EURÓPSKA
KOMISIA

V Bruseli 22. 1. 2020
COM(2020) 24 final

2020/0011 (NLE)

Návrh

ROZHODNUTIE RADY,

ktorým sa členské štáty splnomocňujú, aby v záujme Európskej únie ratifikovali Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o násilí a obťažovaní z roku 2019 (č. 190)

DÔVODOVÁ SPRÁVA

1. PREDMET NÁVRHU

Navrhované rozhodnutie Rady umožní členským štátom ratifikovať dohovor Medzinárodnej organizácie práce (MOP) o odstránení násilia a obťažovania vo svete práce, ktorý sa v prípade záležitostí patriacich do právomoci Únie môže uvádzať ako Dohovor o násilí a obťažovaní z roku 2019 (č. 190) (ďalej len „dohovor“).

2. KONTEXT NÁVRHU

Ako nedávno zdôraznilo hnutie #metoo a súvisiace hnutia, násilie a obťažovanie vo svete práce vrátane rodovo motivovaného násilia a obťažovania sú rozšírené po celom svete. Treba zvýšiť úsilie v oblasti prevencie a chrániť obete.

S cieľom riešiť túto problematiku bol na 108. zasadnutí (storočnej) Medzinárodnej konferencie práce 21. júna 2019 prijatý Dohovor MOP o násilí a obťažovaní z roku 2019 (č. 190) spolu s odporúčaním týkajúcim sa násilia a obťažovania z roku 2019 (č. 206) (ďalej len „odporúčanie“).

Dohovor je prvým medzinárodným nástrojom, ktorým sa stanovujú konkrétne, celosvetovo uplatniteľné normy na boj proti obťažovaniu a násiliu v práci a spresňujú opatrenia, ktoré sa vyžadujú od štátov a iných príslušných aktérov. Cieľom dohovoru a odporúčania je vytvoriť inkluzívny, integrovaný a rodovo citlivý prístup k prevencii a odstraňovaniu násilia a obťažovania vo svete práce.

Európska únia (EÚ) je odhodlaná presadzovať ľudské práva a dôstojnú prácu vrátane bezpečných a zdravých pracovných podmienok, rovnosti medzi ženami a mužmi a ukončenia diskriminácie, a to interne, ako aj v rámci svojich vonkajších vzťahov.

V roku 2007 uzavreli európski sociálni partneri v EÚ „rámcovú dohodu o obťažovaní a násilí na pracovisku“[1], pričom vychádzali z konzultácií Komisie s európskymi sociálnymi partnermi o násilí na pracovisku a jeho vplyve na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci[2]. Táto dohoda poskytuje zamestnávateľom, pracovníkom a ich zástupcom rámec zameraný na konkrétne opatrenia na identifikáciu, prevenciu a riešenie problémov obťažovania a násilia na pracovisku.

Je v záujme EÚ, aby podporovala vykonávanie medzinárodného nástroja na boj proti násiliu a obťažovaniu vo svete práce v súlade so svojím vnútorným rámcom, pretože dohovor sa zaoberá určitými oblasťami práva Únie a Európska únia k nemu nemôže pristúpiť. Podstata dohovoru nie je z hľadiska existujúceho *acquis* EÚ dôvodom na znepokojenie. Je preto v záujme EÚ, aby dohovor ratifikovali členské štáty EÚ. Na tento účel a vzhľadom na právomoc EÚ v oblastiach, ktorými sa dohovor zaoberá, treba na úrovni EÚ odstrániť všetky právne prekážky brániace ratifikácii dohovoru členskými štátmi EÚ.

2.1. Obsah dohovoru

Obsah Dohovoru MOP o násilí a obťažovaní z roku 2019 (č. 190) možno zhrnúť takto:

Preambula dohovoru:

- uznáva právo každého jednotlivca na svet práce bez násilia a obťažovania,

[1] KOM (2007) 686.

[2] K/2004/5220.

- uznáva, že násilie a obťažovanie vo svete práce môžu predstavovať porušovanie alebo potláčanie ľudských práv a že násilie a obťažovanie predstavujú hrozbu pre rovnaké príležitosti, sú neprijateľné a nezlučiteľné s dôstojnou prácou,
- uznáva, že násilie a obťažovanie vo svete práce ovplyvňujú psychické, fyzické a sexuálne zdravie jednotlivca, jeho dôstojnosť a rodinné a sociálne prostredie a môžu brániť niektorým osobám, najmä ženám, v prístupe na trh práce a v zotrvaní a postupe na tomto trhu.

