

Šesť dekád normotvorných aktivít Rady Európy a ich význam pre Slovenskú republiku

Anotácia: Autor sa v príspevku zaoberá legislatívnou činnosťou Rady Európy počas 60-tich rokov jej činnosti s osobitným zreteľom na dokumenty pracovnoprávneho a sociálneho charakteru, ktoré Slovenská republika podpísala a ratifikovala alebo len signovala bez ratifikácie, alebo odmietla. Autor v primeranom rozsahu poukazuje na ich obsahovú náplň, niektoré osobitosti, špecifické právne inštitúty či iné súvislosti vo veci predmetu skúmania príspevku.

Kľúčové slová: normotvorné aktivity Rady Európy, dohovory, protokoly, dodatkové protokoly, ratifikácia, neratifikované dokumenty, pracovné práva, sociálne práva, ochrana ľudských práv a základných slobôd, Dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd, Európska sociálna charta.

Európske pracovné právo sa začalo formovať po skončení druhej svetovej vojny v päťdesiatych rokoch minulého storočia. V európskej spoločnosti prevládala atmosféra volajúca po zabezpečení trvalého mieru a hľadanií foriem jeho realizácie. V prostredí rôznorodých politicko-ideologických propagánd sa postupne začali čoraz výraznejšie presadzovať pragmatické argumenty o tom, že mierové spolužitie európskych národov nedokážu garantovať jednotlivé krajiny samostatne, ale len zjednotená Európa ako celok, na úrovni určitého supranacionálneho zoskupenia. Tieto tvrdenia prehlboval i ten fakt, že na prahu studenej vojny medzi západným a východným svetom mocenský vplyv a agresorské prejavy Sovietskeho zväzu, podporované predovšetkým jeho vojenskými možnosťami, neustále narastali a pre formujúce sa západoeurópske demokracie predstavovali potenciálnu hrozbu. Európske štáty uvedomujúc si výhody spoločného postupu pri jeho zaistení otvorili viaceré integračné procesy. Tie pretrvávajú dodnes, priniesli však so sebou aj výhody hospodárskej spolupráce, boli nápomocné pri zvyšovaní sociálnej, kultúrnej alebo občianskej úrovne života európskych spoločností. Jednu z najrozsiahlejších normotvorieb (popri právnom systéme Európskej únie) dotýkajúcu sa pracovnej a sociálnej sféry nachádzame na pôde Rady Európy.

Rada Európy¹ (ďalej len „RE“) je medzinárodná organizácia európskych štátov so sídlom vo Francúzsku (Štrasburg), pričom medzi jej základné ciele patrí najmä realizovanie sociálno-právnych ochranných opatrení (dotýkajúcich sa ľudských práv, základných slobôd, pluralitnej demokracie, právneho štátu...); presadzovanie spoločných postupov pri riešení aktuálnych spoločensko-právnych problémov (xenofóbia, terorizmus, diskriminácia, neznášanlivosť, kriminalita, korupcia, obchodovanie s ľuďmi, bioetika, ochrana životného prostredia...); stabilizácia demokracie v Európe; podpora pokroku, rozvoja a dosiahnutie väčšej jednoty a spolupráce medzi jej členskými štátmi, prípadne iné.²

V súčasnosti má RE 47 členských štátov³, v medzivládnych orgánoch majú štatút pozorovateľa aj niektoré ďalšie krajiny – Spojené štáty americké, Kanada, Mexiko, Svätá stolica, Izrael a Japonsko. Slovenská republika sa stala členom RE 30. júna 1993, v období od novembra 2007 do mája 2008 bola predsedajúcou krajinou vo Výbore ministrov RE.

Normotvorné aktivity RE vykazujú v kontexte historickej legislatívnej genézy i z hľadiska aktuálneho obsahového zamerania právnych dokumentov organizácie niekoľko majoritných obsahových sfér. Primárne sú zamerané predovšetkým na komplexno-globálnu ochranu ľudských práv a základných slobôd, následne na podporu a rozvoj hospodárskych, kultúrnych a sociálnych odvetví členských štátov a terciárne na zblížovanie s pracovným

¹ Rada Európy bola založená tzv. Londýnskou zmluvou (5. mája 1949)

² V zmysle Zmluvy o založení Rady Európy je z rámca jej cieľov vylúčená iba vojenská politika

³ Kandidátom na prijatie za člena RE je od 12. marca 1993 aj Bielorusko

právom Európskej únie (ďalej len „EÚ“) a medzinárodným pracovným právom Medzinárodnej organizácie práce.

