EVROPSKÁ
KOMISE

V Bruselu dne 22.1.2020
COM(2020) 24 final

2020/0011 (NLE)

Návrh

ROZHODNUTÍ RADY,

kterým se členské státy zmocňují, aby v zájmu Evropské unie ratifikovaly Úmluvu Mezinárodní organizace práce o násilí a obtěžování z roku 2019 (č. 190)

DŮVODOVÁ ZPRÁVA

1. PŘEDMĚT NÁVRHU

Navrhované rozhodnutí Rady umožní členským státům pro účely záležitostí spadajících do pravomoci Unie ratifikovat úmluvu Mezinárodní organizace práce (MOP) k zabránění násilí a obtěžování ve světě práce, na kterou lze odkazovat jako na úmluvu o násilí a obtěžování, z roku 2019 (č. 190) (dále jen „úmluva“).

2. SOUVISLOSTI NÁVRHU

Jak bylo nedávno zdůrazněno prostřednictvím hnutí #metoo a souvisejících hnutí, násilí a obtěžování ve světě práce, včetně násilí a obtěžování na základě pohlaví, jsou ve světě všudypřítomná. Je třeba zvýšit úsilí v oblasti prevence a chránit oběti.

Za tímto účelem přijala 108. (stoletá) Mezinárodní konference práce dne 21. června 2019 úmluvu MOP o násilí a obtěžování z roku 2019 (č. 190) spolu s doporučením o násilí a obtěžování z roku 2019 (č. 206) (dále jen „doporučení“).

Úmluva je prvním mezinárodním nástrojem, který uvádí konkrétní, celosvětově platné normy pro boj proti obtěžování a násilí v souvislosti s prací a specifikuje opatření, jež musí jednotlivé státy a další příslušní aktéři přijmout. Cílem úmluvy a doporučení je vytvořit inkluzivní, integrovaný a genderově citlivý přístup k prevenci a odstraňování násilí a obtěžování ve světě práce.

Evropská unie (EU) je odhodlána prosazovat lidská práva a důstojnou práci, včetně bezpečných a zdravých pracovních podmínek, rovnosti žen a mužů a odstranění diskriminace, a to jak interně, tak v rámci svých vnějších vztahů.

V EU uzavřeli evropští sociální partneři v roce 2007 „rámcovou dohodu proti obtěžování a násilí v práci“[1], která vychází z konzultací Komise s evropskými sociálními partnery ohledně násilí na pracovišti a jeho dopadů na bezpečnost a ochranu zdraví při práci[2]. Tato dohoda poskytuje zaměstnavatelům, pracovníkům a jejich zástupcům akčně orientovaný rámec, který napomůže při identifikaci, předcházení a zvládání problémů obtěžování a násilí v práci.

Je v zájmu EU podporovat provádění mezinárodního nástroje pro boj proti násilí a obtěžování ve světě práce v souladu s jejím vnitřním rámcem, protože úmluva se zabývá některými oblastmi práva Unie a Evropská unie k ní nemůže přistoupit. Podstata úmluvy nevyvolává obavy s ohledem na stávající *acquis* EU. Je proto v zájmu EU, aby úmluvu ratifikovaly členské státy EU. Za tímto účelem a s ohledem na pravomoc EU v oblastech, jimiž se úmluva zabývá, je nezbytné odstranit veškeré právní překážky na úrovni EU, které brání ratifikaci úmluvy členskými státy EU.

2.1 Obsah úmluvy

Obsah úmluvy MOP o násilí a obtěžování z roku 2019 (č. 190) lze shrnout takto:

Preambule úmluvy:

- uznává právo každého člověka na svět práce bez násilí a obtěžování,

[1] KOM(2007) 686.

[2] C/2004/5220.

- uznává, že násilí a obtěžování ve světě práce může představovat porušení nebo zneužití lidských práv a že násilí a obtěžování představuje hrozbu pro rovné příležitosti a je nepřijatelné a neslučitelné s důstojnou prací,
- uznává, že násilí a obtěžování ve světě práce ovlivňuje duševní, fyzické a sexuální zdraví člověka, jeho důstojnost, rodinu a sociální prostředí a může bránit určitým osobám, zejména ženám, v přístupu na trh práce, setrvání a postupu na tomto trhu.

