

Сряда, 20 октомври 2010 г.

Подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки *I**

P7_TA(2010)0373

Законодателна резолюция на Европейския парламент от 20 октомври 2010 г. относно предложението за директива на Европейския парламент и на Съвета за изменение на 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 (COM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD))

(2012/С 70 Е/26)

(Обикновена законодателна процедура: първо четене)

Европейският парламент,

- като взе предвид предложението на Комисията до Европейския парламент и до Съвета (COM(2008)0637),
- като взе предвид член 251, параграф 2 и членове 137, параграф 2 и 141, параграф 3 от Договора за ЕО, съгласно които Комисията е внесла предложението (C6-0340/2008),
- като взе предвид съобщението от Комисията до Европейския парламент и Съвета, озаглавено „Последствия от влизането в сила на Договора от Лисабон за междуинституционалните механизми за вземане на решения, които са в ход“ (COM(2009)0665),
- като взе предвид член 294, параграф 3 и членове 153, параграф 2 и 157, параграф 3 от Договора за функционирането на Европейския съюз,
- като взе предвид становището на Европейския икономически и социален комитет от 13 май 2009 г. (1),
- след консултация с Комитета на регионите,
- като взе предвид становището на Комисията по правни въпроси относно предложеното правно основание,
- като взе предвид членове 37, 55 и 175 от своя правилник,
- като взе предвид първия доклад на Комисията по правата на жените и равенството между половете и становището на Комисията по заетост и социални въпроси (A6-0267/2009),
- като взе предвид втория доклада на Комисията по правата на жените и равенството между половете и становището на Комисията по заетост и социални въпроси (A7-0032/2010),

1. Одобрява предложението на Комисията във вида, в който е изменено;
2. Призовава Комисията да се отнесе до него отново, в случай че възнамерява да внесе съществени изменения в своето предложение или да го замени с друг текст;
3. Възлага на своя председател да предаде позицията на Парламента съответно на Съвета, на Комисията и на националните парламенти.

(1) ОВ С 277, 17.11.2009 г., стр. 102.

Сряда, 20 октомври 2010 г.

P7_TC1-COD(2008)0193

Позиция на Европейския парламент приета на първо четене на 20 октомври 2010 г. с оглед приемането на Директива 2011/.../ЕС на Европейския парламент и на Съвета за изменение на 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 и за въвеждане на мерки за подпомагане на работниците в съвместяването на професионалния и семейния живот

ЕВРОПЕЙСКИЯТ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

като взеха предвид Договора за функционирането на Европейския съюз, и по-специално член 153, параграф 2 и член 157, параграф 3 от него,

като взеха предвид предложението на Комисията,

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

след консултация с Комитета на регионите,

в съответствие с обикновената законодателна процедура ⁽²⁾,

като имат предвид, че:

- (1) Член 153 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) предвижда, че с оглед постигането на целите на член 151 от ДФЕС, Съюза подкрепя и допълва дейностите на държавите-членки в областта на подобряването на условията на труд с цел закрилата на здравето и безопасността на работниците и гарантирането на равенство между жени и мъже по отношение на възможностите на пазара на труда и третирането на работното място.
- (2) Член 157 от ДФЕС предвижда, че Европейския парламент и Съветът, като действат в съответствие с обикновената законодателна процедура, след консултация с Икономическия и социален комитет, приемат мерки, които осигуряват прилагането на принципа за равни възможности и равно третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и труда.
- (3) Тъй като настоящата директива се отнася не само за здравето и безопасността на бременните работнички, работничките родилки или кърмачки, а и за въпроси, свързани с равно третиране, като например правото на завръщане на същото или равностойно работно място, правилата относно уволнението и трудовите права, или относно по-добрата финансова подкрепа по време на отпуск, нейното правно основание се формира съвместно от членове 153 и 157 от ДФЕС.
- (4) Равенството между мъжете и жените е основен принцип на Европейския съюз. Членове 21 и 23 от Хартата на основните права на Европейския съюз забраняват всяка дискриминация, основана на пола, и заявяват, че равенството между мъжете и жените трябва да бъде осигурено във всички области, **включително в постигането на баланс между професионалния и личния живот.**
- (5) Член 3 от Договора за Европейския Съюз предвижда, че насърчаването на това равенство е една от основните задачи на Съюза. Също така член 8, от ДФЕС изисква Съюзът да се стреми да премахне неравенствата и да насърчава равенството между мъжете и жените във всички свои действия.
- (6) **В свое решение от 26 февруари 2008 г. по Дело C-506/06 Маур срещу Höckner ⁽³⁾ Съдът на Европейския съюз постановява, че е налице пряка дискриминация, основана на пола, ако служителка бъде поставена в неизгодно положение поради отсъствие от работа във връзка с процедури за ин витро фертилизация.**

⁽¹⁾ ОВ С 277, 17.11.2009 г., стр. 102.

⁽²⁾ Позиция на Европейския парламент от 20 октомври 2010 г.

⁽³⁾ ECR 2008, I-01017.

Сряда, 20 октомври 2010 г.