Rada Európy prijala k 31. januáru 2009 spolu 203 dohovorov, protokolov a dodatkových protokolov, pričom Slovenská republika je právne viazaná 93 z nich, ďalších 5 podpísala, ale doposiaľ neratifikovala.⁴ Medzi najvýznamnejšie dohovory pracovnoprávneho a sociálneho charakteru prijaté RE, podpísané a ratifikované Slovenskou republikou, patria Dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd (1950)⁵, Európska sociálna charta (1961)⁶, Dohovor o ochrane jednotlivcov pri automatizovanom spracovaní osobných údajov (1981)⁷, Európsky dohovor na zabránenie mučenia a neľudského či ponižujúceho zaobchádzania alebo trestania (1987)⁸, Dodatkový protokol k Európskej sociálnej charte (1988)⁹.

K dohovorom, ktoré boli prijaté na pôde Rady Európy a Slovenská republika nebola ich signatárom alebo ich podpísala, ale neratifikovala, pričom rovnako upravujú problematiku ľudských, pracovných a sociálnych práv, patria najmä tieto: Dočasná európska dohoda o projektoch sociálneho zabezpečenia starých a invalidných občanov a pozostalých (1953), Európska dočasná dohoda o projektoch sociálneho zabezpečenia iných než starých a invalidných občanov a pozostalých (1953), Európsky dohovor o sociálnej a lekárskej pomoci (1953), Európsky zákonník sociálneho zabezpečenia (1964), Európsky dohovor o sociálnom zabezpečení (1972), Európsky dohovor o právnom postavení migrujúcich zamestnancov (1977), Revidovaný európsky zákonník sociálneho zabezpečenia (1990), Dodatkový protokol k Európskej sociálnej charte ustanovujúci systém kolektívnych sťažností (1995), Revidovaná Európska sociálna charta (1996).¹⁰

Dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd bol prijatý v nadväznosti na Všeobecnú deklaráciu ľudských práv z roku 1948 schválenú a vyhlásenú rezolúciou Valného zhromaždenia Organizácie spojených národov. Podľa dohovoru jeho základným cieľom je zabezpečiť všeobecné a účinné uznávanie a dodržiavanie ľudských práv a základných slobôd v ňom obsiahnutých. Deklaruje vôľu a vieru vlád európskych štátov, vychádzajúc z ich spoločného dedičstva politických tradícií, ideálov, slobôd a princípov právneho štátu, že podniknú kroky ku kolektívnemu zabezpečeniu ľudských práv a základných slobôd vyhlásených vo Všeobecnej deklarácii ľudských práv a ich ďalšiemu rozvoju a tieto sa stanú základom spravodlivosti a mieru vo svete. Dohovor podstúpil časom viacero zmien na základe dodatkových protokolov, od začiatku však garantoval každému právo na život chránené zákonom [čl. 2]; zákaz mučenia, podrobovania neľudskému alebo ponižujúcemu zaobchádzaniu alebo trestaniu [čl. 3]. Pre pracovné právo má mimoriadny význam

Generálni tajomníci RE:

Jacques Camille Paris
(1949-1953, Francúzsko)

Léon Marchal
(1953-1956, Francúzsko)

Lodovico Benvenuti
(1957-1964, Taliansko)

Peter Smithers
(1964-1969, Veľká Británia)

Lujo Tonicic-Sorinj
(1969-1974, Rakúsko)

Georg Kahn-Ackermann
(1974-1979, Nemecko)

Franz Karasek
(1979-1984, Rakúsko)

Marcelino Oreja Aguirre
(1984-1989, Španielsko)

Catherine Lalumière
(1989-1994, Francúzsko)

Daniel Tarschys
(1994-1999, Švédsko)

Walter Schwimmer
(1999-2004, Rakúsko)

Terry Davis
(2004-doteraz, Veľká Británia)

⁴ Search on treaties in the Concil of Europe Treaty Series (online databáza právnych dokumentov Rady Európy vedená na internetovej stránke www.coe.int; stav k 31. januáru 2009)

⁵ Pozri Dohovor Federálneho ministerstva zahraničných vecí č. 209/1992 Zb.