Podle části I (definice) úmluva:

- stanoví jednotnou definici „násilí a obtěžování“, která zahrnuje řadu případů nepřijatelného chování a praktik nebo jejich hrozeb, ať už se jedná o jedinou událost, nebo opakovaný výskyt, jejichž cílem, důsledkem nebo pravděpodobným důsledkem je fyzická, psychologická, sexuální nebo ekonomická újma (čl. 1 písm. a)),
- definuje násilí a obtěžování na základě pohlaví (čl. 1 písm. b)),
- stanoví, že aniž je dotčena jednotná definice „násilí a obtěžování“, lze toto násilí a obtěžování vymezit ve vnitrostátních právních a správních předpisech jako jediný pojem, nebo jako samostatné pojmy (čl. 1 odst. 2).

Podle části II (oblasti působnosti) úmluva:

- chrání pracovníky a jiné osoby ve světě práce, včetně zaměstnanců, jak je definuje vnitrostátní právo a zvyklosti, jakož i osoby pracující bez ohledu na své smluvní postavení, osoby účastnící se odborné přípravy, včetně stážistů a učňů, pracovníky, jejichž pracovní poměr byl ukončen, dobrovolníky, uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání a osoby zastávající pravomoc, povinnosti nebo odpovědnost zaměstnavatele (článek 2),
- vztahuje se na násilí a obtěžování ve „světě práce“, který přesahuje pracoviště a zahrnuje zařízení a komunikační prostředky související s prací, cestování a společenské aktivity, jakož i ubytování poskytované zaměstnavatelem a dojíždění do práce a z práce (článek 3).

Podle části III (základní zásady) ratifikující státy mimo jiné:

- přijmou inkluzivní, integrovaný a genderově citlivý přístup k prevenci a odstraňování násilí a obtěžování ve světě práce, který zahrnuje právně stanovený zákaz násilí a obtěžování (čl. 4 odst. 2),
- zajistí, aby příslušné politiky řešily násilí a obtěžování (čl. 4 odst. 2 písm. b)),
- přijmou komplexní strategii pro boj proti násilí a obtěžování a zajistí obětem přístup k opravným prostředkům a podpoře (čl. 4 odst. 2 písm. c)),
- přijmou právní a správní předpisy a politiky zajišťující právo na rovnost a nediskriminaci v zaměstnání, včetně zranitelných skupin a skupin ve zranitelném postavení (článek 6).

Podle části IV (ochrana a prevence) ratifikující státy zejména:

- přijmou vhodná opatření k předcházení násilí a obtěžování v pracovních souvislostech (článek 8),
- přijmou právní a správní předpisy, které vyžadují, aby zaměstnavatelé předcházeli násilí a obtěžování mimo jiné prostřednictvím posuzování rizik

násilí a obtěžování, poskytování informací a školení pro dotčené osoby (článek 9).

Podle části V (vymáhání a opravné prostředky) navíc musí ratifikující státy přijmout vhodná opatření, aby zajistily snadný přístup k vhodným a účinným opravným prostředkům, uznat účinky domácího násilí a, pokud je to proveditelné, zmírňovat jeho dopad na svět práce a zajistit, aby pracovníci měli právo se vymanit z pracovní situace, v níž hrozí bezprostřední a vážné nebezpečí související s násilím a obtěžováním (článek 10).

Úmluva dále obsahuje ustanovení o poradenství, odborné přípravě a zvyšování informovanosti.

