

Európska sociálna charta (revidovaná)

Rada Európy

Štrasburg, 3. mája 1996

Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 273/2009 Z. z. – Európska sociálna charta (revidovaná)

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

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

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

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

A. časť

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

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

Článok 5 Právo organizovať sa,

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

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

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

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

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

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

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

B. časť

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

„Článok 2 Právo na riadne podmienky práce (odseky 1 - 7),
Článok 3 Právo na bezpečné a zdravé pracovné podmienky (odseky 1 - 4),
Článok 4 Právo na primeranú odmenu (odseky 1 - 5),
Článok 8 Právo zamestnaných žien na ochranu materstva (odseky 1 - 5),
Článok 9 Právo na poradenstvo pri voľbe povolania,
Článok 10 Právo na odborné vzdelávanie a prípravu (odseky 1 - 5),
Článok 11 Právo na ochranu zdravia (odseky 1 - 3),
Článok 14 Právo na prospech zo sociálnych služieb (odseky 1 a 2),
Článok 15 Právo osôb so zdravotným postihnutím na nezávislosť, na sociálnu integráciu a na účasť na živote spoločnosti (odseky 1 a 2),
Článok 17 Právo detí a mladistvých na sociálnu, právnu a hospodársku ochranu (odseky 1 a 2),
Článok 18 Právo vykonávať zárobkovú činnosť na území ostatných zmluvných strán (odseky 1, 2, 4),
Článok 21 Právo na informácie a na konzultácie [písm. a) a b)],
Článok 22 Právo zúčastňovať sa na určovaní a zlepšovaní pracovných podmienok a pracovného prostredia [písm. a) až d)],
Článok 23 Právo starších osôb na sociálnu ochranu [prvá zarážka písm. a) a b), druhá zarážka písm. a) a b) a tretia zarážka],
Článok 24 Právo na ochranu v prípadoch skončenia zamestnania [písm. a) a písm. b)],
Článok 25 Právo pracovníkov na ochranu ich nárokov v prípade platobnej neschopnosti svojho zamestnávateľa,
Článok 26 Právo na dôstojnosť pri práci (odseky 1 a 2),
Článok 27 Právo pracovníkov s rodinnými zodpovednosťami na rovnaké príležitosti a na rovnaké zaobchádzanie (odseky 1, 2 a 3),
Článok 28 Právo zástupcov pracovníkov na ochranu v podniku a na uľahčenie podmienok na výkon ich činností, ktoré sa im poskytujú [písm. a) a písm. b)],
Článok 29 Právo na informácie a na konzultácie v postupoch hromadného prepúšťania,
Článok 30 Právo na ochranu pred chudobou a sociálnym vylúčením [písm. a) a písm. b)]“.

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

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

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

Európska sociálna charta (revidovaná)¹⁾

Preambula

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

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

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

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

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

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

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

dohodli sa takto:

I. Č A S Ť

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

1. Každý má mať možnosť zarábať si na živobytie prácou, pre ktorú sa slobodne rozhodne.
2. Všetci pracovníci²⁾ majú právo na riadne podmienky práce.
3. Všetci pracovníci majú právo na bezpečné a zdravé pracovné podmienky.
4. Všetci pracovníci majú právo na primeranú odmenu, ktorá im, ako aj ich rodinám postačí na zabezpečenie dôstojnej životnej úrovne.
5. Všetci pracovníci a zamestnávatelia majú právo slobodne sa združovať vo vnútroštátnych a medzinárodných organizáciách na ochranu svojich hospodárskych a sociálnych záujmov.
6. Všetci pracovníci a zamestnávatelia majú právo kolektívne vyjednávať.

7. Deti a mladiství majú právo na osobitnú ochranu pred fyzickými a morálnymi nebezpečenstvami, ktorým sú vystavení.
8. Zamestnané ženy majú v prípade materstva právo na osobitnú ochranu.
9. Každý má právo na vhodné poradenstvo pri voľbe povolania s cieľom pomôcť mu pri výbere povolania v súlade s jeho osobnými schopnosťami a záujmami.
10. Každý má právo na vhodné podmienky na odborné vzdelávanie a prípravu.
11. Každý má právo na prospech z využívania všetkých opatrení na dosiahnutie čo najlepšieho zdravotného stavu.
12. Všetci pracovníci a od nich závislé osoby majú právo na sociálne zabezpečenie.
13. Každá osoba bez primeraných zdrojov má právo na sociálnu a lekársku pomoc.
14. Každý má právo na prospech zo sociálnych služieb.
15. Zdravotne postihnuté osoby majú právo na nezávislosť, na sociálnu integráciu a na účasť na živote spoločnosti.
16. Rodina ako základná jednotka spoločnosti má právo na primeranú sociálnu, právnu a hospodársku ochranu zabezpečujúcu jej plný rozvoj.
17. Deti a mladiství majú právo na primeranú sociálnu, právnu a hospodársku ochranu.
18. Štátni príslušníci jednej zo zmluvných strán majú právo vykonávať akúkoľvek zárobkovú činnosť na území inej zmluvnej strany na základe rovnosti so štátnymi príslušníkmi tejto inej zmluvnej strany okrem obmedzení závažného hospodárskeho alebo sociálneho charakteru.
19. Migrujúci pracovníci, ktorí sú štátnymi príslušníkmi jednej zo zmluvných strán, a ich rodiny majú právo na ochranu a pomoc na území ktorejkoľvek zmluvnej strany.
20. Všetci pracovníci majú bez diskriminácie podľa pohlavia právo na rovnaké príležitosti a na rovnaké zaobchádzanie v záležitostiach zamestnania a povolania.
21. Pracovníci majú právo na informácie a na konzultácie v podniku.
22. Pracovníci majú právo zúčastniť sa na určovaní a zlepšovaní pracovných podmienok a pracovného prostredia v podniku.
23. Každá staršia osoba má právo na sociálnu ochranu.
24. Všetci pracovníci majú právo na ochranu v prípade skončenia zamestnania.
25. Všetci pracovníci majú právo na ochranu ich nárokov v prípade platobnej neschopnosti svojho zamestnávateľa.
26. Všetci pracovníci majú právo na dôstojnosť pri práci.