⁶ Pozri Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 329/1998 Z. z.

⁷ Pozri Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 49/2001 Z. z.

⁸ Pozri Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 26/1995 Z. z.

⁹ Pozri Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 330/1998 Z. z.

¹⁰ Search on treaties in the Concil of Europe Treaty Series (online databáza právnych dokumentov Rady Európy vedená na internetovej stránke www.coe.int; stav k 31. januáru 2009)

ustanovenie čl. 4, podľa ktorého nikoho nemožno držať v otroctve alebo nevoľníctve, od nikoho nemožno vyžadovať, aby vykonával nútené alebo povinné práce. Dohovorom bolo definované aj to, čo sa za nútenú alebo povinnú prácu nepovažuje, a to: po prvé, práca bežne vyžadovaná počas pozbavenia slobody alebo v čase podmieneného prepustenia; po druhé, služba vojenského charakteru alebo v prípade osôb, ktoré odmietajú vojenskú službu z dôvodov svedomia v krajinách, kde sa takéto odmietnutie vojenskej služby uznáva, iná služba vyžadovaná namiesto povinnej vojenskej služby; po tretie, služba vyžadovaná v prípade núdze alebo pohromy ohrozujúcej život alebo blaho spoločnosti; po štvrté, práca alebo služba, ktorá tvorí súčasť bežných občianskych povinností. Články 5 – 10 vymedzujú celý komplex základných občianskych práv, ako napríklad právo na slobodu a bezpečnosť; právo na spravodlivé súdne konanie; právo na potrestanie výlučne na základe a v medziach zákona; právo na rešpektovanie súkromného a rodinného života; právo na slobodu myslenia, svedomia a náboženstva a právo na slobodu prejavu. Oblasť pracovnoprávna bola dotknutá ďalším článkom, a to čl. 11, ktorý upravuje aj právo na odborové združovanie. Podľa predmetného ustanovenia každý má právo na slobodu pokojného zhromažďovania a na slobodu združovania sa s inými, vrátane práva zakladať na ochranu svojich záujmov odbory alebo vstupovať do nich. Výkon týchto práv môže podliehať len takým obmedzeniam, ktoré stanovuje zákon a ktoré sú nevyhnutné v demokratickej spoločnosti v záujme národnej bezpečnosti, verejnej bezpečnosti, na predchádzanie nepokojom alebo zločinnosti, ochranu zdravia alebo morálky alebo ochranu práv a slobôd iných.

Uvedený článok nebránil zavedeniu zákonných obmedzení na výkon týchto práv príslušníkmi ozbrojených síl, polície a úradníkmi štátnej správy. V čl. 14 dohovor uznáva zásadu zákazu diskriminácie, keď deklaruje, že užívanie práv a slobôd priznaných týmto dohovorom musí byť zabezpečené bez diskriminácie založenej na akomkoľvek dôvode, ako je pohlavie, rasa, farba pleti, jazyk, náboženstvo, politické alebo iné zmýšľanie, národnostný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnostnej menšine, majetok, rod alebo iné postavenie. Nemenej významné bolo ustanovenie čl. 17 o zákaze zneužitia práva, podľa ktorého nič v tomto dohovore sa nesmie vykladať ako oprávnenie pre štát, skupinu alebo osobu vykonávať činnosť alebo uskutočniť skutok s cieľom narušiť práva alebo slobody v dohovore zakotvené, alebo na obmedzovanie týchto práv a slobôd vo väčšom rozsahu, než je stanovené v dohovore.

Kontrolný mechanizmus dohovoru stojí na dvoch pilieroch, a to: podľa čl. 13 každý, koho práva a slobody priznané týmto dohovorom boli porušené, má právo na účinný opravný prostriedok pred vnútroštátnym orgánom bez ohľadu na to, že porušenie spôsobili osoby pri plnení ich úradných povinností; podľa čl. 19 sa zriadil Európsky súd pre ľudské práva¹¹ na zabezpečenie plnenia záväzkov prijatých zmluvnými stranami v tomto dohovore a jeho protokoloch, v zmysle čl. 34 Európsky súd pre ľudské práva môže prijímať sťažnosti podané ktorýmkoľvek jednotlivcom, mimovládnu organizáciou alebo skupinou osôb, ktoré sa považujú za poškodené v dôsledku porušenia práv priznaných dohovorom alebo jeho protokolmi jednou zo zmluvných strán, pričom tie sa zaväzujú, že nebudú žiadnym spôsobom brániť účinnému výkonu týchto práv. Všetky obligatórne náležitosti fungovania súdu ako jeho zloženie, voľbu sudcov, funkčné obdobie, právomoci, agendu, konanie pred ním, formy rozhodnutia a iné upravili čl. 19 – 51 dohovoru. Pôvodný dvojstupňový kontrolný systém,

