

# Съвместяване на работата и семейния живот по Правото на ЕС

• адв. Даниела Фъртунова,  
Български хелзинкски комитет & Сдружение “Естествено“  
13.10.2015, София



## Преглед

1. Първично законодателство
2. Равно третиране на мъжете и жените – Директива 2006/54/ЕО (Преработената директива)
3. Бременност и отпуск по майчинство – Директива 92/85/ЕИО
4. Отпуск за отглеждане на дете – Ревизирано рамково споразумение за родителския отпуск (Директива 2010/18/ЕС)
5. Практика на Съда на ЕС



## Договор за Европейския съюз

### Член 2

Съюзът се основава на ценностите на зачитане на човешкото достойнство, на свободата, демокрацията, равенството, правовата държава, както и на зачитането на правата на човека, включително правата на лицата, които принадлежат към малцинства. Тези ценности са общи за държавите-членки в общество, чиито характеристики са плурализмът, недискриминацията, толерантността, справедливостта, солидарността и равенството между жените и мъжете.

### Член 3

[...] [Съюзът] се бори срещу социалното изключване и дискриминациите и насърчава социалната справедливост и закрила, равенството между жените и мъжете, солидарността между поколенията и защитата на правата на детето.



## Харта на основните права на ЕС

### Член 23 Равенство между жените и мъжете

Равенството между жените и мъжете трябва да бъде гарантирано във всички области, включително заетостта, труда и възнаграждението. Принципът на равенството не пречи на запазването в действие или приемането на мерки, предвиждащи специфични предимства в полза на по-слабо представения пол.

### Член 33 Семейен и професионален живот

1. Закрилата на семейството е гарантирана в юридически, икономически и социален план.
2. За да може да съчетава семейния и професионалния живот, всеки има право на защита срещу уволнение, което има за мотив майчинство, както и право на платен отпуск по майчинство и на родителски отпуск за раждане или осиновяване на дете.



## Договор за функционирането на ЕС

### Член 157 (предишен член 141 от ДЕО)

1. Всяка държава-членка осигурява прилагането на принципа за равно заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност.
2. За целите на настоящия член под „заплащане“ се разбира обичайната основна или минимална заплата или надница, както и всяка друга придобивка в пари или в натура, изплатена пряко или непряко от работодателя на работника за неговия труд.  
Равното заплащане без дискриминация, основаваща се на пола, означава:
  - а) че заплащането за един и същи труд, положен при сделна система за заплащане, се изчислява на база една и съща мерна единица;
  - б) че заплащането за труд, положен при повременна система за заплащане, е едно и също за една и съща работа.



## Равно третиране на мъжете и жените

**ДИРЕКТИВА 2006/54/ЕО** за прилагането на принципа на равните възможности и **равното третиране** на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (**преработена**)

Отменя:

**Директива 76/207/ЕИО** на Съвета от 9 февруари 1976 г. относно прилагането на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, професионалната квалификация и развитие, и условията на труд

**Директива 86/378/ЕИО** от 24 юли 1986 г. относно прилагането на принципа на равното третиране на мъжете и жените в професионалните социално-осигурителни схеми

**Директива 75/117/ЕИО** на Съвета от 10 февруари 1975 г. за сближаване на законодателствата на държавите-членки относно прилагането на принципа за равно заплащане на мъжете и жените

**Директива 97/80/ЕО** на Съвета от 15 декември 1997 г. относно тежестта на доказване в случаите на дискриминация, основана на пола



## Равно третиране на половете

### Преработената директива (2006/54/ЕО)

*Държавите-членки, в сътрудничество със социалните партньори, следва да разгледат въпроса на продължаващите различия в заплащането, основани на пола, и на очевидната полова сегрегация на пазара на труда чрез използване на средства, като гъвкава организация на работното време, която позволява на мъжете и на жените да съчетават семейните и трудови задължения по-успешно. Това би могло също така да включи подходяща уредба на родителския отпуск, който би могъл да бъде ползван от всеки един от родителите, както и предоставянето на достъпни и на поносима цена детски заведения и предоставяне на грижи за зависими лица – рецитал 11*

- забрана за дискриминация по отношение на условията за достъп до заетост и повишение, до професионално обучение, както и по отношение на условията на труд, вкл. условията за уволнение и заплащането; както и по отношение на участието в профсъюзи – чл. 14

- дискриминацията включва: по-неблагоприятно третиране на жена, свързано с бременност или отпуск по майчинство - чл. 2 (2)

