Ročník 2019

SBÍRKA MEZINÁRODNÍCH SMLUV

ČESKÁ REPUBLIKA

Částka 28 **Rozeslána dne 30. srpna 2019** **Cena Kč 70,–**

OBSAH:

43. Sdělení Ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 183 týkající se revize Úmluvy o ochraně mateřství (revidované) z roku 1952

43

SDĚLENÍ

Ministerstva zahraničních věcí

Ministerstvo zahraničních věcí sděluje, že dne 15. června 2000 byla v Ženevě přijata Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 183 týkající se revize Úmluvy o ochraně mateřství (revidované) z roku 1952.

S Úmluvou vyslovil souhlas Parlament České republiky a prezident republiky Úmluvu ratifikoval. Ratifikační listina České republiky byla uložena u generálního ředitele Mezinárodního úřadu práce, depozitáře Úmluvy, dne 3. července 2017.

Při ratifikaci Úmluvy byla učiněna následující prohlášení:

„1. V souladu s článkem 4 Úmluvy stanoví Česká republika délku mateřské dovolené na 28 týdnů.

2. V souladu s článkem 2 Úmluvy je z rozsahu aplikace Úmluvy vyloučena kategorie žen vykonávajících práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.“

V souladu s článkem 2 odst. 3 Úmluvy bude prohlášení č. 2 uvedeno v první zprávě o plnění této Úmluvy předložené podle článku 22 Ústavy Mezinárodní organizace práce.

Úmluva vstoupila v platnost na základě svého článku 15 odst. 2 dne 7. února 2002. Pro Českou republiku vstoupila v platnost podle odstavce 3 téhož článku dne 3. července 2018.

Anglické znění Úmluvy a její překlad do českého jazyka se vyhlašují současně.

International Labour Conference
Conférence internationale du Travail

CONVENTION 183

CONVENTION CONCERNING THE REVISION OF THE MATERNITY PROTECTION CONVENTION (REVISED), 1952, ADOPTED BY THE CONFERENCE AT ITS EIGHTY-EIGHTH SESSION, GENEVA, 15 JUNE 2000

AUTHENTIC TEXT
TEXTE AUTHENTIQUE

Convention 183

CONVENTION CONCERNING THE REVISION OF THE MATERNITY PROTECTION CONVENTION (REVISED), 1952

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 88th Session on 30 May 2000, and

Noting the need to revise the Maternity Protection Convention (Revised), 1952, and the Maternity Protection Recommendation, 1952, in order to further promote equality of all women in the workforce and the health and safety of the mother and child, and in order to recognize the diversity in economic and social development of Members, as well as the diversity of enterprises, and the development of the protection of maternity in national law and practice, and

Noting the provisions of the Universal Declaration of Human Rights (1948), the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (1979), the United Nations Convention on the Rights of the Child (1989), the Beijing Declaration and Platform for Action (1995), the International Labour Organization's Declaration on Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers (1975), the International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up (1998), as well as the international labour Conventions and Recommendations aimed at ensuring equality of opportunity and treatment for men and women workers, in particular the Convention concerning Workers with Family Responsibilities, 1981, and

Taking into account the circumstances of women workers and the need to provide protection for pregnancy, which are the shared responsibility of government and society, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the revision of the Maternity Protection Convention (Revised), 1952, and Recommendation, 1952, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention;

adopts this fifteenth day of June of the year two thousand the following Convention, which may be cited as the Maternity Protection Convention, 2000.

SCOPE

Article 1

For the purposes of this Convention, the term "woman" applies to any female person without discrimination whatsoever and the term "child" applies to any child without discrimination whatsoever.

Article 2

1. This Convention applies to all employed women, including those in atypical forms of dependent work.

2. However, each Member which ratifies this Convention may, after consulting the representative organizations of employers and workers concerned, exclude wholly or partly from the scope of the Convention limited categories of workers when its application to them would raise special problems of a substantial nature.

3. Each Member which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its first report on the application of the Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, list the categories of workers thus excluded and the reasons for their exclusion. In its subsequent reports, the Member shall describe the measures taken with a view to progressively extending the provisions of the Convention to these categories.

HEALTH PROTECTION

Article 3

Each Member shall, after consulting the representative organizations of employers and workers, adopt appropriate measures to ensure that pregnant or breastfeeding women are not obliged to perform work which has been determined by the competent authority to be prejudicial to the health of the mother or the child, or where an assessment has established a significant risk to the mother's health or that of her child.

MATERNITY LEAVE

Article 4

1. On production of a medical certificate or other appropriate certification, as determined by national law and practice, stating the presumed date of childbirth, a woman to whom this Convention applies shall be entitled to a period of maternity leave of not less than 14 weeks.

2. The length of the period of leave referred to above shall be specified by each Member in a declaration accompanying its ratification of this Convention.

