

**Európska
sociálna
charta
(revidovaná)**

Európska sociálna charta (revidovaná)

Štrasburg, 3. máj 1996

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 otvorenou 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 nedeliteľnosť všetkých ľudských práv, či už občianskych, politických, hospodárskych, sociálnych alebo kultúrnych, a na druhej strane zdôraznila potrebu dať Európskej sociálnej charte nový impulz,

rozhodnuté, ako bolo stanovené počas konferencie ministrov v Turíne v dňoch 21. a 22. októbra 1991, obnoviť a prispôbiť vecný obsah charty, aby sa prihliadlo predovšetkým na základné sociálne zmeny, ktoré nastali po jej prijatí,

uznávajúc potrebu zahrnúť do revidovanej charty, ktorá má postupne nahradiť Európsku sociálnu chartu, práva garantované chartou, tak ako boli zmenené a doplnené, práva garantované dodatkovým protokolom z roku 1988, a potrebu pridať 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 zarábatať si na živobytie prácou, pre ktorú sa slobodne rozhodne.
2. Všetci pracovníci majú právo na riadne podmienky práce.
3. Všetci pracovníci majú právo na bezpečné a zdravé pracovné podmienky.

4. Všetci pracovníci mají právo na primeranú odmenu, ktorá im, ako aj ich rodinám postačí na zabezpečenie dôstojnej životnej úrovne.
5. Všetci pracovníci a zamestnávateľia majú právo slobodne sa združovať vo vnútroštátnych a medzinárodných organizáciách na ochranu svojich hospodárskych a sociálnych záujmov.
6. Všetci pracovníci a zamestnávateľia 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 odbornú prípravu.
11. Každý má právo na prospech zo 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. Každá osoba so zdravotným postihnutím má 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 mládež 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 s výhradou 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 ohľadu na pohlavie právo na rovnaké pracovné príležitosti a na rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní.
21. Pracovníci majú právo na informácie a na konzultácie v podniku.
22. Pracovníci majú právo podieľať 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 výpovede zo zamestnania.
25. Všetci pracovníci majú právo na ochranu svojich nárokov v prípade insolventnosti svojho zamestnávateľa.
26. Všetci pracovníci majú právo na dôstojnosť pri práci.
27. Každá osoba, ktorá má rodinné záväzky a ktorá má alebo by chcela mať zamestnanie, má právo vykonávať ho bez toho, aby bola vystavená diskriminácii, a ak je to možné, bez konfliktu medzi zamestnaním a rodinnými záväzkami.

28. Zástupcovia pracovníkov v podniku majú právo na ochranu pred skutkami, ktoré by ich mohli poškodiť, a musia mať výhody umožňujúce plnenie ich úloh.
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. časť

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

Článok I

Právo na prácu

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

1. prijať za jeden zo svojich hlavných cieľov a povinností dosiahnutie a udržanie podľa možnosti čo najvyššej a najstabilnejšej úrovne zamestnanosti, v záujme dosiahnutia plnej zamestnanosti,
2. účinne chrániť právo pracovníka zarábať si na živobytie v slobodne zvolenom zamestnaní,
3. zriadiť alebo udržiavať bezplatné služby zamestnanosti pre všetkých pracovníkov,

4. poskytovať alebo podporovať vhodné poradenstvo pri voľbe povolania, primeranú odbornú prípravu a primeranú 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 môžu nastať pri nebezpečných alebo zdraviu škodlivých činnostiach, a ak tieto riziká nemohli byť zatiaľ odstránené alebo dostatočne znížené, zabezpečiť pracovníkom vykonávajúcim takéto činnosti buď skrátenie pracovného času, alebo dodatočnú 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 pracovného pomeru, o hlavných aspektoch pracovnej zmluvy alebo pracovného vzťahu,
7. zabezpečiť, aby pracovníci, ktorí pracujú v noci, 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 po konzultácii s organizáciami zamestnávateľov a pracovníkov zaväzujú:

1. stanoviť, realizovať a periodicky posudzovať súdržnú národnú politiku v oblasti bezpečnosti práce, zdravia pracovníkov 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, hlavne znížením rizík v pracovnom prostredí,
2. vydať predpisy o bezpečnosti a zdraví pri práci,
3. prijať opatrenia na kontrolu plnenia týchto predpisov,
4. podporovať postupné vytvorenie pracovných zdravotných služieb na pracovisku pre všetkých pracovníkov, ktoré budú mať hlavne preventívnu a poradnú funkciu.

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 rovnakú prácu,

4. priznať všetkým pracovníkom právo na dostatočnú výpovednú dobu v prípade výpovede zo zamestnania,
5. povoliť zrážky zo mzdy iba za takých podmienok a v takom rozsahu, ako to ustanovujú vnútroštátne zákony alebo iné 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 iné predpisy. Princíp a rozsah aplikácie týchto záruk na príslušníkov ozbrojených síl sa takisto 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 zmirovacieho konania a dobrovoľného rozhodcovského konania na riešenie pracovných sporov,

a priznávajú:

4. pracovníkom a zamestnávateľom právo na kolektívne akcie v prípade konfliktu záujmov vrátane práva na štrajk, s výhradou 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 nedovršili 18 rokov veku, sa obmedzí v súlade s potrebami ich vývoja, najmä s potrebou ich odbornej prípravy,
5. priznať mladým pracovníkom a žiakom právo na primeranú mzdu alebo na iné príslušné príplatky,
6. ustanoviť, že čas, ktorý mladiství venujú odbornej príprave v rámci riadneho pracovného času so súhlasom zamestnávateľa, sa považuje za súčasť pracovného dňa,
7. ustanoviť, že zamestnané osoby, ktoré nedovršili 18 rokov veku, majú nárok najmenej na štyri týždne platenej dovolenky v roku,
8. ustanoviť, že osoby, ktoré nedovršili 18 rokov veku, nevykonávajú prácu v noci, s výnimkou určitých povolání určených vnútroštátnymi zákonmi alebo inými predpismi,
9. ustanoviť, že osoby, ktoré nedovršili 18 rokov veku, v povolaniach určených vnútroštátnymi zákonmi alebo inými predpismi, sa podrobia pravidelným lekárskeym 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 na ochranu materstva sa zmluvné strany zaväzujú:

1. zabezpečiť zamestnaným ženám pred pôrodom a po ňom čerpanie celkovo najmenej štrnásťtýždňovej dovolenky formou platenej dovolenky, primeranými dávkami sociálneho zabezpečenia alebo dávkami z verejných fondov,

2. považovať za nezákonné, ak zamestnávateľ dá výpoveď žene v období začínajúcom sa dňom, keď oznámila svojmu zamestnávateľovi, že je tehotná, a končiacom sa koncom jej materskej dovolenky, alebo v čase, keď by výpovedná doba uplynula v čase takejto neprítomnosti,
3. zabezpečiť dojčiacim matkám nárok na dostatočne dlhé prestávky na dojčenie,
4. predpisom upraviť nočnú prácu tehotných žien, žien, ktoré nedávno porodili, a žien, ktoré dojčia svoje deti,
5. zakázať prácu tehotných žien, žien, ktoré nedávno porodili, a žien, ktoré dojčia, v podzemných prácach v baniach a v iných nebezpečných, zdraviu škodlivých alebo ťažkých prácach, a prijať vhodné 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 podľa potreby zabezpečiť alebo podporiť služby na pomoc všetkým osobám vrátane osôb so zdravotným postihnutím pri riešení problémov týkajúcich sa výberu povolania alebo postupu v ňom, so zreteľom na osobné predpoklady a na vzťah medzi nimi a možnosťami na trhu práce. Takáto pomoc by sa mala poskytovať bezplatne mladistvým vrátane školopovinných detí, ako aj dospelým.

