоящата директива са по-подходящи други разпоредби, а не минималните стандарти, определени в глава трета от настоящата директива. Поради това държавите членки следва да могат да позволяват на социалните партньори да сключват колективни трудови договори, изменящи разпоредбите в посочената глава, стига общата степен на защита на работниците да не е по-ниска.
- (28) От консултацията относно европейския стълб на социалните права стана ясно, че е необходимо да се укрепи прилагането на трудовото законодателство на Съюза, за да се гарантира неговата ефективност. Що се отнася до Директива 91/533/ЕИО, оценката по REFIT<sup>11</sup> потвърди, че по-строгите механизми за правоприлагане биха могли да подобрят неговата ефективност. Тя показва, че системите за правна защита, които се основават единствено на искиове за обезщетение за причинени вреди, са по-неефективни от тези, предвиждащи също санкции (като еднократни общи суми или загуба на разрешителни) за работодателите, които не издават писмени заявления. От нея стана ясно също така, че рядко се случва служителите да търсят правна защита по време на трудовото правоотношение, а това е в ущърб на целта на предоставянето на писменото заявление, гарантиращо, че работниците са информирани относно основните характеристики на трудовото им правоотношение. Поради това е необходимо да се въведат разпоредби за правоприлагане, които гарантират използването на презумпции в полза на работника, когато не е предоставена информацията относно трудовото правоотношение, или на административна процедура, при която може да се изиска работодателят да предостави липсващата информация, като в противен случай подлежи на санкции. Тази правна защита следва да подлежи на процедура, чрез която работодателят да бъде уведомяван, че липсва информация, и да разполага с 15 дни, в рамките на които да предостави пълна и точна информация.
- (29) След Директива 91/533/ЕИО беше приета широкообхватна система от разпоредби за прилагане на достиженията на социалното право в Съюза, по-специално в областта на борбата с дискриминацията и равните възможности, част от които следва да се прилагат за настоящата директива с цел да се

---

<sup>11</sup> SWD(2017)205 final, стр. 26.

гарантира, че работниците имат достъп до ефективно и безпристрастно разрешаване на спорове и право на правна защита, включително подходящо обезщетение, което отразява принцип 7 на европейския стълб на социалните права.

- (30) По-конкретно, предвид основополагащия характер на правото на ефективна правна защита, работниците следва да продължат да се възползват от такава защита дори и след прекратяване на трудовото правоотношение, довело до предполагаемо нарушение на правата на работниците съгласно настоящата директива.
- (31) Ефективното прилагане на настоящата директива изисква подходяща съдебна и административна защита срещу всяко неблагоприятно третиране в резултат на опит да се упражнят предвидените по силата на настоящата директива права, всяка жалба до работодателя или каквито и да било съдебни или административни производства, целящи привеждането в съответствие с настоящата директива.
- (32) Работниците, упражняващи предвидените по силата на настоящата директива права, следва да разчитат на защита срещу уволнение или еквивалентни вреди (например в случай че вече не се възлага работа на работник на повикване), или всякаква подготовка за евентуално уволнение заради това, че са се опитали да упражнят тези права. Когато работниците смятат, че са били уволнени или са им били нанесени еквивалентни вреди по тези причини, работниците и компетентните органи следва да могат да изискват от работодателя да представи надлежна обосновка за уволнението или еквивалентната мярка.
- (33) Доказателствената тежест за това, че не е налице уволнение или еквивалентна вреда заради упражняването на предвидените в настоящата директива права от работниците, следва да бъде поета от работодателя, когато работниците представят пред съд или друг компетентен орган факти, от които може да се заключи, че са били уволнени или са били подложени на мерки с еквивалентен ефект на това основание.
- (34) Държавите членки следва да предвидят ефективни, пропорционални и възпиращи санкции за нарушения на задълженията по настоящата директива.
- (35) Доколкото целите на настоящата директива не могат да бъдат постигнати в достатъчна степен от държавите членки, а поради необходимостта да се установят общи минимални изисквания могат да бъдат постигнати по-добре на равнището на Съюза, Съюзът може да приеме мерки в съответствие с принципа на субсидиарност, определен в член 5 от Договора за Европейския съюз. В съответствие с принципа на пропорционалност, определен в същия член, настоящата директива не надхвърля необходимото за постигането на тези цели.
- (36) Настоящата директива установява минимални изисквания, като по този начин не засяга правото на държавите членки да въвеждат или запазват по-благоприятни разпоредби. Правата, придобити по силата на действащата правна уредба, следва да продължат да се прилагат, освен ако не бъдат въведени по-благоприятни разпоредби с настоящата директива. Прилагането на настоящата директива не може да бъде използвано за намаляване на съществуващи права, установени в действащото национално законодателство или законодателство на Съюза в тази област, нито може да бъде основателна причина за намаляване на общата степен

на защита, осигурена на работниците в областта, обхваната от настоящата директива.