2.2 Právo Unie v oblasti násilí a obtěžování ve světě práce

Některé aspekty úmluvy doplněné doporučením zahrnují oblasti, na něž se vztahuje právo EU, zejména:

- čl. 153 odst. 1 písm. a) a i) a čl. 157 odst. 3 SFEU, podle nichž Unie podporuje a doplňuje činnost členských států v oblasti zlepšování pracovního prostředí tak, aby bylo chráněno zdraví a bezpečnost pracovníků, a rovnosti příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovné zacházení na pracovišti, a rovněž přijímá opatření k uplatnění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách práce a zaměstnanosti,
- rámcová směrnice 89/391/EHS[3], která se vztahuje na všechna rizika pro bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci, včetně psychosociálních rizik, jako je obtěžování a násilí,
- „rámcová dohoda evropských sociálních partnerů proti obtěžování a násilí v práci“[4] z roku 2007 uzavřená podle článku 138 Smlouvy o ES (nyní článek 155 SFEU), která zaměstnavatelům, pracovníkům a jejich zástupcům poskytuje akčně zaměřený rámec, který napomůže při identifikaci, předcházení a zvládání problémů obtěžování a násilí v práci,
- strategický rámec EU pro ochranu zdraví a bezpečnosti při práci na období 2014–2020[5] a sdělení Komise s názvem „Bezpečnější a zdravější práce pro všechny – Modernizace právních předpisů a politiky EU v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci“[6], které zdůrazňují význam zlepšení prevence psychosociálních rizik na pracovišti,
- směrnice 2006/54/ES, která se zabývá uplatňováním zásady rovného zacházení a rovných příležitostí pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání a obsahuje ustanovení o zákazu obtěžování a sexuálního obtěžování[7],

---

3 Směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (Úř. věst. L 183, 29.6.1989, s. 1).

4 KOM(2007) 686.

5 COM(2014) 332 final.

6 COM(2017) 12 final.

7 Úř. věst. L 204, 26.7.2006, s. 23. Podobná ustanovení jsou rovněž obsažena ve směrnici Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování (Úř. věst. L 373, 21.12.2004, s. 37), a ve směrnici Evropského parlamentu a Rady 2010/41/EU ze dne 7. července 2010 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné a o zrušení směrnice Rady 86/613/EHS (Úř. věst. L 180, 15.7.2010, s. 1).

- směrnice 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání[8],
- směrnice 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ[9],
- rozhodnutí Rady ze dne 11. května 2017 o podpisu Úmluvy Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí jménem Unie[10] („Istanbulská úmluva“)[11] a probíhající diskuze v Radě ohledně přistoupení Unie k Istanbulské úmluvě, která obsahuje ustanovení o prevenci násilí na ženách a domácího násilí, včetně sexuálního obtěžování, ochraně obětí tohoto násilí a potrestání pachatelů.

Některé aspekty úmluvy a doporučení se dále týkají oblastí, na něž se vztahuje právo Unie v oblasti justiční spolupráce a práv obětí[12], migrace, azylu a svobody pohybu[13], pokud sekundární právo Unie[14] stanoví práva obětí trestných činů a jejich rodinných příslušníků na to, aby se jim dostalo odpovídajících informací, podpory a ochrany, mohli se účastnit trestního řízení, dostalo se jim uznání a zacházelo se s nimi s respektem a bez diskriminace.

Úmluva a doporučení obsahují rovněž ustanovení spadající do pravomoci členských států, zejména pokud jde o kolektivní vyjednávání.

3. VÝSLEDKY KONZULTACÍ SE ZÚČASTNĚNÝMI STRANAMI A POSOUZENÍ DOPADŮ

Nevztahuje se na tento návrh.

4. ZMOCNĚNÍ K RATIFIKACI ÚMLUVY V ZÁJMU UNIE

Úmluva se zabývá některými oblastmi práva Unie, jako je bezpečnost a ochrana zdraví při práci, rovnost a nediskriminace, kde stupeň regulace dosáhl pokročilé fáze.

V souladu s pravidly o vnějších pravomocích, která byla vypracována Soudním dvorem Evropské unie[15], a konkrétně s pravidly o uzavírání a ratifikaci úmluv MOP[16] nemohou

---

8 Úř. věst. L 303, 2.12.2000, s. 16.

9 Úř. věst. L 180, s. 22.

