

# **Rada Evropy**

## **Revidovaná Evropská sociální charta**

**(Štrasburk, 3. května 1996)**

### **Preamble**

Níže podepsané vlády, jsou členy Rady Evropy,

Majíce na zřeteli, že cílem Rada Evropy je dosažení větší jednoty mezi jejími členy za účelem ochrany a uskutečnění ideálů a principů, které jsou jejich společným dědictvím, a k usnadnění jejich hospodářského a sociálního pokroku, zejména zachováním a dalším naplňováním lidských práv a základních svobod,

Majíce na zřeteli, že v Evropské úmluvě na ochranu lidských práv a základních svobod, podepsané v Římě dne 4. listopadu 1950, a v Protokolu k ní, podepsaném v Paříži dne 20. března 1952, členské státy Rady Evropy souhlasily s tím, že zajistí svému obyvatelstvu občanská a politická práva a svobody stanovené v Úmluvě a Protokolu,

Majíce na zřeteli, že v Evropské sociální chartě, otevřené k podpisu v Turíně dne 18. října 1961, a k ní připojených Protokolech členské státy Rady Evropy souhlasily s tím, že zajistí svému obyvatelstvu sociální práva v ní specifikovaná, aby zlepšily jejich životní úroveň a jejich sociální blahobyť,

Připomínajíc, že ministerská konference o lidských právech pořádaná v Římě dne 5. listopadu 1990 zdůraznila na jedné straně potřebu uchovat nedělitelnou povahu všech lidských práv, totiž občanských, politických, hospodářských, sociálních a kulturních, a na druhé straně dát Evropské sociální chartě čerstvý impuls,

Rozhodnuty, jak bylo rozhodnuto na ministerské konferenci, pořádané v Turínu ve dnech 21. a 22. října 1991, aktualizovat a přizpůsobit obsah Charty tak, aby odrážel zejména fundamentální změny, ke kterým došlo od doby, kdy byl přijat text Charty,

Uznávajíc výhodu toho, vtělit do Revidované Charty, která by měla postupně nahradit Evropskou sociální chartu, práva zaručená v pozměněné Chartě, práva zaručená Dodatkovým Protokolem z roku 1988, a dodat nová práva,

Dohodly se na následujícím :

### **Část I**

Smluvní strany přijímají jako cíl své politiky, kterou budou provádět pomocí všech vhodných prostředků, jak na národní tak na mezinárodní úrovni, dosažení podmínek, za kterých budou účinně naplňována následující práva a principy :

1. Každá osoba musí mít příležitost získat prostředky ke svému živobytí prací, kterou si svobodně zvolí.
2. Všichni pracovníci mají právo na spravedlivé pracovní podmínky.
3. Všichni pracovníci mají právo na bezpečné a zdravé pracovní podmínky.
4. Všichni pracovníci mají právo na spravedlivou odměnu, která zajistí jim a jejich rodinám slušnou životní úroveň.
5. Všichni pracovníci a zaměstnavatelé mají právo na svobodu sdružování v národních a mezinárodních organizacích k ochraně jejich hospodářských a sociálních zájmů.
6. Všichni pracovníci a zaměstnavatelé mají právo kolektivně vyjednávat.
7. Děti a mladé osoby mají právo na zvláštní ochranu před fyzikálními a morálními riziky, kterými jsou vystaveni.
8. Zaměstnané ženy v případě mateřství mají právo na zvláštní ochranu.
9. Každá osoba má právo na přiměřené prostředky odborné poradenství pro volbu povolání s cílem získat pomoc při volbě povolání, které by odpovídalo jejich osobním schopnostem a zájmům.
10. Každá osoba má právo na vhodné způsoby odborné přípravy.
11. Každá osoba má právo využít všech možných opatření, které jí umožní požívat nejlepší dosažitelné úrovně zdraví.
12. Všichni pracovníci a osoby, které jsou na nich závislé, mají právo na sociální zabezpečení.
13. Kdokoliv, kdo je bez dostatečných prostředků, má právo na sociální a zdravotní pomoc.
14. Každý má právo využívat služeb sociální péče.
15. Zdravotně postižené osoby mají právo na nezávislost, sociální integraci a účast v životě společnosti.
16. Rodina jakožto základní jednotka společnosti má právo na vhodnou sociální, právní a hospodářskou ochranu k zajištění jejího plného rozvoje.
17. Děti a mladé osoby mají právo na přiměřenou sociální, právní a hospodářskou ochranu.
18. Příslušníci jakékoliv smluvní strany mají právo na území jiné smluvní strany přijmout jakékoliv výdělečné zaměstnání na základě rovnosti se státními příslušníky této smluvní strany, s výhradou omezení založených na vážných důvodech hospodářského nebo sociálního charakteru.
19. Migrující pracovníci, kteří jsou příslušníky smluvní strany, a jejich rodiny mají právo na ochranu a pomoc na území jakékoliv jiné smluvní strany.
20. Všichni pracovníci mají právo na rovné příležitosti a stejné zacházení v otázkách zaměstnání a povolání bez diskriminace z důvodu pohlaví.
21. Pracovníci mají právo na to, aby byli v podniku informováni a aby se s nimi jednalo.
22. Pracovníci mají právo účastnit se stanovování a zlepšování pracovních podmínek a pracovního prostředí v podniku.
23. Každá starší osoba má právo na sociální ochranu.
24. Všichni pracovníci mají právo na ochranu v případech skončení zaměstnání.
25. Všichni pracovníci mají právo na ochranu svých nároků v případě insolventnosti jejich zaměstnavatele.
26. Všichni pracovníci mají nárok na důstojnost v práci.
27. Všechny osoby s povinnostmi k rodině a osoby, které jsou nebo si přejí být zaměstnané, mají právo tak činit, aniž by byli diskriminováni a pokud možno bez konfliktu mezi jejich zaměstnáním a rodinnými povinnostmi.
28. Zástupci pracovníků v podniku mají právo na ochranu proti aktům, které je poškozují, a mají jim být poskytnuty přiměřené možnosti k výkonu jejich funkcí.

29. Všichni pracovníci mají právo na to, aby byli informováni o kolektivním propouštění a aby s nimi bylo jednáno v rámci procedury kolektivního propouštění.
30. Každý má právo na ochranu proti chudobě a sociálnímu vyloučení.
31. Každý má právo na bydlení.

## **Část II**

Smluvní strany se zavazují za podmínek stanovených v Části III, že se budou považovat vázáni závazky stanovenými v následujících člancích a odstavcích.

### **Článek 1 - Právo na práci**

S cílem zajistit účinný výkon práva na práci, se smluvní strany zavazují

1. přijmout jako jeden z jejich zásadních cílů a odpovědností dosažení a udržení co nejvyšší a nejstabilnější úrovně zaměstnanosti s cílem dosažení plné zaměstnanosti,
2. chránit účinně právo pracovníka vydělávat si na své živobytí ve svobodně zvoleném zaměstnání,
3. zřídit a udržovat bezplatné služby zaměstnanosti pro všechny pracovníky,
4. poskytovat a podporovat vhodné poradenství pro volbu povolání, odborný výcvik a rehabilitaci.

### **Článek 2 - Právo na spravedlivé pracovní podmínky**

S cílem zajistit účinný výkon práva na spravedlivé pracovní podmínky, se smluvní strany zavazují :

1. stanovit přiměřenou denní a týdenní pracovní dobu, postupně zkracovat pracovní týden, jak to dovolí růst produktivity práce a další důležité činitele,
2. poskytovat placené volno v době veřejných svátků,
3. poskytovat minimálně čtyřtýdenní placenou dovolenou ročně,
4. odstraňovat rizika, která jsou spojená s nebezpečnými nebo nezdravými povoláními, a tam, kde nebylo dosud možné odstranit nebo dostatečně snížit tato rizika, poskytovat buď zkrácení pracovní doby nebo dodatkovou placenou dovolenou pracovníkům v takových povoláních,
5. zajistit každý týden dobu odpočinku, která má pokud možno připadnout na den uznávaný podle tradice nebo obyčeje příslušné země nebo oblasti za den odpočinku.
6. zajistit, že pracovníci budou co nejdříve, avšak v žádném případě ne déle než dva měsíce od data zahájení jejich zaměstnání, písemnou formou informováni o podstatných náležitostech pracovní smlouvy nebo pracovněprávního vztahu,
7. zajistit, že pracovníci konající noční práci budou mít prospěch z opatření, která berou v úvahu zvláštní povahu této práce.