- (7) *Правото на жена в отпуск по майчинство да се завърне, след изтичане на отпуска по майчинство, на работното си място или на равностойна позиция е установено в член 15 от Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 г. за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите ⁽¹⁾.*
- (8) Директива на Съвета 92/85/ЕИО ⁽²⁾ въвежда мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки.
- (9) *Съгласно целите, формулирани в заключенията на председателството на Европейския съвет на заседанието в Барселона от 15 и 16 март 2002 г., държавите-членки следва да отстранят факторите, възпрепятстващи участието на жените на пазара на труда, и да се стремят да осигурят, в срок до 2010 г., детски заведения, които да обхващат поне 90 % от децата на възраст между 3 години и възрастта за започване на задължителното образование, както и поне 33 % от децата на възраст под 3 години, като децата в градовете и в селските райони следва да имат еднакъв достъп до такива услуги.*
- (10) *Съгласно глобалната стратегия на Световната здравна организация за храненето на кърмачета и малки деца от 16 април 2002 г., одобрена с Резолюция 55.25 на 55-та Световна здравна асамблея, храненето на малките деца изключително с майчино мляко през първите шест месеца от живота ип е гаранция, че те ще растат и ще се развиват оптимално. Въз основа на тази резолюция държавите-членки следва да насърчават предоставянето на отпуск за тази цел.*
- (11) Един от шестте приоритета, определени в Съобщението на Комисията от 1 март 2006 г. озаглавено „Пътна карта за равенство между жените и мъжете 2006—2010 г.“ е постигането на по-добро съвместяване на професионалния, личния и семейния живот. В тази връзка Комисията предприе преразглеждане на съществуващото законодателство в областта на равенството между половете, с оглед на модернизацията му, там където е необходимо. Комисията също оповести, че с цел да подобри управлението на политиките за равенство между половете „ще преразгледа съществуващото законодателство на ЕС за равенство на половете, което не е включено в програмата за внасяне на поправки за 2005 г., с цел то да бъде актуализирано, модернизирано и преработено, където е необходимо.“ Директива 92/85/ЕИО не беше включена в програмата за внасяне на поправки.
- (12) В Съобщението си от 2 юли 2008 г., озаглавено „Обновена социална програма: Възможности, достъп и солидарност в Европа през 21-ви век“ Комисията потвърди необходимостта от подобряване на съвместяването на личния и професионалния живот.
- (13) *Всички родители имат правото да се грижат за детето си.*
- (14) *Разпоредбите в настоящата директива относно отпуска по майчинство следва да накръняват други правила на държавите-членки относно родителския отпуск и настоящата директивата следва да не подкопава тези правила. Отпускът по майчинство, отпускът по бащинство и родителският отпуск се допълват и когато се използват съвместно, могат да стимулират по-добър баланс между професионалния и семейния живот.*
- (15) *Работничка, която е осиновила дете, следва да се ползва от същите права като една биологична майка и ипа право да ползва отпуск по майчинство при същите условия.*
- (16) Поради уязвимостта на бременните работнички, работничките родилки или кърмачки е наложително да им се предостави право на отпуск по майчинство с продължителност най-малко **20 последователни седмичи**, ползвани преди и/или след раждането, както и да се направи задължителен отпускът по майчинство от най-малко шест седмичи, ползван след раждането.
- (17) *Грижите за деца с увреждания са особено предизвикателство за работещите майки, което следва да бъде признато от обществото. Повишената уязвимост на работещите майки на деца с увреждания означава, че на тях следва да бъде предоставен допълнителен отпуск по майчинство; настоящата директива следва да определя минималния период на подобен отпуск.*

⁽¹⁾ ОВ L 204, 26.7.2006 г., стр. 23.

⁽²⁾ ОВ L 348, 28.11.1992 г., стр. 1.

Сряда, 20 октомври 2010 г.

- (18) *За да се счита за отпуск по майчинство по списъла на настоящата директива, отпускът по семейни причини, който се предоставя на национално равнище, следва да надхвърля периодите, предвидени в Директива на Съвета 96/34/ЕО от 3 юни 1996 г. относно рамковото споразумение за родителския отпуск, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕП) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП⁽¹⁾); за него следва да се изплаща обезщетение съгласно предвиденото в настоящата директива и следва да се прилагат гаранциите, установени в настоящата директива, по отношение на уволненията, завръщането на работното място или на равностойна длъжност и дискриминацията.*
- (19) Съдът на Европейския съюз в практиката си систематично признава легитимността на закрилата на биологичното състояние на жената по време на и след бременност в контекста на принципа за равно третиране на мъжете и жените. Още повече, Съдът в практиката си систематично постановява, че всяко неблагоприятно третиране на жената, свързано с бременност и майчинство, представлява пряка дискриминация, основана на пола.
- (20) Въз основа на принципа за равно третиране Съдът на Европейския съюз признава също така закрилата на трудовите права на жените, и по-специално правото да се завърнат на същата или равностойна работа при не по-малко благоприятни условия на труд, както и да се възползват от всяко подобрене на условията на труд, внесено през периода на отсъствието им.
- (21) *Длъжност, определена като „равностойна“ следва да означава, че тази длъжност е същата като предишната както по отношение на възнаграждението, така и на задълженията, или когато това не е възможно, че тази длъжност е подобна и отговаря на квалификациите на работничката и на съществуващото възнаграждение.*
- (22) *С оглед на демографските тенденции в Съюза е необходимо да се насърчава раждаемостта посредством целенасочено законодателство и мерки за по-ефективно съвместяване на професионалния, личния и семейния живот.*
- (23) Предвид гореизложеното, жените следва да бъдат защитавани срещу дискриминация, основана на бременност или отпуск по майчинство, и да разполагат с подходящи средства за правна защита, *за да се гарантират техните права на достойни условия на труд и по-добър баланс между личния и професионалния живот.*
- (24) *В резолюцията на Съвета и на министрите на заетостта и социалната политика, заседаващи в рамките на Съвета, от 29 юни 2000 г. относно балансираното участие на мъжете и жените в професионалния и семейния живот⁽²⁾ държавите-членки се насърчават да разгледат дали в рамките на съответните и/п правни системи работещите мъже могат да получат индивидуално и непрехвърляемо право на отпуск по бащинство, като в същото време се запазят техните трудови права.*
- (25) *С цел да се помогне на работниците да съвместяват професионалния и семейния си живот, от съществено значение е да се предвиди по-дълъг отпуск по майчинство и по бащинство, включително при осиновяване на дете на възраст под 12 месеца. Работник, който е осиновил дете на възраст под 12 месеца, следва да се ползва от същите права като един биологичен родител и да може да ползва отпуск по майчинство или по бащинство при същите условия.*
- (26) *С цел да се помогне на работниците да съвместяват професионалния и семейния си живот и да се постигне действително равенство между половете, от съществено значение е мъжете да имат право на платен отпуск по бащинство, предоставян при равностойни условия като отпуска по майчинство, освен по отношение на неговата продължителност, с оглед на постепенното създаване на необходимите условия. Това право следва да се дава и на несемейните двойки. Държавите-членки се насърчават да разгледат дали съгласно съответните и/п правни системи работещите мъже могат да получат индивидуално и непрехвърляемо право на отпуск по бащинство, като в същото време се запазят техните трудови права.*
- (27) *Предвид застаряващото население на Съюза и в контекста на Съобщението на Колисиата от 12 октомври 2006 г., озаглавено „Демографското бъдеще на Европа – от предизвикателство към възможности“, ще трябва да се положат всички усилия за гарантиране на ефективната защита на майчинството и бащинството.*

