EURÓPAI
BIZOTTSÁG

Brüsszel, 2020.1.22.
COM(2020) 24 final

2020/0011 (NLE)

Javaslat

A TANÁCS HATÁROZATA

a tagállamoknak a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Erőszak és Zaklatás Elleni 2019. évi (190. sz.) Egyezményének az Európai Unió érdekében történő megerősítésére való felhatalmazásáról

INDOKOLÁS

1. A JAVASLAT TÁRGYA

A javasolt tanácsi határozat lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy az Unió hatáskörébe tartozó kérdések tekintetében megerősítsék a munka világában tapasztalható erőszak és zaklatás felszámolásáról szóló egyezményt, amely a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) Erőszak és Zaklatás Elleni, 2019. évi (190. sz.) Egyezményeként (a továbbiakban: egyezmény) hivatkozható.

2. A JAVASLAT HÁTTERE

Amint azt a közelmúltban a #metoo mozgalom és a kapcsolódó mozgalmak is nyilvánvalóvá tették, a munkahelyi erőszak és a zaklatás a világon mindenhol előfordul, a nemi alapú erőszakot és zaklatást is beleértve. Fokozni kell a megelőzésre irányuló erőfeszítéseket, és gondoskodni kell az áldozatok védelméről.

E probléma kezelése céljából a 108. (centenáriumi) Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 2019. június 21-én elfogadta az Erőszak és Zaklatás Elleni, 2019. évi (190. sz.) ILO-egyezményt, valamint a munkahelyi erőszakról és zaklatásról szóló, 2019. évi (206. sz.) ajánlást (a továbbiakban: ajánlás).

Az egyezmény az első olyan nemzetközi eszköz, amely a munkahelyi zaklatás és erőszak kezelése céljából konkrét, globálisan alkalmazandó normákat, valamint az államoktól és más érintett szereplőktől megkövetelt intézkedéseket állapít meg. Az egyezmény és az ajánlás célja, hogy inkluzív, integrált és a nemek közötti egyenlőség szempontját figyelembe vevő megközelítést alakítson ki a munka világában tapasztalható erőszak és zaklatás megelőzése és felszámolása érdekében.

Az Európai Unió (EU) saját határain belül és külkapcsolataiban egyaránt elkötelezetten támogatja az emberi jogok és a tisztességes munka előmozdítását, ezeken belül pedig a biztonságos és egészséges munkakörülményeket, a nők és a férfiak közötti egyenlőséget, valamint a megkülönböztetések megszüntetését.

Az EU-n belül az európai szociális partnerek 2007-ben megkötötték „a munkahelyi zaklatásról és erőszakról szóló keretmegállapodást”[1], amely a Bizottság által az európai szociális partnerekkel a munkahelyi erőszakról és annak a munkahelyi egészségre és biztonságra gyakorolt hatásairól folytatott konzultációra[2] épül. E megállapodás cselekvésorientált keretet biztosít a munkáltatók, a munkavállalók és érdekképviselőik számára a munkahelyi zaklatással és erőszakkal kapcsolatos problémák azonosításához, megelőzéséhez és kezeléséhez.

Az EU-nak érdeke, hogy saját belső keretével összhangban támogassa egy, a munka világában tapasztalható erőszak és zaklatás elleni küzdelmet szolgáló nemzetközi eszköz végrehajtását, mivel az egyezmény érinti az uniós jog bizonyos területeit, és az Európai Unió nincs abban a helyzetben, hogy csatlakozzon ahhoz. Az egyezmény tartalma a meglévő uniós vívmányok fényében nem vet fel aggályokat. Ezért az EU-nak érdekében áll, hogy az egyezményt az uniós tagállamok megerősítsék. E célból, valamint tekintettel az egyezmény

[1] COM(2007) 686.

[2] C/2004/5220.

által érintett területeken meglévő uniós hatáskörre, uniós szinten meg kell szüntetni minden olyan jogi akadályt, amely gátolja az egyezmény uniós tagállamok általi megerősítését.