10 Rozhodnutí Rady (EU) 2017/865 ze dne 11. května 2017 o podpisu Úmluvy Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí, pokud jde o záležitosti týkající se justiční spolupráce v trestních věcech, jménem Evropské unie (Úř. věst. L 131, 20.5.2017, s. 11); rozhodnutí Rady (EU) 2017/866 ze dne 11. května 2017 o podpisu Úmluvy Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí, pokud jde o azyl a zásadu nenavracení, jménem Evropské unie (Úř. věst. L 131, 20.5.2017, s. 13).

11 Úmluva Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí, Kancelář pro smlouvy Rady Evropy – č. 210, k dispozici na adrese https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168008482e.

12 Články 82, 83, 84 a 156 SFEU.

13 Článek 21, článek 46, článek 78 a článek 79 SFEU.

14 Směrnice 2012/29/EU ze dne 25. října 2012, kterou se zavádí minimální pravidla pro práva, podporu a ochranu obětí trestného činu (Úř. věst. L 315, 14.11.2012, s. 57).

15 Rozsudek Evropského soudního dvora ve věci AETR ze dne 31. března 1971 ve věci 22/70, Sb. rozh. 1971, bod 263.

16 Stanovisko Evropského soudního dvora 2/91 ze dne 19. března 1993, Sb. rozh. 1993-I, s. 1061, o Úmluvě Mezinárodní organizace práce o chemických látkách č. 170.

členské státy samotné úmluvu ratifikovat, neboť některé části úmluvy spadají do pravomocí Unie podle čl. 3 odst. 2 SFEU.

EU však nemůže ratifikovat úmluvu MOP, protože podle ústavy MOP[17] se stranami těchto úmluv mohou stát pouze státy.

Orgány EU a členské státy proto musí přijmout opatření nezbytná ke spolupráci při ratifikaci úmluvy a provádění závazků, které z ní vyplývají[18].

Od roku 2005 již Rada zmocnila členské státy k ratifikaci, v zájmu EU, pěti úmluv MOP a jednoho protokolu MOP, jejichž některé části spadají do oblastí pravomoci EU[19].

Hmotněprávní ustanovení úmluvy nevyvolávají obavy s ohledem na stávající *acquis*. V souladu s čl. 19 odst. 8 ústavy MOP stanoví úmluva minimální pravidla. To znamená, že právo EU může být přísnější než ustanovení úmluvy a naopak[20].

Navrhované rozhodnutí Rady proto zmocní členské státy k ratifikaci, v zájmu EU, těch částí úmluvy, které spadají do oblastí pravomoci EU, a doporučí jim, aby tak učinily do konce roku 2022.

5. PRÁVNÍ ZÁKLAD

5.1 Procesněprávní základ

Ustanovení čl. 218 odst. 6 Smlouvy o fungování Evropské unie (SFEU) se použije bez ohledu na to, zda je Unie členem organizace, která přijala mezinárodní dohodu[21].

5.2 Hmotněprávní základ

5.2.1 Zásady

Hmotněprávní základ rozhodnutí podle čl. 218 odst. 6 SFEU závisí především na cíli a obsahu mezinárodní dohody, která se ratifikuje v zájmu Unie. Sleduje-li dohoda dvojí účel nebo má-li dvě složky a lze-li jeden z těchto účelů nebo jednu z těchto složek identifikovat jako hlavní,

---

17 Ústava MOP, čl. 1 odst. 2.

