

СРАВНИТЕЛНОПРАВЕН АНАЛИЗ НА ПРОДЪЛЖИТЕЛНОСТТА НА ОТПУСКЕТЕ ПО МАЙЧИНСТВО И БАЩИНСТВО В ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ

докт. Лариса Тодорова

Софийски университет „Св. Климент Охридски“

Резюме. Правото на отпуск по майчинство, отпуск по бащинство и родителски отпуск е уредено в Директива 92/85/ЕИО на Съвета от 19 октомври 1992 година и Директива (ЕС) 2019/1158 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 година. Държавите-членки на Европейския съюз в съответствие с националното си право, колективните трудови договори или установената практика, определят правилата за прилагане на директивите при условие, че са спазени минималните изисквания и целите, заложиени в тях. Сравнителноправният анализ на продължителността на отпуските по майчинство, бащинство и родителство, както и на начинът на ползването им в държавите членки позволява да се заимстват установени добри практики. На тази база се правят предложения за усъвършенстване на българското трудово законодателство в областта.

Ключови думи: отпуск по майчинство, отпуск по бащинство, родителски отпуск, продължителност на отпуска, ползване на отпуска, Кодекс на труда

JEL: J830, K31, M12

Въведение

Темата за правото на отпуск по майчинство, отпуск по бащинство и родителски отпуск в България и в другите държави-членки на Европейския съюз (ЕС) е особено актуална в контекста на промените в социалното законодателство през последните години. Налице е ясно изразена тенденция на засилване на защитата на работещите лица чрез гарантиране правото им на отпуски, свързани с бременност, раждане и отглеждане на дете. Установява се стремеж към осигуряване на равнопоставеност между мъжете и жените, създаване на условия за съвместяване на трудовите и семейните задължения на родителите с деца, осигуряване на гъвкавост при ползването на отпуските.

Обект на настоящото изследване са отпуските, свързани с бременност, раждане и отглеждане на дете, в контекста на действащото общностно законодателство в социалната област.

Предмет на изследването са продължителността, начинът на ползване и субектите на правото на отпуска по майчинство, отпуска по бащинство и родителския отпуск съгласно националните законодателства и установени практики в държавите-членки на ЕС.

Изложението си поставя за цел да предложи сравнителноправен анализ на действащата в Република България нормативна уредба на отпуска поради бременност и раждане (отпуск по майчинство) и отпуските за отглеждане на дете до 8-годишна възраст (отпуск по бащинство и родителски отпуск), от една страна, и уредбата на отпуските по майчинство и бащинство в правните системи на другите държави-членки на ЕС, от друга.

За реализиране на поставената цел се дефинират следващите задачи:

- да се изследва съвременната нормативна уредба на правото на отпуск по майчинство, отпуск по бащинство и родителски отпуск в общностното законодателство;
- да се разработи сравнителен анализ по критериите продължителност и начин на ползване на отпуска по майчинство, отпуска по бащинство и родителския отпуск в държавите-членки на ЕС;

- да се представят и анализират нормативно установените правила по отношение на отпуска по майчинство, отпуска по бащинство и родителския отпуск в Република България.

Разработката се базира на данни за продължителността и ползването на отпуските по майчинство и бащинство в държавите-членки на ЕС, които се съдържат в два информационни източника (обозначени по-нататък като „източник 1“ (Document EPRS 2023), с данни към 15 февруари 2023 г. и „източник 2“ (Document EuroDev 2024), с данни към 5 юни 2024 г.) При несъответствие на данните от двата източника предимство е дадено на първия.

Изследването е реализирано въз основа на уредбата в Кодекса на труда, актуална към месец ноември 2024 година.

1. Обща характеристика на правото на отпуск. Отпуски, свързани с бременност, раждане и отглеждане на дете

Конституцията на Република България (чл. 48, ал. 5) определя правото на отпуск като основно право на работниците и служителите. По правило то е субективно трудово право (в редки случаи е уредено като правна възможност). От характера му на субективно право произтичат „правни последици за неговите гаранции и защита при реалното му ползване“ (Mrachkov 2008: 332). Представлява време по трудовото правоотношение, през което работникът или служителят е освободен от задължението да престои труд (Sredkova 2011: 207). В действащия Кодекс на труда (КТ) са регламентирани различни видове отпуски. По признак „предназначение“ са класифицирани като отпуск за: отдых и възстановяване на работната сила, временна неработоспособност, изпълнение на граждански, обществени и други задължения, осъществяване на синдикална дейност, обучение и др.

Предмет на регламентация в основния трудов закон са и видове отпуски, в основата на които е майчинството. Те са обект на редица изследвания в трудовоправната литература от В. Мръчков, Кр. Средкова, Ат. Василев, Н. Гевренова и други. Подчертава се изключително голямото им социално предназначение – „да запазят както живота, здравето и работоспособността на работничката или служителката, така и живота и здравето на очакваното или на роденото дете“ и за „отглеждането и възпитанието на децата като основно право и задължение на родителите“ (Mrachkov 2008: 334, 350); „да се възстанови работоспособността на работничката или служителката след раждането“ и „полагането на майчини грижи за детето“ (Mrachkov et al. 2021: 553); изпълнение на „майчинската функция на жената“ и упражняване на „необходимите майчини грижи за детето“ (Sredkova 1988: 58). Правото на различните видове отпуски е проявление на специалната закрила на бременните работнички и служителки, кърмачките и майките на малки деца (Mrachkov 2008: 434). Тя е израз на едно от основните начала, залегнали в Конституцията (чл. 14), съгласно което семейството, майчинството и децата са под закрила на държавата и обществото. Жената майка е субект на особена закрила от държавата, която ѝ „осигурява платен отпуск преди и след раждане“ (чл. 47, ал. 2 от Конституцията). Повлияно и от конституционните разпоредби понятието „отпуск по майчинство“ традиционно се използва като обобщаващо и утвърдено за отпуските поради бременност, раждане и отглеждане на дете.

Присъединяването на Република България към ЕС наложи привеждане на българското трудово законодателство в съответствие със законодателството на Съюза. Процесите на развитие на нормите на европейското социално право се отразиха и на националната ни правна уредба. Освен понятието „отпуск по майчинство“ навлязоха и

понятията „отпуск по бащинство“ и „родителски отпуск“, уредени като право на съответния вид отпуск във вторичното законодателство на ЕС.

2. Регламентация на правото на отпуск по майчинство, отпуск по бащинство и родителски отпуск в общностното законодателство

На ниво ЕС са приети и действат редица директиви в социалната област, като две от тях уреждат правото, продължителността и ползването на „отпуск по майчинство“, „отпуск по бащинство“ и на „родителски отпуск“ :

- Директива 92/85/ЕИО на Съвета от 19 октомври 1992 година за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки (Десета специална директива по смисъла на член 16, параграф 1 от Директива 89/391/ЕИО);

- Директива (ЕС) 2019/1158 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 година относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета.

В изследването по-нататък двете директиви се цитират като: Директива 92/85/ЕИО и Директива (ЕС) 2019/1158.

Член 8 „Отпуск по майчинство“⁴ от Директива 92/85/ЕИО задължава държавите членки да предприемат необходимите мерки, за да се гарантира, че *работничките*⁵ имат право на *непрекъснат отпуск по майчинство*. Минималната продължителност на отпуска е *14 седмици*. Отпускът следва да се ползва *преди и/или след раждането* в съответствие с националното законодателство и/или установената практика. *Две седмици отпуск* са определени като *задължителна част* от 14-те седмици отпуск по майчинство. Директивата изрично посочва в своя преамбюл, че поради уязвимостта на бременните работнички, на работничките родилки и работничките кърмачки, е наложително на посочените групи лица да се предостави право на отпуск по майчинство най-малко от 14 *последователни* седмици преди и/или след раждането, като „*задължителният срок*“ на отпуска по майчинство да е *най-малко 2 седмици преди и/или след раждането*. Да се „предостави“ на майките отпуск от най-малко 2 седмици „задължителен срок“ следва да се разбира, националната уредба не само да регламентира правото на отпуск, но и да осигури ползването на двете седмици задължително – преди раждането, след раждането или част от него преди раждането, а останалата част – след него. Държавите членки могат да определят по-благоприятни размери на отпуска по майчинство.

Разпоредбата на чл. 8 от Директива 92/85/ЕИО установява и *задължението за уведомяване* на работодателя за състоянието на бременност, раждане и кърмене. Уведомяването на работодателя се явява *предпоставка за ползването* на отпуска по

⁴ „Отпуск по майчинство“ означава отпуск от работа за „работнички“ по смисъла на чл. 2 от Директива 92/85/ЕИО в периода непосредствено преди или след раждането.

⁵ „Работнички“ по смисъла на чл. 2 от Директива 92/85/ЕИО са:

а) „бременна работничка“ е тази бременна работничка, която уведомява работодателя си за своето състояние, в съответствие с националното законодателство и/или установената в страната практика;

б) „работничка родилка“ е тази работничка, която по смисъла 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;

в) „работничка кърмачка“ е тази работничка, която по смисъла на националното законодателство и/или установената в страната практика е кърмачка и уведомява работодателя си за своето състояние, в съответствие с това законодателство и/или практика.