- (37) При прилагането на настоящата директива държавите членки следва да избягват налагането на административни, финансови и правни ограничения по начин, който би попречил на създаването и развитието на малки и средни предприятия. Поради това държавите членки се приканват да оценят въздействието на своя акт за транспониране върху малките и средните предприятия, за да се уверят, че те не са непропорционално засегнати, като обърнат специално внимание на микропредприятията и на административната тежест, както и да публикуват резултатите от тези оценки.
- (38) Държавите членки могат да поверят изпълнението на настоящата директива на социалните партньори, ако социалните партньори съвместно поискат това и при условие че държавите членки предприемат всички необходими мерки, за да могат по всяко време да гарантират резултатите, които се целят с настоящата директива.
- (39) С оглед на съществените промени, въведени с настоящата директива по отношение на целта, приложното поле и съдържанието, не е подходящо Директива 91/533/ЕИО да бъде изменена. Поради това Директива 91/533/ЕИО следва да бъде отменена.
- (40) В съответствие със Съвместната политическа декларация от 28 септември 2011 г. на държавите членки и на Комисията относно обяснителните документи<sup>12</sup> държавите членки се ангажират в обосновани случаи да приложат към съобщението за своите мерки за транспониране един или повече документи, обясняващи връзката между компонентите на дадена директива и съответните елементи от националните инструменти за транспониране. По отношение на настоящата директива законодателят смята, че предоставянето на тези документи е обосновано,

ПРИЕХА НАСТОЯЩАТА ДИРЕКТИВА:

## Глава I

### Общи разпоредби

#### Член 1

##### *Цел, предмет и приложно поле*

1. Целта на настоящата директива е да се подобрят условията на труд чрез насърчаване на по-сигурна и предвидима заетост, като същевременно се гарантира гъвкавостта на пазара на труда.
2. В настоящата директива се определят минимални права, които се прилагат за всеки работник в Съюза.
3. Държавите членки могат да решат да не прилагат задълженията, посочени в настоящата директива, по отношение на работници в трудово правоотношение,

<sup>12</sup> ОВ С 369, 17.12.2011 г., стр. 14.

което не надвишава 8 часа месечно за референтен период от един месец. Отработеното време с всички работодатели, които образуват или са част от едно и също предприятие, група или образувание, се причисляват към тези 8 часа.

4. Параграф 3 не се прилага за трудово правоотношение, при което не е определен гарантиран обем платен труд, преди да започне заетостта.
5. Държавите членки могат да определят лицата, които са отговорни за изпълнението на задълженията за работодателите, определени в настоящата директива, при условие че се изпълняват всички тези задължения. Те могат също така да решат някои или всички тези задължения да бъдат възложени на физическо или юридическо лице, което не е страна по трудовото правоотношение. Настоящият параграф не засяга Директива 2008/104/ЕО.
6. Държавите членки могат да решат да не прилагат задълженията, определени в членове 10 и 11 и в член 14, буква а), по отношение на физически лица, които спадат към дадено домакинство, когато работата се извършва за същото домакинство.
7. Глава II от настоящата директива се прилага за моряците и рибарите, без да се засягат разпоредбите на Директива 2009/13/ЕО на Съвета и Директива (ЕС) 2017/159 на Съвета, съответно.

## *Член 2*

### **Определения**

1. За целите на настоящата директива се прилагат следните определения:
  - а) „работник“ означава физическо лице, което за определен период от време изпълнява услуги за и под ръководството на друго лице срещу възнаграждение;
  - б) „работодател“ означава едно или повече физически или юридически лица, които пряко или непряко са страна по трудово правоотношение с работник;
  - в) „трудова правоотношение“ означава служебно правоотношение между работници и работодатели съгласно посочените по-горе определения;
  - г) „работно време“ означава график с часовете и дните, в които започва и приключва изпълнението на работата;
  - д) „референтни часове и дни“ означава интервали от време в определени дни, в които може да се извършва работа по искане на работодателя.
2. За целите на настоящата директива значението на термините „микропредприятие“, „малко предприятие“ и „средно предприятие“ съответства на посоченото в Препоръката на Комисията от 6 май 2003 г. относно определението за микро-, малки и средни предприятия<sup>13</sup> или във всеки последващ акт, заменящ посочената препоръка.

