

CS

CS

CS



KOMISE EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ

V Bruselu dne 3.10.2008
KOM(2008) 637 v konečném znění

2008/0193 (COD)

Návrh

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY,

**kterou se mění směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti
a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu
nebo kojících zaměstnankyň**

{SEC(2008)2595}

{SEC(2008)2596}

(předložený Komisí)

DŮVODOVÁ ZPRÁVA

1. SOUVISLOSTI NÁVRHU

Odůvodnění a cíle návrhu

Cílem tohoto návrhu je zlepšit ochranu poskytovanou těhotným zaměstnankyním a zaměstnankyním krátce po porodu nebo kojícím zaměstnankyním. Návrh především prodlužuje minimální dobu mateřské dovolené ze 14 na 18 týdnů. Účelem je pomoci zaměstnankyním zotavit se z bezprostředních následků porodu a zároveň jim usnadnit návrat na trh práce po ukončení mateřské dovolené. Směrnice též zlepšuje práva těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň vyplývající z pracovní smlouvy. Návrh přispěje k lepšímu sladění pracovního, soukromého a rodinného života.

Návrh je prioritní iniciativou¹ pracovního programu Komise na rok 2008² (ref. č. 2008/EMPL/025).

Obecné souvislosti

V plánu pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006–2010³ přijatém Komisí v březnu 2006 se Komise zavázala, že přezkoumá stávající právní předpisy EU v oblasti rovného postavení žen a mužů, které nebyly zahrnuty do přepracovaného projektu 2005, s cílem tyto předpisy případně aktualizovat, modernizovat a přepracovat. Směrnice 92/85/EHS nebyla do projektu přepracování zahrnuta.

V březnu 2006 zdůraznila Evropská rada potřebu lepší rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pro dosažení hospodářského růstu, prosperity a konkurenceschopnosti a schválila Evropský pakt pro rovnost žen a mužů. V prosinci 2007⁴ Rada vyzvala Komisi, aby zhodnotila právní rámec na podporu tohoto sladění a případnou potřebu zlepšení. V březnu 2008 Evropská rada opětovně zdůraznila, že pro sladění práce a soukromého a rodinného života žen i mužů je třeba vyvinout další úsilí.

Evropský parlament mnohokrát vyzýval, aby byly stávající právní předpisy týkající se ochrany těhotných zaměstnankyň a poskytování rodičovské dovolené zlepšeny a aby byla přijata opatření pro lepší sladění pracovního, soukromého a rodinného života. Například ve svém usnesení ze dne 21. února 2008 o demografické budoucnosti Evropy⁵ Parlament členské státy vyzval, aby přijaly osvědčené postupy, pokud jde o délku mateřské dovolené, a zdůraznil, že křivky porodnosti lze pozitivně ovlivnit pomocí koordinovaných veřejných politik vytvářejících materiální a psychologické prostředí a prostředí, které bude příznivé pro rodinu a děti.

¹ Plán je k dispozici na adrese:
http://ec.europa.eu/atwork/programmes/docs/clwp2008_roadmap_priority_initiatives.pdf.

² KOM(2007) 640.

³ KOM(2006) 92.

⁴ SOC 385 Závěry Rady: Vyvážené úlohy žen a mužů v oblasti zaměstnání, růstu a sociální soudržnosti.

⁵ 2007/2156 (INI), body 14 a 15: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-0066+0+DOC+XML+V0//EN&language=EN>.

Ve svém usnesení ze dne 27. září 2007⁶ Parlament rovněž naléhavě žádal členské státy, aby rovnoměrně rozložily náklady na příspěvky na mateřskou a rodičovskou dovolenou, a zajistily tak, aby ženy již nepředstavovaly nákladnější pracovní sílu než muži, a uvítal postup konzultací se sociálními partnery na sladění pracovního, rodinného a soukromého života. Parlament rovněž vyzval členské státy, aby společně se sociálními partnery bojovaly proti diskriminaci těhotných žen na trhu práce a aby přijaly všechny kroky nezbytné k zajištění vysoké úrovně ochrany matek, a vyzval Komisi, aby v této oblasti provedla podrobnější posouzení souladu s právními předpisy Společenství a určila, zda je zapotřebí tyto právní předpisy revidovat.

Platné předpisy vztahující se na oblast návrhu

Směrnice 92/85/EHS (desátá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) stanoví minimální dobu mateřské dovolené jako nepřetržité období 14 týdnů. Směrnice rovněž stanoví požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň. Ženy během mateřské dovolené nemohou dostat výpověď. Práva vyplývající z pracovní smlouvy jsou zajištěna.

Podle čl. 2 odst. 7 směrnice 76/207/EHS⁷ má žena nárok vrátit se po mateřské dovolené na stejné nebo rovnocenné pracovní místo. Podle téhož ustanovení představuje méně příznivé zacházení se ženou spojené s těhotenstvím nebo mateřskou dovolenou diskriminaci.

Soulad s ostatními politikami a cíli Unie

Cíl tohoto návrhu je v souladu s politikami EU, zejména s Lisabonskou strategií pro růst a zaměstnanost. Podle Smlouvy usiluje Společenství při všech činnostech o odstranění nerovností a podporuje rovné zacházení pro muže a ženy. Rovnost žen a mužů je důležitým tématem Lisabonské strategie: vzhledem k tomu, že rozdíly v zaměstnanosti žen s dětmi a mužů s dětmi jsou velké, je pro splnění cíle EU v oblasti zaměstnanosti žen zásadní tyto rozdíly mezi ženami a muži odstranit. Jejich zmírnění má rovněž rozhodující význam pro dosažení větší rovnosti mužů a žen.

