ZBIERKA ZÁKONOV
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 2009

Vyhlásené: 10.07.2009 Vyhlásená verzia v Zbierke zákonov Slovenskej republiky

Obsah tohto dokumentu má informatívny charakter.

273

OZNÁMENIE
Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky

Ministerstvo zahraničných vecí Slovenskej republiky oznamuje, že 3. mája 1996 bola v Štrasburgu otvorená na podpis Európska sociálna charta (revidovaná). Za Slovenskú republiku bola charta podpísaná 18. novembra 1999.

Národná rada Slovenskej republiky s chartou vyslovila súhlas uznesením č. 1321 zo 17. februára 2009 a rozhodla, že ide o medzinárodnú zmluvu podľa čl. 7 ods. 5 Ústavy Slovenskej republiky, ktorá má prednosť pred zákonmi.

Prezident Slovenskej republiky chartu ratifikoval 20. marca 2009. Ratifikačná listina bola uložená 23. apríla 2009 u generálneho tajomníka Rady Európy, depozitára charty.

Slovenská republika pri uložení ratifikačnej listiny uplatnila vyhlásenie v tomto znení:

A. časť

V súlade s článkom A odsekom 1 písm. b), článkom A odsekom 2 a článkom B Európskej sociálnej charty (revidovanej) Rady Európy z roku 1996 sa Slovenská republika považuje za viazanú týmito ustanoveniami Európskej sociálnej charty (revidovanej) Rady Európy z roku 1996:

„Článok 1 Právo na prácu (odseky 1 – 4),

Článok 5 Právo organizovať sa,

Článok 6 Právo kolektívne vyjednávať (odseky 1 – 4),

Článok 7 Právo detí a mladistvých na ochranu (odseky 1 – 10),

Článok 12 Právo na sociálne zabezpečenie (odseky 1 – 4),

Článok 13 Právo na sociálnu a lekársku pomoc (odseky 1 – 3),

Článok 16 Právo rodiny na sociálnu, právnu a hospodársku ochranu,

Článok 19 Právo migrujúcich pracovníkov a ich rodín na ochranu a pomoc [odsek 1, odsek 4 písm. a) a b), odseky 5, 6, 7, 9 a 11],

Článok 20 Právo na rovnaké príležitosti a na rovnaké zaobchádzanie vo veciach zamestnania a povolania bez diskriminácie na základe pohlavia [písm. a) až d)]“.

B. Časť

V súlade s článkom A odsekom 1 písm. c), článkom A odsekom 2 a článkom B Európskej sociálnej charty (revidovanej) Rady Európy z roku 1996 sa Slovenská republika považuje za viazanú týmito ďalšími ustanoveniami Európskej sociálnej charty (revidovanej) Rady Európy z roku 1996:

„Článok 2 Právo na riadne podmienky práce (odseky 1 – 7),

Článok 3 Právo na bezpečné a zdravé pracovné podmienky (odseky 1 – 4),

Článok 4 Právo na primeranú odmenu (odseky 1 – 5),

Článok 8 Právo zamestnaných žien na ochranu materstva (odseky 1 – 5),

Článok 9 Právo na poradenstvo pri voľbe povolania,

Článok 10 Právo na odborné vzdelávanie a prípravu (odseky 1 – 5),

Článok 11 Právo na ochranu zdravia (odseky 1 – 3),

Článok 14 Právo na prospech zo sociálnych služieb (odseky 1 a 2),

Článok 15 Právo osôb so zdravotným postihnutím na nezávislosť, na sociálnu integráciu a na účasť na živote spoločnosti (odseky 1 a 2),

Článok 17 Právo detí a mladistvých na sociálnu, právnu a hospodársku ochranu (odseky 1 a 2),

Článok 18 Právo vykonávať zárobkovú činnosť na území ostatných zmluvných strán (odseky 1, 2, 4),

Článok 21 Právo na informácie a na konzultácie [písm. a) a b)],

Článok 22 Právo zúčastňovať sa na určovaní a zlepšovaní pracovných podmienok a pracovného prostredia [písm. a) až d)],

Článok 23 Právo starších osôb na sociálnu ochranu [prvá zarážka písm. a) a b), druhá zarážka písm. a) a b) a tretia zarážka],

Článok 24 Právo na ochranu v prípadoch skončenia zamestnania [písm. a) a písm. b)],

Článok 25 Právo pracovníkov na ochranu ich nárokov v prípade platobnej neschopnosti svojho zamestnávateľa,

Článok 26 Právo na dôstojnosť pri práci (odseky 1 a 2),

Článok 27 Právo pracovníkov s rodinnými zodpovednosťami na rovnaké príležitosti a na rovnaké zaobchádzanie (odseky 1, 2 a 3),

Článok 28 Právo zástupcov pracovníkov na ochranu v podniku a na uľahčenie podmienok na výkon ich činností, ktoré sa im poskytujú [písm. a) a písm. b)],

Článok 29 Právo na informácie a na konzultácie v postupoch hromadného prepúšťania,

Článok 30 Právo na ochranu pred chudobou a sociálnym vylúčením [písm. a) a písm. b)]“.

Európska sociálna charta (revidovaná) nadobudla platnosť 1. júla 1999 v súlade s článkom K ods. 2. Pre Slovenskú republiku nadobudla platnosť 1. júna 2009 v súlade článkom K ods. 3.

Prijatie záväzkov z ktoréhokoľvek ustanovenia Európskej sociálnej charty (revidovanej) v súlade s jej článkom B ods. 2 má za účinok, že odo dňa nadobudnutia platnosti týchto záväzkov pre Slovenskú republiku sa zodpovedajúce ustanovenie Európskej sociálnej charty (oznámenie č. 329/1998 Z. z.) a jej dodatkového protokolu z roku 1988 (oznámenie č. 330/1998 Z. z.) prestanú aplikovať na Slovenskú republiku.

Dozor nad uplatňovaním záväzkov obsiahnutých v Európskej sociálnej charte (revidovanej) v súlade s jej IV. časťou článkom C podlieha tomu istému dozoru, akému podliehali záväzky Európskej sociálnej charty.

K oznámeniu č. 273/2009 Z. z.

Európska sociálna charta (revidovaná)

Rada Európy

Štrasburg, 3. mája 1996

Európska sociálna charta (revidovaná)[1])

Preambula

Vlády, ktoré sú signatármi tejto charty a členmi Rady Európy,

majúc na zreteli, že cieľom Rady Európy je dosiahnutie väčšej jednoty svojich členov na zabezpečenie a realizáciu ideálov a cieľov, ktoré sú ich spoločným dedičstvom, a podpora ich hospodárskeho a sociálneho napredovania, najmä ochranou a následnou realizáciou ľudských práv a základných slobôd,

majúc na zreteli, že v Dohovore o ochrane ľudských práv a základných slobôd podpísanom 4. novembra 1950 v Ríme a v dodatkových protokoloch k tomuto dohovoru sa členské štáty Rady Európy dohodli zabezpečiť svojim obyvateľom občianske a politické práva a slobody presne vymedzené v týchto dokumentoch,

majúc na zreteli, že Európskou sociálnou chartou sprístupnenou na podpis 18. októbra 1961 v Turíne a jej protokolmi sa členské štáty Rady Európy dohodli zabezpečiť svojim obyvateľom sociálne práva presne vymedzené v týchto dokumentoch na zlepšenie ich životnej úrovne a sociálneho blahobytu,

pripomínajúc, že Konferencia ministrov o ľudských právach, ktorá sa konala v Ríme 5. novembra 1990, na jednej strane zdôraznila potrebu zachovať nedeliteľnú povahu všetkých ľudských práv, či už občianskych, politických, hospodárskych, sociálnych alebo kultúrnych, a na druhej strane zdôraznila potrebu dať Európskej sociálnej charte nový impulz,

uznesenie sa prijalo, ako bolo rozhodnuté počas Konferencie ministrov v Turíne 21. a 22. októbra 1991, obnoviť a prispôsobiť vecný obsah charty, aby sa prihliadlo predovšetkým na základné sociálne zmeny, ktoré nastali po jej prijatí,

uznávajúc prospech začlenenia do revidovanej charty, ktorá má postupne nahradiť Európsku sociálnu chartu, práv zaručených chartou, tak ako boli zmenené a doplnené, práv zaručených dodatkovým protokolom z roku 1988, a pripojiť nové práva,

dohodli sa takto:

I. ČASŤ

Zmluvné strany prijímajú za cieľ svojej vnútroštátnej a medzinárodnej politiky uskutočňovanej všetkými primeranými prostriedkami dosiahnutie podmienok na zabezpečenie účinného výkonu týchto práv a zásad:

1. Každý má mať možnosť zarábať si na živobytie prácou, pre ktorú sa slobodne rozhodne.
2. Všetci pracovníci[2]) majú právo na riadne podmienky práce.
3. Všetci pracovníci majú právo na bezpečné a zdravé pracovné podmienky.
4. Všetci pracovníci majú právo na primeranú odmenu, ktorá im, ako aj ich rodinám postačí na zabezpečenie dôstojnej životnej úrovne.
5. Všetci pracovníci a zamestnávatelia majú právo slobodne sa združovať vo vnútroštátnych a medzinárodných organizáciách na ochranu svojich hospodárskych a sociálnych záujmov.
6. Všetci pracovníci a zamestnávatelia majú právo kolektívne vyjednávať.
7. Deti a mladiství majú právo na osobitnú ochranu pred fyzickými a morálnymi nebezpečenstvami, ktorým sú vystavení.
8. Zamestnané ženy majú v prípade materstva právo na osobitnú ochranu.
9. Každý má právo na vhodné poradenstvo pri voľbe povolania s cieľom pomôcť mu pri výbere povolania v súlade s jeho osobnými schopnosťami a záujmami.
10. Každý má právo na vhodné podmienky na odborné vzdelávanie a prípravu.
11. Každý má právo na prospech z využívania všetkých opatrení na dosiahnutie čo najlepšieho zdravotného stavu.
12. Všetci pracovníci a od nich závislé osoby majú právo na sociálne zabezpečenie.
13. Každá osoba bez primeraných zdrojov má právo na sociálnu a lekársku pomoc.
14. Každý má právo na prospech zo sociálnych služieb.
15. Zdravotne postihnuté osoby majú právo na nezávislosť, na sociálnu integráciu a na účasť na živote spoločnosti.
16. Rodina ako základná jednotka spoločnosti má právo na primeranú sociálnu, právnu a hospodársku ochranu zabezpečujúcu jej plný rozvoj.
17. Deti a mladiství majú právo na primeranú sociálnu, právnu a hospodársku ochranu.
18. Štátni príslušníci jednej zo zmluvných strán majú právo vykonávať akúkoľvek zárobkovú činnosť na území inej zmluvnej strany na základe rovnosti so štátnymi príslušníkmi tejto inej zmluvnej strany okrem obmedzení závažného hospodárskeho alebo sociálneho charakteru.
19. Migrujúci pracovníci, ktorí sú štátnymi príslušníkmi jednej zo zmluvných strán, a ich rodiny majú právo na ochranu a pomoc na území ktorejkoľvek zmluvnej strany.
20. Všetci pracovníci majú bez diskriminácie podľa pohlavia právo na rovnaké príležitosti a na rovnaké zaobchádzanie v záležitostiach zamestnania a povolania.
21. Pracovníci majú právo na informácie a na konzultácie v podniku.
22. Pracovníci majú právo zúčastniť sa na určovaní a zlepšovaní pracovných podmienok a pracovného prostredia v podniku.
23. Každá staršia osoba má právo na sociálnu ochranu.
24. Všetci pracovníci majú právo na ochranu v prípade skončenia zamestnania.
25. Všetci pracovníci majú právo na ochranu ich nárokov v prípade platobnej neschopnosti svojho zamestnávateľa.
26. Všetci pracovníci majú právo na dôstojnosť pri práci.
27. Všetky zamestnané osoby s rodinnými zodpovednosťami alebo osoby, ktoré chcú vykonávať zamestnanie, majú právo vykonávať zamestnanie bez toho, aby boli vystavené diskriminácii, a ak je to možné, bez konfliktu medzi ich zamestnaním a rodinnými zodpovednosťami.

28. Zástupcovia pracovníkov v podniku majú právo na ochranu pred skutkami, ktoré by ich mohli poškodiť, a mali by sa im poskytnúť také podmienky, ktoré uľahčujú vykonávanie ich činností tak, aby mohli plniť svoje funkcie.
29. Všetci pracovníci majú právo na informácie a na konzultácie v prípade hromadného prepúšťania.
30. Každý má právo na ochranu pred chudobou a sociálnym vylúčením.
31. Každý má právo na bývanie.

II. Č A S Ť

Zmluvné strany sa zaväzujú, ako ustanovuje III. časť, považovať sa za viazané záväzkami vyplývajúcimi z týchto článkov a odsekov.

Článok 1
Právo na prácu

Na zabezpečenie účinného výkonu práva na prácu sa zmluvné strany zaväzujú:

1. prijať za jedni zo svojich hlavných cieľov a zodpovedností dosiahnutie a udržanie podľa možností najvyššej a najstabilnejšej úrovne zamestnanosti s cieľom dosiahnuť plnú zamestnanosť,
2. účinne chrániť právo pracovníka zarábať si na živobytie v slobodne zvolenom povolaní,
3. zriadiť alebo udržiavať bezplatné služby zamestnanosti pre všetkých pracovníkov,
4. poskytovať alebo podporovať vhodné poradenstvo pri voľbe povolania, primerané odborné vzdelávanie a prípravu a pracovnú rehabilitáciu.

Článok 2
Právo na riadne podmienky práce

Na zabezpečenie účinného výkonu práva na riadne podmienky práce sa zmluvné strany zaväzujú:

1. ustanoviť primeraný denný a týždenný pracovný čas, pracovný týždeň postupne skracovať v závislosti od zvyšovania produktivity a od ďalších rozhodujúcich činiteľov,
2. ustanoviť platené sviatky,
3. zabezpečiť minimálne štyri týždne platenej dovolenky v roku,
4. odstrániť riziká, ktoré vo svojej podstate môžu nastať pri nebezpečných alebo zdraviu škodlivých povolaniach, a ak tieto riziká nemohli byť zatiaľ odstránené alebo dostatočne znížené, zabezpečiť pracovníkom vykonávajúcim takéto povolania buď skrátenie pracovného času, alebo dodatkovú platenú dovolenku,
5. zabezpečiť odpočinok v týždni, ak je to možné, zhodný s dňom uznaným tradíciou alebo obyčajami, za deň odpočinku v príslušnej krajine alebo regióne.
6. zabezpečiť, aby boli pracovníci písomne informovaní, hneď ako je to možné, a v každom prípade najneskôr do dvoch mesiacov od vzniku zamestnania, o podstatných aspektoch zmluvy alebo pracovného pomeru,
7. zabezpečiť, aby pracovníci, ktorí vykonávajú nočnú prácu, mali možnosť využívať opatrenia, ktoré zohľadňujú osobitnú povahu tejto práce.

Článok 3
Právo na bezpečné a zdravé pracovné podmienky

Na zabezpečenie účinného výkonu práva na bezpečné a zdravé pracovné podmienky sa zmluvné strany v konzultácii s organizáciami zamestnávateľov a organizáciami pracovníkov zaväzujú:

1. formulovať, uplatňovať a periodicky preskúmavať súdržnú vnútroštátnu politiku v oblasti bezpečnosti práce, zdravia pri práci a pracovného prostredia. Hlavným cieľom tejto politiky je

zlepšiť bezpečnosť a zdravie pri práci a predchádzať úrazom a poškodeniam zdravia, ktoré vyplývajú z práce, sú na ňu viazané alebo pri nej nastanú, najmä minimalizovaním prípadov rizík spojených s pracovným prostredím,

2. vydať predpisy o bezpečnosti a zdraví,
3. prijať opatrenia na vynucovanie takých predpisov prostredníctvom dozoru,
4. podporovať vzostupný rozvoj zdravotných služieb pri práci pre všetkých pracovníkov v podstate s preventívnymi a poradnými funkciami.