27. Všetky zamestnané osoby s rodinnými zodpovednosťami alebo osoby, ktoré chcú vykonávať zamestnanie, majú právo vykonávať zamestnanie bez toho, aby boli vystavené diskriminácii, a ak je to možné, bez konfliktu medzi ich zamestnaním a rodinnými zodpovednosťami.

28. Zástupcovia pracovníkov v podniku majú právo na ochranu pred skutkami, ktoré by ich mohli poškodiť, a mali by sa im poskytnúť také podmienky, ktoré uľahčujú vykonávanie ich činností tak, aby mohli plniť svoje funkcie.

29. Všetci pracovníci majú právo na informácie a na konzultácie v prípade hromadného prepúšťania.

30. Každý má právo na ochranu pred chudobou a sociálnym vylúčením.

31. Každý má právo na bývanie.

II. Č A S Ť

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

Článok 1

Právo na prácu

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

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

Článok 2

Právo na riadne podmienky práce

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

1. ustanoviť primeraný denný a týždenný pracovný čas, pracovný týždeň postupne skracovať v závislosti od zvyšovania produktivity a od ďalších rozhodujúcich činiteľov,
2. ustanoviť platené sviatky,
3. zabezpečiť minimálne štyri týždne platenej dovolenky v roku,
4. odstrániť riziká, ktoré vo svojej podstate môžu nastať pri nebezpečných alebo zdraviu škodlivých povolaniach, a ak tieto riziká nemohli byť zatiaľ odstránené alebo dostatočne znížené, zabezpečiť pracovníkom vykonávajúcim takéto povolania buď skrátenie pracovného času, alebo dodatkovú platenú dovolenku,
5. zabezpečiť odpočinok v týždni, ak je to možné, zhodný s dňom uznaným tradíciou alebo obyčajami, za deň odpočinku v príslušnej krajine alebo regióne.
6. zabezpečiť, aby boli pracovníci písomne informovaní, hneď ako je to možné, a v každom

prípade najneskôr do dvoch mesiacov od vzniku zamestnania, o podstatných aspektoch zmluvy alebo pracovného pomeru,

7. zabezpečiť, aby pracovníci, ktorí vykonávajú nočnú prácu, mali možnosť využívať opatrenia, ktoré zohľadňujú osobitnú povahu tejto práce.

Článok 3

Právo na bezpečné a zdravé pracovné podmienky

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

1. formulovať, uplatňovať a periodicky preskúmať súdržnú vnútroštátnu politiku v oblasti bezpečnosti práce, zdravia pri práci a pracovného prostredia. Hlavným cieľom tejto politiky je zlepšiť bezpečnosť a zdravie pri práci a predchádzať úrazom a poškodeniam zdravia, ktoré vyplývajú z práce, sú na ňu viazané alebo pri nej nastanú, najmä minimalizovaním prípadov rizík spojených s pracovným prostredím,
2. vydať predpisy o bezpečnosti a zdraví,
3. prijať opatrenia na vynucovanie takých predpisov prostredníctvom dozoru,
4. podporovať vzostupný rozvoj zdravotných služieb pri práci pre všetkých pracovníkov v podstate s preventívnymi a poradnými funkciami.

Článok 4

Právo na primeranú odmenu

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

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

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

Článok 5

Právo organizovať sa

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

Článok 6

Právo kolektívne vyjednávať

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

1. podporovať vzájomné konzultácie pracovníkov a zamestnávateľov,
2. podporovať tam, kde je to potrebné a vhodné, systém dobrovoľného vyjednávania medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami na jednej strane a organizáciami pracovníkov na druhej strane s cieľom upraviť podmienky zamestnania kolektívnymi zmluvami,
3. podporovať vytvorenie a využívanie primeraného systému zmierovacieho konania a dobrovoľného rozhodcovského konania na riešenie pracovných sporov, a priznávajú:
4. pracovníkom a zamestnávateľom právo na kolektívne opatrenia v prípade konfliktu záujmov vrátane práva na štrajk, s výnimkou záväzkov, ktoré by mohli vyplývať 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 odborného vzdelávania a prípravy,
5. priznať mladistvým a učňom právo na primeranú mzdu alebo na iné príslušné príplatky,
6. ustanoviť, že čas, ktorý mladiství venujú odbornému vzdelávaniu a príprave v rámci riadneho pracovného času so súhlasom zamestnávateľa, sa považuje za súčasť pracovného dňa,
7. ustanoviť, že zamestnané osoby, ktoré 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 predpismi,
9. ustanoviť, že osoby, ktoré nedovršili 18 rokov veku a sú zamestnávané v povolaniach určených vnútroštátnymi zákonmi alebo 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 zamestnaných žien na ochranu materstva sa zmluvné strany zaväzujú:

1. zabezpečiť zamestnaným ženám pred pôrodom a po ňom poskytnutie celkovo najmenej 14

týždňov dovolenky formou platenej dovolenky primeranými dávkami sociálneho zabezpečenia alebo dávkami z verejných fondov,

2. považovať za nezákonné, ak zamestnávateľ dá výpoveď zo zamestnania žene v priebehu obdobia, ktoré začína dňom, v ktorom oznámi svojmu zamestnávateľovi, že je tehotná, až do skončenia jej materskej dovolenky alebo ak jej zamestnávateľ dá výpoveď zo zamestnania v rovnakom uvedenom období, v ktorom by výpovedná doba uplynula v priebehu takéhoto obdobia,

3. poskytnúť tým matkám, ktoré dojčia svoje deti dostatočné voľno na tento účel,

4. upraviť zamestnávanie v nočnej práci tehotných žien, žien, ktoré momentálne porodili, a žien, ktoré dojčia svoje deti,

5. zakázať zamestnávanie tehotných žien, žien, ktoré momentálne porodili, a žien, ktoré dojčia svoje deti podzemnými prácami v baniach a akoukoľvek inou prácou, ktorá je nevhodná z dôvodu svojej nebezpečnosti, škodlivosti na zdravie alebo namáhavej povahy, a prijať príslušné opatrenia na ochranu práv týchto žien v zamestnaní.

Článok 9

Právo na poradenstvo pri voľbe povolania

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

Článok 10

Právo na odborné vzdelávanie a prípravu

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

1. zabezpečiť alebo podľa potreby podporovať technické a odborné vzdelávanie a prípravu všetkých osôb vrátane osôb so zdravotným postihnutím pri konzultácii s organizáciami zamestnávateľov a s organizáciami pracovníkov a poskytnúť materiálne vybavenie, ktoré umožní prístup k vyššiemu technickému vzdelaniu a k univerzitnému vzdelaniu výlučne na základe individuálnych schopností,

2. zabezpečiť alebo podporovať systém prípravy učňov a iné systematické úpravy na odborné vzdelávanie a prípravu chlapcov a dievčat na rozličné povolania,

3. zabezpečiť alebo podporovať podľa potreby:

a) primerané a ľahko prístupné materiálne vybavenie na odborné vzdelávanie a prípravu dospelých pracovníkov,

b) osobitné materiálne vybavenie na rekvalifikáciu dospelých pracovníkov nevyhnutne vyplývajúcu z technologického vývoja alebo z nových trendov na trhu práce a v zamestnaní,

4. zabezpečiť alebo podporovať podľa potreby osobitné opatrenia na rekvalifikáciu a reintegráciu dlhodobo nezamestnaných osôb,

5. podporovať plné využívanie materiálneho vybavenia stanoveného príslušnými opatreniami, ktorými sú:

a) zníženie alebo zrušenie akýchkoľvek poplatkov alebo úhrad nákladov,

b) poskytovanie finančnej pomoci vo vhodných prípadoch,

c) zahrnutie času stráveného pracovníkom na doškolení na žiadosť svojho zamestnávateľa a počas zamestnania do určeného pracovného času,

d) zabezpečovanie účinnosti systému prípravy učňov a iných systémov odborného

vzdelávania a prípravy mladistvých primeraným dozorom pri konzultácii s organizáciami zamestnávateľov a s organizáciami pracovníkov a zabezpečovanie vo všeobecnosti primeranej ochrany mladistvých.

Článok 11

Právo na ochranu zdravia

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

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

Článok 12

Právo na sociálne zabezpečenie

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

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

Článok 13

Právo na sociálnu a lekársku pomoc

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

1. zabezpečiť, aby sa ktorejkoľvek osobe bez dostačujúcich finančných prostriedkov, ktorá nie je schopná si ich zabezpečiť či už vlastným úsilím, alebo z iných zdrojov, najmä dávkami zo systému sociálneho zabezpečenia, poskytla primeraná pomoc a v prípade choroby nevyhnutná starostlivosť, ktorú si jej stav vyžaduje,
2. zabezpečiť, aby osoby, ktorým sa takáto pomoc poskytuje, neutrpeli z tohto dôvodu ujmu na svojich politických alebo sociálnych právach,
3. ustanoviť, aby každý mohol dostať od príslušných verejných alebo súkromných služieb takú radu alebo osobnú pomoc, ktorú možno požadovať na predchádzanie, odstránenie alebo zmiernenie núdze jeho osoby alebo rodiny,

4. aplikovať ustanovenia odsekov 1, 2, 3 tohto článku na základe rovnosti vlastných štátnych príslušníkov so štátnymi príslušníkmi ostatných zmluvných strán, ktorí sa zdržiavajú na ich území zákonne, v súlade so záväzkami z Európskeho dohovoru o sociálnej a lekárskej pomoci podpísaného v Paríži 11. decembra 1953.