2. KONZULTACE ZÚČASTNĚNÝCH STRAN A POSOUZENÍ DOPADŮ

Konzultace

Veškeré níže uvedené konzultace se zabývaly řadou možností, jak zlepšit právní podporu v oblasti sladění pracovního a rodinného života. Z níže uvedených důvodů se stávající návrh Komise omezuje na změnu směrnice 92/85/EHS.

V letech 2006 a 2007 konzultovala otázku lepšího sladění pracovního, soukromého a rodinného života v souvislosti se směrnicemi 92/85/EHS a 96/34/ES⁸ s evropskými

⁶ [2007/2065\(INI\):](http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&language=EN&reference=P6-TA-2007-0423)
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&language=EN&reference=P6-TA-2007-0423>, body 13, 28 a 29.

⁷ Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 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 (Úř. věst. L 39, 14.2.1976, s. 40). Směrnice naposledy pozměněná směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES (Úř. věst. L 269, 5.10.2002, s. 15).

sociálními partnery v rámci dvoufázového konzultačního procesu. Komise zkoumala, jakým způsobem by bylo možné zlepšit stávající právní předpisy na ochranu mateřství a právní předpisy týkající se rodičovské dovolené a rovněž definovala nové druhy dovolené z rodinných důvodů (otcovská dovolená, dovolená v případě osvojení, dovolená na péči o rodinné příslušníky). V případě ostatních opatření Komise zdůraznila význam zařízení péče o děti a jiné rodinné příslušníky, nové způsoby práce (včetně práce z domova) a pobídky motivující muže, aby příležitosti v této oblasti využili.

Reakce byly různé⁹: někteří sociální partneři iniciativu Komise vítali, jiní byli proti jakýmkoli změnám ve stávajících předpisech. V červenci 2008 však evropští sociální partneři Komisi oznámili, že ve věci některých ujednání týkajících se dovolené z rodinných důvodů hodlají zahájit jednání podle článku 139 Smlouvy. Na konci jednání sociálních partnerů (nejvýše po devíti měsících), Komise učiní kroky nezbytné k tomu, aby nová ujednání získala právní účinek prostřednictvím směrnice, nebo v případě selhání jednání zváží možnost podat svůj vlastní legislativní návrh

Vzhledem k tomu, že sociální partneři potvrdili, že se ve svých jednáních mateřskou dovolenou nehodlají zabývat, domnívá se Komise, že je vhodné tento návrh předložit nyní, aby sociální partneři při revizi rodičovské dovolené věděli, jaké by měly být nároky matky, pokud jde o minimální výši a podmínky dovolené.

V prosinci 2007 vedla Komise konzultace s členskými státy ohledně stejné škály opatření, jaká byla zahrnuta do konzultací se sociálními partnery. V otázce mateřské dovolené se některé členské státy vyslovily pro (mírné) zvýšení doby trvání, některé byly pro zvýšení odměny a některé byly proti jakýmkoli změnám na úrovni EU. Některé členské státy na dotazník neodpověděly.

Komise se rovněž obrátila na evropské nevládní organizace¹⁰, které v této oblasti působí. Ty obecně iniciativy na podporu lepšího sladění podporují.

Rovněž byl konzultován Poradní výbor pro rovné příležitosti žen a mužů¹¹. Většina členů se domnívá, že je zapotřebí dalších právních předpisů na úrovni EU, které prodlouží délku mateřské dovolené na 24 týdnů a zvýší odměnu během této dovolené na částku odpovídající plnému platu¹².

Předloha návrhu byla též konzultována s Poradním výborem pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Reakce na konzultační proces byly zohledněny při přípravě tohoto návrhu. Prodloužení doby mateřské dovolené o čtyři týdny je mírné zvýšení, které vychází ze stávající situace v řadě členských států. Plná odměna zajistí, aby ženy na porod dítěte finančně nedoplácely.

⁸ Směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. L 145, 19.6.1996, s. 4).

⁹ Viz: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/new_legislation_en.html.

¹⁰ Viz: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/new_legislation_en.html.

¹¹ Včetně členů z členských států, subjektů zabývajících se otázkou rovnosti, sociálních partnerů a nevládních organizací.

¹² Stanovisko ze dne 3. července 2008 zveřejněné na adrese:

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2008/opinion_newforms_en.pdf.

Sběr a využití výsledků odborných konzultací

Při přípravě této iniciativy si Komise nechala vypracovat studii nákladů a přínosů opatření pro lepší sladění pracovního a soukromého života¹³. Studie dospěla k závěru, že změna ustanovení o mateřské dovolené v navrhovaném smyslu je slibnou volbou, neboť předpisy v členských státech se příliš neliší.

Sít' nezávislých odborníků na právo v oblasti rovnosti žen a mužů vypracovala zprávu o těhotenství, mateřství a rodičovských a otcovských právech¹⁴ v členských státech a hodnotící zprávu o vnitrostátních opatřeních v oblasti pružného rozvržení pracovní doby¹⁵.

Posouzení dopadů

Na základě legislativních možností popsaných v dokumentu o druhé fázi konzultací, který byl zaslán sociálním partnerům, Komise vypracovala posouzení dopadů¹⁶. Ačkoli Komise v současné době omezuje svůj návrh jen na mateřskou dovolenou, může být posouzení dalších možností pomocí při jednáních sociálních partnerů, aniž by však byla dotčena jejich nezávislost.