⁽¹⁾ ОВ L 145, 19.6.1996 г., стр. 4.

⁽²⁾ ОВ С 218, 31.7.2000 г., стр. 5.

Сряда, 20 октомври 2010 г.

- (28) *В Зелената книга на Комисията, озаглавена „Да се изправи пред демографските промени: нова солидарност между поколенията“, се отбелязва факта, че равнището на раждаемост в държавите-членки е ниско и е недостатъчно за възпроизводството на населението. Следователно са необходими мерки за подобряване на условията на работното място за работниците преди, по време и след бременност. Препоръчва се да се следват най-добрите практики на държавите-членки, в които се наблюдава висока раждаемост и които осигуряват постоянното участие на жените на пазара на труда.*
- (29) *В заключенията на Съвета по заетостта, социалната политика, здравеопазването и защитата на потребителите от декември 2007 г. относно балансираното участие на мъжете и жените в професионалния живот, в растежа и в социалното единство Съветът призна, че мерките, позволяващи съвместяване на професионалния живот със семейния и личния живот, са основни за насърчаване на равенство между половете на пазара на труда.*
- (30) Настоящата директива не накърнява разпоредбите на Директива 2002/73/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 23 септември 2002 г. за изменение на Директива 76/207/ЕИО на Съвета относно прилагането на принципа на равно третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, професионалната квалификация и повишаване, и условията на труд⁽¹⁾, преработена с Директива 2006/54/ЕО.
- (31) Закрилата на здравето и безопасността на бременните работнички, на работничките-родилки или кърмачки следва да се гарантира и да не бъде в ущърб на принципите, заложи в директивите, отнасящи се до равното третиране на мъжете и жените.
- (32) С цел да се подобри действителната закрила на бременните работнички и работничките родилки или кърмачки, правилата относно тежестта на доказването следва да бъдат приспособени за случаите, в които са налице prima facie случаи на нарушаване на права, предоставени по силата на настоящата директива. За да бъдат тези права ефективно прилагани, тежестта на доказване следва да падне върху ответника, когато се представят сведения за такава дискриминация.
- (33) *Разпоредбата, уреждаща отпуски по майчинство, няма да имат ефект, освен ако не се придружава от запазване на всички права, произтичащи от трудовия договор, включително запазване на пълната заплата и право на равностойно обезщетение.*
- (34) Ефективното прилагане на принципа на равно третиране изисква подходяща съдебна защита срещу преследване.
- (35) Държавите-членки следва да предвидят ефикасни, пропорционални и възпиращи санкции, които да се прилагат в случай на неспазване на задълженията, произтичащи от настоящата директива.
- (36) *Държавите-членки настоятелно се призовават да въведат в националните си правни системи необходимите мерки да гарантират, че вредите, претърпени от дадена работничка в резултат на нарушения на предвидените в настоящата директива задължения, подлежат на действителна и ефективна компенсация или възстановяване, считани от държавите-членки за подходящи, като тези компенсации или възстановявания са възпиращи, ефективни и пропорционални на претърпените вреди.*
- (37) Опитът показва, че закрилата срещу нарушаване на правата, гарантирани по силата на настоящата директива, би била по-успешна ако на органа или органите, компетентни по въпросите на равнопоставеността във всяка от държавите-членки се предоставят правомощия за анализиране на свързаните проблеми, разглеждане на възможните решения и предоставяне на практическо съдействие на жертвите. В настоящата директива следва да се включи правна уредба с оглед на това.
- (38) *Лица, които са били обект на дискриминация, следва да имат адекватни средства за правна защита. С цел да се предостави по-ефективна защита, сдружения, организации и други юридически лица също следва да имат правото да участват в процесуални действия по начин, който се счита за подходящ от държавите-членки, както от итето на жертвата, така и в нейна подкрепа, без да се накърняват националните процесуални правила за представителство и защита пред съда.*

(1) ОВ L 269, 5.10.2002 г., стр. 15.