---

<sup>13</sup> ОВ L 124, 20.5.2003 г., стр. 36.

## Глава II

### Информация относно трудовото правоотношение

#### Член 3

##### *Задължение за предоставяне на информация*

1. Държавите членки гарантират, че от работодателите се изисква да уведомяват работниците за основните аспекти на трудовото правоотношение.
2. Посочената в параграф 1 информация включва:
  - а) самоличността на страните по трудовото правоотношение;
  - б) местоработата; когато няма постоянна или основна месторабота, се посочва принципно, че работникът е нает на различни места или че е свободен да определи своята месторабота, и се указва седалището, или, когато е уместно, постоянният адрес на работодателя;
  - в)
    - i) наименованието, степента, естеството или категорията на работата, за която работникът е нает, или
    - ii) кратка характеристика или описание на работата;
  - г) началната дата на трудовото правоотношение;
  - д) в случай на временно трудово правоотношение, крайната дата или очакваната му продължителност;
  - е) продължителността и условията на изпитателния срок, ако има такъв;
  - ж) правото на обучение, предоставено от работодателя;
  - з) продължителността на платения отпуск, на който работникът има право, или, когато това не може да бъде посочено в момента на предоставяне на информацията, процедурите за предоставяне и определяне на този отпуск;
  - и) процедурата, в т.ч. срока на предизвестие, който трябва да се спазва от работодателя и от работника в случай на прекратяване на тяхното трудово правоотношение, или когато срокът на предизвестие не може да бъде посочен в момента на предоставяне на информацията — начина за определяне на този срок на предизвестие;
  - й) първоначалния основен размер на възнаграждението, което се полага на работника, другите негови съставни елементи, както и периодичността и метода на плащането му;
  - к) ако работното време е изцяло или предимно непроменливо, продължителността на стандартния работен ден или седмица на работника и всички договорености за извънреден труд и възнаграждението за него;
  - л) ако работното време е изцяло или предимно променливо, се посочва принципно, че работното време е променливо, указват се гарантираните платени часове и възнаграждението за извършената работа в допълнение

към гарантираните часове; ако работното време се определя изцяло или предимно от работодателя:

- i) референтните часове и дни, в които може да бъде поискано работникът да работи;
  - ii) минималното предизвестие, което работникът получава, преди да започне изпълнението на възложена задача;
- м) колективните трудови договори, определящи условията на труд на работника; в случаите на колективни трудови договори, сключени извън предприятието от специални съвместни органи или институции, името на компетентния орган или съвместната институция, в рамките на който/която са били сключени договорите;
- н) Института(ите) за социално осигуряване, получаващ(и) социалноосигурителните вноски, свързани с трудовото правоотношение, и закрилата в областта на социалната сигурност, осигурена от работодателя.
3. Информацията, посочена в параграф 2, букви е)—к) и буква н), може, ако е уместно, да бъде предоставена чрез позоваване на законовите, подзаконовите, административните или нормативните разпоредби, или на колективните трудови договори, регулиращи конкретните въпроси.

#### *Член 4*

##### ***Срокове и начини за информиране***

1. Информацията, посочена в член 3, параграф 2, се предоставя лично на работника под формата на документ най-късно на първия ден от трудовото правоотношение. Този документ може да бъде предоставен и предаден по електронен път, ако бъде лесно достъпен за работника и може да бъде запазен и отпечатан.
2. Държавите членки изготвят образци и модели на документа, посочен в параграф 1, и ги предоставят на разположение на работниците и служителите, включително като ги качват на единен официален национален уебсайт и по други подходящи начини.
3. Държавите членки гарантират, че информацията относно законовите, подзаконовите и административните или уставни разпоредби или колективните трудови договори, уреждащи приложимата правна рамка, за които работодателите трябва да съобщят, обикновено се предоставя безплатно по ясен, прозрачен, разбираем и лесно достъпен начин от разстояние и чрез електронни средства, включително чрез наличните онлайн портали за гражданите и предприятията в Съюза.

#### *Член 5*

##### ***Изменение на трудовото правоотношение***

Държавите членки гарантират, че всяка промяна в аспектите на трудовото правоотношение, посочени в член 3, параграф 2, и в допълнителната информация за

командировани или изпратени в чужбина работници, посочена в член 6, се предоставя под формата на документ от работодателя на работника при първа възможност и най-късно в деня, в който тя влиза в сила.