майчинство. Директивата не определя начина на уведомяване, а оставя уредбата на този въпрос на националното законодателство и/или установената практика в съответната държава-членка.

Директива (ЕС) 2019/1158 регламентира правото на „отпуск по бащинство“ и „родителски отпуск“⁶. Съгласно чл. 4 от Директивата държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че бащата или равностойният втори родител, когато и доколкото той е признат от националното право, има право на *отпуск по бащинство*⁷. Отпускът е с *продължителност десет работни дни*⁸ и трябва да се ползва *по повод на раждането на дете* на работника. Предоставя се избор на държавите членки да решат дали да осигурят възможност отпускът да се ползва *частично преди раждането на детето или само след раждането на детето и дали да допуснат да се ползва по гъвкав начин*. Важно условие, поставено от Директивата е, че правото на отпуск по бащинство *не може* да се обвързва с условие за периоди на работа или продължителност на трудовия стаж. Не е допустимо също така, правото на отпуск да се поставя в зависимост от брачното или семейното положение на работника съгласно определеното в националното право.

Член 5 „Родителски отпуск“⁹ от Директивата задължава държавите членки да предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че всеки работник има *самостоятелно право на родителски отпуск*. Право на такъв отпуск има *не само бащата, но и осиновителят* на дете. Продължителността на отпуска е *четири месеца* и трябва да бъде ползван най-късно *до навършване на осемгодишна възраст на детето*. Предоставено е правото на всяка държава членка (по законодателен ред или съгласно колективните трудови договори) да определи конкретна възраст, която не може да надхвърля установената максимална възрастова граница. Друго ограничение установено от Директивата е свързано с правото на прехвърляне ползването на отпуска. *Два месеца от родителския отпуск не могат да бъдат прехвърляни*. За разлика от отпуска по бащинство, правото на родителски отпуск *може* да се обвързва от държавите членки с условие за периоди на работа или продължителност на трудовия стаж, които не могат да надхвърлят една година.

⁶ В преамбюла на Директива (ЕС) 2019/1158 се посочва, че тя доразвива правото на ползване на гъвкави схеми на работа *при завръщане* от родителски отпуск, създадено с Директива 2010/18/ЕС (която се отменя) и разширява неговия предметен и субектен обхват.

⁷ „Отпуск по бащинство“ означава отпуск от работа за бащата или, когато и доколкото той е признат от националното право, за равностойния втори родител, по повод на раждането на дете с цел полагането на грижи (определение съгласно чл. 3, т. 1, буква „а“ от Директива (ЕС) 2019/1158). Поради това на ниво ЕС отпускът по бащинство се интерпретира като подобен на отпуска по майчинство.

⁸ В преамбюла на Директива (ЕС) 2019/1158 се уточнява, че държавите членки могат да посочат дали отпускът по бащинство се изразява в работни дни, седмици или други времеви единици, като имат предвид, че *десет работни дни съответстват на две календарни седмици*. Работните дни, посочени в чл. 4 от Директивата, се считат за работни дни въз основа на режима на работа на пълно работно време съгласно определеното в съответната държава членка. Правото на отпуск на работника може да се изчисли пропорционално на работното време на работника в съответствие с режима на работа, определен в трудовия договор или в трудовото правоотношение на работника.

⁹ „Родителски отпуск“ означава отпуск от работа за работниците, които са родители на основание раждане или осиновяване на дете с цел полагането на грижи за това дете (определение съгласно чл. 3, т. 1, буква „б“ от Директива (ЕС) 2019/1158). Отпускът може да се ползва от някой от родителите.

3. Продължителност и ползване на отпуска по майчинство, отпуска по бащинство и родителски отпуск в България и в други държави-членки на ЕС¹⁰

Продължителността на отпуска по майчинство и на отпуска по бащинство е предмет на регламентация в националното законодателство на всяка от 27-те държави-членки на ЕС¹¹.

В настоящата разработка сравнителният анализ на продължителността и ползването на **отпуска по майчинство** в държавите-членки на ЕС се извършва въз основа на следващите критерии:

А. Обща продължителност на отпуска (преди и след раждането): най-кратка, най-дълга, средна.

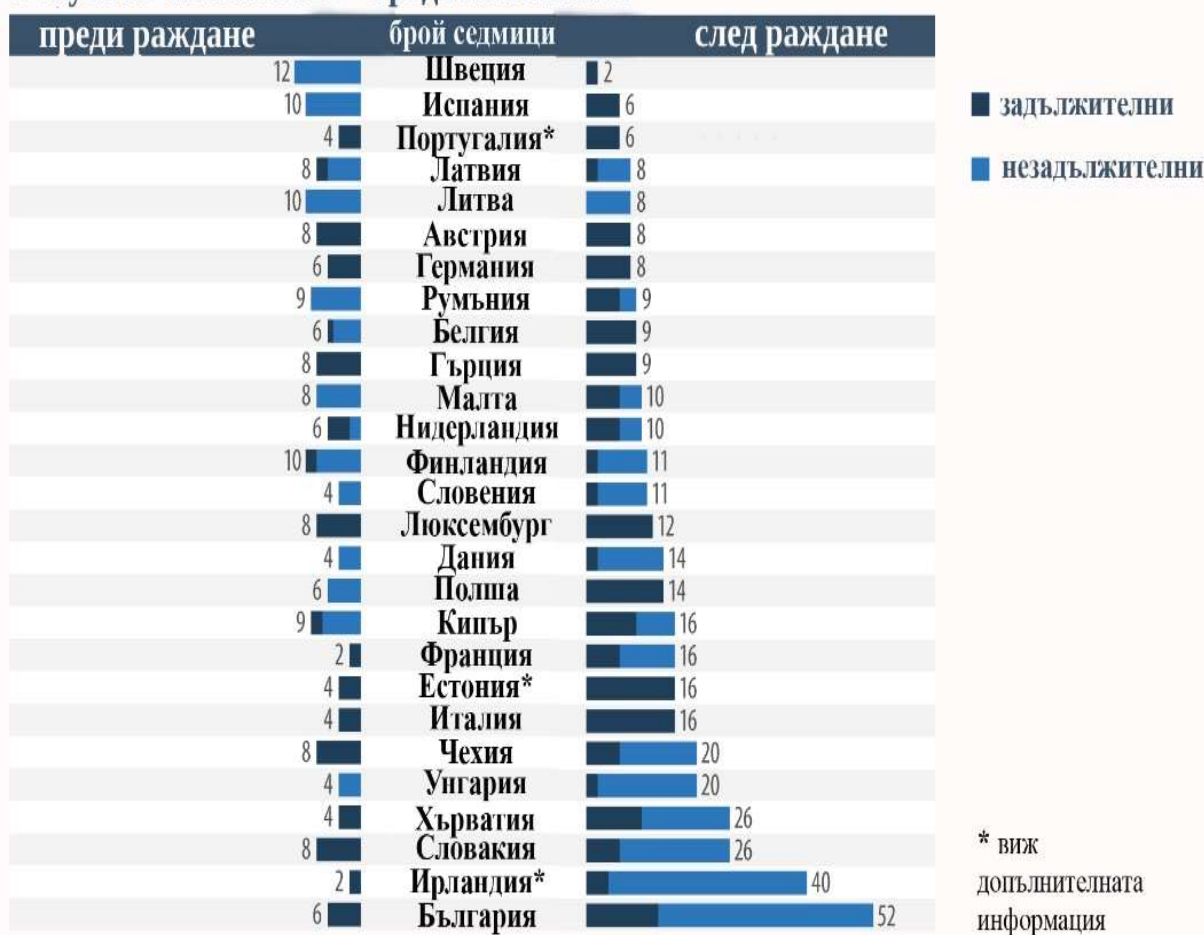
Б. Задължителна част от отпуска (преди и/или след раждането): най-кратка, най-дълга, средна.

В. Ползване на отпуска: преди и/или след раждането. **Продължителността на отпуска по майчинство** в 27-те държави-членки на ЕС е представена във Фигура 1 (изготвена въз основа на информацията от източник 1).

¹⁰ Изложението в тази част, освен за България, съдържа допълнителна информация за отпуска по майчинство и по бащинство за още 23 държави-членки на ЕС. За 7 държави от тях се предоставя информация и за родителския отпуск.

¹¹ Предвид сложността на националното законодателство, различията между държавите членки и необходимостта от улесняване представянето на данните в графична форма, са направени опростявания по отношение на редица държави. Държавите се определят според продължителността на отпуска по майчинство/бащинство. Като се има предвид, че националното законодателство може да изразява периоди на отпуск в месеци, седмици, календарни дни или работни дни, за целите на сравнението те се представят в закръглени седмици. Когато в националното законодателство не се посочва точно кога трябва да започне отпускът по майчинство, като отправна точка е взето възможно най-ранното време.

Отпуск по майчинство - продължителност



Фиг. 1. Отпуск по майчинство – продължителност

Сравнението и анализът на информацията за отпуск по майчинство в 27-те държави-членки на ЕС¹² по горепосочените критерии А, Б и В позволяват да се направят следните изводи:

А. Обща продължителност на отпуска по майчинство

- най-кратка – 14 седмици (Швеция и Германия);
- най-дълга – 58 седмици (България);
- средна – 22 седмици.