Článok 10

Právo na odbornú prípravu

Na zabezpečenie účinného výkonu práva na odbornú prípravu sa zmluvné strany zaväzujú:

1. zabezpečiť alebo podľa potreby podporovať technickú a odbornú prípravu všetkých osôb vrátane osôb so zdravotným postihnutím po konzultácii s organizáciami zamestnávateľov a s organizáciami pracovníkov a poskytnúť prostriedky, ktoré umožňujú prístup k vyššiemu technickému vzdelaniu a k univerzitnému vzdelaniu výlučne na základe individuálnych schopností,
2. zabezpečiť alebo podporovať systém prípravy žiakov a iné systémy prípravy chlapcov a dievčat na rozličné povolania,
3. zabezpečiť alebo podporovať podľa potreby:
 - a) primerané a ľahko dostupné služby na vzdelávanie dospelých pracovníkov,
 - b) osobitné služby na rekvalifikáciu dospelých pracovníkov nevyhnutne vyplývajúcu z technologického vývoja alebo z nových trendov na trhu práce a v zamestnanosti,
4. podľa potreby zabezpečiť alebo podporovať osobitné opatrenia na rekvalifikáciu a reintegráciu dlhodobo nezamestnaných osôb,
5. podporovať plné využitie služieb pomocou príslušných opatrení, ako 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 zamestnávateľa a počas zamestnania do určeného pracovného času,
- d) zabezpečovanie účinnosti systému prípravy žiakov a iných systémov prípravy mladých pracovníkov primeranou kontrolou po konzultácii s organizáciami zamestnávateľov a s organizáciami pracovníkov a zabezpečovanie vo všeobecnosti primeranej ochrany mladých pracovníkov.

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, určené okrem iného na:

1. odstraňovanie, ak je to možné, príčin zhoršovania zdravotného stavu,
2. poskytovanie poradenských alebo vzdelávacích služieb na podporu zdravia a rozvoj osobnej zodpovednosti v otázkach zdravia,
3. predchádzanie, 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 si vyžaduje ratifikácia Európskeho zákonníka sociálneho zabezpečenia,
3. usilovať sa o postupné pozdvihnutie úrovne systému sociálneho zabezpečenia,
4. uzatváraním príslušných bilaterálnych alebo multilaterálnych dohôd alebo inými prostriedkami v súlade s podmienkami ustanovenými týmito dohodami podniknúť kroky, 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, netrpeli 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 blahobytu a rozvoju jednotlivcov a skupín v spoločnosti a ich prispôsobeniu sa sociálnemu prostrediu,
2. podporovať účasť jednotlivcov a dobrovoľných alebo iných organizácií pri zriaďovaní alebo poskytovaní takýchto služieb.

Článok 15

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

Na zabezpečenie účinného výkonu práva na nezávislosť, sociálnu integráciu a na účasť na živote spoločnosti osobám so zdravotným postihnutím všetkých vekových kategórií bez ohľadu na povahu a pôvod ich zdravotného postihnutia sa zmluvné strany zaväzujú predovšetkým:

1. prijať potrebné opatrenia na poskytovanie poradenstva, vzdelávania a odbornej 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 inštitúcií,
2. podporiť ich prístup k zamestnaniu každým opatrením, ktoré nabáda zamestnávateľov zamestnať a udržať v zamestnaní osoby so zdravotným postihnutím v obvyklom pracovnom prostredí, a prispôbiť pracovné podmienky potrebám osôb so zdravotným postihnutím alebo, ak to nie je možné z dôvodu ich zdravotného postihnutia, snažiť sa o to úpravou alebo vytvorením chránených zamestnaní podľa stupňa zdravotného postihnutia. V určitých prípadoch to môže znamenať nutnosť obrátiť sa na špecializované umiestňovacie a podporné služby,
3. podporovať ich plnú sociálnu integráciu a účasť na živote spoločnosti hlavne opatreniami vrátane technickej pomoci, ktoré sa snažia preklenúť komunikačné prekážky a prekážky mobility, a ktoré im umožnia prístup k dopravným prostriedkom, bývaniu, kultúrnym činnostiam a zábave.

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 prostredníctvom sociálnych a rodinných dávok, finančnými opatreniami, výstavbou bytov na bývanie rodín, pomocou mladým manželstvám alebo inými vhodnými opatreniami.

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 potrebné a vhodné opatrenia na:

1. a) zabezpečenie potrebnej starostlivosti, pomoci, výchovy a vzdelania deťom a mladistvým, hlavne vytvorením alebo zachovaním adekvátnych a vhodných inštitúcií alebo služieb na tento účel, berúc do úvahy práva a povinnosti 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 presné informácie, a prijímať všetky potrebné opatrenia, ak to dovoľujú vnútroštátne zákony a iné predpisy, proti nepravdivej propagande týkajúcej sa vyst'ahovalectva a prist'ahovalectva,
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 potrebné zdravotnícke a lekárske služby a dobré hygienické podmienky počas cesty,
3. podporovať podľa potreby spoluprácu medzi verejnými a súkromnými sociálnymi službami krajín, z ktorých sa príslušné osoby vyst'ahovali alebo do ktorých sa prist'ahovali,
4. zabezpečiť takýmto pracovníkom, zákonne sa zdržiavajúcim na ich území, ak tieto záležitosti upravujú zákony alebo iné 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 zamestnávania a pracovných podmienkach,
 - b) v členstve v odborových organizáciách 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 sídliačich 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 zaručuje 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 pokiaľ je ich viac, jedného z nich, pre migrujúcich pracovníkov a ich rodinných príslušníkov,
12. pokiaľ je to možné, podporovať a uľahčovať vyučovanie mate-rinského 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 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 reintegrácia do pracovného procesu,
- b) poradenstvo pri voľbe povolania, odborná príprava, rekvalifikácia a pracovná rehabilitácia,
- c) podmienky zamestnania a pracovné podmienky vrátane odmeňovania,
- d) kariérny vývoj vrátane postupu.

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 uvedené informácie pokladali za dôverné,
- b) byť včas prizvaní na konzultácie k navrhovaným rozhodnutiam, ktoré by sa mohli podstatným spôsobom dotknúť záujmov pracovníkov, a najmä k týmto 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 zariadení v podniku,
- d) ku kontrole dodržiavania 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 zariadeniach pre staršie osoby a o možnostiach ich využitia,
- na umožnenie starším osobám slobodne si zvoliť spôsob života a viesť nezávislý život v ich zvyčajnom prostredí tak dlho, ako si želajú a ako je to možné, prostredníctvom sprostredkovania:
 - a) vhodných bytov vzhľadom na ich potreby a zdravotný stav alebo primeranej pomoci na úpravu bytu,
 - 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 danom zariadení.

Článok 24

Právo na ochranu v prípade prepustenia

Na zabezpečenie účinného výkonu práva pracovníkov na ochranu v prípade skončenia pracovného pomeru sa zmluvné strany zaväzujú uznať:

- a) právo pracovníkov na neskončenie pracovného pomeru bez platného dôvodu týkajúceho sa ich schopností či správania alebo dôvodu súvisiaceho s fungovaním podniku, zariadenia alebo služby,
- b) právo pracovníkov, ktorých pracovný pomer bol skončený bez platného dôvodu na adekvátne odškodnenie alebo na inú primeranú náhradu.