V časti I venovanej vymedzeniu pojmov dohovor:

- stanovuje jednotné vymedzenie pojmu „násilie a obťažovanie“, ktoré zahŕňa celý rad neprijateľného správania a praktík, alebo ich hrozieb, či už ide o jednorazový alebo opakovaný výskyt, ktorých cieľom, následkom alebo pravdepodobným následkom je fyzická, psychická, sexuálna alebo ekonomická ujma [článok 1 písm. a)],
- vymedzuje rodovo motivované násilie a obťažovanie [článok 1 písm. b)],
- bez toho, aby bolo dotknuté jednotné vymedzenie pojmu „násilie a obťažovanie“, stanovuje, že násilie a obťažovanie možno vo vnútroštátnych zákonoch a iných právnych predpisoch vymedzovať ako jeden pojem alebo ako samostatné pojmy (článok 1 ods. 2).

V časti II venovanej rozsahu pôsobnosti dohovor:

- chráni pracovníkov a iné osoby vo svete práce vrátane zamestnancov v zmysle vnútroštátneho práva a praxe, ako aj pracujúce osoby bez ohľadu na ich zmluvné postavenie; osoby zúčastňujúce sa na odbornej príprave vrátane stážistov a učňov; pracovníkov, ktorých zamestnanie bolo ukončené; dobrovoľníkov; osoby, ktoré si hľadajú prácu a ktoré sa o ňu uchádzajú; a osoby, ktoré majú právomoci, povinnosti alebo zodpovednosť zamestnávateľa (článok 2),
- sa vzťahuje na násilie a obťažovanie vo „svete práce“, ktorý presahuje pracovisko a zahŕňa zariadenia a komunikačné prostriedky, cestovanie a spoločenské aktivity súvisiace s prácou, ako aj ubytovanie poskytované zamestnávateľom a dochádzanie do práce a z práce (článok 3).

V zmysle časti III venovanej základným zásadám ratifikujúce štáty okrem iného:

- prijmú inkluzívny, integrovaný a rodovo citlivý prístup k prevencii a odstraňovaniu násilia a obťažovania vo svete práce, ktorý bude zahŕňať zákonom stanovený zákaz násilia a obťažovania (článok 4 ods. 2),
- zabezpečia, aby sa príslušné politiky zaoberali násilím a obťažovaním [článok 4 ods. 2 písm. b)],
- prijmú komplexnú stratégiu na boj proti násiliu a obťažovaniu a zabezpečia obetiam prístup k prostriedkom nápravy a podpore [článok 4 ods. 2 písm. c)],
- prijmú zákony, právne predpisy a politiky, ktorými sa zabezpečí právo na rovnosť a nediskrimináciu v zamestnaní, a to aj pre zraniteľné skupiny a skupiny v zraniteľnom postavení (článok 6).

V zmysle časti IV venovanej ochrane a prevencii ratifikujúce štáty predovšetkým:

- prijmú náležité opatrenia na prevenciu násilia a obťažovania v kontexte práce (článok 8),
- prijmú zákony a iné právne predpisy, na základe ktorých budú zamestnávatelia povinní predchádzať násiliu a obťažovaniu, a to okrem iného posudzovaním rizík násilia a obťažovania, poskytovaním informácií a zabezpečovaním odbornej prípravy dotknutým osobám (článok 9).

V zmysle časti V venovanej presadzovaniu a prostriedkom nápravy ratifikujúce štáty prijmú vhodné opatrenia na zabezpečenie jednoduchého prístupu k náležitým a účinným prostriedkom nápravy, uznajú dôsledky domáceho násilia a, pokiaľ to bude prakticky uskutočniteľné, zmiernia jeho vplyv vo svete práce a zabezpečia, aby mali pracovníci právo vymaniť sa z pracovnej situácie, v ktorej im hrozí bezprostredné a vážne nebezpečenstvo súvisiace s násilím a obťažovaním (článok 10).

Dohovor ďalej obsahuje ustanovenia o usmerňovaní, odbornej príprave a zvyšovaní informovanosti.

