ZBIERKA ZÁKONOV
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 2002

Vyhlásené: 19.04.2002 Vyhlásená verzia v Zbierke zákonov Slovenskej republiky

Obsah tohto dokumentu má informatívny charakter.

190

OZNÁMENIE
Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky

Ministerstvo zahraničných vecí Slovenskej republiky oznamuje, že 15. júna 2000 na 88. zasadnutí Generálnej konferencie Medzinárodnej organizácie práce bol v Ženeve prijatý Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 183 z roku 2000 o revidovaní Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o ochrane materstva (revidovaného) z roku 1952.

Národná rada Slovenskej republiky vyslovila s dohovorom súhlas svojím uznesením č. 1163 z 1. decembra 2000 a prezident Slovenskej republiky ho ratifikoval 4. decembra 2000. Ratifikačná listina bola zaregistrovaná u generálneho riaditeľa Medzinárodného úradu práce v Ženeve 12. decembra 2000.

Dohovor nadobudol platnosť 7. februára 2002 v súlade s článkom 15 ods. 2 a pre Slovenskú republiku nadobudol platnosť v ten istý deň.*

Pri uložení ratifikačnej listiny urobila Slovenská republika vyhlásenie podľa článku 4 ods. 2 dohovoru v tomto znení:

„V súlade s § 157 ods. 1 zákona č. 65/1965 Zb. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov je dĺžka materskej dovolenky v Slovenskej republike 28 týždňov; ak žena porodila zároveň dve deti a viac detí alebo ak ide o osamelú ženu, patrí materská dovolenka po dobu 37 týždňov."

DOHOVOR 183

Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 183 z roku 2000 o revidovaní Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o ochrane materstva (revidovaného) z roku 1952[1])

Generálna konferencia Medzinárodnej organizácie práce, ktorú do Ženevy zvolala Správna rada Medzinárodného úradu práce a ktorá sa zišla na svojom 88. zasadnutí 30. mája 2000,

berúc do úvahy potrebu revidovať Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o ochrane materstva (revidovaný) z roku 1952, ako aj Odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce o ochrane materstva z roku 1952, aby sa ďalej podporovala rovnosť všetkých žien, ktoré pracujú, ako aj zdravie a bezpečnosť matky a dieťaťa a aby sa uznala odlišnosť v hospodárskom a sociálnom rozvoji členov,[2]) ako aj odlišnosť podnikov a rozvoj ochrany materstva podľa vnútroštátneho práva a praxe,

berúc do úvahy ustanovenia Všeobecnej deklarácie ľudských práv z roku 1948, Dohovoru Organizácie Spojených národov o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien z roku 1979,[3]) Dohovoru Organizácie Spojených národov o právach dieťaťa z roku 1989,[4]) Pekinskej deklarácie a Platformy pre činnosť z roku 1995, Deklarácie Medzinárodnej organizácie práce o rovnosti príležitostí a zaobchádzania s pracujúcimi ženami z roku 1975, Deklarácie Medzinárodnej organizácie práce o základných zásadách a právach pri práci a jej následné opatrenia z roku 1998, ako aj ustanovenia medzinárodných pracovných dohovorov a odporúčaní zameraných na zabezpečenie rovnosti príležitostí a zaobchádzania s mužmi pracovníkmi[5]) a ženami pracovníčkami, najmä Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o pracovníkoch so zodpovednosťou za rodinu z roku 1981,

berúc na vedomie situáciu pracujúcich žien a potrebu poskytnúť im ochranu v tehotenstve, za ktorú spoločne zodpovedajú vláda a spoločnosť,

rozhodnúc o prijatí istých návrhov v súvislosti s revíziou Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o ochrane materstva (revidovaného) z roku 1952 a Odporúčania Medzinárodnej organizácie práce o ochrane materstva z roku 1952, čo je štvrtý bod programu zasadnutia, a

určujúc, že tieto návrhy majú mať formu medzinárodného dohovoru,

prijíma[6]) pätnásteho júna roku dvetisíc tento dohovor, ktorý sa môže uvádzať aj ako Dohovor o ochrane materstva z roku 2000.[7])

Rozsah

Článok 1

Na účely tohto dohovoru sa výraz „žena" vzťahuje na každú osobu ženského pohlavia bez akejkoľvek diskriminácie a výraz „dieťa" sa vzťahuje na každé dieťa bez akejkoľvek diskriminácie.

Článok 2

1. Dohovor sa vzťahuje na všetky zamestnané ženy vrátane žien zamestnaných v netypických formách závislej práce.
2. Napriek tomu člen, ktorý ratifikuje tento dohovor, môže po konzultácii s príslušnými reprezentatívnymi organizáciami zamestnávateľov a pracovníkov v rozsahu pôsobnosti dohovoru úplne alebo čiastočne vylúčiť limitované kategórie pracovníčok, ak by aplikácia dohovoru na tieto kategórie spôsobila osobitne závažné problémy.
3. Každý člen, ktorý využije možnosť dovolenú v predchádzajúcom odseku, vo svojej prvej správe o aplikácii dohovoru, predloženej podľa článku 22 Ústavy Medzinárodnej organizácie práce,[8]) uvedie takto vylúčené kategórie pracovníčok a dôvody ich vylúčenia. Vo svojich následných

správach člen uvedie opatrenia prijaté na postupné rozšírenie ustanovení dohovoru na tieto kategórie pracovníčok.