Článok 4
Právo na primeranú odmenu

Na zabezpečenie účinného výkonu práva na primeranú odmenu sa zmluvné strany zaväzujú:

1. priznať pracovníkom právo na odmenu, ktorá zabezpečí im a ich rodinám dôstojnú životnú úroveň,
2. priznať pracovníkom právo na zvýšenú odmenu za prácu nadčas s výnimkami v osobitných prípadoch,
3. priznať mužom a ženám právo na rovnakú odmenu za prácu rovnakej hodnoty,
4. priznať všetkým pracovníkom právo na dostatočnú výpovednú dobu v prípade skončenia zamestnania,
5. povoliť zrážky zo mzdy iba za takých podmienok a v takom rozsahu, ako to ustanovujú vnútroštátne zákony alebo predpisy, alebo ak je to v súlade s kolektívnymi zmluvami alebo s rozhodcovskými rozhodnutiami.

Výkon týchto práv sa dosiahne slobodne uzavretými kolektívnymi zmluvami, právnym mechanizmom stanovenia miezd alebo inými prostriedkami primeranými vnútroštátnym podmienkam.

Článok 5
Právo organizovať sa

S cieľom zabezpečiť alebo podporovať slobodu pracovníkov a zamestnávateľov vytvárať miestne, celoštátne alebo medzinárodné organizácie na ochranu ich hospodárskych a sociálnych záujmov a môcť vstupovať do týchto organizácií sa zmluvné strany zaväzujú, že vnútroštátne právo ani jeho aplikovanie v praxi nie sú na ujmu tejto slobody. Rozsah, v akom sa záruky ustanovené týmto článkom aplikujú na políciu, určia vnútroštátne zákony alebo predpisy. Princíp a rozsah aplikácie týchto záruk na príslušníkov ozbrojených síl sa upraví príslušnými vnútroštátnymi zákonmi alebo predpismi.

Článok 6
Právo kolektívne vyjednávať

Na zabezpečenie účinného výkonu práva kolektívne vyjednávať sa zmluvné strany zaväzujú:

1. podporovať vzájomné konzultácie pracovníkov a zamestnávateľov,
2. podporovať tam, kde je to potrebné a vhodné, systém dobrovoľného vyjednávania medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami na jednej strane a organizáciami pracovníkov na druhej strane s cieľom upraviť podmienky zamestnania kolektívnymi zmluvami,
3. podporovať vytvorenie a využívanie primeraného systému zmierovacieho konania a dobrovoľného rozhodcovského konania na riešenie pracovných sporov,

a priznávajú:

4. pracovníkom a zamestnávateľom právo na kolektívne opatrenia v prípade konfliktu záujmov vrátane práva na štrajk, s výnimkou záväzkov, ktoré by mohli vyplynúť z platných kolektívnych zmlúv.

Článok 7
Právo detí a mladistvých na ochranu

Na zabezpečenie účinného výkonu práva detí a mladistvých na ochranu sa zmluvné strany zaväzujú:

1. ustanoviť minimálny vek na prijatie do zamestnania na 15 rokov veku s výnimkami pre deti zamestnané v určených ľahších prácach, ktoré nepoškodzujú ich zdravie, morálku ani výchovu,
2. ustanoviť minimálny vek na prijatie do zamestnania pre určené povolania pokladané za nebezpečné alebo škodlivé zdraviu na 18 rokov,
3. ustanoviť, že osoby, ktoré podliehajú povinnej školskej dochádzke, nie sú zamestnávané takými prácami, ktoré by im bránili v plnom rozsahu sa vzdelávať,
4. ustanoviť, že pracovný čas osôb, ktoré nedovŕšili 18 rokov veku, sa obmedzí v súlade s potrebami ich vývoja, najmä s potrebou ich odborného vzdelávania a prípravy,
5. priznať mladistvým a učňom právo na primeranú mzdu alebo na iné príslušné príplatky,
6. ustanoviť, že čas, ktorý mladiství venujú odbornému vzdelávaniu a príprave v rámci riadneho pracovného času so súhlasom zamestnávateľa, sa považuje za súčasť pracovného dňa,
7. ustanoviť, že zamestnané osoby, ktoré nedovŕšili 18 rokov veku, majú nárok najmenej na štyri týždne platenej dovolenky v roku,
8. ustanoviť, že osoby, ktoré nedovŕšili 18 rokov veku, nevykonávajú prácu v noci, s výnimkou určitých povolaní určených vnútroštátnymi zákonmi alebo predpismi,
9. ustanoviť, že osoby, ktoré nedovŕšili 18 rokov veku a sú zamestnávané v povolaniach určených vnútroštátnymi zákonmi alebo predpismi, sa podrobia pravidelným lekárskym prehliadkam,
10. zabezpečiť osobitnú ochranu detí a mladistvých pred fyzickými a morálnymi nebezpečenstvami, ktorým sú vystavené, najmä pred tými, ktoré priamo alebo nepriamo vyplývajú z ich práce.

Článok 8
Právo zamestnaných žien na ochranu materstva

Na zabezpečenie účinného výkonu práva zamestnaných žien na ochranu materstva sa zmluvné strany zaväzujú:

1. zabezpečiť zamestnaným ženám pred pôrodom a po ňom poskytnutie celkovo najmenej 14 týždňov dovolenky formou platenej dovolenky primeranými dávkami sociálneho zabezpečenia alebo dávkami z verejných fondov,
2. považovať za nezákonné, ak zamestnávateľ dá výpoveď zo zamestnania žene v priebehu obdobia, ktoré začína dňom, v ktorom oznámi svojmu zamestnávateľovi, že je tehotná, až do skončenia jej materskej dovolenky alebo ak jej zamestnávateľ dá výpoveď zo zamestnania v rovnakom uvedenom období, v ktorom by výpovedná doba uplynula v priebehu takéhoto obdobia,
3. poskytnúť tým matkám, ktoré dojčia svoje deti, dostatočné voľno na tento účel,
4. upraviť zamestnávanie v nočnej práci tehotných žien, žien, ktoré momentálne porodili, a žien, ktoré dojčia svoje deti,
5. zakázať zamestnávanie tehotných žien, žien, ktoré momentálne porodili, a žien, ktoré dojčia svoje deti, podzemnými prácami v baniach a akoukoľvek inou prácou, ktorá je nevhodná z dôvodu svojej nebezpečnosti, škodlivosti na zdravie alebo namáhavej povahy, a prijať príslušné opatrenia na ochranu práv týchto žien v zamestnaní.

Článok 9
Právo na poradenstvo pri voľbe povolania

Na zabezpečenie účinného výkonu práva na poradenstvo pri voľbe povolania sa zmluvné strany zaväzujú zabezpečiť alebo podporiť podľa potreby služby na pomoc všetkým osobám vrátane zdravotne postihnutých pri riešení problémov týkajúcich sa výberu povolania alebo postupu v ňom, so zreteľom na osobné predpoklady a možnosti na trhu práce. Takáto pomoc by sa mala poskytovať bezplatne mladistvým vrátane školopovinných detí, ako aj dospelým.

Článok 10
Právo na odborné vzdelávanie a prípravu

Na zabezpečenie účinného výkonu práva na odborné vzdelávanie a prípravu sa zmluvné strany zaväzujú:

1. zabezpečiť alebo podľa potreby podporovať technické a odborné vzdelávanie a prípravu všetkých osôb vrátane osôb so zdravotným postihnutím pri konzultácii s organizáciami zamestnávateľov a s organizáciami pracovníkov a poskytnúť materiálne vybavenie, ktoré umožní prístup k vyššiemu technickému vzdelaniu a k univerzitnému vzdelaniu výlučne na základe individuálnych schopností,
2. zabezpečiť alebo podporovať systém prípravy učňov a iné systematické úpravy na odborné vzdelávanie a prípravu chlapcov a dievčat na rozličné povolania,
3. zabezpečiť alebo podporovať podľa potreby:
   a) primerané a ľahko prístupné materiálne vybavenie na odborné vzdelávanie a prípravu dospelých pracovníkov,
   b) osobitné materiálne vybavenie na rekvalifikáciu dospelých pracovníkov nevyhnutne vyplývajúcu z technologického vývoja alebo z nových trendov na trhu práce a v zamestnaní,
4. zabezpečiť alebo podporovať podľa potreby osobitné opatrenia na rekvalifikáciu a reintegráciu dlhodobo nezamestnaných osôb,
5. podporovať plné využívanie materiálneho vybavenia stanoveného príslušnými opatreniami, ktorými sú:
   a) zníženie alebo zrušenie akýchkoľvek poplatkov alebo úhrad nákladov,
   b) poskytovanie finančnej pomoci vo vhodných prípadoch,
   c) zahrnutie času stráveného pracovníkom na doškoľovaní na žiadosť svojho zamestnávateľa a počas zamestnania do určeného pracovného času,
   d) zabezpečovanie účinnosti systému prípravy učňov a iných systémov odborného vzdelávania a prípravy mladistvých primeraným dozorom pri konzultácii s organizáciami zamestnávateľov a s organizáciami pracovníkov a zabezpečovanie vo všeobecnosti primeranej ochrany mladistvých.

Článok 11
Právo na ochranu zdravia

Na zabezpečenie účinného výkonu práva na ochranu zdravia sa zmluvné strany zaväzujú prijať vhodné opatrenia buď priamo, alebo v spolupráci s verejnými alebo súkromnými organizáciami, ktoré smerujú okrem iného:

1. k odstráneniu, ak je to možné, príčin zhoršovania zdravotného stavu,
2. k poskytnutiu poradenských a vzdelávacích služieb na podporu zdravia a rozvoj osobnej zodpovednosti v otázkach zdravia,
3. k predchádzaniu, ak je to možné, epidemickým, endemickým a iným chorobám, ako aj úrazom.

Článok 12

Právo na sociálne zabezpečenie

Na zabezpečenie účinného výkonu práva na sociálne zabezpečenie sa zmluvné strany zaväzujú:

1. vytvoriť alebo udržiavať systém sociálneho zabezpečenia,
2. udržiavať systém sociálneho zabezpečenia na uspokojivej úrovni, najmenej na takej úrovni, akú vyžaduje ratifikácia Európskeho zákonníka sociálneho zabezpečenia,
3. usilovať sa o postupné pozdvihnutie úrovne systému sociálneho zabezpečenia,
4. uzatváraním príslušných bilaterálnych alebo multilaterálnych zmlúv alebo inými prostriedkami podľa podmienok ustanovených týmito zmluvami prijať opatrenia, aby sa zabezpečilo:
   a) rovnaké zaobchádzanie každej zmluvnej strany s ich vlastnými štátnymi príslušníkmi ako so štátnymi príslušníkmi ostatných zmluvných strán, ak ide o práva na sociálne zabezpečenie vrátane zachovania dávok vyplývajúcich zo zákonodarstva o sociálnom zabezpečení, bez ohľadu na akýkoľvek pohyb chránených osôb medzi územiami zmluvných strán,
   b) priznanie, zachovanie a opätovné nadobudnutie práv zo sociálneho zabezpečenia takými prostriedkami, ako je sčítavanie dôb poistenia alebo zamestnania, získaných podľa zákonodarstva každej zo zmluvných strán.

Článok 13

Právo na sociálnu a lekársku pomoc

Na zabezpečenie účinného výkonu práva na sociálnu a lekársku pomoc sa zmluvné strany zaväzujú:

1. zabezpečiť, aby sa ktorejkoľvek osobe bez dostačujúcich finančných prostriedkov, ktorá nie je schopná si ich zabezpečiť či už vlastným úsilím, alebo z iných zdrojov, najmä dávkami zo systému sociálneho zabezpečenia, poskytla primeraná pomoc a v prípade choroby nevyhnutná starostlivosť, ktorú si jej stav vyžaduje,
2. zabezpečiť, aby osoby, ktorým sa takáto pomoc poskytuje, neutrpeli z tohto dôvodu ujmu na svojich politických alebo sociálnych právach,
3. ustanoviť, aby každý mohol dostať od príslušných verejných alebo súkromných služieb takú radu alebo osobnú pomoc, ktorú možno požadovať na predchádzanie, odstránenie alebo zmiernenie núdze jeho osoby alebo rodiny,
4. aplikovať ustanovenia odsekov 1, 2, 3 tohto článku na základe rovnosti vlastných štátnych príslušníkov so štátnymi príslušníkmi ostatných zmluvných strán, ktorí sa zdržiavajú na ich území zákonne, v súlade so záväzkami z Európskeho dohovoru o sociálnej a lekárskej pomoci podpísaného v Paríži 11. decembra 1953.

Článok 14

Právo na prospech zo sociálnych služieb

Na zabezpečenie účinného výkonu práva na sociálne služby sa zmluvné strany zaväzujú:

1. podporovať alebo organizovať služby použitím metód sociálnej práce, ktoré pomôžu jednotlivcom a skupinám v spoločenstve pri ich rozvoji a prispôsobení sociálnemu prostrediu,
2. podporovať účasť jednotlivcov a dobrovoľných alebo iných organizácií pri zriaďovaní alebo udržiavaní takýchto služieb.

Článok 15

Právo osôb so zdravotným postihnutím na nezávislosť, na sociálnu integráciu a na účasť na živote spoločnosti

S cieľom zabezpečiť osobám so zdravotným postihnutím, bez ohľadu na vek, na povahu a pôvod ich zdravotného postihnutia, účinný výkon práva na nezávislosť, sociálnu integráciu a na účasť na živote spoločnosti sa zmluvné strany zaväzujú predovšetkým:

1. prijať potrebné opatrenia na poskytovanie poradenstva, výchovy a odborného vzdelávania a prípravy osobám so zdravotným postihnutím v rámci všeobecného systému všade, kde je to možné alebo, ak to nie je možné, prostredníctvom špecializovaných verejných alebo súkromných orgánov,
2. podporiť ich prístup k zamestnaniu každým opatrením, ktoré smeruje k nabádaniu zamestnávateľov najať a udržať v zamestnaní osoby so zdravotným postihnutím v obvyklom pracovnom prostredí, a prispôsobiť pracovné podmienky potrebám osôb so zdravotným postihnutím alebo, ak to nie je možné z dôvodu ich zdravotného postihnutia, usilovať sa o to úpravou alebo vytvorením chránených zamestnaní podľa stupňa zdravotného postihnutia. V určitých prípadoch také opatrenia môžu vyžadovať, požiadať o pomoc špecializované umiestňovacie a podporné služby,
3. podporovať ich plnú sociálnu integráciu a účasť na živote spoločnosti, najmä prostredníctvom opatrení zahŕňajúcich technickú pomoc, zameranú na prekonanie komunikačných prekážok a prekážok mobility, a ktoré im umožnia prístup k doprave, bývaniu, kultúrnym činnostiam a vo chvíľach vyplnenia voľného času.

Článok 16

Právo rodiny na sociálnu, právnu a hospodársku ochranu

Na zabezpečenie nevyhnutných podmienok na plný rozvoj rodiny ako základnej jednotky spoločnosti sa zmluvné strany zaväzujú podporovať hospodársku, právnu a sociálnu ochranu rodinného života takými prostriedkami, ako sú sociálne a rodinné dávky, finančné opatrenia, obstaranie bývania rodiny, pomoc mladým manželstvám alebo inými vhodnými prostriedkami.

