ÚMLUVA Č. 183
týkající se revize Úmluvy o ochraně mateřství (revidované) z roku 1952

Generální konference Mezinárodní organizace práce,

svolaná Správní radou Mezinárodního úřadu práce do Ženevy, kde se sešla 30. května 2000 ke svému 88. zasedání,

znamenajíc potřebu revidovat Úmluvu o ochraně mateřství (revidované) z roku 1952 a Doporučení k ochraně mateřství z roku 1952, která by ještě více podpořila rovnoprávnost všech pracujících žen a zdraví a bezpečnost matky a dítěte a uznala rozdílnost hospodářského a sociálního vývoje jednotlivých členských zemí, rozmanitost jejich ekonomických subjektů a rozdílnost vývoje ochrany mateřství v národních zákonech a zvyklostech,

připomínajíc ustanovení Všeobecné deklarace lidských práv (1948), Úmluvy OSN o odstranění všech forem diskriminace žen (1979), Úmluvy OSN o právech dětí (1989), Pekingské deklarace a akční platformy (1995), Deklarace Mezinárodní organizace práce o rovnosti pracovních příležitostí a rovnocenném zacházení s ženami v zaměstnání (1975), Deklarace Mezinárodní organizace práce o základních pracovních zásadách a právech a sledování jejich dodržování (1998), jakož i k ustanovením mezinárodních pracovních úmluv a doporučení zaměřených na zajištění rovnosti pracovních příležitostí a rovného zacházení s muži a ženami, zvláště pak Úmluvy o pracovnících s rodinnými závazky z roku 1981, a

zvažujíc situaci pracujících žen a potřebu zajistit jim ochranu v těhotenství, která je společnou odpovědností vlády a celé společnosti,

rozhodnuvši se přijmout konkrétní návrhy na revizi Úmluvy o ochraně v mateřství (revidované), 1952, a Doporučení k ochraně v mateřství, 1952, která je čtvrtým bodem programu zasedání, a

stanovíc, že tyto návrhy budou mít podobu mezinárodní úmluvy;

přijímá dne patnáctého června roku dva tisíce následující úmluvu, na kterou se lze odvolávat jako na Úmluvu o ochraně v mateřství, 2000:

Působnost

Článek 1

Pro účely této Úmluvy se pojem „žena“ vztahuje na jakoukoli osobu ženského pohlaví bez jakéhokoli rozlišování a pojem „dítě“ se vztahuje na jakékoli dítě bez jakéhokoli rozlišování.

Článek 2

1. Tato Úmluva se vztahuje na všechny zaměstnané ženy, včetně těch, které vykonávají atypické formy závislé práce.

2. Každá členský stát, který tuto Úmluvu ratifikuje, však může po poradě s reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků z rozsahu této Úmluvy částečně či úplně vyloučit vymezené kategorie pracovníků, jestliže by z aplikace Úmluvy vyvstaly zvláštní problémy závažné povahy.

3. Každý členský stát, který využije své možnosti podle předchozího odstavce, uvede ve své první zprávě o plnění Úmluvy, předložené podle článku 22 Ústavy

Mezinárodní organizace práce, seznam kategorií pracovníků, kteří byli takto vyloučeni, spolu s důvody pro jejich vyloučení. V dalších zprávách bude členský stát popisovat opatření přijatá se zřetelem k postupnému rozšíření ustanovení Úmluvy na tyto kategorie.

Ochrana zdraví

Článek 3

Každý členský stát přijme, po poradě s reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, vhodná opatření, jež zajistí, aby těhotné nebo kojící ženy nebyly povinny vykonávat práci, kterou kompetentní orgán označil za škodlivou pro zdraví matky nebo dítěte nebo u které bylo zjištěno závažné riziko pro zdraví matky či jejího dítěte.

Mateřská dovolená

Článek 4

1. Po předložení zdravotního nebo jiného vhodného osvědčení, které stanoví národní zákony a zvyklosti, s uvedením předpokládaného data narození dítěte, má žena, na niž se vztahuje tato Úmluva, právo na mateřskou dovolenou v délce nejméně 14 týdnů.

2. Délku výše uvedené mateřské dovolené uvede každý členský stát v prohlášení doprovázející ratifikaci této Úmluvy.

3. Každý členský stát může následně uložit u generálního ředitele Mezinárodního úřadu práce další prohlášení o prodloužení trvání mateřské dovolené.

4. S ohledem na ochranu zdraví matky a dítěte je součástí mateřské dovolené šestitýdenní povinná mateřská dovolená po narození dítěte, není-li na národní úrovni dohodnuto mezi vládou a reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků jinak.

5. Část mateřské dovolené před narozením dítěte se prodlouží o jakoukoli dobu mezi předpokládaným a skutečným datem narození dítěte, aniž by o tuto dobu byla krácena povinná část dovolené po narození dítěte.

