

**Európska sociálna charta  
(revidovaná)**

Štrasburg, 3.V.1996

European Treaty Series (Séria európskych zmlúv) / 163

—  
neoficiálny preklad

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 podpísanom 20. marca 1952 v Paríži 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 1991 v Turíne a jej Protokolmi, sa členské štáty Rady Európy dohodli zabezpečiť svojim obyvateľom sociálne práva špecifikované 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, ekonomických, sociálnych alebo kultúrnych a na druhej strane táto Konferencia zdôraznila potrebu dať Európskej sociálnej charte nový impulz,

rozhodnutí ako bolo stanovené počas Konferencie ministrov v Turíne v dňoch 21. a 22. októbra 1991 obnoviť a prispôsobiť materiálny obsah charty berúc obzvlášť na vedomie základné sociálne zmeny, ktoré nastali po jej prijatí,

uznávajúc potrebu zapísať do revidovanej charty, ktorá postupne nahradí Európsku sociálnu chartu, práva garantované chartou, tak ako boli modifikované, práva garantované dodatkovým protokolom z roku 1988 a potrebu pripojiť nové práva,

dohodli sa takto:

**ČASŤ I**

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

1. Každý má mať možnosť zarábať si na živobytie prácou, pre ktorú sa slobodne rozhodne.
2. Všetci pracovníci<sup>2)</sup> 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 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 využívať všetky opatrenia na dosiahnutie čo možno najlepšieho zdravotného stavu.
12. Všetci pracovníci a od nich závislé a oprávnené 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 postihnutá osoba 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 vhodnú sociálnu, právnu a ekonomickú 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 ohľadu na pohlavie rovnaké právo na rovnaké pracovné príležitosti a rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní.

21. Pracovníci majú právo na informácie a 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 pohľadávok 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 byť informovaní a konzultovaní v prípade hromadného prepúšťania.

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

31. Každý má právo na bývanie.

## ČASŤ II

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 jeden zo svojich základných cieľov zodpovednosť za dosiahnutie a udržanie, ak je to možné, 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 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 štvortýždňovú ročnú platenú dovolenku,
4. odstrániť riziká, ktoré môžu nastať pri nebezpečných alebo nezdravých činnostiach, a ak by 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 obyčajmi, za deň odpočinku v príslušnej krajine alebo regióne.
6. zabezpečiť, aby boli pracovníci informovaní, hneď ako je to možné, a v každom prípade najneskôr do dvoch mesiacov od vzniku pracovného pomeru, o hlavných aspektoch pracovnej zmluvy alebo o pracovných vzťahoch,
7. zabezpečiť, aby pracovníci, ktorí pracujú v noci mali možnosť využívať opatrenia, ktoré berú do úvahy špeciálnu 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. definovať, vypracovať a periodicky skúmať koherentnú národnú a bezpečnostnú politiku, politiku v oblasti zdravia pracovníkov a v oblasti pracovného prostredia. Hlavným cieľom tejto politiky je zlepšiť pracovnú bezpečnosť a zdravie a predchádzať nehodám a poškodeniam zdravia, ktoré vyplývajú z práce, sú na ňu viazané alebo pri nej nastanú, hlavne maximálnym 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 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 právo pracovníkom na odmenu, ktorá zabezpečí im a ich rodinám dôstojnú životnú úroveň,
2. priznať právo pracovníkom na zvýšenú odmenu za prácu nadčas s výnimkami v osobitných prípadoch,
3. priznať právo mužom a ženám na rovnakú odmenu za rovnakú prácu,
4. priznať právo všetkým pracovníkom 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 iné predpisy a úpravy, alebo ak je to v súlade s kolektívnymi zmluvami alebo 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 a môcť vstupovať do týchto organizácií na ochranu ich hospodárskych a sociálnych záujmov sa zmluvné strany zaväzujú, že vnútroštátne právo ani jeho aplikovanie v praxi nie sú na ujmu týchto slobôd. Rozsah, v akom sa záruky ustanovené týmto článkom aplikujú na políciu, určia vnútroštátne zákony alebo iné predpisy a úpravy. Princíp a rozsah aplikácie týchto záruk na príslušníkov ozbrojených síl sa upraví príslušnými vnútroštátnymi zákonmi alebo predpismi a úpravami.