Článok 17

Právo detí a mladistvých na sociálnu, právnu a hospodársku ochranu

Na zabezpečenie účinného výkonu práva detí a mladistvých vyrastať v prostredí vhodnom pre plný rozvoj ich osobnosti a ich fyzických a duševných schopností sa zmluvné strany zaväzujú buď priamo, alebo v spolupráci s verejnými alebo súkromnými organizáciami prijať všetky príslušné a potrebné opatrenia na:

1. a) zabezpečenie potrebnej starostlivosti, pomoci, výchovy a vzdelania deťom a mladistvým, najmä vytvorením alebo zachovaním adekvátnych a vhodných inštitúcií alebo služieb na tento účel, berúc do úvahy práva a povinnosti ich rodičov,

   b) ochranu detí a mladistvých pred zanedbaním, násilím alebo zneužívaním,

   c) zabezpečenie ochrany a osobitnej štátnej pomoci deťom alebo mladistvým, ktorí sú dočasne alebo trvalo ukrátení o rodinné zázemie,

2. zabezpečenie bezplatného základného a stredoškolského vzdelania deťom a mladistvým a podporu ich pravidelnej školskej dochádzky.

Článok 18

Právo vykonávať zárobkovú činnosť na území ostatných zmluvných strán

Na zabezpečenie účinného výkonu práva vykonávať zárobkovú činnosť na území ktorejkoľvek inej zmluvnej strany sa zmluvné strany zaväzujú:

1. aplikovať existujúce predpisy v liberálnom duchu,
2. zjednodušiť existujúce formality a znížiť alebo zrušiť správne a iné poplatky platené zahraničnými pracovníkmi alebo ich zamestnávateľmi,
3. zmierniť predpisy pre jednotlivcov a skupiny, ktoré upravujú zamestnávanie zahraničných pracovníkov, a priznávajú:
4. právo svojim štátnym príslušníkom opustiť krajinu a vykonávať zárobkovú činnosť na území ostatných zmluvných strán.

Článok 19
Právo migrujúcich pracovníkov a ich rodín na ochranu a pomoc

Na zabezpečenie účinného výkonu práva migrujúcich pracovníkov a ich rodín na ochranu a pomoc na území ktorejkoľvek zo zmluvných strán sa zmluvné strany zaväzujú:

1. udržiavať alebo presvedčiť sa o existencii vhodných bezplatných služieb, ktorými sa týmto pracovníkom poskytuje pomoc, predovšetkým správne informácie, a prijímať všetky potrebné opatrenia, ak to dovoľujú vnútroštátne zákony a predpisy, proti nepravdivej propagande týkajúcej sa vysťahovalectva a prisťahovalectva,
2. prijať príslušné opatrenia v rámci svojej právomoci na uľahčenie odchodu, cestovania a prijímania týchto pracovníkov a ich rodín a zabezpečiť im v rámci svojej právomoci príslušnú zdravotnú a lekársku starostlivosť a dobré hygienické podmienky počas cesty,
3. podporovať podľa potreby spoluprácu medzi verejnými a súkromnými sociálnymi službami krajín, z ktorých sa príslušné osoby vysťahovali alebo do ktorých sa prisťahovali,
4. zabezpečiť takýmto pracovníkom, zákonne sa zdržiavajúcim na ich území, ak tieto záležitosti upravujú zákony alebo predpisy alebo ak podliehajú kontrole správnych orgánov, nie menej priaznivé zaobchádzanie ako s ich vlastnými štátnymi príslušníkmi v týchto záležitostiach:
   a) v odmeňovaní, ďalších podmienkach zamestnania a pracovných podmienkach,
   b) v členstve v odborových zväzoch a vo využívaní výhod z kolektívneho vyjednávania,
   c) v ubytovaní,
5. zabezpečiť, aby sa s týmito pracovníkmi zákonne sa zdržiavajúcimi na ich území zaobchádzalo nie menej priaznivo ako s ich vlastnými štátnymi príslušníkmi, ak ide o dane, poplatky alebo príspevky platené pracovníkmi z dôvodu zamestnania,
6. uľahčiť tak, ako je to možné, spojenie rodiny migrujúceho pracovníka, ktorý má povolenie usadiť sa na danom území,
7. zabezpečiť takýmto pracovníkom zákonne sa zdržiavajúcim na ich území nie menej priaznivé zaobchádzanie ako s vlastnými štátnymi príslušníkmi v súdnych konaniach, ktoré sa týkajú záležitostí uvedených v tomto článku,
8. zabezpečiť, aby takýchto pracovníkov zákonne sídliacich na ich území bolo možné vyhostiť len v prípade, ak ohrozia bezpečnosť štátu alebo porušia verejný poriadok alebo morálku,
9. povoliť migrujúcim pracovníkom v rámci možností vymedzených zákonom prevod takých častí zárobkov a úspor, ako si želajú,
10. rozšíriť ochranu a pomoc, ktorú ustanovuje tento článok, na migrujúce samostatne zárobkovo činné osoby, ak na ne možno aplikovať tieto opatrenia.
11. podporovať a uľahčovať vyučovanie štátneho jazyka prijímacieho štátu, a ak je ich viac, jedného z týchto jazykov, pre migrujúcich pracovníkov a ich rodinných príslušníkov,
12. podľa možnosti podporovať a uľahčovať vyučovanie materinského jazyka pre deti migrujúcich pracovníkov.

Článok 20
Právo na rovnaké príležitosti a na rovnaké zaobchádzanie vo veciach zamestnania a povolania bez diskriminácie na základe pohlavia

Na zabezpečenie účinného výkonu práva na rovnaké príležitosti a na rovnaké zaobchádzanie vo veciach zamestnania a povolania bez diskriminácie na základe pohlavia sa zmluvné strany zaväzujú priznať toto právo a prijať príslušné opatrenia na zabezpečenie alebo podporu jeho uplatňovania v týchto oblastiach:

a) prístup k zamestnaniu, ochrana pred prepustením a opätovné navrátenie sa do pracovného procesu,
b) poradenstvo pri voľbe povolania, odborné vzdelávanie a príprava, rekvalifikácia a pracovná rehabilitácia,

c) podmienky zamestnania a pracovné podmienky vrátane odmeňovania,

d) odborný a funkčný postup v zamestnaní.

Článok 21

Právo na informácie a na konzultácie

Na zabezpečenie účinného výkonu práva pracovníkov na informácie a na konzultácie v rámci podniku sa zmluvné strany zaväzujú prijať alebo podporovať opatrenia v súlade s vnútroštátnym zákonodarstvom a praxou, ktoré umožnia pracovníkom alebo ich zástupcom:

a) byť pravidelne alebo vo vhodnom čase a zrozumiteľným spôsobom informovaní o hospodárskej a finančnej situácii podniku, ktorý ich zamestnáva, pričom sprístupnenie určitých informácií, ktoré by mohli uškodiť podniku, sa môže odmietnuť, alebo sa môže vyžadovať, aby sa pokladali za dôverné,

b) byť vo vhodnom čase prizvaní na konzultácie k navrhovaným rozhodnutiam, ktoré by sa mohli podstatným spôsobom dotknúť záujmov pracovníkov, a najmä k takým rozhodnutiam, ktoré by mohli mať vážny vplyv na zamestnanosť v podniku.

Článok 22

Právo zúčastňovať sa na určovaní a zlepšovaní pracovných podmienok a pracovného prostredia

Na zabezpečenie účinného výkonu práva pracovníkov zúčastňovať sa na určovaní a zlepšovaní pracovných podmienok a pracovného prostredia v podniku sa zmluvné strany zaväzujú prijať alebo podporovať opatrenia umožňujúce pracovníkom alebo ich zástupcom v súlade s vnútroštátnym zákonodarstvom a praxou prispievať:

a) k určovaniu a zlepšovaniu pracovných podmienok, organizácie práce a pracovného prostredia,

b) k ochrane bezpečnosti a zdravia v podniku,

c) k organizácii sociálnych služieb, sociálno-kultúrnych služieb a materiálneho vybavenia v podniku,

d) k dozoru nad dodržiavaním predpisov v týchto veciach.

Článok 23

Právo starších osôb na sociálnu ochranu

Na zabezpečenie účinného výkonu práva starších osôb na sociálnu ochranu sa zmluvné strany zaväzujú prijať alebo podporovať buď priamo, alebo v spolupráci s verejnými alebo súkromnými organizáciami príslušné opatrenia zamerané najmä:
– na umožnenie starším osobám zostať podľa možnosti čo najdlhšie plnohodnotnými členmi spoločnosti prostredníctvom:
a) príslušných zdrojov, ktoré im umožnia dôstojný život a aktívnu účasť na verejnom, spoločenskom a kultúrnom živote,
b) poskytovania informácií o službách a o dostupnom materiálnom vybavení pre staršie osoby a o príležitostiach ich využitia,
– na umožnenie starším osobám slobodne si zvoliť spôsob života a viesť nezávislý život v ich zvyčajnom rodinnom prostredí tak dlho, ako si želajú a ako je to možné, prostredníctvom:

a) obstarania bývania prispôsobeného ich potrebám a zdravotnému stavu alebo príslušnej podpory na úpravu ich bývania,

b) zdravotnej starostlivosti a služieb, ktoré vyžaduje ich stav,
– na zabezpečenie primeranej pomoci starším osobám žijúcim v príslušných inštitúciách pri rešpektovaní ich súkromia a na zaručenie ich účasti na určovaní životných podmienok v danej inštitúcii.

Článok 24

Právo na ochranu v prípadoch skončenia zamestnania

Na zabezpečenie účinného výkonu práva pracovníkov na ochranu v prípadoch skončenia zamestnania sa zmluvné strany zaväzujú uznať:

a) právo každého pracovníka na to, aby nebolo jeho zamestnanie skončené bez platného dôvodu pre takéto skončenie, majúce súvislosť s jeho schopnosťou alebo správaním, alebo z dôvodu súvisiaceho s fungovaním podniku, zariadenia alebo služby,

b) právo každého pracovníka, ktorého zamestnanie sa skončilo bez platného dôvodu, na adekvátne odškodnenie alebo na inú primeranú náhradu.

Na tento účel sa zmluvné strany zaväzujú zabezpečiť pracovníkovi, ktorý sa nazdáva, že jeho zamestnanie bolo skončené bez platného dôvodu, právo odvolať sa proti tomuto opatreniu na nestranný orgán.

Článok 25

Právo pracovníkov na ochranu ich nárokov v prípade platobnej neschopnosti svojho zamestnávateľa

Na zabezpečenie účinného výkonu práva pracovníkov na ochranu ich nárokov v prípade platobnej neschopnosti svojho zamestnávateľa sa zmluvné strany zaväzujú ustanoviť, aby nároky pracovníkov vyplývajúce z pracovných zmlúv alebo z pracovných pomerov boli zaručené garančnou inštitúciou alebo akoukoľvek inou účinnou formou ochrany.

Článok 26

Právo na dôstojnosť pri práci

Na zabezpečenie účinného výkonu práva všetkých pracovníkov na ochranu ich dôstojnosti pri práci sa zmluvné strany, pri konzultácii s organizáciami zamestnávateľov a organizáciami pracovníkov, zaväzujú:

1. presadzovať vedomie, informácie a prevenciu, pokiaľ ide o sexuálne obťažovanie na pracovisku alebo majúce vzťah k práci, a prijať všetky príslušné opatrenia na ochranu pracovníkov pred takýmto správaním,
2. presadzovať vedomie, informácie a prevenciu, pokiaľ ide o opakované trestuhodné alebo výrazne škodlivé a útočné skutky namierené proti jednotlivému pracovníkovi na pracovisku alebo majúce vzťah k práci, a prijať všetky príslušné opatrenia na ochranu pracovníkov pred takýmto správaním.

Článok 27

Právo pracovníkov s rodinnými zodpovednosťami na rovnaké príležitosti a na rovnaké zaobchádzanie

Na zabezpečenie účinného výkonu práva na rovnaké príležitosti a zaobchádzanie pre pracovníkov oboch pohlaví s rodinnými zodpovednosťami a medzi pracovníkmi s rodinnými zodpovednosťami a inými pracovníkmi sa zmluvné strany zaväzujú:

1. prijať príslušné opatrenia s cieľom:
   a) umožniť pracovníkom s rodinnými zodpovednosťami vstúpiť do zamestnania a zotrvať v ňom, ako aj sa doň vrátiť po neprítomnosti z dôvodu vykonávania rodinných zodpovedností vrátane opatrení v oblasti poradenstva pri výbere povolania a odborného vzdelávania a prípravy,
   b) brať do úvahy ich potreby týkajúce sa podmienok zamestnania a sociálneho zabezpečenia,
   c) rozvíjať alebo podporovať verejné alebo súkromné služby, najmä služby dennej starostlivosti o dieťa a iné opatrenia týkajúce sa starostlivosti o dieťa,
2. jednému alebo druhému rodičovi poskytnúť možnosť získať počas obdobia po materskej dovolenke rodičovskú dovolenku na starostlivosť o dieťa, ktorej dĺžka a podmienky by mali byť vymedzené vnútroštátnym zákonodarstvom, kolektívnymi zmluvami alebo praxou,
3. zabezpečiť, aby rodinné zodpovednosti ako také neustanovovali platný dôvod na skončenie zamestnania.

Článok 28

Právo zástupcov pracovníkov na ochranu v podniku a na uľahčenie podmienok na výkon ich činností, ktoré sa im poskytujú

Na zabezpečenie účinného výkonu práva zástupcov pracovníkov vykonávať ich funkcie sa zmluvné strany zaväzujú, aby v podniku:

a) požívali účinnú ochranu pred skutkami, ktoré ich poškodzujú, vrátane prepustenia založeného na ich postavení alebo aktivitách ako zástupcov pracovníkov v rámci podniku,

b) poskytli zástupcom pracovníkov také podmienky, ktoré uľahčujú vykonávanie ich činností, ktoré môžu byť vhodné pre nich a ktoré im umožnia rýchlo a účinne vykonávať ich funkcie, berúc do úvahy systém pracovných vzťahov v krajine a potreby, veľkosť a kapacity dotknutého podniku.

Článok 29

Právo na informácie a na konzultácie v postupoch hromadného prepúšťania

Na zabezpečenie účinného výkonu práva pracovníkov byť informovaní a prizvaní na konzultácie v situáciách hromadného prepúšťania sa zmluvné strany zaväzujú zabezpečiť, aby zamestnávatelia včas pred hromadným prepúšťaním informovali zástupcov pracovníkov a prizvali ich na konzultácie o spôsoboch a prostriedkoch umožňujúcich vyhnúť sa hromadnému prepúšťaniu alebo ho obmedziť a zmierniť jeho dôsledky, napríklad využitím sprievodných sociálnych opatrení zameraných predovšetkým na pomoc pri pracovnom preradení alebo pri rekvalifikácii dotknutých pracovníkov.

Článok 30

Právo na ochranu pred chudobou a sociálnym vylúčením

Na zabezpečenie účinného výkonu práva na ochranu pred chudobou a sociálnym vylúčením sa zmluvné strany zaväzujú:

a) prijať opatrenia v rámci celkového a koordinovaného nárastu postupov na podporu účinného prístupu k osobám, ktoré žijú v situácii sociálneho vylúčenia alebo chudoby, alebo k osobám vystaveným riziku vzniku takejto situácie, ako aj k ich rodinám, predovšetkým k zamestnaniu, bývaniu, odbornému vzdelávaniu a príprave, k výchove, kultúre a k sociálnej a lekárskej pomoci,

b) preskúmať tieto opatrenia s cieľom ich úpravy v prípade potreby.

Článok 31

Právo na bývanie

Na zabezpečenie účinného výkonu práva na bývanie sa zmluvné strany zaväzujú prijať opatrenia určené na:

1. podporu prístupu k bývaniu na primeranej úrovni,
2. predchádzanie bezdomovstvu a jeho zníženie s cieľom jeho postupného odstránenia,
3. sprístupnenie ceny bývania tým, ktorí sú bez dostatočných zdrojov.