Ochrana zdravia

Článok 3

Každý člen po konzultácii s reprezentatívnymi organizáciami zamestnávateľov a pracovníkov prijme príslušné opatrenia zabezpečujúce, že tehotné alebo dojčiace ženy nie sú povinné vykonávať prácu, ktorú príslušný úrad určil ako škodlivú pre zdravie matky alebo dieťaťa, alebo ak sa vydal posudok, že vykonávaná práca spôsobuje podstatné nebezpečenstvo pre zdravie matky alebo jej dieťaťa.

Materská dovolenka

Článok 4

1. Po predložení lekárskeho potvrdenia alebo iného príslušného potvrdenia, ako vnútroštátne právo a prax určujú, v ktorom sa uvádza predpokladaný deň pôrodu dieťaťa, má žena, na ktorú sa dohovor vzťahuje, právo na materskú dovolenku v trvaní najmenej štrnástich týždňov.
2. Dĺžku dovolenky určenej v predchádzajúcom odseku člen uvedie vo vyhlásení pripojenom k svojej ratifikácii tohto dohovoru.[9])
3. Člen môže následne uložiť u generálneho riaditeľa Medzinárodného úradu práce ďalšie vyhlásenie predlžujúce materskú dovolenku.
4. So zreteľom na ochranu zdravia matky a dieťaťa materská dovolenka zahŕňa povinnú šesťtýždňovú dovolenku po pôrode dieťaťa, ak sa na celoštátnej úrovni vláda a reprezentatívne organizácie zamestnávateľov a pracovníkov nedohodnú inak.
5. Časť materskej dovolenky pred narodením dieťaťa sa predĺži o akékoľvek obdobie, ktoré uplynie od predpokladaného dňa pôrodu do skutočného dňa pôrodu bez skrátenia akejkoľvek povinnej časti materskej dovolenky po narodení dieťaťa.

Dovolenka v prípade choroby alebo komplikácií

Článok 5

Na základe lekárskeho potvrdenia sa poskytne dovolenka pred materskou dovolenkou alebo po materskej dovolenke v prípade choroby, komplikácií alebo rizika komplikácií vyplývajúcich z tehotenstva alebo pôrodu. Povaha a maximálna dĺžka takejto dovolenky sa môžu určiť v súlade s vnútroštátnym právom a praxou.

Dávky

Článok 6

1. Ženám neprítomným v práci z dôvodu dovolenky uvedenej v článku 4 alebo 5 poskytnú sa peňažné dávky v súlade s vnútroštátnymi zákonmi[10]) a predpismi alebo akýmkoľvek iným spôsobom podľa vnútroštátnej praxe.
2. Peňažné dávky sú v takej výške, aby žene zabezpečili možnosť pokryť náklady na živobytie pre seba a svoje dieťa v riadnych podmienkach zdravia a pri zachovaní primeranej životnej úrovne.
3. Ak sa podľa vnútroštátneho práva a praxe peňažné dávky poskytované v prípade dovolenky podľa článku 4 určujú na základe predchádzajúcich zárobkov ženy, suma takých dávok nie je menšia ako dve tretiny predchádzajúceho zárobku ženy alebo zárobku, ktorý sa berie do úvahy na účely výpočtu dávok.[10])

4. Ak sa podľa vnútroštátneho práva alebo praxe peňažné dávky poskytované v prípade dovolenky podľa článku 4 určujú inými spôsobmi, suma takých dávok je porovnateľná s priemernou sumou určenou podľa predchádzajúceho odseku.
5. Každý člen zabezpečí, aby podmienky na oprávnenie poberať peňažné dávky boli také, že by ich spĺňala veľká väčšina žien, na ktoré sa dohovor vzťahuje.
6. Ak žena nespĺňa podmienky na poskytnutie peňažných dávok určených vnútroštátnymi zákonmi a predpismi alebo na poskytnutie akýchkoľvek iných prostriedkov podľa vnútroštátnej praxe, má právo na poberanie dostačujúcich dávok financovaných z fondov sociálnej pomoci po podrobení sa vyžadovanému zisteniu prostriedkov na priznanie takejto sociálnej pomoci.
7. Zdravotné dávky[11]) žene a jej dieťaťu sa poskytnú v súlade s vnútroštátnymi zákonmi a predpismi alebo akýmkoľvek iným spôsobom podľa vnútroštátnej praxe. Zdravotné dávky zahŕňajú starostlivosť pred pôrodom, počas pôrodu a po pôrode, ako aj starostlivosť v nemocnici, keď je to potrebné.
8. S cieľom chrániť postavenie žien na pracovnom trhu sa dávky vo vzťahu k dovolenke uvedenej v článkoch 4 a 5 poskytnú prostredníctvom povinného sociálneho poistenia alebo verejných fondov, alebo spôsobom vymedzeným vnútroštátnym právom a praxou. Zamestnávateľ nie je individuálne zodpovedný za priame náklady z akejkoľvek takejto peňažnej dávky patriacej žene, ktorú zamestnáva, okrem osobitného súhlasu zamestnávateľa,
   a) ak je taká zodpovednosť ustanovená vnútroštátnym právom alebo praxou v členskom štáte pred dňom prijatia tohto dohovoru Medzinárodnou konferenciou práce[12]) alebo
   b) ak ju následne na celoštátnej úrovni schváli vláda a reprezentatívne organizácie zamestnávateľov a pracovníkov.