#### **Článok 6 - Právo kolektívne vyjednávať**

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

1. podporovať vzájomné konzultácie pracovníkov a zamestnávateľov na základe rovnosti,
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. právo pracovníkom a zamestnávateľom na kolektívne akcie 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 alebo výchovu,
2. ustanoviť vekovú hranicu na prijatie do zamestnania pre určené povolania pokladané za nebezpečné alebo škodlivé zdraviu na minimálne 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 právo mladistvým a učňom 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 ročnej platenej dovolenky,
8. ustanoviť, že osoby, ktoré nedovršili 18 rokov veku nevykonávajú prácu v noci, s výnimkou určitých povolání určených vnútroštátnymi zákonmi alebo inými predpismi a úpravami,
9. ustanoviť, že osoby, ktoré nedovršili 18 rokov veku, v povolaniach určených vnútroštátnymi zákonmi alebo inými predpismi a úpravami sa podrobia pravidelným lekárskeym prehliadkam,
10. zabezpečiť osobitnú ochranu detí a mladistvých pred fyzickými a morálnymi nebezpečenstvami, ktorým sú vystavené, najmä pred nebezpečenstvami, 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 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 počas jej neprítomnosti z dôvodu 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, alebo žien, ktoré dojčia svoje deti,
5. zakázať prácu tehotných žien, žien, ktoré nedávno porodili a žien, ktoré dojčia v podzemných prácach v baniach, alebo v iných nebezpečných, ťažkých alebo nezdravých 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 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**

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

1. zabezpečiť alebo v prípade potreby podporovať technické a odborné vzdelávanie všetkých osôb vrátane zdravotne postihnutých osôb pri konzultácii s organizáciami zamestnávateľov a organizáciami pracovníkov a poskytnúť prostriedky, ktoré umožňujú prístup k vyššiemu technickému vzdelaniu a univerzitnému vzdelaniu výlučne na základe individuálnych schopností,
2. zabezpečiť alebo podporovať systém prípravy učňov a iné systémy prípravy chlapcov a dievčat na rozličné povolania,
3. zabezpečiť alebo podporovať podľa potreby:
  - a) primerané a ľahko prístupné podmienky na vzdelávanie dospelých pracovníkov,
  - b) osobitné podmienky na odbornú rekvalifikáciu dospelých pracovníkov nevyhnutne vyplývajúcu z technologického vývoja alebo z nových trendov na trhu práce a v zamestnaní,
4. v prípade potreby zabezpečiť alebo podporovať osobitné opatrenia na preškolenie a opätovné zaradenie do pracovného procesu dlhodobo nezamestnaných osôb,
5. podporovať plné využívanie podmienok v súlade s 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 zamestnávateľa a počas zamestnania do určeného pracovného času,
  - d) zabezpečovanie účinnosti systému prípravy učňov a iných systémov prípravy mladých pracovníkov primeranou kontrolou a pri konzultácii s organizáciami zamestnávateľov a organizáciami pracovníkov a zabezpečovanie všeobecne 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, ktoré smerujú okrem iného:

1. k vylúčeniu, ak je to možné, príčin zhoršovania zdravotného stavu,
2. k poskytnutiu podmienok na poradenstvo a vzdelávanie v oblasti zlepšovania zdravia a rozvoja 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 kódexu sociálneho zabezpečenia,
3. usilovať sa o postupné pozdvihnutie úrovne systému sociálneho zabezpečenia,
4. uskutočniť kroky uzatváraním príslušných bilaterálnych alebo multilaterálnych dohôd alebo inými prostriedkami v rámci podmienok ustanovených týmito dohodami, 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 sociálneho zabezpečenia, 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 postihnutých osôb 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 postihnutým osobám všetkých vekových kategórií bez ohľadu na povahu a pôvod ich postihnutia sa zmluvné strany zaväzujú, predovšetkým:

1. prijať potrebné opatrenia na poskytovanie postihnutým osobám poradenstva pri výbere povolania, výchovy a odborného vzdelania v rámci všeobecného systému kdekoľvek je to možné a ak je to nevyhnutné prostredníctvom špecializovaných verejných alebo súkromných inštitúcií,
2. podporiť ich prístup k zamestnaniu každým opatrením, ktoré nabáda zamestnávateľov zamestnať a udržať v zamestnaní postihnuté osoby v normálnom pracovnom prostredí a prispôbiť im pracovné podmienky. V prípade, že to nie je možné kvôli povahe ich postihnutia, snažiť sa o to úpravou alebo vytvorením chránených zamestnaní podľa stupňa postihnutia. Tieto opatrenia môžu, v prípade potreby, odôvodniť obrátenie sa na špecializované umiestňovacie a doprovdné služby,
3. podporovať ich plnú sociálnu integráciu a účasť na živote spoločnosti hlavne opatreniami, vrátane technickej pomoci, ktoré sa snažia preklenúť komunikačné a pohyblivostné prekážky, 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 ekonomickú ochranu**

