KOMISJA
EUROPEJSKA

Bruksela, dnia 22.1.2020 r.
COM(2020) 24 final

2020/0011 (NLE)

Wniosek

DECYZJA RADY

upoważniająca państwa członkowskie do ratyfikowania, w interesie Unii Europejskiej, konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy w sprawie eliminacji przemocy i molestowania z 2019 r. (nr 190)

UZASADNIENIE

1. PRZEDMIOT WNIOSKU

Proponowana decyzja Rady umożliwi państwom członkowskim ratyfikację Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy w sprawie eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy, która może być nazywana konwencją w sprawie eliminacji przemocy i molestowania z 2019 r. (nr 190) (zwanej dalej „Konwencją") w odniesieniu do kwestii wchodzących w zakres kompetencji Unii.

2. KONTEKST WNIOSKU

Jak unaoczniła niedawno akcja #metoo oraz powiązane kampanie, przemoc i molestowanie w świecie pracy, w tym przemoc i molestowanie ze względu na płeć, są wszechobecne na całym świecie. Trzeba zwiększyć wysiłki w zakresie prewencji oraz zapewnić ofiarom należytą ochronę.

W tym celu podczas jubileuszowej 108. sesji Międzynarodowej Konferencji Pracy markującej stulecie MOP w dniu 21 czerwca 2019 r. przyjęto konwencję MOP w sprawie eliminacji przemocy i molestowania z 2019 r. (nr 190), a także zalecenie w sprawie eliminacji przemocy i molestowania z 2019 r. (nr 206) (zwane dalej „zaleceniem").

Konwencja jest pierwszym międzynarodowym instrumentem ustanawiającym konkretne, mające ogólne zastosowanie standardy dotyczące zwalczania molestowania i przemocy w kontekście zawodowym oraz określającym środki wymagane od państw i innych odpowiednich podmiotów. Konwencja i zalecenie mają na celu ustanowienie włączającego, zintegrowanego i uwzględniającego aspekty płci podejścia do zapobiegania i eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy.

Unia Europejska (UE) jest zaangażowana w działania na rzecz wspierania praw człowieka i godnej pracy, w tym bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, równouprawnienia płci oraz położenia kresu dyskryminacji, zarówno w perspektywie wewnętrznej, jak i w swoich stosunkach zewnętrznych.

W ramach UE europejscy partnerzy społeczni zawarli w 2007 r. „porozumienie ramowe dotyczące nękania i przemocy w miejscu pracy"[1], opierając się na konsultacjach przeprowadzonych przez Komisję z europejskimi partnerami społecznymi na temat przemocy w miejscu pracy oraz jej wpływu na bezpieczeństwo i higienę pracy[2]. Stanowi ono dla pracodawców, pracowników oraz ich przedstawicieli ramy działania umożliwiające zidentyfikowanie, zapobieganie i rozwiązywanie problemów molestowania i przemocy w pracy.

W interesie UE leży propagowanie wdrożenia instrumentu międzynarodowego służącego zwalczaniu przemocy i molestowania w świecie pracy zgodnie z jej ramami wewnętrznymi, ponieważ Konwencja dotyczy pewnych dziedzin unijnego prawa, a Unia Europejska nie może do niej przystąpić. Treść Konwencji nie budzi obaw w świetle istniejącego dorobku UE. W związku z tym ratyfikacja Konwencji przez państwa członkowskie UE leży w interesie UE. W tym celu, a także ze względu na kompetencje UE w dziedzinach objętych zakresem

[1] COM (2007) 686.

[2] C/2004/5220.

Konwencji, niezbędne jest usunięcie wszelkich przeszkód natury prawnej na szczeblu UE uniemożliwiających ratyfikację Konwencji przez państwa członkowskie UE.