#### *Член 6*

#### ***Допълнителна информация за командировани или изпратени в чужбина работници***

1. Държавите членки гарантират, че когато работник е изпратен да работи в държава членка или трета държава, различни от държавата членка, в която той обичайно работи, посоченият в член 4, параграф 1 документ се предоставя преди заминаването му и съдържа на-малко следната допълнителна информация:
  - а) държавата или държавите, където трябва да бъде извършена работата в чужбина, и нейната продължителност;
  - б) валутата, в която се изплаща възнаграждението;
  - в) когато това е приложимо, обезщетенията в брой или в натура, свързани с възложената(ите) задача(и), които в случая на командированите работници, обхванати от Директива 96/71/ЕО, включват специфичните добавки, свързани с командироването, и договореностите за възстановяване на пътни разходи, разходи за храна и квартирни разходи;
  - г) когато това е приложимо, условията за репатриране на работника.
2. Държавите членки гарантират, че ако изпратеният в чужбина работник е командирован работник, обхванат от Директива 96/71/ЕО, той трябва да бъде уведомен също така за:
  - а) възнаграждението, на което работникът има право съгласно действащото законодателство на приемащата държава членка;
  - б) адреса на официалния(ите) национален(ни) уебсайт(ове), създаден(и) от приемащата(ите) държава(и) членка(и) съгласно член 5, параграф 2 от Директива 2014/67/ЕС.
3. Информацията, посочена в параграф 1, буква б) и параграф 2, буква а) може, когато това е уместно, да бъде предоставена чрез позоваване на законовите, подзаконовите и административните или уставни разпоредби или на колективните трудови договори, уреждащи тези въпроси.
4. Освен ако държавите членки не са предвидили друго, параграфи 1 и 2 не се прилагат, ако продължителността на всеки период на работа извън държавата членка, в която работникът обикновено работи, е четири последователни седмици или по-малко.



## Глава III

### Минимални изисквания, свързани с условията на труд

#### Член 7

##### *Максимална продължителност на изпитателния срок*

1. Държавите членки гарантират, че когато трудовото правоотношение предвижда изпитателен срок, този срок не може да надвишава шест месеца, включително при евентуално удължаване.
2. Държавите членки могат да предвидят по-дълги изпитателни срокове, когато това е оправдано от естеството на работата или е в интерес на работника.

#### Член 8

##### *Паралелна трудова заетост*

1. Държавите членки гарантират, че работодателят не забранява на работниците да осъществяват трудова дейност с други работодатели извън работното време, установено с този работодател.
2. Работодателите могат обаче да поставят условия на несъвместимост, при които подобни ограничения са обосновани от легитимни съображения, като например защита на търговските тайни или избягване на конфликти на интереси.

#### Член 9

##### *Минимална степен на предвидимост на работата*

Държавите членки гарантират, че когато работното време на работника е изцяло или в по-голяма степен гъвкаво и изцяло или в по-голяма степен определено от работодателя, работодателят може да поиска от работника да работи само:

- а) ако работата се извършва в рамките на предварително определени референтни часове и дни, установени в писмена форма при започването на трудовото правоотношение, в съответствие с член 3, параграф 2, буква л), точка i) и
- б) ако работникът е предварително уведомен от своя работодател за възложената задача в разумен срок в съответствие с член 3, параграф 2, буква л), точка i).

#### Член 10

##### *Преход към друга форма на трудова заетост*

1. Държавите членки гарантират, че работниците с прослужено време с продължителност най-малко шест месеца при един и същ работодател могат да

поискат форма на заетост с по-предвидими и сигурни условия на труд, когато съществува такава.

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

#### *Член 11*

#### **Обучение**

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

### **Глава IV**

## **Колективни трудови договори**

#### *Член 12*

#### **Колективни трудови договори**

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

### **Глава V**

## **Хоризонтални разпоредби**

#### *Член 13*

#### **Съответствие**

Държавите членки вземат всички необходими мерки, за да гарантират, че противоречащите на настоящата директива разпоредби в индивидуални или колективни трудови договори, във вътрешните правилници на предприятия или в други договорености се обявяват за нищожни или се изменят, за да бъдат приведени в съответствие с разпоредбите на настоящата директива.