### **Článek 3 - Právo na bezpečné a zdravé pracovní podmínky**

S cílem zajistit účinný výkon práva na bezpečné a zdravé pracovní podmínky, se smluvní strany zavazují po projednání s organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků :

1. formulovat, provádět a pravidelně revidovat koherentní národní politiku bezpečnosti práce, ochrany zdraví při práci a pracovního prostředí. Primárním cílem této politiky bude zlepšovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci a předcházet pracovním úrazům a poškozením zdraví, která vyplývají z práce nebo jsou s ní spojená nebo se přihodí v průběhu práce, zejména snížením na minimum příčin rizik na pracovišti,
2. vydávat právní předpisy k zajištění bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci,
3. stanovit opatření k vynucení takových právních předpisů formou dozoru,
4. podporovat postupný rozvoj závodních zdravotních služeb pro všechny pracovníky, jejichž funkce budou především preventivní a poradenské.

## **Článek 4 - Právo na spravedlivou odměnu za práci**

S cílem zajistit účinný výkon práva na spravedlivou odměnu za práci, se smluvní strany zavazují:

1. uznat právo pracovníků na takovou odměnu za práci, která zajistí jim i jejich rodinám uspokojivou životní úroveň,
2. uznat právo pracovníků na vyšší odměnu za přesčasovou práci, s výhradou výjimek ve zvláštních případech,
3. uznat právo pracujících mužů a žen na stejnou odměnu za práci stejné hodnoty,
4. uznat právo všech pracovníků na přiměřeně dlouhou výpovědní lhůtu při ukončení zaměstnání,
5. povolit srážky ze mzdy jen za podmínek a v rozsahu daném vnitrostátními zákony nebo předpisy, nebo podle kolektivních smluv anebo podle rozhodčího nálezu.

Výkon těchto práv bude možné zajistit prostřednictvím svobodně uzavřených kolektivních smluv, zákonnými metodami stanovení mezd nebo jinými vhodnými způsoby podle vnitrostátních podmínek.

## **Článek 5 - Právo organizovat se**

S cílem zajistit nebo podpořit svobodu pracovníků a zaměstnavatelů vytvářet místní, národní nebo mezinárodní organizace k ochraně jejich hospodářských a sociálních zájmů, nebo svobodu připojit se k takovým organizacím, se smluvní strany zavazují, že vnitrostátní právní předpisy nebudou takové, aby bránily, nebo nebudou aplikovány tak, aby bránily této svobodě. Rozsah, v jakém se budou záruky stanovené v tomto článku vztahovat na policii, bude stanoven vnitrostátními zákony nebo nařízeními. Princip aplikace těchto záruk na členy ozbrojených sil a rozsah, v jakém se budou vztahovat na osoby v této kategorii, bude rovněž stanoven vnitrostátními zákony nebo nařízeními.

## **Článek 6 - Právo kolektivně vyjednávat**

S cílem zajistit účinný výkon práva kolektivně vyjednávat, se smluvní strany zavazují :

1. podporovat společné konzultace mezi pracovníky a zaměstnavateli,
2. podporovat tam, kde je to nutné a vhodné, mechanismy pro dobrovolné vyjednávání mezi zaměstnavateli nebo organizacemi zaměstnavatelů a organizacemi pracovníků za účelem stanovení pracovních podmínek kolektivními smlouvami,
3. podporovat vytvoření a využívání vhodných mechanismů pro smíření a dobrovolné rozhodčí řízení pro urovnání pracovních sporů

a uznat :

4. právo pracovníků a zaměstnavatelů na kolektivní akci v případě konfliktu zájmů, včetně práva na stávkou, s výhradou závazků vyplývajících z platné kolektivní smlouvy, kterou před tím uzavřeli.

## **Článek 7 - Právo dětí a mladých osob na ochranu**

S cílem zajistit účinný výkon práva dětí a mladých osob na ochranu, se smluvní strany zavazují

1. stanovit minimální věk pro přijetí do zaměstnání na 15 let s výjimkou dětí zaměstnaných určenými lehkými pracemi, které neškodí jejich zdraví, morálce nebo vzdělávání,
2. stanovit, že minimální věk pro přijetí do zaměstnání bude 18 let, pokud jde o předem stanovená povolání považována za nebezpečná nebo zdraví škodlivá,
3. stanovit, že osoby podléhající povinné školní docházce nebudou zaměstnávány takovými pracemi, které by jim bránily v plném využití možností vzdělávání,
4. stanovit, že pracovní doba osob mladších 18 let bude omezena v souladu s potřebami jejich rozvoje, zejména s ohledem na potřebu jejich přípravy k výkonu povolání,
5. uznat právo mladých pracovníků a učňů na spravedlivou mzdu nebo jiné přiměřené příplatky,
6. stanovit, že doba, kterou mladí lidé stráví přípravou k výkonu zaměstnání během obvyklé pracovní doby se souhlasem zaměstnavatele, je považována za část pracovního dne,
7. stanovit, že zaměstnané osoby mladší 18 let mají každý rok nárok na nejméně čtyři týdny placené dovolené,
8. stanovit, že osoby mladší 18 let nebudou zaměstnávány noční prací, s výjimkou určitých povolání stanovených vnitrostátními zákony nebo nařízeními,
9. stanovit, že osoby mladší 18 let zaměstnáváné v povoláních určených vnitrostátními právními předpisy budou podléhat pravidelnému lékařskému dohledu,
10. zajistit zvláštní ochranu před fyzickým a mravním ohrožením, jemuž jsou děti a mládež vystaveny, zejména proti takovému ohrožení, které vyplývá přímo nebo nepřímo z jejich práce.

## **Článek 8 - Právo zaměstnaných žen na ochranu mateřství**

S cílem zajistit účinný výkon práva zaměstnaných žen na ochranu mateřství, se smluvní strany zavazují :

1. poskytnout ženám před a po narození dítěte volno v celkové délce nejméně 14 týdnů tak, že v této době obdrží placené volno nebo přiměřené dávky sociálního zabezpečení nebo podporu z veřejných fondů,
2. považovat za nezákonné, jestliže zaměstnavatel dá pracovníci výpověď v době od momentu, kdy žena oznámí zaměstnavateli, že je těhotná, do skončení její mateřské dovolené, nebo pokud jí dá výpověď v takové době, že by výpovědní lhůta skončila během takového období;
3. stanovit, aby matky kojící své děti měly nárok na dostatek volného času pro tento účel;
4. regulovat zaměstnávání noční prací těhotných žen, žen krátce po porodu a žen kojících své děti;

- zakázat zaměstnávání těhotných žen, žen krátce po porodu a žen kojících své děti při podzemním dolování a při všech dalších pracích, které jsou pro ně nevhodné z důvodu nebezpečí, škodlivosti zdraví nebo námahy, a přijmout vhodná opatření na ochranu zaměstnaneckých práv těchto žen.

## **Článek 9 - Právo na poradenství při volbě povolání**

S cílem zajistit účinné uplatnění práva na odborné poradenství při výběru povolání se smluvní strany zavazují poskytovat nebo podporovat podle potřeby služby, které pomohou všem osobám, včetně zdravotně postižených, řešit problémy související s volbou povolání a odborným postupem, s náležitým přihlédnutím k jejich osobním schopnostem a možnostem na trhu práce; tato pomoc musí být poskytována zdarma jak mládeži, včetně dětí ve školním věku, tak dospělým.