Článok 7

1. Člen, ktorého ekonomika a systém sociálneho zabezpečenia sú nedostatočne rozvinuté, považuje sa za takého člena, ktorý splnil ustanovenia podľa článku 6 ods. 3 a 4, ak sa peňažné dávky v materstve poskytujú v súlade s vnútroštátnymi zákonmi a predpismi vo výške, ktorá nie je nižšia ako pri dávkach splatných pri chorobe alebo dočasnej pracovnej neschopnosti.
2. Člen, ktorý využije možnosť podľa predchádzajúceho odseku, vo svojej prvej správe o aplikácii dohovoru podľa článku 22 Ústavy Medzinárodnej organizácie práce[8]) vysvetlí dôvody a uvedie výšku poskytovaných peňažných dávok. Člen vo svojich nasledujúcich správach uvedie opatrenia prijaté s cieľom postupne zvýšiť výšku týchto dávok.

Ochrana zamestnania a nediskriminácia

Článok 8

1. Za nezákonné sa považuje, ak zamestnávateľ skončí zamestnanie ženy, ktorá je tehotná, na dovolenke podľa článku 4 alebo 5 a v období po návrate do práce, ktoré sa určí vnútroštátnymi zákonmi a predpismi, okrem dôvodov nevzťahujúcich sa na tehotenstvo, narodenie dieťaťa a jeho dôsledky alebo na dojčenie. Bremeno dokazovania, že dôvody prepustenia nesúvisia s tehotenstvom alebo s narodením dieťaťa a jeho dôsledkami, alebo s dojčením spočíva na zamestnávateľovi.
2. Žene sa zaručuje právo vrátiť sa po skončení materskej dovolenky na to isté pracovné miesto alebo na rovnocenné pracovné miesto platené v tej istej výške.

Článok 9

1. Každý člen prijme príslušné opatrenia, aby sa zabezpečilo, že materstvo nezakladá zdroj diskriminácie v zamestnaní vrátane prístupu k zamestnávaniu - napriek ustanoveniu článku 2 ods. 1.

2. Opatrenia uvedené v predchádzajúcom odseku zahŕňajú zákaz vyžadovať od ženy, ktorá podá žiadosť o prijatie do zamestnania, aby sa podrobila zisteniu tehotnosti alebo aby predložila lekárske potvrdenie o takom zistení okrem prípadu, keď sa podľa vnútroštátnych zákonov alebo predpisov vyžaduje zistenie tehotnosti alebo lekárske potvrdenie o takom zistení vo vzťahu k takej práci, ktorá

   a) je zakázaná alebo obmedzená pre tehotné ženy alebo dojčiace ženy podľa vnútroštátnych zákonov alebo predpisov; alebo

   b) v sebe zahŕňa známe alebo závažné riziko pre zdravie ženy a dieťaťa.

Dojčiace matky

Článok 10

1. Žene sa poskytne právo na jednu alebo na viaceré každodenné prestávky v práci, alebo na skrátenie denného pracovného času na dojčenie svojho dieťaťa.
2. Čas, na ktorý sa prestávky na dojčenie alebo skrátenie denného pracovného času povoľujú, ich počet a trvanie prestávok na dojčenie a postupy na skrátenie denného pracovného času sa vymedzia vnútroštátnym právom a praxou. Tieto prestávky alebo skrátenie denného pracovného času sa započítavajú do pracovného času a podľa toho sa uhrádzajú.

Pravidelné preskúmavanie

Článok 11

Každý člen po konzultácii s reprezentatívnymi organizáciami zamestnávateľov a pracovníkov pravidelne preskúmava vhodnosť predĺženia materskej dovolenky podľa článku 4 alebo zvýšenia sumy, alebo výšky peňažných dávok podľa článku 6.

Uplatňovanie

Článok 12

Dohovor sa uplatňuje prostredníctvom zákonov alebo predpisov okrem prípadov, ak sa účinok vykonávania dohovoru uskutočňuje takými inými prostriedkami, ako sú kolektívne zmluvy, rozhodcovské rozhodnutia, súdne rozhodnutia, alebo akýmkoľvek iným spôsobom v súlade s vnútroštátnou praxou.

Záverečné ustanovenia

Článok 13

Tento dohovor reviduje Dohovor o ochrane materstva (revidovaný) z roku 1952[13]).

Článok 14

Formálne ratifikácie tohto dohovoru sa oznámia generálnemu riaditeľovi Medzinárodného úradu práce na registráciu.

Článok 15

1. Tento dohovor zaväzuje len tých členov Medzinárodnej organizácie práce, ktorých ratifikácie zaregistroval generálny riaditeľ Medzinárodného úradu práce.
2. Dohovor nadobudne platnosť po dvanástich mesiacoch odo dňa, keď generálny riaditeľ zaregistroval ratifikácie dohovoru dvoma členmi.

3. Potom tento dohovor nadobudne platnosť pre ktoréhokoľvek člena po dvanástich mesiacoch odo dňa, keď sa jeho ratifikácia zaregistrovala.

Článok 16

1. Člen, ktorý ratifikoval tento dohovor, môže ho vypovedať po uplynutí desiatich rokov odo dňa, keď dohovor prvýkrát nadobudol platnosť, písomným oznámením generálnemu riaditeľovi Medzinárodného úradu práce, ktorý túto skutočnosť zaregistruje. Takéto vypovedanie nadobudne platnosť rok po dni jeho zaregistrovania.
2. Každý člen, ktorý ratifikoval tento dohovor a nepoužije právo vypovedať ho v priebehu roka nasledujúceho po uplynutí obdobia desiatich rokov uvedeného v predchádzajúcom odseku, bude viazaný dohovorom na obdobie ďalších desiatich rokov a potom ho bude môcť vypovedať vždy po uplynutí desaťročného obdobia za podmienok uvedených v tomto článku.