Na zabezpečenie účinného výkonu práva detí a mladistvých vyrastať vo vhodnom prostredí pre rozvoj ich osobnosti a rozvoj 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, deťom a mladistvým, potrebnej starostlivosti, pomoci, výchovy a vzdelania hlavne vytvorením alebo zachovaním adekvátnych a dostatočných inštitúcií alebo služieb za týmto účelom, berúc do úvahy práva a povinnosti rodičov,
- b) ochranu detí a mladistvých pred zanedbaním, násilím alebo zneužívaním,
- c) zabezpečenie špeciálnej štátnej ochrany a pomoci deťom alebo mladistvým, ktorí sú dočasne alebo trvalo ukrátení o rodinné zázemie,
2. zabezpečenie, deťom a mladistvým, bezplatného základného a stredoškolského vzdelania a podporu 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 iné predpisy a úpravy, 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 príslušné a potrebné zdravotnícke a lekárske služby a dobré hygienické podmienky počas cesty,
3. podporovať podľa potreby spoluprácu medzi verejnými alebo 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 a úpravy 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 nachádzajúcimi 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 nachádzajúcim 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 vypovedať len v prípade, ak ohrozia bezpečnosť štátu alebo porušia verejný poriadok alebo morálku,

9. povoliť migrujúcim pracovníkom v rámci možnosti 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 materinského jazyka pre deti migrujúcich pracovníkov.

Článok 20 - Právo na rovnaké príležitosti a rovnaké zaobchádzanie vo veciach zamestnania a povolania bez diskriminácie založenej na pohlaví

Na zabezpečenie účinného výkonu práva na rovnaké príležitosti a rovnaké zaobchádzanie vo veciach zamestnania a povolania bez diskriminácie založenej na pohlaví 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 zamestnanie po návrate do práce,
- b) poradenstvo pri voľbe povolania, odborné vzdelávanie, odborné preškolenie a pracovná rehabilitácia,
- c) podmienky zamestnania a pracovné podmienky vrátane odmeňovania,
- d) odborný a funkčný postup v zamestnaní.

Článok 21 - Právo na informácie a konzultácie

Na zabezpečenie účinného výkonu práva pracovníkov na informácie a 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 dôvernú,
- 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 mali 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 možností 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) bytov primeraných ich potrebám a zdravotnému stavu alebo príslušnej pomoci na úpravu bytu,
  - b) zdravotnej starostlivosti a služieb, ktoré vyžaduje ich stav,
- na zabezpečenie primeranej pomoci starším osobám žijúcim v príslušných zariadeniach pre dôchodcov 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 na ochranu v prípade prepustenia sa zmluvné strany zaväzujú uznať:

- a) právo pracovníkov nebyť prepustený bez závažného dôvodu týkajúceho sa ich schopností či správania alebo dôvodu súvisiaceho s fungovaním podniku, zariadenia alebo služby,
- b) právo pracovníkov prepustených bez závažného dôvodu na adekvátne odškodnenie alebo na inú vhodnú náhradu.

Za týmto účelom sa zmluvné strany zaväzujú zabezpečiť pracovníkovi prepustenému bez závažného dôvodu právo odvolať sa proti tomuto opatreniu na nestranný orgán.

