

Transpozice unijní Směrnice 2000/78/ES do českého antidiskriminačního zákona

Eva Liberdová

Po vstupu České republiky do Evropské unie při pátém rozšíření 1. května 2004 přijala Česká republika nejen členství, ale také závazek převzít normy evropského práva. Povinností se stalo uvést český právní řád do souladu s evropským právem, což se týkalo i směrnice Rady 2000/78/ES, v níž se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Postup, způsob a výsledek transpozice unijní Směrnice 2000/78/ES do českého antidiskriminačního zákona je předmětem následující analýzy.

Jednou z etap, kterou musela Česká republika jako kandidátská země projít, byla etapa porovnávání stavu české legislativy a unijních norem. V evropském právu se vyskytují harmonizační snahy, které usilují o sblížení právních postupů členských států. Jedněmi z evropských norem jsou unijní směrnice. Směrnicí Rady 2000/78/ES se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Osoby se zdravotním postižením se v této oblasti setkávají s diskriminačními praktikami a mají ztížený přístup k zaměstnání, proto se v této oblasti požaduje harmonizace s unijním právem. Harmonizačním snahám se tak nevyhnulo ani pracovní právo.

Harmonizace práva a směrnice

Harmonizace práva je sblížení, sjednocování právních předpisů. Harmonizace vytváří srovnatelný režim uvnitř členských států. Směrnice je nástrojem harmonizace a zavazuje provést v právním řádu členského státu k určitému datu změny tak, aby unijnímu právu národní právo neodporovalo a poskytovalo stejnou úroveň ochrany. Ustanovení směrnice je členský stát povinen přenést do národního práva, forma obecně závazného právního předpisu se však smí lišit, může být v podobě zákona či vyhlášky nebo jako novelizace. Jak směrnici členský stát tedy přenesl do svého vnitrostátního práva, je již na něm samém. Unijní směrnice pouze stanoví určitý minimální standard, společné zásady pro sblížení práva. S tím souvisejí další dva pojmy. Transpozice a samostatná implementace. Transpozicí unijní směrnice je její „*obsahové zpracování do vnitrostátního práva*“ čili uvedení národního práva náležitě, věcně správně a efektivně do souladu se směrnicí. Implementace zahrnuje „*výklad ve smyslu směrnice*“ a aplikaci přijatého transpozicičního předpisu a zejména vynucení, aby se dodržoval. Promítnutí požadavků směrnice do vnitrostátního předpisu, který je aplikován a dodržován, je vnitrostátní implementací. Transpozice směrnice vytváří blokační účinek - zakazuje vydávat právní předpis rozporný s unijní směrnicí. Směrnice tak působí prostřednictvím vnitrostátního práva, zavazuje k použití, zakládá práva jednotlivců, kteří se práv mohou dovolávat u ná-

rodních orgánů. Lhůta pro transpozici a implementaci bývá 3 roky. Unijní směrnice je vyhlášována v Úředním věstníku Evropské unie a je číslována dle ročníku a pořadového čísla. Směrnicí členský stát musí provést do národního práva precizně a musí zajistit praktické provedení požadavků, které z unijní směrnice vyplývají. Pokud uplyne implementační lhůta a směrnice není implementována, ustanovení unijní směrnice mají přímý účinek. Přímý účinek je „*vnitrostátním právem nezprostředkovaně působení právní normy unijního práva*“.