## **Článek 10 - Právo na přípravu k výkonu povolání**

S cílem zajistit účinný výkon práva na odbornou přípravu, se smluvní strany zavazují :

- poskytovat nebo podporovat podle potřeby technickou a odbornou přípravu všech osob, včetně osob zdravotně postižených, po projednání s organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, a poskytovat prostředky, které umožní přístup k vyššímu technickému a univerzitnímu (vysokoškolskému) vzdělání výhradně podle schopností jednotlivce;
- vytvořit nebo podporovat učňovský systém a jiné systematické formy pro výcvik mladých chlapců a dívek v jejich povoláních;
- poskytovat nebo podporovat, podle potřeby :
  - přiměřená a snadno dostupná výcviková zařízení pro dospělé pracovníky,
  - zvláštní zařízení pro rekvalifikaci dospělých pracovníků nutnou v důsledku technického vývoje nebo nových trendů v zaměstnanosti (na trhu práce).
- pokud bude potřeba, zajistit nebo podporovat zvláštní opatření pro rekvalifikaci a re-integraci dlouhodobě nezaměstnaných,
- povzbuzovat plné využití poskytnutých zařízení takovými vhodnými opatřeními, jako jsou :
  - snížení nebo zrušení poplatků nebo náhrady nákladů,
  - poskytnutí finanční podpory ve vhodných případech,
  - započítání času, který pracovník stráví během zaměstnání při doplňkovém výcviku na žádost zaměstnavatele, do normální pracovní doby,
  - prostřednictvím odpovídající kontroly zajištění účinnosti učňovských a všech jiných forem výcviku pro mladé pracovníky a všeobecně zajištění náležité ochrany mladých pracovníků, po projednání s organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků.

## **Článek 11 - Právo na ochranu zdraví**

S cílem zajistit účinné uplatnění práva na ochranu zdraví, se smluvní strany zavazují buď přímo nebo ve spolupráci s veřejnými a soukromými organizacemi přijímat opatření zaměřená zejména na :

1. v co nejvyšší možné míře odstranění příčin nemocí,
2. poskytování poradenských a vzdělávacích služeb na podporu zdraví a zvýšení odpovědnosti jednotlivce v záležitostech zdraví,
3. co největší prevenci epidemických, endemických a jiných nemocí a úrazů.

## **Článek 12 - Právo na sociální zabezpečení**

S cílem zajistit účinné uplatnění práva na sociální zabezpečení se smluvní strany zavazují:

1. vytvořit nebo udržovat systém sociálního zabezpečení,
2. udržovat systém sociálního zabezpečení na dostatečné úrovni, přinejmenším na úrovni stejné, jaká se vyžaduje pro ratifikaci Evropského zákoníku sociálního zabezpečení,
3. usilovat o postupné zvýšení systému sociálního zabezpečení na vyšší úroveň,
4. učinit opatření uzavřením patřičných dvoustranných a mnohostranných smluv nebo jinými vhodnými prostředky a s výhradou podmínek stanovených v takových smlouvách k zajištění:

a) rovného zacházení mezi vlastními státními příslušníky a státními příslušníky ostatních smluvních stran pokud jde o práva sociálního zabezpečení, včetně zachování nároků vyplývajících z právních předpisů sociálního zabezpečení, bez ohledu na stěhování chráněných osob, které mohou tyto osoby podniknout mezi územími smluvních stran,

b) uznání, zachování a znovunabytí práv sociálního zabezpečení prostřednictvím sčítání dob pojištění nebo zaměstnání završených podle právních předpisů každé ze smluvních stran.

## **Článek 13 - Právo na sociální a lékařskou pomoc**

S cílem zajistit účinné uplatnění práva na sociální a lékařskou pomoc se smluvní strany zavazují:

1. zajistit, že každé osobě, která je bez přiměřených prostředků a která není schopná si takové prostředky zajistit buď sama vlastním úsilím nebo je získat z jiných zdrojů, zejména prostřednictvím dávek ze systému sociálního zabezpečení, bude poskytnuta přiměřená pomoc, a v případě nemoci i péče nezbytná podle jejího stavu,
2. zajistit, že osoby, kterým je poskytována takováto pomoc, nebudou z tohoto důvodu zkráceni na svých právech politických a sociálních,
3. stanovit, že každému se může dostat prostřednictvím kompetentních veřejných nebo soukromých služeb takového poradenství a osobní pomoci nezbytné k předejití, zrušení nebo odstranění stavu potřeby jednotlivce nebo rodiny,
4. aplikovat ustanovení odstavců 1, 2 a 3 tohoto článku na principu rovného zacházení se svými státními příslušníky i na příslušníky ostatních smluvních stran Charty, kteří se nacházejí legálně na jejich území, v souladu s jejich závazky vyplývajícími z Evropské úmluvy o sociální a lékařské pomoci, podepsané v Paříži 11. prosince 1953.

## **Článek 14 - Právo využívat služby sociální péče**

S cílem zajistit účinné uplatnění práva mít prospěch ze služeb sociální péče se smluvní strany zavazují:

1. podporovat nebo poskytovat služby využívající metod sociální práce, které přispívají k blahu a rozvoji jak jednotlivců tak skupin v komunitě, a k jejich přizpůsobení společenskému prostředí,
2. povzbuzovat účast jednotlivců a dobrovolných a jiných organizací při zakládání nebo udržování takových služeb.

## **Článek 15 - Právo osob s postižením na nezávislost, sociální integraci a na účast v životě společnosti**

S cílem zajistit osobám s postižením, bez ohledu na věk a povahu a původ jejich postižení, účinný výkon práva na nezávislost, sociální integraci a na účast v životě společnosti, se smluvní strany zavazují:

1. přijmout odpovídající opatření, aby se, všude kde je to možné, osobám s postižením dostalo poradenství, vzdělání a odborné přípravy pro výkon povolání v rámci obecných systémů, nebo, kde to není možné, pomocí specializovaných veřejných nebo soukromých institucí,
2. podporovat jejich přístup k zaměstnání pomocí všech opatření vedoucích k povzbuzení zaměstnavatelů najímat a udržovat v zaměstnání osoby s postižením v normálním pracovním prostředí a upravovat pracovní podmínky potřebám postižených nebo, tam kde to není možné z důvodu postižení, zařídit nebo vytvořit chráněné zaměstnání podle stupně postižení. V určitých případech mohou taková opatření vyžadovat uchýlení se ke specializovaným umístovacím a podpůrným službám;
3. podporovat jejich plnou společenskou integraci a účast na životě společnosti, zejména pomocí opatření zahrnující technickou pomoc s cílem překonat bariéry komunikace a pohybu a umožnit přístup k dopravě, bydlení, kulturní činnosti a odpočinku.

## **Článek 16 - Právo rodiny na sociální, právní a hospodářskou ochranu**

S cílem zajistit nezbytné podmínky pro plný rozvoj rodiny, která je základní jednotkou společnosti, se smluvní strany zavazují podporovat hospodářskou, právní a sociální ochranu rodinného života takovými prostředky, jako jsou rodinné dávky, daňová opatření, poskytování bydlení pro rodiny, dávek novomanželům a jinými vhodnými prostředky.

## **Článek 17 - Právo dětí a mladých osob na sociální, právní a hospodářskou ochranu**

S cílem zajistit dětem a mladým osobám účinné uplatnění práva vyrůstat v prostředí, které povzbuzuje plný rozvoj jejich osobnosti a jejich fyzických a duševních schopností, se smluvní strany zavazují podniknout buď přímo nebo ve spolupráci s veřejnými a soukromými organizacemi všechna vhodná a nezbytná opatření zaměřená :

1. a na zajištění toho, že děti a mladé osoby, majíc na zřeteli práva a povinnosti svých rodičů, mají péči, pomoc, vzdělání a výcvik, jaké potřebují, zejména zřízením nebo zachováním institucí a služeb dostatečných a přiměřených k tomuto účelu,

b na ochranu dětí a mladých osob proti zanedbávání, násilí nebo vykořisťování,



c na poskytnutí ochrany a zvláštní pomoci ze strany státu těm dětem a mladým osobám, které jsou dočasně nebo definitivně zbaveny podpory ze strany rodiny.

2. na poskytnutí bezplatného základního a středního vzdělání dětem a mladým osobám, jakož i na povzbuzení k pravidelné docházce do školy.

## **Článek 18 - Právo na výdělečnou činnost na území jiných smluvních stran**

S cílem zajistit účinné uplatnění práva zahájit výdělečnou činnost na území kterékoli jiné smluvní strany, se smluvní strany zavazují:

1. používat existující předpisy v liberálním duchu,
2. zjednodušit stávající formality a snížit nebo zrušit správní a jiné poplatky placené zahraničními pracovníky nebo jejich zaměstnavateli,
3. liberalizovat jednotlivě nebo obecně právní předpisy upravující zaměstnávání zahraničních pracovníků,

a uznat

4. právo svých státních příslušníků opustit svoji zemi a vykonávat výdělečné činnosti na území jiných smluvních stran.