Volno v případě nemoci nebo komplikací

Článek 5

Po předložení zdravotního osvědčení bude před nebo po období mateřské dovolené poskytnuto volno v případě nemoci, komplikací nebo rizika komplikací v souvislosti s těhotenstvím nebo porodem. Povaha a maximální délka trvání takové dovolené budou stanoveny v souladu s národními zákony a zvyklostmi.

Dávky

Článek 6

1. Ženám, které budou čerpat volno podle článku 4 nebo 5, se budou poskytovat peněžité dávky v souladu s národními zákony a nařízeními nebo jiným způsobem v souladu s národními zvyklostmi.

2. Peněžité dávky budou na takové úrovni, aby žena mohla udržovat sebe i své dítě v řádném zdravotním stavu a na přiměřené životní úrovni.

3. Tam, kde podle národních právních úprav a zvyklostí vycházejí peněžité dávky vyplácené podle článku 4 z předchozího výdělku, nebude výše takových dávek menší než dvě třetiny předchozího výdělku ženy nebo takového výdělku, který se bere v úvahu pro výpočet dávek.

4. Tam, kde se podle národních právních úprav a zvyklostí používají ke stanovení peněžitých dávek při mateřské dovolené podle článku 4 jiné způsoby, bude výše takových dávek srovnatelná s částkou, která v průměru vyjde podle předchozího odstavce.

5. Každý členský stát zajistí, aby podmínky pro poskytnutí peněžitých dávek mohly být splněny převážnou většinou žen, na něž se tato Úmluva vztahuje.

6. Tam, kde žena nesplní podmínky pro poskytnutí peněžitých dávek podle národních zákonů a nařízení nebo jiným způsobem slučitelným s národní praxí, bude mít nárok na přiměřené dávky ze systémů sociální pomoci, projde-li testem majetkových poměrů, požadovaným pro poskytnutí takové pomoci.

7. Zdravotní péče se ženě a dítěti poskytuje v souladu s národními zákony a nařízeními nebo jiným způsobem slučitelným s národní praxí. Zdravotní péče bude zahrnovat prenatální péči, porod, postnatální péči a v případě potřeby též nemocniční péči.

8. V zájmu ochrany situace žen na trhu práce budou dávky při mateřské dovolené podle článků 4 a 5 poskytovány prostřednictvím povinného sociálního pojištění nebo z veřejných fondů nebo způsobem daným národní právní úpravou a zvyklostmi. Zaměstnavatel není, nedá-li k tomu výslovný souhlas, sám povinen nést přímé náklady na takovéto peněžité dávky ženě, která je u něj zaměstnaná, s výjimkou případů kde:

   (a) to tak vyžaduje národní právní úprava nebo zvyklosti členského státu před datem přijetí této Úmluvy Mezinárodní konferencí práce; nebo

   (b) to na národní úrovni následně dohodne vláda s reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků.

Článek 7

1. U členského státu s nedostatečně rozvinutým hospodářstvím nebo systémem sociálního zabezpečení se bude mít za to, že splňuje požadavky článku 6, odstavců 3 a 4, jestliže peněžité dávky nebudou poskytovány v nižší výši, než je sazba nemocenského nebo sazba dávek při dočasné invaliditě podle národních zákonů a nařízení.

2. Členský stát, který využije své možnosti podle předchozího odstavce, vysvětlí ve své první zprávě o provádění Úmluvy, předložené podle článku 22 Ústavy Mezinárodní organizace práce, důvody, proč tuto možnost využila, a uvede sazbu, v níž se poskytují peněžité dávky. V dalších zprávách bude členský stát popisovat opatření přijatá se zřetelem na postupné zvyšování sazeb dávek.

Zachování zaměstnaneckého poměru a nediskriminace

Článek 8

1. Od zaměstnavatele bude nezákonné, aby ženě ukončil zaměstnání v době těhotenství nebo mateřské dovolené podle článku 4 nebo 5 nebo v průběhu příslušné lhůty po návratu do práce, kterou stanoví národní zákony nebo nařízení, s výjimkou důvodů nesouvisejících s těhotenstvím nebo narozením dítěte a jejich následky nebo péčí o dítě. Důkazní břemeno ohledně toho, že důvody pro propuštění nesouvisejí s těhotenstvím nebo narozením dítěte a jejich následky nebo péčí o dítě, nese zaměstnavatel.

2. Ženě je po skončení mateřské dovolené zaručeno právo na návrat do stejného nebo rovnocenného postavení se stejným finančním ohodnocením.

Článek 9

1. Každý členský stát přijme příslušná opatření, která zajistí, aby mateřství nepředstavovalo zdroj diskriminace v zaměstnání, včetně – nehledě na článek 2, odstavec 1 – přístupu k zaměstnání.