¹¹ Európsky súd pre ľudské práva sa problematikou zamestnávania osobitne nezaobrá, keďže Európsky dohovor o ochrane ľudských práv túto oblasť nepostihuje, napriek tomu možno konštatovať, že rozhodnutia súdu majú mimoriadny význam napríklad z hľadiska formovania antidiskriminačných legislatív, pozri napr. rozhodnutie vo veciach Thlimmenos vs. Greece (Application No. 34369/97 zo dňa 06. apríla 2000), Christine Goodwin vs. The United Kingdom (Application No. 28957/95 zo dňa 11. júla 2002), Kutzner vs. Germany (Application No. 46544/99 zo dňa 26. februára 2002), Schuler-Zraggen vs. Switzerland (Application No. 14518/89 zo dňa 31. januára 1995), Salgueiro da Silva vs. Portugal (Application no. 33290/96 zo dňa 21. decembra 1999), Nachova and others vs. Bulgaria (Application no. 43 577/98 a 43579/98 zo dňa 26. februára 2004) atď.

ktorý predchádzal dnešnému stavu, pozostával z dvoch nezávisle volených orgánov, ktorými boli Európska komisia pre ľudské práva a Európsky súd pre ľudské práva. Protokol č. 11¹² o reforme kontrolných mechanizmov dohovoru z roku 1994 však významne zmenil procesné pravidlá na uplatňovanie uvedených práv, keď Európska komisia pre ľudské práva bola zrušená a o návrhoch rozhoduje dnes už len súd.

K Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd bolo v rokoch 1952 – 2004 prijatých spolu 14 dodatkových protokolov. Okrem protokolu č. 11, ktorý už bol spomínaný, stručne možno vymedziť obsahovú náplň ostatných takto: 1. dodatkový protokol¹³ z roku 1952 rozšíril katalóg práv o ochranu majetku a vlastníckych práv, priznal právo na vzdelanie a slobodné voľby; 4. dodatkový protokol¹⁴ z roku 1963 konštituoval slobodu pohybu, zákaz individuálneho alebo hromadného vyhodenia občanov štátu a zákaz hromadného vyhodenia cudzincov; 6. dodatkový protokol¹⁵ (1983) zrušil trest smrti (s výnimkou činov spáchaných v čase vojny alebo v čase bezprostrednej hrozby vojny, ktoré však bolo možno penalizovať takýmto spôsobom len na základe a v zmysle zákona, pričom členský štát mal povinnosť o takejto legislatíve informovať Generálneho tajomníka); 7. dodatkový protokol¹⁶ z roku 1984 priniesol možnosť odškodnenia v prípade justičného omylu, rovnosť medzi manželmi, rozširoval práva cudzincov, rovnako právo na odvolanie v trestných veciach a zákaz opakovaného trestného stíhania za ten istý čin; 12. dodatkový protokol zakotvil zákaz diskriminácie (Slovenská republika ho zatiaľ neratifikovala) a 13. dodatkový protokol¹⁷ úplne a bez výnimky zakázal trest smrti.