## **Článek 19 - Právo migrujících pracovníků a jejich rodin na ochranu a pomoc**

S cílem zajistit účinný výkon práva migrujících pracovníků a jejich rodin na ochranu a pomoc na území kterékoli jiné smluvní strany, se smluvní strany zavazují:

1. udržovat přiměřené a bezplatné služby na pomoc uvedeným pracovníkům, zejména při získávání přesných informací, nebo ověřovat, zda jsou tyto služby udržovány, stejně jako provést veškeré vhodné kroky, pokud to dovolují vnitrostátní zákony a předpisy, proti zkreslující propagandě týkající se vystěhovalectví a přistěhovalectví,
2. přijmout ve vlastní pravomoci vhodná opatření usnadňující odjezd, cestu a přijetí uvedených pracovníků a jejich rodin a poskytovat jim podle vlastních pravomocí během cesty nezbytné zdravotnické služby, lékařský dohled a dobré hygienické podmínky,
3. podporovat případnou spolupráci mezi veřejnými i soukromými sociálními službami v zemích vystěhovalectví a přistěhovalectví,
4. zajistit uvedeným pracovníkům zdržujícím se oprávněně na jejich území - pokud jsou tyto záležitosti upraveny zákonem nebo právními předpisy, nebo podléhají-li kontrole správních úřadů - zacházení ne méně příznivé, než je zacházení s vlastními občany v následujících záležitostech:

a) odměňování za práci a jiné pracovní podmínky a podmínky zaměstnání,

b) členství v odborech a využívání výhod z kolektivního vyjednávání,

c) ubytování,

5. zajistit uvedeným pracovníkům oprávněně se zdržujícím na jejich území zacházení ne méně příznivé, než je zacházení s vlastními občany, pokud jde o zaměstnanecké daně, poplatky nebo příspěvky placené zaměstnanými osobami,
6. usnadnit v co nejvyšší možné míře sloučení rodiny zahraničního pracovníka, kterému byl povolen pobyt na daném území,
7. zajistit uvedeným pracovníkům oprávněně se zdržujícím na jejich území zacházení ne méně příznivé, než je zacházení s vlastními občany, pokud jde o právní řízení v záležitostech uvedených v tomto článku,
8. zabezpečit, aby uvedení pracovníci usídlení v souladu se zákonem na jejich území nebyli vyhoštěni, s výjimkou ohrožení národní bezpečnosti nebo jednání proti veřejnému zájmu nebo morálce,
9. povolit v zákonných mezích převod částí výdělků a úspor těchto pracovníků podle jejich přání,
10. rozšířit ochranu a pomoc poskytovanou podle tohoto článku na samostatně výdělečně činné migrující osoby, pokud lze příslušná opatření vztahovat na tuto kategorii osob.
11. podporovat a usnadňovat výuku národního jazyka přijímajícího státu nebo, pokud je jich několik, jednoho z těchto jazyků u migrujících pracovníků a členů jejich rodin,
12. podporovat a usnadňovat, pokud je to možné, výuku mateřského jazyka migrujícího pracovníka pro děti migrujícího pracovníka.

## **Článek 20 - Právo na stejné příležitosti a na rovné zacházení záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví**

S cílem zajisti účinné uplatnění práva všech pracovníků na stejné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví se smluvní strany zavazují uznat toto právo a přijmout vhodná opatření k zajištění nebo podpoře jeho naplňování v následujících oblastech :

a přístup k zaměstnání, ochrana proti propuštění a znovuzařazení do zaměstnání;

b odborné poradenství, výcvik, rekvalifikace a rehabilitace;

c podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně odměňování;

d rozvoj kariéry včetně povýšení.

## **Článek 21 - Právo na informace a konzultace**

S cílem zajisti účinné uplatnění práva pracovníků na to, aby byli v rámci podniku informováni a aby s nimi bylo jednáno, se smluvní strany zavazují přijmout nebo podporovat opatření, která umožní pracovníkům nebo jejich zástupcům, v souladu s vnitrostátním právním řádem a praxí :

a aby byli pravidelně nebo ve vhodný čas a všestranným způsobem informováni o ekonomické a finanční situaci podniku, který je zaměstnává, majíc za samozřejmé, že lze odmítnout nebo učinit důvěrnými některé informace, jejichž prozrazení by mohlo poškodit podnik; a

b aby s nimi byla v dostatečném časovém předstihu projednána navržená rozhodnutí, která by se mohla podstatně dotknout zájmů pracovníků, zejména ta rozhodnutí, která by mohla mít významné dopady na situaci zaměstnanosti v podniku.

## **Článek 22 - Právo na účast při stanovování a zlepšování pracovních podmínek a pracovního prostředí**

S cílem zajistit účinné uplatnění práva pracovníků na účast při stanovování a zlepšování pracovních podmínek a pracovního prostředí v podniku se smluvní strany zavazují přijmout nebo podporovat opatření, která umožní pracovníkům nebo jejich zástupcům, v souladu s vnitrostátním právním řádem a praxí, přispívat :

a ke stanovování a zlepšování pracovních podmínek, organizace práce a pracovního prostředí;

b k ochraně zdraví a bezpečnosti v podniku;

c k organizování sociálních a společensko-kulturních služeb a zařízení v podniku;

d k doзору nad dodržováním pravidel v těchto záležitostech.

## **Článek 23 - Právo starých osob na sociální ochranu**

S cílem zajistit účinné uplatnění práva starých osob na sociální ochranu se smluvní strany zavazují přijmout nebo podporovat přímo nebo ve spolupráci s veřejnými nebo soukromými organizacemi vhodná opatření zaměřená zejména k tomu :

1) umožnit starým osobám, aby zůstaly co možná nejdéle platnými členy společnosti prostřednictvím:

- a. dostatečných prostředků, které jim umožní vést slušný život a hrát aktivní úlohu ve veřejném, společenském a kulturním životě;
- b. poskytování informací o službách a zařízeních, které jsou starým osobám k dispozici, a o jejich možnostech využívat tyto služby a zařízení.

2) umožnit starým osobám, aby si svobodně zvolily životní styl a vedly jak dlouho chtějí a mohou nezávislý život v jim známém prostředí poskytnutím:

- a. bydlení přiměřeného jejich potřebám a jejich zdravotnímu stavu nebo poskytnutím dostatečně podpory na přizpůsobení jejich bydlení;
- b. zdravotní péče a služeb nezbytných s ohledem na jejich stav.

3) zaručit starým lidem žijícím v ústavech vhodnou podporu, respektující přitom jejich soukromí, a účast v rozhodování o podmínkách života v ústavu.

## **Článek 24 - Právo na ochranu v případech skončení zaměstnání**

S cílem zajistit účinné uplatnění práva pracovníků na ochranu v případech skončení zaměstnání se Smluvní strany zavazují uznávat:

a právo všech pracovníků, aby jejich zaměstnání nebylo ukončeno bez platných důvodů pro takové skončení, které souvisejí v jejich schopnostmi nebo chováním nebo jsou založeny na provozních potřebách podniku, závodu nebo služby;

b právo pracovníků, jejichž zaměstnání je skončeno bez platného důvodu, na přiměřené odškodnění nebo jinou vhodnou podporu.

Za tímto účelem se Strany zavazují zajistit, že pracovník, který má zato, že jeho zaměstnání bylo skončeno bez platného důvodu, má právo odvolat se nestrannému orgánu.

## **Článek 25 - Právo pracovníků na ochranu svých nároků v případě platební neschopnosti jejich zaměstnavatele**

S cílem zajistit účinné uplatnění práva pracovníků na ochranu svých nároků v případě platební neschopnosti jejich zaměstnavatele se Smluvní strany zavazují stanovit, že nároky pracovníků vyplývající z pracovních smluv nebo pracovních poměrů budou zaručeny záruční institucí nebo jinou účinnou formou ochrany.