2.1 Treść Konwencji

Treść konwencji MOP w sprawie eliminacji przemocy i molestowania z 2019 r. (nr 190) można streścić następująco:

Preambuła Konwencji:

- uznaje się prawo każdej osoby do świata pracy wolnego od przemocy i molestowania;
- uznaje się, że przemoc i molestowanie w świecie pracy mogą stanowić łamanie lub naruszenie praw człowieka, oraz że przemoc i molestowanie stanowią – niedopuszczalne i niezgodne z godną pracą – zagrożenie dla równych szans;
- uznaje się, że przemoc i molestowanie w świecie pracy wpływają na zdrowie psychiczne, fizyczne i seksualne osób, na ich godność oraz środowisko rodzinne i społeczne, a także mogą uniemożliwiać osobom, szczególnie kobietom, wejście, pozostanie lub awansowanie na rynku pracy;

W części I „Definicje", Konwencja:

- określa jednolitą definicję „przemocy i molestowania", obejmującą szereg niedopuszczalnych zachowań i praktyk, lub gróźb, pojedynczych lub powtarzalnych, których celem lub skutkiem, bądź też prawdopodobnym skutkiem, jest szkoda fizyczna, psychiczna, seksualna lub majątkowa (art. 1 lit. a));
- określa definicję przemocy i molestowania ze względu na płeć (art. 1 lit. b));
- ustanawia, bez uszczerbku dla jednolitej definicji „przemocy i molestowania", że w krajowych przepisach ustawowych i wykonawczych przemoc i molestowanie mogą być zdefiniowane jako jednolite pojęcie lub odrębne pojęcia (art. 1 ust. 2).

W części II „Zakres", Konwencja:

- ustanawia ochronę pracowników i innych osób w świecie pracy, w tym pracowników najemnych zgodnie z definicją w prawie krajowym lub w praktyce krajowej, a także osób pracujących niezależnie od ich statusu umownego, osób szkolących się, w tym stażystów i uczniów zawodu, pracowników, których umowa o pracę została rozwiązana, wolontariuszy, osób poszukujących pracy i ubiegających się o pracę, oraz osób będących pracodawcą, wykonujących obowiązki pracodawcy lub ponoszących odpowiedzialność jako pracodawca (art. 2);
- ma zastosowanie do przemocy i molestowania „w świecie pracy", który obejmuje nie tylko miejsce zatrudnienia, ale także związane z pracą obiekty i komunikację, podróże i aktywności społeczne, a także zapewniane przez pracodawcę zakwaterowanie i dojazdy do pracy (art. 3).

Na mocy części III „Podstawowe zasady", ratyfikujące państwa powinny, m.in.:

- przyjąć włączające, zintegrowane i uwzględniające aspekty płci podejście do zapobiegania i eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy, które obejmuje prawny zakaz przemocy i molestowania (art. 4 ust. 2);

- zapewnić, aby odpowiednie polityki uwzględniały problem przemoc i molestowanie (art. 4 ust. 2 lit. b));
- przyjąć kompleksową strategię zwalczania przemocy i molestowania oraz zapewnić prawo do środków odwoławczych i wsparcie dla ofiar (art. 4 ust. 2 lit. c));
- przyjąć przepisy ustawowe i wykonawcze oraz polityki zapewniające prawo do równości i niedyskryminacji w zatrudnieniu, w tym dla słabszych grup oraz grup znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji (art. 6).

Na mocy części IV „Ochrona i zapobieganie", ratyfikujące państwa powinny w szczególności:

- przyjąć właściwe środki w celu zapobiegania przemocy i molestowaniu w kontekście zawodowym (art. 8),
- przyjąć przepisy ustawowe i wykonawcze wymagające od pracodawców zapobiegania przemocy i molestowaniu za pomocą m.in. oceny ryzyka przemocy i molestowania, zapewniania informacji i szkoleń dla osób, których problem ten dotyczy (art. 9).

Ponadto na mocy części V „Wykonanie i środki zaradcze", ratyfikujące państwa powinny wprowadzić właściwe środki w celu zapewnienia łatwego dostępu do odpowiednich i skutecznych środków odwoławczych; uznać skutki przemocy domowej i na tyle, na ile jest to możliwe, złagodzić jej wpływ w świecie pracy; oraz zapewnić pracownikom prawo do odstąpienia od wykonywania obowiązków służbowych w sytuacji bezpośredniego i poważnego zagrożenia związanego z przemocą lub molestowaniem (art. 10).

Konwencja zawiera również przepisy dotyczące wytycznych, szkoleń i podnoszenia świadomości.