Transpozice Směrnice Rady 2000/78/ES

Směrnice Rady 2000/78/ES chce dle čl. 1 vytvořit „*obecný rámec pro boj s diskriminací na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání, s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení*“.⁴ Zásada rovného zacházení vysvětluje „*neexistenci jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na základě určitého důvodu*“.⁵ Rozlišovacím kritériem je pohlaví, vyznání, víra, zdravotní postižení, věk a sexuální orientace. Směrnice Rady 2000/78/ES konkretizuje obecnou zásadu rovného zacházení a může být i aplikována ve sporech mezi jednotlivci před vnitrostátními soudy. Znamená to, že totožné případy mají být posuzovány stejně. Nerovným zacházením je jednání jedné osoby vůči druhé, které přináší újmu ve srovnání s jinou osobou, což se děje na základě zakázaného kritéria ve stanovených oblastech a není účelně odůvodněné. Směrnice Rady 2000/78/ES ovlivnila úpravu rovných příležitostí v českém národním právu. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, a zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon), převzal definice z této směrnice. Zákaz diskriminace je v zákoníku práce všeobecný, zakazuje diskriminaci všeobecně a odvolává se na antidiskriminační zákon. Směrnice Rady 2000/78/ES rovněž požaduje přizpůsobení zaměstnavatele osobám se zdravotním postižením a problematickou částí transpozice směrnice je právě zákaz diskriminace osob se zdravotním postižením.

Do antidiskriminačního zákona byla implementována i řada směrnic z dalších oblastí. Zakázané diskriminační důvody tak „*kopírují evropské směrnice*“.⁶ Antidiskriminační zákon jako transpozici předpis se schvaloval dlouho. Začal se utvářet v roce 2005, dokončen byl v roce 2008. Přijat byl však proto, že při nepřijetí hrozila sankce ze strany Evropské unie, a to tak, že byl schválen přehlasováním prezidentského veta v roce 2009. Nabyl účinnosti 1. 9. 2009.

Zajištění transpozice v národním právu

Navrhování českých předpisů je úkolem gestora. Gestorem Směrnice Rady 2000/78/ES se tak stalo MPSV 26. února 2001. Metodickou a koordinační roli zajišťoval Úřad vlády ČR, odbor kompatibility. Evropská komise mohla zahájit s Českou republikou řízení, pokud by dospěla k tomu, že transpozici předpis není slučitelný s evropským právem, resp. pokud by Česká republika nezajistila náležitou transpozici. V před soudní fází se jedná o formální upozornění. Česká republika rovněž musela informovat Evropskou komisi o přijetí a obsahu transpozicičních opatření.

Odbor kompatibility Úřadu vlády sledoval a kontroloval lhůtu pro transpozici Směrnice 2000/78/ES, správnost implementace, vypracovával k návrhu českého předpisu jak ve fázi připomínkového řízení, tak ve fázi projednávání na úrovni vlády stanovisko o slučitelnosti českého návrhu předpisu s unijním právem. Přesto Česká republika obdržela stanoviska Evropské komise k odstranění nedostatků v oblasti rovného zacházení v zaměstnání. Transpozice Směrnice Rady 2000/78/ES měla být provedena do 31. ledna 2005.

Pro řádnou a úplnou transpozici směrnice jsou důležitá následující kritéria:

- včasnost - transpoziciční opatření jsou přijata ve stanovené lhůtě,
- obsah navrhovaného předpisu odpovídá obsahu směrnice,
- forma - transpoziciční opatření je v obecně závazném právním předpisu,
- aplikovatelnost, tj. efektivně sankcionované, vymahatelné opatření,
- uplatnitelnost, tj. je stanoven orgán zajišťující uplatnitelnost opatření.

Zajištění transpozice směrnice v ČR popisují Metodické pokyny pro zajišťování

práci při plnění legislativních závazků vyplývajících z členství ČR v EU. Tyto pokyny stanoví, že s transpozičním předpisem nelze nakládat při aplikaci jako se vnitrostátním čistým předpisem, neboť výklad musí být v souladu s unijní směrnicí. Metodické pokyny požadují, aby výsledek transpoziční analýzy byl uveden ve srovnávací tabulce, a uvádějí, že předpis musí zahrnovat odkaz na směrnici nebo její část. Plnou slučitelnost návrhu předpisu gestor dokládá doložkou o stupni slučitelnosti s unijní směrnicí i s evropským právem a výše zmíněnou srovnávací tabulkou. Doložka slučitelnosti je součástí odůvodnění k návrhu transpozičního předpisu. V textu návrhu předpisu jsou podtržena transpoziční ustanovení a pod nimi je uvedeno, kterou směrnicí transponují. Přidává se také rozdílová tabulka zrcadlově obrácená oproti tabulce srovnávací, která slouží jako pojistka, která má zabránit nesouladu s unijní směrnicí při pozměňovacích návrzích. Gestor také zahajuje neprodleně práce na úpravách, které zajistí soulad s unijní směrnicí.