Cílem zprávy o posouzení dopadů¹⁷ bylo určit nejlepší politické možnosti pro dosažení stanovených cílů a pro zlepšení podpory sladění rodinného a pracovního života. Zpráva se zabývala celou řadou opatření, včetně změn stávajících směrnic týkajících se dovolené z rodinných důvodů, a to konkrétně směrnic 92/85/EHS a 96/34/ES, a zaváděním nových/jiných forem dovolené (dovolená v případě osvojení, otcovská dovolená a dovolené za účelem péče o rodinné příslušníky). Byla posouzena řada možností a nakonec se zpráva omezila na následující: žádné opatření na úrovni EU, šíření osvědčených postupů, pozměnění pravidel týkajících se mateřské dovolené (směrnice 92/85/EHS), pozměnění pravidel týkajících se rodičovské dovolené (směrnice 96/34/ES), přijetí konkrétnějších ustanovení ve věci dovolené v případě osvojení a zavedení nových forem dovolené, a to konkrétně otcovské dovolené a dovolené za účelem péče o rodinné příslušníky.

Zlepšení v oblasti práv na dovolenou z rodinných důvodů spolu s jinými opatřeními, zejména lepším poskytováním péče o děti, umožní ženám a mužům dosáhnout lepšího sladění mezi pracovním a rodinným životem. Výchozím bodem jsou odpovídající předpisy upravující mateřskou dovolenou pro matku doplněné rodičovskou dovolenou, kterou si může vzít kterýkoli z rodičů. Posouzení dopadů tudíž dospělo k závěru, že návrh na změnu pravidel upravujících mateřskou dovolenou (směrnice 92/85/EHS) je v této fázi velmi užitečným opatřením, které zajistí lepší sladění pracovního a rodinného života a které mohou sociální partneři zohlednit ve svých jednáních o jiných formách dovolené z rodinných důvodů.

Zpráva dospěla k závěru, že v případě, že by nedošlo k žádným krokům, efektivita opatření za účelem sladění pracovního a rodinného života by se nezlepšila. Nelegislativní opatření (např. výměna osvědčených postupů a iniciativy sociálních partnerů), stejně jako opatření na zvýšení zaměstnanosti žen budou pokračovat v každém případě.

¹³ Viz: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/index_en.html.

¹⁴ Viz: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/bulletin_en.html.

¹⁵ http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/reconciliation_final_28_august_en.pdf.

¹⁶ SEK(2008) 256.

¹⁷ Viz: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/new_legislation_en.html.

Na základě výsledků konzultačního procesu a studie, kterou Komise zadala, byla možnost prodloužení doby trvání mateřské dovolené a zvýšení odměny považována za přiměřený způsob, jak zlepšit ochranu zdraví a bezpečnost žen a jak jim umožnit lépe sladit pracovní a rodinné povinnosti, a posílit tak rovnost příležitostí mezi ženami a muži na trhu práce.

V současné době se mateřská dovolená pohybuje v rozmezí od 14 týdnů v několika členských státech do 28 týdnů v jiných členských státech, za některých okolností může dosahovat až délky 52 týdnů, z nichž však je placená pouze část.

Delší dovolená bude mít pozitivní dopad na zdraví matky. Pomůže ženám zotavit se z porodu a vytvořit si s dítětem pevný vztah. Navíc je pro ženy se starším dítětem návrat do práce snazší, a ženy by tak mohly být motivovány k tomu, aby využívaly v menší míře rodičovskou dovolenou. Delší dovolenou a posílením práv žen vracějících se z mateřské dovolené se též přispěje k zajištění rovnosti mezi ženami a muži v otázce příležitostí na trhu práce a zacházení v práci. Zvýšením odměny vyplácené během mateřské dovolené se zajistí, aby dotyčné ženy finančně neprodělávaly.

Zaměstnavatel bude mít větší jistotu v otázce délky nepřítomnosti své zaměstnankyně, neboť se očekává, že ženy budou v menší míře využívat rodičovskou dovolenou. To se týká zejména menších organizací, na které má dovolená z rodinných důvodů poměrně větší dopad než na větší organizace.

Náklady této možnosti vyplývají z delší dovolené a větší kompenzace v těch členských státech, kde bude nutné provést změnu, jakož i z nákladů na náhradu nepřítomných zaměstnankyň. Ve snaze zabránit tomu, aby tyto náklady podniky, a to zejména ty menší, příliš nezatížily, návrh Komise členským státům umožňuje stanovit maximální výši peněžité pomoci v mateřství. Je i nadále na členských státech, aby si zvolily, z jaké části se na peněžité pomoci v mateřství bude podílet stát.

3. PRÁVNÍ HLEDISKA

Právní základ

Návrh vychází z čl. 137 odst. 2 a z čl. 141 odst. 3 Smlouvy o ES. Ačkoli směrnice 92/85/EHS vychází z článku 118a Smlouvy o ES (nyní článek 137) a jedná se o samostatnou směrnici v rámci směrnice týkající se bezpečnosti a zdraví (směrnice 89/391/EHS), byl k právnímu základu tohoto návrhu přidán článek 141 Smlouvy o ES. Mateřská dovolená je důležitým prvkem ochrany zdraví a bezpečnosti těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu. Ochrana před propuštěním nebo diskriminací na základě těhotenství nebo mateřství, jakož i odměňování po dobu mateřské dovolené napomáhají při ochraně zdraví a bezpečnosti žen. Pravidla týkající se mateřské dovolené, její délky, odměny a práv a povinností žen na mateřské dovolené nebo žen, které se z ní vracejí, jsou však rovněž úzce spjata s uplatňováním zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy, jak je uvedeno v čl. 141 odst. 3. Právní základ tohoto návrhu se proto kombinuje.

Subsidiarita a proporcionalita

Cílem návrhu je změna stávající směrnice. Tuto změnu lze provést pouze jinou směrnicí.