III. Č A S Ť

Článok A

Záväzky

1. Za podmienky ustanovení článku B sa každá zmluvná strana zaväzuje:

   a) považovať I. časť tejto charty za deklaráciu vymedzujúcu ciele, o ktorých splnenie sa usiluje všetkými vhodnými prostriedkami v súlade s ustanoveniami úvodného odseku tejto časti,

   b) považovať sa za viazanú najmenej šiestimi z nasledujúcich deviatich článkov II. časti tejto charty, t. j. článkami 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 a 20,

c) považovať sa za viazanú ďalším počtom článkov alebo očíslovaných odsekov II. časti charty, ktoré si vyberie, za predpokladu, že celkový počet článkov alebo očíslovaných odsekov, ktorými je viazaná, nie je nižší ako šestnásť článkov alebo šesťdesiattri očíslovaných odsekov.

2. Články alebo odseky vybrané v súlade s ustanoveniami odseku 1 písm. b) a c) tohto článku sa oznámia generálnemu tajomníkovi Rady Európy pri uložení ratifikačnej listiny, listiny o prijatí alebo listiny o schválení.

3. Každá zmluvná strana môže kedykoľvek neskôr vyhlásiť oznámením zaslaným generálnemu tajomníkovi, že sa považuje za viazanú ktorýmkoľvek ďalším článkom alebo očíslovaným odsekom II. časti charty, ktorý ešte neprijala, v súlade s ustanoveniami odseku 1 tohto článku. Tieto následne prijaté záväzky sa považujú za neoddeliteľnú súčasť ratifikácie, prijatia alebo schválenia a majú rovnaký účinok od prvého dňa mesiaca, ktorý nasleduje uplynutím obdobia jedného mesiaca po dni oznámenia.

4. Každá zmluvná strana zachová systém inšpekcie práce, ktorý zodpovedá jej vnútroštátnym podmienkam.

Článok B

Väzby s Európskou sociálnou chartou a s dodatkovým protokolom z roku 1988

1. Žiadna zmluvná strana Európskej sociálnej charty alebo zmluvná strana dodatkového protokolu z 5. mája 1998 nemôže ratifikovať, prijať alebo schváliť túto chartu bez toho, aby sa nepovažovala za viazanú najmenej ustanoveniami zodpovedajúcimi ustanoveniam Európskej sociálnej charty, a prípadne ustanoveniami dodatkového protokolu, ktorými bola viazaná.

2. Prijatie záväzkov z ktoréhokoľvek ustanovenia tejto charty má za účinok, že odo dňa nadobudnutia platnosti týchto záväzkov pre zmluvnú stranu sa zodpovedajúce ustanovenie Európskej sociálnej charty, prípadne jej dodatkového protokolu z roku 1988, prestanú aplikovať pre danú zmluvnú stranu v prípade, ak je táto zmluvná strana viazaná Európskou sociálnou chartou alebo Európskou sociálnou chartou a dodatkovým protokolom.

IV. Č A S Ť

Článok C

Dozor nad uplatňovaním záväzkov obsiahnutých v tejto charte

Uplatňovanie právnych záväzkov obsiahnutých v tejto charte podlieha tomu istému dozoru, akému podliehali záväzky Európskej sociálnej charty.

Článok D

Kolektívne sťažnosti

1. Ustanovenia Dodatkového protokolu k Európskej sociálnej charte upravujúce systém kolektívnych sťažností sa aplikujú na záväzky dané v tejto charte pre štáty, ktoré ratifikovali uvedený protokol.[3])

2. Každý štát, ktorý nie je viazaný Dodatkovým protokolom k Európskej sociálnej charte ustanovujúcim systém kolektívnych sťažností, môže pri uložení ratifikačnej listiny, listiny o prijatí alebo listiny o schválení k tejto charte alebo kedykoľvek neskôr oznámením zaslaným generálnemu tajomníkovi Rady Európy vyhlásiť, že súhlasí s dozorom svojich záväzkov podľa tejto charty, riadiac sa postupom ustanoveným v uvedenom protokole.

V. ČASŤ

Článok E

Nediskriminácia

Výkon práv uvedených v tejto charte sa zabezpečí bez diskriminácie založenej na rase, farbe pleti, pohlaví, jazyku, náboženstve, politických alebo iných názoroch, národnom alebo sociálnom pôvode, zdraví, príslušnosti k národnostnej menšine, pôvode alebo inom postavení.

Článok F

Obmedzenia v prípade vojny alebo všeobecného ohrozenia

1. V prípade vojny alebo iného všeobecného ohrozenia štátu môže každá zmluvná strana prijať opatrenia obmedzujúce jej záväzky podľa tejto charty v takom rozsahu, ako to vyžaduje situácia, za podmienky, že tieto opatrenia nie sú v rozpore s ostatnými záväzkami zmluvnej strany vyplývajúcimi z medzinárodného práva.
2. Ktorákoľvek zmluvná strana, ktorá využije toto právo obmedzenia, v primeranej lehote a v plnom rozsahu informuje generálneho tajomníka Rady Európy o prijatých opatreniach a o dôvodoch, ktoré ju k tomu viedli. Zároveň generálneho tajomníka informuje o termíne skončenia platnosti týchto opatrení a o termíne, v ktorom sa prijaté ustanovenia charty znovu uplatnia v plnom rozsahu.

Článok G

Výhrady

1. V prípade, ak sa účinne realizujú práva a zásady sformulované v I. časti a ich účinné vykonávanie, ako je ustanovené v II. časti, tieto práva a zásady nepodliehajú žiadnym výhradám alebo obmedzeniam, ktoré nie sú bližšie špecifikované v týchto častiach, okrem tých, ktoré ustanovuje zákon a ktoré sú v demokratickej spoločnosti nevyhnutné na ochranu práv a slobôd iných alebo na ochranu verejného poriadku, vnútroštátnej bezpečnosti, verejného zdravia alebo morálky.
2. Výhrady povolené podľa tejto charty k právam a záväzkom priznaným chartou možno aplikovať len na ten účel, na ktorý boli ustanovené.

Článok H

Vzťahy charty k vnútroštátnemu právu alebo k medzinárodným zmluvám

Ustanovenia tejto charty nie sú na ujmu ustanoveniam vnútroštátneho práva alebo bilaterálnym alebo multilaterálnym zmluvám, dohovorom alebo dohodám, ktoré už sú v platnosti alebo ktoré nadobudnú platnosť a ktoré by poskytovali výhodnejšie zaobchádzanie pre chránené osoby.

Článok I

Uplatňovanie prevzatých záväzkov

1. Bez toho, aby boli dotknuté metódy uplatňovania predpokladané v týchto článkoch, príslušné ustanovenia článkov 1 až 31 II. časti tejto charty sa uplatňujú:
   a) zákonmi alebo predpismi,
   b) zmluvami medzi zamestnávateľmi alebo organizáciami zamestnávateľov a organizáciami pracovníkov,
   c) kombináciou týchto dvoch metód,
   d) inými vhodnými prostriedkami.
2. Splnenie záväzkov vyplývajúcich z ustanovení článku 2 odsekov 1, 2, 3, 4, 5 a 7, z článku 7 odsekov 4, 6 a 7, z článku 10 odsekov 1, 2, 3 a 5 a z článkov 21 a 22 II. časti tejto charty sa považuje za účinné, ak sa tieto ustanovenia v súlade s odsekom 1 tohto článku aplikujú na prevažnú väčšinu dotknutých pracovníkov.

Článok J

Zmeny

1. Akákoľvek zmena v I. a II. časti tejto charty na účel rozšírenia práv zaručených touto chartou, ako aj zmena v III. až VI. časti navrhnutá zmluvnou stranou alebo vládnym výborom sa oznámia generálnemu tajomníkovi Rady Európy, ktorý navrhovanú zmenu doručí zmluvným stranám tejto charty.
2. Akákoľvek navrhovaná zmena v súlade s ustanoveniami predchádzajúceho odseku sa preskúma vládnym výborom, ktorý predloží text zmeny výboru ministrov na schválenie po konzultácii s

parlamentným zhromaždením. Po schválení textu zmeny výborom ministrov tento text sa doručí zmluvným stranám na schválenie.

3. Každá zmena v I. a II. časti tejto charty nadobudne platnosť pre zmluvné strany, ktoré zmenu schválili, v prvý deň mesiaca, ktorý nasleduje po uplynutí obdobia jedného mesiaca po dni, keď tri zmluvné strany informovali generálneho tajomníka o schválení zmeny.

   Vo vzťahu ku ktorejkoľvek zmluvnej strane, ktorá následne schválila zmenu, zmena nadobudne platnosť v prvý deň mesiaca, ktorý nasleduje po uplynutí jedného mesiaca po dni, keď táto zmluvná strana informovala generálneho tajomníka o schválení zmeny.

4. Každá zmena v III. až VI. časti tejto charty nadobudne platnosť v prvý deň mesiaca, ktorý nasleduje po uplynutí obdobia jedného mesiaca po dni, keď všetky zmluvné strany informovali generálneho tajomníka, že schválili zmenu.

VI. Č A S Ť

Článok K

Podpísanie, ratifikácia a nadobudnutie platnosti

1. Táto charta je sprístupnená na podpis členským štátom Rady Európy. Podlieha ratifikácii, prijatiu alebo schváleniu. Listiny o ratifikácii, listiny o prijatí alebo listiny o schválení sa uložia u generálneho tajomníka Rady Európy.

2. Táto charta nadobudne platnosť v prvý deň mesiaca nasledujúceho po uplynutí obdobia jedného mesiaca po dni, keď tri členské štáty Rady Európy vyslovili svoj súhlas byť viazané touto chartou v súlade s ustanoveniami predchádzajúceho odseku.

3. Pre každý členský štát, ktorý následne vyjadrí svoj súhlas byť viazaný touto chartou, charta nadobudne platnosť pre neho v prvý deň mesiaca nasledujúceho po uplynutí obdobia jedného mesiaca po dni uloženia ratifikačnej listiny, listiny o prijatí alebo listiny o schválení.

Článok L

Územné aplikovanie

1. Táto charta sa vzťahuje na metropolitné územie každej zmluvnej strany. Každá podpisujúca strana môže v čase podpísania alebo uloženia svojej ratifikačnej listiny, listiny o prijatí alebo listiny o schválení špecifikovať vyhlásením, ktoré adresuje generálnemu tajomníkovi Rady Európy, ktoré územie považuje na tento účel za svoje metropolitné územie.

2. Každá podpisujúca strana môže v čase podpísania alebo uloženia svojej ratifikačnej listiny, listiny o prijatí alebo listiny o schválení alebo kedykoľvek neskôr vyhlásiť oznámením, ktoré adresuje generálnemu tajomníkovi Rady Európy, že charta sa rozšíri vcelku alebo čiastočne na mimometropolitné územie[4]) alebo na mimometropolitné územia, ktoré špecifikuje v uvedenom vyhlásení, za ktoré je zodpovedná v medzinárodných vzťahoch alebo za ktoré preberá medzinárodnú zodpovednosť. V tomto vyhlásení predmetná strana špecifikuje články alebo odseky II. časti charty, ktoré prijíma za záväzné vo vzťahu k územiam, ktoré sú označené vo vyhlásení.

3. Táto charta rozšíri svoju aplikáciu na územie alebo územia, ktoré sú označené v spomenutom vyhlásení, od prvého dňa mesiaca nasledujúceho po uplynutí obdobia jedného mesiaca po dni potvrdenia prijatia oznámenia o takom vyhlásení generálnym tajomníkom.

4. Každá zmluvná strana môže kedykoľvek neskôr vyhlásiť v oznámení, ktoré adresuje generálnemu tajomníkovi Rady Európy, že vo vzťahu k jednému alebo viacerým územiam, na ktoré sa táto charta aplikuje v súlade s odsekom 2 tohto článku, prijíma ako záväzný každý článok alebo každý očíslovaný odsek, ktorý ešte neprijala, vo vzťahu k tomuto územiu alebo k týmto územiam. Takéto následne prijaté záväzky sa považujú za neoddeliteľnú súčasť pôvodného vyhlásenia vo vzťahu k danému územiu a majú rovnaký účinok od prvého dňa mesiaca nasledujúceho po uplynutí obdobia jedného mesiaca po dni potvrdenia prijatia takého oznámenia generálnym tajomníkom.

Článok M

Vypovedanie

1. Každá zmluvná strana môže vypovedať túto chartu na konci obdobia piatich rokov odo dňa, od ktorého charta nadobudla platnosť pre zmluvnú stranu, alebo na konci každého následného obdobia dvoch rokov a v každom prípade po daní výpovede so šesťmesačnou výpovednou lehotou generálnemu tajomníkovi Rady Európy, ktorý o tom informuje ostatné zmluvné strany.
2. Každá zmluvná strana v súlade s ustanoveniami uvedenými v predchádzajúcom odseku môže vypovedať ktorýkoľvek prijatý článok alebo odsek II. časti tejto charty za predpokladu, že počet článkov alebo odsekov, ktorými je táto zmluvná strana viazaná, nie je nikdy v prvom prípade nižší ako šestnásť a v druhom prípade nikdy nižší ako šesťdesiattri a že tento počet článkov alebo odsekov naďalej zahŕňa články vybrané zmluvnou stranou spomedzi článkov osobitne uvedených v článku A odseku 1 písm. b).
3. Každá zmluvná strana môže vypovedať túto chartu alebo ktorýkoľvek článok alebo odsek II. časti tejto charty za podmienok uvedených v odseku 1 tohto článku vo vzťahu ku každému územiu, na ktoré sa aplikuje táto charta na základe vyhlásenia urobeného v súlade s článkom L odsekom 2.

Článok N

Dodatok

Dodatok k tejto charte je jej neoddeliteľnou súčasťou.

Článok O

Oznámenia

Generálny tajomník Rady Európy oznámi členským štátom Rady Európy a generálnemu riaditeľovi Medzinárodného úradu práce:

a) každé podpísanie,

b) uloženie každej ratifikačnej listiny, listiny o prijatí alebo listiny o schválení,

c) každý dátum nadobudnutia platnosti tejto charty v súlade s článkom K,

d) každé vyhlásenie urobené pri aplikácii článku A odseku 2 a 3, článku D odseku 1 a 2, článku F odseku 2 a článku L odseku 1, 2, 3 a 4,

e) každú zmenu v súlade s článkom J,

e) každé vypovedanie v súlade s článkom M,

g) každý ďalší akt, oznámenie alebo komunikáciu vzťahujúcu sa k tejto charte.

Na dôkaz toho podpísaní, riadne na to splnomocnení podpísali túto revidovanú chartu.

Dané v Štrasburgu 3. mája 1996 v anglickom jazyku a vo francúzskom jazyku, pričom obidve znenia sú rovnako pôvodné, v jedinom vyhotovení, ktoré sa uloží v archívoch Rady Európy. Generálny tajomník Rady Európy postúpi každému z členských štátov Rady Európy a generálnemu riaditeľovi Medzinárodného úradu práce overenú kópiu charty zhodnú s originálom.

Dodatok k Európskej sociálnej charte (revidovanej)

Rozsah pôsobnosti Európskej sociálnej charty (revidovanej) v podmienkach chránených osôb

1. Bez toho, aby bol dotknutý článok 12 odsek 4 a článok 13 odsek 4, k osobám, na ktoré sa vzťahujú články 1 až 17 a 20 až 31, patria cudzinci len vtedy, ak sú štátnymi príslušníkmi ostatných zmluvných strán a zákonne bývajú alebo zákonne pracujú na území príslušnej zmluvnej strany, v tom zmysle, že tieto články sa vykladajú z hľadiska ustanovení článkov 18 a 19.

   Tento výklad by nemal nepriaznivo ovplyvniť rozšírenie obdobnej vybavenosti na iné osoby ktoroukoľvek zo zmluvných strán.