2.1. Az egyezmény tartalma

Az Erőszak és Zaklatás Elleni 2019. évi (190. sz.) ILO-egyezmény tartalma a következőképpen foglalható össze:

Az egyezmény preambuluma:

- elismeri, hogy mindenkinek joga van erőszaktól és zaklatástól mentes munkahelyi környezethez;
- elismeri, hogy a munka világában tapasztalható erőszak és zaklatás az emberi jogok megsértésének vagy visszaélésnek minősülhet, és hogy az erőszak és a zaklatás fenyegetést jelent az esélyegyenlőségre, elfogadhatatlan és a tisztességes munkával összeegyeztethetetlen;
- elismeri, hogy a munka világában tapasztalható erőszak és zaklatás megterheli az érintett személy pszichológiai, fizikai és szexuális egészségét, méltóságát, valamint családi és társadalmi környezetét, és akadályozhatja – különösen a nők esetében – az érintett munkaerőpiaci hozzáférését, talpon maradását és előremenetelét.

Az egyezmény I. részének fogalommeghatározásai:

- meghatározásra kerül az „erőszak és zaklatás” fogalma, amely olyan – akár egyszeri, akár ismétlődő – elfogadhatatlan magatartásokat és gyakorlatokat, illetve az azokkal való fenyegetést foglal magában, amelyek fizikai, pszichológiai, szexuális vagy gazdasági kárt okoznak vagy okozhatnak (1. cikk a) pont);
- meghatározzák a nemi alapú erőszak és zaklatás fogalmát (1. cikk b) pont);
- az „erőszak és zaklatás” egységes fogalommeghatározásának sérelme nélkül megállapítják, hogy az erőszakot és a zaklatást a nemzeti törvények és rendeletek egységes fogalomként vagy külön fogalmakként is meghatározhatják (1. cikk (2) bekezdés).

Az egyezmény hatályáról rendelkező II. rész szerint az egyezmény:

- védi a munkavállalókat és a munka világának egyéb szereplőit, beleértve a nemzeti jog és gyakorlatok értelmében munkavállalónak minősülő személyeket; szerződéses jogállásától függetlenül minden dolgozó személyt; a képzésben részt vevő személyeket, köztük a gyakornokokat és a tanulószerződéses tanulókat; azon munkavállalókat, akiknek munkaviszonyát megszüntették; az önkénteseket, az álláskeresőket és az állásra pályázókat; valamint a munkáltatói hatásköröket, kötelezettségeket vagy felelősséget gyakorló személyeket (2. cikk);
- a „munka világában” előforduló erőszakra és zaklatásra vonatkozik, ami túlmutat a munkahelyen, és magában foglalja a munkához kapcsolódó létesítményeket és kommunikációs, utazási és szociális tevékenységeket, továbbá a munkáltató által biztosított szállást és a munkahely és lakóhely közötti ingázást is (3. cikk).

A III. részben megállapított alapelvek szerint a megerősítő államok többek között:

- inkluzív, integrált és a nemek közötti egyenlőség szempontját érvényesítő megközelítést fogadnak el a munka világában előforduló erőszak és zaklatás megelőzése és felszámolása érdekében, amely magában foglalja az erőszak és a zaklatás törvényi tilalmát is (4. cikk (2) bekezdés);
- biztosítják, hogy a releváns szakpolitikák foglalkozzanak az erőszak és a zaklatás kérdésével (4. cikk (2) bekezdés b) pont);
- átfogó stratégiát fogadnak el az erőszak és a zaklatás elleni küzdelem érdekében, illetve garantálják az áldozatok számára a jogorvoslathoz és a támogatáshoz való hozzáférést (4. cikk (2) bekezdés c) pont);
- olyan jogszabályokat, rendeleteket és politikákat fogadnak el, amelyek biztosítják az egyenlő bánásmódhoz és a megkülönböztetésmentességhez való jogot a foglalkoztatásban, a veszélyeztetett és a kiszolgáltatott helyzetben lévő csoportok számára is (6. cikk).

A védelemről és megelőzésről szóló IV. rész értelmében a megerősítő államok:

- megfelelő intézkedéseket fogadnak el a munkahelyi környezetben előforduló erőszak és zaklatás megelőzésére (8. cikk);
- olyan törvényeket és rendeleteket fogadnak el, amelyek előírják a munkáltatók számára, hogy – többek között az erőszak és a zaklatás kockázatának értékelése, illetve az érintettek tájékoztatása és képzése révén – előzzék meg az erőszakot és a zaklatást (9. cikk).