3. Each Member may subsequently deposit with the Director-General of the International Labour Office a further declaration extending the period of maternity leave.

4. With due regard to the protection of the health of the mother and that of the child, maternity leave shall include a period of six weeks' compulsory leave after childbirth, unless otherwise agreed at the national level by the government and the representative organizations of employers and workers.

5. The prenatal portion of maternity leave shall be extended by any period elapsing between the presumed date of childbirth and the actual date of childbirth, without reduction in any compulsory portion of postnatal leave.

LEAVE IN CASE OF ILLNESS OR COMPLICATIONS

Article 5

On production of a medical certificate, leave shall be provided before or after the maternity leave period in the case of illness, complications or risk of complications arising out of pregnancy or childbirth. The nature and the maximum duration of such leave may be specified in accordance with national law and practice.

BENEFITS

Article 6

1. Cash benefits shall be provided, in accordance with national laws and regulations, or in any other manner consistent with national practice, to women who are absent from work on leave referred to in Articles 4 or 5.

2. Cash benefits shall be at a level which ensures that the woman can maintain herself and her child in proper conditions of health and with a suitable standard of living.

3. Where, under national law or practice, cash benefits paid with respect to leave referred to in Article 4 are based on previous earnings, the amount of such benefits shall not be less than two-thirds of the woman's previous earnings or of such of those earnings as are taken into account for the purpose of computing benefits.

4. Where, under national law or practice, other methods are used to determine the cash benefits paid with respect to leave referred to in Article 4, the amount of such benefits shall be comparable to the amount resulting on average from the application of the preceding paragraph.

5. Each Member shall ensure that the conditions to qualify for cash benefits can be satisfied by a large majority of the women to whom this Convention applies.

6. Where a woman does not meet the conditions to qualify for cash benefits under national laws and regulations or in any other manner consistent with national practice, she shall be entitled to adequate benefits out of social assistance funds, subject to the means test required for such assistance.

7. Medical benefits shall be provided for the woman and her child in accordance with national laws and regulations or in any other manner consistent with national practice. Medical benefits shall include prenatal, childbirth and postnatal care, as well as hospitalization care when necessary.

8. In order to protect the situation of women in the labour market, benefits in respect of the leave referred to in Articles 4 and 5 shall be provided through compulsory social insurance or public funds, or in a manner determined by national law and practice. An employer shall not be individually liable for the direct cost of any such monetary benefit to a woman employed by him or her without that employer's specific agreement except where:

(a) such is provided for in national law or practice in a member State prior to the date of adoption of this Convention by the International Labour Conference; or

(b) it is subsequently agreed at the national level by the government and the representative organizations of employers and workers.

Article 7

1. A Member whose economy and social security system are insufficiently developed shall be deemed to be in compliance with Article 6, paragraphs 3 and 4, if cash benefits are provided at a rate no lower than a rate payable for sickness or temporary disability in accordance with national laws and regulations.

2. A Member which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its first report on the application of this Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, explain the reasons therefor and indicate the rate at which cash benefits are provided. In its subsequent reports, the Member shall describe the measures taken with a view to progressively raising the rate of benefits.

EMPLOYMENT PROTECTION AND NON-DISCRIMINATION

Article 8

1. It shall be unlawful for an employer to terminate the employment of a woman during her pregnancy or absence on leave referred to in Articles 4 or 5 or during a period following her return to work to be prescribed by national laws or regulations, except on grounds unrelated to the pregnancy or birth of the child and its consequences or nursing. The burden of proving that the reasons for dismissal are unrelated to pregnancy or childbirth and its consequences or nursing shall rest on the employer.

2. A woman is guaranteed the right to return to the same position or an equivalent position paid at the same rate at the end of her maternity leave.

Article 9

1. Each Member shall adopt appropriate measures to ensure that maternity does not constitute a source of discrimination in employment, including – notwithstanding Article 2, paragraph 1 – access to employment.

2. Measures referred to in the preceding paragraph shall include a prohibition from requiring a test for pregnancy or a certificate of such a test when a woman is applying for employment, except where required by national laws or regulations in respect of work that is:

(a) prohibited or restricted for pregnant or nursing women under national laws or regulations; or

(b) where there is a recognized or significant risk to the health of the woman and child.

BREASTFEEDING MOTHERS

Article 10

1. A woman shall be provided with the right to one or more daily breaks or a daily reduction of hours of work to breastfeed her child.

2. The period during which nursing breaks or the reduction of daily hours of work are allowed, their number, the duration of nursing breaks and the procedures for the reduction of daily hours of work shall be determined by national law and practice. These breaks or the reduction of daily hours of work shall be counted as working time and remunerated accordingly.