Jeden z najvýznamnejších dokumentov pre pracovné právo, ale aj právo sociálneho zabezpečenia prijatý Radou Európy je Európska sociálna charta. Dokument bol prijatý v Taliansku, v Turíne, v roku 1961 a systematicky je zložený z piatich častí. Podľa prvej časti charty zmluvné strany sa zaviazali, že cieľom ich vnútroštátnej a medzinárodnej politiky bude dosiahnutie priaznivých podmienok prostredníctvom všetkých primeraných prostriedkov na zabezpečenie výkonu práv a zásad obsiahnutých v 19 článkoch úvodnej časti. Išlo o tieto generálne práva: právo na prácu; právo na slobodnú voľbu povolania; právo na spravodlivé, bezpečné a zdravé pracovné podmienky; právo na primeranú odmenu za vykonanú prácu postačujúcu na zabezpečenie dôstojnej životnej úrovne; právo organizovať sa; právo na kolektívne vyjednávanie; právo na poradenstvo pri voľbe povolania; právo na odbornú prípravu; právo na dosiahnutie čo najlepšieho zdravotného stavu; právo na sociálne zabezpečenie; právo na sociálnu a lekársku pomoc; právo na kvalifikované sociálne služby. Osobitným kategóriám zamestnancov charta zaručila tieto práva: právo detí a mladistvých na osobitnú ochranu; právo žien na osobitnú ochranu; právo invalidných osôb na osobitnú ochranu a osobitné podmienky zamestnávania; právo migrujúcich zamestnancov a ich rodín na ochranu a pomoc; právo vykonávať zárobkovú činnosť na území iných zmluvných strán. Rodinných práv sa dotkli ďalšie dve ustanovenia: právo rodiny na sociálnu, právnu a hospodársku ochranu; právo matky a dieťaťa na sociálnu a hospodársku ochranu.

Druhá časť charty konkretizovala povinnosti členských štátov, ktoré mali byť realizované na zaistenie jednotlivých práv uvedených v prvej časti, tretia časť ustanovila ratifikačné záväzky (vzhľadom na individuálny stupeň ekonomického a sociálneho rozvoja jednotlivých členských štátov neumožňujúci všetkým štátom ratifikovať celú chartu platil úzus, že prvá časť charty vymedzujúca 19 základných práv bude mať status deklarácie stanovujúcej cieľ a z druhej časti bude záväzných najmenej päť zo siedmich článkov, a to

¹² Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 102/1999 Z. z.

¹³ Ratifikácia Slovenskou republikou dňa 18. marca 1992

¹⁴ Ratifikácia Slovenskou republikou dňa 18. marca 1992

¹⁵ Ratifikácia Slovenskou republikou dňa 18. marca 1992

¹⁶ Ratifikácia Slovenskou republikou dňa 18. marca 1992

¹⁷ Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 480/2005 Z. z.

články: právo na prácu alebo právo organizovať sa alebo právo na kolektívne vyjednávanie alebo právo na sociálne zabezpečenie alebo právo na sociálnu a lekársku pomoc alebo právo rodiny na sociálnu, právnu a hospodársku ochranu alebo právo migrujúcich zamestnancov a ich rodín na ochranu a pomoc. Zároveň bol členský štát povinný vybrať si pri ratifikácii ďalšie články, aby celkový počet bol minimálne 10 článkov alebo 45 očíslovaných odsekov z druhej časti), štvrtá časť zaviedla kontrolný mechanizmus (jeho efektívnosť bola až do prijatia dodatkového protokolu v roku 1988 pomerne slabá) a piata časť upravila aplikáciu charty v rôznych mimoriadnych situáciách, ako je napr. vojnový stav alebo všeobecné ohrozenie. V prípade vojny alebo iného všeobecného ohrozenia štátu mohla každá zmluvná strana prijať opatrenia obmedzujúce záväzky charty v takom rozsahu, ako to vyžaduje situácia, za podmienky, že tieto opatrenia nie sú v rozpore s ostatnými záväzkami vyplývajúcimi z medzinárodného práva. Ktorákoľvek zmluvná strana, ktorá využila toto právo obmedzenia, v primeranej lehote a v plnom rozsahu mala povinnosť informovať generálneho tajomníka Rady Európy o prijatých opatreniach a o dôvodoch, ktoré ju k tomu viedli. Generálneho tajomníka zároveň informoval o termíne skončenia platnosti týchto opatrení a o termíne, v ktorom sa prijaté ustanovenia charty znovu uplatnia v plnom rozsahu. Generálny tajomník obratom informoval ostatné zmluvné strany a generálneho riaditeľa Medzinárodného úradu práce o všetkých oznámeniach, ktoré prijal v súlade s touto situáciou. V poslednej časti charty malo mimoriadny význam aj ustanovenie čl. 31, podľa ktorého práva a zásady sformulované v I. časti a ich účinný výkon v zmysle II. časti nemôže 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. Výhrady dovolené k právam a záväzkom v zmysle charty a priznané chartou možno uplatňovať len na ten účel, na ktorý boli ustanovené.