## **Článek 26 - Právo na důstojnost v práci**

S cílem zajistit účinné uplatnění práva všech pracovníků na ochranu jejich důstojnosti v práci, se smluvní strany zavazují po projednání s organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků :

1. propagovat uvědomění a informovanost o tom, co představuje sexuální obtěžování na pracovišti nebo v souvislosti s prací, propagovat prevenci proti takovému jednání a přijmout všechna vhodná opatření na ochranu pracovníků před takovým chováním;
2. propagovat uvědomění a informovanost o formách opakovaného zavrženíhodného nebo výrazně negativního jednání namířeného proti jednotlivým pracovníkům na pracovišti nebo v souvislosti s prací, podporovat předcházení takovému jednání a přijmout všechna vhodná opatření na ochranu pracovníků před takovým chováním.

## **Článek 27 - Právo pracovníků s povinnostmi k rodině na stejné příležitosti a rovné zacházení**

S cílem zajistit účinné uplatnění práva na rovnost příležitostí a zacházení pro pracující muže a ženy s povinnostmi k rodině a mezi takovými pracovníky a jinými pracovníky, se Smluvní strany zavazují:

1. přijmout vhodná opatření :

a. umožňující pracovníkům s povinnostmi k rodině nastoupit do zaměstnání a zůstat v něm, jakož i znovu nastoupit do zaměstnání po nepřítomnosti způsobené těmito povinnostmi, včetně opatření v oblasti odborného poradenství a výcviku;

b. zohledňující jejich potřeby v oblasti pracovních podmínek a sociálního zabezpečení;

c. rozvíjející nebo podporující služby, soukromé nebo veřejné, zejména služby denní péče o děti a jiná zařízení péče o děti;

2. poskytnout možnost kterémukoliv z rodičů získat v době po skončení mateřské dovolené rodičovské volno k péči o dítě, jehož délka a podmínky by měly být stanoveny vnitrostátním právním řádem, kolektivními smlouvami nebo praxí;

3. zajistit, aby povinnosti k rodině jako takové nezakládaly platný důvod pro skončení zaměstnání.

### **Článek 28 - Právo zástupců pracovníků na ochranu v podniku a na úlevy a vybavení, které jim mají být poskytnuty**

S cílem zajistit účinné uplatnění práva zástupců pracovníků vykonávat jejich funkce se Smluvní strany zavazují zajistit, že v podniku :

- a. budou požívat účinné ochrany proti jednáním, která by je poškodila, včetně propuštění, a která jsou založena na jejich postavení nebo činnosti jakožto zástupci pracovníků v podniku;
- b. jim budou poskytnuty takové úlevy a vybavení, jaké budou považovány za vhodné k tomu, aby mohli vykonávat své funkce rychle a účinně, majíc na zřeteli systém pracovních vztahů země a potřeby, velikost a možnosti dotyčného podniku.

### **Článek 29 - Právo na informace a konzultace v procedurách kolektivního uvolňování z nadbytečnosti**

S cílem zajistit účinné uplatnění práva pracovníků na informování a konzultování v situacích kolektivního uvolňování z nadbytečnosti se Smluvní strany zavazují zajistit, že zaměstnavatelé budou informovat zástupce zaměstnanců a projednávat s nimi dostatečně dlouho před takovým kolektivním propouštěním způsoby a prostředky, jak předejít kolektivnímu uvolňování nebo jak omezit jejich výskyt a zmírnit jejich důsledky, např. uchýlením se k doprovodným sociálním opatřením s cílem především napomoci k přesunutí nebo rekvalifikaci dotyčných pracovníků.

### **Článek 30 - Právo na ochranu před chudobou a sociálním vyloučením**

S cílem zajistit účinné uplatnění práva na ochranu před chudobou a proti sociálnímu vyloučení, se smluvní strany zavazují

1. přijmout v rámci celkové a koordinované politiky opatření na podporu účinného přístupu osob jakož i jejich rodin, které nachází nebo jim hrozí ocitnutí se v situaci sociálního vyloučení nebo chudoby, především k zaměstnání, bydlení, výcviku, vzdělání, kultuře a sociální a lékařské pomoci;

2. revidovat podle potřeby tato opatření s cílem jejich přizpůsobení.

### **Článek 31 - Právo na bydlení**

S cílem zajistit účinné uplatnění práva na bydlení se smluvní strany zavazují přijímat opatření s cílem :

1. podporovat dostupnost bydlení přiměřené úrovně;

2. předcházet a omezovat bezdomovství s cílem jeho postupného odstranění;
3. stanovit ceny bydlení tak, aby byly přístupné těm, kteří nemají dostatek prostředků.

## **Část III**

### **Článek A - Závazky**

1. S výhradou ustanovení článku B níže, každá smluvní strana se zavazuje :

a) považovat Část I této Charty za deklaraci cílů, o jejichž dosažení bude usilovat všemi vhodnými prostředky, jak uvedeno v úvodním odstavci této části,

b) považovat se vázána nejméně pěti z následujících článků Části II této Charty : články 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 a 20,

c) považovat se vázána dalším počtem článků nebo číslovaných odstavců Části II Charty podle svého výběru, za předpokladu, že celkový počet článků nebo číslovaných odstavců, kterými bude vázána, nebude menší než 16 článků nebo 63 číslovaných odstavců.

2. Články nebo číslované odstavce vybrané podle pododstavce b/ a c/ odstavce 1 tohoto článku budou oznámeny Generálnímu tajemníkovi Rady Evropy, když bude ukládán instrument o ratifikaci, přijetí nebo schválení příslušnou smluvní stranou.

3. Jakákoliv smluvní strana může později prohlásit prostřednictvím oznámení Generálnímu tajemníkovi, že se považuje být vázána jakýmkoliv články nebo číslovanými odstavci Části II Charty, které doposud nepřijala podle podmínek odstavce 1 tohoto článku. Takovéto závazky budou následně považovány za integrální část ratifikace nebo schválení a budou mít stejné účinky od jednoho měsíce po datu oznámení.

4. Každá smluvní strana bude udržovat systém inspekce práce přiměřený vnitrostátním podmínkám.

### **Článek B - Vztah k Evropské sociální Chartě a Dodatkovému protokolu z roku 1988**

1. Žádná smluvní strana Evropské sociální charty nebo smluvní strana Dodatkového protokolu z 5. května 1988 nemůže ratifikovat, přijmout nebo schválit tuto Chartu, aniž by necítila vázána přinejmenším těmi ustanoveními, která korespondují s ustanoveními Evropské sociální charty a popřípadě Dodatkového protokolu, kterými jsou vázány.

2. Přijetí závazků z jakéhokoliv ustanovení této Charty bude od data vstupu v účinnost těchto závazků pro příslušnou smluvní stranu, která je vázána Evropskou sociální chartou popř. Dodatkovým protokolem, znamenat, že se na dotyčnou smluvní stranu přestanou vztahovat korespondující ustanovení Evropské sociální charty popřípadě Dodatkového protokolu z roku 1988.

## **Část IV**

## **Článek C - Kontrola provádění závazků obsažených v této Chartě**

Provádění právních závazků obsažených v této Chartě bude podléhat stejné kontrole, jako Evropská sociální charta.

## **Článek D - Kolektivní stížnosti**

1. Ustanovení Dodatkového protokolu k Evropské sociální chartě, kterým se stanoví systém kolektivních stížností, se bude vztahovat na závazky stanovené v této Chartě pro ty státy, které ratifikovaly zmíněný Protokol.

2. Jakýkoliv stát, který není vázán Dodatkovým protokolem k Evropské sociální chartě, kterým se stanoví systém kolektivních stížností, může při ukládání svého instrumentu o ratifikaci, přijetí nebo schválení této Charty nebo kdykoliv později prohlásit sdělením adresovaným Generálnímu tajemníkovi Rady Evropy, že přijímá kontrolu svých závazků vyplývajících z této Charty podle procedury stanovené v řečeném Protokolu.

## **Část V.**

## **Článek E - Nediskriminace**

Požívání práv stanovených v této Chartě bude zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoliv důvodu, jako je rasa, barva, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné názory, národnostní nebo sociální původ, zdraví, příslušnost k národnostní menšině, rodný nebo jakýkoliv jiný status.

## **Článek F - Derogace v době války nebo nouzového stavu**

1. V době války nebo jiných veřejných nouzových situací, které ohrožují život národa, může jakákoliv smluvní strana přijmout opatření derogující ze závazků podle této Charty v míře striktně nezbytné naléhavostí situace, za předpokladu, že takováto opatření nejsou nekonzistentní s jinými závazky podle mezinárodního práva.
2. Jakákoliv smluvní strana, která využila tohoto práva derogace, bude v rozumných časových intervalech informovat generálního tajemníka Rady Evropy o opatřeních přijatých a o důvodech těchto opatření. Bude stejně tak informovat generálního tajemníka, když se tato opatření přestanou uplatňovat, o ustanoveních Charty, která přijala, jsou opět plně uplatňována.