Na tento účel sa zmluvné strany zaväzujú zabezpečiť pracovníkovi, ktorý sa nazdáva, že bol jeho pracovný pomer bol skončený bez platného dôvodu, právo odvolať sa na nestranný orgán.

Článok 25

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

Na zabezpečenie účinného výkonu práva pracovníkov na ochranu ich nárokov v prípade platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa sa zmluvné strany zaväzujú stanoviť, aby nároky pracovníkov vyplývajúce z pracovných zmlúv alebo z pracovných vzťahov boli zaručené garančnou inštitúciou alebo inou vhodnou 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, po konzultácii s organizáciami zamestnávateľov a pracovníkov, zaväzujú:

1. podporovať povedomie, informovanosť a prevenciu, pokiaľ ide o sexuálne obtiažovanie na pracovisku alebo v súvislosti s prácou, a prijať všetky primerané opatrenia na ochranu pracovníkov pred takýmto správaním,
2. podporovať povedomie, informovanosť a prevenciu, pokiaľ ide o opakované zvrhnutiahodné, zreteľne nepravé alebo útočné činy namierené proti pracovníkovi na pracovisku alebo v súvislosti s prácou, a prijať všetky primerané opatrenia na ochranu pracovníkov pred takýmto správaním.

Článok 27

Právo pracovníkov s rodinnými záväzkami na rovnaké príležitosti a zaobchádzanie

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

1. prijať primerané opatrenia s cieľom:
 - a) umožniť pracovníkom s rodinnými záväzkami vstúpiť do zamestnania, zotrvať v ňom alebo sa do neho vrátiť po neprítomnosti spôsobenej rodinnými záväzkami vrátane opatrení v oblasti poradenstva pri výbere povolania a odborného vzdelávania,
 - b) brať do úvahy ich potreby, týkajúce sa podmienok zamestnania a sociálneho zabezpečenia,
 - c) rozvíjať alebo podporovať verejné alebo súkromné služby, najmä služby na stráženie detí a iné opatrenia na starostlivosť o deti,
2. pre každého rodiča stanoviť možnosť získať po období materskej dovolenky rodičovské voľno na starostlivosť o dieťa, ktorého dĺžka a podmienky by mali byť stanovené vnútroštátnym zákonodarstvom, kolektívnymi zmluvami alebo praxou,
3. zabezpečiť, aby rodinné záväzky nepredstavovali platný dôvod na skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa.

Článok 28

Právo zástupcov pracovníkov na ochranu v podniku a na udelenie výhod

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

- a) mali zabezpečenú účinnú ochranu pred činnosťami, ktoré by ich mohli poškodiť vrátane prepustenia, a ktoré by boli motivované ich funkciou zástupcov pracovníkov v podniku alebo ich z toho vyplývajúcimi činnosťami,
- b) mali výhody, ktoré im umožnia rýchlo a účinne si plniť úlohy, berúc do úvahy systém pracovných vzťahov zaužívaný v krajine, rovnako ako potreby, dôležitosť a možnosti zainteresovaného podniku.

Článok 29

Právo na informácie a prerokovanie v prípade hromadného prepúšťania

Na zabezpečenie účinného výkonu práva pracovníkov na informácie a prerokovanie v prípade hromadného prepúšťania sa zmluvné strany zaväzujú zabezpečiť, aby zamestnávatelia včas pred hromadným prepúšťaním informovali zástupcov pracovníkov a prerokovali s nimi spôsoby a opatrenia, umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu, alebo ho obmedziť a zmierniť jeho dôsledky, napríklad siahnutím k doplnkovým sociálnym opatreniam zameraným predovšetkým na pomoc pri pracovnom preradení alebo pri rekvalifikácii príslušných 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 zosúladeného postupu na podporu efektívneho prístupu osôb v situácii sociálneho vylúčenia alebo chudoby či osôb vystavených riziku vzniku takejto situácie, ako aj ich rodín, predovšetkým k zamestnaniu, bývaniu, odbornej príprave a vzdelávaniu, kultúre a k sociálnej a lekárskej pomoci,
- b) znovu 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 dostačujúcej úrovni,
2. predchádzanie výskytu a zníženie počtu osôb bez prístrešia s cieľom postupného vyriešenia ich situácie,
3. sprístupnenie ceny bývania osobám bez dostatočných príjmov.

III. časť

Článok A

Závazky

1. Za podmienky ustanovení článku B sa každá zmluvná strana zaväzuje:
 - a) považovať I. časť tejto charty za vyhlásenie určujúce ciele, ktoré bude plniť všetkými prostriedkami vhodnými na ich realizáciu, v súlade s úvodným odsekom uvedenej časti,
 - b) považovať sa za viazanú aspoň šiestimi z nasledujúcich deviatich článkov II. časti tejto charty: 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 a očíslovaných odsekov, ktorými je viazaná, nie je nižší ako šesťdesiat článkov alebo šesťdesiat tri očíslovaných odsekov.
2. Články alebo odseky vybrané v súlade s ustanoveniami písm. b) a c) odseku 1 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, ktoré ešte neprijala v súlade s ustanoveniami odseku 1 tohto článku. Tieto ďalšie záväzky budú považované za neoddeliteľnú súčasť ratifikácie, prijatia alebo schválenia a nadobudnú rovnakú platnosť prvý deň mesiaca,

ktorý nasleduje po uplynutí jedného mesiaca odo dňa oznámenia.

4. Každá zmluvná strana si ustanoví taký systém inšpekcie práce, ktorý vyhovuje jej vnútroštátnym podmienkam.

Článok B

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

1. Žiadna zmluvná strana Európskej sociálnej charty ani zmluvná strana dodatkového protokolu z 5. mája 1998 nemôže ratifikovať, prijať alebo schváliť túto chartu bez toho, aby sa nepovažovala za viazanú aspoň ustanoveniami zodpovedajúcimi ustanoveniam Európskej sociálnej charty, alebo prípadne ustanoveniam dodatkového protokolu, ktorými bola viazaná.
2. Prijatie záväzkov z ktoréhokoľvek ustanovenia tejto charty má za účinok, že od nadobudnutia platnosti týchto záväzkov pre zmluvnú stranu sa zodpovedajúce ustanovenie Európskej sociálnej charty, prípadne jej dodatkového protokolu z roku 1988, prestanú uplatňovať pre danú zmluvnú stranu, ak je táto zmluvná strana viazaná Európskou sociálnou chartou alebo Európskou sociálnou chartou a dodatkovým protokolom.

IV. časť

Článok C

Kontrola uplatňovania záväzkov obsiahnutých v tejto charte

Uplatňovanie právnych záväzkov obsiahnutých v tejto charte bude podliehať tej istej kontrole, akej podliehali záväzky Európskej sociálnej charty.

Kontrolnú procedúru stanovuje IV. časť Charty. Tu je uvedená v znení Turínskeho protokolu z roku 1991.

„IV. časť

Článok 21

Správy k prijatým ustanoveniam

Raz za dva roky zmluvné strany predložia generálnemu tajomníkovi Rady Európy správu o plnení prijatých ustanovení časti II Charty, formu ktorej stanoví Výbor ministrov.

Článok 22

Správy k neprijatým ustanoveniam

V primeraných časových intervaloch a na žiadosť Výboru ministrov, zmluvné strany predložia generálnemu tajomníkovi Rady Európy správy o tých ustanoveniach časti II Charty, ktoré neprijali ani v momente jej ratifikácie alebo schválenia, ani dodatočným oznámením. Výbor ministrov v pravidelných intervaloch určí, ku ktorým ustanoveniam a akou formou sa budú správy vyžadovať.