Článok 17

1. Generálny riaditeľ Medzinárodného úradu práce oznámi všetkým členom Medzinárodnej organizácie práce registráciu všetkých ratifikácií a vypovedaní, ktoré mu oznámili členovia organizácie.
2. Pri upovedomení členov organizácie o registrácii druhej ratifikácie generálny riaditeľ upozorní členov organizácie na dátum, od ktorého dohovor nadobudne platnosť.

Článok 18

Generálny riaditeľ Medzinárodného úradu práce oznámi generálnemu tajomníkovi Organizácie Spojených národov na registráciu podľa článku 102 Charty Organizácie Spojených národov úplné podrobnosti o všetkých ratifikáciách a aktoch vypovedania, ktoré zaregistroval podľa ustanovení predchádzajúcich článkov.

Článok 19

Vždy, keď to Správna rada Medzinárodného úradu práce považuje za potrebné, predloží generálnej konferencii správu o pôsobení tohto dohovoru a preskúma vhodnosť zaradenia otázky jeho čiastočného alebo úplného revidovania do programu konferencie.

Článok 20

1. Ak konferencia prijme nový dohovor, ktorý reviduje tento dohovor úplne alebo sčasti, potom, ak nový dohovor neustanoví inak,
   a) ratifikácia nového revidovaného dohovoru členom má ipso iure za následok okamžité vypovedanie tohto dohovoru bez ohľadu na ustanovenia článku 16, ak a keď nový revidovaný dohovor nadobudne platnosť,
   b) odo dňa, keď nový revidovaný dohovor nadobudne platnosť, tento dohovor prestane byť prístupný ratifikácii zo strany členov.
2. Tento dohovor ostane v každom prípade v platnosti v jeho terajšej forme a v terajšom obsahu pre tých členov, ktorí ho ratifikovali, ale neratifikovali revidovaný dohovor.

Článok 21

Anglické a francúzske znenia textu tohto dohovoru sú rovnako rozhodujúce.

Uvedený text dohovoru je pôvodný a riadne sa prijal v priebehu osemdesiateho ôsmeho zasadnutia Generálnej konferencie Medzinárodnej organizácie práce, ktoré sa konalo v Ženeve a bolo vyhlásené za skončené 15. júna 2000.

Na dôkaz toho sme pripojili svoje podpisy 16. júna 2000:

prezident konferencie

MARIO ALBERTO FLAMARIQUE v. r.

generálny riaditeľ Medzinárodného úradu práce

JUAN SOMAVIA v. r.

Text dohovoru, ako je tu uvedený, je presnou kópiou pôvodného textu, ktorý podpísal prezident Medzinárodnej konferencie práce a generálny riaditeľ Medzinárodného úradu práce.

Overená, presná a kompletná kópia.

Za generálneho riaditeľa Medzinárodného úradu práce:

DOMINICK DEVLIN v. r.

právny poradca Medzinárodného úradu práce

Príloha
k č. 190/2002 Z. z.

CONVENTION 183

Convention of the International Labour Organization No. 183/2000 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 iure 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.

The foregoing is the authentic text of the Convention duly adopted by the General Conference of the International Labour Organization during its Eighty-eight Session which was held at Geneva and declared closed on 15 June 2000.

IN FAITH WREREOF we have appended our signatures this sixteenth day of June 2000:

The President of the Conference,

MARIO ALBERTO FLAMARIQUE

The Director-General of the International Labour Office

JUAN SOMAVIA

The text of the Convention as here presented is a true copy of the text authenticated by the signatures of the President of the International Labour Conference and of the Director-General of the International Labour Office.

Certified true and complete copy,

For the Director-General of the International Labour Office:

DOMINICK DEVLIN signature manual

Legal Adviser

of the International Labour Office

Príloha
k č. 190/2002 Z. z.

CONVENTION 183

Convention de l'Organisation internationale du Travail N° 183/2000 concernant la révision de la convention (révisée) sur la protection de la maternité, 1952

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 30 mai 2000, en sa quatre-vingt-huitième session;

Prenant note de la nécessité de réviser la convention sur la protection de la maternité (révisée), 1952, ainsi que la recommandation sur la protection de la maternité, 1952, afin de promouvoir davantage l'égalité de toutes les femmes qui travaillent ainsi que la santé et la sécurité de la mère et de l'enfant, et afin de reconnaitre la diversité du développement économique et social des Membres ainsi que la diversité des entreprises et le développement de la protection de la maternité dans les législations et les pratiques nationales;

Prenant note des dispositions de la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948), de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979), de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant (1989), de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing (1995), de la Déclaration sur l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses de l'Organisation internationale du Travail (1975), de la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi (1998) ainsi que des conventions et recommandations internationales du travail qui visent à garantir l'égalité de chances et de traitement aux travailleurs et aux travailleuses, en particulier la convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981;

Tenant compte de la situation des femmes qui travaillent et prenant acte de la nécessité d'assurer la protection de la grossesse, en tant que responsabilité partagée des pouvoirs publics et de la société;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la révision de la convention (révisée) et de la recommandation sur la protection de la maternité, 1952, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce quinzième jour de juin deux mille, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la protection de la maternité, 2000.

CHAMP D'APPLICATION

Article 1

Aux fins de la présente convention, le terme «femme» s'applique à toute personne du sexe féminin, sans discrimination quelle qu'elle soit, et le terme «enfant» à tout enfant, sans discrimination quelle qu'elle soit.

Article 2

1. La présente convention s'applique à toutes les femmes employées, y compris les femmes qui le sont dans le cadre de formes atypiques de travail dépendant.