Celkových cílů tohoto návrhu může být dosaženo pouze prostřednictvím opatření na úrovni Společenství, neboť nezbytných rovných podmínek mezi členskými státy v oblasti ochrany

těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň lze dosáhnout pouze prostřednictvím společné minimální normy. Kromě ochrany zdraví a bezpečnosti dotčených žen při práci bude mít návrh rovněž příznivý vliv na jejich schopnost sladit své soukromé, rodinné a pracovní povinnosti. Význam politických strategií a opatření na podporu lepšího sladění pracovního a soukromého života uznaly a zdůraznily ostatní evropské orgány i hlavní zúčastněné strany.

Návrh nepřekračuje rámec toho, co je pro dosažení cílů nezbytné. Jedná se o nástroj, který stanoví minimální pravidla a který opravňuje členské státy, jež si tak přejí učinit, přijmout příznivější opatření. Tento návrh nepřekračuje rámec toho, co je pro dosažení cílů nezbytné.

Volba nástrojů

Vzhledem k tomu, že cílem je změna stávající směrnice, je směrnice jediným právním aktem, který připadá v úvahu.

V každém případě podle čl. 137 odst. 2 Smlouvy mohou zákonodárné orgány EU směrnicemi stanovit minimální požadavky, které se uplatní postupně.

Srovnávací tabulka

Členské státy jsou povinny sdělit Komisi znění vnitrostátních předpisů, kterými se směrnice provádí, a srovnávací tabulku mezi ustanoveními těchto předpisů a ustanoveními směrnice.

Evropský hospodářský prostor

Tento text se týká Evropského hospodářského prostoru a směrnice bude použitelná v členských státech Evropského hospodářského prostoru mimo EU na základě rozhodnutí Smíšeného výboru EHP.

4. ROZPOČTOVÉ DŮSLEDKY

Návrh nemá žádné důsledky pro rozpočet Společenství.

5. PODROBNOSTI O KONKRÉTNÍCH USTANOVENÍCH

Článek 1

Navrhovaná směrnice mění stávající směrnici 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS, a zejména její článek 8 (Mateřská dovolená), článek 10 (Zákaz výpovědi) a článek 11 (Práva vyplývající z pracovní smlouvy).

Článek 8 (Mateřská dovolená) se mění s cílem zvýšit dobu trvání mateřské dovolené na 18 týdnů, z čehož je po porodu povinných šest. Toto opatření odpovídá délce dovolené stanovené v doporučení MOP o ochraně v mateřství, které bylo přijato v roce 2000, a jeho cílem je obecně zlepšit zdraví a bezpečnost žen, které čekají nebo mají děti. Toto navýšení má ženám pomoci zotavit se z těhotenství a porodu, umožnit jim trávit se svými dětmi více času a déle kojit.

Stávající směrnice stanoví dobu trvání mateřské dovolené v délce 14 týdnů, z čehož jsou povinné dva týdny před porodem nebo po porodu. Vnitrostátní předpisy, které stanoví, že matce náleží alespoň 18 týdnů mateřské dovolené předporodem a/nebo po porodu a odměna alespoň ve výši stanovené touto směrnicí, se pro účely této směrnice považují za předpisy upravující mateřskou dovolenou.

Ženy, jichž se tato směrnice týká, by si mohly zvolit, kdy si vyberou nepovinnou část mateřské dovolené (zda před porodem nebo po porodu), a nebudou tak již povinny vybírat si určitou část dovolené před porodem, jak je tomu v současné době v některých členských státech. Je na členských státech, aby si zvolily lhůty pro oznámení.

Dojde-li k porodu až po jeho předpokládaném datu, prodlouží se část dovolené před narozením až ke skutečnému datu porodu, aniž by byla zkrácena část dovolené po narození, aby měla žena zajištěnu dostatečnou dobu na zotavení se z porodu a na kojení.

Je na členských státech, aby rozhodly o délce dodatečné dovolené, která by byla poskytována v případě předčasného porodu, dětí hospitalizovaných při porodu, postižených novorozenců a vícečetných porodů. Tato doba navíc by měla ženám umožnit, aby se zotavily ze specifického stresu, který s sebou předčasný porod, hospitalizace dětí při porodu, porod postižených dětí a vícečetné porody obvykle nesou.

Rovněž se v zájmu zdraví žen mateřská dovolená nekrátí o období nemocenské dovolené do čtyř týdnů před porodem z důvodu nemoci nebo komplikací v souvislosti s těhotenstvím a porodem.

V článku 10 (Zákaz výpovědi) se mění body 1 a 2: za účelem zohlednění judikatury Evropského soudního dvora se navrhuje během mateřské dovolené zakázat veškeré přípravy na případnou výpověď, které nesouvisejí s výjimečnými okolnostmi. Podle stávající směrnice musí zaměstnavatel podat písemně náležité odůvodnění výpovědi pouze v případě, že je ženě dána výpověď během mateřské dovolené. V navrhované změně je tato povinnost zaměstnavatele rozšířena na případy, kdy je výpověď ženě dána do šesti měsíců od ukončení mateřské dovolené, pokud žena o písemné odůvodnění požádá. Cílem tohoto ustanovení není měnit pravidla týkající se individuálního nebo kolektivního propouštění, ale pouze stanovit jak v zájmu podniku, tak v zájmu dotčené zaměstnankyně, že během určitého období po návratu z mateřské dovolené musí být výpověď, pokud o to zaměstnankyně požádá, náležitě písemně odůvodněna.