Болшинството държави са определили продължителност на отпуска, която е по-голяма от минималната продължителност от 14 седмици по Директива 92/85/ЕИО. *Най-дълга* е общата продължителност в България – 58 седмици, което е почти 5 пъти повече от минимума. Средната продължителност на отпуска по майчинство е 22 седмици – приблизително с 1,5 пъти надвишаваща минималната.

Б. Задължителна част от отпуска по майчинство

- най-кратка – 2 седмици (Швеция, Словения, Дания, Унгария);
- най-дълга – 19 седмици (България);

¹² Данните от Фигура 1 за Португалия са изключени, доколкото е налице особеност, посочена в допълнителната информация по-долу.

– средна – 10 седмици.

Повечето държави са определили продължителност на задължителната част от отпуска, която е по-голяма от минималната продължителност от 2 седмици по Директива 92/85/ЕИО. *Най-дълга* е продължителността на задължителния отпуск в България – 19 седмици, което е почти 10 пъти повече от минимума. Средната продължителност на отпуска по майчинство е 10 седмици – 5 пъти повече от минималната.

В. Ползване на отпуска по майчинство

Всички държави членки, без изключение, са определили отпускът да се ползва на две части – преди раждането и след него. В болшинството от тях е определено по-голямата част от отпуска по майчинство да се ползва след раждането. Това показва, че *основната цел* на ползването на отпуска е възстановяване на здравословното състояние на майката след раждането, както и полагането на грижи за новороденото дете.

По отношение на задължителната част от отпуска е налице тенденция тя също да се ползва преди и след раждането. Изключение са държави като Швеция, Испания, Румъния, Малта, Словения, Дания, Полша и Унгария, в които тази част се ползва изцяло след раждането. Не се установява държава, при която задължителният отпуск да се ползва наведнъж преди раждането.

Сравнителният анализ на продължителността и ползването (източник 1, източник 2) на **отпуска по бащинство** в държавите-членки на ЕС се извършва въз основа на следващите критерии:

А. Продължителност на отпуска: най-кратка, най-дълга, средна.

Б. Ползване на отпуска: преди и/или след раждането; срок, до който следва да се ползва отпускът.

Продължителността на отпуска по бащинство в 27-те държави-членки на ЕС е представена във Фигура 2 (изготвена въз основа на информацията от източник 1).

Отпуск по бащинство - продължителност



Фиг. 2. Отпуск по бащинство – продължителност

Сравнението и анализът на информацията за отпуска по бащинство в 27-те държави-членки на ЕС¹³ по горепосочените критерии А и Б позволяват да се направят следните изводи:

А. Продължителност на отпуска по бащинство

- най-кратка – 2 седмици (при 17 държави членки);
- най-дълга – 19 седмици (Финландия);
- средна – 4 седмици.

Болшинството от държавите членки са регламентирали минималната продължителност от 2 седмици отпуск, определен в Директива (ЕС) 2019/1158. Вероятна причина за това е изискването на Директивата *отпускът да е платен*.

¹³ Данните от Фигура 1 за Португалия са изключени, доколкото е налице особеност, посочена в допълнителната информация по-долу.

Б. Ползване на отпуски по бащинство

В източник 1 и източник 2 се съдържат данни относно начина на ползването на отпуски за около половината от държавите членки.

Директива (ЕС) 2019/1158 определя, че отпускът трябва да се ползва по повод раждането на дете. *Право на избор* на държавите е да решат дали отпускът да се ползва частично преди раждането или само след раждането на детето, както и *дали да допуснат да се ползва по гъвкав начин*.

Наличните данни показват, че повечето държави членки са избрали отпускът по бащинство да се ползва след раждането на детето, с изключение на Гърция, където част от отпуската може да се ползва преди раждането, а останалата част – след него, като се допуска отпускът да се ползва в пълен размер след раждането на детето.

В някои държави (Чехия, Германия, Малта, Испания) отпускът се ползва непосредствено и изцяло след раждането. В други държави (Хърватия, Ирландия, Италия, Полша, Румъния и др.) е избран гъвкав начин, като е определен срок, до изтичането на който отпускът може да се ползва. Дадена е възможност отпускът да се ползва на части (Италия). Като гъвкав начин на ползване може да се определи и възможността отпускът да се ползва по половин ден (Белгия). Интересен подход, който предпоставя гъвкавост, е избран в Люксембург – условията за ползване се определят в трудовия договор.

Ясно изразена е тенденцията отпускът по бащинство да се ползва след раждането на детето. Така се изпълнява и една от целите на Директива (ЕС) 2019/1158 мъжете да поемат поравно с жените задълженията за полагане на грижи за дете. Създава се и възможност за изграждане на връзка между бащата и детето на ранен етап.

4. Допълнителна информация за отпуски по мачийнство, отпуски по бащинство и родителския отпуск в някои държави-членки на ЕС

Отпуск по майчинство и по бащинство в Австрия (източник 2)

Австрийското законодателство урежда закрила на майчинството, като осигурява 16 седмици отпуск, от които 8 седмици преди термина на раждане и до 8 седмици след раждането. Интересно законодателно решение е възможността 16-седмичният отпуск по майчинство да бъде удължен по преценка на лекар.

Отпускът по бащинство е с продължителност 4 седмици (един месец) и трябва да бъде ползван в периода след раждането на детето до края на отпуската по майчинство. Необходимо условие за придобиване на правото на отпуск е бащата да е работил най-малко 182 дни.

Отпуск по майчинство и по бащинство в Белгия (източник 1, източник 2)

Средната продължителност на отпуски по майчинство е 15 седмици. Право на допълнителен 4-седмичен отпуск по майчинство има майката в случай на многоплодно раждане.

Отпускът по майчинство е разделен на две части – преди и след раждането. Отпускът преди раждането е не повече от 6 седмици, като майката е длъжна да ползва 1 седмица от тях преди термина. Отпускът след раждането не превишава 9 седмици, а ползването му е задължително.

Бащата има право на 15-дневен отпуск след раждането на детето. Той може да избере да ползва отпуски по половин ден, т.е. 30 полудни. Отпускът трябва да се ползва в рамките на първите 4 месеца след раждането на детето.

От 1 януари 2023 г. отпускът по бащинство е увеличен на 20 дни, за раждания настъпили на и след 1 януари 2023 г.

Отпуск по майчинство и по бащинство в Германия (източник 1, източник 2)

Работещата жена има законно право на 14 седмици задължителен отпуск по майчинство (най-малко 6 седмици преди и 8 седмици след раждането).

В случаите на преждевременно раждане, многоплодни раждания или ако детето е с увреждане, майката има право на 18 седмици отпуск (според източник 2).

Бащите имат право на 2 седмици отпуск след раждането на детето, считано от 2024 г., предвидени в Закон за закрила на майчинството.

Отпуск по майчинство и по бащинство в Гърция (източник 2)

Жените имат право на 17 седмици задължителен отпуск по майчинство – 8 седмици преди раждането и 9 седмици след него.

Бащите имат право на 2 седмици (14 дни) отпуск, който може да бъде ползван изцяло след раждането на детето, или на две части – преди и след раждането.

По споразумение с работодателя майката може да работи с един час по-малко на ден през следващите 12 месеца, както и с един час по-малко на ден през следващите 6 месеца след първата година.

Отпуск по майчинство, отпуск по бащинство и родителски отпуск в Дания (източник 1, източник 2)

Бъдещите майки имат право на 4 седмици отпуск преди раждането и 14 седмици отпуск по майчинство след раждането (вж. Фигура 1). Задължителната част от отпуска е 2 седмици след раждането.

Във връзка с раждането бащите имат право на 2 седмици отпуск по бащинство.

По данни от източник 2, всеки родител има право на 32 седмици родителски отпуск след първите 10 седмици от отпуска по майчинство, т.е. родителският отпуск може да бъде започнат преди първите 14 седмици след раждането на детето. Работещите родители обаче имат възможност да удължат отпуска си с 8 или 14 седмици, т.е. от 32 на 40 седмици, или от 32 на 46 седмици.

Отпуск по майчинство и по бащинство в Естония (източник 1)

Отпускът по майчинство е 20 задължителни седмици (140 дни), от които 4 седмици преди раждането и 16 седмици след него (вж. Фигура 1).

На 1 април 2022 г. влиза в сила нов закон за майките, който предвижда отпуск от 60 до 100 дни; останалата част (40 дни) може да бъде добавена към родителския отпуск.

Отпускът по бащинство е с продължителност 4 седмици.

Отпуск по майчинство и по бащинство в Ирландия (източник 1, източник 2)

Бъдещите майки имат право на 42 седмици отпуск по майчинство, от които 2 седмици преди раждането, съответно 40 седмици след него.

Задължителният отпуск по майчинство е 6 седмици – 2 седмици преди раждането и 4 – след него.

Отпускът по бащинство се предоставя във всеки един момент в рамките на 26 седмици след раждането или осиновяването. Бащите имат право на 2 седмици отпуск, считано от 1 януари 2023 г. (ретроспективно за всички деца, родени на и след 2 август 2022 г.) – според източник 2.

Според източник 1 допълнителни 3 седмици отпуск по бащинство се предоставят на баща (осиновител) при раждане или осиновяване на дете на или след 1 ноември 2019 г., т.е. общо 5 седмици отпуск по бащинство.