2.2 Prawo Unii w dziedzinie przemocy i molestowania w świecie pracy

Pewne aspekty Konwencji, uzupełnione zaleceniem, dotyczą dziedzin objętych prawem UE. W szczególności są to:

- art. 153 ust. 1 lit. a) oraz i), a także art. 157 ust. 3 TFUE, zgodnie z którymi Unia wspiera i uzupełnia działania państw członkowskich dotyczące polepszania środowiska pracy w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników oraz równości mężczyzn i kobiet w odniesieniu do ich szans na rynku pracy i traktowania w pracy, a także przyjmuje środki zmierzające do zapewnienia stosowania zasady równości szans i równości traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia i pracy;
- dyrektywa ramowa 89/391/EWG[3], obejmująca wszystkie zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników w miejscu pracy, w tym zagrożenia psychospołeczne takie jak molestowanie i przemoc;
- „porozumienie ramowe dotyczące nękania i przemocy w miejscu pracy"[4] europejskich partnerów społecznych z 2007 r., zawarte na mocy art. 138 Traktatu

[3] Dyrektywa Rady z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (89/391/EWG) Dz.U. L 183 z 29.6.1989, s. 1–8.

[4] COM (2007) 686.

WE (obecnie art. 155 TFUE), zapewniające pracodawcom, pracownikom i ich przedstawicielom ukierunkowane na działania ramy działania umożliwiające zidentyfikowanie, zapobieganie i rozwiązywanie problemów molestowania i przemocy w pracy;

- strategiczne ramy UE dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2014–2020[5] oraz komunikat Komisji „Bezpieczniejsze i zdrowsze warunki pracy dla wszystkich – nowelizacja przepisów i polityki UE w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy”[6], podkreślające znaczenie skuteczniejszego zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym w miejscu zatrudnienia;
- dyrektywa 2006/54/WE dotycząca stosowania zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, a także obejmująca przepisy zakazujące molestowania i molestowania seksualnego[7];
- dyrektywa 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy[8];
- dyrektywa Rady 2000/43/WE wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne[9];
- decyzje Rady z dnia 11 maja 2017 r. w sprawie podpisania w imieniu Unii[10] Konwencji Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej (konwencji stambulskiej)[11] oraz obecna debata w Radzie na temat przystąpienia Unii do konwencji stambulskiej, która obejmuje przepisy dotyczące zapobiegania przemocy wobec kobiet i przemocy domowej, w tym molestowania seksualnego, ochrony ofiar takiej przemocy oraz karania sprawców.

Niektóre aspekty Konwencji i zalecenia są powiązane z dziedzinami objętymi prawem unijnym w obszarach współpracy sądowej i praw ofiar[12], migracji, azylu oraz swobody poruszania się[13], w których unijne prawo wtórne[14] określa prawa ofiar przestępstw i członków

---

5 COM (2014) 332 final.

6 COM/2017/012 final.

7 Dz.U. L 204 z 26.7.2006, s. 23–36. Podobne przepisy są również zawarte w dyrektywie Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług, Dz.U. L 373 z 21.12.2004, s. 37–43, oraz dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/41/UE z dnia 7 lipca 2010 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek oraz uchylającej dyrektywę Rady 86/613/EWG, Dz.U. L 180 z 15.7.2010, s. 1–6.

8 Dz.U. L 303 z 2.12.2000, s. 16–22.

9 Dz.U. L 180, s. 22–26.

10 Decyzja Rady 2017/865 z dnia 11 maja 2017 r. w sprawie podpisania, w imieniu Unii Europejskiej, Konwencji Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej w odniesieniu do spraw związanych ze współpracą wymiarów sprawiedliwości w sprawach karnych, Dz.U. L 131 z 20.5.2017, s. 11–12; decyzja Rady 2017/866 z dnia 11 maja 2017 r. w sprawie podpisania, w imieniu Unii Europejskiej, Konwencji Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej w odniesieniu do azylu i zasady non-refoulement, Dz.U. L 131 z 20.5.2017, s. 13–14.

11 Konwencja Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej, Biuro Umów Rady Europy – nr 210, dostępna na stronie: https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168008482e.

12 Art. 82, 83, 84 oraz 156 TFUE.

13 Art. 21, art. 46, art.78 oraz art.79 TFUE.

ich rodzin do otrzymania odpowiednich informacji, wsparcia i ochrony, uczestnictwa w postępowaniach karnych oraz do bycia uznanymi i traktowanymi z szacunkiem i w sposób niedyskryminacyjny.