Článok 25 - Právo pracovníkov na ochranu ich pohľadávok v prípade nesolventnosti ich zamestnávateľa  
Na zabezpečenie účinného výkonu práva pracovníkov na ochranu ich pohľadávok v prípade nesolventnosti ich zamestnávateľa sa zmluvné strany zaväzujú stanoviť, aby pohľadávky pracovníkov vyplývajúce z pracovných zmlúv alebo 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 obťažovanie na pracovisku alebo sa vzťahuje k práci, a prijať všetky náležité opatrenia na ochranu pracovníkov pred takýmto správaním,
2. podporovať povedomie, informovanosť a prevenciu, pokiaľ ide o zavrhnutie hodné, neprijateľné alebo útočné činy namierené proti pracovníkovi na pracovisku alebo majúce vzťah k práci 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 s rodinnými záväzkami oboch pohlaví a pre pracovníkov s rodinnými záväzkami a iných pracovníkov sa zmluvné strany zaväzujú:

1. prijať primerané opatrenia s cieľom:
  - a) umožniť pracovníkom s rodinnými záväzkami vstúpiť do aktívneho života, zotrvať v ňom alebo sa do neho vrátiť po neprítomnosti spôsobenej rodinnými záväzkami, vrátane opatrení v oblasti poradenstva pri výbere povolania a odborného vzdelania,
  - 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 budú stanovené vnútroštátnymi zákonmi, kolektívnymi zmluvami alebo praxou,
3. zabezpečiť, aby rodinné záväzky neboli závažným dôvodom na prepustenie.

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

Článok 29 - Právo na informovanosť a konzultácie v prípade hromadného prepúšťania

Na zabezpečenie účinného výkonu práva pracovníkov byť informovaní a konzultovaní v prípade hromadného prepúšťania sa zmluvné strany zaväzujú zabezpečiť, aby zamestnávateľia informovali zástupcov pracovníkov včas pred hromadným prepúšťaním o možnostiach vyhnúť sa hromadnému prepúšťaniu, alebo znížiť počet prepustených a jeho dôsledky, napríklad odvolaním sa na doplnkové sociálne opatrenia zamerané na pomoc pri pracovnom preradení alebo opätovnom zaradení do pracovného procesu 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 zosúladeného postupu na podporu efektívneho prístupu, osôb v situácii sociálneho vylúčenia a chudoby alebo osôb s rizikom, že táto situácia nastane, ako aj ich rodín, predovšetkým k zamestnaniu, bývaniu, vzdelaniu, výučbe, kultúre a k sociálnej a lekárskej pomoci,
- b) znovo preskúmať tieto opatrenia ak je potrebná ich úprava.

Článok 31 - Právo na ubytovanie

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

1. podporu prístupu k ubytovaniu na dostačujúcej úrovni,
2. predchádzanie výskytu a zníženie počtu osôb bez prístrešia s cieľom postupného vyriešenia ich situácie,
3. prispôsobenie výšky nájomného osobám, ktoré nemajú dostatočné príjmy.

### ČASŤ III

Článok A - Záväzky

1. Bez ujmy na ustanovení článku B sa každá zmluvná strana zaväzuje:

- a) považovať časť I tejto charty za vyhlásenie určujúce ciele, ktoré bude plniť všetkými vhodnými prostriedkami k ich

realizácii, v súlade s ustanoveniami úvodného odseku spomínanej časti,

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

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

3. Každá zmluvná strana môže kedykoľvek neskôr vyhlásiť oznámením zaslaným generálnemu tajomníkovi, že sa považuje za viazanú ktorýmkoľvek ďalším článkom alebo očíslovaným odsekom časti II 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 považovala za viazanú aspoň ustanoveniami zodpovedajúcimi ustanoveniam Európskej sociálnej charty, alebo prípadne ustanoveniam dodatkového protokolu, ktorými bola viazaná.

2. Prijatie záväzkov z ustanovení tejto charty má za účinok, že od nadobudnutia platnosti týchto záväzkov voči zmluvnej strane, 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.

#### ČASŤ IV

##### Článok C - Kontrola záväzkov obsiahnutých v tejto charte

Uplatňovanie právnych záväzkov obsiahnutých v tejto charte bude podriadené tej istej kontrole, akej boli poriadené záväzky Európskej sociálnej charty.

##### 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 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.

#### ČASŤ V

##### 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 každá zmluvná strana prijať opatrenia obmedzujúce záväzky tejto charty v takom rozsahu, ako to vyžaduje situácia, 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 časti I a ich účinný výkon v zmysle časti II nemôžu byť predmetom akýchkoľvek 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 k právam a záväzkom v zmysle tejto charty a priznané 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 výhodnejšie pre chránené osoby.

#### Článok I - Realizácia prevzatých záväzkov

1. Bez ujmy na prostriedkoch uplatňovania uvedených v týchto článkoch, príslušné ustanovenia článkov 1 až 31 časti II tejto charty sa realizujú:

- a) zákonmi alebo nariadeniami,
- 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 časti II tejto charty sa považujú za splnené, v súlade s odsekom 1 tohto článku, ak sa tieto ustanovenia uplatňujú na prevažnú väčšinu pracovníkov pripadajúcich do úvahy.