2. Opatření zmíněná v předchozím odstavci budou zahrnovat zákaz požadování těhotenského testu nebo potvrzení o něm, jestliže se žena uchází o zaměstnání, s výjimkou případů, kde to vyžadují národní zákony nebo nařízení s ohledem na práci, která:

   (a) je zakázaná nebo je omezena v případě těhotných či kojících žen podle národních zákonů a nařízení; nebo

   (b) je spojena s uznaným nebo značným rizikem pro zdraví ženy a dítěte.

Kojící matky

Článek 10

1. Ženě se poskytne právo na jednu nebo více přestávek denně nebo na zkrácení pracovní doby, aby mohla kojit své dítě.

2. Období, v němž je povoleno dělat přestávky ke kojení nebo uplatnit zkrácení pracovní doby, počet a délka přestávek na kojení a postupy upravující zkrácení pracovní doby budou dány národní právní úpravou a zvyklostmi. Zmíněné přestávky nebo zkrácení pracovní doby se budou započítávat do pracovní doby a v tomto smyslu budou odměňovány.

Pravidelné přezkoumávání

Článek 11

Každý členský stát bude ve spolupráci s reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků pravidelně přezkoumávat vhodnost prodloužení volna uvedeného v článku 4 nebo zvýšení částky či sazby peněžitých dávek uvedených v článku 6.

Provádění

Článek 12

Tato Úmluva bude prováděna prostřednictvím zákonů nebo nařízení, nebude-li realizována jinými prostředky, jako jsou kolektivní smlouvy, nálezy rozhodčího soudu, soudní rozhodnutí nebo jakýmkoli jiným způsobem v souladu s národními zvyklostmi.

Závěrečná ustanovení

Článek 13

Tato Úmluva upravuje Úmluvu o ochraně v mateřství (revidovanou) z roku 1952.

Článek 14

Formální ratifikace této Úmluvy budou oznámeny generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce k registraci.

Článek 15

1. Tato Úmluva zavazuje toliko členské státy Mezinárodní organizace práce, jejichž ratifikace byla zaregistrována generálním ředitelem.

2. Tato Úmluva nabude účinnosti 12 měsíců poté, kdy generální ředitel zaregistroval ratifikace dvou členských států.

3. Pro každý další členský stát poté tato Úmluva nabude účinnosti 12 měsíců od data, kdy byla zaregistrována jeho ratifikace.

Článek 16

1. Každý členský stát, který ratifikoval tuto Úmluvu, může ji vypovědět po uplynutí deseti let ode dne, kdy tato Úmluva poprvé nabyla účinnosti, písemným sdělením generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce, který je zapíše. Výpověď nabude účinnosti jeden rok po dni, kdy byla zaregistrována.

2. Každý členský stát, jenž ratifikoval tuto Úmluvu a který nepoužije práva vypovědět ji podle tohoto článku během roku následujícího po uplynutí období deseti let, jak uvedeno v předchozím odstavci, bude vázán úmluvou na další desetileté období a poté ji bude moci vypovědět vždy po uplynutí desetiletého období za podmínek uvedených v tomto článku

Článek 17

1. Generální ředitel Mezinárodního úřadu práce oznámí všem členským státům Mezinárodní organizace práce registraci všech ratifikací a výpovědí, které mu členové organizace oznámí.

2. Až bude generální ředitel oznamovat členům registraci druhé ratifikace, upozorní členské státy Organizace na datum, kdy tato Úmluva nabude účinnosti.

Článek 18

Generální ředitel Mezinárodního úřadu práce oznámí generálnímu tajemníkovi Spojených národů k zápisu podle článku 102 Charty Spojených národů úplné údaje o všech ratifikacích a výpovědích, které zapsal podle ustanovení předchozích článků.

Článek 19

Vždy, bude-li to považovat za nutné, Správní rada Mezinárodního úřadu práce předloží generální konferenci zprávu o provádění této Úmluvy a přezkoumá, zda je

vhodné dát na pořad jednání generální konference otázku její úplné nebo částečné revize.

Článek 20

1. Přijme-li konference novou úmluvu revidující úplně nebo částečně tuto Úmluvu a neustanoví-li nová úmluva jinak:

(a) ratifikace nové revidující úmluvy členským státem způsobí *ipso iure* okamžitou výpověď této Úmluvy bez ohledu na ustanovení článku 16, a to s výhradou, že nová revidující úmluva nabude účinnosti,

(b) od doby, kdy nová revidující úmluva nabude účinnosti, tato úmluva přestane být členským státům otevřena k ratifikaci.

2. Tato Úmluva však zůstane v platnosti co do formy a obsahu pro ty členské státy, které ji ratifikovaly a které neratifikovaly revidující úmluvu.

Článek 21

Anglické a francouzské znění této Úmluvy jsou stejně závazná.