Článok 23

Poskytovanie kópií správ a komentáre

1. Pri predložení správ podľa článku 21 a článku 22 generálnemu tajomníkovi každá zo zmluvných strán zašle jednu kópiu tejto správy tým vnútroštátnym organizáciám, ktoré sú členmi medzinárodných organizácií zamestnávateľov a pracovníkov a ktoré sú v súlade s článkom 27 odsekom 2 pozývané na zasadnutie vládneho výboru.

Tieto organizácie zašlú generálnemu tajomníkovi svoje prípadné komentáre k správam zmluvných strán. Generálny tajomník zašle kópiu týchto komentárov na pripomienkovanie

zmluvným stranám, ktorých sa to týka a ktoré mu môžu oznámiť svoje pripomienky.

2. Generálny tajomník zašle jednu kópiu správ zmluvných strán tým medzinárodným mimovládnyim organizáciám, ktoré majú postavenie konzultanta pri Rade Európy a ktoré majú kompetenciu v záležitostiach upravených touto chartou.
3. Správy a komentáre k článku 21 a k článku 22 a k tomuto článku sú verejnosťou prístupné na požiadanie.

Článok 24

Posudzovanie správ

1. Správy predložené generálnemu tajomníkovi v súlade s článkom 21 a s článkom 22 posúdi výbor nezávislých expertov¹ vytvorený v súlade s článkom 25. Výbor zároveň zhromaždí všetky pripomienky odovzdané generálnemu tajomníkovi v súlade s článkom 23 odsekom 1. Po posúdení výbor nezávislých expertov¹ vypracuje správu so závermi.
2. Pri správach vzťahujúcich sa na článok 21 výbor nezávislých expertov¹ zhodnotí z právneho hľadiska súlad vnútroštátneho práva a praxe so záväzkami vyplývajúcimi pre príslušné zmluvné strany z charty.
3. Výbor nezávislých expertov¹ sa môže priamo obrátiť na zmluvné strany, aby si od nich vyžiadal dopĺňajúce a spresňujúce informácie. V tejto spojitosti sa v prípade potreby môže stretnúť so zástupcami zmluvnej strany buď z vlastnej iniciatívy, alebo na žiadosť zmluvnej strany. Informujú o tom organizácie uvedené v článku 23 odseku 1.

1. Od roku 1998 sa výbor nazýva Európsky výbor sociálnych práv.

4. Závery Výboru nezávislých expertov¹ sa zverejnia a generálny tajomník ich odovzdá vládneému výboru, parlamentnému zhromaždeniu, ako aj organizáciám uvedeným v článku 23 odseku 1 a v článku 27 odseku 2.

Článok 25

Výbor nezávislých expertov¹ (Európsky výbor sociálnych práv)

1. Výbor nezávislých expertov¹ sa skladá najmenej z deviatich členov² volených parlamentným zhromaždením³ väčšinou odovzdaných hlasov zo zoznamu expertov vyznačujúcich sa najvyššou bezúhonnosťou a uznávanou kompetentnosťou v sociálnych veciach na celoštátnej a medzinárodnej úrovni nominovaných zmluvnými stranami. Presný počet členov určí výbor ministrov.
2. Členovia výboru sa volia na obdobie šiestich rokov a môžu byť len raz opätovne zvolení.
3. Člen výboru nezávislých expertov¹ zvolený nahradiť člena, ktorého mandát ešte neuplynul, dokončí mandát svojho predchodcu.
4. Členovia výboru zasadaajú ako jednotlivci. Po celý čas vykonávania svojho mandátu nemôžu na seba brať funkcie nezlučiteľné s požiadavkami nezávislosti, nestrannosti a dostupnosti spojenými s týmto mandátom.

1. Od roku 1998 sa výbor nazýva Európsky výbor sociálnych práv.

2. Podľa rozhodnutia Výboru ministrov sa Európsky výbor sociálnych práv skladá z pätnástich členov.

3. Toto je jediné ustanovenie Turínskeho protokolu, ktoré sa ešte neaplikuje. Členov Európskeho výboru sociálnych práv volí Výbor ministrov

Článok 26

Účasť Medzinárodnej organizácie práce

Medzinárodná organizácia práce bude vyzvaná, aby menovala jedného zástupcu ako konzultanta na rokovania Výboru expertov.

Článok 27

Vládny výbor

1. Správy zmluvných strán, komentáre a informácie odovzdané v súlade s článkom 23 odsekom 1 a článkom 24 odsekom 3, ako aj správy výboru nezávislých expertov¹ sa predložia vládному výboru.
2. Tento výbor sa skladá z jedného zástupcu každej zo zmluvných strán. Výbor vyzve najviac dve medzinárodné organizácie zamestnávateľov a dve medzinárodné organizácie pracovníkov, aby na zasadnutia výboru vyslali svojich pozorovateľov v postavení konzultantov. Okrem toho môže výbor prizvať na konzultácie zástupcov medzinárodných mimovládnych organizácií, ktoré majú postavenie konzultanta pri Rade Európy a ktoré majú osobitnú kompetenciu v záležitostiach upravených touto chartou.
3. Vládny výbor pripraví rozhodnutia výboru ministrov. Osobitne podľa správ výboru nezávislých expertov¹ zmluvných strán vládny výbor cielene vyberie na základe posúdenia sociálnej a hospodárskej politiky také situácie, ktoré by mali byť podľa jeho názoru predmetom odporúčaní na adresu každej z príslušných zmluvných strán v súlade s článkom 28 charty. Vládny výbor predloží výboru ministrov správu, ktorá sa zverejní.

1. Od roku 1998 sa výbor nazýva Európsky výbor sociálnych práv.

4. Na základe zistení o uplatňovaní sociálnej charty vo všeobecnosti môže vládny výbor predložiť výboru ministrov návrhy, aby sa pristúpilo k štúdiu tých sociálnych otázok a tých článkov charty, ktoré by bolo prípadne možné novelizovať.

Článok 28

Výbor ministrov

1. Na základe správy vládneho výboru výbor ministrov prijme dvojtretinovou väčšinou odovzdaných hlasov zmluvných strán s hlasovacím právom rezolúciu týkajúcu sa celého kontrolného cyklu, ktorá obsahuje individuálne odporúčania na adresu tých zmluvných strán, ktorých sa to týka.
2. Berúc do úvahy návrhy vládneho výboru v súlade s článkom 27 odsekom 4, výbor ministrov prijme rozhodnutia, ktoré pokladá za vhodné.

Článok 29

Parlamentné zhromaždenie

Generálny tajomník Rady Európy odovzdá parlamentnému zhromaždeniu správy výboru nezávislých expertov¹ a vládneho výboru, ako aj rezolúcie výboru ministrov na potreby pravidelných rozpráv na plenárnom zasadnutí. “

.....

1. Od roku 1998 sa výbor nazýva Európsky výbor sociálnych práv.

Článok D

Kolektívne sťažnosti

1. Ustanovenia Dodatkového protokolu k Európskej sociálnej charte zabezpečujúceho systém kolektívnych sťažností sa budú uplatňovať na ustanovenia dané v tejto charte pre štáty, ktoré ratifikovali uvedený protokol.
2. Každý štát, ktorý nie je viazaný Dodatkovým protokolom k Európskej sociálnej charte zabezpečujúcim 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 kontrolou záväzkov uvedených v tejto charte podľa postupu uvedeného v danom protokole.

Procedúru kolektívnych sťažností ustanovuje dodatkový protokol k charte z roku 1995, ktorého text tu uvádzame.

