ZBIERKA ZÁKONOV
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 2010

Vyhlásené: 30.04.2010 Vyhlásená verzia v Zbierke zákonov Slovenskej republiky

Obsah tohto dokumentu má informatívny charakter.

171

OZNÁMENIE

Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky

Ministerstvo zahraničných vecí Slovenskej republiky oznamuje, že 27. júna 1978 bol v Ženeve prijatý Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o ochrane práva organizovať sa a o postupoch pri určovaní podmienok zamestnania vo verejnej službe č. 151 z roku 1978. Národná rada Slovenskej republiky s dohovorom vyslovila súhlas uznesením č. 1788 z 2. decembra 2009 a rozhodla, že ide o medzinárodnú zmluvu, ktorá má podľa čl. 7 ods. 5 Ústavy Slovenskej republiky prednosť pred zákonmi. Prezident Slovenskej republiky dohovor ratifikoval 3. februára 2010. Ratifikačná listina bola uložená 22. februára 2010 u generálneho riaditeľa Medzinárodného úradu práce, depozitára dohovoru. Dohovor nadobudol platnosť 25. februára 1981 v súlade s článkom 11 ods. 2. Pre Slovenskú republiku nadobudne platnosť 22. februára 2011 v súlade s článkom 11 ods. 3.

K oznámeniu č. 171
2010 Z. z.

DOHOVOR 151

Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o ochrane práva organizovať sa a o postupoch pri určovaní podmienok zamestnania vo verejnej službe č. 151 z roku 1978

Generálna konferencia Medzinárodnej organizácie práce, ktorú do Ženevy zvolala Správna rada Medzinárodného úradu práce a ktorá sa zišla na svojom šesťdesiatom štvrtom zasadnutí 7. júna 1978,

berúc na vedomie podmienky Dohovoru o slobode združovania a ochrane práva organizovať sa z roku 1948, Dohovoru o práve organizovať sa a o kolektívnom vyjednávaní z roku 1949 a Dohovoru o zástupcoch pracovníkov z roku 1971 a Odporúčania o zástupcoch pracovníkov z roku 1971,

pripomínajúc, že Dohovor o práve organizovať sa a o kolektívnom vyjednávaní z roku 1949 nepokrýva isté kategórie verejných zamestnancov a že Dohovor o zástupcoch pracovníkov z roku 1971 a Odporúčanie o zástupcoch pracovníkov z roku 1971 sa vzťahujú na zástupcov pracovníkov v podniku,

berúc na vedomie podstatný rozmach v činnostiach verejnej služby v mnohých krajinách a potrebu riadnych pracovných vzťahov medzi verejnými úradmi a organizáciami verejných zamestnancov,

zohľadňujúc veľkú rôznorodosť politických, sociálnych a ekonomických systémov medzi členskými štátmi a rozdiely v praxi medzi nimi (napr. príslušné funkcie ústrednej a miestnej správy, federálnej správy, štátnych a oblastných úradov a podnikov v štátnom vlastníctve a rôzne druhy autonómnych a poloautonómnych verejných orgánov, rovnako aj povahu pracovných pomerov),

berúc do úvahy osobitné problémy, ktoré vznikajú vo vzťahu k určeniu rozsahu uplatnenia a definícií na účely medzinárodného dokumentu vzhľadom na rozdiely v mnohých krajinách medzi súkromným a verejným zamestnaním, ako aj ťažkosti pri výklade, ktoré vznikli, pokiaľ ide o aplikovanie príslušných ustanovení Dohovoru o práve organizovať sa a o kolektívnom vyjednávaní z roku 1949 na štátnych zamestnancov, a pozorovania dozorných orgánov Medzinárodnej organizácie práce, keď niektoré vlády uplatňovali tieto ustanovenia spôsobom, ktorý vylučuje veľké skupiny verejných zamestnancov z pokrytia týmto dohovorom,

rozhodnúc o prijatí určitých návrhov, pokiaľ ide o slobodu združovania a postupov pri určovaní podmienok zamestnania vo verejnej službe, čo je piaty bod programu zasadnutia, a

určujúc, že tieto návrhy majú mať formu medzinárodného dohovoru,

prijíma dvadsiateho siedmeho júna tisícdeväťstosedemdesiatosem tento dohovor, ktorý sa môže uvádzať aj ako Dohovor o pracovných vzťahoch (verejná služba) z roku 1978:[1])

