

Законодателство на ЕС за равенство между половете

Баланс между професионалния и личния
живот:

Директива 2019/1158 относно равновесието
между професионалния и личния живот на
родителите и лицата, полагащи грижи

Д-р Цвета Попова

гл. ас. в катедра "Трудово и осигурително право"

Юридически факултет, СУ "Св. Климент Охридски "



7 юни 2024 г.

1

Правна рамка на ЕС за отпуските по семейни причини

- Директива 89/391/ЕИО за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място;
- Директива 92/85/ЕИО - мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки;
- Директива за родителския отпуск 96/34/ЕИО (не е в сила);
- Директива за родителския отпуск 2010/18 от 2010 Г. (не е в сила);
- Директива 2010/41/ЕИО за отпуски по майчинство;
- Директива 2019/1158/ЕИО за равновесието между професионалния и личния живот

2

Директива 92/85/ЕИО за майчинството

- ✓ Бременни, родилки или кърмачки – специфична рискова група;
- ✓ Мерки за безопасни и здравословни условия на труд;
- ✓ Работодателят прави оценка на рисковете; предприема подходящи мерки, в т.ч. предоставя отпуск; дължи информация на служителя;
- ✓ Забранява се излагане на агентите, изброени в Приложение II;
- ✓ Нощен труд – не е задължителен, възможни мерки;
- ✓ Отпуск по майчинство - непрекъснат период от минимум 14 седмици, най-малко 2 - задължителни, заплащането е поне колкото при отсъствие по болест;
- ✓ Забрана за уволнение;
- ✓ Нови трудови права;
- ✓ Защита на правата.

3

Директива за родителския отпуск 96/34/ЕО- 1

- ✓ Цели:
 - Да насърчи мъжете да поемат равен дял от семейните задължения;
 - Определя изисквания за родителския отпуск, различни от тези за отпуска по майчинство;
- ✓ По-широк обхват:
 - Отнася се за всички работници – мъже и жени;
 - Отпуск на основание раждане или осиновяване;
- ✓ Нови права:
 - Родителски отпуск – 3 месеца/всеки родител;
 - Отсъствие от работа по неотложни семейни причини;
 - Закрила срещу уволнение, свързано с молба за родителски отпуск или ползване на такъв.

4

Директива за родителския отпуск 96/34/ЕО – 2

✓ Родителският отпуск:

- насърчава равните възможности и равното третиране чрез предоставяне на непрехвърляем отпуск;
- условия и срок на предизвестие за кандидатстване от служителя;
- работодателят може да отложи само с основателна причина предоставянето на родителски отпуск;
- предпоставка – не повече от 1 година трудов стаж;
- право на връщане на същата позиция;
- правата, които са придобити или са в процес на придобиване, се запазват след края на родителския отпуск.

✓ Вече не е в сила.

5

Директива за родителския отпуск 2010/18 – 1

- ✓ Отменя Директива 96/34 относно родителския отпуск, която не успя да улесни съвместяването на професионалния, личния и семейния живот за работещите родители и равенството между мъжете и жените по отношение на възможностите на пазара на труда;
- ✓ Родителският отпуск – индивидуално право, непрехвърляемо;
- ✓ Цели:
 - Повишаване на заетостта на жените;
 - Увеличаване на размера на доходите по време на родителския отпуск – важно за бащите.
- ✓ По-широк обхват:
 - Включва служителите на временни договори;

6

Директива за родителския отпуск 2010/18 – 2

✓ Нови права:

- Родителски отпуск минимум 4 месеца, 1 месец - непрехвърляем;
- Гъвкав родителски отпуск за родители на деца с увреждания или с продължително заболяване;
- Право да поискат промени в работното време и/или в графика за определен период от време при завръщане от родителски отпуск;

✓ Вече не е в сила.

7

Директива 2010/41/ЕИО

Директива 2010/41/ЕИО огледално разпростира правата на наетите лица от Директивата за отпуска по майчинство спрямо самостоятелно заетите лица — за съпрузи и партньори на семейни начала на самостоятелно заетите лица.

8

Какво беше постигнато? Числата зад законите – разлика в заетостта между половете.