Сряда, 20 октомври 2010 г.

- (39) *Ще бъде необходимо държавите-членки да насърчават и популяризират активното участие на социалните партньори, за да осигурят по-добра информираност на засегнатите и по-ефективни договорености. Чрез насърчаване на диалога с гореспоненатите органи държавите-членки могат да получат повече обратна информация и по-добра представа за прилагането на настоящата директива на практика, както и за проблеми, които е вероятно да възникнат, с цел премахване на дискриминацията.*
- (40) Настоящата директива определя минимални изисквания, с което предоставя възможност на държавите-членки да приемат или да запазват по-благоприятни разпоредби на вътрешното право. Прилагането на настоящата директива не следва да служи като основание за влошаване на положението, преобладаващо във всяка от държавите-членки, *по-специално при национални законодателства, които чрез комбиниране на родителския отпуск и отпуска по майчинство предоставят на майката право на най-малко 20 седмици отпуск, предоставен преди и/или след датата на раждане и заплатен най-малко на равнището, предвидено в настоящата директива.*
- (41) *Държавите-членки следва да насърчават диалога между социалните партньори и неправителствените организации, с цел опознаване на различните форми на дискриминация и борба срещу тях.*
- (42) Тъй като целите на действието, което следва да бъде предприето, а именно подобряването на минималното равнище на закрила на бременните работнички и на работничките родилки или кърмачки и подобряване на действителното прилагане на принципа за равно третиране, не могат да бъдат постигнати в задоволителна степен от отделните държави-членки с оглед на различните равнища на закрила във всяка от тях, и следователно биха могли да бъдат постигнати по-добре на ниво Съюз, Съюза 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, предвиден в същия член, настоящата директива не надхвърля необходимото за постигането на тези цели,

ПРИЕХА НАСТОЯЩАТА ДИРЕКТИВА:

Член 1

Директива 92/85/ЕИО се изменя, както следва:

1. В член 1 се създава следният параграф:

„1а. Настоящата директива също така има за цел да подобри условията за оставане или връщане на пазара на труда на бременните работнички и работничките родилки и да осигури по-добро съвместяване и професионалния, личния и семейния живот.“;

2. Член 2 се заменя със следното:

„Член 2

Определения

За целите на настоящата директива се прилагат следните определения:

- а) *„бременна работничка“ е тази бременна работничка, независимо на какъв договор е наета, включително домашна помощница, която уведомява работодателя си за своето състояние, в съответствие с националното законодателство и/или установената в страната практика;*
- б) *„работничка родилка“ е тази работничка, независимо на какъв договор е наета, включително домашна помощница, която по списъла на националното законодателство и/или установената в страната практика, наскоро е родила и уведомява работодателя си за своето състояние, в съответствие с това законодателство и/или практика; за целите на настоящата директива това също така е работничка, която наскоро е осиновила дете;*

Сряда, 20 октомври 2010 г.

- в) „работничка кърмачка“ е тази работничка, независимо на какъв договор е наета, включително домашна помощница, която по смисъла на националното законодателство и/или установената в страната практика, е в период на кърмене и уведомява работодателя си за своето състояние, в съответствие с това законодателство и/или практика.“;

3. Член 3 се заменя със следното:

„Член 3

Насоки

1. Комисията, след консултации с държавите-членки и подпомагана от Консултативния комитет по безопасност, хигиена и опазване на здравето на работното място, разработва насоки за оценяването на химически, физически и биологични агенти и промишлени процеси, които се считат за вредни за репродуктивното здраве на работниците и работничките и по отношение на безопасността и здравето на работничките по смисъла на член 2. Тези насоки се преразглеждат и от 2012 г. се актуализират най-малко на всеки пет години.

Насоките, упоменати в първата алинея, включват също движения и работни положения, психическа и физическа умора и други видове физически и психически стрес, свързани с труда, полаган от работничките по смисъла на член 2.

2. Целта на насоките, посочени в параграф 1, е да послужат за основа на оценката, посочена в член 4, параграф 1.

За тази цел държавите-членки предоставят тези насоки на вниманието на всички работодатели и всички работници и работнички и/или техни представители, както и на социалните партньори в съответната държава-членка.“;

4. Член 4 се заменя със следното:

„Член 4

Оценяване, информация и консултиране

1. В оценяването на риска, провеждано съгласно Директива 89/391/ЕИО, работодателят включва оценка на репродуктивния риск за работниците и работничките. За всички дейности, които могат да породят специфичен риск, свързан с излагане под въздействие на рискови фактори, процеси или условия на труд, чиито неизчерпателен списък се съдържа в приложение I, работодателят, пряко или чрез службите за защита и превантивни мерки, упоменати в член 7 от Директива 89/391/ЕИО, оценява характера, степенята и продължителността на излагане в съответното предприятие и/или организация спрямо работничките по смисъла на член 2 и спрямо тези, за които е вероятно да се окажат в състояние, посочено в член 2, с цел:

— да се оцени всеки риск за безопасността или здравето и всеки възможен ефект върху бременността или кърменето на работничките по смисъла на член 2 от настоящата директива и на тези, за които е вероятно да се окажат в състояние, посочено в член 2 от същата,

— да се реши какви мерки да се предприемат.