Prvá časť
Rozsah a definície

Článok 1

1. Tento dohovor sa vzťahuje na všetky osoby zamestnané verejnými úradmi, ak sa na ne nevzťahujú výhodnejšie ustanovenia iných medzinárodných pracovných dohovorov.
2. Rozsah, v ktorého rámci sa záruky ustanovené v tomto dohovore vzťahujú na zamestnancov na vysokom stupni riadenia, ktorých funkcie sa bežne považujú za politicky určujúce alebo

riadiace, alebo na zamestnancov, ktorých povinnosti majú prísne dôverný charakter, sa vymedzia vnútroštátnymi zákonmi alebo predpismi.

3. Rozsah, v ktorého rámci sa záruky ustanovené v tomto dohovore vzťahujú na ozbrojené sily a na políciu, vymedzia vnútroštátne zákony alebo predpisy.

Článok 2

Na účely tohto dohovoru výraz „verejný zamestnanec“ znamená akúkoľvek osobu pokrytú týmto dohovorom v súlade s článkom 1 tohto dohovoru.

Článok 3

Na účely tohto dohovoru výraz „organizácia verejných zamestnancov“ znamená každú organizáciu v akomkoľvek zložení, ktorej cieľom je podporovať a ochraňovať záujmy verejných zamestnancov.

Druhá časť
Ochrana práva organizovať sa

Článok 4

1. Verejní zamestnanci požívajú primeranú ochranu pred skutkami protiodborovej diskriminácie, pokiaľ ide o ich zamestnanie.
2. Taká ochrana sa aplikuje veľmi osobitne, pokiaľ ide o skutky, ktoré majú za cieľ:
   a) podriadiť zamestnanie verejných zamestnancov podmienke, že sa nestanú členmi organizácií verejných zamestnancov alebo sa vzdajú členstva v nich,
   b) spôsobiť prepustenie alebo inú ujmu verejnému zamestnancovi z dôvodov členstva v organizácii verejných zamestnancov alebo pre účasť na bežnej činnosti takej organizácie.

Článok 5

1. Organizácie verejných zamestnancov požívajú úplnú nezávislosť od verejných úradov.
2. Organizácie verejných zamestnancov požívajú dostatočnú ochranu pred akýmikoľvek skutkami zasahovania zo strany verejných úradov pri ich vytváraní, činnosti alebo spravovaní.
3. Za skutky zasahovania v zmysle ustanovení tohto článku sa považujú najmä opatrenia, majúce za cieľ podporovať vytváranie organizácií verejných zamestnancov ovládaných verejným úradom alebo podporovať organizácie verejných zamestnancov finančnými alebo inými prostriedkami s cieľom podriadiť také organizácie kontrole verejného úradu.

Tretia časť
Podmienky na uľahčenie činností poskytované organizáciám verejných zamestnancov

Článok 6

1. Zástupcom uznávaných organizácií verejných zamestnancov sa poskytnú také podmienky na uľahčenie činností, aby sa im umožnilo vykonávať ich funkcie rýchlo a účinne počas pracovného času i mimo neho.
2. Poskytovanie takých podmienok na činnosť nenaruší účinný výkon príslušnej správnej činnosti alebo služby.
3. Povaha a rozsah týchto podmienok na činnosť sa vymedzí v súlade so spôsobmi uvedenými v článku 7 tohto dohovoru alebo inými vhodnými prostriedkami.

Štvrtá časť
Postupy na určovanie podmienok zamestnania

Článok 7

Ak treba, prijmú sa opatrenia primerané vnútroštátnym podmienkam na stimulovanie a podporu plného rozvoja a využitia mechanizmov na rokovanie o podmienkach zamestnania medzi dotknutými verejnými úradmi a organizáciami verejných zamestnancov alebo použitie takých iných spôsobov, ktoré umožnia zástupcom verejných zamestnancov zúčastňovať sa na určovaní týchto záležitostí.

Piata časť
Urovnávanie sporov

Článok 8

Spory vznikajúce v súvislosti s určovaním podmienok zamestnania sa urovnávajú v súlade s vnútroštátnymi podmienkami, a to prostredníctvom rokovania medzi stranami alebo prostredníctvom takého nezávislého a nestranného mechanizmu, ako je sprostredkovacie konanie, zmierovacie konanie a rozhodcovské konanie, vytvoreného tak, aby sa zabezpečila dôvera dotknutých strán.