#### *Член 14*

##### ***Законова презумпция и механизъм за уреждане на спорове на ранен етап***

Държавите членки гарантират, че когато работникът не е получил своевременно всички документи, посочени в член 4, параграф 1, член 5 или член 6, или част от тях и работодателят не е поправил този пропуск в срок от 15 дни от уведомяването за него, се прилага една от следните системи:

- а) работникът се възползва от определени от държавата членка презумпции, които са в негова полза. Когато предоставената информация не включва информацията, посочена в член 3, параграф 2, букви д), е), к) или л), презумпциите, които са в полза на работника, включват презумпцията съответно, че работникът има безсрочно трудово правоотношение, че не е предвиден изпитателен срок или че работникът е назначен на пълно работно време. Работодателите трябва да имат възможност за оборване на презумпциите; или
- б) работникът трябва да има възможност да подаде своевременно жалба до компетентния орган. Ако компетентният орган смята, че жалбата е основателна, той разпорежда съответният(ите) работодател(и) да предостави(ят) липсващата информация. Ако работодателят не предостави липсващата информация в срок от 15 дни след получаването на разпореждането, органът трябва да може да наложи подходяща административна санкция, дори ако трудовото правоотношение е приключило. Работодателите трябва да имат възможност за административно обжалване срещу решението за налагане на санкцията. Държавите членки могат да определят като компетентни органи съществуващи вече органи.

#### *Член 15*

##### ***Право на правна защита***

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

#### *Член 16*

##### ***Закрила срещу неблагоприятно третиране или неблагоприятни последици***

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

## *Член 17*

### *Закрила срещу уволнение и доказателствена тежест*

1. Държавите членки предприемат необходимите мерки за забрана на уволнението или негов еквивалент и на всякаква подготовка за уволнение на работници заради упражняване на правата, предвидени в настоящата директива.
2. Работници, които смятат, че са били уволнени или че срещу тях са били предприети мерки с равностоен ефект заради упражняване на правата, предвидени в настоящата директива, могат да поискат от работодателя да представи надлежно обосновани причини за уволнението. Работодателят представя тези причини в писмена форма.
3. Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че когато работници съгласно посоченото в параграф 2 докажат пред съда или друг компетентен орган факти, въз основа на които може да се предположи, че е извършено такова уволнение или негов еквивалент, ответникът трябва да докаже, че уволнението е на основание, което е различно от посочените в параграф 1.
4. Параграф 3 не е пречка държавите членки да въведат правила за доказване, които са по-благоприятни за ищеца.
5. Държавите членки могат да не прилагат параграф 3 към производства, при които съдът или друг компетентен орган разследва фактите по делото.
6. Параграф 3 не се прилага към наказателните производства, освен ако държавите членки не са предвидили друго.

## *Член 18*

### *Санкции*

Държавите членки въвеждат правила относно санкциите, които се прилагат в случай на нарушаване на националните разпоредби, приети съгласно настоящата директива, или на съответните разпоредби, които вече са в сила и засягат правата, попадащи в обхвата на настоящата директива. Държавите членки предприемат всички необходими мерки, за да гарантират прилагането на тези санкции. Санкциите са ефективни, пропорционални и имат възпиращ ефект. Те могат да бъдат под формата на глоба. Те могат да включват също така плащането на обезщетение.

## Главата VI

### Заклучителни разпоредби

#### Член 19

##### *По-благоприятни разпоредби*

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

#### Член 20

##### *Изпълнение*

1. Държавите членки приемат и публикуват законите, подзаконовите и административните разпоредби, необходими, за да се съобразят с настоящата директива, до [датата на влизане в сила + 2 години], или гарантират, че социалните партньори въвеждат изискваните разпоредби със споразумение, като държавите членки са длъжни да предприемат всички необходими мерки, които да им позволят да гарантират по всяко време постигането на резултатите, наложени от настоящата директива.

Те незабавно информират Комисията за това.

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

#### Член 21

##### *Преходен режим*

Правата и задълженията, определени в настоящата директива, се прилагат към съществуващите трудови правоотношения от [датата на влизане в сила + 2 години]. Въпреки това работодателите предоставят или допълват документите, посочени в член 4, параграф 1, член 5 или член 6, само при поискване от страна на работника. Липсата на такова искане не трябва да води до изключване на работниците от минималните права, установени по силата на настоящата директива.

## Член 22

### **Преглед от Комисията**

До [датата на влизане в сила + 8 години] Комисията, след консултации с държавите членки и социалните партньори на равнището на Съюза и като взема под внимание отражението върху малките и средните предприятия, прави преглед на прилагането на настоящата директива с цел да предложи, където е уместно, необходимите изменения.

## Член 23

### **Отмяна**

Директива 91/533/ЕИО се отменя, като отмяната влиза в сила на [датата на влизане в сила + 2 години]. Позоваванията на отменената директива се считат за позовавания на настоящата директива.

## Член 24

### **Влизане в сила**

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

## Член 25

### **Адресати**

Адресати на настоящата директива са държавите членки.

Съставено в Брюксел на [...] година.

*За Европейския парламент*

*За Съвета*