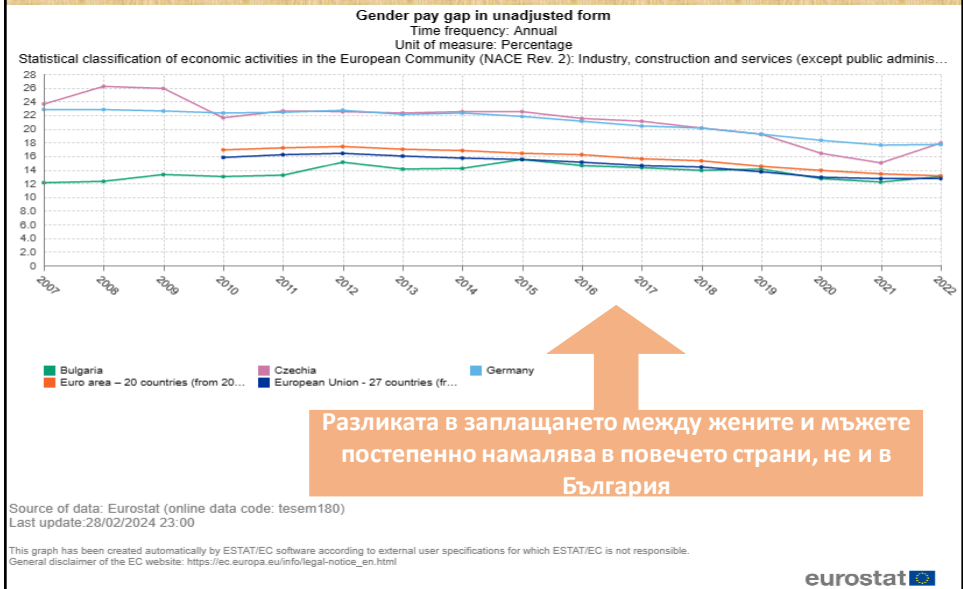
9

Какво беше постигнато? Числата зад законите – непълно работно време



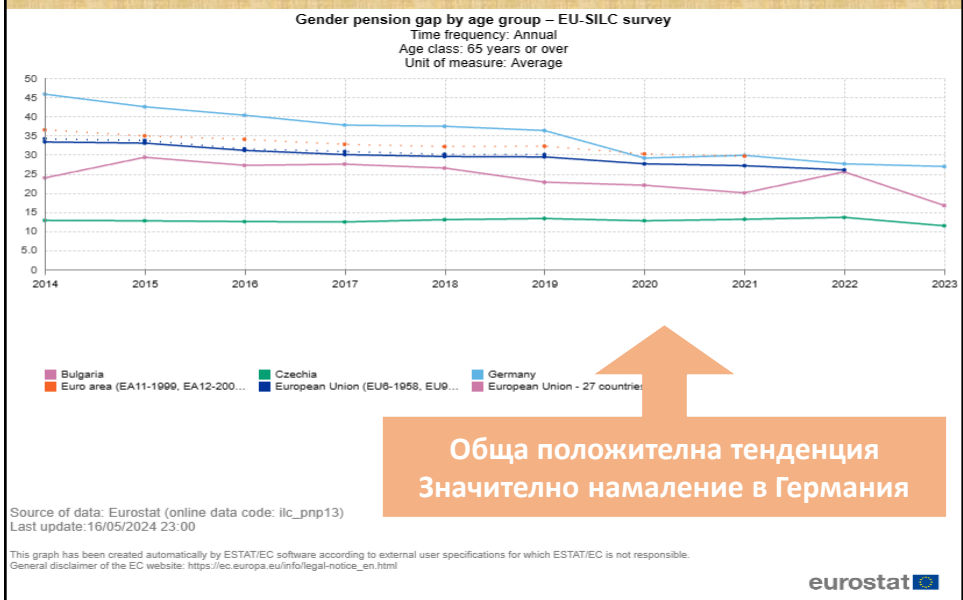
10

Какво беше постигнато? Числата зад законите – разлика в заплащането между половете.