Šiesta časť
Občianske a politické práva

Článok 9

Verejní zamestnanci majú tak ako iní pracovníci občianske a politické práva, ktoré sú nevyhnutné na riadne vykonávanie slobody združovania, s výhradou povinností vyplývajúcich iba z ich postavenia a povahy ich funkcií.

Siedma časť
Záverečné ustanovenia

Článok 10

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

Článok 11

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

Článok 12

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

vypovedať vždy po uplynutí každého desaťročného obdobia za podmienok uvedených v tomto článku.

Článok 13

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

Článok 14

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

Článok 15

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

Článok 16

1. Ak konferencia prijme nový dohovor, ktorý reviduje tento dohovor úplne alebo sčasti, potom, ak nový dohovor neustanoví inak,
   a) ratifikácia nového revidovaného dohovoru členom má ipso iure[2]) za následok bezprostredné vypovedanie tohto dohovoru bez ohľadu na ustanovenia článku 12, ak a keď nový revidovaný dohovor nadobudne platnosť,
   b) odo dňa, keď nový revidovaný dohovor nadobudne platnosť, tento dohovor prestane byť sprístupnený na ratifikáciu zo strany členov.
2. Tento dohovor ostane v každom prípade v platnosti v jeho terajšej forme a s terajším obsahom pre tých členov, ktorí ho ratifikovali, ale neratifikovali revidovaný dohovor.

Článok 17

Anglické a francúzske znenia textu tohto dohovoru sú rovnako rozhodujúce.

Uvedený text dohovoru je pôvodný a riadne sa prijal v priebehu šesťdesiateho štvrtého zasadnutia Generálnej konferencie Medzinárodnej organizácie práce, ktoré sa konalo v Ženeve a bolo vyhlásené za skončené dvadsiateho ôsmeho júna 1978.

NA DÔKAZ TOHO sme pripojili svoje podpisy dvadsiateho siedmeho júna 1978:

prezident konferencie

PEDRO OJEDA PAULLADA

generálny riaditeľ Medzinárodného úradu práce

FRANCIS BLANCHARD

Text dohovoru, ako je tu uvedený, je presnou kópiou pôvodného textu, ktorý podpísal prezident Medzinárodnej konferencie práce[3]) a generálny riaditeľ Medzinárodného úradu práce.

Overená, presná a kompletná kópia.

Za generálneho riaditeľa Medzinárodného úradu práce:

FRANCIS MAUPAIN v. r.

právny poradca Medzinárodného úradu práce

K oznámeniu č. 171/2010 Z. z.

CONVENTION 151

Convention of the International Labour Organisation concerning Protection of the Right to Organise and Procedures for Determining Conditions of Employment in the Public Service No. 151 of the year 1978

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Sixty-fourth Session on 7 June 1978, and

Noting the terms of the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948, the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949, and the Workers' Representatives Convention and Recommendation, 1971, and

Recalling that the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949, does not cover certain categories of public employees and that the Workers' Representatives Convention and Recommendation, 1971, apply to workers' representatives in the undertaking, and

Noting the considerable expansion of public-service activities in many countries and the need for sound labour relations between public authorities and public employees' organisations, and

Having regard to the great diversity of political, social and economic systems among member States and the differences in practice among them (e.g. as to the respective functions of central and local government, of federal, state and provincial authorities, and of state-owned undertakings and various types of autonomous or semi-autonomous public bodies, as well as to the nature of employment relationships), and

Taking into account the particular problems arising as to the scope of, and definitions for the purpose of, any international instrument, owing to the differences in many countries between private and public employment, as well as the difficulties of interpretation which have arisen in respect of the application of relevant provisions of the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949, to public servants, and the observations of the supervisory bodies of the ILO on a number of occasions that some governments have applied these provisions in a manner which excludes large groups of public employees from coverage by that Convention, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to freedom of association and procedures for determining conditions of employment in the public service, which is the fifth item on the agenda of the session, and

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

adopts this twenty-seventh day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-eight the following Convention, which may be cited as the Labour Relations (Public Service) Convention, 1978:

PART I.