Konwencja i zalecenie obejmują również przepisy wchodzące w zakres kompetencji państw członkowskich, w szczególności dotyczące negocjacji zbiorowych.

3. WYNIKI KONSULTACJI Z ZAINTERESOWANYMI STRONAMI ORAZ OCENY SKUTKÓW

Nie dotyczy.

4. UPOWAŻNIENIE DO RATYFIKACJI KONWENCJI W INTERESIE UNII

Konwencja dotyczy pewnych dziedzin prawa Unii, takich jak bezpieczeństwo i higiena pracy, równość oraz niedyskryminacja, w których osiągnięto już zaawansowany poziom regulacji.

Zgodnie z przepisami dotyczącymi zewnętrznych kompetencji, szczegółowo omówionymi przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej[15], a w szczególności dotyczącymi zawierania i ratyfikacji konwencji MOP[16], państwa członkowskie nie mogą samodzielnie dokonać ratyfikacji Konwencji, ponieważ pewne części Konwencji wchodzą w zakres kompetencji Unii zgodnie z art. 3 ust. 2 TFUE.

UE nie może jednak ratyfikować konwencji MOP, ponieważ na mocy Konstytucji MOP[17] jedynie państwa mogą być stronami takich konwencji.

Dlatego instytucje UE i państwa członkowskie muszą wprowadzić niezbędne środki w celu współpracy przy ratyfikacji Konwencji i przy wdrażaniu wynikających z niej zobowiązań[18].

Od 2005 r. Rada upoważniła państwa członkowskie do ratyfikowania, w interesie UE, pięciu konwencji MOP i jednego protokołu MOP, których części wchodziły w zakres kompetencji UE[19].

---

14 Dyrektywa 2012/29/UE z dnia 25 października 2012 r. ustanawiająca normy minimalne w zakresie praw, wsparcia i ochrony ofiar przestępstw, Dz.U. L 315 z 14.11.2012, s. 57–73.

15 Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 31 marca 1971 r. w sprawie 22/70, AETR , Rec. 1971, pkt 263.

16 Opinia 2/91 Trybunału Sprawiedliwości z dnia 19 marca 1993 r. w sprawie Konwencji nr 170 dotyczącej substancji chemicznych, Rec. 1993-I, s. 1061.

17 Konstytucja MOP, art. 1 ust. 2.

18 Opinia 2/91 Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, (ibidem) pkt 36, 37 i 38.

19 Decyzja Rady z dnia 14 kwietnia 2005 r. upoważniająca państwa członkowskie do ratyfikowania, w interesie Wspólnoty Europejskiej, Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej dokumentów tożsamości marynarzy (Konwencja nr 185), Dz.U. L 136/1 z 30.5.2005 r.; decyzja Rady z dnia 7 czerwca 2007 r. upoważniająca państwa członkowskie do ratyfikowania, w interesie Wspólnoty Europejskiej, Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy o pracy na morzu z 2006 r., Dz.U. L 161/63 z 22.6.2007 r.; decyzja Rady z dnia 7 czerwca 2010 r. upoważniająca państwa członkowskie do ratyfikowania, w interesie Unii Europejskiej, Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej pracy w sektorze rybołówstwa z 2007 r. (konwencja nr 188), Dz.U. L 145/12 z 11.6.2010 r.; decyzja Rady z dnia 28 stycznia 2014 r. upoważniająca państwa członkowskie do ratyfikowania, w interesie Unii Europejskiej, Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej bezpieczeństwa przy używaniu substancji i preparatów chemicznych w pracy z 1990 r. (konwencja nr 170), (2014/52/UE); decyzja Rady z dnia 28 stycznia 2014 r. upoważniająca państwa

Przepisy materialne Konwencji nie budzą obaw w świetle istniejącego dorobku UE. Zgodnie z art. 19 ust. 8 Konstytucji MOP Konwencja określa minimalne standardy. Oznacza to, że prawo unijne może być surowsze niż przepisy Konwencji i odwrotnie[20].

Proponowana decyzja Rady upoważni zatem państwa członkowskie do ratyfikowania, w interesie UE, tych części Konwencji, które wchodzą w zakres kompetencji UE, oraz zaleci im podjęcie starań w celu przeprowadzania tej ratyfikacji do końca 2022 r.