Dodatkový protokol k Európskej sociálnej charte rozšíril vo svojej prvej časti okruh práv obsiahnutých v charte o ďalšie štyri, a to: právo na rovnakú príležitosť a rovnaké zaobchádzanie; právo na informácie; právo na účasť na určovaní a zlepšovaní pracovných podmienok a pracovného prostredia; právo starších osôb na sociálnu ochranu. Druhá časť dodatkového protokolu konkretizovala povinnosti členských štátov na zaistenie výkonu týchto práv, tretia časť obsahovala ratifikačné ustanovenia, v zmysle ktorých podmienkou ratifikácie je ratifikovať aspoň jedno zo štyroch práv, kontrolný mechanizmus bol uplatňovaný analogicky podľa Európskej sociálnej charty.

Protokol k Európskej sociálnej charte obsahuje zmeny týkajúce sa kontrolného mechanizmu. Ten bol v zmysle pôvodného znenia textu charty z roku 1961 realizovaný takým spôsobom, že jedenkrát počas dvoch rokov zmluvné strany zaslali generálnemu tajomníkovi RE správu o plnení prijatých ustanovení II. časti charty, ktorej formu stanovil Výbor ministrov. Predkladané správy posudzoval Výbor expertov zriadený v zmysle čl. 25 charty. Skladal sa najviac zo siedmich členov vymenovaných Výborom ministrov zo zoznamu nezávislých a bezúhonných expertov uznávaných v medzinárodných sociálnych otázkach a nominovaných zmluvnými stranami. Jeden zástupca reprezentoval aj Medzinárodnú organizáciu práce, jeho postavenie však bolo iba konzultačné. Záverečná správa bola podstúpená generálnemu tajomníkovi, ktorý ju odovzdal Výboru ministrov a ten mohol prijať odporúčanie k danej situácii a informovať o ňom príslušný členský štát.

Protokol z roku 1991 modifikoval kontrolný mechanizmus nasledujúcim spôsobom: po prvé, povinnosť členských štátov predkladať správy ostala; po druhé, generálny tajomník rozposiela kópie správ tým vnútroštátnym organizáciám, ktoré sú členmi medzinárodných organizácií zamestnávateľov a zamestnancov na pripomienkovanie; po tretie, správy posudzuje Výbor nezávislých expertov, pričom sa môže priamo obrátiť na členské štáty

s požiadavkou na doplňujúce a spresňujúce informácie; po štvrté, závery Výboru nezávislých expertov sa zverejnia a generálny tajomník ich odovzdá Vládnemu výboru, Parlamentnému zhromaždeniu, ako aj organizáciám zamestnávateľov a zamestnancov; po piate, Vládny výbor pripraví rozhodnutia Výboru ministrov osobitne podľa správ Výboru nezávislých expertov a zmluvných strán, pričom Vládny výbor cielene vyberá na základe posúdenia sociálnej a hospodárskej politiky také situácie, ktoré by mali byť podľa jeho názoru predmetom odporúčaní na adresu každej z príslušných zmluvných strán; po šieste, na základe správy Vládneho výboru Výbor ministrov prijme dvojtretinovou väčšinou odovzdaných hlasov zmluvných strán s hlasovacím právom rezolúciu týkajúcu sa celého kontrolného cyklu, ktorá obsahuje individuálne odporúčania na adresu tých zmluvných strán, ktorých sa to týka; po siedme, generálny tajomník RE odovzdá Parlamentnému zhromaždeniu správy Výboru nezávislých expertov a Vládneho výboru, ako aj rezolúcie Výboru ministrov na potreby pravidelných rozpráv na plenárnom zasadnutí.

Dodatkový protokol k Európskej sociálnej charte ustanovujúci systém kolektívnych sťažností podpísala Slovenská republika 18. novembra 1999, doposiaľ ho však neratifikovala. Podľa tohto protokolu zmluvné strany uznávajú právo predkladať sťažnosti, ktoré konštatujú neuspokojivé uplatňovanie charty zo strany nasledujúcich organizácií: medzinárodné organizácie zamestnávateľov a odborov uvedených v čl. 27 ods. 2 charty; ďalšie medzinárodné mimovládne organizácie, ktoré majú poradný štatút v rámci RE a boli zaradené do zoznamu vytvoreného na tieto účely Vládnym výborom; reprezentatívne národné organizácie zamestnávateľov a odborov, ktoré spadajú pod jurisdikciu zmluvnej strany, proti ktorej bola predložená sťažnosť.