- директивата не засяга разпоредбите, отнасящи се до закрилата на жените, по-специално по отношение на бременността и майчинството – чл. 28 (1)

- жена в отпуск по майчинство (и мъж в отпуск по бащинство, когато такъв се признава) има право след изтичане на отпуска, да се завърне на работното си място или на равностойна позиция в срокове и при условия, които са не по-малко благоприятни за нея/него, и да се възползва от всяко подобряване на условията на труд, на което би имал/а право по време на отсъствието си – чл. 15 и чл. 16

## Равно третиране=съвместяване

### Gerster C-1/95

“Закрилата на жените – и мъжете – и в семейния живот, и на работното място е широко възприет принцип в правните системи на страните членки като естествено продължение от факта, че мъжете и жените са равни, и е отстояван и в общностното право.”

### Hill & Stapleton C-243/95

“Общностната политика в тази област е да окуражи и по възможност адаптира работните условия към семейните задължения. Защитата на жените в рамките на семейния им живот и в хода на професионалната им дейност е, по същия начин, както и на мъжете, принцип, който е считан в правните системи на държавите-членки за естествено последствие от равенството между мъжете и жените, и е отстояван и в общностното право.”



# Защита при бременност, раждане и кърмене

## Директива 92/85/ЕИО

**на Съвета за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки**

*закрилата на здравето и безопасността на бременните работнички, на работничките родилки или кърмачки не следва да се отразява неблагоприятно на положението на жените на пазара на труда, нито да бъде в ущърб на директивите, отнасящи се до равното третиране на мъжете и жените -*  
рецитал 9

Цел: да се приложат мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременните работнички, на работничките родилки или кърмачки - чл. 1 (1)

# Защита при бременност, раждане и кърмене

## Директива за бременните работнички 92/85/ЕИО

- промяна условията на труд при риск за здравето и безопасността – чл. 5
- без задължение за нощен труд – чл. 7
- право на отпуск - ако промяна в условията на труд/преместването на друга безопасна работа не е възможно - чл. 5 (3)
- непрекъснат отпуск по майчинство с продължителност най-малко 14 седмици преди и/или след раждането (от които 2 седмици задължително) - чл. 8
- освобождаване в работно време за прегледи преди раждане без загуба на възнаграждение – чл. 9
- адекватно обезщетение по време на отпуска по майчинство (не по-ниско от обезщетение при болничен) – чл. 11
- забрана за уволнение в периода от началото на бременността до края на отпуска по майчинство; освен в изключителни случаи несвързани с тяхното положение + писмено надлежно посочване на мотивите - чл. 10 и чл. 12

## Понятие за бременна работничка

„тази бременна работничка, която уведомява работодателя си за своето състояние в съответствие с националното законодателство и/или установената в страната практика“ - чл. 2, буква а) от Директива 92/85

**Mayr C-506/06** – принципът на равно третиране е нарушен, ако работничка е уволнена въпреки и поради обстоятелството, че към датата на връчване на заповедта за уволнението ѝ нейни яйцеклетки са оплодени *in vitro*, но все още не са поставени в маточната ѝ кухина (извън обхвата на 92/85)

**Danosa C-232/09** – член на борда на директорите на капиталово дружество, който предоставя работната си сила на същото и представлява неразделна част от него, трябва да се счита за притежаващ качеството работник по смисъла на Директива 92/85/ЕИО, ако през определен период от време изпълнява дейността си под ръководството или контрола на друг орган на това дружество и в замяна на тази дейност получава възнаграждение;

- Директива 92/85 не допуска национална правна уредба, която позволява без ограничения отстраняването от длъжност на такъв член на борда на директорите, когато взетото е основано главно на бременността, а отстраняването от длъжност на този член поради бременност е пряко

## Равно третиране на бременни работнички

**Dekker C-177/88** – тъй като само жени могат да бъдат уволнени заради своята бременност, отказ да се наеме жена на това основание е пряка дискриминация по признак пол; такава не може да бъде оправдана с причини от финансов характер (фин. загуба, която работодателят ще понесе по време на отпуски по майчинство)

**Tele Danmark C-109/00** - уволнение на работничка поради бременност е дискриминация независимо от това, че тя е наета по краткосрочен (6 мес.) трудов договор; че не е уведомила работодателя за бременността при подписване на договора и че поради бременността няма да може да полага труд през съществена част от срока на договора  
вж. също **Webb C-32/93**