5. PODSTAWA PRAWNA

5.1 Proceduralna podstawa prawna

Art. 218 ust. 6 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) ma zastosowanie niezależnie od tego, czy Unia jest członkiem organizacji, która przyjęła umowę międzynarodową[21].

5.2 Materialna podstawa prawna

5.2.1 Zasady

Materialna podstawa prawna dla decyzji na mocy art. 218 ust. 6 TFUE zależy przede wszystkim od celu i treści umowy międzynarodowej, w odniesieniu do której dokonuje się ratyfikacji w interesie Unii. Jeżeli umowa ma dwojaki cel lub dwa elementy składowe, a jeden z tych celów lub elementów da się określić jako główny, zaś drugi ma jedynie charakter pomocniczy, decyzja przyjęta na mocy art. 218 ust. 6 TFUE musi mieć jedną materialną podstawę prawną, tj. tę podstawę, której wymaga główny lub dominujący cel lub element składowy. Jeżeli umowa ma jednocześnie wiele celów lub elementów składowych, które są nierozłącznie ze sobą związane, a żaden nie ma charakteru pomocniczego w stosunku do pozostałych, materialna podstawa prawna decyzji przyjętej na podstawie art. 218 ust. 6 TFUE musi – na zasadzie wyjątku – obejmować różne, odpowiadające tym celom i elementom podstawy prawne.

5.2.2 Zastosowanie w przedmiotowej sprawie (zob. również szczegółowe informacje dotyczące obecnego prawa Unii w pkt 2)

Chociaż Konwencja zawiera również elementy dotyczące niedyskryminacji, współpracy sądowej i praw ofiar, główny cel i treść Konwencji dotyczą polityki społecznej, w szczególności w zakresie polepszania środowiska pracy w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników (art. 153 ust. 1 lit. a) TFUE) oraz równości mężczyzn i kobiet w odniesieniu do ich szans na rynku pracy i traktowania w pracy (art. 153 ust. 1 lit. i) TFUE), w których to dziedzinach przyjęto dyrektywy na mocy art. 153 ust. 2 TFUE, oraz w zakresie

---

członkowskie do ratyfikowania, w interesie Unii Europejskiej, Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej godnej pracy dla osób pracujących w gospodarstwie domowym z 2011 r. (konwencja nr 189) (2014/51/UE); decyzja Rady (UE) 2015/2071 z dnia 10 listopada 2015 r. upoważniająca państwa członkowskie do ratyfikowania, w interesie Unii Europejskiej, Protokołu z 2014 r. do Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej pracy przymusowej lub obowiązkowej z 1930 r. w odniesieniu do art. 1–4 tego protokołu dotyczących kwestii współpracy wymiarów sprawiedliwości w sprawach karnych, Dz.U. L 301 z 18.11.2015; decyzja Rady (UE) 2015/2037 z dnia 10 listopada 2015 r. upoważniająca państwa członkowskie do ratyfikowania, w interesie Unii Europejskiej, Protokołu z 2014 r. do Konwencji z 1930 r. dotyczącej pracy przymusowej lub obowiązkowej Międzynarodowej Organizacji Pracy w odniesieniu do kwestii dotyczących polityki społecznej, Dz.U. L 298 z 14.11.2015.

[20] Opinia 2/91 Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, (ibidem) pkt 18.

[21] Opinia 2/91 Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości (ibidem) w sprawie Konwencji nr 170 dotyczącej substancji chemicznych oraz wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 7 października 2014 r., Niemcy przeciwko Radzie, C-399/12, ECLI:EU:C:2014:2258, pkt 64.

stosowania zasady równości szans i równości traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia i pracy na mocy art. 157 ust. 3 TFUE.

Cel i treść Konwencji dotyczy zwalczania dyskryminacji na mocy art. 19 w sposób pomocniczy.

Dlatego materialną podstawę prawną proponowanej decyzji stanowi art. 153 ust. 2 TFUE w związku z art. 153 ust. 1 lit. a), art. 153 ust. 1 lit. i) oraz art. 157 ust. 3 TFUE.