PERIODIC REVIEW

Article 11

Each Member shall examine periodically, in consultation with the representative organizations of employers and workers, the appropriateness of extending the period of leave referred to in Article 4 or of increasing the amount or the rate of the cash benefits referred to in Article 6.

IMPLEMENTATION

Article 12

This Convention shall be implemented by means of laws or regulations, except in so far as effect is given to it by other means such as collective agreements, arbitration awards, court decisions, or in any other manner consistent with national practice.

FINAL PROVISIONS

Article 13

This Convention revises the Maternity Protection Convention (Revised), 1952.

Article 14

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 15

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.

2. It shall come into force 12 months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member 12 months after the date on which its ratification has been registered.

Article 16

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 17

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and acts of denunciation communicated by the Members of the Organization.

2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention shall come into force.

Article 18

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations, for registration in accordance with article 102 of the Charter of the United Nations, full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by the Director-General in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 19

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 20

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides:

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 16 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 21

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

PŘEKLAD

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.

19
8 591449 028028
ISSN 1801-0393

Vydává a tiskne: Tiskárna Ministerstva vnitra, p. o., Bartůňkova 4, pošt. schr. 10, 149 01 Praha 415, telefon: 272 927 011, fax: 974 887 395 – **Redakce**: Ministerstvo vnitra, nám. Hrdinů 1634/3, pošt. schr. 155/SB, 140 21 Praha 4, telefon: 974 817 289, fax: 974 816 871 – **Administrace**: písemné objednávky předplatného, změny adres a počtu odebíraných výtisků – Walstead Moraviapress s. r. o., U Póny 3061, 690 02 Břeclav, tel.: 516 205 175, e-mail: sbirky@walstead-moraviapress.com. **Roční předplatné** se stanovuje za dodávku kompletního ročníku včetně rejstříku z předcházejícího roku a je od předplatitelů vybíráno formou záloh ve výši oznámené ve Sbírce mezinárodních smluv. Závěrečné vyúčtování se provádí po dodání kompletního ročníku na základě počtu skutečně vydaných částek (první záloha na rok 2019 činí 5 000,– Kč) – Vychází podle potřeby – **Distribuce**: Walstead Moraviapress s. r. o., U Póny 3061, 690 02 Břeclav, celoroční předplatné a objednávky jednotlivých částek (dobírky) – 516 205 175, objednávky – knihkupci – 516 205 175, e-mail – sbirky@walstead-moraviapress.com. **Internetová prodejna**: www.sbirkyzakonu.cz – **Drobný prodej – Brno**: Ing. Jiří Hrazdil, Vranovská 16, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, Obchodní galerie IBC (2. patro), Příkop 6; **Cheb**: EFREX, s. r. o., Karlova 31; **Chomutov**: DDD Knihkupectví – Antikvariát, Ruská 85; **Kadaň**: Knihařství – Přibíková, J. Švermy 14; **Liberec**: Podještědské knihkupectví, Moskevská 28; **Olomouc**: Zdeněk Chumchal – Knihkupectví Tycho, Ostružnická 3; **Pardubice**: ABONO s. r. o., Sportovců 1121; **Plzeň**: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, nám. Českých bratří 8; **Praha 3**: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, Řipská 23; **Praha 4**: Tiskárna Ministerstva vnitra, Bartůňkova 4; **Praha 9**: DOVOZ TISKU SUWECO CZ, Klečákova 347; **Praha 10**: BMSS START, s. r. o., Vinohradská 190, MONITOR CZ, s. r. o., Třebohostická 5, tel.: 283 872 605; **Ústí nad Labem**: PNS Grosso s. r. o., Havířská 327, tel.: 475 259 032, fax: 475 259 029, KARTOON, s. r. o., Klíšská 3392/37 – vazby sbírek tel. a fax: 475 501 773, e-mail: kartoon@kartoon.cz; **Zábřeh**: Mgr. Ivana Patková, Žižkova 45; **Žatec**: Jindřich Procházka, Bezděkov 89 – Vazby Sbírek, tel.: 415 712 904. **Distribuční podmínky předplatného**: jednotlivé částky jsou expedovány neprodleně po dodání z tiskárny. Objednávky nového předplatného jsou vyřizovány do 15 dnů a pravidelné dodávky jsou zahajovány od nejbližší částky po ověření úhrady předplatného nebo jeho zálohy. Částky vyšlé v době od zaevidování předplatného do jeho úhrady jsou doposílány jednorázově. Změny adres a počtu odebíraných výtisků jsou prováděny do 15 dnů. **Reklamace**: informace na tel. čísle 516 205 175. **Podávání novinových zásilek** povoleno Českou poštou, s. p., Odštěpný závod Jižní Morava Ředitelství v Brně č. j. P/2-4463/95 ze dne 8. 11. 1995.