„Článok 1

Zmluvné strany tohto protokolu uznávajú právo nasledovných organizácií predkladať sťažnosti, ktoré konštatujú neuspokojivé uplatňovanie charty:

- a) medzinárodné organizácie zamestnávateľov a odborov uvedených v článku 27 odseku 2 charty,
- b) iné medzinárodné mimovládne organizácie, ktoré majú poradný štatút v rámci Rady Európy a boli zaradené do zoznamu vytvoreného pre tento účel vládny výborom,
- c) reprezentatívne národné organizácie zamestnávateľov a odborov, ktoré spadajú pod jurisdikciu zmluvnej strany, proti ktorej bola predložená sťažnosť.

Článok 2

1. Akýkoľvek zmluvný štát môže aj pritom, keď bude vyjadrovať súhlas s tým, že bude viazaný týmto protokolom v súlade s článkom 13 alebo kedykoľvek neskôr prehlásiť, že uznáva právo akejkoľvek reprezentatívnej národnej mimovládnej organizácie v rámci svojej jurisdikcie, ktorá má osobitnú kompetenciu v záležitostiach upravených chartou, podať proti nemu sťažnosť.
2. Takéto prehlásenia sa môžu vykonať pre určité obdobie.
3. Prehlásenia sa uložia u generálneho tajomníka Rady Európy, ktorý zašle ich kópiu zmluvným stranám a uverejní ich.

Článok 3

Medzinárodné mimovládne organizácie a národné mimovládne organizácie uvedené v článku 1.b a v článku 2 môžu predkladať sťažnosti v súlade s procedúrou opísanou v uvedených ustanoveniach len v tých záležitostiach, v ktorých im bola uznaná osobitná kompetencia.

Článok 4

St'aznosť musí byť podaná písomne, musí sa týkať ustanovenia charty, ktoré bolo prijaté zmluvnou stranou a musí naznačovať v čom zmluvná strana nezabezpečila uspokojivé vykonávanie tohto ustanovenia.

Článok 5

Akákofvek st'aznosť sa adresuje generálnemu tajomníkovi, ktorý potvrdí jej prijatie, oznámi prijatie st'aznosti príslušnej zmluvnej strane a okamžite predloží st'aznosť výboru nezávislých expertov¹.

Článok 6

Výbor nezávislých expertov¹ môže požiadať príslušnú zmluvnú stranu a organizáciu, ktorá st'aznosť predložila, aby v lehote, ktorú určí, predložili písomné informácie a písomné pripomienky o prijateľnosti st'aznosti.

Článok 7

1. Ak výbor nezávislých expertov¹ rozhodne, že st'aznosť je prijateľná, oznámi to prostredníctvom generálneho tajomníka zmluvným stranám charty. Požiada príslušnú zmluvnú stranu a organizáciu, ktorá predložila st'aznosť, aby predložili v lehote, ktorú určí, všetky dôležité písomné vysvetlenia alebo informácie a ostatné zmluvné strany tohto protokolu požiada, aby v rovnakej lehote predložili svoje komentáre, ak si to prajú.
2. Ak bola st'aznosť predložená národnou organizáciou zamestnávateľov alebo národnou odborovou organizáciou alebo inou národnou alebo medzinárodnou mimovládnu organizáciou, výbor nezávislých expertov¹ to oznámi prostredníctvom gene-

1. Od roku 1998 sa výbor nazýva Európsky výbor sociálnych práv.

rálneho tajomníka medzinárodným organizáciám zamestnávateľov alebo odborov uvedeným v článku 27 odseku 2 charty a vyzve ju k predloženiu pripomienok v lehote, ktorú určí.

3. Na základe vysvetlení, informácií alebo pripomienok podľa odsekov 1 a 2 môže príslušná zmluvná strana a organizácia, ktorá zaslala sťažnosť, predložiť doplňujúce písomné informácie alebo pripomienky v lehote, ktorú určí výbor nezávislých expertov.¹
4. V priebehu skúmania sťažnosti môže výbor nezávislých expertov¹ zorganizovať vypočutie so zástupcami strán.

Článok 8

1. Výbor nezávislých expertov¹ vypracuje správu, v ktorej popíše kroky pri šetrení sťažnosti a predloží svoje závery o tom, či príslušná zmluvná strana zabezpečila uspokojivé vykonávanie ustanovenia charty uvedeného v sťažnosti.
2. Správa sa predloží výboru ministrov. Správa sa tiež zašle organizácii, ktorá predložila sťažnosť a zmluvným stranám charty, ktoré ju však nemôžu uverejňovať.

Správa bude zaslaná parlamentnému zhromaždeniu a bude uverejnená súčasne s rezolúciou uvedenou v článku 9 alebo najneskôr štyri mesiace potom, čo bola zaslaná výboru ministrov.

Článok 9

1. Výbor ministrov na základe správy výboru nezávislých expertov¹ prijme väčšinou hlasov rezolúciu. Ak výbor nezávislých expertov¹ konštatuje, že charta nebola vykonávaná uspokoj-

1. Od roku 1998 sa výbor nazýva Európsky výbor sociálnych práv.

jujúcim spôsobom, výbor ministrov prijme dvojtretinovou väčšinou hlasov odporúčanie adresované príslušnej zmluvnej strane. V oboch prípadoch sú oprávnené hlasovať iba zmluvné strany charty.

2. Na žiadosť príslušnej strany môže výbor ministrov dvojtretinovou väčšinou hlasov zmluvných strán charty rozhodnúť, že tam, kde správa výboru nezávislých expertov¹ vyvoláva nové otázky, bude záležitosť konzultovať s vládnyim výborom.

Článok 10

Príslušná zmluvná strana vo svojej ďalšej správe, ktorú predloží podľa článku 21 charty generálnemu tajomníkovi, poskytne informácie o opatreniach, ktoré prijala k naplneniu odporúčania výboru ministrov.

Článok 11

Články 1 až 10 tohto protokolu sa budú aplikovať aj na články II. časti prvého dodatkového protokolu k charte, a to vo vzťahu k štátom, ktoré sú zmluvnou stranou príslušného protokolu v rozsahu, v akom boli prijaté.

Článok 12

Zmluvné strany tohto protokolu uznávajú, že prvý odsek prílohy k charte, ktorý sa dotýka III. časti, znie takto:

„Vykladá sa tak, že charta obsahuje právne záväzky medzinárodného charakteru, ktorých vykonávanie podlieha kontrole určenej v IV. časti charty a v ustanoveniach tohto protokolu.“⁶

1. Od roku 1998 sa výbor nazýva Európsky výbor sociálnych práv.

V. časť

Článok E

Nediskriminácia

Užívanie práv uznaných v tejto charte musí byť zabezpečené bez ohľadu na rasu, farbu pleti, pohlavie, jazyk, náboženstvo, politické alebo iné názory, bez ohľadu na štátnu príslušnosť alebo sociálny pôvod, zdravie, príslušnosť k národnostnej menšine, pôvod alebo iné postavenie.

Článok F

Obmedzenia v prípade vojny alebo všeobecného ohrozenia

1. V prípade vojny alebo iného všeobecného ohrozenia štátu môže ktorákoľvek zmluvná strana prijať opatrenia obmedzujúce jej záväzky vyplývajúce z tejto charty len v takom rozsahu, ako to vyžaduje naliehavosť situácie, za podmienky, že tieto opatrenia nie sú v rozpore s ostatnými záväzkami 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. Práva a zásady sformulované v I. časti a ich účinný výkon v zmysle II. časti nemôžu byť predmetom žiadnych výhrad alebo obmedzení, ktoré nie sú bližšie určené v týchto častiach, okrem tých výhrad a obmedzení, ktoré ustanovuje zákon a ktoré sú v demokratickej spoločnosti nevyhnutné na zaručenie práv a slobôd iných alebo na ochranu verejného poriadku, vnútroštátnej bezpečnosti, zdravia ľudu alebo morálky.
2. Výhrady povolené v zmysle tejto charty vo vzťahu k právam a záväzkom priznaným chartou možno uplatňovať len na ten účel, na ktorý boli ustanovené.