Отпуск по майчинство и по бащинство в Испания (източник 2)

Жените имат право на 16 седмици отпуск по майчинство. Отпускът може да започне до 4 седмици преди очакваната дата на раждане и трябва да продължи най-малко 6 седмици след раждането (задължителен отпуск).

От второто раждане, осиновяване или при многократни раждания, периодът на отпуска може да бъде удължен с 2 седмици (по една седмица за всеки родител) за всяко дете или до 18 седмици, когато детето е с увреждане.

Бащите имат право на 16 седмици отпуск по бащинство. Първите 6 седмици трябва да се вземат веднага след раждането на детето. В случай на раждане на повече от едно дете, отпускът може да бъде увеличен с 2 седмици.

Отпуск по майчинство и по бащинство в Италия (източник 1, източник 2)

Задължителният отпуск по майчинство продължава 20 седмици (5 месеца), от които 4 седмици преди раждането, а останалите 16 седмици – след него (вж. Фигура 1).

Според източник 2, служителите имат две алтернативи, от които да избират:

- 2 месеца преди термина на раждане и 3 месеца след раждането;
- 1 месец преди термина на раждане и 4 месеца след раждането.

Майките трябва да представят медицински документ, удостоверяващ, че предоставянето на само един месец отпуск преди раждането, няма да застраши състоянието на бебето.

Отпускът по бащинство е 2 седмици (10 работни дни). Може да бъде ползван на части в рамките на пет месеца от раждането на детето.

Отпуск по майчинство и по бащинство в Люксембург (източник 2)

Задължителният отпуск по майчинство продължава 20 седмици - 8 седмици преди и 12 седмици след датата на раждане.

Отпускът по бащинство е 10 работни дни (2 седмици). Трудовият договор определя условията на отпуска по бащинство. Най-малко два месеца преди очакваната дата на раждане бащата трябва да уведоми работодателя си. В противен случай броят на дните отпуск може да бъде намален на 2 дни.

Отпуск по майчинство и по бащинство в Малта (източник 1)

Отпускът по майчинство е 18 седмици, от които 8 седмици преди раждането и 10 седмици след него. Задължителната част от отпуска са 6 седмици – след раждането.

От 2 август 2022 г. служителите (бащи или равностойни втори родители) имат право на отпуск по бащинство от 10 работни дни, който трябва да бъде взет веднага след раждането или осиновяването на дете.

Отпуск по майчинство и по бащинство в Нидерландия (източник 1, източник 2)

Майките имат право на общо 16 седмици отпуск – 6 седмици отпуск преди раждането (от които 4 задължителни) и 10 седмици отпуск след раждането (от които 6 задължителни).

Най-малко 20 седмици е отпускът при многоплодни раждания.

Според източник 1 (вж. Фигура 2) отпускът по бащинство е 7 седмици.

Според източник 2 работникът има право на 1 седмица отпуск по бащинство, ако партньорът му роди. Отпускът може да бъде ползван през първите 4 седмици след раждането. През първите 6 месеца след раждането партньорите имат възможност да удължат отпуска на партньора си до 5 седмици.

Отпуск по майчинство, отпуск по бащинство и родителски отпуск в Полша (източник 2)

Отпускът при раждане на дете е 20 седмици, като най-малко 14 седмици от тях са след раждането. Съществува възможност 6-те седмици отпуск преди раждането да бъдат взети и след него.

За раждането на второ дете отпускът по майчинство е до 31 седмици, за трето дете – до 33 седмици, за четвърто дете - до 35 седмици, а за раждането на пето или следващо дете – 37 седмици.

Отпускът по бащинство е 2 седмици и може да се използва едновременно с отпуска по майчинство. Само бащите, които са наети на работа, имат право да ползват отпуск по бащинство, докато детето навърши две години.

Продължителността на родителския отпуск е в зависимост от вида на раждането: при раждане на 1 дете – 32 седмици; при раждане на две или повече деца – 34 седмици.

Родителски отпуск в Португалия (източник 1, източник 2)

В Португалия няма отпуск по майчинство или бащинство, а само родителски отпуск.

Задължителни за ползване от майката са 10 седмици, от които 4 седмици преди раждането и 6 седмици – след него. Отпускът за бащите е 9 седмици (вж. Фигура 1).

Съществува възможност да се вземе отпуск от 120 или 150 дни. Разрешават се само 120 дни, ако детето е мъртвородено.

Ако и двамата родители вземат отпуск, се предоставят допълнителни 30 дни.

Бащата може да ползва всяка част от отпуска по майчинство, с изключение на първоначалния родителски отпуск, право на който има само майката.

Отпуск по майчинство и по бащинство в Румъния (източник 1, източник 2)

Бременна работничка има право на 18 седмици (126 дни) отпуск по майчинство, разделен на две равни части: 9 седмици (63 дни) преди термина, и отпуск след раждането – 9 седмици (63 дни).

Първите 6 седмици (42 дни) след раждането на детето са задължителен отпуск. Останалите 84 дни могат да бъдат взети по-рано, преди раждането или по-късно, след раждането.

Когато е отправено искане за ползване на отпуск по бащинство на или след 29 август 2022 г., е осигурен отпуск от 10 работни дни. Към него може да се предоставят допълнително 5 работни дни.

Отпускът по бащинство може да се ползва във всеки момент след раждането на бебето, до определен период от време.

Отпуск по майчинство и по бащинство в Словакия (източник 1)

Отпускът по майчинство е с продължителност 34 седмици, от които 8 седмици преди раждането (задължителен отпуск). Отпускът след раждането е 26 седмици, от които 6 седмици са задължителен отпуск.

От 1 ноември 2022 г. бащите имат право на 2 седмици отпуск по бащинство, който може да се ползва едновременно с отпуска по майчинство или с родителски отпуск на майката.

Отпуск по майчинство, отпуск по бащинство и родителски отпуск в Словения (източник 2)

Отпускът по майчинство е с продължителност до 15 седмици (105 календарни дни) и започва 4 седмици (28 дни преди раждането). Задължителен е отпускът от 2 седмици след раждането.

По изключение, бащата или настойникът имат право на отпуск вместо майката, когато е починала, изоставила детето или е неспособна да се грижи за него.

Допълнителни 30 календарни дни (приблизително 4 седмици) се предоставят за отпуск по бащинство, с допълнителни 10 дни за близнаци и 20 дни за тризнаци.

Когато изтече отпускът по майчинство, започва родителският отпуск, който има за цел да продължат грижите за детето. Всеки родител има право на отпуск за отглеждане на

дете – 130 дни (4 месеца и 10 дни). Майката може да прехвърли 100 от тези дни на бащата, за да може той да ползва 230 дни. Бащата може да прехвърли на майката всички 130 дни, за да може тя да използва 260 дни.

Отпуск по майчинство и по бащинство в Унгария (източник 1, източник 2)

Отпускът по майчинство е 24 седмици (168 дни), от които 4 седмици (28 дни) преди термина на раждане. Задължителната част от отпуска е 2 седмици след раждането.

Бащите имат право на 2 седмици отпуск, считано от 1 януари 2023 г. (ретроспективно за всички деца, родени на и след 2 август 2022 г.)

Отпуск по майчинство, отпуск по бащинство и родителски отпуск във Финландия (източник 1, източник 2)

Отпускът по майчинство продължава 21 седмици, от които 10 преди раждането и останалите 11 седмици – след него. Задължителната част от отпуска е 2 седмици преди раждането и 2 седмици след него (вж. Фигура 1).

Според източник 2 отпускът по майчинство продължава 105 календарни дни. Обикновено започва 30 работни дни преди очакваното раждане на детето и продължава след раждането му. Отпускът може да започне и по-рано, но не повече от 50 дни преди очакваното раждане.

Отпускът по бащинство е 19 седмици (вж. Фигура 2).

Според източник 2 бащите имат право на 54 дни отпуск по бащинство. Докато майката е в отпуск по майчинство, те могат да вземат до 18 дни отпуск по бащинство, а останалите дни – след като майката се върне на работа. Дните, които остават, трябва да се използват преди детето да навърши двегодишна възраст.

От 1 август 2022 г. влиза в сила нов закон за реформиране на родителските облаги. Отпускът по бащинство престава да съществува в първоначалната си форма. Реформата дава право на всеки от двамата родители на отпуск от 160 дни. Всеки от родителите може да прехвърли на другия родител или на друго лице, което полага грижи за детето, до 63 дни от правото си на отпуск.

Отпуск по майчинство и по бащинство във Франция (източник 1, източник 2)

Отпускът по майчинство е до 18 седмици (вж. Фигура 1). Задължителният отпуск е 8 седмици (2 седмици преди раждането и 6 седмици след него).

Според източник 2 отпускът по майчинство е до 16 седмици, като обикновено се ползват 6 седмици преди раждането и 10 седмици след него. Ако една жена е бременна с трето дете, отпускът може да бъде удължен до 26 седмици. Продължителността на отпуска при бременност с близнаци е 34 седмици, а при тризнаци – 46 седмици.

При осиновяване отпускът е 10 седмици.

