



## Slad'ování pracovního a rodinného života



Petra Foubert, ERA, Praha, 13. dubna 2018

**UHASSELT**  
KNOWLEDGE IN ACTION

**FACULTEIT  
RECHTEN**



Toto vzdělávání je financováno programem Evropské komise. Práva, rovnost a občanství na období 2014 až 2020.

## Současný právní rámec EU v oblasti slad'ování pracovního a rodinného života?



**UHASSELT**

KNOWLEDGE IN ACTION

**FACULTEIT  
RECHTEN**

Opatření jsou rozptýlena v různých právních nástrojích

- Ochranná opatření pro těhotné zaměstnankyně
  - Směrnice 92/85/EHS
- Rodičovská dovolená
  - Směrnice 2010/18/EU
- Rovné zacházení v oblasti zaměstnání a povolání
  - Směrnice 2006/54/ES
- Rovné zacházení pro osoby samostatně výdělečně činné
  - Směrnice 2010/41/EU
- Zákaz diskriminace vůči zaměstnancům na částečný úvazek
  - Směrnice 97/81/ES



Opatření jsou rozptýlena v různých právních nástrojích

- Přijata v různou dobu
- Odlišný právní základ
- Rozdílná působnost
  
- EU původně neměla „plán“ pro oblast rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem!
  - V nedávné době Evropská komise oznámila svůj záměr zlepšovat rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem
  - Proč? Nedostatečné zastoupení žen v zaměstnání
    - ✓ Nedostatečná úprava dovolených
    - ✓ Nerovnoměrné rozložení péče



Opatření jsou rozptýlena v různých právních nástrojích

- Zaměření této prezentace: úprava dovolené (volna) v současné legislativě EU
  - Volno pro těhotné zaměstnankyně (směrnice 92/85/EHS)
  - Rodičovská dovolená (směrnice 2010/18/EU)



Směrnice 92/85/EHS (těhotné zaměstnankyně)

- Právní základ: čl. 118 písm. a) Smlouvy o založení evropského hospodářského společenství (čl. 153 Smlouvy o fungování Evropské unie)

„minimální požadavky ... na zlepšování ... pracovního prostředí tak, aby bylo chráněno zdraví a bezpečnost pracovníků“
- 2 typy ochranných opatření
  - restriktivní/ negativní ochranná opatření: těhotné zaměstnankyně nejsou povinny vykonávat určité pracovní činnosti / pracovat v určitých pracovních podmínkách/...
  - podpůrná/ pozitivní ochranná opatření: nárok těhotných zaměstnankyň na zvláštní zacházení ze strany zaměstnavatele (např. mateřská dovolená)

## Směrnice 92/85/EHS (těhotné zaměstnankyně)

- **Mateřská dovolená**
  - Nárok na 14 týdnů rozložených před nebo po porodu
  - Zahrnuje povinnou mateřskou dovolenou v rozsahu nejméně 2 týdnů rozložených před nebo po porodu
  - Minimum, nikoli maximum
  - Příjem? „Nejméně rovnocenný tomu, jaký by měla dotyčná zaměstnankyně v případě přerušení činnosti z důvodů spojených se zdravotním stavem, v mezích případného stropu stanoveného vnitrostátními právními předpisy“
  - Zákaz výpovědi

## Směrnice 92/85/EHS (těhotné zaměstnankyně)

- **Přístup = zdraví a bezpečnost**
- **Bez vazby na směrnice o rovném zacházení!**
  - Těhotenství/ mateřství = relevantní znak pro kategorizaci, v protikladu ke zvláštní výjimce ze směrnic o rovném zacházení
- **Směrnicí 2006/54/ES „není dotčeno“ následující:**
  - „právo členských států uznávat odlišná práva na otcovskou dovolenou nebo dovolenou v případě osvojení (čl. 16)“
  - „ustanovení týkající se ochrany žen, zejména pokud jde o těhotenství a mateřství“ (čl. 28 odst. 1)
  - „směrnice 96/34/ES a směrnice 92/85/EHS“ (čl. 28 odst. 2)
- **Směrnice 2006/54/ES: právo vrátit se na pracovní místo**

## Směrnice 92/85/EHS (těhotné zaměstnankyně)

### ▪ Mateřská dovolená: výklad Soudního dvora Evropské unie

„Mateřská dovolená zaměstnankyně je zamýšlena zprvé jako ochrana biologického stavu ženy během těhotenství a po něm a

zadruhé jako ochrana zvláštního vztahu mezi ženou a jejím dítětem během období následujícího po těhotenství a porodu, aby bylo zabráněno narušení tohoto vztahu několikanásobnou zátěží, která by vyplývala ze současného vykonávání zaměstnání.“

(Věc 184/83, *Hofmann*; v nedávné době např. věc C-5/12, *Betriu Montull*)

## Směrnice 92/85/EHS (těhotné zaměstnankyně)

### ▪ Kritika směrnice + výkladová judikatura Soudního dvora Evropské unie

- Týdny, které nejsou nutné k fyzickému zotavení = „skrytá rodičovská/ pečovatelská dovolená“
- Nepodporuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi
- Upevňuje myšlenku, že o děti by měly pečovat ženy: PEČOVATELSKÁ PAST!
- Věc C-104/06, *Roca Álvarez*

„postavení zaměstnance a zaměstnankyně, otce a matky malého dítěte, je srovnatelné s ohledem na jejich případnou potřebu snížení denní pracovní doby za účelem péče o dítě“