2.2. Právo Únie v oblasti násilia a obťažovania vo svete práce

Niektoré aspekty dohovoru doplnené odporúčaním zahŕňajú oblasti, na ktoré sa vzťahuje právo EÚ, a to najmä:

- článok 153 ods. 1 písm. a) a i) a článok 157 ods. 3 ZFEÚ, podľa ktorých Únia podporuje a dopĺňa činnosti členských štátov, pokiaľ ide o zlepšovanie pracovného prostredia s ohľadom na ochranu zdravia a bezpečnosti pracovníkov a rovnosť medzi mužmi a ženami, pokiaľ ide o rovnaké príležitosti na trhu práce a rovnaké zaobchádzanie v práci, a prijíma opatrenia na zabezpečenie uplatňovania zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v otázkach zamestnania a povolania,
- rámcová smernica 89/391/EHS[3], ktorá zahŕňa všetky riziká týkajúce sa bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci vrátane psychosociálnych rizík, ako sú obťažovanie a násilie,
- „rámcová dohoda o obťažovaní a násilí na pracovisku“[4] z roku 2007, ktorú uzavreli európski sociálni partneri podľa článku 138 Zmluvy o ES (v súčasnosti článok 155 ZFEÚ), v ktorej sa zamestnávateľom, pracovníkom a ich zástupcom poskytuje rámec zameraný na konkrétne opatrenia na identifikáciu, prevenciu a riešenie problémov obťažovania a násilia na pracovisku,
- strategický rámec EÚ v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci na obdobie rokov 2014 – 2020[5] a oznámenie Komisie s názvom Bezpečnejšia a zdravšia práca pre všetkých – modernizácia právnych predpisov a politiky EÚ v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci[6], v ktorých sa zdôrazňuje význam zlepšenia prevencie psychosociálnych rizík na pracovisku,

[3] Smernica Rady z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci (89/391/EHS), Ú. v. ES L 183, 29.6.1989, s. 1 – 8.
[4] KOM (2007) 686.
[5] COM(2014) 332 final.
[6] COM(2017) 12 final.

- smernica 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania, ktorá obsahuje ustanovenia o zákaze obťažovania a sexuálneho obťažovania[7],
- smernica 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní[8],
- smernica Rady 2000/43/ES, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod[9],
- rozhodnutia Rady z 11. mája 2017[10] o podpise Dohovoru Rady Európy o predchádzaní násiliu na ženách a domácemu násiliu a o boji proti nemu, tzv. Istanbulského dohovoru[11], v mene Únie a prebiehajúca diskusia v Rade o pristúpení Únie k Istanbulskému dohovoru, ktorý obsahuje ustanovenia o predchádzaní násiliu na ženách a domácemu násiliu, vrátane sexuálneho obťažovania, o ochrane obetí takéhoto násilia a o trestaní páchateľov.

Niektoré aspekty dohovoru a odporúčania sa ďalej týkajú oblastí, na ktoré sa vzťahuje právo Únie v oblasti justičnej spolupráce a práv obetí[12], migrácie, azylu a slobody pohybu[13], pričom v sekundárnych právnych predpisoch Únie[14] sa stanovuje právo obetí trestných činov a ich rodinných príslušníkov dostávať primerané informácie, podporu a ochranu, zúčastňovať sa na trestnom konaní a právo na uznanie a úctivé a nediskriminačné zaobchádzanie.

Dohovor a odporúčanie obsahujú aj ustanovenia, ktoré patria do právomoci členských štátov, najmä pokiaľ ide o kolektívne vyjednávanie.

3. VÝSLEDKY KONZULTÁCIÍ SO ZAINTERESOVANÝMI STRANAMI A POSÚDENÍ VPLYVU

Neuvádza sa.

4. SPLNOMOCNENIE RATIFIKOVAŤ DOHOVOR V ZÁUJME ÚNIE

---

7 Ú. v. EÚ L 204, 26.7.2006, s. 23 – 36. Podobné ustanovenia sa uvádzajú aj v smernici Rady 2004/113/ES z 13. decembra 2004 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaniu (Ú. v. EÚ L 373, 21.12.2004, s. 37 – 43) a v smernici Európskeho parlamentu a Rady 2010/41/EÚ zo 7. júla 2010 o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby a o zrušení smernice Rady 86/613/EHS (Ú. v. EÚ L 180, 15.7.2010, s. 1 – 6).

8 Ú. v. ES L 303, 2.12.2000, s. 16 – 22.

9 Ú. v. ES L 180, 19.7.2000, s. 22 – 26.

