

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Rovnost žen a mužů: Evropská komise vyzývá Českou republiku, aby dodržovala pravidla EU pro rovnost žen a mužů

V minulosti často medializované téma rovného zacházení a zákazu diskriminace se opět dostává do popředí. Evropská komise totiž dne 28. října 2010 zaslala České republice formální žádost o plné provedení pravidel Evropské unie (dále jen „EU“) proti diskriminaci na základě pohlaví v zaměstnání, která jsou definována ve směrnici 2002/73/ES[1], přepracované směrnicí 2006/54/ES[2] (dále jen „směrnice“).



Z tohoto důvodu v souladu s článkem 258 Smlouvy o fungování Evropské unie zahájila Evropská komise (dále jen „Komise“) administrativní postup - tzv. řízení pro nesplnění povinnosti, které pro Českou republiku vyplývají z práva EU. Cílem tohoto řízení je, aby Česká republika dobrovolně dosáhla souladu s požadavky práva EU. Formální žádost v podobě odůvodněného stanoviska v rámci řízení o nesplnění povinnosti v EU přichází poté, co Česká republika řádně neprovedla všechny aspekty směrnice do svého vnitrostátního práva. Česká republika má nyní dva měsíce na to, aby oznámila Komisi, jak hodlá dosáhnout úplného souladu vnitrostátního práva se směrnicí. Pokud tak neučiní, dalším krokem Komise může být podání žaloby na Českou republiku u Soudního dvora Evropské unie.

Do sporu s Komisí se dostala Česká republika již v roce 2007, kdy s ní Komise zahájila řízení o porušení povinnosti členského státu. Přijetím nového antidiskriminačního zákona[3], který nabyl účinnosti 1. září 2009, došlo k odstranění Komisí vytykánych skutečností. V případě neschválení zákona by České republice zřejmě hrozila žaloba[4].

Směrnice je ústředním prvkem rozsáhlejší evropské právní úpravy o rovném zacházení se ženami a muži. Rovnost pohlaví je základním právem, které zaujímá v právu EU privilegované postavení. Cílem směrnice je potlačit diskriminaci a naplnit zásadu stejné odměny za práci pro muže a ženy. Uvádí se v ní zejména podrobné definice přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování a sexuálního obtěžování. Vyžaduje rovněž zřízení institucí, které se budou zabývat propagací, analýzou, sledováním a podporou rovného zacházení se všemi osobami bez diskriminace na základě pohlaví a vyzývá členské státy k podpoře dialogu s nevládními organizacemi. Lhůta pro provedení této směrnice do vnitrostátních právních předpisů uplynula dne 5. října 2005.

Nyní se ovšem Komise domnívá, že nedošlo k řádnému provedení ustanovení čl. 2 odst. 7 směrnice[5], týkajícího se ochrany žen v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím.

České právní předpisy nejsou v souladu se směrnicí zvláště proto, že nezajišťují ženám na mateřské dovolené právo:

- na prospěch ze zlepšení pracovních podmínek, na který by měly nárok během své nepřítomnosti, a
- vrátit se do práce za podmínek, které pro ně nejsou méně příznivé.

Nyní tedy České republice plyne lhůta na odstranění vytýkaných nedostatků. Výše popsany krok Komise pravděpodobně souvisí i s tím, že v tomto roce končí Plán pro dosažení rovnosti mužů a žen na období 2006 - 2010 a dochází k analýzám jeho dopadů a odstraňování nedostatků ve stanovených oblastech. Účelem tohoto plánu bylo kromě jiného i snížit genderovou segregaci na trhu práce, podpořit růst, zaměstnanost a sociální soudržnost v rámci EU. Komise před pár týdny oznámila, že přijala novou Strategii pro rovnost žen a mužů 2010 - 2015. Proto lze předpokládat, že Komise bude i nadále pozorně sledovat vnitrostátní opatření přijatá s cílem zlepšit rovnost žen a mužů na trhu práce a podpořit sociální začleňování žen. Jedním z klíčových opatření, které si Komise v nové strategii stanovila, je i monitorovat správné provádění právních předpisů EU o rovném zacházení se zvláštním důrazem na směrnici.



Daša Aradská

[Randl Partners](#)

advokátní kancelář

City Tower

Hvězdova 1716/2b

140 78 Praha 4

Tel.: + 420 222 755 311

Fax: + 420 239 017 574

e-mail: office@randls.com



Další informace

Text směrnice 2002/73/ES naleznete >>> [zde](#)

Právní úpravu EU týkající se rovnosti žen a mužů (v anglickém znění) naleznete >>> [zde](#)

-
- [1] Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky
- [2] Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání; k přepracování došlo za účel zjednodušení a zmodernizování tak, aby byl tento předpis přístupnější a odpovídal společenským změnám.
- [3] Zákon č. [198/2009](#) Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů účinný od 1. září 2009
- [4] ČR byla v nedávné době Komisí žalována u Soudního dvora Evropské unie pro nesplnění povinnosti, a to ve věci C-343/08
- [5] „Touto směrnicí nejsou dotčena ustanovení týkající se ochrany žen, zejména pokud jde o těhotenství a mateřství. Žena na mateřské dovolené má po skončení mateřské dovolené nárok vrátit se na stejné nebo rovnocenné pracovní místo za podmínek, které nejsou méně příznivé, a na prospěch ze zlepšení pracovních podmínek, na který by měla nárok během své nepřítomnosti. Jakékoli méně příznivé zacházení se ženou spojené s těhotenstvím nebo mateřskou dovolenou ve smyslu směrnice 92/85/EHS představuje diskriminaci ve smyslu této směrnice.“

© EPRAVO.CZ – Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Zaměstnanecká karta jako nástroj pro zaměstnávání cizinců ze třetích zemí](#)
- [Interní prošetřování a subjektivní lhůta pro rozvázání pracovního poměru](#)
- [Porušení pravidel BOZP zaměstnancem a liberace zaměstnavatele](#)
- [Zdravotní výpovědní důvod podle § 52 písm. d\) ZP: sloučení důvodů a jeho meze v praxi](#)
- [K vybraným aspektům Směrnice o transparentnosti odměňování](#)
- [Výpovědní doba nově: Přežila smluvní ujednání o výpovědní době flexinovelu?](#)
- [Kategorizace pracovních pozic podle směrnice o transparentnosti odměňování. Několik úvah k praktické implementaci](#)
- [Nejvyšší soud: Stejná pracovní pozice ještě neznamená stejnou práci](#)
- [Výpověď pro nadbytečnost](#)
- [Distributoři léčiv jako subjekty kritické infrastruktury: Nový regulatorní režim a praktické dopady](#)
- [Prodloužení zkušební doby ze zákona po flexinovele](#)