18 Stanovisko Soudního dvora 2/91 (tamtéž), body 36, 37 a 38.

19 Rozhodnutí Rady ze dne 14. dubna 2005, kterým se zmocňují členské státy, aby v zájmu Evropského společenství ratifikovaly Úmluvu Mezinárodní organizace práce o průkazech totožnosti námořníků (Úmluva č. 185) (Úř. věst. L 136, 30.5.2005, s. 1); rozhodnutí Rady ze dne 7. června 2007, kterým se členské státy zmocňují, aby v zájmu Evropského společenství ratifikovaly Úmluvu Mezinárodní organizace práce o práci na moři z roku 2006 (Úř. věst. L 161, 22.6.2007, s. 63); rozhodnutí Rady ze dne 7. června 2010, kterým se členské státy zmocňují, aby v zájmu Evropské unie ratifikovaly úmluvu Mezinárodní organizace práce o práci v odvětví rybolovu z roku 2007 (úmluva č. 188) (Úř. věst. L 145, 11.6.2010, s. 12); rozhodnutí Rady 2014/52/EU ze dne 28. ledna 2014, kterým se členské státy zmocňují, aby v zájmu Evropské unie ratifikovaly Úmluvu Mezinárodní organizace práce o bezpečnosti při používání chemických látek při práci z roku 1990 (úmluva č. 170); rozhodnutí Rady 2014/51/EU ze dne 28. ledna 2014, kterým se členské státy zmocňují, aby v zájmu Evropské unie ratifikovaly Úmluvu Mezinárodní organizace práce o důstojné práci pro pracovníky v domácnosti z roku 2011 (úmluva č. 189); rozhodnutí Rady (EU) 2015/2071 ze dne 10. listopadu 2015, kterým se členské státy zmocňují, aby v zájmu Evropské unie ratifikovaly protokol z roku 2014 k Úmluvě Mezinárodní organizace práce o nucené práci z roku 1930, pokud jde o články 1 až 4 protokolu s přihlédnutím k záležitostem týkajícím se justiční spolupráce v trestních věcech (Úř. věst. L 301, 18.11.2015); rozhodnutí Rady (EU) 2015/2037 ze dne 10. listopadu 2015, kterým se členské státy zmocňují, aby v zájmu Evropské unie ratifikovaly protokol z roku 2014 k Úmluvě Mezinárodní organizace práce o nucené práci z roku 1930, pokud jde o záležitosti týkající se sociální politiky (Úř. věst. L 298, 14.11.2015).

20 Stanovisko Evropského soudního dvora 2/91 (tamtéž), bod 18.

21 Stanovisko Evropského soudního dvora 2/91 (tamtéž) o Úmluvě o chemických látkách č. 170 a rozsudek Soudního dvora ze dne 7. října 2014, Německo v. Rada, C-399/12, ECLI:EU:C:2014:2258, bod 64.

zatímco druhý účel či druhá složka je pouze vedlejší, musí být rozhodnutí přijaté na základě čl. 218 odst. 6 SFEU založeno na jediném hmotněprávním základu, a sice na tom, který si žádá hlavní nebo převažující účel či složka. Pokud jde o dohodu, která sleduje několik cílů najednou nebo která má několik složek, jež jsou nerozlučně spjaty, aniž je jedna vůči druhé vedlejší, musí se hmotněprávní základ rozhodnutí podle čl. 218 odst. 6 SFEU výjimečně zakládat na různých odpovídajících právních základech.

5.2.2 Použití na stávající případ (viz rovněž podrobnosti o právu Unie nyní uvedené v bodě 2)

Ačkoli úmluva obsahuje rovněž prvky týkající se nediskriminace, justiční spolupráce a práv obětí, hlavní cíl a obsah úmluvy se týkají sociální politiky, zejména pokud jde o zlepšování pracovního prostředí tak, aby bylo chráněno zdraví a bezpečnost pracovníků (čl. 153 odst. 1 písm. a) SFEU), a rovnost příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovné zacházení na pracovišti (čl. 153 odst. 1 písm. i) SFEU) v oblastech, u nichž byly přijaty směrnice podle čl. 153 odst. 2 SFEU, a také pokud jde o uplatnění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách práce a zaměstnanosti podle čl. 157 odst. 3 SFEU.

Cíl a obsah úmluvy se týkají doplnění boje proti diskriminaci podle článku 19.

Hmotněprávním základem navrhovaného rozhodnutí je proto čl. 153 odst. 2 SFEU ve spojení s čl. 153 odst. 1 písm. a) a i) a čl. 157 odst. 3 SFEU.