2. Без да се засягат разпоредбите на член 10 от Директива 89/391/ЕИО, работничките по смисъла на член 2 от настоящата директива и тези, за които е вероятно да се окажат в състояние, посочено в член 2 от същата, в съответното предприятие и/или организация и/или техните представители и съответните социални партньори се уведомяват за резултатите от оценката съгласно параграф 1 и за всички мерки, които следва да се предприемат за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд.

Сряда, 20 октомври 2010 г.

3. Предприемат се подходящи мерки, за да се гарантира, че работниците и/или техните представители в съответното предприятие или организация могат да наблюдават прилагането на настоящата директива или могат да участват в прилагането ѝ, по-специално по отношение на определените от работодателя мерки, посочени в параграф 1, без да се засягат отговорностите на работодателя за определяне на тези мерки.

4. Консултирането и участието на работниците и/или техни представители във връзка с въпросите, включени в настоящата директива, се извършва в съответствие с член 11 от Директива 89/391/ЕИО.“;

5. В член 5 параграфи 2 и 3 се заменят със следното:

„2. Ако регулирането на условията на труд и/или работно време не е технически и/или обективно възможно, работодателят предприема необходимите мерки за преместване на съответната работничка на друга работа.

3. Ако преместването ѝ на друга работа не е технически и/или обективно възможно, на съответната работничка се полага отпуск, в съответствие с националното законодателство и/или установената в страната практика за целия период, необходим за защита на нейната безопасност и здраве.“;

6. Към член 6 се добавя следният параграф:

„3. В допълнение, от бременните жени не се изисква да изпълняват задачи като носене или вдигане на тежки предмети или задачи, които са опасни или изтощителни, или представляват риск за здравето.“;

7. Член 7 се заменя със следното:

„Член 7

Нощен и извънреден труд

1. Държавите-членки предприемат необходимите мерки, за да се гарантира, че работниците по смисъла на член 2, няма да бъдат задължавани да полагат нощен труд и да работят извънредни часове:

а) през десетте седмици, предхождащи термина за раждане;

б) през останалата част от бременността, ако това е необходимо за здравето на майката или на нероденото дете;

в) през целия период на кърмене.

2. Мерките съгласно параграф 1 трябва да включват възможност, в съответствие с националното законодателство и/или установената в страната практика, за:

а) прехвърляне на съвместима дневна работна смяна; или

б) напускане на работа или удължаване на отпуска по майчинство, когато такова прехвърляне не е технически или обективно възможно.

3. Работнички, които желаят да бъдат освободени от нощен труд, информират своя работодател в съответствие с установените в държавите-членки правила, а в случаите, посочени в параграф 1, буква б), представят и медицинско свидетелство.

Сряда, 20 октомври 2010 г.

4. За самотни родители и родители, чиито деца имат сериозни увреждания, периодът, посочен в параграф 1, може да бъде удължен в съответствие с определените от държавите-членки процедури.“;

8. Член 8 се заменя със следното:

„Член 8

Отпуск по майчинство

1. Държавите-членки предприемат необходимите мерки, за да се гарантира, че работничките, по смисъла на член 2, имат право на непрекъснат отпуск по майчинство, чиято продължителност да бъде най-малко **20 седмици** преди и/или след раждането.

2. По отношение на последните четири седмици от периода, посочен в параграф 1, съществуваща на национално равнище схема за отпуск по семейни причини може да се счита за отпуск по майчинство за целите на настоящата директива, при условие че осигурява цялостна защита на работничките по смисъла на член 2 на настоящата директива, която е равностойна на определеното в настоящата директива равнище. В този случай общата продължителност на предоставения отпуск трябва да надхвърля периода на родителския отпуск, предвиден в Директива на Съвета 96/34/ЕО от 3 юни 1996 г. относно рамковото споразумение за родителския отпуск, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) (*).

Възнаграждението за последните четири седмици от отпуска по майчинство не е по-ниско от обезщетението, посочено в член 11, параграф 5, или като алтернативен вариант може да се равнява на средния размер на възнаграждението за 20-те седмици на отпуск по майчинство, което се равнява на поне 75 % от последната месечна заплата или от средната месечна заплата, както е постановено съгласно националното законодателство, до максималния размер, определен в националното законодателство. Държавите-членки могат да определят периода, въз основа на който се изчислява размерът на тази средна месечна работна заплата.

Ако в дадена държава-членка съществуват разпоредби за отпуск по майчинство от поне 18 седмици, то тази държава-членка може да реши последните две седмици да се добавят от отпуска по бащинство, предоставян на национално равнище, при същия размер на възнаграждение.

3. Отпускът по майчинство, постановен в параграф 1, включва задължителен **платен** отпуск по майчинство от най-малко шест седмици след раждането, без да се засягат националните законодателства, които предвиждат период на задължителен отпуск по майчинство преди раждането. Задължителният период от шест седмици отпуск по майчинство се прилага спрямо всички работнички, независимо от броя на изработените от тях дни преди раждането. Държавите-членки приемат необходимите мерки, за да гарантират, че работничките по смисъла на член 2 имат правото да избират свободно кога да ползват незадължителната част от отпуска по майчинство — преди или след раждането, без да се засягат съществуващите национални закони и/или практики, които предоставят максимален брой седмици преди раждането.

4. Този срок може да се подели с бащата, в съответствие със законодателството на съответната държава-членка, по съгласие и искане на двойката.

5. В интерес на защитата на здравето на майката и детето, държавите-членки вземат необходимите мерки, за да гарантират, че работничките могат да решават свободно и без принуда дали да вземат или не незадължителния отпуск по майчинство преди раждането.

6. Работничката трябва да посочи избраната от нея продължителност на незадължителната част от отпуска по майчинство не по-късно от един месец преди началната дата на този отпуск.