Nové písmeno c) v čl. 11 bodu 2 (Práva vyplývající z pracovní smlouvy) objasňuje, že po mateřské dovolené má žena právo vrátit se na své pracovní místo nebo na odpovídající místo za podmínek, které nejsou méně příznivé, a právo na prospěch ze zlepšení pracovních podmínek, na které by měla během své nepřítomnosti nárok. Toto ustanovení bylo převzato ze směrnice 2002/73/ES, ve znění přepracovaném směrnicí 2006/54/ES, neboť ve velké míře souvisí s návrhem na změnu směrnice 92/85/EHS.

Bod 3 mění stávající pravidlo týkající se odměny vyplácené po dobu mateřské dovolené: stanoví, že pravidlem je vyplácet celý měsíční plat, který žena dostávala před mateřskou dovolenou. Nejedná se však o závazné ustanovení, neboť na tuto odměnu se může vztahovat strop, který stanoví členský stát a jehož výše nesmí být nižší než nemocenská dávka. Členské státy mohou určit, zda má výše odměny během mateřské dovolené odpovídat výši posledního měsíčního platu před mateřskou dovolenou nebo průměru vypočtenému za určité období.

V souladu s judikaturou Evropského soudního dvora¹⁸ je i přes výjimku stanovenou v čl. 137 odst. 5 Smlouvy o ES přijatelné, aby právo ES vydané na základě uvedeného článku upravovalo jakoukoli otázku představující jakoukoli vazbu na odměnu za práci, „neboť by tím byla z velké části narušena podstata některých oblastí uvedených v čl. 137 odst. 1 ES“.

V souladu bodem 5, který je nově vložen do článku 11, má zaměstnankyně na mateřské dovolené nebo po návratu z této dovolené právo požádat svého zaměstnavatele, aby jí rozvržení a délku pracovní doby přizpůsobil nové rodinné situaci, a zaměstnavatel je povinen tuto žádost zvážit. Zaměstnavatel však není povinen tuto žádost akceptovat nebo vyřídit. Podrobná pravidla pro výkon tohoto práva stanoví členské státy. Toto nové ustanovení je nezbytné za účelem posílení ochrany zdraví zaměstnankyň a mělo by se souhlasem zaměstnavatelů umožnit větší flexibilitu pracovní doby a jejího rozvržení. Podobné ustanovení je zahrnuto do článku 2b návrhu na změnu směrnice 2003/88/ES týkající se úpravy pracovní doby. Pokud by byl uvedený článek přijat, zde navrhovaná změna by se mohla odkazovat na článek 2b návrhu na změnu směrnice 2003/88/ES a směrnicí 92/85/EHS by již nebylo třeba měnit.

Ustanovení týkající se důkazního břemene je u většiny směrnic o rovném zacházení pro muže a ženy společné. V soudních postupech platí obecné pravidlo, že osoba, která předkládá tvrzení, je musí dokázat. V případech souvisejících s rovným zacházením je však často nesmírně obtížné získat důkazy nutné k prokazování určité skutečnosti, jelikož jsou často v rukou žalovaného. Tento problém byl uznán Evropským soudním dvorem¹⁹ a zákonodárnými orgány Společenství ve směrnicích 97/80/ES²⁰, 2000/43²¹, 2000/78²², 2004/113²³ a 2004/56²⁴.

Ustanovení týkající se ochrany před pronásledováním je rovněž ve směrnicích o rovném zacházení obvyklé. Účinná právní ochrana musí zahrnovat ochranu proti odvetě. Oběti mohou být odrazovány od vymáhání svých práv pod hrozbou odvety, a osoby proto musí být při výkonu práv, která jim směrnice poskytuje, chráněny před jakýmkoli nepříznivým zacházením.

V souladu s judikaturou Soudního dvora²⁵ se v ustanovení o sankcích stanoví, že by neměly existovat žádné horní meze, pokud jde o náhradu škody, která se vyplácí v případech porušení zásady rovného zacházení. Toto ustanovení nevyžaduje zavádění trestních sankcí.

Návrh stanoví, že by působnost stávajících subjektů pro rovné zacházení zřízených podle směrnice 2002/73/ES, ve znění přepracovaném směrnicí 2006/54/ES, měla též zahrnovat otázky spadající do působnosti této směrnice, pokud se tyto otázky týkají především rovného zacházení a nikoli zdraví a bezpečnosti zaměstnankyň.

Článek 2

¹⁸ Věc C/307/05, *Del Cerro Alonso*.

¹⁹ Věc 109/88, *Danfoss*, Sb. rozh. [1989], s. 3199.

²⁰ Úř. věst. L 14, 20.1.1998.

²¹ Úř. věst. L 180, 19.7.2000.

²² Úř. věst. L 303, 12.12.2000.

²³ Úř. věst. L 373, 21.12.2004.

²⁴ Úř. věst. L 204, 26.7.2006.

²⁵ Věc C-180/95, *Draehmpaehl*, [1997], Sb. rozh. I-2195, věc C-271/91, *Marshall* [1993] Sb. rozh. I-4367.

Jedná se o standardní ustanovení, které členskými státy dovoluje poskytovat vyšší míru ochrany, než jakou zaručuje směrnice, a stvrzuje, že by při provádění směrnice nemělo docházet ke snižování míry ochrany členskými státy již poskytované.

Článek 3

Toto ustanovení členskými státy poskytuje dvouletou lhůtu na provedení směrnice do vnitrostátního práva a na to, aby Komisi příslušná znění sdělily. Vyžaduje též, aby Komise podala na základě informací členských států Parlamentu a Radě zprávu o uplatňování směrnice.

Článek 4

Jedná se o standardní ustanovení, které členskými státy ukládá povinnost pravidelně sdělovat Komisi informace o uplatňování pozměněné směrnice, a které Komisi ukládá povinnosti podávat v této věci zprávu zákonodárným orgánům Společenství a v případě potřeby připojit návrhy na přezkoumání a aktualizaci směrnice.