Článok 14

Právo na prospech zo sociálnych služieb

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

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

Článok 15

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

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

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

Článok 16

Právo rodiny na sociálnu, právnu a hospodársku ochranu

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

Článok 17

Právo detí a mladistvých na sociálnu, právnu a hospodársku ochranu

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

1. a) zabezpečenie potrebnej starostlivosti, pomoci, výchovy a vzdelania deťom a mladistvým, najmä vytvorením alebo zachovaním adekvátnych a vhodných inštitúcií alebo služieb na tento účel, berúc do úvahy práva a povinnosti ich rodičov,
 - b) ochranu detí a mladistvých pred zanedbaním, násilím alebo zneužívaním,
 - c) zabezpečenie ochrany a osobitnej štátnej pomoci deťom alebo mladistvým, ktorí sú dočasne alebo trvalo ukrátení o rodinné zázemie,
2. zabezpečenie bezplatného základného a stredoškolského vzdelania deťom a mladistvým a podporu ich pravidelnej školskej dochádzky.

Článok 18

Právo vykonávať zárobkovú činnosť na území ostatných zmluvných strán

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

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

Článok 19

Právo migrujúcich pracovníkov a ich rodín na ochranu a pomoc

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

1. udržiavať alebo presvedčiť sa o existencii vhodných bezplatných služieb, ktorými sa týmto pracovníkom poskytuje pomoc, predovšetkým správne informácie, a prijímať všetky potrebné opatrenia, ak to dovoľujú vnútroštátne zákony a predpisy, proti nepravdivej propagande týkajúcej sa 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 príslušnú zdravotnú a lekársku starostlivosť a dobré hygienické podmienky počas cesty,
3. podporovať podľa potreby spoluprácu medzi verejnými a súkromnými sociálnymi službami krajín, z ktorých sa príslušné osoby vyst'ahovali alebo do ktorých sa prist'ahovali,
4. zabezpečiť takýmto pracovníkom, zákonne sa zdržiavajúcim na ich území, ak tieto záležitosti upravujú zákony alebo predpisy alebo ak podliehajú kontrole správnych orgánov, nie menej priaznivé zaobchádzanie ako s ich vlastnými štátnymi príslušníkmi v týchto záležitostiach:
 - a) v odmeňovaní, ďalších podmienkach zamestnania a pracovných podmienkach,
 - b) v členstve v odborových zväzoch a vo využívaní výhod z kolektívneho vyjednávania,
 - c) v ubytovaní,
5. zabezpečiť, aby sa s týmito pracovníkmi zákonne sa zdržiavajúcimi na ich území zaobchádzalo nie menej priaznivo ako s ich vlastnými štátnymi príslušníkmi, ak ide o dane,

- poplatky alebo príspevky platené pracovníkmi z dôvodu zamestnania,
6. uľahčiť tak, ako je to možné, spojenie rodiny migrujúceho pracovníka, ktorý má povolenie usadiť sa na danom území,
 7. zabezpečiť takýmto pracovníkom zákonne sa zdržiavajúcim na ich území nie menej priaznivé zaobchádzanie ako s vlastnými štátnymi príslušníkmi v súdnych konaniach, ktoré sa týkajú záležitostí uvedených v tomto článku,
 8. zabezpečiť, aby takýchto pracovníkov zákonne 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 ustanovuje tento článok, na migrujúce samostatne zárobkovo činné osoby, ak na ne možno aplikovať tieto opatrenia.
 11. podporovať a uľahčovať vyučovanie štátneho jazyka prijímacieho štátu, a ak je ich viac, jedného z týchto jazykov, pre migrujúcich pracovníkov a ich rodinných príslušníkov,
 12. podľa možností, podporovať a uľahčovať vyučovanie materinského jazyka pre deti migrujúcich pracovníkov.

Článok 20

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

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

- a) prístup k zamestnaniu, ochrana pred prepustením a opätovné navrátenie sa do pracovného procesu,
- b) poradenstvo pri voľbe povolania, odborné vzdelávanie a príprava, rekvalifikácia a pracovná rehabilitácia,
- c) podmienky zamestnania a pracovné podmienky vrátane odmeňovania,
- d) odborný a funkčný postup v zamestnaní.

Článok 21

Právo na informácie a na konzultácie

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

- a) byť pravidelne alebo vo vhodnom čase a zrozumiteľným spôsobom informovaní o hospodárskej a finančnej situácii podniku, ktorý ich zamestnáva, pričom sprístupnenie určitých informácií, ktoré by mohli uškodiť podniku, sa môže odmietnuť, alebo sa môže vyžadovať, aby sa pokladali za dôverné,
- b) byť vo vhodnom čase prizvaní na konzultácie k navrhovaným rozhodnutiam, ktoré by sa mohli podstatným spôsobom dotknúť záujmov pracovníkov, a najmä k takým rozhodnutiam, ktoré by mohli mať vážny vplyv na zamestnanosť v podniku.