Ezen túlmenően a végrehajtásról és a jogorvoslatról szóló V. rész értelmében a megerősítő államok megfelelő intézkedéseket hoznak a megfelelő és hatékony jogorvoslatokhoz való könnyű hozzáférés biztosítása érdekében; elismerik a családon belüli erőszak hatásait, és az észszerűen megvalósítható mértékben mérsékelik annak hatását a munka világában; valamint biztosítják, hogy a munkavállalóknak joguk legyen kivonni magukat az erőszak és a zaklatás közvetlen és súlyos veszélyét rejtő helyzetekből (10. cikk).

Az egyezmény emellett tartalmaz iránymutatásra, képzésre és figyelemfelhívásra vonatkozó rendelkezéseket is.

2.2. A munka világában előforduló erőszak és zaklatás területére vonatkozó uniós jog

Az egyezmény egyes vonatkozásai – az ajánlással kiegészítve – érintenek az uniós jog hatálya alá tartozó területeket, amelyek nevezetesen a következők:

- az EUMSZ 153. cikke (1) bekezdésének a) és i) pontja, valamint 157. cikkének (3) bekezdése, amelyek értelmében az Unió támogatja és kiegészíti a tagállamok tevékenységeit a munkakörnyezet javítása, a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme, a férfiak és a nők munkaerőpiaci esélyegyenlősége és az egyenlő munkahelyi bánásmód területén, továbbá intézkedéseket fogad el annak érdekében, hogy biztosítsa a férfiak és a nők között az egyenlő esélyek és az egyenlő bánásmód elvének alkalmazását a foglalkoztatás és a munka területén;

- a 89/391/EGK keretirányelv[3], amely kiterjed minden, a munkavállalók munkahelyi egészségvédelmét és biztonságát érintő kockázatra, így az olyan pszichoszociális kockázatokra is, mint a zaklatás és az erőszak;
- az európai szociális partnerek által 2007-ben az EK-szerződés 138. cikke (az EUMSZ jelenlegi 155. cikke) alapján kötött „a munkahelyi zaklatásról és erőszakról szóló keretmegállapodás”[4], amely cselekvésorientált keretet biztosít a munkáltatók, a munkavállalók és érdekképviselőik számára a munkahelyi zaklatással és erőszakkal kapcsolatos problémák azonosításához, megelőzéséhez és kezeléséhez;
- az Európai Unió 2014–2020-as munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi stratégiai kerete[5], valamint a „Biztonságosabb és egészségesebb munkahely mindenkinek – Az Európai Unió munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra irányuló jogszabályainak és politikájának modernizálása” című bizottsági közlemény[6], amely kiemeli a munkahelyi pszichoszociális kockázatok megelőzésének fontosságát;
- a 2006/54/EK irányelv[7], amely a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség elvének a foglalkoztatás és a munkavégzés területén történő alkalmazásával foglalkozik, és a zaklatás és a szexuális zaklatás tilalmára vonatkozó rendelkezéseket is tartalmaz;
- a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK irányelv[8];
- a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról szóló 2000/43/EK irányelv[9];
- a Tanács 2017. május 11-i határozatai[10] az Európa Tanács a nőkkel szembeni erőszak és a kapcsolati erőszak elleni küzdelemről és azok megelőzéséről szóló Egyezményének („isztambuli egyezmény”)[11] az Unió nevében történő aláírásáról, valamint a Tanácsban az Uniónak az isztambuli egyezményhez való csatlakozásáról zajló megbeszélések; az egyezmény rendelkezéseket tartalmaz a nőkkel szembeni

---

3 A Tanács 89/391/EGK irányelve (1989. június 12.) a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről (HL L 183., 1989.6.29., 1–8. o.).