2. Každá zmluvná strana poskytne utečencom, ako sú definovaní v Ženevskom dohovore z 28. júla 1951 o postavení utečencov a v protokole z 31. januára 1967, ktorí sa zákonne zdržiavajú na jej

území, podľa možnosti čo najpriaznivejšie zaobchádzanie, v žiadnom prípade však nie menej priaznivé, ako sa zaviazala v uvedenom dohovore z roku 1951, ako aj vo všetkých ostatných existujúcich medzinárodných dokumentoch vzťahujúcich sa na týchto utečencov.

3. Každá zmluvná strana poskytne osobám bez štátnej príslušnosti, ako sú definovaní v Newyorskom dohovore z 28. septembra 1954 o postavení osôb bez štátnej príslušnosti, ktorí sa zákonne zdržiavajú na jej území, podľa možnosti čo najpriaznivejšie zaobchádzanie, v žiadnom prípade však nie menej priaznivé, ako sa zaviazala v uvedenom dokumente, ako aj vo všetkých ostatných existujúcich medzinárodných dokumentoch vzťahujúcich sa na tieto osoby bez štátnej príslušnosti.

I. časť odsek 18 a II. časť článok 18 odsek 1

Vykladá sa tak, že tieto ustanovenia sa netýkajú vstupu na územie zmluvných strán a nedotýkajú sa ustanovení Európskeho dohovoru o usídlení podpísaného 13. decembra 1955 v Paríži.

II. časť

Článok 1 odsek 2

Toto ustanovenie sa nevykladá ako zakazujúce alebo povoľujúce akúkoľvek klauzulu alebo prax týkajúcu sa zväzového zabezpečenia.

Článok 2 odsek 6

Zmluvné strany môžu stanoviť, že toto ustanovenie sa neaplikuje:

a) na pracovníkov majúcich zmluvu alebo pracovný pomer, ktorých celkové trvanie nepresahuje jeden mesiac a/alebo ktorých týždenný pracovný čas nepresahuje osem hodín,

b) ak zmluva alebo pracovný pomer majú príležitostnú a/alebo osobitnú povahu, pod podmienkou, že jeho neuplatňovanie je odôvodnené objektívnymi okolnosťami.

Článok 3 odsek 4

Vykladá sa tak, že na účely tohto ustanovenia funkcie, organizácia a podmienky fungovania týchto služieb sa vymedzia vnútroštátnymi zákonmi alebo predpismi, kolektívnymi zmluvami alebo inými prostriedkami, ktoré vyhovujú vnútroštátnym podmienkam.

Článok 4 odsek 4

Toto ustanovenie sa vykladá tak, že nie je zakázané okamžité prepustenie za závažné previnenie.

Článok 4 odsek 5

Vykladá sa tak, že zmluvná strana môže vykonať záväzok požadovaný v tomto odseku, ak prevažnej väčšine pracovníkov nie je povolené mať zrážky zo mzdy buď zákonom, alebo prostredníctvom kolektívnych zmlúv, alebo rozhodcovských rozhodnutí; výnimkami sú tie osoby, na ktoré sa nevzťahujú tieto dokumenty.

Článok 6 odsek 4

Vykladá sa tak, že každá zmluvná strana, ak sa to na ňu vzťahuje, môže zákonom upravovať výkon práva na štrajk za predpokladu, že každé ďalšie prípadné obmedzenie tohto práva možno odôvodniť podľa podmienok článku G.

Článok 7 odsek 2

Toto ustanovenie nebráni zmluvným stranám vo svojom zákonodarstve ustanoviť, že mladiství, ktorí nedovŕšili stanovený minimálny vek, smú vykonávať prácu, pokiaľ je to potrebné na ich

odbornú prípravu, ak taká práca je vykonávaná v súlade s podmienkami stanovenými príslušným úradom a opatrenia sa prijali na ochranu zdravia a bezpečnosti týchto mladistvých.

Článok 7 odsek 8

Vykladá sa tak, že zmluvná strana splní záväzok vyžadovaný v tomto odseku tak, že sa podriadi duchu tohto záväzku tým, že zákonom ustanoví, že prevažná väčšina osôb, ktoré nedovŕšili osemnásť rokov, sa nezamestnáva prácami v noci.

Článok 8 odsek 2

Toto ustanovenie sa nevykladá ako stanovujúce absolútny zákaz. Výnimky môžu nastať napríklad v týchto prípadoch:

a) ak sa zamestnaná žena dopustila zavineného porušenia pracovnej povinnosti, ktoré odôvodňuje skončenie pracovného pomeru,

b) ak dotknutý podnik ukončuje svoju činnosť,

c) ak doba trvania zamestnania stanovená v pracovnej zmluve uplynula.

Článok 12 odsek 4

Znenie „podľa podmienok ustanovených týmito zmluvami“ nachádzajúce sa v úvode tohto odseku okrem iného znamená, že ak ide o dávky, ktoré sú prístupné nezávisle od akéhokoľvek poistného príspevku, môže zmluvná strana vyžadovať splnenie predpísanej doby pobytu štátnym príslušníkom iných zmluvných strán pred priznaním takýchto dávok.

Článok 13 odsek 4

Vlády, ktoré nie sú zmluvnými stranami Európskeho dohovoru o sociálnej a lekárskej pomoci, môžu ratifikovať túto chartu, pokiaľ ide o tento odsek, za predpokladu, že poskytujú štátnym príslušníkom ostatných zmluvných strán zaobchádzanie v súlade s ustanoveniami uvedeného dohovoru.

Článok 16

Vykladá sa tak, že ochrana poskytnutá v tomto ustanovení sa vzťahuje na rodiny s jedným rodičom.

Článok 17

Vykladá sa tak, že toto ustanovenie sa vzťahuje na všetky osoby mladšie ako 18 rokov okrem prípadu, keď je plnoletosť podľa zákona dovŕšená skôr, bez toho, aby boli dotknuté ďalšie špecifické ustanovenia stanovené chartou, najmä článok 7.

To neznamená povinnosť zabezpečiť povinné vzdelávanie až do uvedeného veku.

Článok 19 odsek 6

Na účel aplikovania tohto ustanovenia sa slovným spojením „rodina migrujúceho pracovníka“ rozumie najmenej manželka pracovníka a jeho nevydaté/neženaté deti, pokiaľ tieto deti sú považované za neplnoleté prijímajúcim štátom a sú závislé od migrujúceho pracovníka.

Článok 20

1. Vykladá sa tak, že záležitosti týkajúce sa sociálneho zabezpečenia, ako aj ustanovenia týkajúce sa dávok v nezamestnanosti, dávok v starobnom veku a dávok pozostalým, môžu byť vylúčené z rozsahu pôsobnosti tohto článku.
2. Ustanovenia týkajúce sa ochrany ženy, najmä pokiaľ ide o tehotenstvo, pôrod a obdobie po narodení dieťaťa, sa nepovažujú za diskrimináciu, ako sa uvádza v tomto článku.

3. Tento článok nezabraňuje prijatiu osobitných opatrení určených na odstránenie skutočných nerovností.
4. Z rozsahu pôsobnosti tohto článku alebo niektorých jeho ustanovení môžu byť vylúčené pracovné činnosti, ktoré z dôvodu ich povahy alebo podmienok ich vykonávania môžu byť zverené len osobám určitého pohlavia. Toto ustanovenie nemožno vykladať tak, že vyžaduje od zmluvných strán včleniť do zákonov alebo predpisov zoznam povolaní, ktoré z dôvodu ich povahy alebo podmienok, za ktorých sa vykonávajú, môžu byť vyhradené pracovníkom určitého pohlavia.

Články 21 a 22

1. Na účely aplikácie týchto článkov výraz „zástupcovia pracovníkov“ znamená osoby, ktoré sú uznané za také podľa vnútroštátneho zákonodarstva alebo praxe.
2. Výrazy „vnútroštátne zákonodarstvo a prax“ zahŕňajú zákony a predpisy, kolektívne zmluvy, prípadne aj iné dohody medzi zamestnávateľmi a zástupcami pracovníkov, obyčaje, ako aj príslušné prípadové právo.
3. Na účely aplikácie týchto článkov výraz „podnik“ sa vykladá ako súbor hmotných a nehmotných zložiek s právnou subjektivitou alebo bez právnej subjektivity vytvorený na výrobu tovarov alebo poskytovanie služieb na dosiahnutie finančného zisku a s právomocou vymedziť svoju trhovú politiku.
4. Vykladá sa tak, že náboženské spoločenstvá a ich inštitúcie sa môžu vylúčiť z aplikácie týchto článkov, aj keď sú tieto inštitúcie podnikmi podľa odseku 3. Inštitúcie vykonávajúce aktivity, ktoré sa inšpirujú istými ideálmi alebo sa riadia istým morálnym chápaním, vzorom a ponímaním a ktoré sú chránené vnútroštátnym zákonodarstvom, môžu sa vylúčiť z aplikácie týchto článkov v takom rozsahu, v akom je to potrebné na ochranu zamerania daného podniku.
5. Vykladá sa tak, že ak v štáte práva ustanovené v týchto článkoch sa vykonávajú rôznymi podnikovými inštitúciami, znamená to, že dotknutá zmluvná strana plní záväzky odvodené z týchto ustanovení.
6. Zmluvné strany môžu vylúčiť z rozsahu aplikácie týchto článkov tie podniky, ktoré zamestnávajú nižší počet pracovníkov, ako je určený vnútroštátnym zákonodarstvom alebo praxou.

Článok 22

1. Toto ustanovenie sa netýka ani právomocí a záväzkov štátov, pokiaľ ide o prijatie predpisov o zdraví a bezpečnosti na pracoviskách, a ani právomocí a zodpovedností orgánov zodpovedných za ich aplikáciu.
2. Výraz „sociálne služby a sociálno-kultúrne služby a materiálne vybavenie“ sa vzťahuje na sociálne a/alebo kultúrne zariadenia, ktoré poskytujú pracovníkom niektoré podniky. Takou je pomoc pri starostlivosti, športové priestory, priestory pre dojčiace matky, knižnice, detské prázdninové tábory atď.

Článok 23 odsek 1

Na účely aplikovania tohto odseku sa výrazom „podľa možností čo najdlhšie“ odkazuje na fyzické, psychologické a intelektuálne schopnosti staršej osoby.

Článok 24

1. Vykladá sa tak, že na účely tohto článku výraz „skončenie zamestnania“ a výraz „skončený“ znamená skončenie zamestnania z podnetu zamestnávateľa.
2. Vykladá sa tak, že tento článok sa vzťahuje na všetkých pracovníkov, ale zmluvná strana môže vylúčiť niektorých alebo všetkých pracovníkov zo svojej ochrany; ide o tieto zamestnané osoby:
   a) pracovníkov zamestnaných podľa pracovnej zmluvy na určitý čas alebo na určitú úlohu,
   b) pracovníkov v skúšobnej dobe alebo čakacej dobe zamestnania za predpokladu, že ich dĺžka sa vymedzila vopred a je primeraná,

c) pracovníkov zamestnaných príležitostne na krátku dobu.

3. Na účely tohto článku najmä nasledujúce skutočnosti neustanovujú platné dôvody na skončenie zamestnania:

a) členstvo v odboroch alebo účasť na odborárskych aktivitách mimo pracovného času alebo so súhlasom zamestnávateľa v pracovnom čase,

b) uchádzanie sa o vykonávanie funkcie zástupcu pracovníkov, vykonávanie tejto funkcie alebo že sa táto funkcia vykonávala,

c) podanie sťažnosti na zamestnávateľa alebo konanie proti nemu pre obvinenia z porušovania zákonov alebo predpisov alebo odvolanie sa na kompetentné správne orgány,

d) rasa, farba pleti, pohlavie, manželský stav, rodinné zodpovednosti, tehotenstvo, náboženstvo, politické názory, národný pôvod alebo sociálny pôvod,

e) materská alebo rodičovská dovolenka,

f) dočasná neprítomnosť v práci z dôvodu choroby alebo z dôvodu úrazu.

4. Vykladá sa tak, že odškodnenie alebo iná príslušná náhrada v prípade skončenia zamestnania bez platného dôvodu sa vymedzí vnútroštátnymi zákonmi alebo predpismi, kolektívnymi zmluvami alebo inými prostriedkami vyhovujúcimi vnútroštátnym podmienkam.

Článok 25

1. Vykladá sa tak, že kompetentný vnútroštátny orgán môže výnimočne a po konzultáciách s organizáciami zamestnávateľov a organizáciami pracovníkov vylúčiť isté kategórie pracovníkov z ochrany zabezpečenej týmto ustanovením z dôvodu osobitnej povahy ich pracovného pomeru.

2. Vykladá sa tak, že definovanie výrazu „platobná neschopnosť“ musí byť vymedzené vnútroštátnym právom a praxou.

3. Nároky pracovníkov pokryté týmto ustanovením zahŕňajú najmenej:

a) nároky pracovníkov na mzdu vzťahujúce sa na určené obdobie, ktoré nie je kratšie ako tri mesiace podľa prednostného systému a kratšie ako osem týždňov podľa garančného systému, pred platobnou neschopnosťou alebo pred skončením zamestnania,

b) nároky pracovníkov na platenú dovolenku za prácu vykonanú v priebehu roka, v ktorom platobná neschopnosť sa vyskytla alebo v ktorom skončenie zamestnania sa vyskytlo,

c) nároky pracovníkov na sumy vzťahujúce sa na iné druhy platenej neprítomnosti v práci týkajúce sa určeného obdobia, ktoré nie je kratšie ako tri mesiace podľa prednostného systému a nie je kratšie ako osem týždňov podľa garančného systému, pred platobnou neschopnosťou alebo pred skončením zamestnania.

4. Vnútroštátne zákony alebo predpisy môžu obmedziť ochranu nárokov pracovníkov na určenú sumu, ktorá je na sociálne prijateľnej úrovni.

Článok 26

Vykladá sa tak, že tento článok nevyžaduje, aby zákonodarstvo sa prijalo zmluvnými stranami.

Vykladá sa tak, že odsek 2 sa nevzťahuje na sexuálne obťažovanie.

Článok 27

Vykladá sa tak, že tento článok sa vzťahuje na pracovníkov oboch pohlaví, ktorí majú rodinné zodpovednosti vo vzťahu k svojim vyživovaným deťom, ako aj vo vzťahu k iným blízkym členom rodiny, ktorí zjavne potrebujú ich starostlivosť alebo podporu, ak také zodpovednosti obmedzujú ich možnosti prípravy na ekonomickú aktivitu, vstupu do nej, účasti v nej alebo postupu v nej. Výrazy „vyživované deti“ a „iní blízki členovia rodiny, ktorí zjavne potrebujú starostlivosť a podporu,“ sú osoby definované ako také vnútroštátnym zákonodarstvom dotknutej zmluvnej strany.

Články 28 a 29

Na účely aplikácie týchto článkov výraz „zástupcovia pracovníkov“ znamená osoby, ktoré sú uznané za také podľa vnútroštátneho zákonodarstva alebo praxe.

III. časť

Vykladá sa tak, že táto charta obsahuje právne záväzky medzinárodného charakteru, ktorých aplikovanie je podriadené jedine dozoru ustanovenému vo štvrtej časti.

Článok A odsek 1

Vykladá sa tak, že očíslované odseky môžu zahŕňať články obsahujúce len jeden odsek.

Článok B odsek 2

Na účely článku B odseku 2 ustanovenia revidovanej charty zodpovedajú ustanoveniam charty, ktoré majú rovnaké číslo článku alebo odseku s výnimkou:

a) článku 3 odseku 2 revidovanej charty, ktorý zodpovedá článku 3 odseku 1 a 3 charty,

b) článku 3 odseku 3 revidovanej charty, ktorý zodpovedá článku 3 odseku 2 a 3 charty,

c) článku 10 odseku 5 revidovanej charty, ktorý zodpovedá článku 10 odseku 4 charty,

d) článku 17 odseku 1 revidovanej charty, ktorý zodpovedá článku 17 charty.