#### Článok J - Dodatky

1. Všetky dodatky k častiam I a II tejto charty týkajúce sa rozšírenia práv zaručených touto chartou a všetky dodatky k častiam III až VI predložené jednou zo zmluvných strán alebo vládny výborom sú oznámené generálnemu tajomníkovi Rady Európy, ktorý ich odovzdá zmluvným stranám tejto charty.

2. Každý dodatok predložený v súlade s ustanoveniami predchádzajúceho odseku bude posúdený vládny 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 dodatok k časti I a k časti II tejto charty nadobudne platnosť pre štáty, ktoré ich prijali, prvý deň mesiaca, ktorý nasleduje po uplynutí jedného mesiaca odo dňa, kedy tri zmluvné strany oznámili jeho prijatie generálnemu tajomníkovi.

Vo vzťahu k zmluvnej strane, ktorá prijala dodatok neskôr, nadobudne tento platnosť prvý deň mesiaca, ktorý nasleduje po uplynutí jedného mesiaca odo dňa, kedy táto zmluvná strana oznámila prijatie dodatku generálnemu tajomníkovi.

4. Každý dodatok k častiam III až VI tejto charty nadobudne platnosť prvý deň mesiaca, ktorý nasleduje po uplynutí jedného mesiaca odo dňa, kedy všetky zmluvné strany oznámia jeho prijatie generálnemu tajomníkovi.

#### ČASŤ VI

#### Článok K - Podpis, 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, prijatí alebo schválení budú uložené u generálneho tajomníka Rady Európy.

2. Táto charta nadobudne platnosť po uplynutí mesačnej lehoty odo dňa, kedy tri členské štáty Rady Európy súhlasili byť viazané touto chartou, v súlade s ustanoveniami predchádzajúceho odseku.

3. Pre každý štát, ktorý ju ratifikuje neskôr, táto charta nadobudne platnosť po uplynutí mesačnej lehoty odo dňa odovzdania ratifikačnej listiny, listiny o prijatí alebo o schválení.

#### Článok L - Územné uplatňovanie

1. Táto charta sa uplatňuje na metropolitné územie každej zmluvnej strany. Každý štát môže, v momente podpísania alebo uloženia svojej ratifikačnej listiny, listiny o prijatí alebo o schválení spresniť, vyhlásením generálnemu tajomníkovi Rady Európy, ktoré územie považuje na tento účel za svoje metropolitné územie.

2. Každý zmluvný štát môže v momente ratifikácie, prijatia alebo schválenia alebo kedykoľvek neskôr vyhlásiť oznámením generálnemu tajomníkovi Rady Európy, že charta sa bude uplatňovať v celku alebo v jej časti na to alebo tie nemetropolitné územia, ktoré sú menované v spomínanom vyhlásení a ktorých medzinárodné vzťahy zmluvný štát zaručuje alebo ktorých medzinárodnú zodpovednosť berie zmluvný štát na seba. V tomto vyhlásení zmluvný štát presne určí články alebo odseky časti II charty, ktoré prijíma za záväzné vo vzťahu ku každému z území, ktoré sú vo vyhlásení menované.

3. Táto charta nadobudne platnosť vo vzťahu k územiu alebo k územiám, ktoré sú menované vo vyhlásení spomínanom v predchádzajúcom odseku, po uplynutí mesačnej lehoty odo dňa, kedy generálny tajomník obdrží 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 každý ešte neprijatý článok vo vzťahu k tomuto alebo k týmto územiám. Takéto neskôr prijaté záväzky budú považované za neoddeliteľnú súčasť pôvodného vyhlásenia vo vzťahu k danému územiu a nadobudnú tú istú účinnosť po uplynutí mesačnej lehoty odo dňa, kedy generálny tajomník obdrží oznámenie o tomto vyhlásení.

#### Článok M - Vypovedanie

1. Žiadna strana nemôže vypovedať túto chartu pred uplynutím päťročného obdobia odo dňa, kedy pre ňu charta nadobudla platnosť alebo pred uplynutím každého dvojročného obdobia, v každom prípade však má byť šesťmesačná vypovedná 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 časti II 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 zvlášť menovaných v článku A odsek 1 písm. b).