6 ZÁVĚR

Právním základem navrhovaného rozhodnutí by měl být čl. 153 odst. 2 SFEU, čl. 153 odst. 1 písm. a) a i) SFEU a čl. 157 odst. 3 SFEU, které představují hlavní právní základ pro právo Unie týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a rovnosti žen a mužů v oblastech práce a zaměstnanosti ve spojení s čl. 218 odst. 6 SFEU.

2020/0011 (NLE)

Návrh

ROZHODNUTÍ RADY,

kterým se členské státy zmocňují, aby v zájmu Evropské unie ratifikovaly Úmluvu Mezinárodní organizace práce o násilí a obtěžování z roku 2019 (č. 190)

RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Smlouvu o fungování Evropské unie, a zejména na čl. 153 odst. 2 ve spojení s čl. 153 odst. 1 písm. a) a i), čl. 157 odst. 3 a čl. 218 odst. 6 písm. a) bodem v) této smlouvy,

s ohledem na návrh Evropské komise,

s ohledem na souhlas Evropského parlamentu,

vzhledem k těmto důvodům:

(1) V roce 2019 přijala Mezinárodní konference práce na svém 108. zasedání Úmluvu Mezinárodní organizace práce k zabránění násilí a obtěžování ve světě práce, na kterou lze odkazovat jako na úmluvu o násilí a obtěžování z roku 2019 (č. 190) (dále jen „úmluva“).

(2) Unie prosazuje ratifikaci mezinárodních úmluv v oblasti práce, které Mezinárodní organizace práce označila za aktuální, s cílem propagovat důstojnou práci pro všechny, bezpečnost a ochranu zdraví při práci a rovnost žen a mužů a rovněž bojovat proti diskriminaci.

(3) Na některá ustanovení úmluvy se vztahuje *acquis* Unie v oblastech sociální politiky v souladu s čl. 153 odst. 2, čl. 153 odst. 1 písm. a) a i) a čl. 157 odst. 3 SFEU, pokud jde o bezpečnost a ochranu zdraví při práci a rovnost žen a mužů v oblastech práce a zaměstnanosti[22]. Na některá ustanovení úmluvy se vztahuje *acquis* Unie v oblasti nediskriminace[23].

(4) Proto spadají některé části úmluvy do pravomoci Unie a členské státy nesmějí ve vztahu k uvedeným částem přijímat závazky mimo rámec orgánů Unie[24].

(5) Unie úmluvu nemůže ratifikovat, jelikož jejími stranami mohou být pouze státy.

---

[22] Směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (Úř. věst. L 183, 29.6.1989, s. 1); směrnice 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 povolání (přepracované znění) (Úř. věst. L 204, 26.7.2006, s. 23) a rovněž směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování (Úř. věst. L 373, 21.12.2004, s. 37), a směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/41/EU ze dne 7. července 2010 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné a o zrušení směrnice Rady 86/613/EHS (Úř. věst. L 180, 15.7.2010, s. 1).

[23] Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. L 303, 2.12.2000, s. 16); směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ (Úř. věst. L 180, 19.7.2000, s. 22).

[24] Stanovisko Evropského soudního dvora 2/91 ze dne 19. března 1993, Sb. rozh. 1993-I, s. 1061, bod 26.

(6) V této situaci by měly být členské státy zmocněny, aby jednajíce společně v zájmu Unie ratifikovaly ty části úmluvy, které spadají do pravomoci Unie,

PŘIJALA TOTO ROZHODNUTÍ:

Článek 1

Členské státy se zmocňují k ratifikaci úmluvy Mezinárodní organizace práce o násilí a obtěžování z roku 2019 (č. 190), pokud jde o části spadající do pravomoci svěřené Evropské unii v čl. 153 odst. 2, čl. 153 odst. 1 písm. a) a i) a rovněž čl. 157 odst. 3 SFEU.

Článek 2

Členské státy by měly učinit nezbytné kroky k tomu, aby co nejdříve, pokud možno do 31. prosince 2022, uložily své ratifikační listiny k úmluvě u generálního ředitele Mezinárodního úřadu práce.

Článek 3

Toto rozhodnutí je určeno členským státům.

V Bruselu dne

Za Radu
předseda/předsedkyně