Článek 5

Jedná se o standardní ustanovení, že směrnice vstupuje v platnost dnem vyhlášení v Úředním věstníku.

Článek 6

Jedná se o standardní ustanovení týkající se určení, které objasňuje, že je směrnice určena členskými státy.

Návrh

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY,

kteřou se mění směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň

EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Smlouvu o založení Evropského společenství, a zejména na čl. 137 odst. 2 a na čl. 141 odst. 3 této smlouvy,

s ohledem na návrh Komise²⁶,

s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru²⁷,

s ohledem na stanovisko Výboru regionů²⁸,

v souladu s postupem stanoveným v článku 251 Smlouvy,

vzhledem k těmto důvodům:

- (1) V článku 137 Smlouvy se stanoví, že za účelem dosažení cílů stanovených v článku 136 Společenství podporuje a doplňuje činnost členských států v oblasti zlepšování pracovního prostředí tak, aby bylo chráněno zdraví a bezpečnost pracovníků, rovnosti příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovného zacházení na pracovišti.
- (2) V článku 141 Smlouvy se stanoví, že Rada postupem podle článku 251 po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem přijímá opatření k uplatnění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách práce a zaměstnanosti.
- (3) Vzhledem k tomu, že se tato směrnice netýká pouze ochrany zdraví a bezpečnosti těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň, ale z povahy věci též otázek rovného zacházení, jako je právo na návrat na stejné nebo odpovídající pracovní místo, pravidla týkající se výpovědi a práva vyplývající z pracovní smlouvy nebo pravidla lepší finanční podpory během mateřské dovolené, použijí se jako právní základ této směrnice článek 137 v kombinaci s článkem 141 Smlouvy.

²⁶ Úř. věst. C , , s. .

²⁷ Úř. věst. C , , s. .

²⁸ Úř. věst. C , , s. .

- (4) Rovnost mužů a žen je základní zásadou Evropské unie. Články 21 a 23 Listiny základních práv Evropské unie zakazují jakoukoli diskriminaci na základě pohlaví a požadují, aby rovné postavení žen a mužů bylo zajištěno ve všech oblastech.
- (5) Podle článku 2 Smlouvy o založení Evropského společenství je podpora této rovnosti jedním ze základních poslání Společenství. Rovněž podle čl. 3 odst. 2 Smlouvy musí Společenství při všech svých činnostech usilovat o odstranění nerovností a podporovat rovné zacházení pro muže a ženy.
- (6) Směrnice 92/85/EHS²⁹ provádí opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň.
- (7) Jednou ze šesti priorit stanovených v plánu pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006–2010³⁰ je docílit lepší rovnováhy mezi pracovním, soukromým a rodinným životem. Komise se v této souvislosti zavázala, že přezkoumá stávající právní předpisy v oblasti rovného postavení žen a mužů s cílem tyto předpisy případně modernizovat. Komise rovněž oznámila, že za účelem zlepšení řízení v oblasti rovného postavení žen a mužů „přezkoumá stávající právní předpisy EU v oblasti rovného postavení žen a mužů, které nebyly zahrnuty do přepracovaného projektu 2005 (...), s cílem tyto předpisy případně aktualizovat, modernizovat a přepracovat“. Směrnice 92/85/EHS nebyla do projektu přepracování zahrnuta.
- (8) Komise ve svém sdělení nazvaném *Obnovená sociální agenda: Příležitosti, přístup a solidarity v Evropě v 21. století*³¹ potvrdila nutnost zlepšit sladění soukromého a pracovního života.
- (9) Vzhledem ke zranitelnosti těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň, je nezbytné, aby měly tyto zaměstnankyně nárok na mateřskou dovolenou po dobu nejméně osmnácti po sobě jdoucích týdnů, rozložených před porodem nebo po porodu, a povinnou mateřskou dovolenou v trvání nejméně šesti týdnů po porodu.
- (10) Mezinárodní organizace práce doporučuje, aby měla mateřská dovolená minimální délku trvání osmnáct týdnů, během kterých je vyplácena plná výše předchozích výdělků ženy. Úmluva MOP o ochraně mateřství z roku 2000 stanoví povinnou mateřskou dovolenou po porodu v délce šesti týdnů.
- (11) Soudní dvůr Evropských společenství ve své judikatuře mnohokrát uznal, že s ohledem na zásadu rovného zacházení je legitimní chránit ženu z důvodů jejího tělesného stavu během těhotenství a po něm. Navíc důsledně rozhodoval, že jakékoli nepříznivé zacházení spojené s těhotenstvím nebo mateřstvím představuje přímou diskriminaci na základě pohlaví.
- (12) Na základě zásady rovného zacházení Soud rovněž uznal ochranu práv žen vyplývajících z pracovní smlouvy, zejména pokud jde o jejich právo na návrat na

²⁹ Úř. věst. L 348, 28.11.1992.

³⁰ Sdělení Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů (KOM(2006) 92).

³¹ KOM(2008) 412.

stejně nebo rovnocenné pracovní místo s pracovními podmínkami, které nejsou méně příznivé, a na prospěch ze zlepšení pracovních podmínek, které byly zavedeny během jejich nepřítomnosti.