3. Každá zmluvná strana môže vypovedať túto chartu alebo ktorýkoľvek článok alebo odsek časti II 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 odsekom 2 článku L.

#### Článok N - Dodatok

Dodatok 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 o schválení,
- c) každý termín nadobudnutia platnosti tejto charty v súlade s článkom K,
- d) každé vyhlásenie v súlade s článkami A odsek 2 a 3, D odsek 1 a 2, F odsek 2 a L odsek 1, 2, 3 a 4.
- e) každý pozmeňovací návrh podľa článku J,
- f) každé vypovedanie podľa článku M,
- g) každý ďalší akt, oznámenie alebo odovzdanie vzťahujúce sa k tejto charte.

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

Vyhotovené v Štrasburgu, 3. mája 1996 vo francúzskom a anglickom 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.

Dodatok k Európskej sociálnej revidovanej charte.

Dosah Európskej sociálnej revidovanej charty na ňou chránené osoby.

1. S výhradou ustanovení odseku 4 článku 12 a odseku 4 článku 13, medzi osoby uvedené v článkoch 1 až 17 a 20 až 31, patria cudzinci len vtedy, ak sú príslušníkmi ostatných strán a majú na území príslušnej strany trvalé bydlisko alebo tam pracujú v súlade s predpismi. Rozumie sa, že hore uvedené články budú vykladané podľa ustanovení článkov 18 a 19.

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

2. Každá zmluvná strana bude zaobchádzať s utečencami, na ktorých sa vzťahuje definícia Ženevského dohovoru z 28. júla 1951 o štatúte utečencov a definícia Protokolu z 31. januára 1967, a ktorí pôsobia na území tejto strany legálne, čo možno najpriaznivejšie a že v žiadnom prípade nebude s nimi zaobchádzať horšie, ako sa k tomu zaviazala na základe dohovoru z roku 1951, ako aj na základe všetkých ostatných existujúcich medzinárodných dohôd uplatňovaných na hore uvedených utečencov.

3. Každá zmluvná strana bude zaobchádzať s bezdomovcami, na ktorých sa vzťahuje definícia Newyorského dohovoru z 28. septembra 1954 o štatúte bezdomovcov a ktorí legálne sídlia na území tejto strany, čo možno najpriaznivejšie a že v žiadnom prípade nebude s nimi zaobchádzať horšie, ako sa k tomu zaviazala na základe tohto dokumentu, ako aj všetkých ostatných existujúcich medzinárodných dohôd uplatňovaných na hore uvedených bezdomovcov.

Časť I, odsek 18 a Časť II, článok 18 odsek 1.

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

## ČASŤ II

#### Článok 1, odsek 2

Toto ustanovenie nemôže byť vykladané tak, že zakazuje alebo povoľuje klauzuly alebo praktiky odborárskej bezpečnosti.

#### Článok 2, odsek 6

Zmluvné strany budú môcť 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 majú pracovná zmluva alebo pracovný pomer príležitostný a/alebo zvláštny charakter, pod podmienkou, že objektívne dôvody ospravedlnia jeho neuplatňovanie.

Článok 3, odsek 4

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

Článok 4, odsek 4

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

Článok 4, odsek 5

Rozumie sa, že zmluvná strana môže prijať záväzok požadovaný v tomto odseku, ak sú mzdové zrážky pre veľkú väčšinu pracovníkov zakázané buď zákonom alebo kolektívnymi zmluvami alebo arbitrážnymi rozhodnutiami, pričom jedinými výnimkami sú osoby, ktoré nie sú menované v týchto listinách.

Článok 6, odsek 4

Rozumie sa, že každá zmluvná strana môže, pokiaľ sa o ňu jedná, zákonom upraviť výkon práva na štrajk len ak by mohlo byť každé ďalšie eventuálne obmedzenie tohto práva odôvodnené podľa článku G.

Článok 7, odsek 2

Toto ustanovenie nebráni zmluvným stranám zákonom stanoviť možnosť pre mladistvých, ktorí nedovršili minimálne stanovenú vekovú hranicu, vykonávať práce nutne potrebné pre ich odborné vzdelanie, pokiaľ je práca vykonávaná pod kontrolou kompetentného dozoru a pokiaľ sú zaručené bezpečnosť a ochrana zdravia mladistvých pri práci.