**Busch C-320/01** - работничката няма задължение да уведомява работодателя за своята нова бременност дори когато поради законодателни забрани тя временно няма да може да изпълнява някои от трудовите си задължения поради бременността

**Raquay C-460/06** - Член 10 от Директива 92/85/ЕИО забранява не само да се съобщава решение за уволнение поради бременност и/или раждане на дете през периода на защита по този член, но и да се предприемат подготвителни мерки за подобно решение (в случая намиране на заместник) преди изтичането на този период. Решение за уволнение поради бременност и/или раждане противоречи на принципа за равно третиране, независимо от момента, в който решението е съобщено и дори да е съобщено след края на периода на защита, предвиден в член 10 от Директива 92/85

## Бременна по време на отпуск за отглеждане на дете

**Kiiski C-116/06** - общностното право не допуска решение на работодател, с което последният отказва на работничка, намираща се в отпуск за отглеждане на дете, да получи по свое искане промяна на периода на този отпуск и да се ползва от отпуск по майчинство (най-малко 14 седмици) поради нова нейна бременност

“съществените промени в условията на живот на съответните жени в периода от най-малко 14 седмици, които предхожда и следва раждането, са основателна причина да се прекъсне упражняването на професионалната им дейност, като основателността на тази причина не може да бъде поставяна под въпрос по какъвто и да било начин от органите на публична власт или от работодателите”

“отпускът по майчинство на работничката цели да осигури, от една страна, закрила на биологичното състояние на жената по време на бременността ѝ и след това и от друга страна, закрила на особените отношения между жената и детето ѝ в периода, който следва бременността и раждането, като предотвратява опасността тези отношения да бъдат разстроени поради допълнителното натоварване, резултат от едновременното упражняване на професионална дейност”

„отпуск, гарантиран от общностното право, не може да засегне правото да се ползва друг отпуск, гарантиран от това право,,



## Равно заплащане & възможности

**Alabaster C-147/02** - доколкото заплащането (т.е. обезщетението), получавано от работничката по време на отпуска по майчинство се определя поне отчасти въз основа на възнаграждението ѝ от преди началото на отпуска, всяко увеличение на възнаграждението - от началото на периода, от който се изчислява обезщетението, до края на отпуска по майчинство - следва да бъде взето предвид за изчисляването на сумата на това обезщетение

вж. също **Gillespie C-342/93**

**Gassmayr C-194/08** - бременна работничка, на която временно се полага отпуск поради бременността ѝ, има право на възнаграждение, равно на средната работна заплата, която е получавала през референтен период, предхождащ началото на бременността ѝ, с изключение на обезщетението за дежурство на работното място

вж. също **Parviainen C-471/08**

**Lommers C-476/99** - допустимо е като позитивна мярка – в случая защото жените са по-слабо представеният пол в конкретното министерство, последното да осигури места за деца в детски ясли само за служителите-жени, а за служителите мъже – само при извънредни ситуации





## Бащинство и равно третиране?

**Commission v Italian Republic 163/82** - не е дискриминация, ако (за разлика от майката-осиновителка), бащата-осиновител има право на отпуск в размер на 3 месеца от момента, в който детето е настанено в семейството, *само вместо* майката-осиновителка (Съдът приравнява първите дни на семейството след осиновяването на първите дни на новороденото у дома)

**Hofmann 184/83** – след изтичането на задължителния период на закрила на жената след раждането държавите-членки могат да предвидят допълнителен период за отпуск по майчинство (в случая до 6 месечна възраст на детето), като принципът за равно третиране не ги задължава да разрешат, алтернативно, такъв отпуск на бащата, дори когато родителите биха така пожелали (отпускът по майчинство се разглежда като защитна мярка срещу нежелан натиск върху майката да се върне на работа преждевременно)

вж също **Abdoulaye C-218/98**



## Бащинство и равнопоставеност?

*Бащата-работник иска да ползва отпуск, на който и двамата родители имат право, но правото му е производно от правото на майката-работничка. Отпускът му е отказан, защото майката не е заета по трудово правоотношение, а е самоосигуряващо се лице*

**Roca Alvarez C-104/09** - отпуск през първите 9 месеца след раждането на детето

“Положението на мъж работник и на жена работничка, съответно баща и майка на малко дете, е сходно от гледна точка на евентуалната им нужда да намалят дневното си работно време, за да се грижат за детето”

“Ако се приеме [...] че [...] заетият по трудово правоотношение баща може само да ползва това право, без да е негов титуляр, това по-скоро би затвърдило за в бъдеще традиционното разпределение на ролята между мъжете и жените, като запази второстепенната роля на мъжете при упражняването на родителските функции.”