7. В случай на раждане на повече от едно дете, задължителният отпуск по майчинство, посочен в параграф 3, се удължава за всяко допълнително дете в съответствие с националното законодателство.

Сряда, 20 октомври 2010 г.

8. Предродилната част от отпуска по майчинство се удължава с периода между датата на термина и действителната дата на раждане, с каквато и продължителност да е той, без това да води до съкращаване на останалата част от отпуска.

9. Държавите-членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират предоставянето на допълнителен отпуск **при получаване на заплата в пълен размер** в случаите на преждевременно раждане, за деца, хоспитализирани при раждането, новородени деца с увреждания, **майки с увреждания** и при едновременно раждане на повече от едно дете. Продължителността на допълнителния отпуск следва да бъде пропорционална и да позволява отчитане на специалните нужди на майката и на детето/децата. **Цялостният размер на отпуска по майчинство се увеличава с поне осем седмици след раждането в случай на раждане на дете с увреждания. Държавите-членки осигуряват също така допълнителен отпуск в размер на шест седмици в случай на раждане на мъртво дете.**

10. Държавите-членки гарантират, че отпуските, ползвани четири или повече седмици преди раждането поради болест или усложнения, произтичащи от бременност, не оказват въздействие върху продължителността на отпуска по майчинство.

11. **Държавите-членки защитават правата на майките и бащите, като гарантират наличието на специални работни условия, подпомагащи родителите на деца с увреждания.**

12. **Държавите-членки предприемат подходящи мерки за признаване на следродилната депресия за сериозна болест и подкрепят информационни кампании, които имат за цел разпространяване на точна информация за следродилната депресия и коригиране на предразсъдъците и заклеймяването, които все още могат да се свързват с тази болест.**

(*) ОВ L 145, 19.6.1996 г., стр. 4.“;

9. Създава се следните членове:

„Член 8а

Отпуск по бащинство

1. Държавите-членки вземат необходимите мерки работниците, чиито партньорки, с които съжителстват на семейни начала, са родилки, да имат право на платен и непрекъснат отпуск по бащинство от най-малко две поредни седмици, предоставян при равностойни условия като отпуска по майчинство, освен по отношение на неговата продължителност, който да могат да ползват, след като тяхната съпруга/партньорка роди, в рамките на отпуска по майчинство.

Държавите-членки, които все още не са въвели задължително ползване на платен и непрекъснат отпуск по бащинство от най-малко две поредни седмици, предоставян при равностойни условия като отпуска по майчинство, освен по отношение на неговата продължителност, който да се ползва в рамките на отпуска по майчинство, след като съпругата/партньорката, с която даден работник съжителства на семейни начала, роди, се насърчават силно да го въведат, за да стимулират равностойното участие на двамата родители в съвместяването на семейните права и задължения.

2. Държавите-членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че работниците, чиито партньорки, с които съжителстват на семейни начала, са родилки, имат право на специален отпуск, включващ неизползваната част от отпуска по майчинство, в случай на смърт или физическа неспособност на майката.

Член 8б

Отпуск за осиновяване

Държавите-членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че разпоредбите на настоящата директива, отнасящи се до отпуска по майчинство и по бащинство, се прилагат и за случаите на осиновяване на дете на възраст под 12 месеца.“;

Сряда, 20 октомври 2010 г.

10. Член 10 се заменя със следното:

„Член 10

Забрана за уволнение

С цел да се гарантира на работничките, по смисъла на член 2, упражняването на тяхното право на закрила на здравето и безопасността им, което се признава от разпоредбите на настоящия член:

1. Държавите-членки предприемат необходимите мерки за забрана на уволнението и на всякакви подготовки за уволнение на работничките по смисъла на член 2, за периода от началото на бременността до **най-малко шест месеца след** края на отпуска по майчинство, посочен в член 8, параграф 1, освен в изключителни случаи, които не са свързани с тяхното положение и са разрешени от националното законодателство и/или установената в страната практика и, където е приложимо, след като компетентният орган е дал своето съгласие.
2. Ако работничка, по смисъла на член 2, е уволнена през периода по точка 1, работодателят е длъжен надлежно да посочи основателни мотиви за нейното уволнение в писмен вид. █
3. Държавите-членки предприемат необходимите мерки за закрила на работничките, по смисъла на член 2, от последиците от незаконно уволнение по смисъла на точки 1 и 2.
4. **Държавите-членки вземат необходимите мерки за забрана на дискриминацията на бременни жени на пазара на труда, като създават за тях равни възможности по отношение на назначаването на работа, ако бременните жени отговарят на всички изисквания за съответната позиция.**
5. По-неблагоприятното третиране на жена въз основа на бременност или отпуск по майчинство по смисъла на член 8 от настоящата директива представлява дискриминация по смисъла на Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 година за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (*).
6. **Държавите-членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че по време на отпуск по бащинство/съвместно майчинство работниците се ползват със същата защита от уволнение, посочена в точка 1, както работничките по смисъла на член 2.**
7. **Държавите-членки се насърчават да приемат мерки, които да гарантират, че работничките може да реши да работи на намален работен ден за период, не по-дълъг от една година, при пълна защита от уволнение и с пълното право да се върне на пълнен работен ден при пълно заплащане в края на този период.**

(*) ОВ L 204, 26.7.2006 г., стр. 23.“;

11. Член 11 се заменя със следното:

„Член 11

Трудови права

С цел да се гарантира на работничките, по смисъла на член 2, упражняването на техните права за защита на безопасността и здравето им, признато в настоящия член, се предвижда, че:

1. в случаите, посочени в членове 5, 6 и 7, на работничките по смисъла на член 2 трябва да бъдат осигурени права, произтичащи от трудовия договор, включително запазване на трудовото възнаграждение и/или право на равностойно обезщетение, съгласно националното законодателство и/или установената в страната практика.