11

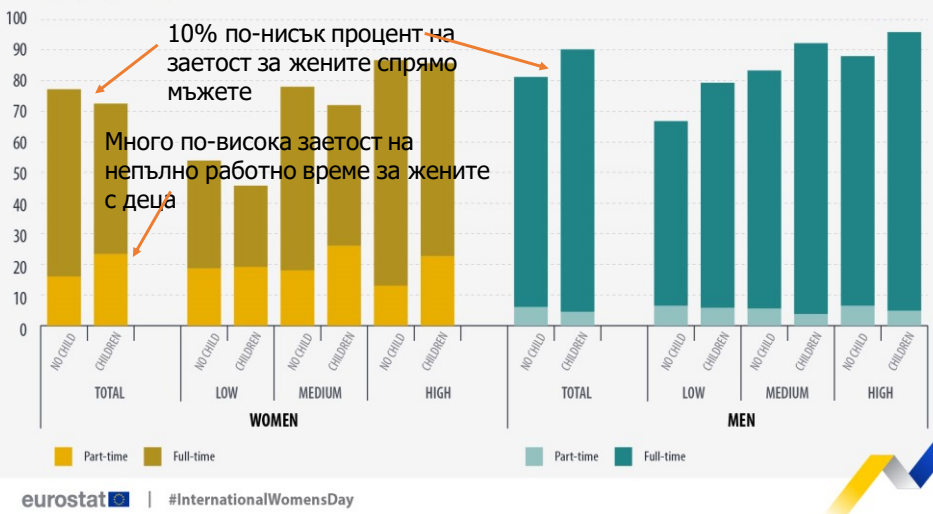
Какво беше постигнато? Числата зад законите – разлика в пенсиите между половете



12

Какво беше постигнато? Числата за заетостта на родителите за 2021 г.

Employment rate of women and men with and without children by educational attainment level and by working pattern, EU, 2021
(in % of people aged 25-54)



13

Директива 2019/1158/ЕИО за равновесието между професионалния и личния живот – цели

- ✓ Да преодолее:
 - Намаляващата заетост при жените;
 - Увеличаването на работата на непълно работно време и отпадането от пазара на труда на жените, заети с полагане на грижи;
 - Половите стереотипи, свързани с работата и ролята на жените като лица, полагащи грижи.
- ✓ Укрепване на равенството между половете чрез предоставяне на права на бащите;
- ✓ Стимулиране на бащите да използват родителски отпуск - по-гъвкав и по-добре платен;
- ✓ Създаване на връзка между баща и дете на ранен етап;
- ✓ Въвеждане на право за адаптиране на работния график според личните нужди и предпочитания на полагащя грижи.

14

Директива 2019/1158/ЕИО за равновесието между професионалния и личния живот – 1

- ✓ По-широк обхват:
 - Всички наети по трудово правоотношение съгласно правото и практиката на държавата членка, колективните трудови договори (член 2), но не включва самостоятелно заетите лица;
 - Отнася се за полагащите грижи, не само за родителите;
 - Националното законодателство дефинира кой е баща или равностоеен втори родител;

15

Директива 2019/1158/ЕИО за равновесието между професионалния и личния живот - 2

- ✓ Нови права:
 - Статутът на отпуска по бащинство се изравнява с отпуска по майчинство;
 - Платен отпуск по бащинство при раждане;
 - 2 месеца платен непрехвърляем родителски отпуск;
 - Отпуск за полагане на грижи;
 - Да поиска гъвкава работна схема.

16

Директива 2019/1158 Отпуск по бащинство

- ✓ Полага се рано – около раждането (чл. 4);
- ✓ 10 работни дни;
- ✓ Гъвкавост при ползването;
- ✓ Не е задължително право;
- ✓ Работодателят няма право да откаже или отложи;
- ✓ Заплащане (чл. 8):
 - Най-малко равно на обезщетение при болест;
 - Може да се обвърже с период на предходна заетост от макс. 6 месеца.

17

Директива 2019/1158 Родителски отпуск - чл. 5

- ✓ 4 месеца за всеки родител за всяко дете до 8 год. - чл. 5 (1);
- ✓ 2 месеца непрехвърляеми - чл. 5 (2);
- ✓ Гъвкаво използване с предварително предизвестие с разумен срок;
- ✓ Може да се обвърже с условие за предходна заетост от макс. 1 година;
- ✓ Държавите членки могат да определят обстоятелствата, при които работодателят има право да го отложи или откаже;
- ✓ Подходящо заплащане, като държавата членка определя сумата - член 8 (3) и съображения 29 и 31:
 - осигурява достоен живот;
 - улеснява ползването на родителски отпуск от двамата родители.

18

Директива 2019/1158 Отпуск за лица, полагащи грижи — чл. 6

- ✓ Цел – да реагира на застаряването на населението;
- ✓ Обхват – работник (мъж/жена), който полага грижи или подкрепя роднина/лице, живеещо в същото домакинство, нуждаещо се от значителни грижи или подкрепа по сериозна медицинска причина;
- ✓ Дава определение за „роднина“ – чл. 3 (1), буква „д“;
- ✓ 5 работни дни годишно - чл. 6 (1);
- ✓ Дава право на държавата членка:
 - да изисква медицински доказателства предварително;
 - да предостави отпуска за друг референтен период, различен от 1 г.: за лице, нуждаещо се от грижи/за случай;
 - да определя какъв период може да се ползва;
- ✓ Не може да бъде отложен/отказан от работодателя;
- ✓ Не предвижда отпускът да е платен.