2. Toutefois, un Membre qui ratifie la convention peut, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées, exclure totalement ou partiellement de son champ d'application des catégories limitées de travailleurs lorsque son application à ces catégories soulèverait des problèmes spéciaux d'une importance particulière.

3. Tout Membre qui se prévaut de la possibilité prévue au paragraphe précédent doit, dans son premier rapport sur l'application de la convention présenté en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer les catégories de travailleurs ainsi exclues et les raisons de leur exclusion. Dans ses rapports ultérieurs, le Membre doit décrire les mesures prises afin d'étendre progressivement les dispositions de la convention à ces catégories.

PROTECTION DE LA SANTÉ

Article 3

Tout Membre doit, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, adopter les mesures nécessaires pour que les femmes enceintes ou qui allaitent ne soient pas contraintes d'accomplir un travail qui a été déterminé par l'autorité compétente comme préjudiciable à leur santé ou à celle de leur enfant ou dont il a été établi par une évaluation qu'il comporte un risque significatif pour la santé de la mère ou celle de l'enfant.

CONGÉ DE MATERNITÉ

Article 4

1. Sur présentation d'un certificat médical ou autre attestation appropriée, telle que déterminée par la législation et la pratique nationales, indiquant la date présumée de son accouchement,

toute femme à laquelle la présente convention s'applique a droit à un congé de maternité d'une durée de quatorze semaines au moins.

2. La durée du congé mentionnée ci-dessus doit etre spécifiée par le Membre dans une déclaration accompagnant la ratification de la présente convention.

3. Tout Membre peut, par la suite, déposer auprès du Directeur général du Bureau international du Travail une nouvelle déclaration étendant la durée du congé de maternité.

4. Compte dûment tenu de la protection de la santé de la mère et de l'enfant, le congé de maternité doit comprendre une période de congé obligatoire de six semaines après l'accouchement, à moins qu'à l'échelon national il n'en soit convenu autrement par le gouvernement et les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

5. La durée du congé de maternité prénatal doit etre prolongée par un congé équivalant à la période écoulée entre la date présumée et la date effective de l'accouchement, sans réduction de la durée de tout congé postnatal obligatoire.

CONGÉ EN CAS DE MALADIE
OU DE COMPLICATIONS

Article 5

Sur présentation d'un certificat médical, un congé doit etre accordé, avant ou après la période de congé de maternité, en cas de maladie, complications ou risque de complications résultant de la grossesse ou de l'accouchement. La nature et la durée maximale de ce congé peuvent etre précisées conformément à la législation et à la pratique nationales.

PRESTATIONS

Article 6

1. Des prestations en espèces doivent etre assurées, conformément à la législation nationale ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale, aux femmes qui s'absentent de leur travail pour cause de congé visé aux articles 4 ou 5.

2. Les prestations en espèces doivent etre établies á un niveau tel que la femme puisse subvenir à son entretien et à celui de son enfant dans de bonnes conditions de santé et selon un niveau de vie convenable.

3. Lorsque la législation ou la pratique nationale prévoit que les prestations en espèces, versées au titre du congé visé à l'article 4, sont déterminées sur la base du gain antérieur, le montant de ces prestations ne doit pas etre inférieur aux deux tiers du gain antérieur de la femme ou du gain tel que pris en compte pour le calcul des prestations.

4. Lorsque la législation ou la pratique nationale prévoit que les prestations en espèces, versées au titre du congé visé à l'article 4, sont déterminées par d'autres méthodes, le montant de ces prestations doit etre du meme ordre de grandeur que celui qui résulte en moyenne de l'application du paragraphe précédent.

5. Tout Membre doit garantir que les conditions requises pour bénéficier des prestations en espèces puissent etre réunies par la grande majorité des femmes auxquelles la présente convention s'applique.

6. Lorsqu'une femme ne remplit pas les conditions prévues par la législation nationale ou prévues de toute autre manière qui soit conforme à la pratique nationale pour bénéficier des prestations en espèces, elle a droit à des prestations appropriées financées par les fonds de l'assistance sociale, sous réserve du contrôle des ressources requis pour l'octroi de ces prestations.

7. Des prestations médicales doivent etre assurées à la mère et à son enfant, conformément à la législation nationale ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale. Les prestations médicales doivent comprendre les soins prénatals, les soins liés à l'accouchement, les soins postnatals et l'hospitalisation lorsqu'elle est nécessaire.

8. Afin de protéger la situation des femmes sur le marché du travail, les prestations afférentes au congé visé aux articles 4 et 5 doivent etre assurées par une assurance sociale obligatoire ou par prélèvement sur des fonds publics ou d'une manière déterminée par la législation et la pratique nationales. L'employeur ne doit pas etre tenu personnellement responsable du coût direct de toute prestation financière de ce genre, due à une femme qu'il emploie, sans y avoir expressément consenti, à moins:

a) que cela ait été prévu par la pratique ou par la législation en vigueur dans l'Etat Membre avant l'adoption de la présente convention par la Conférence internationale du Travail; ou
b) qu'il en soit ainsi convenu ultérieurement au niveau national par le gouvernement et les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

Article 7

1. Tout Membre dont l'économie et le système de sécurité sociale sont insuffisamment développés est réputé donner effet à l'article 6, paragraphes 3 et 4, si les prestations en espèces sont d'un taux au moins égal à celui des prestations de maladie ou d'incapacité temporaire prévu par la législation nationale.

2. Tout Membre qui se prévaut de la possibilité prévue au paragraphe précédent doit en expliquer les raisons et préciser le taux auquel les prestations en espèces sont versées, dans son premier rapport sur l'application de la convention présenté en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail. Dans ses rapports ultérieurs, le Membre doit décrire les mesures prises en vue de relever progressivement ce taux.