4 COM(2007) 686.

5 COM(2014) 332 final.

6 COM(2017) 012 final.

7 HL L 204., 2006.7.26., 23–36. o. Hasonló rendelkezések szerepelnek a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, valamint azok értékesítése, illetve nyújtása tekintetében történő végrehajtásáról szóló, 2004. december 13-i 2004/113/EK tanácsi irányelvben (HL L 373., 2004.12.21., 37–43. o.), valamint az önálló vállalkozói tevékenységet folytató férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról és a 86/613/EGK tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2010. július 7-i 2010/41/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvben (HL L 180., 2010.7.15., 1–6. o.).

8 HL L 303., 2000.12.2., 16–22. o.

9 HL L 180., 22–26. o.

10 A Tanács (EU) 2017/865 határozata (2017. május 11.) az Európa Tanács a nőkkel szembeni erőszak és a kapcsolati erőszak elleni küzdelemről és azok megelőzéséről szóló egyezményének a büntetőügyekben folytatott igazságügyi együttműködéssel kapcsolatos kérdések tekintetében az Európai Unió nevében történő aláírásáról (HL L 131., 2017.5.20., 11–12. o.); a Tanács (EU) 2017/866 határozata (2017. május 11.) az Európa Tanács a nőkkel szembeni erőszak és a kapcsolati erőszak elleni küzdelemről és azok megelőzéséről szóló egyezményének a menekültügy és a visszaküldés tilalma tekintetében az Európai Unió nevében történő aláírásáról (HL L 131., 2017.5.20., 13–14. o.).

11 Az Európa Tanács nőkkel szembeni erőszak és a kapcsolati erőszak elleni küzdelemről és azok megelőzéséről szóló Egyezménye, az Európa Tanács szolgálatai – 210. sz., elérhető a következő internetcímen: https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168008482e.

erőszak és a kapcsolati erőszak, ezen belül a szexuális zaklatás megelőzéséről, az ilyen erőszak áldozatainak védelméről és az elkövetők megbüntetéséről.

Az egyezmény és az ajánlás egyes vonatkozásai emellett érintenek az uniós jog hatálya alá tartozó területeket az igazságügyi együttműködés és a bűncselekmények áldozatainak jogai[12], valamint a migráció, a menekültügy és a szabad mozgás[13] tekintetében, ahol a másodlagos uniós jog[14] előírja, hogy a bűncselekmények áldozatait és családtagjait megilleti a megfelelő tájékoztatáshoz, támogatáshoz és védelemhez, a büntetőeljárásban való részvételhez, valamint az elismeréshez és a tiszteletteljes és megkülönböztetésmentes bánásmódhoz való jog.

Az egyezmény és az ajánlás a tagállamok hatáskörét érintő rendelkezéseket is tartalmaz, különösen a kollektív tárgyalások tekintetében.

3. AZ ÉRDEKELT FELEKKEL FOLYTATOTT KONZULTÁCIÓK ÉS A HATÁSVIZSGÁLATOK EREDMÉNYEI

Tárgytalan.

4. FELHATALMAZÁS AZ EGYEZMÉNYNEK AZ UNIÓ ÉRDEKÉBEN TÖRTÉNŐ MEGERŐSÍTÉSÉRE

Az egyezmény érinti az uniós jog egyes olyan területeit, mint például a munkahelyi egészségvédelem és biztonság, az egyenlő bánásmód, illetve a megkülönböztetés tilalma, ahol a szabályozás szintje előrehaladott szakaszba jutott.

Az Európai Unió Bírósága által a külső hatáskörökre[15], illetve konkrétan az ILO-egyezmények megkötésére és megerősítésére[16] vonatkozóan kidolgozott szabályoknak megfelelően a tagállamok önmagukban nincsenek abban a helyzetben, hogy megerősíthessék az egyezményt, mivel annak egyes részei az EUMSZ 3. cikkének (2) bekezdése értelmében az Unió hatáskörébe tartoznak.

Ugyanakkor az EU nem erősíthet meg ILO-egyezményt, mivel az ILO alapokmánya[17] szerint csak államok lehetnek az egyezmények részes felei.

Ezért az uniós intézményeknek és a tagállamoknak meg kell hozniuk a szükséges lépéseket az egyezmény megerősítése terén való együttműködés, illetve az egyezményből eredő kötelezettségvállalások végrehajtása érdekében[18].