Transpoziční předpis - český antidiskriminační zákon

Závazek práva na rovné zacházení, který plyne z členství České republiky v Evropské unii, byl do českého právního řádu proveden zejména Zákonem č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminačním zákonem). Antidiskriminační zákon obsahuje výčet základních druhů diskriminace, vymezuje oblasti, v nichž se zakazuje diskriminovat, a důvody, na jejichž základě není rozdílné zacházení povoleno. Jde o právo na zaměstnání a pracovní, služební poměry a jiné závislé činnosti i odměňování, členství a činnost v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů a členství a činnost v profesních komorách včetně členských výhod. Důležité je právo na přístup k zaměstnání, k povolání, k podnikání a samostatné výdělečné činnosti.

Návrh antidiskriminačního zákona do § 1 zakomponoval informační odkaz na Směrnici Rady 2000/78/ES a navazuje na čl. 3 Směrnice 2000/78/ES. Vymezuje právo na rovné zacházení a zakazuje diskriminaci. Základní pojmy byly přejaty ze znění směrnice a jde zejména o § 2 - § 4, § 6 - § 7 antidiskriminačního zákona. Rovné zacházení definuje § 2 antidiskriminačního zákona - říká, co lze považovat za diskriminaci. Právem na rovné zacházení je podle něj právo nebýt diskriminován. Směrnice Rady 2000/78/ES hovoří o zásadě rovného zacházení - neexistenci přímé nebo nepřímé diskriminace. Přímou diskriminaci antidiskriminační zákon přebírá z ustanovení Směrnice 2000/78/ES a přidává opomenutí. Také definuje nepřímou diskriminaci

a oproti Směrnici 2000/78/ES odkazuje na důvody vymezené v jiném svém ustanovení. Antidiskriminační zákon řeší nepřímou diskriminaci z důvodu zdravotního postižení jako odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření pro osoby se zdravotním postižením, jelikož směrnice požaduje, aby podle vnitrostátních předpisů musel zaměstnavatel učinit vhodná opatření k odstranění nevýhod, které plynou z praxe, kritéria a ustanovení. Zda konkrétní opatření představuje nepřiměřené zatížení, antidiskriminační zákon rozvádí v § 3. Směrnice 2000/78/ES požaduje dodržování povinností. Ty antidiskriminační zákon pojednává v § 10, uvádí zde právo se u soudu domáhat, aby od diskriminace bylo upuštěno, a to na základě čl. 9 Směrnice 2000/78/ES. § 14 antidiskriminačního zákona obsahuje důkazní břemeno. Toto břemeno je dané čl. 10 Směrnice 2000/78/ES.

S výše uvedeným souvisí provedená transpoziční změna Zákona č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, která v § 21b stanovila, že ochránce má přispívat k prosazování práva na rovné zacházení a poskytovat metodickou pomoc při podání návrhu, kterým se zahájí řízení pro důvod diskriminace. Změny doznal i Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, který v § 133a uvádí, že v pracovní oblasti musí žalovaná strana vyvrátit námitku, že došlo k porušení práva na rovné zacházení.

V řízení Evropská komise vytýkala neodpovídající rozsah působnosti vnitrostátních transpozičních předpisů oproti rozsahu působnosti směrnice a nedostatečnou definici diskriminace. Dále šlo o nedostatečnou transpozici ustanovení, jež se týká rozdílného zacházení na základě věku. Také byly neslučitelné podmínky absence poruchy sexuální preference pro přijímání příslušníků celní správy (náprava zde spočívala ve zrušení vyhlášky č. 89/2003 Sb.).