V. časť

Článok E

Rozdielne zaobchádzanie založené na objektívnom a rozumnom dôvode sa nepovažuje za diskrimináciu.

Článok F

Znenie „v prípade vojny alebo iného všeobecného ohrozenia“ sa chápe tak, že sa vzťahuje aj na stav vojnového ohrozenia.

Článok I

Vykladá sa tak, že pracovníci vylúčení v súlade s dodatkom k článkom 21 a 22 sa neberú do úvahy pri stanovovaní počtu dotknutých pracovníkov.

Článok J

Výraz „zmena“ sa rozširuje tak, aby pokrýval aj pripojenie nových článkov do charty.

Overená kópia pôvodného textu Európskej sociálnej charty (revidovanej).

Za generálneho tajomníka Rady Európy:
Guy de Vel v. r.
riaditeľ právnych záležitostí

K oznámeniu č. 273/2009 Z. z.

European Social Charter (revised)

Council of Europe

Strasbourg, 3 May 1996

Preamble

The governments signatory hereto, being members of the Council of Europe,

Considering that the aim of the Council of Europe is the achievement of greater unity between its members for the purpose of safeguarding and realising the ideals and principles which are their common heritage and of facilitating their economic and social progress, in particular by the maintenance and further realization of human rights and fundamental freedoms;

Considering that in the European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms signed at Rome on 4 November 1950, and the Protocols thereto, the member States of the Council of Europe agreed to secure to their populations the civil and political rights and freedoms therein specified;

Considering that in the European Social Charter opened for signature in Turin on 18 October 1961 and the Protocols thereto, the member States of the Council of Europe agreed to secure to their populations the social rights specified therein in order to improve their standard of living and their social well-being;

Recalling that the Ministerial Conference on Human Rights held in Rome on 5 November 1990 stressed the need, on the one hand, to preserve the indivisible nature of all human rights, be they civil, political, economic, social or cultural and, on the other hand, to give the European Social Charter fresh impetus;

Resolved, as was decided during the Ministerial Conference held in Turin on 21 and 22 October 1991, to update and adapt the substantive contents of the Charter in order to take account in particular of the fundamental social changes which have occurred since the text was adopted;

Recognising the advantage of embodying in a Revised Charter, designed progressively to take the place of the European Social Charter, the rights guaranteed by the Charter as amended, the rights guaranteed by the Additional Protocol of 1988 and to add new rights,

Have agreed as follows:

Part I

The Parties accept as the aim of their policy, to be pursued by all appropriate means both national and international in character, the attainment of conditions in which the following rights and principles may be effectively realised:

1 Everyone shall have the opportunity to earn his living in an occupation freely entered upon.

2 All workers have the right to just conditions of work.

3 All workers have the right to safe and healthy working conditions.

4 All workers have the right to a fair remuneration sufficient for a decent standard of living for themselves and their families.

5 All workers and employers have the right to freedom of association in national or international organisations for the protection of their economic and social interests.

6 All workers and employers have the right to bargain collectively.

7 Children and young persons have the right to a special protection against the physical and moral hazards to which they are exposed.

8 Employed women, in case of maternity, have the right to a special protection.

9 Everyone has the right to appropriate facilities for vocational guidance with a view to helping him choose an occupation suited to his personal aptitude and interests.

10 Everyone has the right to appropriate facilities for vocational training.

11 Everyone has the right to benefit from any measures enabling him to enjoy the highest possible standard of health attainable.

12 All workers and their dependants have the right to social security.

13 Anyone without adequate resources has the right to social and medical assistance.

14 Everyone has the right to benefit from social welfare services.

15 Disabled persons have the right to independence, social integration and participation in the life of the community.

16 The family as a fundamental unit of society has the right to appropriate social, legal and economic protection to ensure its full development.

17 Children and young persons have the right to appropriate social, legal and economic protection.

18 The nationals of any one of the Parties have the right to engage in any gainful occupation in the territory of any one of the others on a footing of equality with the nationals of the latter, subject to restrictions based on cogent economic or social reasons.

19 Migrant workers who are nationals of a Party and their families have the right to protection and assistance in the territory of any other Party.

20 All workers have the right to equal opportunities and equal treatment in matters of employment and occupation without discrimination on the grounds of sex.

21 Workers have the right to be informed and to be consulted within the undertaking.

22 Workers have the right to take part in the determination and improvement of the working conditions and working environment in the undertaking.

23 Every elderly person has the right to social protection.

24 All workers have the right to protection in cases of termination of employment.

25 All workers have the right to protection of their claims in the event of the insolvency of their employer.

26 All workers have the right to dignity at work.

27 All persons with family responsibilities and who are engaged or wish to engage in employment have a right to do so without being subject to discrimination and as far as possible without conflict between their employment and family responsibilities.

28 Workers' representatives in undertakings have the right to protection against acts prejudicial to them and should be afforded appropriate facilities to carry out their functions.

29 All workers have the right to be informed and consulted in collective redundancy procedures.

30 Everyone has the right to protection against poverty and social exclusion.

31 Everyone has the right to housing.

Part II

The Parties undertake, as provided for in Part III, to consider themselves bound by the obligations laid down in the following articles and paragraphs.

Article 1

The right to work

With a view to ensuring the effective exercise of the right to work, the Parties undertake:

1 to accept as one of their primary aims and responsibilities the achievement and maintenance of as high and stable a level of employment as possible, with a view to the attainment of full employment;
2 to protect effectively the right of the worker to earn his living in an occupation freely entered upon;
3 to establish or maintain free employment services for all workers;
4 to provide or promote appropriate vocational guidance, training and rehabilitation.

Article 2

The right to just conditions of work

With a view to ensuring the effective exercise of the right to just conditions of work, the Parties undertake:

1 to provide for reasonable daily and weekly working hours, the working week to be progressively reduced to the extent that the increase of productivity and other relevant factors permit;
2 to provide for public holidays with pay;
3 to provide for a minimum of four weeks' annual holiday with pay;
4 to eliminate risks in inherently dangerous or unhealthy occupations, and where it has not yet been possible to eliminate or reduce sufficiently these risks, to provide for either a reduction of working hours or additional paid holidays for workers engaged in such occupations;
5 to ensure a weekly rest period which shall, as far as possible, coincide with the day recognised by tradition or custom in the country or region concerned as a day of rest;
6 to ensure that workers are informed in written form, as soon as possible, and in any event not later than two months after the date of commencing their employment, of the essential aspects of the contract or employment relationship;
7 to ensure that workers performing night work benefit from measures which take account of the special nature of the work.

Article 3

The right to safe and healthy working conditions

With a view to ensuring the effective exercise of the right to safe and healthy working conditions, the Parties undertake, in consultation with employers' and workers' organisations:

1 to formulate, implement and periodically review a coherent national policy on occupational safety, occupational health and the working environment. The primary aim of this policy shall be to improve occupational safety and health and to prevent accidents and injury to health arising out of, linked with or occurring in the course of work, particularly by minimising the causes of hazards inherent in the working environment;
2 to issue safety and health regulations;
3 to provide for the enforcement of such regulations by measures of supervision;
4 to promote the progressive development of occupational health services for all workers with essentially preventive and advisory functions.

Article 4

The right to a fair remuneration

With a view to ensuring the effective exercise of the right to a fair remuneration, the Parties undertake:

1 to recognise the right of workers to a remuneration such as will give them and their families a decent standard of living;
2 to recognise the right of workers to an increased rate of remuneration for overtime work, subject to exceptions in particular cases;
3 to recognise the right of men and women workers to equal pay for work of equal value;
4 to recognise the right of all workers to a reasonable period of notice for termination of employment;
5 to permit deductions from wages only under conditions and to the extent prescribed by national laws or regulations or fixed by collective agreements or arbitration awards.

The exercise of these rights shall be achieved by freely concluded collective agreements, by statutory wage-fixing machinery, or by other means appropriate to national conditions.

Article 5

The right to organise

With a view to ensuring or promoting the freedom of workers and employers to form local, national or international organisations for the protection of their economic and social interests and to join those organisations, the Parties undertake that national law shall not be such as to impair, nor shall it be so applied as to impair, this freedom. The extent to which the guarantees provided for in this article shall apply to the police shall be determined by national laws or regulations. The principle governing the application to the members of the armed forces of these guarantees and the extent to which they shall apply to persons in this category shall equally be determined by national laws or regulations.

Article 6

The right to bargain collectively

With a view to ensuring the effective exercise of the right to bargain collectively, the Parties undertake:

1 to promote joint consultation between workers and employers;

2 to promote, where necessary and appropriate, machinery for voluntary negotiations between employers or employers' organisations and workers' organisations, with a view to the regulation of terms and conditions of employment by means of collective agreements;

3 to promote the establishment and use of appropriate machinery for conciliation and voluntary arbitration for the settlement of labour disputes;

and recognise:

4 the right of workers and employers to collective action in cases of conflicts of interest, including the right to strike, subject to obligations that might arise out of collective agreements previously entered into.

Article 7

The right of children and young persons to protection

With a view to ensuring the effective exercise of the right of children and young persons to protection, the Parties undertake:

1 to provide that the minimum age of admission to employment shall be 15 years, subject to exceptions for children employed in prescribed light work without harm to their health, morals or education;

2 to provide that the minimum age of admission to employment shall be 18 years with respect to prescribed occupations regarded as dangerous or unhealthy;

3 to provide that persons who are still subject to compulsory education shall not be employed in such work as would deprive them of the full benefit of their education;

4 to provide that the working hours of persons under 18 years of age shall be limited in accordance with the needs of their development, and particularly with their need for vocational training;

5 to recognise the right of young workers and apprentices to a fair wage or other appropriate allowances;

6 to provide that the time spent by young persons in vocational training during the normal working hours with the consent of the employer shall be treated as forming part of the working day;

7 to provide that employed persons of under 18 years of age shall be entitled to a minimum of four weeks' annual holiday with pay;

8 to provide that persons under 18 years of age shall not be employed in night work with the exception of certain occupations provided for by national laws or regulations;

9 to provide that persons under 18 years of age employed in occupations prescribed by national laws or regulations shall be subject to regular medical control;

10 to ensure special protection against physical and moral dangers to which children and young persons are exposed, and particularly against those resulting directly or indirectly from their work.

Article 8

The right of employed women to protection of maternity

With a view to ensuring the effective exercise of the right of employed women to the protection of maternity, the Parties undertake:

1 to provide either by paid leave, by adequate social security benefits or by benefits from public funds for employed women to take leave before and after childbirth up to a total of at least fourteen weeks;

2 to consider it as unlawful for an employer to give a woman notice of dismissal during the period from the time she notifies her employer that she is pregnant until the end of her maternity leave, or to give her notice of dismissal at such a time that the notice would expire during such a period;

3 to provide that mothers who are nursing their infants shall be entitled to sufficient time off for this purpose;

4 to regulate the employment in night work of pregnant women, women who have recently given birth and women nursing their infants;

5 to prohibit the employment of pregnant women, women who have recently given birth or who are nursing their infants in underground mining and all other work which is unsuitable by reason of its dangerous, unhealthy or arduous nature and to take appropriate measures to protect the employment rights of these women.

Article 9

The right to vocational guidance

With a view to ensuring the effective exercise of the

right to vocational guidance, the Parties undertake to provide or promote, as necessary, a service which will assist all persons, including the handicapped, to solve problems related to occupational choice and progress, with due regard to the individual's characteristics and their relation to occupational opportunity: this assistance should be available free of charge, both to young persons, including schoolchildren, and to adults.

Article 10

The right to vocational training

With a view to ensuring the effective exercise of the right to vocational training, the Parties undertake:

1 to provide or promote, as necessary, the technical and vocational training of all persons, including the handicapped, in consultation with employers' and workers' organisations, and to grant facilities for access to higher technical and university education, based solely on individual aptitude;

2 to provide or promote a system of apprenticeship and other systematic arrangements for training young boys and girls in their various employments;

3 to provide or promote, as necessary:
   a adequate and readily available training facilities for adult workers;
   b special facilities for the retraining of adult workers needed as a result of technological development or new trends in employment;

4 to provide or promote, as necessary, special measures for the retraining and reintegration of the long-term unemployed;

5 to encourage the full utilisation of the facilities provided by appropriate measures such as:
   a reducing or abolishing any fees or charges;
   b granting financial assistance in appropriate cases;
   c including in the normal working hours time spent on supplementary training taken by the worker, at the request of his employer, during employment;
   d ensuring, through adequate supervision, in consultation with the employers' and workers' organisations, the efficiency of apprenticeship and other training arrangements for young workers, and the adequate protection of young workers generally.

Article 11

The right to protection of health

With a view to ensuring the effective exercise of the right to protection of health, the Parties undertake, either directly or in cooperation with public or private organisations, to take appropriate measures designed inter alia :

1 to remove as far as possible the causes of ill-health;

2 to provide advisory and educational facilities for the promotion of health and the encouragement of individual responsibility in matters of health.

3 to prevent as far as possible epidemic, endemic and other diseases, as well as accidents.

Article 12

The right to social security

With a view to ensuring the effective exercise of the right to social security, the Parties undertake:

1 to establish or maintain a system of social security;

2 to maintain the social security system at a satisfactory level at least equal to that necessary for the ratification of the European Code of Social Security;

3 to endeavour to raise progressively the system of social security to a higher level;

4 to take steps, by the conclusion of appropriate bilateral and multilateral agreements or by other means, and subject to the conditions laid down in such agreements, in order to ensure:
   a equal treatment with their own nationals of the nationals of other Parties in respect of social security rights, including the retention of benefits arising out of social security legislation, whatever movements the persons protected may undertake between the territories of the Parties;
   b the granting, maintenance and resumption of social security rights by such means as the accumulation of insurance or employment periods completed under the legislation of each of the Parties.

Article 13

The right to social and medical assistance

With a view to ensuring the effective exercise of the right to social and medical assistance, the Parties undertake:

1 to ensure that any person who is without adequate resources and who is unable to secure such resources either by his own efforts or from other sources, in particular by benefits under a social security scheme, be granted adequate assistance, and, in case of sickness, the care necessitated by his condition;

2 to ensure that persons receiving such assistance shall not, for that reason, suffer from a diminution of their political or social rights;

3 to provide that everyone may receive by appropriate public or private services such advice and personal help as may be required to prevent, to remove, or to alleviate personal or family want;

4 to apply the provisions referred to in paragraphs 1, 2 and 3 of this article on an equal footing with their nationals to nationals of other Parties lawfully within their territories, in accordance with their obligations under the European Convention on Social and Medical Assistance, signed at Paris on 11 December 1953.

Article 14

The right to benefit from social welfare services

With a view to ensuring the effective exercise of the right to benefit from social welfare services, the Parties undertake:

1 to promote or provide services which, by using methods of social work, would contribute to the welfare and development of both individuals and groups in the community, and to their adjustment to the social environment;

2 to encourage the participation of individuals and voluntary or other organisations in the establishment and maintenance of such services.

Article 15

The right of persons with disabilities to independence, social integration and participation in the life of the community

With a view to ensuring to persons with disabilities, irrespective of age and the nature and origin of their disabilities, the effective exercise of the right to independence, social integration and participation in the life of the community, the Parties undertake, in particular:

1 to take the necessary measures to provide persons with disabilities with guidance, education and vocational training in the framework of general schemes wherever possible or, where this is not possible, through specialised bodies, public or private;

2 to promote their access to employment through all measures tending to encourage employers to hire and keep in employment persons with disabilities in the ordinary working environment and to adjust the working conditions to the needs of the disabled or, where this is not possible by reason of the disability, by arranging for or creating sheltered employment according to the level of disability. In certain cases, such measures may require recourse to specialised placement and support services;

3 to promote their full social integration and participation in the life of the community in particular through measures, including technical aids, aiming to overcome barriers to communication and mobility and enabling access to transport, housing, cultural activities and leisure.