Článok 22

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

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

- a) k určovaniu a zlepšovaniu pracovných podmienok, organizácie práce a pracovného prostredia,
- b) k ochrane bezpečnosti a zdravia v podniku,
- c) k organizácii sociálnych služieb, sociálno-kultúrnych služieb a materiálneho vybavenia v podniku,
- d) k dozoru nad dodržiavaním predpisov v týchto veciach.

Článok 23

Právo starších osôb na sociálnu ochranu

Na zabezpečenie účinného výkonu práva starších osôb na sociálnu ochranu sa zmluvné strany zaväzujú prijať alebo podporovať buď priamo, alebo v spolupráci s verejnými alebo súkromnými organizáciami príslušné opatrenia zamerané najmä:

– na umožnenie starším osobám zostať podľa možnosti čo najdlhšie plnohodnotnými členmi spoločnosti prostredníctvom:

- a) príslušných zdrojov, ktoré im umožnia dôstojný život a aktívnu účasť na verejnom, spoločenskom a kultúrnom živote,
- b) poskytovania informácií o službách a o dostupnom materiálnom vybavení pre staršie osoby a o príležitostiach ich využitia,

– na umožnenie starším osobám slobodne si zvoliť spôsob života a viesť nezávislý život v ich zvyčajnom rodinnom prostredí tak dlho, ako si želajú a ako je to možné, prostredníctvom:

- a) obstarania bývania prispôbeného ich potrebám a zdravotnému stavu alebo príslušnej podpory na úpravu ich bývania,
- b) zdravotnej starostlivosti a služieb, ktoré vyžaduje ich stav,

– na zabezpečenie primeranej pomoci starším osobám žijúcim v príslušných inštitúciách pri

rešpektovaní ich súkromia a na zaručenie ich účasti na určovaní životných podmienok v danej inštitúcii.

Článok 24

Právo na ochranu v prípadoch skončenia zamestnania

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

- a) právo každého pracovníka na to, aby nebolo jeho zamestnanie skončené bez platného dôvodu pre takéto skončenie, majúce súvislosť s jeho schopnosťou alebo správaním, alebo z dôvodu súvisiaceho s fungovaním podniku, zariadenia alebo služby,
- b) právo každého pracovníka, ktorého zamestnanie sa skončilo bez platného dôvodu, na adekvátne odškodnenie alebo na inú primeranú náhradu.

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

Článok 25

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

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

Článok 26

Právo na dôstojnosť pri práci

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

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

Článok 27

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

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

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

Článok 28

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

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

- a) požívali účinnú ochranu pred skutkami, ktoré ich poškodzujú, vrátane prepustenia založeného na ich postavení alebo aktivitách ako zástupcov pracovníkov v rámci podniku,
- b) poskytli zástupcom pracovníkov také podmienky, ktoré uľahčujú vykonávanie ich činností, ktoré môžu byť vhodné pre nich a ktoré im umožnia rýchlo a účinne vykonávať ich funkcie,

berúc do úvahy systém pracovných vzťahov v krajine, a potreby, veľkosť a kapacity dotknutého podniku.

Článok 29

Právo na informácie a na konzultácie v postupoch hromadného prepúšťania

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

Článok 30

Právo na ochranu pred chudobou a sociálnym vylúčením

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

- a) prijať opatrenia v rámci celkového a koordinovaného nárastu postupov na podporu účinného prístupu k osobám, ktoré žijú v situácii sociálneho vylúčenia alebo chudoby, alebo osobám vystaveným riziku vzniku takejto situácie, ako aj ich rodín, predovšetkým k zamestnaniu, bývaniu, odbornému vzdelávaniu a príprave, k výchove, kultúre a k sociálnej a lekárskej pomoci,
- b) preskúmať tieto opatrenia s cieľom ich úpravy v prípade potreby.

Článok 31

Právo na bývanie

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

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

III. Č A S Ť

Článok A

Záväzky

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

- a) považovať I. časť tejto charty za deklaráciu vymedzujúcu ciele, o ktorých splnenie sa usiluje všetkými vhodnými prostriedkami v súlade s ustanoveniami úvodného odseku tejto časti,
- b) považovať sa za viazanú najmenej šiestimi z nasledujúcich deviatich článkov II. časti tejto charty, t. j. článkami 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 a 20,
- c) považovať sa za viazanú ďalším počtom článkov alebo očíslovaných odsekov II. časti charty, ktoré si vyberie, za predpokladu, že celkový počet článkov alebo očíslovaných

odsekov, ktorými je viazaná, nie je nižší ako šestnásť článkov alebo šestdesiattri očíslovaných odsekov.

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

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

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

Článok B

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

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

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

IV. Č A S Ť

Článok C

Dozor nad uplatňovaním záväzkov obsiahnutých v tejto charte

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

Článok D

Kolektívne sťažnosti

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

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

V. Č A S Ť

Článok E

Nediskriminácia

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

Článok F

Obmedzenia v prípade vojny alebo všeobecného ohrozenia

1. V prípade vojny alebo iného všeobecného ohrozenia štátu môže každá zmluvná strana prijať opatrenia obmedzujúce jej záväzky podľa tejto charty v takom rozsahu, ako to vyžaduje situácia, za podmienky, že tieto opatrenia nie sú v rozpore s ostatnými záväzkami zmluvnej strany vyplývajúcimi z medzinárodného práva.