Отпускът по бащинство е 4 седмици (вж. Фигура 2). Според източник 2 отпускът по бащинство обикновено трае 11 дни без прекъсване и може да продължи до 18 дни в случай на раждане на повече от едно дете.

Отпуск по майчинство и по бащинство в Хърватия (източник 1, източник 2)

Общата продължителност на отпуска по майчинство е 30 седмици.

Бременните жени ползват отпуск по майчинство от 28-ия ден (4 седмици) или най-рано от 45-ия ден (в случай на усложнена бременност) преди раждането и до 70-ия ден след раждането (според източник 2). Във Фигура 1 (източник 1) задължителната част от отпуска след раждането е 84 дни (12 седмици). Тази задължителна част от отпуска по майчинство може да се използва и от бащата при определени обстоятелства, като например смъртта на майката. След задължителната част от отпуска майката има право на допълнителен отпуск

за срок до шестия месец, през който майката може да избере да се върне на работа и да прехвърли оставащия отпуск на бащата.

С аналогични права, при определени условия, се ползват и други лица - осиновители, настойници, приемни родители или всяко лице, на което компетентен орган е възложил настойничеството и възпитанието на ненавършило пълнолетие дете.

От 1 януари 2023 г. бащите могат да ползват отпуск по бащинство от 10 работни дни (2 седмици) в рамките на първите 6 месеца след раждането на детето.

Отпуск по майчинство и по бащинство в Чехия (източник 2)

Майката има право на 28 седмици отпуск по майчинство, а в случай на многоплодна бременност и раждане - 37 седмици. Задължителната част от отпуска е 8 седмици преди термина на раждане (трябва да започне не по-късно от 6 седмици преди определената дата за раждане) и 8 седмици след него.

Отпускът по бащинство е с продължителност 2 седмици. Ако майката на детето е дала писмено съгласие на бащата да се грижи за детето през това време, отпускът по бащинство може да започне шест седмици след раждането на детето.

Отпуск по майчинство, отпуск по бащинство и родителски отпуск в Швеция (източник 1, източник 2)

Майките имат право на 14 седмици отпуск по майчинство, от които 12 седмици преди раждането и 2 седмици (задължителни) след раждането.

Отпускът по бащинство е 2 седмици.

Когато детето е родено или осиновено в Швеция, и двамата родители имат право на 240 дни отпуск. Ако в семейството се роди повече от едно дете, се предоставят допълнителни 180 дни.

И двамата родители могат да се възползват от родителския отпуск по едно и също време през първите три месеца. Бащата има право на допълнителни 10 дни през това време.

5. Отпуск по майчинство, отпуск по бащинство и родителски отпуск в България

Понятията „отпуск по майчинство“, „отпуск по бащинство“ и „родителски отпуск“ не се употребяват в Кодекса на труда (КТ). Поради това в него не се съдържат и определения за тях.

Понятието „отпуски за майчинство“ се използва в Наредбата за работното време, почивките и отпуските като обобщаващо за всички видове отпуски по КТ, свързани с бременност, раждане, осиновяване и полагане на грижи за дете. (За понятията „отпуск поради бременност и раждане“ и „отпуски за майчинство“ вж. още Mileva 2018.)

В изложението по-долу се представят и анализират отпуските поради бременност и раждане по чл. 163 КТ, за отглеждане на дете до 2-годишна възраст по чл. 164 КТ, при осиновяване на дете до 5-годишна възраст по чл. 164б КТ, за отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата (осиновителя) по чл. 164в КТ и неплатения отпуск за отглеждане на дете до 8-годишна възраст по чл. 167а КТ. Посочените видове отпуски, уредени в българското трудово законодателство, съответстват на отпуските по майчинство, отпуските по бащинство и родителски отпуск, предмет на регулация в Директива 92/85/ЕИО и Директива (ЕС) 2019/1158.

5.1. Отпуск по майчинство

В контекста на Директива 92/85/ЕИО за „отпуск по майчинство“ в българското трудово законодателство се приема отпускът поради бременност и раждане по чл. 163, ал. 1 КТ (Mrachkov et al. 2021).

Отпускът поради бременност и раждане по чл. 163, ал. 1 КТ за всяко дете е 410 дни (58 седмици), така както е посочено във Фигура 1 за продължителността на отпуска по майчинство (с данни от източник 1). Продължителността на отпуска *не е поставена в зависимост* от поредността на детето, както и от броя на децата, родени при едно раждане. Посочената продължителност е *най-голяма* в сравнение с продължителността на отпуска по майчинство във всички останали държави-членки на ЕС.

В отпуска по чл. 163, ал. 1 КТ (в размер 410 дни или 58 седмици) е включен отпускът от 135 календарни дни, през които е налице временна неработоспособност¹⁴, разпределени в 3 болнични листове, както следва:

- за 45 календарни дни преди раждането (в него задължително се вписва терминът на раждането);
- за 42 календарни дни непосредствено от раждането;
- за 48 календарни дни (продължение на предходния болничен лист).

Отпускът *поради бременност* е 45 дни (приблизително 6 седмици), които задължително се ползват преди раждането, както е посочено във Фигура 1 за продължителността на отпуска по майчинство (с данни от източник 1).

Отпускът *за раждане*, разрешен с болнични листове е общо 90 дни (приблизително 13 седмици)¹⁵.

След изтичане на 90-те дни, разрешени от здравните органи, майката има право на още 275 дни отпуск поради раждане, които *се разрешават от работодателя* по нейно искане¹⁶. Следователно майката не е длъжна да ползва отпуска. Когато упражни субективното си право обаче, работодателят няма право да ѝ откаже ползването.

След навършване на 6-месечна възраст на детето отпускът за остатъка до 410 дни (от които 45 дни преди раждането), т.е. до навършване на 1-годишна възраст на детето (остават 365 дни), със съгласието на майката и следователно по нейна преценка, може да се ползва *вместо нея* от бащата или от един от родителите на майката или на бащата, когато работят по трудово правоотношение (чл. 163, ал. 10 КТ).

За да се ползва отпускът поради бременност и раждане, *не е необходимо* наличието на определен трудов стаж¹⁷.

Въпреки че Директива 92/85/ЕИО не изисква изрично „отпуск по майчинство“ да бъде предоставян и при осиновяване на дете, в българското трудово законодателство *правата на отпуск при осиновяване на дете са идентични с правата на отпуск при раждане на дете*. Осиновителката съгласно чл. 164б, ал. 1 КТ има право на отпуск със същата продължителност от 365 дни (толкова на колкото има право майката след раждането на дете). Правото на отпуск на осиновителката е за период от 365 дни от деня на предаване на детето за осиновяване, но не по-късно от навършване на 5-годишната му възраст.

¹⁴ Отпускът поради бременност и раждане, по време на който е налице временна неработоспособност, се разрешава от здравните органи. Редът за издаване на болничните листове е регламентиран в чл. 6, ал. 1 и чл. 26, ал. 1 от Наредбата за медицинската експертиза.

¹⁵ Във Фигура 1 за отпуска по майчинство (с данни от източник 1) продължителността на отпуска, който е посочен като задължителен, е 16 седмици, което е неточно.

¹⁶ След 135-те дни, от които 45 дни преди раждането, отпускът поради бременност и раждане за остатъка до 410 дни съгласно чл. 45, ал. 1, т. 2 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските се ползва въз основа на писмено заявление на майката до работодателя. Той е длъжен да разреши отпуска. При отказ да разреши ползването е длъжен да го мотивира и незабавно да уведоми майката.

¹⁷ Друг е въпросът относно изискването за наличие на определен осигурителен стаж съгласно Кодекса за социално осигуряване, който е предпоставка за изплащане на парично обезщетение по време на ползване на отпуска.

Работничката или служителката съгласно чл. 163, ал. 7 КТ, при която е настанено дете по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето (ЗЗД)¹⁸, също има право на отпуск по чл. 163, ал. 1 КТ в размер на разликата от деня на настаняването му да изтичането на срока на полагащия се отпуск за раждане (до навършване на 1-годишна възраст на детето). (За правото на отпуск при осиновяване на дете до 5-годишна възраст и при настаняване на дете по реда на чл. 26 ЗЗД, както и за начина на ползването им вж. Mrachkov et al. 2021.)

Както за рождената майка, така и за осиновителката, а също и за работничката или служителката, при която е настанено дете по реда на чл. 26 ЗЗД, е предвидена възможност след навършване на 6-месечна възраст на детето да предоставят ползването на отпуска на друго лице (осиновител, един от родителите на осиновителката или на осиновителя, съпруг, когато детето е настанено при съпрузи) (Gencheva, Marinova 2016).

От представената уредба в българското трудово законодателство на отпуска по майчинство може да се направи *изводът*, че то не само изцяло съответства на минималните изисквания и целите на Директива 92/85/ЕИО, а и ги надхвърля в значителна степен. Осигурява възможност за ползване на отпуска и от други лица, което предполага гъвкавост при полагането на грижи за детето. Поради това се приема за *нецелесъобразно* продължителността на отпуска да се обвързва с условия като многоплодно раждане, поредност на родено дете, раждане на дете с увреждане, така както това е регламентирано в някои от законодателствата на другите държави членки¹⁹. Продължителността на отпуска по майчинство е достатъчно голяма и съобразена с необходимостта от полагане на по-големи и за по-дълго време грижи при раждане и отглеждане на повече деца или на деца с вродени увреждания.

