ZBIERKA ZÁKONOV
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 2003

Vyhlásené: 13.06.2003 Vyhlásená verzia v Zbierke zákonov Slovenskej republiky

Obsah tohto dokumentu má informatívny charakter.

205

OZNÁMENIE

Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky

Ministerstvo zahraničných vecí Slovenskej republiky oznamuje, že 23. júna 1981 bol v Ženeve prijatý Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o rovnakých príležitostiach a rovnakom zaobchádzaní s mužmi pracovníkmi a so ženami pracovníčkami: pracovníkmi so zodpovednosťou za rodinu č. 156 z roku 1981. Národná rada Slovenskej republiky vyslovila súhlas s dohovorom uznesením č. 1990 z 3. apríla 2002 a súčasne rozhodla, že ide o medzinárodnú zmluvu podľa článku 7 ods. 5 Ústavy Slovenskej republiky, ktorá má prednosť pred zákonmi Slovenskej republiky. Prezident Slovenskej republiky dohovor ratifikoval 24. apríla 2002. Ratifikačná listina bola uložená u generálneho riaditeľa Medzinárodného úradu práce v Ženeve 14. júna 2002. Dohovor nadobudol platnosť 11. augusta 1983 v súlade s článkom 13 ods. 2 a pre Slovenskú republiku nadobudne platnosť 14. júna 2003 na základe článku 13 ods. 3.

K oznámeniu č. 205
2003 Z. z.

DOHOVOR 156

Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o rovnakých príležitostiach a rovnakom zaobchádzaní s mužmi pracovníkmi a so ženami pracovníčkami: pracovníkmi so zodpovednosťou za rodinu č. 156 z roku 1981[1]) Generálna konferencia Medzinárodnej organizácie práce, ktorú do Ženevy zvolala Správna rada Medzinárodného úradu práce a ktorá sa zišla 3. júna 1981 na svojom 67. zasadnutí, berúc do úvahy znenie Deklarácie Medzinárodnej organizácie práce z Filadelfie o cieľoch a zámeroch Medzinárodnej organizácie práce, ktorá uznáva, že „všetky ľudské bytosti bez ohľadu na rasu, vierovyznanie alebo pohlavie majú právo usilovať sa o svoje materiálne blaho a duchovný rozvoj v podmienkach slobody a dôstojnosti, ekonomického zabezpečenia a na základe rovnakých príležitostí“, berúc do úvahy znenie Deklarácie Medzinárodnej organizácie práce o rovnosti príležitostí a zaobchádzania so ženami pracovníčkami a rezolúcie o Akčnom pláne na podporu rovnosti príležitostí a zaobchádzania so ženami pracovníčkami, ktoré prijala Medzinárodná konferencia práce v roku 1975, berúc do úvahy ustanovenia medzinárodných pracovných dohovorov a odporúčaní, ktorých cieľom je zabezpečiť rovnosť príležitostí a zaobchádzania s mužmi pracovníkmi[2]) a so ženami pracovníčkami, najmä Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o rovnakom odmeňovaní č. 100 z roku 1951[3]) a Odporúčania Medzinárodnej organizácie práce o rovnakom odmeňovaní č. 90 z roku 1951, Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o diskriminácii (zamestnanie a povolanie) č. 111 z roku 1958[4]) a Odporúčania Medzinárodnej organizácie práce o diskriminácii (zamestnanie a povolanie) č. 111 z roku 1958, ako aj VIII. časti Odporúčania Medzinárodnej organizácie práce o rozvoji ľudských zdrojov č. 150 z roku 1975, pripomínajúc, že Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o diskriminácii (zamestnanie a povolanie) č. 111 z roku 1958 výslovne nepokrýva rozlíšenie na základe starostlivosti o rodinu, a zvažujúc, že v tomto ohľade sú potrebné doplňujúce normy, berúc do úvahy znenie Odporúčania Medzinárodnej organizácie práce o zamestnaní (ženy s rodinnými povinnosťami) č. 123 z roku 1965 a zohľadniac zmeny, ktoré nastali od jeho prijatia, berúc do úvahy, že dokumenty o rovnosti príležitostí pre mužov a ženy a zaobchádzania s nimi prijala aj Organizácia Spojených národov a iné špecializované inštitúcie, a pripomínajúc najmä to, že odsek 14 preambuly Dohovoru Organizácie Spojených národov o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien z roku 1979[5]) uvádza, že účastnícke štáty „sú si vedomé, že zmena tradičnej úlohy mužov, ako aj úlohy žien v spoločnosti a rodine je potrebná, aby sa dosiahla úplná rovnosť medzi mužmi a ženami“, uznávajúc, že problémy pracovníkov zodpovedných za rodinu sú aspektmi širších otázok týkajúcich sa rodiny a spoločnosti, ktoré by mala zohľadňovať vnútroštátna politika, uznávajúc potrebu vytvorenia skutočnej rovnosti príležitostí a zaobchádzania s mužmi pracovníkmi a so ženami pracovníčkami zodpovednými za rodinu, ako aj medzi nimi a ostatnými pracovníkmi, zvažujúc, že mnohé problémy, ktorým čelia všetci pracovníci, sú ešte sťažené v prípade pracovníkov zodpovedných za rodinu, a uznávajúc potrebu zlepšiť ich podmienky opatreniami zodpovedajúcimi ich osobitným potrebám a opatreniami určenými na všeobecné zlepšenie podmienok pracovníkov, rozhodnúc prijať isté návrhy týkajúce sa rovnosti príležitostí a zaobchádzania s mužmi pracovníkmi a so ženami pracovníčkami: pracovníkmi so zodpovednosťou za rodinu, ktoré sú piatym bodom programu zasadnutia, a určujúc, že tieto návrhy majú mať formu medzinárodného dohovoru, prijíma[6]) 23. júna 1981 tento dohovor, ktorý sa môže uvádzať aj ako Dohovor o pracovníkoch so zodpovednosťou za rodinu z roku 1981:[7])