6 PODSUMOWANIE

Podstawę prawną proponowanej decyzji powinien stanowić art. 153 ust. 2 TFUE, art. 153 ust. 1 lit. a), art. 153 ust. 1 lit. i) TFUE oraz art. 157 ust. 3 TFUE, które zapewniają główną podstawę prawną dla prawa Unii dotyczącego bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy oraz równouprawnienia płci w zakresie zatrudnienia i pracy, w związku z art. 218 ust. 6 TFUE.

2020/0011 (NLE)

Wniosek

DECYZJA RADY

upoważniająca państwa członkowskie do ratyfikowania, w interesie Unii Europejskiej, konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy w sprawie eliminacji przemocy i molestowania z 2019 r. (nr 190)

RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 153 ust. 2 w związku z art. 153 ust. 1 lit. a) oraz i), art. 157 ust. 3 oraz art. 218 ust. 6 lit. a) ppkt (v),

uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,

uwzględniając zgodę Parlamentu Europejskiego,

a także mając na uwadze, co następuje:

(1) W 2019 r., podczas 108. sesji Międzynarodowej Konferencji Pracy, przyjęto Konwencję Międzynarodowej Organizacji Pracy w sprawie eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy, która może być nazywana konwencją w sprawie eliminacji przemocy i molestowania z 2019 r. (nr 190) („Konwencja”).

(2) Unia wspiera ratyfikację międzynarodowych konwencji dotyczących pracy, które zostały uznane przez Międzynarodową Organizację Pracy za aktualne w celu propagowania godnej pracy dla wszystkich, bezpieczeństwa i higieny pracy, równouprawnienia płci oraz zwalczania dyskryminacji.

(3) Niektóre przepisy Konwencji są objęte dorobkiem unijnym w dziedzinie polityki społecznej zgodnie z art. 153 ust. 2, art. 153 ust. 1 lit. a) oraz lit. i), a także art. 157 ust. 3 TFUE w odniesieniu do bezpieczeństwa i higieny pracy oraz równouprawnienia płci w zakresie zatrudnienia i pracy[22]. Niektóre przepisy Konwencji są objęte dorobkiem unijnym w dziedzinie niedyskryminacji[23].

---

[22] Dyrektywa Rady z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (89/391/EWG), Dz.U. L 183 z 29.6.1989, s. 1–8; dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przeredagowana) Dz.U. L 204 z 26.7.2006, s. 23–36; a także dyrektywa Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług, Dz.U. L 373 z 21.12.2004, s. 37–43, oraz dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/41/UE z dnia 7 lipca 2010 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek oraz uchylająca dyrektywę Rady 86/613/EWG, Dz.U. L 180 z 15.7.2010, s. 1–6.

[23] Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz.U. L 303 z 2.12.2000, s. 16–22; dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, Dz.U. L 180 z 19.7.2000, s. 22–26.

(4) W związku z tym części Konwencji wchodzą w zakres kompetencji Unii i państwa członkowskie nie mogą, odnośnie do tych części, podejmować zobowiązań poza ramami instytucji Unii[24].

(5) Unia nie może ratyfikować Konwencji, ponieważ jedynie państwa mogą być jej stronami.

(6) W związku z tym państwa członkowskie powinny zostać upoważnione do ratyfikowania, działając wspólnie w interesie Unii, części Konwencji wchodzących w zakres kompetencji Unii,

PRZYJMUJE NINIEJSZĄ DECYZJĘ:

Artykuł 1

Niniejszym upoważnia się państwa członkowskie do ratyfikowania, odnośnie do części wchodzących w zakres kompetencji przyznanych Unii Europejskiej zgodnie z art. 153 ust. 2, art. 153 ust.1 lit. a) oraz i), a także art. 157 ust. 3 TFUE, konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy w sprawie eliminacji przemocy i molestowania z 2019 r. (nr 190).

Artykuł 2

Państwa członkowskie powinny podjąć niezbędne kroki w celu jak najszybszego złożenia aktów ratyfikacji Konwencji u Dyrektora Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy, najlepiej do dnia 31 grudnia 2022 r.

Artykuł 3

Niniejsza decyzja skierowana jest do państw członkowskich.

Sporządzono w Brukseli dnia […] r.

W imieniu Rady
Przewodniczący

[24] Opinia 2/91 Trybunału Sprawiedliwości z dnia 19 marca 1993 r., Rec. 1993-I, s. 1061, pkt 26.