## **Článek G - Omezení**

1. Práva a principy stanovené v Části I, pokud jsou účinně realizována, a jejich účinné uplatňování jak stanoveno v Části II, nebudou podléhat jakýmkoliv restrikcím nebo omezením, které není specifikováno v těchto částech, s výjimkou případů, kdy takováto omezení jsou stanovena zákonem a jsou nezbytná v demokratické společnosti na ochranu práv a svobod jiných nebo na ochranu veřejného zájmu, národní bezpečnosti, veřejného zdraví nebo morálky.
2. Omezení povolená podle této Charty vůči právům a závazkům zde stanoveným nebudou aplikována pro jakýkoliv jiný účel, než pro který byla stanovena.

## **Článek H - Vztah mezi Chartou a domácím právem nebo mezinárodními smlouvami**

Ustanovení této Charty nebudou na újmu těm ustanovením domácího práva nebo jakékoliv dvoustranné nebo mnohostranné smlouvy, konvence nebo dohody, které již platí nebo vstoupí v platnost, podle kterých je chráněným osobám poskytováno příznivější zacházení.

## **Článek I - Provádění pomocí kolektivních smluv**

1. Aniž by byly dotčeny metody provádění předvídané v těchto člancích, příslušná ustanovení článků 1 až 31 části II Charty budou prováděna :
  - a) zákony nebo nařízeními,
  - b) smlouvami mezi zaměstnavateli nebo organizacemi zaměstnavatelů a organizacemi pracovníků,
  - c) kombinací těchto dvou metod,
  - d) jinými vhodnými způsoby.
2. Soulad se závazky vyplývajícími z ustanovení odstavců 1,2,3,4, 5 a 7 článku 2, odstavců 4, 6 a 7 článku 7 a odstavce 1,2,3 a 5 článku 10 a článků 21 a 22 Části II této Charty bude považován za účinně dodržovaný, jestliže ustanovení budou aplikována v souladu s odstavcem 1 na velkou většinou dotčených pracovníků.

## **Článek J - Změny**

1. Jakákoliv změna částí I a II této Charty za účelem rozšíření práv zaručených v této Chartě jakož i jakákoliv změna k částem III až VI navržené smluvní stranou nebo Vládním výborem, bude oznámena generálnímu tajemníkovi Rady Evropy a jím zaslána smluvním stranám této Charty.
2. Jakákoliv změna navržená podle ustanovení předchozího odstavce bude posouzena Vládním výborem, který předloží přijatý text Radě ministrů ke schválení po projednání s Parlamentním shromážděním. Po schválení Radou ministrů bude tento text zaslán smluvním stranám k přijetí.
3. Každý návrh na změnu částí I a II této Charty nabude platnosti pro ty smluvní strany, které ji přijaly, prvního dne měsíce následujícího po uplynutí lhůty jednoho měsíce po datu, kdy tři smluvní strany informují generálního tajemníka, že přijaly tuto změnu.

Pro každou smluvní stranu, která následně přijme tuto změnu, tato vstoupí v platnost prvního dne měsíce následujícího po uplynutí období jednoho měsíce po datu, kdy smluvní strana informuje generálního tajemníka o přijetí této změny.

4. Jakákoliv změna částí III až VI této Charty vstoupí v platnost prvního dne měsíce následujícího po uplynutí jednoho měsíce po datu, kdy všechny smluvní strany informovaly generálního tajemníka, že přijaly tuto změnu.

## **Část VI**



## **Článek K - podpis, ratifikace a vstup v platnost**

1. Tato Charta je otevřená podpisu členům Rady Evropy. Bude podléhat ratifikaci, přijetí nebo schválení. Ratifikační listiny nebo listiny o schválení nebo o přijetí budou uloženy u generálního tajemníka Rady Evropy.
2. Tato Charta vstoupí v platnost prvního dne měsíce následujícího po uplynutí období jednoho měsíce po dni, kdy tři členské státy Rady Evropy vyjádří svůj souhlas být vázání touto Chartou v souladu s předchozím odstavcem.
3. Pro každý členský stát, který následně vyjádří souhlas s tím být vázán touto Chartou, nabude Charta platnosti prvního dne měsíce následujícího po uplynutí období jednoho měsíce po dni uložení ratifikační listiny nebo listiny o přijetí nebo o schválení.

## **Článek L - Územní aplikace**

1. Tato Charta se vztahuje na metropolitní území každé smluvní strany. Každá signatářská země může při podpisu Charty anebo v momentě uložení své ratifikační listiny anebo listiny o schválení nebo přijetí upřesnit prohlášením adresovaným generálnímu tajemníkovi Rady Evropy, které území považuje na tento účel za svoje metropolitní území.
2. Každá smluvní strana může v momentě podpisu nebo uložení listiny o ratifikaci, přijetí nebo schválení této Charty, anebo kdykoliv poté, učinit prohlášení oznámením generálnímu tajemníkovi Rady Evropy, že buď celá Charta anebo jen její část se bude vztahovat na to anebo ta metropolitní území, která jsou uvedena ve zmíněném prohlášení a jejichž mezinárodní vztahy smluvní strana zajišťuje nebo za které smluvní strana přebírá mezinárodní odpovědnost. V tomto prohlášení smluvní strana přesně určí články anebo odstavce Části II Charty, které přijímá jako závazné ve vztahu ke každému z území, která jsou v prohlášení uvedena.
3. Charta nabude platnosti na území nebo územích stanovených ve výše uvedeném prohlášení prvním dnem měsíce následujícího po uplynutí jednoho měsíce po dni, kdy generální tajemník obdrží oznámení o takovém prohlášení.
4. Každá smluvní strana může později vydat prohlášení adresované generálnímu tajemníkovi Rady Evropy, že ve vztahu k jednomu nebo více územím, na které byla rozšířena platnost Charty v souladu s odstavcem 2 tohoto článku, považuje za závazné další články anebo číslované odstavce, které dosud v souvislosti s tímto územím anebo územími za závazné nepovažovala. Takovéto dodatečné závazky budou považovány za neoddelitelnou součást původního prohlášení ve vztahu k danému území a nabudou účinnosti prvním dnem měsíce následujícího po uplynutí jednoho měsíce po dni, kdy generální tajemník obdržel takovéto oznámení.

## **Článek M - Vypovězení**

1. Žádná smluvní strana nemůže vypovědět tuto Chartu před uplynutím pětiletého období ode dne, kdy Charta ve vztahu k této smluvní straně vstoupila v platnost, a nebo před uplynutím každého dalšího dvouletého období a v každém případě musí být šestiměsíční výpovědní lhůta oznámena generálnímu tajemníkovi Rady Evropy, který o tom informuje ostatní smluvní strany.
2. Každá smluvní strana může ve smyslu ustanovení předcházejícího odstavce vypovědět každý přijatý článek nebo odstavec Části II Charty, za předpokladu, že počet článků nebo odstavců, kterými je tato smluvní strana vázána, nebude nikdy nižší než 16 článků nebo 63 odstavců a že v tomto počtu článků nebo odstavců budou i nadále

zahrnuty články, vybrané touto smluvní stranou mezi těmi, které jsou výslovně zmíněny v Článku A, odstavec 1, písm. b).

3. Každá smluvní strana může vypovědět tuto Chartu nebo každý článek nebo odstavec části II Charty za podmínek stanovených odstavcem 1 tohoto Článku a to ve vztahu ke každému území, na které se Charta uplatňuje ve smyslu prohlášení učiněného v souladu s odstavcem 2 Článku L.

## **Článek N - Příloha**

Příloha k této Chartě tvoří její nedílnou součást.

## **Článek O - Oznámení**

Generální tajemník Rady Evropy oznámí všem členským státům Rady a Generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce :

- a) jakýkoliv podpis
- b) uložení jakékoliv listiny o ratifikaci, přijetí nebo schválení
- c) datum vstupu v platnost této Charty v souladu s článkem K,
- d) jakékoliv prohlášení učiněné k provádění článku A odst. 2 a 3, článku D odst.1 a 2, článku F odst.2, článku L odst. 1,2,3 a 4,
- e) jakoukoliv změnu podle článku J,
- f) jakoukoliv výpověď podle článku M,
- g) jakýkoliv jiný akt, oznámení nebo sdělení týkající se této Charty.