19

Директива 2019/1158 Отсъствие при форсмажорни обстоятелства – чл. 7

- ✓ Повтаря правото, уредено в чл. 3 на Директива 96/34 и чл. 7 на Директива 2010/18;
- ✓ Обхват – всеки работник (мъж/жена) по неотложни семейни причини;
- ✓ Форсмажорни обстоятелства - болест или злополука, които изискват неотложно присъствие на работника;
- ✓ Държавата членка може да ограничи правото:
 - На определен брой дни на година или на случай;
- ✓ Не може да бъде отложено/отказано от работодателя.

20

Директива 2019/1158 - гъвкави схеми на работа — чл. 9

- ✓ Право на родители на деца под 8 год. и на лица, полагащи грижи;
- ✓ Промяната може да включи непълно работното време, работа от разстояние и т.н. – съображение 34;
- ✓ Право да се поиска, а не да се получи;
- ✓ Работодателят трябва да:
 - отговори в разумен срок;
 - обоснове отлагането или отказа си.
- ✓ Право на работника да възстанови първоначалния работен режим:
 - в края на договорения период;
 - или в случай на промяна в обстоятелствата – по преценка на работодателя.
- ✓ Държавата членка може да:
 - Ограничи в разумна степен срока на договореностите;
 - Наложил условие за наличие на трудов стаж до шест месеца.

21

Директива 2019/1158 допълнителна закрила – членове 10—16

- Отнася се за всички отпуски – за бащинство, майчинство, родителски, полагане на грижи;
- Цел - ефективно използване на правата по директивата;
- ✓ Право на връщане на същата/равностойна длъжност, когато отпусъкът приключи – чл. 10;
 - ✓ Право на лицето да не бъде дискриминирано поради подадена молба/ползване на отпуск или отсъствие при форсмажорни причини или приложени гъвкави схеми – чл.11
 - ✓ Уволнението/подготовка за уволнение са забранени – чл. 12
 - Задължение на работодателя да представи писмени мотиви за уволнението, ако работникът твърди, че причината е упражняване на право съгласно директивата;
 - Доказателствената тежест е върху работодателя.
 - ✓ Съгласно Директива 2019/1158 – чл. 15, съществуващите органи по въпросите на равенството между половете се занимават с казусите за дискриминацията

22

Транспониране на Директива 2019/1158

- ✓Трябва да се транспонира за 3 години (до 2 август 2022 г.) с допълнителни 2 години за 2-те седмици платен родителски отпуск – чл. 20, (1) и(2);
- ✓Стъпки по отношение на правата, които вече съществуват - чл. 20(6);
- ✓Ако правата на национално равнище надвишават минималните стандарти, предвидени в Директива 2019/1158 или в Директива 92/85, не е необходимо те да бъдат променяни или преименувани (член 21 (6), съобр. 49);
- ✓Изключение от минималните изисквания за заплащане на отпуска по бащинство: ако националното законодателство вече предвижда заплащане или обезщетение в размер на най-малко 65 % от нетната заплата на работника (може да има таван) за най-малко шест месеца родителски отпуск за всеки родител.

23

Директива 2019/1158 - държавите членки и моделът на България

- ✓Продължителност на отпуска по майчинство:
 - Отпуск по майчинство, който се доближава до директивата (14 - 18 седмици);
 - По-дълъг (20-28 седмици);
 - Щедър – 30 - 39 седмици. България – 410 платени дни.
- ✓Правото може да бъде прехвърляно:
 - Не се позволява на майките да прехвърлят отпуск на бащите;
 - Разрешено е прехвърляне на част от отпуска – България.
- ✓Кой ползва родителски отпуск:
 - Родителският отпуск се използва от двамата родители;
 - Родителският отпуск се използва предимно от майките – България.

24

Директива 2019/1158 – тези мерки ще засилят ли равенството между половете?

- ✓ По-гъвкави права;
- ✓ Повече права, гарантирани специално за бащата;
- ✓ Задължителни дни отпуск за бащата;
- ✓ Добре платени отпуски за бащата;
- ✓ Допълнителна защита не само за майката:
 - Право да не бъдеш дискриминиран;
 - Закрила при уволнение.

25

БЛАГОДАРЯ!

26

26