## Směrnice 92/85/EHS (těhotné zaměstnankyně)

- 2008: Návrh Evropské komise na revizi směrnice 92/85/EHS:
  - Do právního základu byl v návrhu zahrnut čl. 157 Smlouvy o fungování Evropské unie (dříve čl. 141 Smlouvy o založení Evropského společenství)
  - Mateřská dovolená:
    - ✓ 18 týdnů (EP: 20 týdnů)
    - ✓ z toho 6 týdnů (povinně) po porodu (EP: odměna v plné výši)
    - ✓ 12 dalších týdnů (nepovinně): před porodem nebo po něm (EP: nejsou dotčeny stávající právní předpisy o povinné mateřské dovolené před porodem)
  - Návrh EP: nárok na dva týdny plně placené otcovské dovolené
- Návrh byl stažen v roce 2014 (nový začátek)

## Směrnice 2010/18/EU (rodičovská dovolená)

- 18. června 2009: revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené
  - Právní účinek udělen směrnicí 2010/18/EU
- Hlavní rysy
  - Individuální právo na rodičovskou dovolenou na čtyři měsíce, z nichž jeden měsíc je nepřenosný
  - U dětí nejvýše do osmi let
  - Příjem: rozhodnutí na vnitrostátní úrovni!
  - Ochrana před diskriminací + právo vrátit se na stejné pracovní místo
  - Právo požádat při návratu z rodičovské dovolené o změnu pracovní doby

## Směrnice 2010/18/EU (rodičovská dovolená)

- Hlavní rysy (pokračování)
  - Pracovní volno v důsledku vyšší moci z naléhavých rodinných důvodů
  - Stejná práva v případě adopce + řešení zvláštních potřeb adoptivních rodičů na vnitrostátní úrovni

## Návrh nové směrnice ke sladování pracovního a osobního života předložený Evropskou komisí



## Nový návrh

- COM(2017) 253 final
- Integrovaný balíček opatření
- Zaměření na rodiče a pečující osoby
- Zrušení směrnice 2010/18/EU
- Myšlenka, že dobře placená pečovatelská dovolená není pro ženy nutně výhodou
- Myšlenka, že muži by měli být podporováni v tom, aby se podíleli na péči



## Nový návrh: Co upravuje?

- 4 typy pracovního volna na péči
  - 10 dní otcovské dovolené
    - ✓ Nepřenosné
    - ✓ Příjem? Srovn. s případy pracovní neschopnosti
  - 4 měsíce rodičovské dovolené
    - ✓ Nepřenosné
    - ✓ U dítěte do věku 12 let
    - ✓ Příjem? Srovn. s případy pracovní neschopnosti
  - 5 dní pečovatelské dovolené
    - ✓ Týká se rodinných příslušníků
    - ✓ Může být podmíněna potvrzením zdravotních potíží
    - ✓ Přenositelnost není omezena
    - ✓ Příjem? Srovn. s případy pracovní neschopnosti





### Nový návrh: Co upravuje?

- 4 typy pracovního volna na péči (pokračování)
  - Pracovní volno z důvodu vyšší moci
    - ✓ Rodinné důvody (nemoc nebo úraz)
    - ✓ Přenositelnost není omezena
    - ✓ Příjem? Není upraven
    - ✓ Členský stát je může omezit na určitou dobu
- Pružné uspořádání pracovní doby
  - Právo žádat o pružné uspořádání pracovní doby za účelem péče
  - „Úprava rozvržení pracovní doby“
    - ✓ Práce na dálku
    - ✓ Pružná pracovní doba
    - ✓ Zkrácení pracovní doby



### Nový návrh: Co NEupravuje?

- Mateřskou dovolenou!
- Důvodová zpráva

“Při práci na posouzení dopadů byla zvažována celá řada nelegislativních a legislativních opatření ve všech oblastech, které byly shledány důležitými pro řešení nedostatečného zastoupení žen na trhu práce, konkrétně: mateřská dovolená, otcovská dovolená, rodičovská dovolená, pečovatelská dovolená, pružné uspořádání pracovní doby.”
- Upřednostňovaná kombinace:
  - Otcovská dovolená
  - Rodičovská dovolená
  - Pečovatelská dovolená



## Nový návrh: Co NEupravuje?

### ▪ Mateřská dovolená ...

„Nelegislativní opatření s cílem zlepšit vymáhání stávajících právních předpisů o ochraně před propuštěním, zvýšit informovanost o propouštění těhotných žen a poskytnout politické pokyny pro usnadnění úspěšného přechodu mezi mateřskou dovolenou a zaměstnáním (včetně zařízení a přestávek pro kojení)“



## Nový návrh: Zlepšení?

- Ano: zahrnutí otců a jejich podpoření v tom, aby si vzali pracovní volno + zaměření na další pečující osoby
- ALE: promarněná šance nově upravit mateřskou dovolenou
  - Zdá se, že vládne představa, že jedinou možností, jak situaci zlepšit, je delší mateřská dovolená
  - Proč ji neomezit na dobu, která je nezbytně nutná pro fyzické zotavení po porodu?
  - Zbývající období představuje pečovatelskou dovolenou, která by měla být rozdělena mezi otce a matku
  - A co povinná otcovská dovolená, která by vyvážila mateřskou dovolenou?
  - A co opatření týkající se kojení?



**Děkuji Vám za pozornost!**

petra.foubert@uhasselt.be



**UHASSELT**

KNOWLEDGE IN ACTION

**FACULTEIT  
RECHTEN**