Článok H

Vzťahy charty k vnútroštátnemu právu alebo k medzinárodným dohodám

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

Článok I

Realizácia prevzatých záväzkov

1. Bez ujmy na prostriedkoch realizácie uvedených v týchto článkoch, príslušné ustanovenia článkov 1 až 31 II. časti tejto charty sa vykonávajú:
 - a) zákonmi alebo inými predpismi,

- b) zmluvami uzatvorenými medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a organizáciami pracovníkov,
 - c) kombináciou týchto dvoch metód,
 - d) inými vhodnými prostriedkami.
2. Záväzky vyplývajúce z odsekov 1, 2, 3, 4, 5 a 7 článku 2, z odsekov 4, 6 a 7 článku 7, z odsekov 1, 2, 3 a 5 článku 10 a z článkov 21 a 22 II. časti tejto charty sa považujú za splnené, ak sa tieto ustanovenia v súlade s odsekom 1 tohto článku uplatňujú na prevažnú väčšinu zainteresovaných pracovníkov.

Článok J

Doplňajúce návrhy

1. Všetky doplňujúce návrhy k I. a II. časti tejto charty týkajúce sa rozšírenia práv zaručených touto chartou a všetky doplňujúce návrhy k III až VI. časti predložené jednou zo zmluvných strán alebo vládnym výborom sa oznámia generálnemu tajomníkovi Rady Európy, ktorý ich odovzdá zmluvným stranám tejto charty.
2. Každý doplňujúci návrh predložený v súlade s ustanoveniami predchádzajúceho odseku bude posúdený vládnym výborom, ktorý po konzultácii s parlamentným zhromaždením predloží jeho prijaté znenie na schválenie Výboru ministrov. Po jeho schválení Výborom ministrov sa text predloží zmluvným stranám na prijatie.
3. Každý doplňujúci návrh k I. časti a k II. časti tejto charty nadobudne platnosť pre štáty, ktoré ich prijali, prvý deň mesiaca, ktorý nasleduje po uplynutí jedného mesiaca odo dňa, keď tri zmluvné strany oznámili jeho prijatie generálnemu tajomníkovi.

Vo vzťahu k zmluvnej strane, ktorá prijala predmetný doplňujúci návrh neskôr, nadobudne tento platnosť prvý deň mesiaca, ktorý nasleduje po uplynutí jedného mesiaca odo dňa, keď táto zmluvná strana oznámila prijatie doplňujúceho návrhu generálnemu tajomníkovi.

4. Každý doplňujúci návrh k III. až VI. časti tejto charty nadobudne platnosť prvý deň mesiaca, ktorý nasleduje po uplynutí jedného mesiaca odo dňa, keď všetky zmluvné strany oznámili jeho prijatie generálnemu tajomníkovi.

VI. časť

Článok K

Podpísanie, ratifikácia a nadobudnutie platnosti

1. Táto charta je otvorená na podpis členským štátom Rady Európy. Bude predložená na ratifikáciu, prijatie alebo schválenie. Listiny o ratifikácii, listiny o prijatí alebo listiny o schválení budú uložené u generálneho tajomníka Rady Európy.
2. Táto charta nadobudne platnosť v prvý deň mesiaca nasledujúceho po uplynutí mesačnej lehoty odo dňa, keď tri členské štáty Rady Európy súhlasili byť viazané touto chartou v súlade s ustanoveniami predchádzajúceho odseku.
3. Pre každý štát, ktorý neskôr vyjadrí svoj súhlas považovať sa za viazaný touto chartou, táto charta nadobudne platnosť v prvý deň mesiaca nasledujúceho po uplynutí mesačnej lehoty odo dňa uloženia ratifikačnej listiny, listiny o prijatí alebo listiny o schválení.

Článok L

Územná pôsobnosť

1. Táto charta sa uplatňuje na metropolitné územie každej zmluvnej strany. Každý štát môže v čase podpísania alebo uloženia svojej ratifikačnej listiny, listiny o prijatí alebo listiny o schválení spresniť vyhlásením generálnemu tajomníkovi Rady Európy, ktoré územie považuje na tento účel za svoje metropolitné územie.
2. Každý signatársky štát môže v čase podpísania alebo uloženia svojej ratifikačnej listiny, listiny o prijatí alebo listiny o schválení alebo kedykoľvek neskôr vyhlásiť oznámením generálnemu tajomníkovi Rady Európy, že buď celá charta, alebo len jej časť sa bude uplatňovať na tom nemetropolitnom území alebo na tých nemetropolitných územiach, ktoré sú uvedené v spomínanom vyhlásení a ktorých medzinárodné vzťahy signatársky štát zabezpečuje alebo ktorých medzinárodnú zodpovednosť prevzal na seba. V tomto vyhlásení daný štát presne určí články alebo odseky II. časti charty, ktoré prijíma za záväzné vo vzťahu k územiám, ktoré sú uvedené vo vyhlásení.
3. Táto charta nadobúda platnosť vo vzťahu k územiu alebo k územiám, ktoré sú uvedené vo vyhlásení spomínanom v predchádzajúcom odseku, prvý deň mesiaca nasledujúceho po uplynutí mesačnej lehoty odo dňa, keď generálny tajomník prijal oznámenie o tomto vyhlásení.
4. Každá zmluvná strana môže kedykoľvek neskôr urobiť vyhlásenie oznámením generálnemu tajomníkovi Rady Európy, že vo vzťahu k jednému alebo viacerým územiám, na ktoré sa táto charta uplatňuje v zmysle odseku 2 tohto článku, prijíma ako záväzný ktorýkoľvek ďalší článok alebo očíslovaný odsek, ktorý ešte neprijala, vo vzťahu k tomuto alebo týmto územiám.

Článok M

Vypovedanie

1. Žiadna strana nemôže vypovedať túto chartu pred uplynutím päťročného obdobia odo dňa, keď pre ňu charta nadobudla platnosť, alebo pred uplynutím každého dvojročného obdobia, v každom prípade však má byť šesťmesačná výpovedná lehota oznámená generálnemu tajomníkovi Rady Európy, ktorý o nej bude informovať ďalšie zmluvné strany.
2. Každá strana môže v zmysle ustanovení predchádzajúceho odseku vypovedať ktorýkoľvek prijatý článok alebo odsek II. časti tejto charty, za predpokladu, že počet článkov alebo odsekov, ktorými je táto strana viazaná, nebude v prvom prípade nikdy menší ako šesťnásť, a v druhom prípade nikdy menší ako šesťdesiattri, a za predpokladu, že tento počet článkov alebo odsekov naďalej zahŕňa články vybrané touto zmluvnou stranou spomedzi článkov osobitne uvedených v článku A ods. 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 I tohto článku, vo vzťahu ku každému z území, na ktoré sa uplatňuje táto charta v zmysle vyhlásenia v súlade s ods. 2 článku L.

Článok N

Príloha

Príloha k tejto charte je jej neoddeliteľnou súčasťou.