Článok 1

1. Tento dohovor sa vzťahuje na mužov pracovníkov a ženy pracovníčky so zodpovednosťou vo vzťahu k nezaopatreným deťom, ak takáto zodpovednosť obmedzuje možnosti ich prípravy, prístupu, účasti alebo postupu v ekonomickej činnosti.
2. Ustanovenia tohto dohovoru sa rovnako vzťahujú na mužov pracovníkov a ženy pracovníčky so zodpovednosťou vo vzťahu k iným členom najbližšej rodiny, ktorí zjavne potrebujú ich starostlivosť alebo podporu, ak táto zodpovednosť obmedzuje ich možnosti prípravy, prístupu, účasti a postupu v ekonomickej činnosti.
3. Na účely tohto dohovoru výrazy „nezaopatrené deti“ a „iný člen najbližšej rodiny, ktorý zjavne potrebuje starostlivosť alebo podporu“, znamenajú osoby definované ako také v každej krajine jedným z prostriedkov uvedených v článku 9 tohto dohovoru.

4. Pracovníci, ktorých sa to podľa odsekov 1 a 2 tohto článku týka, v ďalšom texte sa uvádzajú ako „pracovníci so zodpovednosťou za rodinu“.

Článok 2

Tento dohovor sa vzťahuje na všetky odvetvia ekonomickej činnosti a na všetky kategórie pracovníkov.