PROTECTION DE L'EMPLOI ET NON-DISCRIMINATION

Article 8

1. Il est interdit à l'employeur de licencier une femme pendant sa grossesse, le congé visé aux articles 4 ou 5, ou pendant une période suivant son retour de congé à déterminer par la législation nationale, sauf pour des motifs sans lien avec la grossesse, la naissance de l'enfant et ses suites ou l'allaitement. La charge de prouver que les motifs du licenciement sont sans rapport avec la grossesse, la naissance de l'enfant et ses suites ou l'allaitement incombe à l'employeur.

2. A l'issue du congé de maternité, la femme doit etre assurée, lorsqu'elle reprend le travail, de retrouver le meme poste ou un poste équivalent rémunéré au meme taux.

Article 9

1. Tout Membre doit adopter des mesures propres à garantir que la maternité ne constitue pas une source de discrimination en

matière d'emploi, y compris d'accès à l'emploi et ce, nonobstant l'article 2, paragraphe 1.

2. Les mesures auxquelles se réfère le paragraphe précédent comprennent l'interdiction d'exiger d'une femme qui pose sa candidature à un poste qu'elle se soumette à un test de grossesse ou qu'elle présente un certificat attestant ou non de l'état de grossesse, sauf lorsque la législation nationale le prévoit pour les travaux qui:

a) sont interdits, totalement ou partiellement, en vertu de la législation nationale, aux femmes enceintes ou à celles qui allaitent; ou
b) comportent un risque reconnu ou significatif pour la santé de la femme et de l'enfant.

MÈRES QUI ALLAITENT

Article 10

1. La femme a droit à une ou plusieurs pauses quotidiennes ou à une réduction journalière de la durée du travail pour allaiter son enfant.

2. La période durant laquelle les pauses d'allaitement ou la réduction journalière du temps de travail sont permises, le nombre et la durée de ces pauses ainsi que les modalités de la réduction journalière du temps du travail doivent etre déterminés par la législation et la pratique nationales. Ces pauses ou la réduction journalière du temps de travail doivent etre comptées comme temps de travail et rémunérées en conséquence.

EXAMEN PÉRIODIQUE

Article 11

Tout Membre doit examiner périodiquement, en consultation avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, l'opportunité d'étendre la durée du congé prévu à l'article 4 et d'augmenter le montant ou le taux des prestations en espèces visé à l'article 6.

MISE EN •UVRE

Article 12

La présente convention doit etre mise en 6uvre par voie de législation, sauf dans la mesure où il lui serait donné effet par tout autre moyen tel que conventions collectives, sentences arbitrales, décisions judiciaires, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale.

DISPOSITIONS FINALES

Article 13

La présente convention révise la convention sur la protection de la maternité (révisée), 1952.

Article 14

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 15

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général du Bureau international du Travail.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 16

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 17

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qui lui seront communiqués par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 18

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 19

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 20

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention

portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entrainerait de plein droit, nonobstant l'article 16 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'etre ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 21

Les versions francaise et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Le texte qui précède est le texte authentique de la convention dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa quatre-vingt-huitième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 15 juin 2000.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce seizième jour de juin 2000:

Le Président de la Conférence

MARIO ALBERTO FLAMARIQUE

Le Directeur général du Bureau international du Travail

JUAN SOMAVIA

Le texte de la convention présenté ici est une copie exacte du texte authentiqué par les signatures du Président de la Conférence internationale du Travail et du Directeur général du Bureau international du Travail.

Copie certifiée conforme et complète,

Pour le Directeur général du Bureau international du Travail:

DOMINICK DEVLIN signé de sa propre main

Conseiller juridique

du Bureau international du Travail

*) Slovenská republika sa stala prvým štátom zo 175 členských štátov Medzinárodnej organizácie práce, ktorý ratifikoval dohovor. Ratifikačná listina Slovenskej republiky bola zaregistrovaná u generálneho riaditeľa Medzinárodného úradu práce v Ženeve 12. decembra 2000. Druhým štátom, ktorý ratifikoval dohovor, bola Talianska republika. Ratifikačná listina Talianskej republiky bola zaregistrovaná u generálneho riaditeľa Medzinárodného úradu práce v Ženeve 7. februára 2001. V súlade s článkom 15 ods. 2 dohovoru – dohovor nadobudne platnosť po dvanástich mesiacoch odo dňa, keď generálny riaditeľ zaregistroval ratifikácie dohovoru dvoma členmi (členskými štátmi Medzinárodnej organizácie práce) – dohovor nadobudol platnosť 7. februára 2002 a v ten deň nadobudol platnosť aj pre Slovenskú republiku.