2005 óta a Tanács az EU érdekeit szem előtt tartva öt olyan ILO-egyezmény és egy olyan ILO-jegyzőkönyv megerősítését engedélyezte tagállamainak, amelyek részben uniós hatáskört is érintettek[19].

---

12 Az EUMSZ 82., 83., 84. és 156. cikke.

13 Az EUMSZ 21., 46., 78. és 79. cikke.

14 Az Európai Parlament és a Tanács 2012/29/EU irányelve (2012. október 25.) a bűncselekmények áldozatainak jogaira, támogatására és védelmére vonatkozó minimumszabályok megállapításáról (HL L 315., 2012.11.14., 57–73. o.).

15 A Bíróság 1971. március 31-i 22/70 sz. ítélete az AETR-ügyben, EBHT 1971, 263. o.

16 A Bíróság 1993. március 19-i 2/91. sz. véleménye a vegyi anyagokról szóló 170. sz. ILO-egyezményről, EBHT 1993., I-1061. o.

17 Az ILO alapokmánya, 1. cikk (2) bekezdés.

18 A Bíróság 2/91. sz. véleménye (uo.), 36., 37. és 38. pont.

Az egyezmény lényegi rendelkezései a meglévő uniós vívmányok fényében nem vetnek fel aggályokat. Az egyezmény az ILO-alapokmány 19. cikkének (8) bekezdésével összhangban minimumszabályokat állít fel. Ez azt jelenti, hogy az uniós jogszabályok szigorúbbak lehetnek az egyezmény rendelkezéseinél, és viszont[20].

A tanácsi határozatra irányuló javaslat ezért felhatalmazza a tagállamokat, hogy az EU érdekében megerősítsék az egyezmény uniós hatáskörbe tartozó részeit, és azt ajánlja, hogy a tagállamok arra törekedjenek, hogy erre még 2022 vége előtt kerüljön sor.

5. JOGALAP

5.1. Eljárási jogalap

Az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 218. cikkének (6) bekezdése attól függetlenül alkalmazandó, hogy az Unió tagja-e annak a szervezetnek, amely elfogadta a nemzetközi megállapodást[21].

5.2. Anyagi jogalap

5.2.1. Általános elvek

Az EUMSZ 218. cikkének (6) bekezdése szerinti határozat anyagi jogalapja elsősorban azon nemzetközi megállapodás célkitűzésétől és tartalmától függ, amelyet a tagállamok az Unió érdekeit szem előtt tartva megerősíteni kívánnak. Amennyiben a megállapodás kettős célkitűzést követ, vagy két összetevőből áll, és ezek egyike elsődlegesként vagy döntő jellegűként azonosítható, míg a másik pusztán járulékos jellegű, az EUMSZ 218. cikkének (6) bekezdése szerinti határozatot egyetlen jogalapra, azaz az elsődleges, illetve döntő jellegű célkitűzés vagy összetevő által megkövetelt jogalapra kell alapítani. Valamely, egyidejűleg több cél elérésére irányuló vagy több elválaszthatatlan és egymáshoz viszonyítva nem járulékos jellegű összetevőt magában foglaló megállapodás esetében az EUMSZ 218.