Въз основа на заключенията от извършения сравнително-правен анализ *не се предлагат промени* в правната уредба на отпуска по майчинство в българското трудово законодателство.

5.2. Отпуск по бащинство

В контекста на Директива (ЕС) 2019/1158 за „отпуск по бащинство“ в българското трудово законодателство се приема отпускът на бащата при раждане на дете по чл. 163, ал. 8 КТ (Mrachkov et al. 2021). Продължителността на отпуска е *15 календарни дни, считано от датата на изписване* на детето от лечебното заведение. Предвид преамбюла на Директива (ЕС) 2019/1158, в който се уточнява, че десет работни дни съответстват на две

¹⁸ Настаняването на дете за отглеждане извън семейството по реда на чл. 26 ЗЗД се извършва, когато:

- родителите на детето са починали, са неизвестни, лишени са от родителски права или родителските им права са ограничени;
- родителите, настойниците или попечителите на детето без основателна причина трайно не полагат грижи за него;
- родителите, настойниците или попечителите на детето се намират в трайна невъзможност да го отглеждат;
- детето е жертва на насилие в семейството и съществува сериозна опасност от увреждане на неговото физическо, психическо, нравствено, интелектуално и социално развитие;
- в случаите по чл. 11 от Конвенцията от 1996 г. относно признаването и изпълнението на решения на чуждестранни съдилища и на други чуждестранни органи;
- дете, чиито родители, настойници или попечители са се съгласили и отказват да прекратят участието му в предаване по смисъла на Закона за радиото и телевизията и с това се създава опасност за неговото физическо, психическо, нравствено и социално развитие.

¹⁹ В държави като Белгия, Германия, Испания, Нидерландия, Полша и Франция, при многоплодно раждане, раждане на второ, трето или следващо дете или при раждане на дете с увреждане е предвиден по-продължителен отпуск по майчинство отколкото при раждане на едно дете.

календарни седмици, продължителността на отпуска в България е в съответствие с Директивата.

Директивата предоставя възможност за избор на държавите членки отпускът да се ползва частично преди раждането на детето или само след раждането на детето. В КТ е възприето отпускът по бащинство да се ползва *след раждане на детето*, от датата на изписването му от лечебното заведение.

В съответствие с изискванията на Директивата правото на отпуск по чл. 163, ал. 8 КТ:

- не е обвързвано с брачното или семейното положение на бащата (към момента на раждане на детето майката и бащата може да се намират в брак или да живеят в едно домакинство – без брак);

- не е обвързано с условие за периоди на работа или продължителност на трудовия стаж²⁰.

Правото на отпуск по бащинство по чл. 4 от Директива (ЕС) 2019/1158 се предоставя на работника - баща по повод раждането на дете. Българското законодателство предоставя право на отпуск със същата продължителност – 15 дни *и при осиновяване* на дете²¹.

В КТ *няма ограничение за едновременно ползване* на отпуска по бащинство и отпуска по майчинство по смисъла на Директива 92/85/ЕИО. Бащата (осиновителят) може да ползва отпуска при раждане (осиновяване) на дете по времето, през което майката (осиновителката) ползва отпуска поради бременност, раждане и осиновяване.

От представената уредба на отпуска по бащинство в българското трудово законодателство може да се направи *изводът*, че то изцяло *съответства на минималните изисквания* на Директива 92/85/ЕИО. Въз основа на извършения анализ се констатира, че българският законодател *не се е възползвал* от възможностите за регламентиране на по-благоприятен размер на отпуска, както и за осигуряване на гъвкавост при ползването. По отношение на гъвкави начини за ползване на отпуска може да се заимстват добри практики, прилагани в други държави-членки на ЕС (Хърватия, Ирландия, Италия, Полша, Румъния, Италия, Белгия, Люксембург), които безспорно са инструмент за подобряване на съвместяването на професионалния, личния и семейния живот на работещите родители.

Съвместяването на професионалния, личния и семейния живот се утвърждава като концепция в ЕС и е обект на проучвания в специализираната литература. В България въпросът за баланса между трудовите и семейните задължения е изследван от редица автори (Е. Тодорова, К. Владимирова, К. Кирова, С. Ковачева и др.) Смята се, че усилията и мерките за постигане на баланс между работа и личен живот трябва да осигуряват не само

²⁰ Изискване за определен осигурителен (трудов) стаж – 6 месеца е регламентирано в чл. 50, ал. 6 от Кодекса за социално осигуряване (КСО). Съгласно разпоредбата, осигуреният за общо заболяване и майчинство баща има право на парично обезщетение при раждане на дете в размера, определен по реда на чл. 49, за срок до 15 дни през време на отпуска по чл. 163, ал. 8 КТ, когато има *6 месеца осигурителен стаж* като осигурен за този риск. Изискването за придобиване право на парично обезщетение по КСО е в съответствие с чл. 8, т. 2 от Директива (ЕС) 2019/1158, съгласно който *може да се поставя условие за периоди на предходна трудова заетост*, които не могат да надвишават шест месеца непосредствено преди очакваната дата на раждане на детето.

²¹ Правното основание за предоставяне на отпуск от 15 дни на осиновителя е уредено в чл. 164б, ал. 8 КТ. Осиновителят има право на отпуск от деня на предаване на детето за осиновяване, но не по-късно от навършване на 5-годишната му възраст. За разлика от отпуска по бащинство по чл. 163, ал. 8 КТ, който допуска бащата и майката да не се намират в брак, тук правото на отпуск е *обвързано с наличието на брак между осиновителя и осиновителката*. Това изискване е обосновано предвид обстоятелството, че чл. 164б, ал. 5 КТ урежда правото на отпуск за период от 365 дни на работник или служител, в случаите, когато сам е осиновил дете до 5-годишна възраст.

възможности за организация на работното време, адаптирана към нуждите на работещите, но и възможности за ползването на отпуските (особено на отпуска по бащинство), свързани с отглеждането на дете, по гъвкав начин. Във връзка с това проучванията на обществените нагласи и по-специално на бащите да ползват отпуска за полагане на грижи за дете, са от съществено значение при предприемане на промени в нормативната уредба. Като особено важно може да се посочи проучването доколко по-голямата продължителност и увеличената гъвкавост на ползването на отпуска ги мотивира за упражняване на правото на отпуск.

На тази база може да се обосноват предложения за регламентиране на по-голяма продължителност на отпуска по бащинство, като се предостави право на бащата (осиновителя) да избере дали да ползва отпуска изцяло след раждането (осиновяването) на дете или да ползва част от него преди раждането. Гъвкавостта при ползването на отпуска може да се изразява и в регламентиране на определен срок след раждането (осиновяването), до изтичането на който отпускът да се ползва изцяло или на части по преценка на бащата (осиновителя). Ползването на отпуска за част от работното време също е гъвкав начин, при който се преодоляват евентуалните негативни последици при пълно откъсване от работата.

Чрез промяна на нормативната уредба, която да регламентира по-голяма продължителност на отпуска по бащинство и гъвкави начини за ползването му, ще се постигнат в по-голяма степен целите на Директива 92/85/ЕИО – за подобряване на съвместяването на професионалния, личния и семейния живот на работещите родители и на равенството между мъжете и жените по отношение на възможностите на пазара на труда. Реализация на предложените промени може да се търси и чрез механизма на колективното трудово договаряне. Колективният трудов договор се е утвърдил като основно средство за договаряне на по-благоприятни условия на труд за работниците и служителите в сравнение с предвидените в закон или в индивидуалните им трудови договори (Piev 2022).

De lege ferenda посочените идеи може да се осъществят чрез създаването на разпоредба в Кодекса на труда, която да предвижда, че *по-големи размери на отпуските* по чл. 163, ал. 8 и 164б, ал. 8 КТ, начинът и редът за ползването им, могат да се уговарят в *колективен трудов договор, както и между страните по трудовото правоотношение*²². По-големите размери може да се обвържат с поредността на детето и/или с раждането (осиновяването) на повече от едно дете едновременно, а също така и когато роденото дете е с увреждане. Според уговореното в колективния трудов договор или в споразумението между работника или служителя и работодателя за дните отпуск над нормативно установените може да се изплаща възнаграждение за сметка на работодателя. *Срок, до който бащата (осиновителят) има право да ползва отпуск при раждане (осиновяване) на дете/деца, следва да се определи в закона.*

5.3. Родителски отпуск

В контекста на Директива (ЕС) 2019/1158 за „родителски отпуск“ в българското трудово законодателство се приема отпускът по чл. 164в КТ за отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата (осиновителя) и неплатения отпуск за отглеждане на дете до 8-годишна възраст по чл. 167а КТ.

Първият отпуск (по чл. 164в КТ) с продължителност 2 месеца е изключително право на бащата (осиновителя на детето) (Vasileva 2022). В съответствие с Директивата

²² Видът и размерите на отпуските по чл. 163, ал. 8 и 164б, ал. 8 КТ са уредени с императивни правни норми. Ако въпреки липсата на норма, която да позволява договаряне на по-големи размери на отпуска, съответно на начин и ред за ползването му, страните по колективния или индивидуалния трудов договор постигнат съгласие за това, то договорната клауза би била недействителна и няма да породи правните си последици.