1) V tomto oznámení Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky sa uvádza slovenský preklad pôvodného textu dohovoru; v prílohe k tomuto oznámeniu sa uvádza pôvodný text dohovoru v anglickom jazyku a vo francúzskom jazyku v súlade s článkom 21 dohovoru, ako aj v súlade s § 8 ods. 2 zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 1/1993 Z. z. o Zbierke zákonov Slovenskej republiky v znení zákona č. 44/1998 Z. z. a zákona č. 276/2001 Z. z. Generálna konferencia Medzinárodnej organizácie práce na svojom prvom zasadnutí 29. novembra 1919 prijala Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o zamestnávaní žien pred pôrodom a po pôrode č. 3 z roku 1919, týmto dohovorom však nie je Slovenská republika viazaná. Uvedený dohovor bol revidovaný v roku 1952 Dohovorom Medzinárodnej organizácie práce č. 103 z roku 1952 o ochrane materstva (revidovaným), ani týmto dohovorom však nie je Slovenská republika viazaná. Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 103 z roku 1952 sa v roku 2000 revidoval Dohovorom Medzinárodnej organizácie práce č. 183 z roku 2000. Príslušný dohovor Medzinárodnej organizácie práce je druhom medzinárodnej pracovnej normy – druhom medzinárodnej zmluvy prezidentskej povahy najmä podľa Viedenského dohovoru o zmluvnom práve (1969), porov. vyhláška ministra zahraničných vecí č. 15/1988 Zb. Generálna konferencia Medzinárodnej organizácie práce 15. júna 2000 prijala aj Odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce č. 191 z roku 2000 o revidovaní Odporúčania Medzinárodnej organizácie práce o ochrane materstva z roku 1952 (č. 95), ktoré dopĺňa Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 183 z roku 2000 o revidovaní Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o ochrane materstva (revidovaného) z roku 1952. Odporúčania Medzinárodnej organizácie práce ako druh medzinárodných pracovných noriem členovia (členské štáty) Medzinárodnej organizácie práce neratifikujú, pretože odporúčania nie sú druhmi zmlúv najmä podľa Viedenského dohovoru o zmluvnom práve (1969), porov. vyhláška ministra zahraničných vecí č. 15/1988 Zb., a ani ich tieto odporúčania nezaväzujú. V súlade so zákonom Národnej rady Slovenskej republiky č. 1/1993 Z. z. v znení neskorších predpisov sa odporúčania Medzinárodnej organizácie práce nezverejňujú v Zbierke zákonov Slovenskej republiky. Členovia (členské štáty) Medzinárodnej organizácie práce v súlade s článkom 19ods. 6 písm. b) a d) Ústavy Medzinárodnej organizácie práce [XIII. časť (článok 387 až 427) Mierovej zmluvy medzi spojenými a združenými mocnosťami a Nemeckom a protokol (podpísané vo Versailles 28. júna 1919), porov. č. 217/1921 Zb. a n. v znení neskorších úprav][1a]) okrem záväzku predložiť odporúčanie príslušnému orgánu alebo orgánom, do ktorých dané odporúčanie patrí, sa zaväzujú, že oboznámia generálneho riaditeľa Medzinárodného úradu práce vo vhodnom čase podľa požiadaviek Správnej rady Medzinárodného úradu práce so stavom práva a praxe v ich krajine, ak ide o záležitosti, ktorými sa dané odporúčanie zaoberá. Cieľom prijatia príslušného odporúčania Generálnou konferenciou Medzinárodnej organizácie práce je okrem iného najmä ponúknuť členom (členským štátom) Medzinárodnej organizácie práce úpravu vymedzených pracovných vzťahov a záležitostí (vecí) alebo úpravu vymedzených sociálnych vzťahov a záležitostí (vecí) v takom rozsahu, takým spôsobom a takými prostriedkami, ako sa uvádza v príslušnom odporúčaní. Slovenská republika je členom Medzinárodnej organizácie práce od 22. januára 1993.

1a) Slovenská republika je predmetnou medzinárodnou zmluvou viazaná na základe sukcesie ako jeden z dvoch nástupníckych štátov po dni zániku Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky (31. december 1992), porov. ústavný zákon č. 542/1992 Zb. o zániku Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky, Viedenský dohovor z 23. augusta 1978 o sukcesii štátov vo vzťahu k zmluvám, porov. oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 33/2001 Z. z., ako aj uznesenie Národnej rady Slovenskej republiky č. 85 z 3. decembra 1992, ktorým sa schválilo vyhlásenie Národnej rady Slovenskej republiky o členstve Slovenskej republiky v Rade Európy a o prevzatí záväzkov z medzinárodných zmlúv.

2) Členských štátov Medzinárodnej organizácie práce.

3) Slovenská republika je uvedeným dohovorom viazaná, porov. vyhláška ministra zahraničných vecí Československej socialistickej republiky č. 62/1987 Zb. a bod 14 oznámenia Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 53/1994 Z. z. o uskutočnení notifikácie sukcesie Slovenskej republiky do mnohostranných zmluvných dokumentov, ktorých depozitárom je generálny tajomník Organizácie Spojených národov.

4) Slovenská republika je uvedeným dohovorom viazaná, porov. oznámenie Federálneho ministerstva zahraničných vecí č. 104/1991 Zb. a bod 16 oznámenia Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 53/1994 Z. z. o uskutočnení notifikácie sukcesie Slovenskej republiky do mnohostranných zmluvných dokumentov, ktorých depozitárom je generálny tajomník Organizácie Spojených národov.