---

19 A Tanács határozata (2005. április 14.) a tagállamok felhatalmazásáról a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet tengerészek személyazonossági okmányairól szóló egyezményének (185. egyezmény) az Európai Közösség érdekében történő megerősítésére (HL L 136., 2005.5.30., 1. o.); a Tanács határozata (2007. június 7.) a tagállamoknak a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 2006. évi tengerészeti munkaügyi egyezményének az Európai Közösség érdekében történő megerősítésére való felhatalmazásáról (HL L 161., 2007.6.22., 63. o.); a Tanács határozata (2010. június 7.) a tagállamoknak a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 2007. évi halászati munkaügyi egyezményének (188. sz. egyezmény) az Európai Unió érdekében történő megerősítésére való felhatalmazásáról (HL L 145., 2010.6.11., 12. o.); a Tanács határozata (2014. január 28.) a tagállamoknak a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek a vegyi anyagok biztonságos munkahelyi használatáról szóló, 1990. évi 170. számú egyezményének az Európai Unió érdekében történő megerősítésére való felhatalmazásáról (2014/52/EU); a Tanács határozata (2014. január 28.) a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet keretében a háztartási alkalmazottak méltányos módon történő foglalkoztatása tárgyában 2011-ben elfogadott 189. sz. egyezménynek az Európai Unió érdekében történő megerősítésével összefüggésben a tagállamoknak adott felhatalmazásról (2014/51/EU); a Tanács (EU) 2015/2071 határozata (2015. november 10.) a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet kényszermunkáról szóló 1930. évi egyezménye 2014. évi jegyzőkönyvének az 1–4. cikkben foglalt, a büntetőügyekben folytatott igazságügyi együttműködéshez kapcsolódó vonatkozások tekintetében az Európai Unió érdekében történő megerősítésére a tagállamoknak adott felhatalmazásról (HL L 301., 2015.11.18.). a Tanács (EU) 2015/2037 határozata (2015. november 10.) a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet kényszermunkáról szóló 1930. évi egyezménye 2014. évi jegyzőkönyvének a szociálpolitikai vonatkozások tekintetében az Európai Unió érdekében történő megerősítésére a tagállamoknak adott felhatalmazásról (HL L 298., 2015.11.14.).

20 A Bíróság 2/91. sz. véleménye (uo.), 18. pont.

21 A Bíróság 2/91. sz. véleménye a vegyi anyagokról szóló 170. sz. egyezményről (uo.) és a Bíróság C-399/12. sz., Németország kontra Tanács ügyben 2014. október 7-én hozott ítélete (ECLI:EU:C:2014:2258), 64. pont.

cikkének (6) bekezdése szerinti határozat anyagi jogalapját kivételesen a különböző vonatkozó jogalapok fogják képezni.

5.2.2. A jelen esetre történő alkalmazás (lásd még az uniós jog részletes ismertetését a 2. pontban)

Bár az egyezmény a megkülönböztetésmentességgel, az igazságügyi együttműködéssel és a bűncselekmények áldozatainak jogaival kapcsolatos elemeket is tartalmaz, elsődleges célkitűzése és tartalma a szociálpolitikához kapcsolódik, nevezetesen a munkakörnyezetnek a munkavállalói egészség és biztonság védelme érdekében történő javításához (az EUMSZ 153. cikke (1) bekezdésének a) pontja); a férfiak és nők munkaerőpiaci esélyegyenlőségéhez és az egyenlő munkahelyi bánásmódhoz (az EUMSZ 153. cikke (1) bekezdésének i) pontja), mely területeken az EUMSZ 153. cikkének (2) bekezdése alapján irányelvek kerültek elfogadásra; valamint a férfiak és nők között a foglalkoztatás és a munka területén biztosítandó egyenlő esélyekhez és egyenlő bánásmódhoz (az EUMSZ 157. cikkének (3) bekezdése).

Az egyezmény célkitűzése és tartalma járulékos jelleggel kapcsolódik a megkülönböztetés elleni küzdelem 19. cikk szerinti elvéhez.

Ezért a javasolt határozat anyagi jogalapja az EUMSZ 153. cikkének (2) bekezdése, összefüggésben az EUMSZ 153. cikke (1) bekezdésének a) pontjával, 153. cikke (1) bekezdésének i) pontjával és 157. cikkének (3) bekezdésével.

6. KÖVETKEZTETÉS

A javasolt határozat jogalapja ezért az EUMSZ 153. cikkének (2) bekezdése, 153. cikke (1) bekezdésének a) pontja, 153. cikke (1) bekezdésének i) pontja és 157. cikkének (3) bekezdése, amelyek a munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra, valamint a férfiak és a nők között a foglalkoztatás és a munka területén biztosítandó esélyegyenlőségre vonatkozó uniós jog fő jogalapját képezik – összefüggésben az EUMSZ 218. cikkének (6) bekezdésével.