разпоредбата на чл. 164в КТ гарантира индивидуално право на отпуск на бащата (осиновителя) на детето, което не може да се прехвърля на майката (осиновителката) на детето. Отпускът е платен, така както изисква чл. 8, пар. 3 от Директивата.

Вторият отпуск (по чл. 167а КТ) е неплатен и е с продължителност 6 месеца за всеки от родителите (осиновителите) на детето. (Mrachkov et al. 2021) Няма ограничение и двамата родители да ползват едновременно полагаемия им се отпуск. Всеки от родителите (осиновителите) може да ползва до 5 месеца от отпуска на другия родител (осиновител) с негово съгласие (Todorova 2012).

Член 5, пар. 4 от Директивата дава възможност националното законодателство да поставя условие правото на родителски отпуск да се обвързва с периоди на работа или продължителност на трудовия стаж, които да не надхвърлят една година. В изложението се приема, че регламентацията на такова изискване би ограничило правото на родителски отпуск. В българското законодателство придобиването на правото на отпуск по чл. 164в и 167а КТ *не е обвързано* с условие за наличие на отработено време/трудова стаж при работодателя. Това разрешение е по-благоприятно и стимулиращо ползването на родителски отпуск.

И двете разпоредби (чл. 164в и 167а КТ) предвиждат гъвкавост при ползването на отпуска, но само доколкото регламентирант възможност за ползване на части. Не съществува обаче възможност отпускът да се ползва по други гъвкави начини (например, за част от работното време), така както допуска чл. 5, пар. 6 от Директивата. Създаването на нормативна възможност за прилагането на гъвкави начини за ползването на родителски отпуск би стимулирало родителите да ползват отпуска²³.

De lege ferenda посоченият проблем – липса на достатъчно възможности за гъвкаво ползване на родителския отпуск може да се преодолее чрез създаването на разпоредба в *Кодекса на труда*. В нея да се предвиди *възможност в колективен трудов договор, както и между страните по трудовото правоотношение, да се определят условия за прилагане на гъвкави начини за ползване на родителския отпуск*, свързани най-вече с организацията на работното време в предприятието.

В процеса на колективното трудово договаряне се отчитат интересите както на работниците и служителите, така и на работодателя. Така възможностите за гъвкавост при ползването на родителския отпуск може да се съобразят с особеностите на дейността на работодателя. Чрез използването на този подход ще се избегне създаването на допълнителна административна тежест за работодателя, доколкото е постигната договореност между страните, а не е определено нормативно задължение.

Друг възможен подход за създаване на нормативно основание за гъвкаво ползване както на родителския отпуск, така и на отпуска по бащинство, е чрез *допълнение* на чл. 4а

²³ В съответствие с чл. 9 от Директива (ЕС) 2019/1158 в чл. 167б КТ е регламентирано право на работник или служител, който е родител (осиновител) на дете до 8-годишна възраст, за съвместяване на трудовите и семейните задължения. Той може да предложи на работодателя изменение за определено време на продължителността и разпределението на работното му време, да премине към работа от разстояние и други изменения на трудовото правоотношение. Необходимо е постигане на взаимно съгласие, изразено писмено. Споразумението за изменение на правоотношението по чл. 119 КТ може да бъде сключено и по време на ползването на отпуск по чл. 163-167а КТ. Уредбата създава възможност за уговаряне на гъвкави начини за организация на работното време *при завръщането на работа след ползването на отпуск по майчинство и бащинство и родителски отпуск и следователно не е насочена към осигуряване на гъвкавост при ползването на отпуските*.

от *Наредбата за работното време, почивките и отпуските*. Посочената разпоредба регламентира изисквания към съдържанието на Правилника за вътрешния трудов ред (Gevrenova 2007). В нея може да се предвиди, че в Правилника се уреждат условията и редът за гъвкаво ползване на отпуска по бащинство и родителския отпуск. Правилникът за вътрешния трудов ред е вътрешен акт на работодателя, който определя правата и задълженията на работниците и служителите и на работодателя по трудовото правоотношение и урежда организацията на труда в предприятието съобразно особеностите на неговата дейност (чл. 181 КТ). Преди издаването на правилника задължително се провеждат консултации с представителите на синдикалните организации в предприятието, както и с представителите на работниците и служителите, избрани от общото събрание. Те най-добре познават нуждите на работещите в съответното предприятие и специфичните особености на неговата дейност. Това предполага разработване и обсъждане на предложения за най-подходящи форми за гъвкаво ползване на отпуска по бащинство и на родителския отпуск.

Допълнителният отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст по чл. 164, ал. 1 КТ има характеристиките на „родителски отпуск“ по смисъла на Директива (ЕС) 2019/1158. Отпускът отговаря на определението в чл. 3, пар. 1, б. „б“ от Директивата, съгласно което „родителски отпуск“ означава отпуск от работа за работниците, които са родители на основание раждане или осиновяване на дете с цел полагането на грижи за това дете. Родителският отпуск се ползва след отпуска по майчинство и отпуска по бащинство, които се предоставят непосредствено преди и/или след раждането на детето.

Отпускът за отглеждане на дете до 2-годишна възраст по чл. 164, ал. 1 КТ се ползва след срока на отпуска поради бременност и раждане по чл. 163, ал. 1 КТ или срока на отпуска при осиновяване по чл. 164б, ал. 1 КТ. Това определя и продължителността му – след навършване на 1-годишна възраст на детето до навършване на 2-годишна възраст на детето. Отпускът е право на майката (осиновителката) на детето. Предвидена е възможност със съгласието на майката (осиновителката) отпускът да се ползва от бащата (осиновителя) или от баба/дядо на детето.

В разпоредбата на чл. 167 КТ са уредени случаи на ползване на отпуските за раждане, при осиновяване и за отглеждане на дете при смърт или тежко заболяване на майката или осиновителката. Съответната част от отпуските се ползват от бащата, когато майката на дете до 2-годишна възраст или осиновителката на дете до 5-годишна възраст почине или заболее тежко, поради което не може да се грижи за детето или когато е лишена от родителски права или упражняването на родителските права върху детето е предоставено на бащата (осиновителя) по установения ред. С негово съгласие тези отпуски могат да се ползват от един от неговите родители или от един от родителите на майката (осиновителката) на детето, когато работи по трудово правоотношение. Един от неговите родители или един от родителите на майката (осиновителката) на детето ползва отпуските и в случаите, когато бащата (осиновителят) е починал или при неизвестен баща. Когато починат и двамата родители или двамата осиновители, съответната част от отпуските се ползва от настойника, а с негово съгласие - от един от родителите на починалите.

Уредбата на правото на отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст, вкл. възможността за ползването му от други лица, дава основание да се твърди, че българското трудово законодателство *създава изключително благоприятни условия* за майките и осиновителките. Освен като осигуряваща специална закрила на майчинството, уредбата може да се оцени и като *законодателна мярка, стимулираща раждаемостта*.

Същевременно представлява *сигурност* за оставането на пазара на труда на работещите жени, които полагат грижи за деца в ранна възраст.

На последно място, но не и по важност, следва да се обърне внимание на изискването на чл. 18 от Директивата. Разпоредбата задължава държавите членки в срок до 2 август 2027 г. да предоставят на Европейската комисия информация за прилагането на директивата, необходима на Комисията, за да изготви доклад. Тя трябва да включва наличните обобщени данни относно ползването на различните видове отпуск и гъвкави схеми на работа от работниците, мъже и жени, с цел да се даде възможност за подходящ мониторинг и оценка на прилагането на Директивата. Във връзка с изпълнение на посоченото задължение е необходимо *компетентните институции в България* (Националния статистически институт, Националния осигурителен институт и други), които обработват информация, свързана с ползването на отпуските и изплащането на обезщетения от държавното обществено осигуряване, *да осигурят целевото ѝ събиране и обобщаване*. Тя би трябвало да включва не само данни за реално възползвалите се от отпуск лица, но и за лицата, които имат право на отпуск, но не са го ползвали. Във връзка с това се приема, че *събирането на данни относно прилагани гъвкави схеми на работа* от работниците би било *проблем*. Това налага и разработването на индикатори за гъвкавост, които да позволяват анализ на данните. Възможен източник за предоставяне на такава информация са работодателите, при които работят родители на деца до 8-годишна възраст. Поради това се приема за целесъобразно и се предлага *своевременно да се потърси съдействие от работодателските организации*, признати за представителни на национално равнище. За да се улесни процесът на събиране на данни може да се разработи *стандартизиран въпросник*, който да им се предостави.

Заклучение

Въз основа на сравнително-правния анализ на продължителността, начина на ползване и субектите на правото на отпуска по майчинство, отпуска по бащинство и родителски отпуск в България и в другите държави-членки на ЕС се правят изводи относно различията при въвеждане на вторичното законодателство на ЕС в националните законодателства и съществуването на добри практики.

Българското законодателство относно правото на отпуска по майчинство и на родителския отпуск, включително възможностите за ползването му от други лица (осиновители, баба и дядо на детето, лица, при които детето е настанено за отглеждане), е значително по-благоприятно в сравнение с уредбата в Директива 92/85/ЕИО и Директива (ЕС) 2019/1158 и уредбата в националните законодателства и практика на останалите държави-членки на ЕС.