Сряда, 20 октомври 2010 г.

2. **работничка** по смисъла на член 2, **която е отстранена** от работа от работодателя си, който я счита **непригодна** за труд, без лекарско предписание, представено от **нея**, **може да се консултира с лекар по своя собствена инициатива**. Ако **лекарят удостовери, че жената е трудоспособна, работодателят или трябва да я наеме отново на работа при предишните условия, или** до началото на отпуска по майчинство по смисъла на член 8, параграф 3 **тя получава** обезщетение, равностойно на пълния размер на работната ѝ заплата.
3. **държавите-членки предприемат подходящи мерки, за да гарантират здравето и безопасността на бременните работнички по отношение на ергономични условия, работно време (включително нощен труд и смяна на работното място), интензивност на работата и увеличаване на защитата срещу специфични инфекциозни агенти и йонизираща радиация.**
4. **в случая, посочен в член 8, трябва да се осигури следното:**
 - a) **правата, произтичащи от трудовия договор на работничките, по смисъла на член 2, без тези, посочени в буква б) по-долу;**
 - b) **запазване на трудовото възнаграждение и/или право на равностойно обезщетение на работничките по смисъла на член 2;**
 - в) **правото на работничките в отпуск по майчинство да получат, когато е приложено, автоматично повишаване на заплата, без да трябва временно да прекъсват отпуска си по майчинство, за да се възползват от повишаването на заплата;**
 - г) **правото на работничките по смисъла на член 2 да се завърнат на работното си място или на равностойна длъжност при условия и ред, не по-малко благоприятни за тях, при същото заплащане, професионална категория и задължения, каквито са имали преди отпуска по майчинство, както и да се възползват от всяко подобряване на условията на труд, на което биха имали право по време на отсъствието си; в изключителни случаи на реструктуриране или значителна реорганизация на производствения процес, правото на работничката да обсъди с работодателя си последиците от тези промени за професионалното ѝ положение, а оттам – и непряко за личния ѝ живот;**
 - д) **запазване на възможностите на работничките по смисъла на член 2 за развитие на кариерата чрез образование, наред с продължаващото професионално и допълнително обучение, с оглед консолидиране на възможностите ил за професионално развитие;**
 - e) **периодът на отпуска по майчинство не трябва да засяга пенсионните права на работничката и трябва да се счита за период на трудова заетост за целите на пенсионното осигуряване; пенсионните права на работничките не трябва да се намаляват заради ползване на отпуска по майчинство.**
5. **обезщетението, упоменато в точка 4, буква б), се счита за равностойно, ако гарантира доход, равностоеен на последната месечна работна заплата или на средна месечна работна заплата. Работничките в отпуск по майчинство получават пълния размер на работната си заплата, а обезщетението съответства на 100 % от последната месечна работна заплата или средната месечна заплата.** Държавите-членки могат да определят периода, върху който се изчислява тази средна месечна работна заплата.
6. **размерът на обезщетението, получавано от работничките по смисъла на член 2, не е по-нисък от размера на обезщетението, получавано от работничките по смисъла на член 2 в случай на прекъсване на трудовата дейност на основание, свързано със здравословното ил състояние.**
7. **държавите-членки гарантират правото на работничките в отпуск по майчинство да получат, ако е приложено, автоматично повишаване на заплата, без да трябва временно да прекъсват отпуска си по майчинство, за да се възползват от повишаването на заплата.**

Сряда, 20 октомври 2010 г.

8. като вземат предвид потребностите на работничките и на работодателите, държавите-членки приемат мерките, необходими за да се гарантира, че работничките по смисъла на член 2 могат през периода на отпуск по майчинство, както е предвиден в член 8, или при завръщането си от него, да поискат промяна на работното си време и ритъм, а работодателите са задължени да разгледат такива искания.
 9. държавите-членки вземат необходимите мерки за насърчаване на работодателите и за стимулиране на диалога между социалните партньори, за да се осигури подпомагането на реинтеграцията и обучението на работничките, които се връщат на работа след отпуск по майчинство, когато е необходимо и/или когато работничките поискат това и в съответствие с националното законодателство.
 10. работодателят следи работното време на бременните работнички да е съобразено с необходимостта от редовни и допълнителни медицински прегледи.
 11. държавите-членки насърчават работодателите да предвидят детски заведения за децата на служителките и работничките, които са под тригодишна възраст.“;
12. Създават се следните членове:

„Член 11а

Освобождаване от работа за кърмене

1. Майка, която кърми детето си, има право на освобождаване от работа за тази цел, което се разделя на два отделни периода с продължителност от един час всеки, освен ако не бъде договорен друг режим с работодателя, без да губи от привилегиите, свързани с работата си.
2. В случай на раждане на повече от едно дете предвиденото в параграф 1 освобождаване от работа се удължава с 30 минути за всяко допълнително дете.
3. В случай на непълно работно време освобождаването от работа, посочено в параграф 1, се намалява пропорционално на нормалното работно време, но не може да бъде по-малко от 30 минути.
4. В предвидения в параграф 3 случай освобождаването от работа се договаря за период, не по-дълъг от един час, и където е приложимо, за втори период с остатъчна продължителност, освен ако с работодателя не бъде договорен друг режим.