Důvodová zpráva k antidiskriminačnímu zákonu uváděla, že právní řád má zakázat diskriminaci, vymezit pojmový aparát a upravit právní ochranu před diskri-

minací (možnost se domáhat upuštění od diskriminace Listina základních práv a svobod neřeší). V českém právu chyběla také definice pokynu a navádění k diskriminaci. Zákon tedy toto vše měl pojmovit. Forma jediného zákona namísto novelizací stávajících 32 zákonů z pracovní oblasti byla provedena podle důvodové zprávy pro svou jednoduchost - pokud by se unijní směrnice změnila, stačila by novelizace pouze jednoho zákona.

O veřejném ochránci práv jako prosazovateli rovného zacházení při konkrétní transpozici rozhodly důvody uvedené v důvodové zprávě:

- nezávislost, zákonná garance a pravomoc,
- dosažitelnost pro občany a pomoc zdarma obětem i svědkům diskriminace,
- sledovanost úrovně diskriminace, nástroj změny praxe, zábrana proti opakované diskriminaci, možnost připomínkování zákonů a financování z rozpočtu.

V důvodové zprávě bylo vyčísleno, že je potřebné rozšířit u veřejného ochránce práv počet odborných pracovníků o 15 osob, které budou zajišťovat agendu týkající se rovného zacházení a ochrany před diskriminací.

Antidiskriminační zákon jde nad rámec toho, co Směrnice 2000/78/ES požaduje. Kromě pracovní oblasti se dotýká také sociální ochrany, zdravotní péče, přístupu ke vzdělání, zboží a službám. To mělo vliv na výklad samotného předpisu. V pracovní-právní oblasti je nutné výklad řešit pomocí evropské směrnice, kdežto Směrnicí 2000/78/ES neupravené oblasti je potřeba vykládat v souladu s českým ústavním zákonem.

Přínosy a nedostatky implementace

Přínos Směrnice Rady 2000/78/ES spočívá v tom, že se v České republice nastolila otázka diskriminačního jednání a že antidiskriminační zákon zavedl termín „opomenutí“ a diskriminací stanovil i „praxi“, která vyhovuje pouze lidem bez postižení. Co je závaž-

Tabulka 1: Transpozice unijní směrnice do antidiskriminačního zákona

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (kód 32000L0078 - Celex)	Transpozice v Zákoně 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací
čl. 2	§ 2, § 3, § 4
čl. 3	§ 1
čl. 4	§ 6
čl. 5	§ 3
čl. 6	§ 6
čl. 9	§ 10
čl. 10	§ 14 (novelizuje z. č. 99/1963 Sb. - § 133a)
čl. 11	§ 4

Pramen: Rozdílová tabulka návrhu zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon) s legislativou ES. Sněmovní tisk 253/0, část č. 3/2 VI. n. z. o rovném zacházení a ochraně před diskriminací - EU

né, je to, že právo zůstává v textové podobě a aplikace ochrany před diskriminací je nízká. Unijní směrnice se přejímají do českého práva jen proto, aby byla naplněna litera Evropské unie. Příkladem je Nařízení vlády č. 204/2014 Sb., kterým se minimální mzda zaměstnanců zvedla na 9200 Kč, ale minimální mzda osob s postižením zůstala stále nižší. To je ona diskriminace „praxí“, kterou antidiskriminační zákon zakazuje. Nařízení vlády je nižší právní síly a je tak v rozporu s předpisem vyšší právní síly. Legislativa sama umožňuje porušovat právo na rovné zacházení ve věci odměňování v pracovní oblasti a není zjednána žádná náprava. Blokační účinek unijní směrnice není funkční.