Článok 7, odsek 8

Rozumie sa, že zmluvná strana splní záväzok požadovaný v tomto odseku ak sa prispôsobí duchu tohto záväzku tým, že zákonom stanoví, že veľká väčšina osôb mladších ako osemnásť rokov nebude zamestnávaná na nočné práce.

Článok 8, odsek 2

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

- a) ak sa pracovníčka dopustila chyby, ktorá zdôvodňuje prerušenie pracovného pomeru,
- b) ak daný podnik končí svoju činnosť,
- c) ak uplynul termín stanovený zmluvou.

Článok 12, odsek 4

Výraz "s výnimkou podmienok stanovených týmito zmluvami", ktorý sa nachádza v úvode tohto odseku, označuje, že pokiaľ ide o príspevky existujúce nezávisle od daňového systému, zmluvná strana môže požadovať naplnenie stanovenej dĺžky pobytu pred udelením týchto príspevkov občanom iných zmluvných strán.

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, pod podmienkou, že budú zaobchádzať so štátnymi príslušníkmi iných zmluvných strán podľa ustanovení tohto dohovoru.

Článok 16

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

Článok 17

Rozumie sa, že toto ustanovenie sa týka všetkých osôb mladších ako 18 rokov, okrem prípadu, kedy je plnoletosť podľa zákona dovŕšená skôr, bez ujmy na ďalších špecifických ustanoveniach stanovených chartou, hlavne článkom 7. Toto nezahŕňa povinnosť zabezpečiť povinné vzdelanie až do hore uvedeného veku.

Článok 19, odsek 6

Za účelom uplatňovania tohto ustanovenia sa pod slovným spojením "rodina migrujúceho pracovníka" rozumie 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. Rozumie sa, že záležitosti týkajúce sa sociálneho zabezpečenia, ako aj ustanovenia vzťahujúce sa na dávky v nezamestnanosti, na starobné dávky a dávky pozostalým, môžu byť vylúčené z poľa pôsobnosti tohto článku.
2. V zmysle tohto článku ustanovenia týkajúce sa ochrany ženy, hlavne v súvislosti s tehotenstvom, pôrodom a po narodení dieťaťa, nebudú považované za diskrimináciu.
3. Tento článok nie je prekážkou pre prijatie špecifických opatrení určených na odstránenie týchto nerovností.
4. Z poľa pôsobnosti tohto článku alebo jeho niektorých ustanovení môžu byť vylúčené odborné činnosti, ktoré z dôvodu

ich povahy a podmienok ich vykonania môžu byť zverené len osobám daného pohlavia. Toto ustanovenie nemožno vykladať tak, že zaväzuje zmluvné strany stanoviť zákonmi alebo právnymi predpismi zoznam odborných činností, ktoré z dôvodu ich povahy a podmienok ich vykonania môžu byť vyhradené pracovníkom určeného pohlavia.

#### Články 21 a 22

1. Pre účely uplatňovania týchto článkov výraz " zástupcovia pracovníkov " označuje osoby, ktoré v súlade s vnútroštátnymi predpismi alebo praxou boli za také uznané.
2. Výraz " vnútroštátne právne predpisy a prax " sa podľa jednotlivých prípadov okrem zákonov a predpisov vzťahuje na kolektívne zmluvy a iné dohody medzi zamestnávateľmi a zástupcami pracovníkov, na zvyky a iné právne rozhodnutia.
3. Pre účely uplatňovania týchto článkov výraz " podnik " treba vykladať ako súhrn hmotných a nehmotných prvkov, ktoré sú alebo nie sú právnickými osobami a tento súhrn je určený na výrobu tovarov alebo poskytovanie služieb s ekonomickým cieľom a disponujúci právomocou rozhodovať o svojom správaní sa na trhu.
4. Rozumie sa, že cirkevné komunity 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 sú riadené istými morálnymi koncepciami a ak sú tieto ideály a koncepcie chránené vnútroštátnymi právnymi predpismi, môžu byť vylúčené z uplatňovania týchto článkov do tej miery, ako je to nevyhnutné pre ochranu zamerania podniku.
5. Rozumie sa, že ak práva formulované v predchádzajúcich článkoch sú v niektorom štáte vykonávané rôznymi podnikovými inštitúciami, treba dotýčnú zmluvnú stranu chápať tak, že plní záväzky vyplývajúce z týchto ustanovení.
6. Zmluvné strany môžu vylúčiť z poľa pôsobnosti týchto článkov podniky, ktorých stav zamestnancov nedosahuje hranicu stanovenú vnútroštátnymi právnymi predpismi alebo praxou.