Článok O

Oznámenia

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

- a) každé podpísanie,
- b) uloženie každej ratifikačnej listiny, listiny o prijatí alebo listiny o schválení,
- c) každý termín nadobudnutia platnosti tejto charty v súlade s článkom K,
- d) každé vyhlásenie v súlade s článkami A ods. 2 a 3, D ods. 1 a 2, F ods. 2 a L ods. 1, 2, 3 a 4.
- e) každý dopĺňajúci návrh podľa článku J,
- f) každé vypovedanie podľa článku M,
- g) každý ďalší akt, oznámenie alebo komunikácia vzťahujúce sa k tejto charte.

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

Dané v Štrasburgu 3. mája 1996 v anglickom a francúzskom jazyku, pričom obidve znenia majú rovnakú platnosť, v jedinom vyhotovení, ktoré bude uložené v archívoch Rady Európy. Generálny tajomník Rady Európy odovzdá každému z členských štátov Rady Európy a generálnemu riaditeľovi Medzinárodného úradu práce overenú kópiu zhodnú s originálom.

Príloha k Európskej sociálnej charte (revidovanej)

Rozsah pôsobnosti Európskej sociálnej charty (revidovanej) na ňou chránené osoby.

1. Okrem ustanovení článku 12 ods. 4 a článku 13 ods. 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 pôsobia alebo zákonne pracujú na území príslušnej zmluvnej strany v súlade s predpismi, pričom uvedené články sa vykladajú podľa ustanovení článkov 18 a 19.

Tento výklad nevyklučuje rozšírenie obdobných práv na iné osoby ktoroukoľvek zo zmluvných strán.

2. Každá zmluvná strana poskytne utečencom, v zmysle ich definície v Ženevskom dohovore z 28. júla 1951 o právnom postavení utečencov, a definície 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 dohodách vzťahujúcich sa na týchto utečencov.
3. Každá zmluvná strana poskytne osobám bez štátnej príslušnosti, v zmysle ich definície 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 dohodách vzťahujúcich sa na tieto osoby bez štátnej príslušnosti.

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

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

Článok 1 ods. 2

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

Článok 2 ods. 6

Zmluvné strany môžu stanoviť, že toto ustanovenie sa neuplatňuje:

- a) na pracovníkov majúcich pracovnú zmluvu alebo pracovný pomer, ktorých celkové trvanie nepresahuje jeden mesiac a/alebo, ktorých týždenný pracovný čas nepresahuje osem hodín.
- b) ak pracovná zmluva alebo pracovný pomer majú príležitostný a/alebo osobitný charakter, pod podmienkou, že jeho neuplatňovanie je odôvodnené objektívnymi dôvodmi.

Článok 3 ods. 4

Vykladá sa tak, že na účely uplatňovania tohto ustanovenia musia byť úlohy, organizácia a podmienky fungovania týchto služieb určené zákonmi alebo inými predpismi štátu, kolektívnymi zmluvami alebo iným spôsobom vyhovujúcim podmienkam daného štátu.

Článok 4 ods. 4

Toto ustanovenie sa vykladá tak, že v prípade vážneho previnenia nezažaduje okamžité prepustenie.

Článok 4 ods. 5

Vykladá sa tak, že zmluvná strana môže prijať záväzok požadovaný v tomto odseku, ak sú zrážky zo mzdy zakázané v prípade prevažnej väčšiny pracovníkov, či už zo zákona, na základe kolektívnych zmlúv alebo rozhodcovských rozhodnutí, pričom jedinými výnimkami sú osoby, na ktoré sa nevzťahujú tieto predpisy.

Článok 6 ods. 4

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

Článok 7 ods. 2

Toto ustanovenie nebráni zmluvným stranám stanoviť vo svojom zákonodarstve možnosť pre mladistvých, ktorí nedovršili stanovenú minimálnu vekovú hranicu, vykonávať prácu nutne potrebnú pre ich odborné vzdelávanie, pokiaľ sa táto práca vykonáva v súlade s podmienkami stanovenými príslušným orgánom a pokiaľ boli prijaté opatrenia v záujme bezpečnosti a ochrany zdravia mladistvých pri práci.

Článok 7 ods. 8

Vykladá sa tak, že zmluvná strana splní záväzok požadovaný v tomto odseku, ak sa prispôsobí duchu tohto záväzku tým, že zákonom stanoví, že prevažná väčšina osôb, ktoré nedovršili osemnásť rokov, sa nezamestnáva prácami v noci.

Článok 8 ods. 2

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

- a) ak sa pracovníčka dopustila porušenia pracovnej povinnosti, ktoré odôvodňuje skončenie pracovného pomeru,
- b) ak daný podnik končí svoju činnosť,
- c) ak uplynula doba stanovená pracovnou zmluvou.

Článok 12 ods. 4

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

Článok 13 ods. 4

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

Článok 16

Vykladá sa tak, že ochrana udelená týmto ustanovením je určená neúplným rodinám.

Článok 17

Vykladá sa tak, že toto ustanovenie sa týka všetkých osôb mladších ako 18 rokov, okrem prípadu, keď je plnoletosť podľa zákona dovŕšená skôr, bez toho, aby to malo dopad na ďalšie špecifické ustanovenia stanovené chartou, hlavne článok 7.

Toto neznamená povinnosť zabezpečiť povinné vzdelávanie až do uvedeného veku.

Článok 19, ods. 6

Na účel uplatňovania tohto ustanovenia sa pod slovným spojením „rodina migrujúceho pracovníka“ rozumie aspoň manžel alebo manželka pracovníka a jeho nevydaté alebo neženaté deti, voči ktorým má vyživovaciu povinnosť, do dovŕšenia ich plnoletosti podľa zákonov daného prijímacieho štátu.

Článok 20

1. Vykladá sa tak, že záležitosti týkajúce sa sociálneho zabezpečenia, ako aj ustanovenia týkajúce sa dávok v nezamestnanosti, dávok v dôchodkovom veku a dávok pozostalým, môžu byť vylúčené z rozsahu pôsobnosti tohto článku.
2. V zmysle tohto článku ustanovenia týkajúce sa ochrany ženy, hlavne v súvislosti s tehotenstvom, pôrodom a obdobím po narodení dieťa, sa nebudú považovať za diskrimináciu.
3. Tento článok nie je prekážkou pre prijatie osobitných opatrení určených na odstránenie týchto 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 zaväzuje zmluvné strany stanoviť zákonmi alebo inými predpismi zoznam pracovných činností, ktoré z dôvodu ich povahy alebo podmienok ich vykonávania môžu byť vyhradené pracovníkom určitého pohlavia.

Články 21 a 22

1. Na účely uplatňovania týchto článkov výraz „zástupcovia pracovníkov“ označuje osoby, ktoré v súlade s vnútroštátnym zákonodarstvom alebo praxou boli za také uznané.
2. Výraz „vnútroštátne zákonodarstvo a prax“ sa v závislosti od jednotlivých prípadov vzťahuje okrem zákonov a iných predpisov aj na kolektívne zmluvy a na iné dohody medzi zamestnávateľmi a zástupcami pracovníkov, na obyčaje a na príslušné prípadové právo.
3. Na účely uplatňovania týchto článkov výraz „podnik“ treba vykladať ako súhrn hmotných a nehmotných zložiek, ktoré sú alebo nie sú právnickými osobami, a tento súhrn je určený na výrobu tovarov alebo poskytovanie služieb s cieľom získania finančného zisku, pričom disponuje právomocou rozhodovať o svojom správaní sa na trhu.
4. Vykladá sa tak, že náboženské spoločenstvá a ich inštitúcie môžu byť vylúčené z uplatňovania týchto článkov, aj keď sú tieto inštitúcie podnikmi v zmysle odseku 3. Zariadenia, ktorých aktivity sú inšpirované nejakými ideálmi alebo sa riadia istými morálnymi koncepciami, ideálmi a koncepciami, ktoré sú chránené vnútroštátnym zákonodarstvom, môžu byť vylúčené z uplatňovania týchto článkov do tej miery, ako je to nevyhnutné pre ochranu zamerania daného podniku.
5. Vykladá sa tak, že ak práva formulované v predchádzajúcich článkoch sú v niektorom štáte vykonávané rôznymi podniko-

vými inštitúciami, treba príslušnú zmluvnú stranu chápať tak, že plní záväzky vyplývajúce z týchto ustanovení.