5) Anglický text tohto dohovoru používa výraz „workers“ – „pracovníci“. Francúzsky text tohto dohovoru používa výraz „travailleurs“ – „pracovníci“. Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení zákona č. 165/2002 Z. z. používa výraz „zamestnanci” a nepoužíva výraz „pracovníci“. Medzinárodná organizácia práce od svojho vzniku v roku 1919 až po súčasné obdobievo svojich dokumentoch, najmä v dohovoroch a odporúčaniach používa v prevažnej väčšine prípadov výraz „pracovník“. Tento výraz má svoje historické opodstatnenie a pokrýva všetky príslušné a závislé osoby, ktoré prenajímajú seba a svoju pracovnú silu zamestnávateľovi na plnenie vymedzených a dohodnutých pracovných činností a pracovných úloh za mzdu alebo odmenu a tieto osoby sú v príslušnom pracovnoprávnom vzťahu k zamestnávateľovi na základe určenej a dojednanej (uzatvorenej) zmluvy (dohody). Podľa § 11 Zákonníka práce v znení zákona č. 165/2002 Z. z. zamestnanec je fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávnych vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu podľa jeho pokynov za mzdu alebo za odmenu. Na účel aplikácie tohto dohovoru vo vzťahu k právnemu poriadku Slovenskej republiky výraz „zamestnanec“ používaný vo vnútroštátnom zákonodarstve Slovenskej republiky je rovnoznačný s výrazom „pracovník“ používaným v tomto dohovore. Právny poriadok Slovenskej republiky nie je jednotný v používaní výrazu „zamestnanec“ a výrazu „pracovník“, napr. Zákonník práce v znení zákona č. 165/2002 Z. z. používa výraz „zamestnanec“ a zákon č. 19/2002 Z. z., ktorým sa ustanovujú podmienky vydávania aproximačných nariadení vlády Slovenskej republiky v § 2 ods. 1 písm. e) používa výraz „pracovník“.

6) V súlade s článkom 19 ods. 2 Ústavy Medzinárodnej organizácie práce dohovor Medzinárodnej organizácie práce sa prijíma 2/3 väčšinou hlasov prítomných a hlasujúcich delegátov na príslušnom zasadnutí v priebehu Generálnej konferencie Medzinárodnej organizácie práce. Hlasovanie delegátov na 88. zasadnutí Generálnej konferencie Medzinárodnej organizácie práce pri prijímaní Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce č. 183 z roku 2000 o revidovaní Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o ochrane materstva (revidovaného) z roku 1952 na plenárnom zasadnutí konferencie 15. júna 2000: 304 za prijatie dohovoru, 22 proti, 116 sa zdržalo hlasovania. V súlade s článkom 21 Rokovacieho poriadku Generálnej konferencie Medzinárodnej organizácie práce sa pri hlasovaní delegátov o dohovore všetky hlasy za a proti spočítajú, pritom sa neberú do úvahy hlasy delegátov, ktorí sa zdržali hlasovania.

7) V praxi Medzinárodnej organizácie práce sa pri uvedení názvu príslušného dohovoru Medzinárodnej organizácie práce vo väčšine prípadov používa úplný názov dohovoru alebo jeho skrátený názov.

8) XIII. časť (článok 387 až 427) Mierovej zmluvy medzi spojenými a združenými mocnosťami a Nemeckom a protokol (podpísané vo Versailles 28. júna 1919), porov. č. 217/1921 Zb. a n. v znení neskorších úprav.

9) V súlade s § 157 ods. 1 zákona č. 65/1965 Zb. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov, ktorý bol účinný do 31. marca 2002, je dĺžka materskej dovolenky v Slovenskej republike 28 týždňov; ak žena porodila zároveň dve alebo viac detí alebo ak ide o osamelú ženu, patrí materská dovolenka po dobu 37 týždňov. V súlade s § 166 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení zákona č. 165/2002 Z. z., ktorý nadobudol účinnosť 1. apríla 2002, je dĺžka materskej dovolenky v Slovenskej republike 28 týždňov; ak žena porodila zároveň dve alebo viac detí alebo ak ide o osamelú ženu, patrí jej materská dovolenka v trvaní 37 týždňov. V súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa patrí od narodenia dieťaťa rodičovská dovolenka v rovnakom rozsahu aj mužovi, ak sa stará o narodené dieťa. Podľa článku 19 ods. 8 Ústavy Medzinárodnej organizácie práce prijatie dohovoru alebo odporúčania Generálnou konferenciou Medzinárodnej organizácie práce alebo ratifikácia dohovoru členom (členským štátom) Medzinárodnej organizácie

práce nemá v nijakom prípade nepriaznivý vplyv na zákon, rozhodnutie, obyčaj alebo dohodu, ktoré upravujú výhodnejšie podmienky príslušných pracovníkov, ako sú tie, ktoré upravuje dohovor alebo odporúčanie.

10) V podmienkach Slovenskej republiky, porov. § 8 až 12a zákona č. 88/1968 Zb. o predĺžení materskej dovolenky, o dávkach v materstve a o prídavkoch na deti z nemocenského poistenia v znení neskorších predpisov.

11) V Slovenskej republike sa pod zdravotnými dávkami rozumejú výkony zdravotnej starostlivosti v súlade so zákonom č. 98/1995 Z. z. o Liečebnom poriadku v znení neskorších predpisov. Tehotným ženám a matkám sa na základe zdravotného poistenia poskytujú zdravotné dávky vo forme jednotlivých druhov zdravotnej starostlivosti a v rámci nich zdravotné výkony, najmä preventívna a dispenzárna starostlivosť (starostlivosť /dispenzarizácia/ v materstve), ústavná starostlivosť, kúpeľná starostlivosť, poskytovanie liekov, poskytovanie zdravotníckych pomôcok, predpisovanie a výdaj liekov a zdravotníckych pomôcok.

12) V praxi Medzinárodnej organizácie práce sa popri názve „Generálna konferencia Medzinárodnej organizácie práce“ používa aj skrátený názov „Medzinárodná konferencia práce“.

13) Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o ochrane materstva (revidovaný) č. 103 z roku 1952; týmto dohovorom však nie je Slovenská republika viazaná.

Vydavateľ Zbierky zákonov Slovenskej republiky a prevádzkovateľ právneho a informačného portálu Slov-Lex dostupného na webovom sídle www.slov-lex.sk je Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky, Župné námestie 13, 813 11 Bratislava, tel.: 02 571 01 000, e-mail: helpdesk@slov-lex.sk.