Член 11б

Предотвратяване на дискриминацията и равни възможности за половете

В съответствие с националните си традиции и утвърдената практика държавите членки вземат подходящи мерки за насърчаване на диалога между социалните партньори на подходящи равнища, с оглед осъществяване на ефективни мерки за предотвратяване на дискриминацията на жените по причина на отпуск по бременност, майчинство или за осиновяване на дете.

Държавите-членки насърчават работодателите, чрез колективни споразумения или практики, да предприемат ефективни мерки за предотвратяване на дискриминацията срещу жените по причина бременност, отпуск по майчинство или отпуск за осиновяване.

Държавите-членки активно се съобразяват с целта за равенство между мъжете и жените при формулирането и прилагането на закони, разпоредби, административни уредби, политики и дейности в областите, посочени в настоящата директива.“;

Сряда, 20 октомври 2010 г.

13. Създават се следните членове:

„Член 12а

Защита срещу преследване

Държавите-членки въвеждат в националните си правни системи мерките, които са необходими за защитата на лицата, **включително свидетелите**, от всяко неблагоприятно третиране или неблагоприятно последствие в резултат на подадена жалба или на инициирано от тях съдебно производство, целящи зачитане на правата, предоставени по силата на настоящата директива.

Член 12б

Санкции

Държавите-членки определят правилата относно санкциите, приложими при нарушения на разпоредби от националното законодателство, приети в съответствие с настоящата директива, и вземат всички необходими мерки за осигуряване на тяхното прилагане. Санкциите могат да включват изплащане на обезщетение и трябва да бъдат ефективни, пропорционални и възпиращи.

Член 12в

Орган по въпросите на равнопоставеността

Държавите-членки гарантират, че органът/органите за насърчаване, анализ, мониторинг и подпомагане на равното третиране на всички лица без дискриминация, основана на пола, упоменат(и) в член 20 от Директива 2006/54/ЕО, в допълнение разполага(т) с правомощия по въпросите, попадащи в обхвата на настоящата директива, в случаите, в които тези въпроси са преди всичко свързани с принципа за равно третиране, а не **само** със здравето и безопасността на работниците.“

Член 2

1. Държавите-членки могат да въведат или поддържат разпоредби, които са по-благоприятни за работничките от предвидените в настоящата директива.

2. Държавите-членки могат да приемат превантивни мерки и мерки за мониторинг на закрилата и безопасността на бременните работнички и на работничките родилки на работното място.

3. Прилагането на настоящата директива при никакви обстоятелства не представлява основание за снижаване на равнището на закрила срещу дискриминация, което вече е постигнато от държавите-членки в областите, обхванати от настоящата директива.

4. Предвидените в настоящата директива разпоредби се включват в текста на колективните трудови договори в държавите-членки.

Член 3

1. Държавите-членки приемат необходимите закони, подзаконови и административни разпоредби, за да се съобразят с настоящата директива, до ... (*). Те незабавно съобщават на Комисията текста на посочените разпоредби и прилагат таблица на съответствието между разпоредбите и настоящата директива.

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.

(*) Две години след приемането на настоящата директива.

Сряда, 20 октомври 2010 г.

Член 4

1. Държавите-членки и националните органи, компетентни по въпросите на равнопоставеността, представят на Комисията до ... (*), а след това на всеки **три години**, цялата информация, необходима на Комисията, за да изготви доклад до Европейския парламент и Съвета за прилагането на Директива 92/85/ЕИО, изменена с настоящата директива.

2. Докладът на Комисията взема предвид, когато е подходящо, гледните точки на социалните партньори и съответните неправителствени организации. В съответствие с принципа за равните възможности на половете, този доклад, *inter alia*, осигурява оценка на въздействието на взетите мерки за жените и мъжете. **Той включва и оценка на въздействието, анализираща социалните и икономически последици, на равнище Съюз като цяло, от едно допълнително удължаване на срока на отпуски по майчинство и от прилагането на отпуски по бащинство.** В светлината на получената информация, този доклад включва, ако е необходимо, предложения за преработка и актуализиране на Директива 92/85/ЕИО, изменена с настоящата директива.

Член 5

Настоящата директива влиза в сила в деня на нейното публикуване в *Официален вестник на Европейския съюз*.

Член 6

Адресати на настоящата директива са държавите-членки.

Съставено в на

За Европейския парламент
Председател

За Съвета
Председател

(*) **Три** години след датата на приемане на настоящата директива.

Борба със забавяне на плащане по търговските сделки ***I

P7_TA(2010)0374

Законодателна резолюция на Европейския парламент от 20 октомври 2010 г. относно предложението за директива на Европейския парламент и на Съвета относно борбата със забавяне на плащане по търговските сделки (преработен текст) (COM(2009)0126 – C7-0044/2009 – 2009/0054(COD))

(2012/C 70 E/27)

(Процедура на съвместно вземане на решение – преработен текст)

Европейският парламент,

— като взе предвид предложението на Комисията до Европейския парламент и до Съвета (COM(2009)0126),

— като взе предвид член 251, параграф 2 и член 95 от Договора за ЕО, съгласно които предложението му е представено от Комисията (C7-0044/2009),

— като взе предвид съобщението на Комисията до Европейския парламент и до Съвета, озаглавено „Последиствия от влизането в сила на Договора от Лисабон за междуинституционалните механизми за вземане на решения, които са в ход“ (COM(2009)0665),