- (13) Ženy by proto měly být chráněny před diskriminací na základě těhotenství nebo mateřské dovolené a měly by mít k dispozici odpovídající prostředky právní ochrany.
- (14) Touto směrnicí není dotčena směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice 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 podmínky³², ve znění přepracovaném směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání³³.
- (15) Ochrana bezpečnosti a zdraví těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň by měla být zaručena a neměla by odporovat zásadám zakotveným ve směrnicích týkajících se rovného zacházení pro muže a ženy.
- (16) Ve snaze zlepšit účinnou ochranu těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu a kojících zaměstnankyň by pravidla týkající se důkazního břemene měla být upravena pro případy, kdy se jedná o zjevné porušení práv podle této směrnice. Aby tato práva mohla být uplatňována účinně, mělo by v případě, že je poskytnut důkaz takového porušení, důkazní břemeno příslušet žalovanému.
- (17) Účinné provádění zásady rovného zacházení vyžaduje přiměřenou soudní ochranu před pronásledováním.
- (18) Členské státy by měly zavést účinné, přiměřené a odrazující sankce v případě jakéhokoli porušování povinností vyplývajících z této směrnice.
- (19) Zkušenosti ukazují, že ochrana proti porušení práv, jež zaručuje tato směrnice, by byla posílena, kdyby byl subjekt nebo subjekty pro rovné zacházení v jednotlivých členských státech pověřeny rozбором problémů, zkoumáním možných řešení a poskytováním praktické pomoci obětem. Tato směrnice by tudíž měla obsahovat ustanovení v tomto smyslu.
- (20) Tato směrnice stanoví minimální požadavky, a dává tak členským státům možnost zachovat nebo přijmout příznivější ustanovení. Prováděním této směrnice nesmí být odůvodňováno jakékoli zhoršení oproti stavu, který v členském státě existuje.
- (21) Jelikož cílů opatření, jež má být přijata, a to konkrétně zlepšení minimální úrovně ochrany těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň a zlepšení účinného provádění zásady rovného zacházení nemůže být uspokojivě dosaženo na úrovni členských států, protože poskytují různou úroveň ochrany, a může jich tudíž být lépe dosaženo na úrovni Společenství, může Společenství přijmout opatření v souladu se zásadou subsidiarity stanovenou v článku 5 Smlouvy o ES. V souladu se zásadou proporcionality, jak je stanovena v uvedeném

³² Úř. věst. L 269, 5.10.2002, s. 15.

³³ Úř. věst. L 204, 26.7.2006, s. 23.

článku, tato směrnice nepřekračuje rámec toho, co je potřebné pro dosažení uvedených cílů,

PŘIJALY TUTO SMĚRNICI:

Článek 1

Směrnice 92/85/EHS se mění takto:

1. Článek 8 se nahrazuje tímto:

„Článek 8

Mateřská dovolená

1. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zajistily, že zaměstnankyně ve smyslu článku 2 mají nárok na nepřetržité období nejméně osmnácti týdnů mateřské dovolené rozložené před porodem a/nebo po porodu.

2. Mateřská dovolená uvedená v odstavci 1 zahrnuje povinnou mateřskou dovolenou v rozsahu nejméně šesti týdnů po porodu. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zajistily, že zaměstnankyně ve smyslu článku 2 mají nárok si zvolit, kdy si vyberou nepovinnou část mateřské dovolené, zda před porodem nebo po porodu.

3. Část mateřské dovolené před narozením se prodlouží o období, jež uplyne mezi předpokládaným a skutečným datem porodu, aniž by byla zkrácena zbývající část dovolené.

4. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zajistily poskytnutí dodatečné dovolené v případě předčasného porodu, dětí hospitalizovaných při porodu, postižených dětí a vícečetných porodů. Délka dodatečné dovolené by měla být přiměřená a umožňovat uspokojení zvláštních potřeb matky a dítěte či dětí.

5. Členské státy zajistí, aby jakékoli období nemocenské dovolené z důvodu nemoci nebo komplikací v souvislosti s těhotenstvím, které nastane čtyři a více týdnů před porodem, nemělo dopad na dobu trvání mateřské dovolené.“

2. Článek 10 se nahrazuje tímto:

„Článek 10

Zákaz výpovědi

Ve snaze zaručit zaměstnankyním ve smyslu článku 2 výkon jejich práv na bezpečnost a ochranu zdraví uznaných podle tohoto článku:

1. členské státy přijmou nezbytná opatření k zákazu výpovědi a veškerých příprav na výpověď zaměstnankyním ve smyslu článku 2 po dobu od počátku jejich těhotenství až do konce jejich mateřské dovolené uvedené v čl. 8 odst. 1, kromě výjimečných případů nesouvisejících s jejich stavem, které jsou dovoleny podle vnitrostátních právních předpisů a/nebo zvyklostí, a popřípadě za předpokladu, že k tomu dá příslušný orgán souhlas;

2. je-li zaměstnankyni ve smyslu článku 2 dána výpověď během doby uvedené v bodu 1, musí zaměstnavatel uvést náležité odůvodnění písemně. Dojde-li k výpovědi do šesti měsíců po ukončení mateřské dovolené uvedené v čl. 8 odst. 1, musí zaměstnavatel na žádost dotčené zaměstnankyně uvést náležité odůvodnění písemně;

3. členské státy přijmou nezbytná opatření k ochraně zaměstnankyň ve smyslu článku 2 před následky výpovědi, která je na základě bodů 1 a 2 protiprávní;

4. jakékoli méně příznivé zacházení se ženou spojené s těhotenstvím nebo mateřskou dovolenou ve smyslu článku 8 představuje diskriminaci ve smyslu směrnice 2002/73/ES, ve znění přepracovaném směrnicí 2006/54/ES.“

3. Článek 11 se mění takto:

a) Vkládá se nový bod 1a, který zní:

„1a. zaměstnankyním ve smyslu článku 2, které jejich zaměstnavatel, jenž se domnívá, že nemohou pracovat, ačkoli zaměstnankyně v tomto smyslu nedodaly žádné lékařské potvrzení, vyloučil z práce, je až do začátku mateřské dovolené ve smyslu čl. 8 odst. 2 vyplácena částka ve výši jejich celého platu.“

b) V bodě 2 se vkládá nové písmeno c), které zní:

„c) zaměstnankyním ve smyslu článku 2 zajištěno právo vrátit se na svá pracovní místa nebo na odpovídající místa za podmínek, které pro ně nejsou méně příznivé, a na prospěch ze zlepšení pracovních podmínek, na které by měly během své nepřítomnosti nárok;“

c) Bod 3 se nahrazuje tímto:

„3. dávky uvedené v bodě 2 písm. b) se považují za odpovídající, jestliže zajišťují příjem rovnocenný poslednímu měsíčnímu platu nebo průměrnému měsíčnímu platu, v mezích případného stropu stanoveného vnitrostátními právními předpisy. Tento strop nesmí být nižší než dávky, které by zaměstnankyně ve smyslu článku 2 obdržela v případě přerušování své činnosti z důvodů spojených s jejím zdravotním

stavem. Členské státy mohou určit, na základě jakého období se tento průměrný plat vypočítá.

d) Doplnuje se nový bod 5, který zní:

„5. členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zajistily, že zaměstnankyně ve smyslu článku 2 mohou během mateřské dovolené nebo při návratu z mateřské dovolené ve smyslu článku 8 požádat o změnu délky a rozvržení pracovní doby a zaměstnavatelé měli povinnost tyto žádosti zvážit s ohledem na potřeby zaměstnavatelů a na potřeby zaměstnankyň.“

4. Vkládá se nový článek 12a, který zní:

„Článek 12a

Důkazní břemeno

1. Členské státy přijmou v souladu se svými vnitrostátními soudními systémy nezbytná opatření pro zajištění toho, aby v případě, kdy se osoba, která se domnívá, že její práva podle této směrnice byla poškozena, a předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že k tomuto porušení došlo, příslušelo žalovanému prokázat, že k porušení směrnice nedošlo.

2. Odstavec 1 nebrání členským státům přijmout pravidla o dokazování, která jsou pro žalobce příznivější.

3. Odstavec 1 se nevztahuje na trestní řízení.

4. Členské státy nemusí uplatňovat odstavec 1 na řízení, v nichž skutečnosti případu zjišťuje soud nebo příslušný orgán.

5. Odstavce 1 až 4 se rovněž vztahují na všechna soudní řízení podle článku 12.“

5. Vkládá se nový článek 12b, který zní:

„Článek 12b

Ochrana před pronásledováním

Členské státy zavedou do svých vnitrostátních právních řádů nezbytná opatření na ochranu osob před jakýmkoli nepříznivým zacházením nebo nepříznivými následky, které jsou reakcí na žalobu, jež tyto osoby podaly, nebo na řízení, která zahájily, zaměřených na dodržování práv poskytovaných podle této směrnice.“

6. Vkládá se nový článek 12c, který zní:

„Článek 12c

Sankce

Členské státy stanoví pravidla pro ukládání sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých v souladu s touto směrnicí a přijmou všechna nezbytná opatření pro zajištění jejich provádění. Tyto sankce, které mohou zahrnovat náhradu škody

poškozenému, jež nemusí být omezena předchozím stanovením horní hranice, musí být účinné, přiměřené a odrazující.“

7. Vkládá se nový článek 12d, který zní:

„Článek 12d

Subjekt pro rovné zacházení

Členské státy zajistí, aby subjekt nebo subjekty určené podle článku 20 směrnice 2002/73/ES, přepracované směrnici 2006/54/ES, a pověřené podporou, rozbořem, sledováním a prosazováním rovného zacházení se všemi osobami bez diskriminace na základě pohlaví byly rovněž příslušné pro otázky spadající do působnosti této směrnice, pokud se tyto otázky týkají především rovného zacházení a nikoli zdraví a bezpečnosti zaměstnankyň.“

Článek 2

1. Členské státy mohou zavést nebo zachovat ustanovení, která jsou pro zaměstnankyně oproti ustanovením této směrnice příznivější.
2. Provádění této směrnice nesmí být v žádném případě důvodem pro snížení úrovně ochrany v oblastech upravených touto směrnicí.

Článek 3

1. Členské státy uvedou v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí do [...] [dvou let po přijetí]. Neprodleně sdělí Komisi jejich znění a srovnávací tabulku mezi těmito předpisy a touto směrnicí.
2. Tyto předpisy přijaté členskými státy musí obsahovat odkaz na tuto směrnici nebo musí být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Způsob odkazu si stanoví členské státy.

Článek 4

1. Členské státy a vnitrostátní subjekty pro rovné zacházení sdělí Komisi do [pěti let po přijetí] a poté každých pět let veškeré informace nezbytné k tomu, aby Komise vypracovala zprávu pro Evropský parlament a Radu o uplatňování směrnice 92/85/EHS, ve znění této směrnice.
2. Zpráva Komise vezme podle potřeby v úvahu hlediska sociálních partnerů a příslušných nevládních organizací. V souladu se zásadou zohlednění rovnosti žen a mužů ve všech oblastech bude zpráva mimo jiné obsahovat posouzení dopadu přijatých opatření na ženy a muže. S ohledem na získané informace zahrne zpráva, je-li to nezbytné, návrhy na přezkoumání a aktualizaci směrnice 92/85/EHS, ve znění této směrnice.

Článek 5

Tato směrnice vstupuje v platnost dnem vyhlášení v *Úředním věstníku Evropské unie*.

Článek 6

Tato směrnice je určena členskými státy.

V Bruselu dne [...].

Za Evropský parlament

předseda / předsedkyně

Za Radu

předseda / předsedkyně