Article 16

The right of the family to social, legal and economic protection

With a view to ensuring the necessary conditions for the full development of the family, which is a fundamental unit of society, the Parties undertake to promote the economic, legal and social protection of family life by such means as social and family benefits, fiscal arrangements, provision of family housing, benefits for the newly married and other appropriate means.

Article 17

The right of children and young persons to social, legal and economic protection

With a view to ensuring the effective exercise of the right of children and young persons to grow up in an environment which encourages the full development of their personality and of their physical and mental capacities, the Parties undertake, either directly or in co-operation with public and private organisations, to take all appropriate and necessary measures designed:

1a to ensure that children and young persons, taking account of the rights and duties of their parents, have the care, the assistance, the education and the training they need, in particular by providing for the establishment or maintenance of institutions and services sufficient and adequate for this purpose;

b to protect children and young persons against negligence, violence or exploitation;

c to provide protection and special aid from the state for children and young persons temporarily or definitively deprived of their family's support;

2 to provide to children and young persons a free primary and secondary education as well as to encourage regular attendance at schools.

Article 18

The right to engage in a gainful occupation in the territory of other Parties

With a view to ensuring the effective exercise of the right to engage in a gainful occupation in the territory of any other Party, the Parties undertake:

1 to apply existing regulations in a spirit of liberality;

2 to simplify existing formalities and to reduce or abolish chancery dues and other charges payable by foreign workers or their employers;

3 to liberalise, individually or collectively, regulations governing the employment of foreign workers;

and recognise:

4 the right of their nationals to leave the country to engage in a gainful occupation in the territories of the other Parties.

Article 19

The right of migrant workers and their families to protection and assistance

With a view to ensuring the effective exercise of the right of migrant workers and their families to protection and assistance in the territory of any other Party, the Parties undertake:

1 to maintain or to satisfy themselves that there are maintained adequate and free services to assist such workers, particularly in obtaining accurate information, and to take all appropriate steps, so far as national laws and regulations permit, against misleading propaganda relating to emigration and immigration;

2 to adopt appropriate measures within their own jurisdiction to facilitate the departure, journey and reception of such workers and their families, and to

provide, within their own jurisdiction, appropriate services for health, medical attention and good hygienic conditions during the journey;

3 to promote co-operation, as appropriate, between social services, public and private, in emigration and immigration countries;

4 to secure for such workers lawfully within their territories, insofar as such matters are regulated by law or regulations or are subject to the control of administrative authorities, treatment not less favourable than that of their own nationals in respect of the following matters:
- a remuneration and other employment and working conditions;
- b membership of trade unions and enjoyment of the benefits of collective bargaining;
- c accommodation;

5 to secure for such workers lawfully within their territories treatment not less favourable than that of their own nationals with regard to employment taxes, dues or contributions payable in respect of employed persons;

6 to facilitate as far as possible the reunion of the family of a foreign worker permitted to establish himself in the territory;

7 to secure for such workers lawfully within their territories treatment not less favourable than that of their own nationals in respect of legal proceedings relating to matters referred to in this article;

8 to secure that such workers lawfully residing within their territories are not expelled unless they endanger national security or offend against public interest or morality;

9 to permit, within legal limits, the transfer of such parts of the earnings and savings of such workers as they may desire;

10 to extend the protection and assistance provided for in this article to self-employed migrants insofar as such measures apply;

11 to promote and facilitate the teaching of the national language of the receiving state or, if there are several, one of these languages, to migrant workers and members of their families;

12 to promote and facilitate, as far as practicable, the teaching of the migrant worker's mother tongue to the children of the migrant worker.

Article 20

The right to equal opportunities and equal treatment in matters of employment and occupation without discrimination on the grounds of sex

With a view to ensuring the effective exercise of the right to equal opportunities and equal treatment in matters of employment and occupation without discrimination on the grounds of sex, the Parties undertake to recognise that right and to take appropriate measures to ensure or promote its application in the following fields:

a access to employment, protection against dismissal and occupational reintegration;

b vocational guidance, training, retraining and rehabilitation;

c terms of employment and working conditions, including remuneration;

d career development, including promotion.

Article 21

The right to information and consultation

With a view to ensuring the effective exercise of the right of workers to be informed and consulted within the undertaking, the Parties undertake to adopt or encourage measures enabling workers or their representatives, in accordance with national legislation and practice:

a to be informed regularly or at the appropriate time and in a comprehensible way about the economic and financial situation of the undertaking employing them, on the understanding that the disclosure of certain information which could be prejudicial to the undertaking may be refused or subject to confidentiality; and

b to be consulted in good time on proposed decisions which could substantially affect the interests of workers, particularly on those decisions which could have an important impact on the employment situation in the undertaking.

Article 22

The right to take part in the determination and improvement of the working conditions and working environment

With a view to ensuring the effective exercise of the right of workers to take part in the determination and improvement of the working conditions and working environment in the undertaking, the Parties undertake to adopt or encourage measures enabling workers or their representatives, in accordance with national legislation and practice, to contribute:

a to the determination and the improvement of the working conditions, work organisation and working environment;

b to the protection of health and safety within the undertaking;

c to the organisation of social and socio-cultural services and facilities within the undertaking;

d to the supervision of the observance of regulations on these matters.

Article 23

The right of elderly persons to social protection

With a view to ensuring the effective exercise of the right of elderly persons to social protection, the Parties undertake to adopt or encourage, either directly or in co-operation with public or private organisations, appropriate measures designed in particular:

– to enable elderly persons to remain full members of society for as long as possible, by means of:

a adequate resources enabling them to lead a decent life and play an active part in public, social and cultural life;
b provision of information about services and facilities available for elderly persons and their opportunities to make use of them;

– to enable elderly persons to choose their life-style freely and to lead independent lives in their familiar surroundings for as long as they wish and are able, by means of:
a provision of housing suited to their needs and their state of health or of adequate support for adapting their housing;
b the health care and the services necessitated by their state;

– to guarantee elderly persons living in institutions appropriate support, while respecting their privacy, and participation in decisions concerning living conditions in the institution.

Article 24

The right to protection in cases of termination of employment

With a view to ensuring the effective exercise of the right of workers to protection in cases of termination of employment, the Parties undertake to recognise:

a the right of all workers not to have their employment terminated without valid reasons for such termination connected with their capacity or conduct or based on the operational requirements of the undertaking, establishment or service;
b the right of workers whose employment is terminated without a valid reason to adequate compensation or other appropriate relief.

To this end, the Parties undertake to ensure that a worker who considers that his employment has been terminated without a valid reason shall have the right to appeal to an impartial body.

Article 25

The right of workers to the protection of their claims in the event of the Insolvency of their employer

With a view to ensuring the effective exercise of the right of workers to the protection of their claims in the event of the insolvency of their employer, the Parties undertake to provide that workers' claims arising from contracts of employment or employment relationships be guaranteed by a guarantee institution or by any other effective form of protection.

Article 26

The right to dignity at work

With a view to ensuring the effective exercise of the right of all workers to protection of their dignity at work, the Parties undertake, in consultation with employers' and workers' organisations:

1 to promote awareness, information and prevention of sexual harassment in the workplace or in relation to work and to take all appropriate measures to protect workers from such conduct;
2 to promote awareness, information and prevention of recurrent reprehensible or distinctly negative and offensive actions directed against individual workers in the workplace or in relation to work and to take all appropriate measures to protect workers from such conduct.

Article 27

The right of workers with family responsibilities to equal opportunities and equal treatment

With a view to ensuring the exercise of the right to equality of opportunity and treatment for men and women workers with family responsibilities and between such workers and other workers, the Parties undertake:

1 to take appropriate measures:
a to enable workers with family responsibilities to enter and remain in employment, as well as to re-enter employment after an absence due to those responsibilities, including measures in the field of vocational guidance and training;
b to take account of their needs in terms of conditions of employment and social security;
c to develop or promote services, public or private, in particular child daycare services and other childcare arrangements;
2 to provide a possibility for either parent to obtain, during a period after maternity leave, parental leave to take care of a child, the duration and conditions of which should be determined by national legislation, collective agreements or practice;
3 to ensure that family responsibilities shall not, as such, constitute a valid reason for termination of employment.

Article 28

The right of workers' representatives to protection in the undertaking and facilities to be accorded to them

With a view to ensuring the effective exercise of the right of workers' representatives to carry out their functions, the Parties undertake to ensure that in the undertaking:

a they enjoy effective protection against acts prejudicial to them, including dismissal, based on their status or activities as workers' representatives within the undertaking;
b they are afforded such facilities as may be appropriate in order to enable them to carry out their functions promptly and efficiently, account being taken of the industrial relations system of the country and the needs, size and capabilities of the undertaking concerned.

Article 29

The right to information and consultation in collective redundancy procedures

With a view to ensuring the effective exercise of the right of workers to be informed and consulted in situations of collective redundancies, the Parties undertake to ensure that employers shall inform and consult workers' representatives, in good time prior to such collective redundancies, on ways and means of avoiding collective redundancies or limiting their occurrence and mitigating their consequences, for example by recourse to accompanying social measures aimed, in particular, at aid for the redeployment or retraining of the workers concerned.

Article 30

The right to protection against poverty and social exclusion

With a view to ensuring the effective exercise of the right to protection against poverty and social exclusion, the Parties undertake:

a to take measures within the framework of an overall and co-ordinated approach to promote the effective access of persons who live or risk living in a situation of social exclusion or poverty, as well as their families, to, in particular, employment, housing, training, education, culture and social and medical assistance;

b to review these measures with a view to their adaptation if necessary.

Article 31

The right to housing

With a view to ensuring the effective exercise of the right to housing, the Parties undertake to take measures designed:

1 to promote access to housing of an adequate standard;

2 to prevent and reduce homelessness with a view to its gradual elimination;

3 to make the price of housing accessible to those without adequate resources.

Part III

Article A

Undertakings

1 Subject to the provisions of Article B below, each of the Parties undertakes:

a to consider Part I of this Charter as a declaration of the aims which it will pursue by all appropriate means, as stated in the introductory paragraph of that part;

b to consider itself bound by at least six of the following nine articles of Part II of this Charter: Articles 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 and 20;

c to consider itself bound by an additional number of articles or numbered paragraphs of Part II of the Charter which it may select, provided that the total number of articles or numbered paragraphs by which it is bound is not less than sixteen articles or sixty-three numbered paragraphs.

2 The articles or paragraphs selected in accordance with sub-paragraphs b and c of paragraph 1 of this article shall be notified to the Secretary General of the Council of Europe at the time when the instrument of ratification, acceptance or approval is deposited.

3 Any Party may, at a later date, declare by notification addressed to the Secretary General that it considers itself bound by any articles or any numbered paragraphs of Part II of the Charter which it has not already accepted under the terms of paragraph 1 of this article. Such undertakings subsequently given shall be deemed to be an integral part of the ratification, acceptance or approval and shall have the same effect as from the first day of the month following the expiration of a period of one month after the date of the notification.

4 Each Party shall maintain a system of labour inspection appropriate to national conditions.

Article B

Links with the European Social Charter and the 1988 Additional Protocol

1 No Contracting Party to the European Social Charter or Party to the Additional Protocol of 5 May 1988 may ratify, accept or approve this Charter without considering itself bound by at least the provisions corresponding to the provisions of the European Social Charter and, where appropriate, of the Additional Protocol, to which it was bound.

2 Acceptance of the obligations of any provision of this Charter shall, from the date of entry into force of those obligations for the Party concerned, result in the corresponding provision of the European Social Charter and, where appropriate, of its Additional Protocol of 1988 ceasing to apply to the Party concerned in the event of that Party being bound by the first of those instruments or by both instruments.

Part IV

Article C

Supervision of the implementation of the undertakings contained in this Charter

The implementation of the legal obligations contained in this Charter shall be submitted to the same supervision as the European Social Charter.

Article D

Collective complaints

1 The provisions of the Additional Protocol to the European Social Charter providing for a system of collective complaints shall apply to the undertakings

given in this Charter for the States which have ratified the said Protocol.

2 Any State which is not bound by the Additional Protocol to the European Social Charter providing for a system of collective complaints may when depositing its instrument of ratification, acceptance or approval of this Charter or at any time thereafter, declare by notification addressed to the Secretary General of the Council of Europe, that it accepts the supervision of its obligations under this Charter following the procedure provided for in the said Protocol.

Part V

Article E

Non-discrimination

The enjoyment of the rights set forth in this Charter shall be secured without discrimination on any ground such as race, colour, sex, language, religion, political or other opinion, national extraction or social origin, health, association with a national minority, birth or other status.

Article F

Derogations in time of war or public emergency

1 In time of war or other public emergency threatening the life of the nation any Party may take measures derogating from its obligations under this Charter to the extent strictly required by the exigencies of the situation, provided that such measures are not inconsistent with its other obligations under international law.

2 Any Party which has availed itself of this right of derogation shall, within a reasonable lapse of time, keep the Secretary General of the Council of Europe fully informed of the measures taken and of the reasons therefore. It shall likewise inform the Secretary General when such measures have ceased to operate and the provisions of the Charter which it has accepted are again being fully executed.

Article G

Restrictions

1 The rights and principles set forth in Part I when effectively realised, and their effective exercise as provided for in Part II, shall not be subject to any restrictions or limitations not specified in those parts, except such as are prescribed by law and are necessary in a democratic society for the protection of the rights and freedoms of others or for the protection of public interest, national security, public health, or morals.

2 The restrictions permitted under this Charter to the rights and obligations set forth herein shall not be applied for any purpose other than that for which they have been prescribed.

Article H

Relations between the Charter and domestic law or international agreements

The provisions of this Charter shall not prejudice the provisions of domestic law or of any bilateral or multilateral treaties, conventions or agreements which are already in force, or may come into force, under which more favourable treatment would be accorded to the persons protected.

Article I

Implementation of the undertakings given

1 Without prejudice to the methods of implementation foreseen in these articles the relevant provisions of Articles 1 to 31 of Part II of this Charter shall be implemented by:

a laws or regulations;

b agreements between employers or employers' organisations and workers' organisations;

c a combination of those two methods;

d other appropriate means.

2 Compliance with the undertakings deriving from the provisions of paragraphs 1, 2, 3, 4, 5 and 7 of Article 2, paragraphs 4, 6 and 7 of Article 7, paragraphs 1, 2, 3 and 5 of Article 10 and Articles 21 and 22 of Part II of this Charter shall be regarded as effective if the provisions are applied, in accordance with paragraph 1 of this article, to the great majority of the workers concerned.

Article J

Amendments

1 Any amendment to Parts I and II of this Charter with the purpose of extending the rights guaranteed in this Charter as well as any amendment to Parts III to VI, proposed by a Party or by the Governmental Committee, shall be communicated to the Secretary General of the Council of Europe and forwarded by the Secretary General to the Parties to this Charter.

2 Any amendment proposed in accordance with the provisions of the preceding paragraph shall be examined by the Governmental Committee which shall submit the text adopted to the Committee of Ministers for approval after consultation with the Parliamentary Assembly. After its approval by the Committee of Ministers this text shall be forwarded to the Parties for acceptance.

3 Any amendment to Part I and to Part II of this Charter shall enter into force, in respect of those Parties which have accepted it, on the first day of the month following the expiration of a period of one month after the date on which three Parties have informed the Secretary General that they have accepted it.

In respect of any Party which subsequently accepts it, the amendment shall enter into force on the first day of the month following the expiration of a period of one

month after the date on which that Party has informed the Secretary General of its acceptance.

4 Any amendment to Parts III to VI of this Charter shall enter into force on the first day of the month following the expiration of a period of one month after the date on which all Parties have informed the Secretary General that they have accepted it.