Определената в нашето законодателство продължителност на отпуска по бащинство съвпада с минималната, предвидена в Директива (ЕС) 2019/1158. Такава е практиката и в повечето държави-членки на ЕС.

За разлика от България обаче, някои чужди законодателства осигуряват повече възможности за гъвкавост при ползването на отпуска по бащинство и на родителския отпуск. Гъвкавите начини за ползването на отпуски, свързани с раждането и отглеждането на дете, улесняват съвместяването на трудовите и семейните задължения и подпомагат професионалната реализация на родителите и съдействат за нарастване на добавената стойност в икономиката, бизнеса и обществото (Velkov, Kirov 2020).

С цел насърчаване на раждаемостта и създаване на стимули за родителите да ползват посочените отпуски се предлагат промени в Кодекса на труда и в Наредбата за работното време, почивките и отпуските. Насочени са към създаването на възможности за по-

гъвкавото им ползване. Препоръчва се удължаване продължителността на отпуска по бащинство при раждане на близнаци, тризнаци и т.н., както и при раждане на дете с увреждания.

Реализация на предлаганите промени в нормативната уредба би могла да се търси чрез механизма на индивидуалното и колективното трудово договаряне. Чрез разширяване предмета на колективното договаряне може да се постигне и друга цел – неговото насърчаване.

Обосновава се необходимостта от събиране и анализ на статистически данни и изучаване на добри практики в областта на правата на отпуска на заетите лица. Процесът ще подпомогне формирането на социални политики, осигуряващи адекватна закрила на семействата с деца от страна на държавата и обществото и запазване на заетостта им. Събраните данни могат да бъдат добра основа при разработването на ефективни мерки, насочени към постигане на равенство между мъжете и жените по отношение на възможностите на пазара на труда и третирането при работа. И не на последно място те могат да подпомагат законодателя в нормотворческата му дейност.

ЛИТЕРАТУРА

ВАСИЛЕВА, М. 2022. *Новият отпуск за отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата/осиновителя на детето*. Списание Труд и право, кн. 9. София: ИК „Труд и право“

ВЕЛКОВ, Ю., КИРОВ, Г. 2020. *Съвременни тенденции в оценяването на добавената стойност в предприятието*. – Във Сборник с доклади от Седемнадесета международна научна конференция „Цифровата трансформация – бизнес, образование, наука“, 27.11. 2020 г., МВБУ, Ботевград, стр. 182-190. ISBN 978-954-9432-98-5

ГЕВРЕНОВА, Н. 2007. *Правилникът за вътрешния трудов ред*. София: Изд. „Сиби“. ISBN: 9789547304550

ГЕВРЕНОВА, Н. 2021. *Необходимо съдържание на индивидуалния трудов договор*. София: ИК „Сиела“. ISBN: 9789542834700

ГЕНЧЕВА, М., МАРИНОВА, Ж., 2016. *Статутът на жената майка в българското законодателство: развитие и тенденции*. Достъпен на <http://www.cwsp.bg/upload/docs/63.pdf> [посетен на 2024-11-15]

ДИРЕКТИВА 92/85/ЕИО на Съвета от 19 октомври 1992 година за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки (Десета специална директива по смисъла на член 16, параграф 1 от Директива 89/391/ЕИО)

ДИРЕКТИВА (ЕС) 2019/1158 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 година относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета

ДОКУМЕНТ на EuroDev. 2024. *Maternity Leave in Europe: Exploring Policies & Benefits by Countries*. Достъпен на <https://www.eurodev.com/blog/maternity-leave-europe> [посетен на 2024-11-15]

ДОКУМЕНТ на Службата на Европейския парламент за парламентарни изследвания (EPRS). 2023. *„Maternity and paternity leave in the EU“*. Достъпен на <https://www.europarl.europa.eu › etudes › ATAG> [посетен на 2024-11-2]

ИЛИЕВ, М. 2022. *Колективно трудово договаряне*. Достъпен на <https://www.tita.bg/free/labor-law/828> [посетен на 2024-12-14]

МИЛЕВА, А. 2018. *Граници на правото на отпуск поради бременност и раждане*. – Във Сборник с доклади от научна конференция. София: УИ „Св. Климент Охридски“, стр. 474-479. ISBN: 9789540744865

МРЪЧКОВ, В. 2008. *Трудово право*. София: ИК „Сиби“, стр. 331-334, 350, 434. ISBN: 978-954-730-494-9

МРЪЧКОВ, В. 2017. *Субективно право и субективни трудови права*. София: ИК „Сиби“. ISBN: 978-619-226-034-7

МРЪЧКОВ, В. и кол. 2021. *Коментар на Кодекса на труда*. София: Изд. „Сиби“, стр. 552-553. ISBN: 978-619-226-197

СРЕДКОВА, Кр. 1988. *Специална закрила на някои категории работници*. София: Изд. „Наука и изкуство“

СРЕДКОВА, Кр. 2011. *Трудово право. Специална част. Дял I. Индивидуално трудово право*. София: УИ „Св. Климент Охридски“, стр. 207. ISBN: 978-954-073-194-0

ТОДОРОВА, Л. 2012. *Промени в трудовото законодателство, свързани с ползването на родителския отпуск*. Списание Труд и право, кн. 3. София: ИК. „Труд и право“

REFERENCES

VASILEVA, M. 2022. *The new Childcare Leave up to the Age of 8 From the Child's Father/Adoptive Parent*. Labor and Law magazine, vol. 9. Sofia: Labor and Law Publishing House

VELKOV, Yu., KIROV, G. 2020. *Modern trends in the evaluation of the added value in the company*. In Proceedings of the Seventeenth International Scientific Conference "Digital Transformation - Business, Education, Science", 2020-11-27, IBS, Botevgrad, p. 182-190. ISBN 978-954-9432-98-5

GEVRENOVA, N. 2007. *The Regulations for the Internal Labor Order*. Sofia: Sibby Publishing House. ISBN: 9789547304550

GEVRENOVA, N. 2021. *Necessary Content of the Individual Employment Contract*. Sofia: Siela Publishing House. ISBN: 9789542834700

GENCHEVA, M., MARINOVA, J., 2016. *The Status of the Mother in Bulgarian legislation: Development and Trends*. Available <http://www.cwsp.bg/upload/docs/63.pdf> [viewed on 2024-11-15]

COUNCIL DIRECTIVE 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC)

DIRECTIVE (EU) 2019/1158 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU

DOCUMENT на EuroDev. 2024. *Maternity Leave in Europe: Exploring Policies & Benefits by Countries*. Available <https://www.eurodev.com/blog/maternity-leave-europe> [viewed on 2024-11-15]

DOCUMENT of the European Parliament's Service for Parliamentary Research (EPRS). 2023. *"Maternity and paternity leave in the EU"*. Available at <https://www.europarl.europa.eu › etudes › ATAG> [viewed on 2024-11-02]

ILIEV, M. 2022. *Collective Bargaining*. Available at <https://www.tita.bg/free/labor-law/828> [viewed on 2024-12-14]

MILEVA, A. 2018. *Limits on the Right to Leave Due to Pregnancy and Childbirth*. In Collection of reports from a scientific conference. Sofia: St. Kliment Ohridski University press, p. 474-479. ISBN: 9789540744865

MRACHKOV, V. 2008. *Labour Law*. Sofia: Sibby Publishing House, p. 331-334, 350, 434. ISBN: 978-954-730-494-9

MRACHKOV, V. 2017. *Subjective Law and Subjective Labor Rights*. Sofia: Sibby Publishing House. ISBN: 978-619-226-034-7

MRACHKOV, V. (et al.). 2021. *Commentary on the Labor Code*. Sofia: Sibby Publishing House, p. 552-553. ISBN: 978-619-226-197-9

SREDKOVA, Kr. 1988. *Special Protection for Certain Categories of Workers*. Sofia: Science and Art press, p. 52.

SREDKOVA, Kr. 2011. *Labour Law. Special part. Title 1. Individual Labor Law*. Sofia: St. Kliment Ohridski University press, p. 207. ISBN: 9789540731940

TODOROVA, L. 2012. *Changes in Labor Legislation Related to the Use of Parental Leave*. Labor and Law magazine, vol. 3. Sofia: Labor and Law Publishing House

COMPARATIVE LEGAL ANALYSIS OF THE DURATION OF MATERNITY AND PATERNITY LEAVES IN THE EUROPEAN UNION

Abstract. The right to maternity leave, paternity leave and parental leave is regulated in Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 and Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019. The Member States of the European Union, in accordance with their national law, collective agreements or established practice, determine the rules for the implementation of the directives, provided that the minimum requirements and objectives set out in them are met. The comparative legal analysis of the duration of maternity, paternity and parental leave, as well as the way they are used in the Member States, allows for the adoption of established good practices. On this basis, proposals are made for the improvement of Bulgarian labor legislation in this area.

Keywords: maternity leave; paternity leave; parental leave; length of leave; use of leave; Labor Code

JEL: J830

Larisa Todorova, PhD Student
Sofia University "St. Kliment Ohridski"
Sofia, Bulgaria
E-mail: larisa_todorova@abv.bg