Závěr

Směrnice Rady 2000/78/ES byla implementována do českého antidiskriminačního Zákona č. 198/2009 Sb. Jeho prostřednictvím došlo také k zavedení § 133a do Zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu. Antidiskriminační zákon svým ustanovením i novelizoval Zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, kterému přibyla působnost v oblasti práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací. Praktická vymahatelnost získat zadostiučnění je obtížná, ještě obtížnější je se domoci v praxi rychlého prošetření podnětu na diskriminaci v přiměřené lhůtě.

- 1 TOMÁŠEK, Michal et al. *Právo Evropské unie*. Praha: Leges, 2013, s. 110.
- 2 TOMÁŠEK, Michal et al. *Právo Evropské unie*. Praha: Leges, 2013, s. 110.
- 3 TOMÁŠEK, Michal et al. *Právo Evropské unie*. Praha: Leges, 2013, s. 66.
- 4 *Směrnice Rady č. 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání* [online]. EUR-Lex [cit. 2015-03-01]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX:32000L0078&qid=1425216723259>
- 5 TOMÁŠEK, Michal et al. *Právo Evropské unie*. Praha: Leges, 2013, s. 105.
- 6 GILAR, P., I. KEJÍK a H. ZEMANOVÁ ŠIMONOVÁ. Sbližování českého práva s právem EU v oblasti rovného

zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích. In: SCHELLE, Karel, ed. *Aktuální otázky práva ČR, SR a EU 2011*. Ostrava: Key Publishing, 2011, s. 146.

Literatura:

- BOUČKOVÁ, Pavla et al. Antidiskriminační zákon. Komentář. Praha: C. H. Beck, 2010, 425 s. ISBN 978-80-7400-315-8.
- ČERMÁK, Michal. Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, 2012, 63 s. ISBN 978-80-87181-08-9.
- GILAR, Petr, I. KEJÍK a H. ZEMANOVÁ ŠIMONOVÁ. Sbližování českého práva s právem EU v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích. In: SCHELLE, Karel, ed. *Aktuální otázky práva ČR, SR a EU 2011*. Ostrava: Key Publishing, 2011, s. 137-160. ISBN 978-80-7418-126-9.
- HALÁSKOVÁ, Martina. Systém veřejné správy v evropských zemích. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava, 2004, 146 s. ISBN 80-248-0600-2.
- KRÁL, Richard. Směrnice EU z pohledu jejich transpozice a vnitrostátních účinků. Praha: C. H. Beck, 2014, 310 s. ISBN 978-80-7400-282-3.
- WHELANOVÁ, Markéta. Tvorba a implementace práva EU v České republice a vybraných členských státech EU. In: *Legislativní příloha odborného časopisu Správní právo*, 2013, roč. V., č. 2, s. II.-XXII. ISSN 0139-6005.
- TICHÝ, Luboš et al. *Evropské právo*. 5. přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, 756 s. ISBN 978-80-7400-546-6.
- TOMÁŠEK, Michal et al. *Právo Evropské unie*. Praha: Leges, 2013, 596 s. ISBN 978-80-87576-53-3.

Elektronické zdroje:

- Evropská komise uzavřela dvě řízení proti České republice, pokud jde o rovné zacházení [online]. Zastoupení v České republice [cit. 2015-02-28]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/ceskarepublika/press/press_releases/10_530_cs.htm
- HASENKOPF, Pavel. Co nám hrozí nepřijetím antidiskriminačního zákona In: *Virtually.cz*, internetový názorový deník [online]. *Virtually.cz* [cit. 2015-02-28]. Dostupné z: <http://virtually.cz/archiv.php?art=16617>
- Identifikace předpisu ES [online]. 2011 Úřad vlády ČR [cit. 2015-02-28]. Dostupné z: <https://isap.vlada.cz/dul/dirtaii.nsf/589c3897bc33f8a3c12579bb003df09b/5efdfb94f1f187fb802569b9002d24c4?OpenDocument&Highlight=0,2000%2F78%2FES>
- Komise podniká kroky k odstranění nedostatků v pravidlech týkajících se rovného zacházení v zaměstnání [online]. Zastoupení v České republice [cit. 2015-02-28].