2. Ktorákoľvek zmluvná strana, ktorá využije toto právo obmedzenia, v primeranej lehote a v plnom rozsahu informuje generálneho tajomníka Rady Európy o prijatých opatreniach a o dôvodoch, ktoré ju k tomu viedli. Zároveň generálneho tajomníka informuje o termíne skončenia platnosti týchto opatrení a o termíne, v ktorom sa prijaté ustanovenia charty znovu uplatnia v plnom rozsahu.

Článok G

Výhrady

1. V prípade, ak sa účinne realizujú práva a zásady sformulované v I. časti a ich účinné vykonávanie, ako je ustanovené v II. časti, tieto práva a zásady nepodliehajú žiadnym výhradám alebo obmedzeniam, ktoré nie sú bližšie špecifikované v týchto častiach, okrem tých, ktoré ustanovuje zákon a ktoré sú v demokratickej spoločnosti nevyhnutné na ochranu práv a slobôd iných alebo na ochranu verejného poriadku, vnútroštátnej bezpečnosti, verejného zdravia alebo morálky.

2. Výhrady povolené podľa tejto charty k právam a záväzkom priznaným chartou možno aplikovať len na ten účel, na ktorý boli ustanovené.

Článok H

Vzťahy charty k vnútroštátnemu právu alebo k medzinárodným zmluvám

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

Článok I

Uplatňovanie prevzatých záväzkov

1. Bez toho, aby boli dotknuté metódy uplatňovania predpokladané v týchto článkoch, príslušné ustanovenia článkov 1 až 31 II. časti tejto charty sa uplatňujú:

- a) zákonmi alebo predpismi,
- b) zmluvami medzi zamestnávateľmi alebo organizáciami zamestnávateľov a organizáciami

pracovníkov,
c) kombináciou týchto dvoch metód,
d) inými vhodnými prostriedkami.

2. Splnenie záväzkov vyplývajúcich z ustanovení článku 2 odsekov 1, 2, 3, 4, 5 a 7, z článku 7 z odsekov 4, 6 a 7, z článku 10 z odsekov 1, 2, 3 a 5 a z článkov 21 a 22 II. časti tejto charty sa považuje za účinné, ak sa tieto ustanovenia v súlade s odsekom 1 tohto článku aplikujú na prevažnú väčšinu dotknutých pracovníkov.

Článok J

Zmeny

1. Akákoľvek zmena v I. a II. časti tejto charty na účel rozšírenia práv zaručených touto chartou, ako aj zmena v III. až VI. časti navrhnutá zmluvnou stranou alebo vládny výborom sa oznámia generálnemu tajomníkovi Rady Európy, ktorý navrhovanú zmenu doručí zmluvným stranám tejto charty.

2. Akákoľvek navrhovaná zmena v súlade s ustanoveniami predchádzajúceho odseku sa preskúma vládny výborom, ktorý predloží text zmeny výboru ministrov na schválenie po konzultácii s parlamentným zhromaždením. Po schválení textu zmeny výborom ministrov tento text sa doručí zmluvným stranám na schválenie.

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

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

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

VI. Č A S Ť

Článok K

Podpísanie, ratifikácia a nadobudnutie platnosti

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

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

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

Článok L

Územné aplikovanie

1. Táto charta sa vzťahuje na metropolitné územie každej zmluvnej strany. Každá podpisujúca strana môže v čase podpísania alebo uloženia svojej ratifikačnej listiny, listiny o prijatí alebo listiny o schválení špecifikovať vyhlásením, ktoré adresuje generálnemu tajomníkovi Rady Európy, ktoré územie považuje na tento účel za svoje metropolitné územie.
2. Každá podpisujúca strana môže v čase podpísania alebo uloženia svojej ratifikačnej listiny, listiny o prijatí alebo listiny o schválení, alebo kedykoľvek neskôr vyhlásiť oznámením, ktoré adresuje generálnemu tajomníkovi Rady Európy, že charta sa rozšíri vcelku alebo čiastočne na mimometropolitné územie,⁴⁾ alebo na mimometropolitné územia, ktoré špecifikuje v uvedenom vyhlásení, za ktoré je zodpovedná v medzinárodných vzťahoch alebo za ktoré preberá medzinárodnú zodpovednosť. V tomto vyhlásení predmetná strana špecifikuje články alebo odseky II. časti charty, ktoré prijíma za záväzné vo vzťahu k územiám, ktoré sú označené vo vyhlásení.
3. Táto charta rozšíri svoju aplikáciu na územie alebo územia, ktoré sú označené v spomenutom vyhlásení od prvého dňa mesiaca nasledujúceho po uplynutí obdobia jedného mesiaca po dni potvrdenia prijatia oznámenia o takom vyhlásení generálnym tajomníkom.
4. Každá zmluvná strana môže kedykoľvek neskôr vyhlásiť v oznámení, ktoré adresuje generálnemu tajomníkovi Rady Európy, že vo vzťahu k jednému alebo viacerým územiám, na ktoré sa táto charta aplikuje v súlade s odsekom 2 tohto článku, prijíma ako záväzný každý článok alebo každý očíslovaný odsek, ktorý ešte neprijala, vo vzťahu k tomuto územiu alebo k týmto územiám. Takéto následne prijaté záväzky sa považujú za neoddeliteľnú súčasť pôvodného vyhlásenia vo vzťahu k danému územiu a majú rovnaký účinok od prvého dňa mesiaca nasledujúceho po uplynutí obdobia jedného mesiaca po dni potvrdenia prijatia takého oznámenia generálnym tajomníkom.