Part VI

Article K

Signature, ratification and entry into force

1 This Charter shall be open for signature by the member States of the Council of Europe. It shall be subject to ratification, acceptance or approval. Instruments of ratification, acceptance or approval shall be deposited with the Secretary General of the Council of Europe.

2 This Charter shall enter into force on the first day of the month following the expiration of a period of one month after the date on which three member States of the Council of Europe have expressed their consent to be bound by this Charter in accordance with the preceding paragraph.

3 In respect of any member State which subsequently expresses its consent to be bound by this Charter, it shall enter into force on the first day of the month following the expiration of a period of one month after the date of the deposit of the instrument of ratification, acceptance or approval.

Article L

Territorial application

1 This Charter shall apply to the metropolitan territory of each Party. Each signatory may, at the time of signature or of the deposit of its instrument of ratification, acceptance or approval, specify, by declaration addressed to the Secretary General of the Council of Europe, the territory which shall be considered to be its metropolitan territory for this purpose.

2 Any signatory may, at the time of signature or of the deposit of its instrument of ratification, acceptance or approval, or at any time thereafter, declare by notification addressed to the Secretary General of the Council of Europe, that the Charter shall extend in whole or in part to a nonmetropolitan territory or territories specified in the said declaration for whose international relations it is responsible or for which it assumes international responsibility. It shall specify in the declaration the articles or paragraphs of Part II of the Charter which it accepts as binding in respect of the territories named in the declaration.

3 The Charter shall extend its application to the territory or territories named in the aforesaid declaration as from the first day of the month following the expiration of a period of one month after the date of receipt of the notification of such declaration by the Secretary General.

4 Any Party may declare at a later date by notification addressed to the Secretary General of the Council of Europe that, in respect of one or more of the territories to which the Charter has been applied in accordance with paragraph 2 of this article, it accepts as binding any articles or any numbered paragraphs which it has not already accepted in respect of that territory or territories. Such undertakings subsequently given shall be deemed to be an integral part of the original declaration in respect of the territory concerned, and shall have the same effect as from the first day of the month following the expiration of a period of one month after the date of receipt of such notification by the Secretary General.

Article M

Denunciation

1 Any Party may denounce this Charter only at the end of a period of five years from the date on which the Charter entered into force for it, or at the end of any subsequent period of two years, and in either case after giving six months' notice to the Secretary General of the Council of Europe who shall inform the other Parties accordingly.

2 Any Party may, in accordance with the provisions set out in the preceding paragraph, denounce any article or paragraph of Part II of the Charter accepted by it provided that the number of articles or paragraphs by which this Party is bound shall never be less than sixteen in the former case and sixty-three in the latter and that this number of articles or paragraphs shall continue to include the articles selected by the Party among those to which special reference is made in Article A, paragraph 1, sub-paragraph b.

3 Any Party may denounce the present Charter or any of the articles or paragraphs of Part II of the Charter under the conditions specified in paragraph 1 of this article in respect of any territory to which the said Charter is applicable, by virtue of a declaration made in accordance with paragraph 2 of Article L.

Article N

Appendix

The appendix to this Charter shall form an integral part of it.

Article O

Notifications

The Secretary General of the Council of Europe shall notify the member States of the Council and the Director General of the International Labour Office of:

a any signature;

b the deposit of any instrument of ratification, acceptance or approval;
c any date of entry into force of this Charter in accordance with Article K;
d any declaration made in application of Articles A, paragraphs 2 and 3, D, paragraphs 1 and 2, F, paragraph 2, L, paragraphs 1, 2, 3 and 4;
e any amendment in accordance with Article J;
f any denunciation in accordance with Article M;
g any other act, notification or communication relating to this Charter.

In witness whereof, the undersigned, being duly authorised thereto, have signed this revised Charter.

Done at Strasbourg, this 3rd day of May 1996, in English and French, both texts being equally authentic, in a single copy which shall be deposited in the archives of the Council of Europe. The Secretary General of the Council of Europe shall transmit certified copies to each member State of the Council of Europe and to the Director General of the International Labour Office.

A p p e n d i x t o t h e E u r o p e a n

S o c i a l C h a r t e r (revised)

Scope of the European Social Charter (revised) in terms of persons protected

1 Without prejudice to Article 12, paragraph 4, and Article 13, paragraph 4, the persons covered by Articles 1 to 17 and 20 to 31 include foreigners only in so far as they are nationals of other Parties lawfully resident or working regularly within the territory of the Party concerned, subject to the understanding that these articles are to be interpreted in the light of the provisions of Articles 18 and 19.

This interpretation would not prejudice the extension of similar facilities to other persons by any of the Parties.

2 Each Party will grant to refugees as defined in the Convention relating to the Status of Refugees, signed in Geneva on 28 July 1951 and in the Protocol of 31 January 1967, and lawfully staying in its territory, treatment as favourable as possible, and in any case not less favourable than under the obligations accepted by the Party under the said convention and under any other existing international instruments applicable to those refugees.

3 Each Party will grant to stateless persons as defined in the Convention on the Status of Stateless Persons done in New York on 28 September 1954 and lawfully staying in its territory, treatment as favourable as possible and in any case not less favourable than under the obligations accepted by the Party under the said instrument and under any other existing international instruments applicable to those stateless persons.

Part I, paragraph 18, and Part II, Article 18, paragraph 1

It is understood that these provisions are not concerned with the question of entry into the territories of the Parties and do not prejudice the provisions of the European Convention on Establishment, signed in Paris on 13 December 1955.

Part II

Article 1, paragraph 2

This provision shall not be interpreted as prohibiting or authorising any union security clause or practice.

Article 2, paragraph 6

Parties may provide that this provision shall not apply:
a to workers having a contract or employment relationship with a total duration not exceeding one month and/or with a working week not exceeding eight hours;
b where the contract or employment relationship is of a casual and/or specific nature, provided, in these cases, that its non-application is justified by objective considerations.

Article 3, paragraph 4

It is understood that for the purposes of this provision the functions, organisation and conditions of operation of these services shall be determined by national laws or regulations, collective agreements or other means appropriate to national conditions.

Article 4, paragraph 4

This provision shall be so understood as not to prohibit immediate dismissal for any serious offence.

Article 4, paragraph 5

It is understood that a Party may give the undertaking required in this paragraph if the great majority of workers are not permitted to suffer deductions from wages either by law or through collective agreements or arbitration awards, the exceptions being those persons not so covered.

Article 6, paragraph 4

It is understood that each Party may, in so far as it is concerned, regulate the exercise of the right to strike by law, provided that any further restriction that this might place on the right can be justified under the terms of Article G.

Article 7, paragraph 2

This provision does not prevent Parties from providing in their legislation that young persons not having reached the minimum age laid down may perform work in so far as it is absolutely necessary for their vocational training where such work is carried out in accordance with conditions prescribed by the competent authority and measures are taken to protect the health and safety of these young persons.

Article 7, paragraph 8

It is understood that a Party may give the undertaking required in this paragraph if it fulfils the spirit of the undertaking by providing by law that the great majority of persons under eighteen years of age shall not be employed in night work.

Article 8, paragraph 2

This provision shall not be interpreted as laying down an absolute prohibition. Exceptions could be made, for instance, in the following cases:

a if an employed woman has been guilty of misconduct which justifies breaking off the employment relationship;

b if the undertaking concerned ceases to operate;

c if the period prescribed in the employment contract has expired.

Article 12, paragraph 4

The words "and subject to the conditions laid down in such agreements" in the introduction to this paragraph are taken to imply inter alia that with regard to benefits which are available independently of any insurance contribution, a Party may require the completion of a prescribed period of residence before granting such benefits to nationals of other Parties.

Article 13, paragraph 4

Governments not Parties to the European Convention on Social and Medical Assistance may ratify the Charter in respect of this paragraph provided that they grant to nationals of other Parties a treatment which is in conformity with the provisions of the said convention.

Article 16

It is understood that the protection afforded in this provision covers single-parent families.

Article 17

It is understood that this provision covers all persons below the age of 18 years, unless under the law applicable to the child majority is attained earlier, without prejudice to the other specific provisions provided by the Charter, particularly Article 7.

This does not imply an obligation to provide compulsory education up to the above-mentioned age.

Article 19, paragraph 6

For the purpose of applying this provision, the term "family of a foreign worker" is understood to mean at least the worker's spouse and unmarried children, as long as the latter are considered to be minors by the receiving State and are dependent on the migrant worker.

Article 20

1 It is understood that social security matters, as well as other provisions relating to unemployment benefit, old age benefit and survivor's benefit, may be excluded from the scope of this article.

2 Provisions concerning the protection of women, particularly as regards pregnancy, confinement and the post-natal period, shall not be deemed to be discrimination as referred to in this article.

3 This article shall not prevent the adoption of specific measures aimed at removing de facto inequalities.

4 Occupational activities which, by reason of their nature or the context in which they are carried out, can be entrusted only to persons of a particular sex may be excluded from the scope of this article or some of its provisions. This provision is not to be interpreted as requiring the Parties to embody in laws or regulations a list of occupations which, by reason of their nature or the context in which they are carried out, may be reserved to persons of a particular sex.

Articles 21 and 22

1 For the purpose of the application of these articles, the term "workers' representatives" means persons who are recognised as such under national legislation or practice.

2 The terms "national legislation and practice" embrace as the case may be, in addition to laws and regulations, collective agreements, other agreements between employers and workers' representatives, customs as well as relevant case law.

3 For the purpose of the application of these articles, the term "undertaking" is understood as referring to a set of tangible and intangible components, with or without legal personality, formed to produce goods or provide services for financial gain and with power to determine its own market policy.

4 It is understood that religious communities

and their institutions may be excluded from the application of these articles, even if these institutions are "undertakings" within the meaning of paragraph 3. Establishments pursuing activities which are inspired by certain ideals or guided by certain moral concepts, ideals and concepts which are protected by national legislation, may be excluded from the application of these articles to such an extent as is necessary to protect the orientation of the undertaking.

5 It is understood that where in a state the rights set out in these articles are exercised in the various establishments of the undertaking, the Party concerned is to be considered as fulfilling the obligations deriving from these provisions.

6 The Parties may exclude from the field of application of these articles, those undertakings employing less than a certain number of workers, to be determined by national legislation or practice.

Article 22

1 This provision affects neither the powers and obligations of states as regards the adoption of health and safety regulations for workplaces, nor the powers and responsibilities of the bodies in charge of monitoring their application.

2 The terms "social and socio-cultural services and facilities" are understood as referring to the social and/or cultural facilities for workers provided by some undertakings such as welfare assistance, sports fields, rooms for nursing mothers, libraries, children's holiday camps, etc.

Article 23, paragraph 1

For the purpose of the application of this paragraph, the term "for as long as possible" refers to the elderly person's physical, psychological and intellectual capacities.

Article 24

1 It is understood that for the purposes of this article the terms "termination of employment" and "terminated" mean termination of employment at the initiative of the employer.

2 It is understood that this article covers all workers but that a Party may exclude from some or all of its protection the following categories of employed persons:

a workers engaged under a contract of employment for a specified period of time or a specified task;
b workers undergoing a period of probation or a qualifying period of employment, provided that this is determined in advance and is of a reasonable duration;
c workers engaged on a casual basis for a short period.

3 For the purpose of this article the following, in particular, shall not constitute valid reasons for termination of employment:

a trade union membership or participation in union activities outside working hours, or, with the consent of the employer, within working hours;
b seeking office as, acting or having acted in the capacity of a workers' representative;
c the filing of a complaint or the participation in proceedings against an employer involving alleged violation of laws or regulations or recourse to competent administrative authorities;
d race, colour, sex, marital status, family responsibilities, pregnancy, religion, political opinion, national extraction or social origin;
e maternity or parental leave;
f temporary absence from work due to illness or injury.

4 It is understood that compensation or other appropriate relief in case of termination of employment without valid reasons shall be determined by national laws or regulations, collective agreements or other means appropriate to national conditions.

Article 25

1 It is understood that the competent national authority may, by way of exemption and after consulting organisations of employers and workers, exclude certain categories of workers from the protection provided in this provision by reason of the special nature of their employment relationship.

2 It is understood that the definition of the term "insolvency" must be determined by national law and practice.

3 The workers' claims covered by this provision shall include at least:

a the workers' claims for wages relating to a prescribed period, which shall not be less than three months under a privilege system and eight weeks under a guarantee system, prior to the insolvency or to the termination of employment;
b the workers' claims for holiday pay due as a result of work performed during the year in which the insolvency or the termination of employment occurred;
c the workers' claims for amounts due in respect of other types of paid absence relating to a prescribed period, which shall not be less than three months under a privilege system and eight weeks under a guarantee system, prior to the insolvency or the termination of the employment.

4 National laws or regulations may limit the protection of workers' claims to a prescribed amount, which shall be of a socially acceptable level.

Article 26

It is understood that this article does not require that legislation be enacted by the Parties.

It is understood that paragraph 2 does not cover sexual harassment.

Article 27

It is understood that this article applies to men and women workers with family responsibilities in relation to their dependent children as well as 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. The terms "dependent children" and "other members of their immediate family who clearly need their care and support" mean persons defined as such by the national legislation of the Party concerned.

Articles 28 and 29

For the purpose of the application of this article, the term "workers' representatives" means persons who are recognised as such under national legislation or practice.

Part III

It is understood that the Charter contains legal obligations of an international character, the application of which is submitted solely to the supervision provided for in Part IV thereof.

Article A, paragraph 1

It is understood that the numbered paragraphs may include articles consisting of only one paragraph.

Article B, paragraph 2

For the purpose of paragraph 2 of Article B, the provisions of the revised Charter correspond to the provisions of the Charter with the same article or paragraph number with the exception of:

a Article 3, paragraph 2, of the revised Charter which corresponds to Article 3, paragraphs 1 and 3, of the Charter;

b Article 3, paragraph 3, of the revised Charter which corresponds to Article 3, paragraphs 2 and 3, of the Charter;

c Article 10, paragraph 5, of the revised Charter which corresponds to Article 10, paragraph 4, of the Charter;

d Article 17, paragraph 1, of the revised Charter which corresponds to Article 17 of the Charter.

Part V

Article E

A differential treatment based on an objective and reasonable justification shall not be deemed discriminatory.

Article F

The terms "in time of war or other public emergency" shall be so understood as to cover also the threat of war.

Article I

It is understood that workers excluded in accordance with the appendix to Articles 21 and 22 are not taken into account in establishing the number of workers concerned.

Article J

The term "amendment" shall be extended so as to cover also the addition of new articles to the Charter.

Certified copy of the authentic text of the European Social Charter (revised).

For the Secretary General of the Council of Europe:

Guy de Vel s. m.

Director of Legal Affairs

1) V tomto oznámení Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky sa uvádza slovenský preklad overenej kópie pôvodného textu charty zhodnej s orginálom; v prílohe k oznámeniu sa uvádza overená kópia pôvodného textu charty zhodná s orginálom v anglickom jazyku.

2) Anglický text tejto charty používa výraz „workers“ – “pracovníci“. Zákonník práce – zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov používa výraz „zamestnanci“ a nepoužíva výraz „pracovníci“. Výraz „zamestnanec“ je právny výraz označujúci osobu, ktorá je zmluvnou stranou určitého druhu právneho vzťahu, ktorý sa bežne označuje ako pracovný pomer. Výraz „pracovník“ je širší výraz, ktorý sa môže aplikovať na akéhokoľvek pracovníka bez ohľadu na to, či je, alebo nie je zamestnancom.

3) Slovenská republika nie je viazaná týmto protokolom.

4) Mimometropolitné územie je územie, ktoré v najrozmanitejšej forme spravuje štát a je odlišné od štátneho územia tohto štátu (napr. poručenské, zámorské alebo iné nesamosprávne /závislé/ koloniálne územie). Slovenská republika je unitárny štát a nedisponuje mimometropolitným územím.

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.