Článok 3

1. S cieľom vytvoriť skutočnú rovnosť príležitostí a zaobchádzania s mužmi pracovníkmi a so ženami pracovníčkami každý člen[8]) v rámci cieľov svojej vnútroštátnej politiky umožní osobám so zodpovednosťou za rodinu, ktoré sú alebo chcú byť zamestnané, uplatniť ich právo vykonávať alebo získať zamestnanie bez toho, aby sa stali objektom diskriminácie, a podľa možnosti bez rozporu medzi ich zamestnaním a zodpovednosťou za rodinu.
2. Na účely odseku 1 tohto článku výraz „diskriminácia“ znamená diskrimináciu v zamestnaní a povolaní, ako sa to definuje v článkoch 1 a 5 Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o diskriminácii (zamestnanie a povolanie) č. 111 z roku 1958.[4])

Článok 4

S cieľom vytvoriť skutočnú rovnosť príležitostí a zaobchádzania s mužmi pracovníkmi a so ženami pracovníčkami sa prijmú všetky opatrenia zlučiteľné s vnútroštátnymi podmienkami a možnosťami na to, aby sa

a) pracovníkom so zodpovednosťou za rodinu umožnilo uplatniť ich právo na slobodný výber zamestnania a
b) zohľadnili ich potreby týkajúce sa vzťahov a podmienok zamestnávania a sociálneho zabezpečenia.

Článok 5

Všetky opatrenia zlučiteľné s vnútroštátnymi podmienkami a možnosťami sa ďalej prijmú na

a) zohľadnenie potrieb pracovníkov so zodpovednosťou za rodinu v rámci miestneho a oblastného plánovania,
b) rozvoj alebo podporu verejných alebo súkromných služieb v obci, ako sú služby a zariadenia vykonávajúce starostlivosť o deti a rodinu.

Článok 6

Príslušné úrady a orgány každej krajiny prijmú príslušné opatrenia na podporu informácií a vzdelávania s cieľom zlepšiť porozumenie verejnosti pre zásadu rovnosti príležitostí a zaobchádzania s mužmi pracovníkmi a so ženami pracovníčkami a pre problémy pracovníkov so zodpovednosťou za rodinu, ako aj získať verejnú mienku pri napomáhaní prekonávania týchto problémov.

Článok 7

Prijmú sa všetky opatrenia zlučiteľné s vnútroštátnymi podmienkami a možnosťami vrátane opatrení v oblasti poradenstva a odbornej prípravy, aby sa pracovníkom so zodpovednosťou za rodinu zabezpečila možnosť stať sa a zostať integrálnou súčasťou pracovných síl, ako aj opäť sa zaradiť medzi pracovné sily po skončení neprítomnosti v dôsledku takejto zodpovednosti.

Článok 8

Zodpovednosť za rodinu ako taká nezakladá platný dôvod na skončenie zamestnania.

Článok 9

Ustanovenia tohto dohovoru sa môžu aplikovať prostredníctvom zákonov a predpisov, kolektívnych zmlúv, podnikových predpisov, rozhodcovských rozhodnutí a súdnych rozhodnutí alebo kombináciou týchto prostriedkov, alebo akýmkoľvek iným spôsobom, ktorý môže byť vhodný a ktorý berie do úvahy vnútroštátne podmienky.

Článok 10

1. Ustanovenia tohto dohovoru sa môžu aplikovať v jednotlivých oblastiach činností, ak je to potrebné, berúc do úvahy vnútroštátne podmienky, za predpokladu, že takéto prijaté opatrenia sa aplikujú v každom prípade na všetkých pracovníkov chránených článkom 1 ods. 1.
2. Každý člen, ktorý ratifikuje tento dohovor, uvedie vo svojej prvej správe o aplikácii dohovoru predloženej podľa článku 22 Ústavy Medzinárodnej organizácie práce,[9]) v akom vzťahu, ak existuje, člen zamýšľa využiť oprávnenie uvedené v odseku 1 tohto článku, a v následných správach uvedie rozsah, v akom sa vykonal alebo sa navrhuje vykonať v zmysle dohovoru v súvislosti s týmto vzťahom.

Článok 11

Organizácie zamestnávateľov a organizácie pracovníkov majú právo vhodným spôsobom vo vzťahu k vnútroštátnym podmienkam a praxi zúčastňovať sa na vypracovaní a aplikovaní opatrení prijatých na vykonávanie ustanovení tohto dohovoru.