2020/0011 (NLE)

Javaslat

A TANÁCS HATÁROZATA

a tagállamoknak a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Erőszak és Zaklatás Elleni 2019. évi (190. sz.) Egyezményének az Európai Unió érdekében történő megerősítésére való felhatalmazásáról

AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződésre és különösen annak 153. cikke (2) bekezdésére, összefüggésben 153. cikke (1) bekezdésének a) és i) pontjával, 157. cikkének (3) bekezdésével és 218. cikke (6) bekezdése a) pontjának v. alpontjával,

tekintettel az Európai Bizottság javaslatára,

tekintettel az Európai Parlament egyetértésére,

mivel:

(1) A Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 2019-ben tartott 108. ülésén elfogadta a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek a munka világában tapasztalható erőszak és zaklatás felszámolásáról szóló egyezményét (a továbbiakban: egyezmény), amely az Erőszak és Zaklatás Elleni 2019. évi (190. sz.) Egyezményként hivatkozható.

(2) Az Unió támogatja a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet által naprakésznek minősített nemzetközi munkaügyi egyezmények megerősítését a mindenki számára biztosítandó tisztességes munka, a munkahelyi egészségvédelem és biztonság, a nemek közötti egyenlőség, valamint a megkülönböztetés elleni küzdelem előmozdításának jegyében.

(3) Az egyezmény egyes rendelkezései az EUMSZ 153. cikkének (2) bekezdése, 153. cikke (1) bekezdésének a) és i) pontja, valamint 157. cikkének (3) bekezdése alapján a szociálpolitika területén: a munkahelyi egészségvédelem és biztonság, valamint a férfiak és nők között a foglalkoztatás és a munka területén biztosítandó esélyegyenlőség tekintetében az uniós vívmányok hatálya alá tartoznak[22]. Az egyezmény egyes rendelkezései a megkülönböztetésmentességre vonatkozó uniós vívmányok hatálya alá tartoznak[23].

---

[22] A Tanács 89/391/EGK irányelve (1989. június 12.) a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről (HL L 183., 1989.6.29., 1–8. o.); az Európai Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelve (2006. július 5.) a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról (átdolgozott szöveg) (HL L 204., 2006.7.26., 23-36. o.); a Tanács 2004/113/EK irányelve (2004. december 13.) a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, valamint azok értékesítése, illetve nyújtása tekintetében történő végrehajtásáról (HL L 373., 2004.12.21., 37–43. o.), valamint az Európai Parlament és a Tanács 2010/41/EU irányelve (2010. július 7.) az önálló vállalkozói tevékenységet folytató férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról és a 86/613/EGK tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről (HL L 180., 2010.7.15., 1–6. o.).

[23] A Tanács 2000/78/EK irányelve (2000. november 27.) a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról (HL L 303., 2000.12.2., 16–22. o.); a

(4) Ezért az egyezmény egyes részei az Unió hatáskörébe tartoznak, így a tagállamok e részek vonatkozásában az Unió intézményeinek keretein kívül nem vállalhatnak kötelezettségeket[24].

(5) Az Unió nem erősítheti meg az egyezményt, mivel annak csak államok lehetnek a részes felei.

(6) Ebben a helyzetben a tagállamoknak felhatalmazást kell kapniuk arra, hogy az Unió érdekében együttesen eljárva megerősítsék az egyezmény uniós hatáskörbe tartozó részeit,

ELFOGADTA EZT A HATÁROZATOT:

1. cikk

Azon részek vonatkozásában, amelyek az EUMSZ 153. cikkének (2) bekezdése, 153. cikke (1) bekezdésének a) és i) pontja, valamint 157. cikkének (3) bekezdése által az Unióra átruházott hatáskörökbe tartoznak, a tagállamok felhatalmazást kapnak a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Erőszak és Zaklatás Elleni 2019. évi (190. sz.) Egyezményének megerősítésére.

2. cikk

A tagállamoknak meg kell tenniük azokat a lépéseket, amelyek az egyezményt megerősítő okiratok mielőbbi, lehetőleg 2022. december 31-ig a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatójánál történő letétbe helyezéséhez szükségesek.

3. cikk

Ennek a határozatnak a tagállamok a címzettjei.

Kelt Brüsszelben, -án/-én.

a Tanács részéről
az elnök

Tanács 2000/43/EK irányelve (2000. június 29.) a személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról (HL L 180., 2000.7.19., 22–26. o.).

[24] Az Európai Bíróság 1993. március 19-i 2/91. sz. véleménye, EBHT 1993., I-1061. o., 26. pont.