Na důkaz toho níže podepsaní, řádně k tomu zplnomocnění, podepsali tuto revidovanou Chartu.

Dáno ve Štrasburku, 3. května 1996, ve francouzském a anglickém jazyce, přičemž obě dvě znění mají stejnou platnost, v jednom vyhotovení, které bude uloženo v archívech Rady Evropy. Generální tajemník Rady Evropy zašle ověřené kopie shodné s originálem všem členským státům a generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce.

## **Příloha k revidované Evropské sociální chartě**

### ***Rozsah Sociální charty pokud jde o chráněné osoby***

1. Aniž by byl dotčen odstavec 4 článku 12 a odstavec 4 článku 13, osoby chráněné články 1 až 17 a 20 až 31 zahrnují cizince pouze tehdy, jestliže jde o státní příslušníky ostatních smluvních stran legálně pobývajících nebo řádně pracujících na území dotyčné smluvní strany, s tou výhradou, že tyto články mají být vykládány ve světle ustanovení článků 18 a 19.

Tento výklad však nebrání tomu, aby jakákoliv smluvní strana rozšířila obdobné požitky na další osoby.

2. Každá smluvní strana poskytne uprchlíkům, tak jak jsou definováni Úmluvou o statusu uprchlíků, podepsanou v Ženevě dne 28. července 1951, kteří se legálně nacházejí na jejím území, co možná nejpříznivější zacházení a v žádném případě ne méně příznivé, než podle závazků přijatých smluvní stranou podle zmíněné úmluvy a podle jiných existujících mezinárodních instrumentů aplikovaných na tyto uprchlíky.

3. Každá smluvní strana poskytne osobám bez státní příslušnosti, tak jak jsou definováni Úmluvou o statusu osob bez státní příslušnosti, přijatou v New Yorku dne 28. září 1954, kteří se legálně nacházejí na jejím území, co možná nejpříznivější zacházení a v žádném případě ne méně příznivé, než podle závazků přijatých smluvní stranou podle zmíněné úmluvy a podle jiných existujících mezinárodních instrumentů aplikovaných na tyto osoby bez státní příslušnosti.

## **Část I, odstavec 18, a Část II, článek 18 odstavec 1**

Má se za to, že tato ustanovení se netýkají otázek vstupu na území smluvních stran a nedotýkají se ustanovení Evropské úmluvy o usazování, podepsané v Paříži dne 13.12. 1955.

## **Část II**

### **Článek 1, odstavec 2**

Toto ustanovení nebude vykládáno tak, že by zakazovalo nebo povolovalo jakoukoliv klausuli nebo praxi zajištění odborů.

### **Článek 2, odstavec 6**

Strany mohou stanovit, že toto ustanovení se nebude vztahovat na :

- a) pracovníky mající pracovní smlouvu nebo pracovní poměr na dobu, která nepřesahuje jeden měsíc a/nebo pracovní týden nepřesahující 8 hodin.
- b) pracovní smlouvy nebo pracovní poměry příležitostné a/nebo zvláštní povahy, pokud je tato výjimka ospravedlněna objektivními důvody.

### **Článek 3, odstavec 4**

Má se zato, že pro účely tohoto ustanovení budou funkce, organizace a podmínky fungování těchto služeb stanoveny vnitrostátním zákonem nebo nařízením, kolektivními smlouvami nebo jinými způsoby vhodnými podle vnitrostátních podmínek.

### **Článek 4, odstavec 4**

Toto ustanovení nebude chápáno tak, že by zakazovalo okamžité propuštění pro vážný přestupek.

### **Článek 4, odstavec 5**

Má se za to, že smluvní strana může převzít závazek vyžadovaný v tomto odstavci, pokud jsou srážky z platu zakázány pro velkou většinu pracovníků buď podle zákona, nebo kolektivní smlouvy nebo rozhodčího nálezu, přičemž výjimky existují pouze u osob, které nejsou chráněny podle těchto předpisů.

#### **Článek 6, odstavec 4**

Má se za to, že každá smluvní strana může, pokud jde o ni, upravovat výkon práva na stávku zákonem, za předpokladu, že jakékoliv další omezení, které může uvalit na toto právo, může být ospravedlněno podmínkami podle článku G.

#### **Článek 7, odstavec 2**

Toto ustanovení nebrání stranám, aby ve svém zákonodárství stanovily, že mladí lidé, kteří nedosáhli stanoveného minimálního věku, mohou konat práci, pokud je to absolutně nezbytné pro jejich odborný výcvik, kde je takováto práce vykonávána v souladu s podmínkami určenými příslušným orgánem a jsou přijata opatření na ochranu zdraví a bezpečnosti těchto mladých osob.

#### **Článek 7, odstavec 8**

Má se za to, že smluvní strana může převzít závazek vyžadovaný v tomto odstavci, pokud naplní smysl tohoto závazku tím, že podle zákona velká většina osob mladších 18 let věku nebude zaměstnávána noční prací.

#### **Článek 8 odstavec 2**

Toto ustanovení nemůže být vykládáno tak, jako by stanovilo absolutní zákaz. Výjimky mohou být učiněny v následujících případech :

a jestliže zaměstnaná žena byla shledána vinnou za přestupek, který ospravedlňuje přerušování pracovního poměru,

b pokud dotýčný podnik ukončí svoji činnost,

c pokud skončila doba, na kterou byla sjednána pracovní smlouva.

#### **Článek 12, odstavec 4**

Slova “a s výhradou podmínek stanovených v těchto smlouvách” v úvodu k tomuto odstavci jsou zde uvedena mj. proto, že pokud jde o dávky, které jsou k dispozici nezávisle na příspěvcích pojištění, smluvní strana může vyžadovat dovršení stanovené doby pobytu před tím, než takové dávky přizná státním příslušníkům jiných smluvních stran.

#### **Článek 13, odstavec 4**

Vlády států, které nejsou smluvními stranami Evropské úmluvy o sociální a lékařské pomoci, mohou ratifikovat toto ustanovení Sociální Charty, pokud poskytnou státním příslušníkům ostatních smluvních stran zacházení, které je v souladu s ustanoveními zmíněné úmluvy.

## Článek 16

Má se zato, že ochrana poskytovaná v tomto ustanovení se vztahuje i na neúplné rodiny s jedním rodičem.

## Článek 17

Má se zato, že toto ustanovení se vztahuje na všechny osoby mladší 18 let, ledaže by podle zákona aplikovaného na dítě bylo dospělosti dosažení dříve, aniž by tím byla dotčena jiná specifická ustanovení Charty, zejména článek 7.

## Článek 19, odstavec 6

Pro účely tohoto ustanovení se pod výrazem “rodina zahraničního pracovníka” chápe přinejmenším družka pracovníka a svobodné děti, pokud jsou podle zákona přijímajícího státu považovány za nezletilé a jsou závislé na migrujícím pracovníku.

## Článek 20

1. Má se zato, že otázky sociálního zabezpečení, jakož i další ustanovení týkající se dávek v nezaměstnanosti, starobních dávek a dávek pozůstalostních, mohou být vyjmuta z rozsahu tohoto článku.
2. Ustanovení týkající se ochrany žen, zejména pokud jde o těhotenství, porod a období po porodu, nebudou považována za diskriminaci zmíněnou v tomto článku.
3. Tento článek nebrání přijetí zvláštních opatření s cílem odstranit *de facto* nerovnosti.
4. Profesní činnosti, které mohou být z důvodu jejich povahy nebo kontextu, ve kterém jsou prováděny, svěřeny pouze osobám jednoho pohlaví mohou být vyjmuty z rozsahu tohoto článku nebo některých jeho ustanovení. Toto ustanovení nesmí být vykládáno tak, že vyžaduje, aby Smluvní strany vtělily do svých zákonů nebo nařízení seznam povolání, která z důvodu jejich povahy nebo kontextu, v němž jsou vykonávána, mohou být rezervována osobám některého pohlaví.