Článok 12

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

Článok 13

1. Tento dohovor zaväzuje len tých členov Medzinárodnej organizácie práce, ktorých ratifikácie zaregistroval generálny riaditeľ.
2. Dohovor nadobudne platnosť po 12 mesiacoch odo dňa, keď generálny riaditeľ zaregistroval ratifikácie dohovoru dvoma členmi.
3. Potom tento dohovor nadobudne platnosť pre ktoréhokoľvek člena po 12 mesiacoch odo dňa, keď sa jeho ratifikácia zaregistrovala.

Článok 14

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 15

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 16

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 17

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 18

1. Ak konferencia prijme nový dohovor, ktorý reviduje tento dohovor úplne alebo čiastočne, 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 14, 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 terajšom obsahu pre tých členov, ktorí ho ratifikovali, ale neratifikovali revidovaný dohovor.

Článok 19

Anglické a francúzske znenia textu tohto dohovoru sú rovnako rozhodujúce.
Uvedený text dohovoru je pôvodný a riadne sa prijal v priebehu 67. zasadnutia Generálnej konferencie Medzinárodnej organizácie práce, ktoré sa konalo v Ženeve a bolo vyhlásené za skončené 24. júna 1981.
Na dôkaz toho sme 25. júna 1981 pripojili svoje podpisy.

Prezident konferencie:

ALIOUNE DIAGNE v. r.

Generálny riaditeľ Medzinárodného úradu práce:

FRANCIS BLANCHARD v. r.

Text dohovoru, ako je tu uvedený, je presnou kópiou pôvodného textu, ktorý podpísal prezident Medzinárodnej konferencie práce[10]) a generálny riaditeľ Medzinárodného úradu práce.

Overená, presná a kompletná kópia.

Za generálneho riaditeľa Medzinárodného úradu práce:

FRANCIS MAUPAIN v. r.

právny poradca Medzinárodného úradu práce

K oznámeniu č. 205/2003 Z. z.

CONVENTION 156

Convention of the International Labour Organisation concerning Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women Workers: Workers with Family Responsibilities No. 156/1981

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office and having met in its Sixty-seventh Session on 3 June 1981, and

Noting the Declaration of Philadelphia concerning the Aims and Purposes of the International Labour Organisation which recognises that "all human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity", and

Noting the terms of the Declaration on Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers and of the resolution concerning a plan of action with a view to promoting equality of opportunity and treatment for women workers, adopted by the International Labour Conference in 1975, and

Noting the provisions of international labour Conventions and Recommendations aimed at ensuring equality of opportunity and treatment for men and women workers, namely the Equal Remuneration Convention and Recommendation, 1951, the Discrimination (Employment and Occupation) Convention and Recommendation, 1958, and Part VIII of the Human Resources Development Recommendation, 1975, and

Recalling that the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, does not expressly cover distinctions made on the basis of family responsibilities, and considering that supplementary standards are necessary in this respect, and

Noting the terms of the Employment (Women with Family Responsibilities) Recommendation, 1965, and considering the changes which have taken place since its adoption, and

Noting that instruments on equality of opportunity and treatment for men and women have also been adopted by the United Nations and other specialised agencies, and recalling, in particular, the fourteenth paragraph of the Preamble of the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 1979, to the effect that States Parties are "aware that a change in the traditional role of men as well as the role of women in society and in the family is needed to achieve full equality between men and women", and

Recognising that the problems of workers with family responsibilities are aspects of wider issues regarding the family and society which should be taken into account in national policies, and

Recognising the need to create effective equality of opportunity and treatment as between men and women workers with family responsibilities and between such workers and other workers, and

Considering that many of the problems facing all workers are aggravated in the case of workers with family responsibilities and recognising the need to improve the conditions of the latter both by measures responding to their special needs and by measures designed to improve the conditions of workers in general, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to equal opportunities and equal treatment for men and women workers: workers with family responsibilities, which is the fifth item on the agenda of the session, and

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

adopts the twenty-third day of June of the year one thousand nine hundred and eighty-one the following Convention, which may be cited as the Workers with Family Responsibilities Convention, 1981:

Article 1

1. This Convention applies to men and women workers with responsibilities in relation to their dependent children, where such responsibilities restrict their possibilities of preparing for, entering, participating in or advancing in economic activity.