6. Zmluvné strany môžu vylúčiť z rozsahu pôsobnosti týchto článkov podniky, ktorých stav zamestnancov nedosahuje hranicu stanovenú vnútroštátnym zákonodarstvom alebo praxou.

Článok 22

1. Toto ustanovenie sa netýka ani právomocí a záväzkov štátov vo veci prijímania predpisov o zdraví a bezpečnosti pri práci, ani kompetencií a zodpovedností orgánov poverených dohľadom nad dodržiavaním ich uplatňovania.
2. Výraz „sociálne a sociálno-kultúrne služby a zariadenia“ sa vzťahuje na služby a zariadenia sociálneho a/alebo kultúrneho charakteru, ktoré poskytujú pracovníkom niektoré podniky. Takými sú: sociálna starostlivosť, športové priestory, priestory pre dojčiacie matky, knižnice, detské prázdninové tábory atď. Článok 23 ods. 1

Na účely uplatňovania tohto odseku sa výraz „čo najdlhšie“ odvoláva na fyzické, psychologické a intelektuálne schopnosti staršej osoby.

Článok 24

1. Vykladá sa tak, že na účely tohto článku výraz „skončenie pracovného pomeru“ znamená skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa.
2. Vykladá sa tak, že tento článok sa týka všetkých pracovníkov a len zmluvná strana môže celkovo alebo čiastočne zbaviť svojej ochrany tieto kategórie pracovníkov:

- a) pracovníkov zamestnaných podľa pracovnej zmluvy na isté obdobie alebo na istú stanovenú činnosť,
 - b) pracovníkov v skúšobnej alebo čakacej dobe zamestnania pod podmienkou, že ich dĺžka je primeraná a že boli stanovené vopred,
 - c) pracovníkov zamestnaných príležitostne na krátke obdobie.
3. Na účely tohto článku za platné dôvody skončenia pracovného pomeru sa nepovažuje najmä:
- a) členstvo v odboroch alebo účasť na odborárskych aktivitách mimo pracovného času alebo so súhlasom zamestnávateľa v pracovnom čase,
 - b) skutočnosť, že pracovník sa uchádza o vykonávanie funkcie zástupcu pracovníkov, vykonáva ju alebo ju vykonával,
 - c) skutočnosť, že pracovník podal sťažnosť na zamestnávateľa alebo sa zúčastnil na konaní proti nemu pre porušovanie zákonov alebo iných predpisov, alebo sa odvolal na kompetentné správne orgány,
 - d) rasa, farba pleti, pohlavie, manželský stav, rodinné záväzky, tehotenstvo, náboženstvo, politické názory, štátna príslušnosť alebo sociálny pôvod,
 - e) materská alebo rodičovská dovolenka,
 - f) dočasná pracovná neprítomnosť zo zdravotných dôvodov alebo z dôvodu úrazu.
4. Vykladá sa tak, že odškodnenie alebo iná primeraná náhrada v prípade prepustenia bez závažného dôvodu musia byť určené vnútroštátnymi zákonmi alebo inými predpismi, kolektívnymi zmluvami alebo iným spôsobom vyhovujúcim podmienkam daného štátu.

Článok 25

1. Kompetentný vnútroštátny orgán môže výnimočne a po prerokovaní s organizáciami zamestnávateľov a pracovníkov vylúčiť určené kategórie pracovníkov z ochrany stanovenej týmto ustanovením z dôvodu osobitej povahy ich pracovného vzťahu.
2. Vykladá sa tak, definícia výrazu „platobná neschopnosť“ musí byť stanovená vnútroštátnymi zákonmi a praxou.
3. Nároky pracovníkov, na ktoré sa vzťahuje toto ustanovenie, musia aspoň zahŕňať:
 - a) nároky pracovníkov na mzdu za určené obdobie, ktoré nemôže byť kratšie ako tri mesiace v prednostnom systéme, a kratšie ako osem týždňov v garančnom systéme, a ktoré predchádzalo platobnej neschopnosti alebo skončeniu pracovného pomeru,
 - b) nároky pracovníkov vzťahujúce sa na platenú dovolenku dlžnú vzhľadom na prácu vykonanú v období roka, v ktorom nastala platobná neschopnosť alebo skončenie pracovného pomeru,
 - c) pohľadávky pracovníkov vzťahujúce sa na iné dlžné čiastky za iné platené obdobia neprítomnosti týkajúce sa stanoveného obdobia, ktoré nemôže byť kratšie ako tri mesiace v prednostnom systéme a kratšie ako osem týždňov v garančnom systéme, a ktoré predchádzalo nesolventnosti alebo prerušeniu pracovného pomeru.
4. Vnútroštátne zákony alebo iné predpisy môžu obmedziť ochranu nárokov pracovníkov na stanovenú čiastku, ktorej výška bude sociálne prijateľná.

Článok 26

Vykladá sa tak, že tento článok nezaväzuje zmluvné strany vydávať právne predpisy.

Vykladá sa tak, že ods. 2 sa nevzťahuje na sexuálne obt'azovanie.

Článok 27

Vykladá sa tak, že tento článok sa uplatňuje na pracovníkov oboch pohlaví, ktorí majú rodinné záväzky voči svojim vyživovaným deťom a voči iným blízkym členom rodiny, ktorí zjavne potrebujú ich opateru a pomoc, ak tieto záväzky obmedzujú ich možnosti prípravy na zárobkovú činnosť a možnosti jej získania, účasti na nej a možnosti pracovného povýšenia. Výrazy „vyživované deti“ a „iní blízki členovia rodiny, ktorí zjavne potrebujú opateru a pomoc“ sa chápu v zmysle ich definícií stanovených vnútroštátnym zákonodarstvom zmluvných strán.

Články 28 a 29

Na účely uplatňovania týchto článkov výraz „zástupcovia pracovníkov“ označuje osoby, ktoré v súlade s vnútroštátnymi predpismi alebo praxou boli za také uznané.

III. časť

Vykladá sa tak, že táto charta obsahuje právne záväzky medzinárodného charakteru, ktorých uplatňovanie je podriadené jedine kontrole uvedenej vo štvrtej časti.

Článok A ods. 1

Vykladá sa tak, že v očíslovaných odsekoch môžu byť zahrnuté články obsahujúce len jeden odsek.

Článok B ods. 2

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

- a) článku 3 ods. 2 revidovanej charty, ktorý zodpovedá článku 3 ods. 1 a 3 charty,
- b) článku 3 ods. 3 revidovanej charty, ktorý zodpovedá článku 3 ods. 2 a 3 charty,
- c) článku 10 ods. 5 revidovanej charty, ktorý zodpovedá článku 10 ods. 4 charty,
- d) článku 17 ods. 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

Výraz „v prípade vojny alebo iného verejného nebezpečenstva“ treba chápať 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 zainteresovaných pracovníkov.

Článok J

Výraz „dopĺňajúci návrh“ sa vykladá tak, aby sa vzťahoval aj na pridané nové články charty.

Slovak version

January 2008

Cover: Christophe Nutoni – www.creative-instinct.com