Článok M

Vypovedanie

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

Článok N

Dodatok

Dodatok k tejto charte je jej neoddeliteľnou súčasťou.

Článok O Oznámenia

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

- a) každé podpísanie,
- b) uloženie každej ratifikačnej listiny, listiny o prijatí alebo listiny o schválení,
- c) každý dátum nadobudnutia platnosti tejto charty v súlade s článkom K,
- d) každé vyhlásenie urobené pri aplikácii článku A odseku 2 a 3, článku D odseku 1 a 2, článku F odseku 2 a článku L odseku 1, 2, 3 a 4.
- e) každú zmenu v súlade s článkom J,
- f) každé vypovedanie v súlade s článkom M,
- g) každý ďalší akt, oznámenie alebo komunikáciu vzťahujúcu sa k tejto charte.

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

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

Dodatok k Európskej sociálnej charte (revidovanej)

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

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

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

2. Každá zmluvná strana poskytne utečencom, ako sú definovaní v Ženevskom dohovore z 28. júla 1951 o postavení utečencov a v protokole z 31. januára 1967, ktorí sa zákonne zdržiavajú na jej území, podľa možnosti čo najpriaznivejšie zaobchádzanie, v žiadnom prípade však nie menej priaznivé, ako sa zaviazala v uvedenom dohovore z roku 1951, ako aj vo všetkých ostatných existujúcich medzinárodných dokumentoch vzťahujúcich sa na týchto utečencov.

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

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

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

II. časť

Článok 1 odsek 2

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

Článok 2 odsek 6

Zmluvné strany môžu stanoviť, že toto ustanovenie sa neaplikuje:

- a) na pracovníkov majúcich zmluvu alebo pracovný pomer, ktorých celkové trvanie nepresahuje jeden mesiac a/alebo ktorých týždenný pracovný čas nepresahuje osem hodín.
- b) ak zmluva alebo pracovný pomer majú príležitostnú a/alebo osobitnú povahu, pod podmienkou, že jeho neuplatňovanie je odôvodnené objektívnymi okolnosťami.

Článok 3 odsek 4

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

Článok 4 odsek 4

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

Článok 4 odsek 5

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

Článok 6 odsek 4

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

Článok 7 odsek 2

Toto ustanovenie nebráni zmluvným stranám vo svojom zákonodarstve ustanoviť, že mladiství, ktorí nedovŕšili stanovený minimálny vek, smú vykonávať prácu, pokiaľ je to potrebné na ich odbornú prípravu, ak taká práca je vykonávaná v súlade s podmienkami stanovenými príslušným úradom a opatrenia sa prijali na ochranu zdravia a bezpečnosti týchto mladistvých.

Článok 7 odsek 8

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

Článok 8 odsek 2

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

- a) ak sa zamestnaná žena dopustila zavineného porušenia pracovnej povinnosti, ktoré odôvodňuje skončenie pracovného pomeru,
- b) ak dotknutý podnik ukončuje svoju činnosť,
- c) ak doba trvania zamestnania stanovená v pracovnej zmluve uplynula.

Článok 12 odsek 4

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

Článok 13 odsek 4

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

Článok 16

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

Článok 17

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

To neznamená povinnosť zabezpečiť povinné vzdelávanie až do uvedeného veku.

Článok 19 odsek 6

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

Článok 20

1. Vykladá sa tak, že záležitosti týkajúce sa sociálneho zabezpečenia, ako aj ustanovenia týkajúce sa dávok v nezamestnanosti, dávok v starobnom veku a dávok pozostalým, môžu byť vylúčené z rozsahu pôsobnosti tohto článku.
2. Ustanovenia týkajúce sa ochrany ženy, najmä pokiaľ ide o tehotenstvo, pôrod a obdobie po narodení dieťaťa, sa nepovažujú za diskrimináciu, ako sa uvádza v tomto článku.
3. Tento článok nezabraňuje prijatiu osobitných opatrení určených na odstránenie skutočných nerovností.
4. Z rozsahu pôsobnosti tohto článku alebo niektorých jeho ustanovení môžu byť vylúčené pracovné činnosti, ktoré z dôvodu ich povahy alebo podmienok ich vykonávania môžu byť zverené len osobám určitého pohlavia. Toto ustanovenie nemožno vykladať tak, že vyžaduje od zmluvných strán včleniť do zákonov alebo predpisov zoznam povolání, ktoré z dôvodu ich povahy alebo podmienok, za ktorých sa vykonávajú, môžu byť vyhradené pracovníkom určitého pohlavia.