2. The provisions of this Convention shall also be applied to men and women workers with responsibilities in relation to other members of their immediate family who clearly need their care or support, where such responsibilities restrict their possibilities of preparing for, entering, participating in or advancing in economic activity.

3. For the purposes of this Convention, the terms "dependent child" and "other member of the immediate family who clearly needs care or support" mean persons defined as such in each country by one of the means referred to in Article 9 of this Convention.

4. The workers covered by virtue of paragraphs 1 and 2 of this Article are hereinafter referred to as "workers with family responsibilities".

Article 2

This Convention applies to all branches of economic activity and all categories of workers.

Article 3

1. With a view to creating effective equality of opportunity and treatment for men and women workers, each Member shall make it an aim of national policy to enable persons with family responsibilities who are engaged or wish to engage in employment to exercise their right to do so without being subject to discrimination and, to the extent possible, without conflict between their employment and family responsibilities.

2. For the purposes of paragraph 1 of this Article, the term "discrimination" means discrimination in employment and occupation as defined by Articles 1 and 5 of the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958.

Article 4

With a view to creating effective equality of opportunity and treatment for men and women workers, all measures compatible with national conditions and possibilities shall be taken –

(a) to enable workers with family responsibilities to exercise their right to free choice of employment; and
(b) to take account of their needs in terms and conditions of employment and in social security.

Article 5

All measures compatible with national conditions and possibilities shall further be taken –

(a) to take account of the needs of workers with family responsibilities in community planning; and
(b) to develop or promote community services, public or private, such as child-care and family services and facilities.

Article 6

The competent authorities and bodies in each country shall take appropriate measures to promote information and education which engender broader public understanding of the principle of equality of opportunity and treatment for men and women workers and of the problems of workers with family responsibilities, as well as a climate of opinion conducive to overcoming these problems.

Article 7

All measures compatible with national conditions and possibilities, including measures in the field of vocational guidance and training, shall be taken to enable workers with family responsibilities to become and remain integrated in the labour force, as well as to re-enter the labour force after an absence due to those responsibilities.

Article 8

Family responsibilities shall not, as such, constitute a valid reason for termination of employment.

Article 9

The provisions of this Convention may be applied by laws or regulations, collective agreements, works rules, arbitration awards, court decisions or a combination of these methods, or in any other manner consistent with national practice which may be appropriate, account being taken of national conditions.

Article 10

1. The provisions of this Convention may be applied by stages if necessary, account being taken of national conditions: Provided that such measures of implementation as are taken shall apply in any case to all the workers covered by Article 1, paragraph 1.

2. Each Member which ratifies this Convention shall indicate in the first report on the application of the Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation in what respect, if any, it intends to make use of the faculty given by paragraph 1 of this Article, and shall state in subsequent reports the extent to which effect has been given or is proposed to be given to the Convention in that respect.

Article 11

Employers' and workers' organisations shall have the right to participate, in a manner appropriate to national conditions and practice, in devising and applying measures designed to give effect to the provisions of this Convention.

Article 12

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

Article 13

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

2. It shall come into force twelve 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 twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 14

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 15

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

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

Article 16

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 him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 17

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 18

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 14 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 19

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 Organisation during its Sixty-seventh Session which was held at Geneva and declared closed the twenty-fourth day of June 1981.

IN FAITH WREREOF we have appended our signatures this twenty-fifth day of June 1981.