## Články 21 a 22

1. Pro účely aplikace těchto článků se výrazem “zástupci pracovníků” míní osoby, které jsou za takové uznány podle vnitrostátního práva nebo praxe.
2. Výraz “vnitrostátní právo nebo praxe” zahrnuje kromě zákonů a nařízení i kolektivní smlouvy, jiné dohody mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců, zvyky jakož i příslušnou soudní judikaturu.
3. Pro účely provádění těchto článků se výrazem “podnik” míní souhrn hmotných i nehmotných komponentů, s právní subjektivitou nebo bez ní, vytvořený za účelem výroby zboží nebo poskytování služeb pro finanční zisk a s pravomocí stanovovat svoji vlastní tržní politiku.
4. Má se zato, že náboženské komunity a jejich instituce mohou být vyjmuty z aplikace těchto článků, dokonce i když tyto instituce jsou “podnikem” ve smyslu odstavce 3. Podniky provozující činnosti, které jsou inspirovány určitými ideály nebo vedeny určitými morálními (duchovními) koncepty, jež jsou chráněny vnitrostátním právem, mohou být vyloučeny z aplikace těchto článků v takovém rozsahu, v jakém je potřeba chránit orientaci podniku.

5. Má se zato, že tam, kde jsou ve státě práva stanovená v těchto člancích naplňována v různých zařízeních (závodech) podniku, dotyčná Smluvní strana je považována za plnící závazky vyplývající z těchto ustanovení.
6. Strany mohou z působnosti provádění odstavce 1 tohoto článku vyjmout ty podniky, které zaměstnávají méně než určitý počet pracovníků, který bude stanoven vnitrostátním právním předpisem nebo praxí.

## **Článek 22**

1. Toto ustanovení se nijak nedotýká pravomocí nebo závazků států pokud jde o přijímání nařízení o bezpečnosti a ochraně zdraví na pracovišti, ani pravomocí a povinností orgánů pověřených sledováním jejich aplikace .
2. Výrazem “sociální a socio-kulturní služby a zařízení” se míní sociální a/nebo kulturní zařízení pro pracovníky poskytovaná některým podniky jako jsou pečovatelská služba, sportovní zařízení, odpočívárny pro matka kojící děti, knihovny, prázdninové tábory pro děti, atd.

## **Článek 23, odstavec 1**

Pro účely provádění tohoto ustanovení se pod výrazem "co možná nejdéle" mají na mysli fyzické, psychické a intelektuální schopnosti starých osob.

## **Článek 24**

1. Má se zato, že pro účely tohoto článku se výrazem “skončení zaměstnání” a “ukončený” míní skončení zaměstnání z iniciativy zaměstnavatele.
2. Má se zato, že tento článek se vztahuje na všechny pracovníky, ale že Strana může vyjmout částečně nebo zcela z této ochrany následující kategorie zaměstnaných osob :

a) pracovníci zaměstnaní podle pracovní smlouvy na dobu určitou nebo na určitý specifický úkol;

b) pracovníci, kteří prochází přijímacím nebo kvalifikačním obdobím zaměstnání, za předpokladu že je to stanoveno předem a dané období je rozumného trvání;

c) pracovníci zaměstnaní příležitostně na krátkou dobu.

3. Pro účely tohoto článku především následující skutečnosti nebudou tvořit platný důvod pro skončení zaměstnání :

a) členství v odborech nebo účast na odborových činnostech mimo pracovní dobu nebo - se souhlasem zaměstnavatele - v pracovní době;

b) snaha stát se zástupcem zaměstnanců, zastávání takové funkce v současnosti nebo v minulosti;

c) podání stížnosti na zaměstnavatele nebo účast v řízení proti zaměstnavateli za údajné porušování zákonů nebo nařízení, nebo uchýlení se k příslušným správním orgánům;

d) rasa, barva pleti, pohlaví, osobní status, rodinné povinnosti, těhotenství, náboženské vyznání, politické názory, národní původ nebo sociální původ;

e) mateřská dovolená nebo rodičovské volno;

f) dočasná absence z práce kvůli nemoci nebo úrazu.

4. Má se zato, že odškodnění nebo jiná vhodná podpora v případě skončení zaměstnání bez platných důvodů bude stanovena vnitrostátním zákonem nebo nařízením, kolektivní smlouvou nebo jinými způsoby přiměřenými národním podmínkám.

## **Článek 25**

1. Má se zato, že kompetentní národní orgány mohou formou výjimky a po projednání s organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků vyloučit některé kategorie pracovníků z ochrany stanovené v tomto ustanovení s odvoláním na zvláštní povahu jejich zaměstnaneckého vztahu.
2. Má se zato, že definice pojmu “platební neschopnost” musí být stanovena vnitrostátním právním předpisem nebo vnitrostátní praxí.
3. Nároky pracovníků pokryté tímto ustanovením budou zahrnovat alespoň :

a. nároky pracovníků na mzdy vztahující se ke stanovenému období, které nebude kratší než 3 měsíce podle systému přednostních pohledávek a 8 týdnů podle systému záručních plateb, před platební neschopností nebo před ukončením zaměstnání;

b. nároky pracovníků na náhradu mzdy za dovolenou, na kterou má pracovník nárok po odpracování potřebné doby v roce, ve kterém došlo k platební neschopnosti nebo k ukončení zaměstnání;

c. nároky pracovníků na částky dlužné za jiné druhy placeného volna vztahující se ke stanovenému období, které nebude kratší než 3 měsíce podle systému přednostních pohledávek a 8 týdnů podle systému záručních plateb, před platební neschopností nebo před ukončením zaměstnání.

4. Vnitrostátní zákony nebo nařízení mohou omezit ochranu nároků pracovníků do stanovené částky, která bude na společensky přijatelné úrovni.

## **Článek 26**

Má se za to, že tento článek nevyžaduje, aby by smluvní strany přijímaly zákonodárství.

Odstavec 2 je potřeba chápat tak, že se netýká sexuálního obtěžování.

## **Článek 27**

Má se zato, že tento článek se vztahuje na pracující muže a ženy s povinnostmi k rodině ve vztahu k jejich závislým dětem jakož ve vztahu k dalším členům jejich stávající rodiny, kteří zřejmě potřebují jejich péči nebo podporu, přičemž takovéto povinnosti omezují jejich možnosti přípravy na ekonomickou činnost, vstup do takové činnosti, účast v ní nebo postup. Výraz “závislé děti” a “jiní členové jejich stávající rodiny, kteří zřejmě potřebují jejich péči a

podporu” znamená osoby definované jako takové vnitrostátním právním předpisem dotyčné smluvní strany.

### **Články 28 a 29**

Pro účely provádění tohoto článku se výrazem “zástupci pracovníků” míní osoby, které jsou za takové uznány podle vnitrostátního zákonodárství nebo praxe.

### **Část III**

Má se za to, že Charta obsahuje právní závazky mezinárodního charakteru, jejichž provádění podléhá výhradně dohledu podle Části IV Charty.

#### **Článek A, odstavec 1**

Má se za to, že “číslované odstavce” mohou zahrnovat články tvořené pouze jedním odstavcem.

#### **Článek B, odstavec 2**

Pro účely odstavce 2 článku B, ustanovení revidované Charty korespondují s ustanoveními Charty se stejným číslem článku nebo odstavce, s výjimkou :

a článku 3, odstavce 2 revidované Charty, který koresponduje s článkem 3 odstavci 1 a 3 Charty,

b článku 3, odstavce 3 revidované Charty, který koresponduje s článkem 3 odstavci 2 a 3 Charty,

c článku 10, odstavce 5 revidované Charty, který koresponduje s článkem 10 odstavcem 4 Charty,

d článku 17, odstavce 1 revidované Charty, který koresponduje s článkem 17 Charty.

### **Část V**

#### **Článek E**

Rozdílné zacházení založené na objektivním a zdůvodněném ospravedlnění nebude považováno za diskriminaci.

#### **Článek F**

Výrazem “v době války nebo jiného nouzového stavu” se míní též hrozba války.

#### **Článek I**

Má se zato, že pracovníci vyloučení v souladu s přílohou k článku 21 a 22 nebudou bráni v úvahu při stanovování počtu dotyčných pracovníků.



## **Článek J**

Výraz “změna” bude znamenat též přidání nových článků k Chartě.