**Betriu Montull C-5/12** – отпуск за периода след 6-те седмици задължителен отпуск за майката до 16 седмици от раждане на детето

“[...] мярка като разглежданата в главното производство при всички случаи е предназначена да осигури закрила за биологичното състояние на жената по време на бременността ѝ и след това.”





## Закрила на родителството

### Директива 2010/18/ЕС на Съвета от 8 март 2010 г.

за прилагане на **ревизираното рамково споразумение за родителския отпуск**, сключено между Конфедерацията на европейския бизнес (BUSINESSEUROPE), Европейската асоциация на занаятите и малките и средните предприятия (UEAPME), Европейския център на предприятията с държавно участие и на предприятията от общ икономически интерес (СЕЕР) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC),  
и за **отмяна на Директива 96/34/ЕО**

**Настоящото споразумение определя минимални изисквания, предназначени да улеснят съвместяването на родителските и професионалните задължения на работещите родители**

## Закрила на родителството

### Директива 2010/18/ЕС за прилагане на ревизираното рамково споразумение за родителския отпуск

- индивидуално право на родителски отпуск за мъжете и жените работници поради раждане или осиновяване на дете до 8 години с продължителност най-малко 4 месеца (по принцип непрехвърляем, може да се предвиди поне 1 от 4-те месеца да не може да бъде преотстъпван) – 2
- закрила срещу уволнение във връзка с ползването на родителския отпуск - 4
- право за завръщане на същата длъжност или равностойна/подобна работа – 5.1
- придобити/в процес на придобиване права от работника към датата, на която започва родителският отпуск, се запазват като такива до края му – 5.2.
- при завръщане работниците могат да поискат промяна на работното си време и/или трудов ритъм за определен срок – 6.1
- работниците и работодателите се насърчават да поддържат контакт по време на отпуска и могат да се договарят за всякакви подходящи мерки за реинтеграция – 6.2
- отсъствие от работа поради форсмажор по неотложни семейни причини - 7

## \* Закрила на родителството

**Chatzi C-149/10** - Рамковото споразумение за родителския отпуск при близнаци не може да се тълкува в смисъл, че предоставя на детето лично право на родителски отпуск, но националният законодател следва да въведе режим на родителски отпуск, който осигурява на родителите на близнаци третиране, което да отчита надлежно особените им потребности

**Terveys C-512/11 и C-513/11** (съединени дела) - ако бременна работничка прекъсва неплатен родителски отпуск, за да ползва незабавно отпуск по майчинство, тя се ползва от запазването на обезщетението, на което е щяла да има право, ако отпускът по майчинство е бил предшестван от минимален период от време, през който тя се е върнала на работа



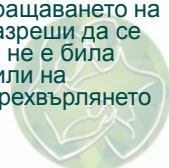
## Цената на активното родителство

**Gomez-Limon C-537/07** - допустимо е пенсията след ползване на родителски отпуск при непълно работно време да се изчисли съобразно извършените вноски и придобити пенсионни права, пропорционално на получената заплата

**Meerts C-116/08** - обезщетение (за неспазено предизвестие) при уволнението по време на родителски отпуск при непълно работно време следва да се изплати на база заплатата за пълен работен ден, ако такъв е трудовият договор на работничката

**Riezniece C-7/12** - не е допустимо:

- при съкращаването на длъжности служител/ка, ползвал/а родителски отпуск, да бъде оценяван/а, докато отсъства, въз основа на критерии за оценка, които го/я поставят в по-неблагоприятно положение от това на служители без такъв отпуск
- служителка, която след изтичане на родителския си отпуск въз основа на тази оценка е преместена на друга длъжност, да бъде уволнена поради съкращаването на новата длъжност, когато за работодателя не е било невъзможно да ѝ разреши да се върне на първоначално заеманата или когато предоставената ѝ работа не е била равностойна или подобна и не е съответствала на трудовия ѝ договор или на трудовото ѝ правоотношение, по-специално тъй като към момента на прехвърлянето работодателят е знаел, че новата длъжност ще бъде съкратена



**Благодаря за вниманието!**

[daniela@furtunova.com](mailto:daniela@furtunova.com)