Články 21 a 22

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

Článok 22

1. Toto ustanovenie sa netýka ani právomocí a záväzkov štátov, pokiaľ ide o prijatie predpisov o zdraví a bezpečnosti na pracoviskách a ani právomocí a zodpovedností orgánov zodpovedných za ich aplikáciu.
2. Výraz „sociálne služby a sociálno-kultúrne služby a materiálne vybavenie“ sa vzťahuje na

sociálne a/alebo kultúrne zariadenia, ktoré poskytujú pracovníkom niektoré podniky. Takou je pomoc pri starostlivosti, športové priestory, priestory pre dojčiace matky, knižnice, detské prázdninové tábory atď.

Článok 23 odsek 1

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

Článok 24

1. Vykladá sa tak, že na účely tohto článku výraz „skončenie zamestnania“ a výraz „skončený“ znamená skončenie zamestnania z podnetu zamestnávateľa.
2. Vykladá sa tak, že tento článok sa vzťahuje na všetkých pracovníkov, ale zmluvná strana môže vylúčiť niektorých alebo všetkých pracovníkov zo svojej ochrany; ide o tieto zamestnané osoby:
 - a) pracovníkov zamestnaných podľa pracovnej zmluvy na určitý čas alebo na určitú úlohu,
 - b) pracovníkov v skúšobnej dobe alebo čakacej dobe zamestnania za predpokladu, že ich dĺžka sa vymedzila vopred a je primeraná,
 - c) pracovníkov zamestnaných príležitostne na krátku dobu.
3. Na účely tohto článku najmä nasledujúce skutočnosti neustanovujú platné dôvody na skončenie zamestnania:
 - a) členstvo v odboroch alebo účasť na odborárskych aktivitách mimo pracovného času alebo so súhlasom zamestnávateľa v pracovnom čase,
 - b) uchádzanie sa o vykonávanie funkcie zástupcu pracovníkov, vykonávanie tejto funkcie alebo že sa táto funkcia vykonávala,
 - c) podanie sťažnosti na zamestnávateľa alebo konanie proti nemu pre obvinenia z porušovania zákonov alebo predpisov alebo odvolanie sa na kompetentné správne orgány,
 - d) rasa, farba pleti, pohlavie, manželský stav, rodinné zodpovednosti, tehotenstvo, náboženstvo, politické názory, národný pôvod alebo sociálny pôvod,
 - e) materská alebo rodičovská dovolenka,
 - f) dočasná neprítomnosť v práci z dôvodu choroby alebo z dôvodu úrazu.
4. Vykladá sa tak, že odškodnenie alebo iná príslušná náhrada v prípade skončenia zamestnania bez platného dôvodu sa vymedzí vnútroštátnymi zákonmi alebo predpismi, kolektívnymi zmluvami alebo inými prostriedkami vyhovujúcimi vnútroštátnym podmienkam.

Článok 25

1. Vykladá sa tak, že kompetentný vnútroštátny orgán môže výnimočne a po konzultáciách s organizáciami zamestnávateľov a organizáciami pracovníkov vylúčiť isté kategórie pracovníkov z ochrany zabezpečenej týmto ustanovením z dôvodu osobitnej povahy ich pracovného pomeru.
2. Vykladá sa tak, že definovanie výrazu „platobná neschopnosť“ musí byť vymedzené vnútroštátnym právom a praxou.
3. Nároky pracovníkov pokryté týmto ustanovením zahŕňajú najmenej:
 - a) nároky pracovníkov na mzdu vzťahujúce sa na určené obdobie, ktoré nie je kratšie ako tri mesiace podľa prednostného systému a kratšie ako osem týždňov podľa garančného systému, pred platobnou neschopnosťou alebo pred skončením zamestnania,

b) nároky pracovníkov na platenú dovolenku za prácu vykonanú v priebehu roka, v ktorom platobná neschopnosť sa vyskytla alebo, v ktorom skončenie zamestnania sa vyskytlo,
c) nároky pracovníkov na sumy vzťahujúce sa na iné druhy platenej neprítomnosti v práci týkajúce sa určeného obdobia, ktoré nie je kratšie ako tri mesiace podľa prednostného systému a nie je kratšie ako osem týždňov podľa garančného systému, pred platobnou neschopnosťou alebo pred skončením zamestnania.

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

Článok 26

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

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

Článok 27

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

Články 28 a 29

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

III. časť

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

Článok A odsek 1

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

Článok B odsek 2

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

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

V. časť

Článok E

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

Článok F

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

Článok I

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

Článok J

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

Overená kópia pôvodného textu Európskej sociálnej charty (revidovanej).

Za generálneho tajomníka Rady Európy:

Guy DE VEL v. r.

riaditeľ právnych záležitostí

Poznámky:

¹⁾ V oznámení Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 273/2009 Z. z. sa uvádza slovenský preklad overenej kópie pôvodného textu charty zhodnej s originálom; v prílohe k oznámeniu sa uvádza overená kópia pôvodného textu charty zhodná s originálom v anglickom jazyku. Tu sa uvádza zhodné znenie textu charty tak, ako je uverejnené v Zbierke zákonov Slovenskej republiky (č. 273/2009 Z. z.).

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

³⁾ Slovenská republika nie je viazaná týmto protokolom.

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