10 Rozhodnutie Rady (EÚ) 2017/865 z 11. mája 2017 o podpise Dohovoru Rady Európy o predchádzaní násiliu na ženách a domácemu násiliu a o boji proti nemu, pokiaľ ide o záležitosti týkajúce sa justičnej spolupráce v trestných veciach, v mene Európskej únie (Ú. v. EÚ L 131, 20.5.2017, s. 11 – 12), rozhodnutie Rady (EÚ) 2017/866 z 11. mája 2017 o podpise Dohovoru Rady Európy o predchádzaní násiliu na ženách a domácemu násiliu a o boji proti nemu, pokiaľ ide o azyl a zásadu zákazu vyhostenia alebo vrátenia (zásada *non-refoulement*), v mene Európskej únie (Ú. v. EÚ L 131, 20.5.2017, s. 13 – 14).

11 Dohovor Rady Európy o predchádzaní násiliu na ženách a domácemu násiliu a o boji proti nemu, služby Rady Európy zamerané na zmluvy – č. 210, dostupný na adrese https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168008482e.

12 Články 82, 83, 84 a 156 ZFEÚ.

13 Články 21, 46, 78 a 79 ZFEÚ.

14 Smernica 2012/29/EÚ z 25. októbra 2012, ktorou sa stanovujú minimálne normy v oblasti práv, podpory a ochrany obetí trestných činov (Ú. v. EÚ L 315, 14.11.2012, s. 57 – 73).

Dohovor sa zaoberá určitými oblasťami práva Únie, ako sú bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, rovnosť a nediskriminácia, v ktorých miera regulácie dosiahla pokročilé štádium.

V súlade s pravidlami týkajúcimi sa vonkajších právomocí, ktoré vypracoval Súdny dvor Európskej únie[15], a konkrétnejšie s pravidlami týkajúcimi sa uzatvárania a ratifikácie dohovorov MOP[16], samotné členské štáty nemôžu dohovor ratifikovať, keďže časti dohovoru patria podľa článku 3 ods. 2 ZFEÚ do právomocí Únie.

EÚ však nemôže ratifikovať dohovor MOP, pretože podľa Ústavy MOP[17] sa zmluvnými stranami takýchto dohovorov môžu stať iba štáty.

Inštitúcie EÚ a členské štáty preto musia prijať potrebné opatrenia na spoluprácu pri ratifikácii dohovoru a pri plnení záväzkov, ktoré z neho vyplývajú[18].

Od roku 2005 Rada splnomocnila členské štáty ratifikovať v záujme EÚ päť dohovorov MOP a jeden protokol MOP, ktorých časti patria do oblastí právomoci EÚ[19].

Hmotnoprávne ustanovenia dohovoru nie sú z hľadiska existujúceho *acquis* dôvodom na znepokojenie. V súlade s článkom 19 ods. 8 Ústavy MOP sa v dohovore stanovujú minimálne normy. Znamená to, že právne predpisy EÚ môžu byť prísnejšie než ustanovenia dohovoru a naopak[20].

Navrhovaným rozhodnutím Rady sa preto členské štáty splnomocnia, aby v záujme EÚ ratifikovali tie časti dohovoru, ktoré patria do oblastí právomoci EÚ, a odporučí sa im, aby tak podľa možnosti urobili do konca roku 2022.

---

15 Rozsudok Súdneho dvora vo veci AETR 22/70 z 31. marca 1971, Zb. 1971, s. 263.

16 Stanovisko Súdneho dvora 2/91 z 19. marca 1993, Zb. 1993, s. I-1061 k Dohovoru MOP č. 170 o chemických látkach.

17 Ústava MOP, článok 1 ods. 2.