The President of the Conference:
ALIOUNE DIAGNE

The Director-General of the International Labour Office:
FRANCIS BLANCHARD

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:
FRANCIS MAUPAIN signature manual
Legal Adviser
of the International Labour Office

1) V tomto oznámení Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky sa uvádza slovenský preklad pôvodného textu dohovoru; v prílohe k tejto čiastke Zbierky zákonov Slovenskej republiky (v prílohe k tomuto oznámeniu) sa uvádza pôvodný text dohovoru v jednom z dvoch autentických (rozhodujúcich, pôvodných) jazykov, a to v anglickom jazyku, v súlade s článkom 19 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., zákona č. 276/2001 Z. z., zákona č. 275/2002 Z. z. a zákona č. 100/2003 Z. z. Príslušný dohovor Medzinárodnej organizácie práce je druhom medzinárodnej pracovnej normy – druhom medzinárodnej multilaterálnej zmluvy prezidentskej povahy najmä podľa Viedenského dohovoru o zmluvnom práve (1969), porov. vyhlášku ministra zahraničných vecí č. 15/1988 Zb. Generálna konferencia Medzinárodnej organizácie práce 23. júna 1981 prijala aj Odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce o rovnakých príležitostiach a rovnakom zaobchádzaní s mužmi pracovníkmi a so ženami pracovníčkami: pracovníkmi so zodpovednosťou za rodinu č. 165 z roku 1981, ktoré dopĺňa Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o rovnakých príležitostiach a rovnakom zaobchádzaní s mužmi pracovníkmi a so ženami pracovníčkami: pracovníkmi so zodpovednosťou za rodinu č. 156 z roku 1981. 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 z roku 1969 (porov. vyhlášku ministra zahraničných vecí č. 15/1988 Zb.), a tieto odporúčania ich ani nezaväzujú. V súlade so zákonom Národnej rady Slovenskej republiky č. 1/1993 Z. z. v znení neskorších predpisov sa odporúčania Medzinárodnej organizácie práce neuverejňujú v Zbierke zákonov Slovenskej republiky. Členovia (členské štáty) Medzinárodnej organizácie práce v súlade s článkom 19 ods. 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]*) 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 vo svojej 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 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 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. Slovenská republika je členom Medzinárodnej organizácie práce od 22. januára 1993.

2) 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 neskorších predpisov používa výraz „zamestnanci“ a nepoužíva výraz „pracovníci“. Medzinárodná organizácia práce od svojho vzniku v roku 1919 až po súčasné obdobie vo 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 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“. Zákonník práce napríklad 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“.

3) Slovenská republika je uvedeným dohovorom viazaná (porov. oznámenie Federálneho ministerstva zahraničných vecí č. 450/1990 Zb. a bod 35 oznámenia Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 110/1997 Z. z. o potvrdení sukcesie Slovenskej republiky do záväzkov z príslušných mnohostranných zmluvných dokumentov Medzinárodnej organizácie práce, ktorých depozitárom je generálny riaditeľ Medzinárodného úradu práce).

4) Slovenská republika je uvedeným dohovorom viazaná (porov. oznámenie Federálneho ministerstva zahraničných vecí č. 465/1990 Zb. a bod 37 oznámenia Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 110/1997 Z. z.).

5) Slovenská republika je uvedeným dohovorom viazaná (porov. vyhlášku ministra zahraničných vecí 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).

6) V súlade s článkom 19 ods. 2 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) 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 67. zasadnutí Generálnej konferencie Medzinárodnej organizácie práce pri prijímaní Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o rovnakých príležitostiach a rovnakom zaobchádzaní s mužmi pracovníkmi a so ženami pracovníčkami: pracovníkmi so zodpovednosťou za rodinu č. 156 z roku 1981 na plenárnom zasadnutí konferencie 23. júna 1981: 324 za prijatie dohovoru, nikto nebol proti, 92 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, pričom sa neberú do úvahy hlasy, ktorými sa delegáti zdržali hlasovania.

7) V praxi Medzinárodnej organizácie práce sa pri názvoch príslušných dohovorov Medzinárodnej organizácie práce vo väčšine prípadov používa úplný názov dohovoru, ako aj jeho skrátený názov.

8) Členský štát Medzinárodnej organizácie práce.

9) 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.

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

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.