Dostupné z: http://ec.europa.eu/ceskarepublika/press/press_releases/08157_cs.htm

Komise uzavřela dvě řízení proti ČR [online]. Týden v Evropě 3.-9. května 2010 [cit. 2015-02-28]. Dostupné z: www.tydenvevropce.cz/d.aspx/174#sthash.iK0LYxRr.dpuf

Metodické pokyny pro zajišťování prací při plnění legislativních závazků vyplývajících z členství České republiky v Evropské unii [online]. Vláda ČR (c) 2009-2014 [cit. 2015-03-02]. Dostupné z: http://www.vlada.cz/assets/jednani-vlady/kompatibilita-s-pravem-es/Metodicke_pokyny_UZ.pdf

Rozdílová tabulka návrhu zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a (antidiskriminační zákon) s legislativou ES. Sněmovní tisk 253/0, část č. 3/2 VI.n.z. o rovném zacházení a ochraně před diskriminací - EU [online]. Parlament České republiky [cit. 2015-02-28]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/text2.sqw?idd=11135>

Seznam směrnic ES se lhůtou pro provedení transpozice do 31. ledna 2005, k nimž zbývá dopracovat podklady pro notifikaci [online]. Vláda ČR (c) 2009-2014 [cit. 2015-02-28]. Dostupné z: http://www.usneseni.usneseni_webtest.nsf/0/.../w050216b.0196.doc

Sdělení Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů - Uplatňování směrnice 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání [online]. EUR-Lex [cit. 2015-02-28]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?qid=1425149799463&uri=CELEX:52008DC0225>

Směrnice Rady č. 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání [online]. EUR-Lex [cit. 2015-03-01]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX:32000L0078&qid=1425216723259>

Vládní návrh na vydání zákona, o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). Sněmovní tisk 253/0, část č. 3/2 VI. n. z. o rovném zacházení a ochraně před diskriminací - EU [online]. Parlament České republiky [cit. 2015-02-28]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/text2.sqw?idd=11135>

ČESKO. Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací [online]. 2015 © Ministerstvo vnitra [cit. 2015-03-01]. Dostupné z: <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&name=ANTIDISKRIMINA-C4-8CN-C3-8D-20Z-C3-81KON&rpp=15#seznam>

Autorka příspěvku je studentkou CEMI MBA Studies, s. r. o., v Praze, obor Veřejná správa.

Projekty podporované EU

Sladování rodinného a pracovního života dle ÚMG AV ČR, v. v. i.

Jolana Jakoubková

Sladování soukromého a pracovního života je nový fenomén, který se pomalu zabydluje i v českém prostředí. Zaměstnavatel, který myslí na své zaměstnané i z pohledu firemních benefitů, flexibilních forem práce, sladování rodinného a pracovního života, je žádaným a dá mu přednost většina uchazečů o zaměstnání, především pak z nově nastupující Generace Y. Příkladem může být Ústav molekulární genetiky AV ČR, v. v. i., který již čtvrtým rokem nabízí svým zaměstnancům firemní mateřskou školu a v roce 2014 na ni získal už v pořadí druhou dotaci z Operačního programu Praha - Adaptabilita na rozvoj prorodinných opatření.

V České republice pracuje v současnosti na flexibilní úvazek pouze 9 % zaměstnaných žen a 36 % žen s dětmi do 6 let pracuje na plný úvazek. Oproti tomu např. v Holandsku využívá flexibilní formy prá-

ce 46 % zaměstnaných žen, v Nizozemsku dokonce 64 %. Česká republika tak získala 2. nejhorší výsledek v rámci členských států EU. Evropská komise proto doporučila zavést v Česku opatření týkající se

zvýšení zaměstnanosti žen a návratu rodičů po mateřské či rodičovské dovolené zpět do pracovního procesu.

I když situace není příznivá, staví se čeští zaměstnavatelé k využívání flexibil-