18 Stanovisko Súdneho dvora 2/91 (tamže), body 36, 37 a 38.

19 Rozhodnutie Rady zo 14. apríla 2005, ktorým sa členské štáty oprávňujú ratifikovať v záujme Európskeho spoločenstva Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o dokladoch totožnosti námorníkov (dohovor č. 185) (Ú. v. EÚ L 136, 30.5.2005, s. 1), rozhodnutie Rady zo 7. júna 2007, ktorým sa členské štáty v záujme Európskeho spoločenstva splnomocňujú na ratifikáciu Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o pracovných normách v námornej doprave z roku 2006 (Ú. v. EÚ L 161, 22.6.2007, s. 63), rozhodnutie Rady zo 7. júna 2010, ktorým sa členské štáty splnomocňujú, aby v záujme Európskej únie ratifikovali Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o práci v odvetví rybárstva z roku 2007 (dohovor č. 188) (Ú. v. EÚ 145, 11.6.2010, s. 12), rozhodnutie Rady z 28. januára 2014, ktorým sa členské štáty splnomocňujú, aby v záujme Európskej únie ratifikovali Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o bezpečnosti pri používaní chemických látok pri práci z roku 1990 (dohovor č. 170) (2014/52/EÚ), rozhodnutie Rady z 28. januára 2014, ktorým sa členské štáty splnomocňujú, aby v záujme Európskej únie ratifikovali Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o dôstojných pracovných podmienkach pre pracovníkov v domácnosti z roku 2011 (dohovor č. 189) (2014/51/EÚ), rozhodnutie Rady (EÚ) 2015/2071 z 10. novembra 2015, ktorým sa členské štáty splnomocňujú ratifikovať v záujme Európskej únie Protokol z roku 2014 k Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce z roku 1930 o nútenej alebo povinnej práci, pokiaľ ide o články 1 až 4 protokolu vzťahujúce sa na záležitosti týkajúce sa justičnej spolupráce v trestných veciach (Ú. v. EÚ L 301, 18.11.2015), rozhodnutie Rady (EÚ) 2015/2037 z 10. novembra 2015, ktorým sa členské štáty splnomocňujú ratifikovať v záujme Európskej únie Protokol z roku 2014 k Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce z roku 1930 o nútenej alebo povinnej práci, pokiaľ ide o záležitosti týkajúce sa sociálnej politiky (Ú. v. EÚ L 298, 14.11.2015).

20 Stanovisko Súdneho dvora 2/91 (tamže), bod 18.

5. PRÁVNY ZÁKLAD

5.1. Procesnoprávny základ

Článok 218 ods. 6 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ) sa uplatňuje bez ohľadu na to, či je Únia členom organizácie, ktorá prijala medzinárodnú dohodu[21].

5.2. Hmotnoprávny základ

5.2.1. Zásady

Hmotnoprávny základ rozhodnutia podľa článku 218 ods. 6 ZFEÚ závisí predovšetkým od cieľa a obsahu medzinárodnej dohody, ktorá sa ratifikuje v záujme Únie. Ak dohoda sleduje dva ciele alebo obsahuje dve zložky a ak jeden z týchto cieľov alebo jednu z týchto zložiek možno určiť ako hlavnú, zatiaľ čo druhý cieľ alebo druhá zložka je len vedľajšia, rozhodnutie podľa článku 218 ods. 6 ZFEÚ musí byť založené na jedinom hmotnoprávnom základe, a to na tom, ktorý si vyžaduje hlavný alebo prevažujúci cieľ alebo zložka. Ak dohoda sleduje viacero cieľov zároveň alebo obsahuje viacero zložiek, ktoré sú nerozlučne spojené bez toho, aby jeden cieľ alebo zložka boli oproti ostatným vedľajšie, hmotnoprávny základ rozhodnutia podľa článku 218 ods. 6 ZFEÚ bude musieť výnimočne zahŕňať viaceré zodpovedajúce právne základy.

5.2.2. Uplatnenie na tento prípad (pozri aj podrobnosti o práve Únie, ktoré sa v súčasnosti uvádzajú v bode 2)

Hoci dohovor obsahuje aj prvky týkajúce sa nediskriminácie, justičnej spolupráce a práv obetí, hlavný cieľ a obsah dohovoru sa týkajú sociálnej politiky, najmä pokiaľ ide o zlepšenie pracovného prostredia na ochranu zdravia a bezpečnosti pracovníkov [článok 153 ods. 1 písm. a) ZFEÚ] a o rovnosť medzi mužmi a ženami z hľadiska príležitostí na trhu práce a zaobchádzania v práci [článok 153 ods. 1 písm. i) ZFEÚ], v oblastiach, v ktorých boli prijaté smernice podľa článku 153 ods. 2 ZFEÚ, ako aj pokiaľ ide o uplatňovanie zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a so ženami vo veciach zamestnania a povolania podľa článku 157 ods. 3 ZFEÚ.

Cieľ a obsah dohovoru sa doplnkovo týkajú boja proti diskriminácii podľa článku 19.

Hmotnoprávnym základom navrhovaného rozhodnutia je preto článok 153 ods. 2 ZFEÚ v spojení s článkom 153 ods. 1 písm. a), článkom 153 ods. 1 písm. i) a článkom 157 ods. 3 ZFEÚ.

6. ZÁVER

Právnym základom navrhovaného rozhodnutia by mal byť článok 153 ods. 2 ZFEÚ, článok 153 ods. 1 písm. a) ZFEÚ, článok 153 ods. 1 písm. i) ZFEÚ a článok 157 ods. 3 ZFEÚ, ktoré poskytujú hlavný právny základ pre právo Únie týkajúce sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a rovnosti medzi mužmi a ženami v zamestnaní a povolaní v spojení s článkom 218 ods. 6 ZFEÚ.