SCOPE AND DEFINITIONS

Article 1

1. This Convention applies to all persons employed by public authorities, to the extent that more favourable provisions in other international labour Conventions are not applicable to them.

2. The extent to which the guarantees provided for in this Convention shall apply to high-level employees whose functions are normally considered as policy-making or managerial, or to employees whose duties are of a highly confidential nature, shall be determined by national laws or regulations.

3. The extent to which the guarantees provided for in this Convention shall apply to the armed forces and the police shall be determined by national laws or regulations.

Article 2

For the purpose of this Convention, the term "public employee" means any person covered by the Convention in accordance with Article 1 thereof.

Article 3

For the purpose of this Convention, the term "public employees' organisation" means any organisation, however composed, the purpose of which is to further and defend the interests of public employees.

PART II.

PROTECTION OF THE RIGHT TO ORGANISE

Article 4

1. Public employees shall enjoy adequate protection

against acts of anti-union discrimination in respect of their employment.

2. Such protection shall apply more particularly in respect of acts calculated to—

(a) make the employment of public employees subject to the condition that they shall not join or shall relinquish membership of a public employees' organisation;

(b) cause the dismissal of or otherwise prejudice a public employee by reason of membership of a public employees' organisation or because of participation in the normal activities of such an organisation.

Article 5

1. Public employees' organisations shall enjoy complete independence from public authorities.

2. Public employees' organisations shall enjoy adequate protection against any acts of interference by a public authority in their establishment, functioning or administration.

3. In particular, acts which are designed to promote the establishment of public employees' organisations under the domination of a public authority, or to support public employees' organisations by financial or other means, with the object of placing such organisations under the control of a public authority, shall be deemed to constitute acts of interference within the meaning of this Article.

PART III.

FACILITIES TO BE AFFORDED TO PUBLIC EMPLOYEES' ORGANISATIONS

Article 6

1. Such facilities shall be afforded to the representatives of recognised public employees' organisations as may be appropriate in order to enable them to carry out their functions promptly and efficiently, both during and outside their hours of work.

2. The granting of such facilities shall not impair the efficient operation of the administration or service concerned.

3. The nature and scope of these facilities shall be determined in accordance with the methods referred to in Article 7 of this Convention, or by other appropriate means.

PART IV.

PROCEDURES FOR DETERMINING TERMS AND CONDITIONS OF EMPLOYMENT

Article 7

Measures appropriate to national conditions shall be taken, where necessary, to encourage and promote the full development and utilisation of machinery for negotiation of terms and conditions of employment between the public authorities concerned and public employees' organisations, or of such other methods as will allow representatives of public employees to participate in the determination of these matters.

PART V.

SETTLEMENT OF DISPUTES

Article 8

The settlement of disputes arising in connection with the determination of terms and conditions of employment shall be sought, as may be appropriate to national conditions, through negotiation between the parties or through independent and impartial machinery, such as mediation, conciliation and arbitration, established in such a manner as to ensure the confidence of the parties involved.

PART VI.

CIVIL AND POLITICAL RIGHTS

Article 9

Public employees shall have, as other workers, the civil and political rights which are essential for the normal exercise of freedom of association, subject only to the obligations arising from their status and the nature of their functions.

PART VII.

FINAL PROVISIONS

Article 10

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

Article 11

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

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

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

Article 12

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

2. Each Member which has ratified this Convention

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

Article 13

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

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

Article 14

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

Article 15

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

Article 16

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

a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso iure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 12 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

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

Article 17

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

The foregoing is the authentic text of the Convention duly adopted by the General Conference of the International Labour Organisation during its Sixty-fourth Session which was held at Geneva and declared closed the twenty-eight day of June 1978.

IN FAITH WHEREOF we have appended our signature this twenty-seventh day of June 1978.

The President of the Conference

PEDRO OJEDA PAULLADA

The Director-General of the International Labour Office

FRANCIS BLANCHARD

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

Certified true and complete copy.

For the Director-General of the International Labour Office:

FRANCIS MAUPAIN s. m.

Legal Adviser of the International Labour Office

1) V praxi Medzinárodnej organizácie práce sa vo väčšine prípadov popri úplnom názve dohovoru používa aj jeho skrátený názov.

2) Z moci dohovoru – ako vyplýva zo samotného dohovoru.

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

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