#### Článok 22

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

#### Článok 23, odsek 1

Pre účely uplatňovania tohto odseku, výraz " čo možno najdlhšie " sa odvoláva na fyzické, psychologické a intelektuálne schopnosti staršej osoby.

#### Článok 24

1. Rozumie sa, že pre účely tohto článku výraz " prepustenie " znamená prerušenie pracovného pomeru na podnet zamestnávateľa.
2. Rozumie sa, že tento článok sa týka všetkých pracovníkov a len zmluvná strana môže celkovo alebo čiastočne zbaviť svojej ochrany nasledovné 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. Pre účely tohto článku za závažné dôvody prepustenia 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 si želá vykonávať, vykonáva alebo má mandát na funkciu zástupcu pracovníkov,
  - c) skutočnosť, že pracovník podal sťažnosť na zamestnávateľa alebo sa podieľal na aktivitách zameraných proti nemu pre porušovanie právnych predpisov alebo sa odvolal na kompetentné úradné 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. Rozumie sa, že odškodnenie alebo iná náhrada v prípade prepustenia bez závažného dôvodu, musí byť určené vnútroštátnymi zákonmi alebo právnymi predpismi, kolektívnymi zmluvami alebo iným spôsobom vyhovujúcim podmienkam daného štátu.

#### Článok 25

1. Kompetentný úrad môže výnimočne a po konzultáciách s organizáciami zamestnávateľov a pracovníkov vylúčiť určené kategórie pracovníkov z ochrany stanovenej týmto ustanovením z dôvodu zvláštnej povahy ich pracovného vzťahu.
2. Rozumie sa, že výraz " nesolventnosť " bude definovaný vnútroštátnymi zákonmi a praxou.
3. Pohľadávky pracovníkov, na ktoré sa vzťahuje toto ustanovenie musia aspoň zahŕňať:
  - a) pohľadávky pracovníkov vzťahujúce sa na mzdu za určené obdobie, ktoré nemôže byť kratšie ako tri mesiace v prednostnom systéme a kratšie ako osem týždňov v garančnom systéme, ktoré predchádzalo nesolventnosti alebo prerušeniu pracovného pomeru,
  - b) pohľadávky pracovníkov vzťahujúce sa na platenú dovolenku dlhujúcu vzhľadom na prácu vykonanú v období roka, keď nastala nesolventnosť alebo prerušenie pracovného pomeru,
  - c) pohľadávky pracovníkov vzťahujúce sa na iné dlžné čiastky za iné platené neprítomnosti týkajúce sa stanoveného

obdobia, ktoré nemôže byť kratšie ako tri mesiace v prednostnom systéme a kratšie ako osem týždňov v garančnom systéme, ktoré predchádzalo nesolventnosti alebo prerušeniu pracovného pomeru.

4. Vnútroštátne zákony a právne predpisy môžu obmedziť ochranu pohľadávok pracovníkov na čiastku, ktorej výška bude sociálne prijateľná.

#### Článok 26

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

Rozumie sa, že odsek 2 nepokrýva sexuálne obťažovanie.

#### Článok 27

Rozumie sa, že tento článok sa uplatňuje na pracovníkov oboch pohlaví, ktorí majú rodinné záväzky voči ich 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 blízky členovia rodiny, ktorí zjavne potrebujú opateru a pomoc " sa chápu v zmysle stanovených vnútroštátnych právnych predpisov zmluvných strán.

#### Články 28 a 29

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

### ČASŤ III

Rozumie sa, že táto charta obsahuje právne záväzky medzinárodného charakteru, ktorých uplatňovanie je podriadené jedinej kontrole uvedenej v časti IV.

#### Článok A, odsek 1

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

#### Článok B, odsek 2

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

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

### ČASŤ V

#### 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, aby pokrýval aj stav vojnového ohrozenia.

#### Článok I

Rozumie sa, že pracovníci vylúčení v súlade s dodatkom článkov 21 a 22 sa neberú do úvahy pri zostavovaní počtu zainteresovaných pracovníkov.

#### Článok J

Výraz " pozmeňovací návrh " sa vykladá tak, aby tiež zahŕňal nové články charty.