[21] Stanovisko Súdneho dvora 2/91 (tamže) k Dohovoru č. 170 o chemických látkach a rozsudok Súdneho dvora zo 7. októbra 2014, Nemecko/Rada, C-399/12, ECLI:EU:C:2014:2258, bod 64.

2020/0011 (NLE)

Návrh

ROZHODNUTIE RADY,

ktorým sa členské štáty splnomocňujú, aby v záujme Európskej únie ratifikovali Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o násilí a obťažovaní z roku 2019 (č. 190)

RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

so zreteľom na Zmluvu o fungovaní Európskej únie, a najmä na jej článok 153 ods. 2 v spojení s článkom 153 ods. 1 písm. a) a i), článkom 157 ods. 3 a článkom 218 ods. 6 písm. a) bodom v),

so zreteľom na návrh Európskej komisie,

so zreteľom na súhlas Európskeho parlamentu,

keďže:

(1) Medzinárodná konferencia práce prijala v roku 2019 na svojom 108. zasadnutí Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o odstránení násilia a obťažovania vo svete práce, ktorý sa môže uvádzať ako Dohovor o násilí a obťažovaní z roku 2019 (č. 190) (ďalej len „dohovor“).

(2) Únia podporuje ratifikáciu medzinárodných dohovorov v oblasti práce, ktoré Medzinárodná organizácia práce označila za aktuálne, s cieľom podporovať dôstojnú prácu pre všetkých, bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a rodovú rovnosť, ako aj bojovať proti diskriminácii.

(3) Na niektoré ustanovenia dohovoru sa vzťahuje *acquis* Únie v oblastiach sociálnej politiky v súlade s článkom 153 ods. 2, článkom 153 ods. 1 písm. a) a i) a článkom 157 ods. 3 ZFEÚ, pokiaľ ide o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a rovnosť medzi mužmi a ženami v zamestnaní a povolaní[22]. Na niektoré ustanovenia dohovoru sa vzťahuje *acquis* Únie v oblasti nediskriminácie[23].

---

[22] Smernica Rady z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci (89/391/EHS) (Ú. v. ES L 183, 29.6.1989, s. 1 – 8), smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a so ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie) (Ú. v. EÚ L 204, 26.7.2006, s. 23 – 36), ako aj smernica Rady 2004/113/ES z 13. decembra 2004 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaniu (Ú. v. EÚ L 373, 21.12.2004, s. 37 – 43) a smernica Európskeho parlamentu a Rady 2010/41/EÚ zo 7. júla 2010 o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby a o zrušení smernice Rady 86/613/EHS (Ú. v. EÚ L 180, 15.7.2010, s. 1 – 6).

[23] Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní (Ú. v. ES L 303, 2.12.2000, s. 16 – 22), smernica Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod (Ú. v. ES L 180, 19.7.2000, s. 22 – 26).

(4) Niektoré časti dohovoru preto patria do právomoci Únie a členské štáty nesmú mimo inštitucionálneho rámca Únie v súvislosti s týmito časťami prijímať žiadne záväzky[24].

(5) Únia nemôže dohovor ratifikovať, pretože jeho zmluvnými stranami môžu byť len štáty.

(6) V tejto situácii by členské štáty mali byť splnomocnené na to, aby konajúc spoločne v záujme Únie ratifikovali tie časti dohovoru, ktoré patria do právomoci Únie,

PRIJALA TOTO ROZHODNUTIE:

Článok 1

Členské štáty sa týmto splnomocňujú ratifikovať Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o násilí a obťažovaní z roku 2019 (č. 190), pokiaľ ide o časti patriace do právomoci, ktorá bola Európskej únii udelená v článku 153 ods. 2, článku 153 ods. 1 písm. a) a i) a v článku 157 ods. 3 ZFEÚ.

Článok 2

Členské štáty by mali podniknúť potrebné kroky, aby svoje ratifikačné listiny k dohovoru čo najskôr uložili u generálneho riaditeľa Medzinárodnej organizácie práce, a to najlepšie do 31. decembra 2022.

Článok 3

Toto rozhodnutie je určené členským štátom.

V Bruseli

Za Radu
predseda

[24] Stanovisko Súdneho dvora 2/91 z 19. marca 1993, Zb. 1993, s. I-1061, bod 26.