Revidovanú Európsku sociálnu chartu, ktorá je otvorená na podpis členskými štátmi od 03. mája 1996, podpísala Slovenská republika 18. novembra 1999, dosiaľ ju však neratifikovala (Revidovaná Európska sociálna charta bola k 31. januáru 2009 ratifikovaná 25 členskými krajinami RE, pozn. autora). Ustanovenia revidovanej charty reagujú na sociálny vývoj a zmeny, ktoré nastali od roku 1961, nadväzujú na pôvodnú Európsku sociálnu chartu a jej dodatkové protokoly, normotvorbu Medzinárodnej organizácie práce, pracovnoprávne a sociálne zákonodarstvo EÚ, potreby praxe, zároveň vychádzajú najmä zo spolupráce so zástupcami členských vlád, zástupcami zamestnávateľov a zástupcami zamestnancov, fungujúceho systému sociálneho dialógu založeného na báze tripartity. Revidovaná charta predstavuje na začiatku tretieho tisícročia komplexný katalóg pracovných a sociálnych práv prameniáci z vysokých ambícií ďalšieho vývoja a smerovania európskej spoločnosti. Obsahuje 31 základných práv, z ktorých 19 bolo v presnom znení aj s pôvodným číslovaním prevzatých z Európskej sociálnej charty z roku 1961 a ďalšie 4 boli prevzaté z dodatkového protokolu z roku 1988. Revidovaná charta ich dopĺňa ešte o 8 nových práv, ktorými sú: právo na ochranu v prípade skončenia zamestnania; právo na ochranu zamestnaneckých nárokov v prípade platobnej neschopnosti zamestnávateľa; právo na dôstojnosť pri práci; právo zamestnancov s rodinnými povinnosťami na rovnaké príležitosti a rovnaké zaobchádzanie; právo zástupcov zamestnancov na ochranu v podniku a úľavy, ktoré by im mali byť poskytnuté; právo na informácie a konzultácie v prípadoch hromadného prepúšťania; právo na ochranu pred chudobou a sociálnym vylúčením; právo na bývanie. Druhá časť revidovanej charty rozšírila okruh záväzkov, ktoré majú členské štáty realizovať na uspokojivé dosiahnutie výkonu príslušných práv aj na osem nových práv. Tretia časť mierne upravila ratifikačné podmienky. Oproti charte z roku 1961, keď platilo, že muselo byť ratifikovaných minimálne 5 z vybraných siedmich článkov (a v súhrne označených minimálne 10 článkov alebo 45 očíslovaných odsekov), tentoraz bol pomer najmenej 6 z vybraných deviatich článkov (alebo v sumáre minimálne 16 článkov alebo 63 očíslovaných odsekov).

Európsky dohovor na zabránenie mučenia a neľudského či ponižujúceho zaobchádzania alebo trestania z roku 1987 ratifikovala Slovenská republika 01. septembra

1994. Cieľom dokumentu je výraznejšie prehĺbiť ustanovenia Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd v tejto oblasti a podporiť rešpektovanie fyzickej a duševnej integrity človeka ako jedno zo základných ľudských práv. V zmysle čl. 1 sa zriadil Európsky výbor na zabránenie mučenia a neľudského či ponižujúceho zaobchádzania alebo trestania, prostredníctvom ktorého je možné preverovať zaobchádzanie s osobami zbavenými slobody. Výbor realizuje svoju kontrolnú činnosť zameranú na posilnenie ochrany takýchto osôb formou návštev v prípade potreby v jednotlivých členských štátoch viazaných dohovorom. Inšpiráciou pre vznik výboru bola činnosť Červeného kríža, ktorý bol priekopníkom myšlienky ochrany zadržovaných osôb prostredníctvom systému návštev expertného a nestranného orgánu v miestach zadržovania. Dohovor zavádza systém monitorovania priamo na mieste a podporuje dialóg medzi štátnymi orgánmi a medzinárodným výborom. Výbor nie je súdny orgán, jeho úlohou nie je dosiahnuť odsúdenie protiprávneho konania, ale posilniť ochranu osôb zbavených slobody pred mučením a neľudským či ponižujúcim zaobchádzaním alebo trestaním. Jeho pôsobenie v príslušnej krajine môže byť pravidelné alebo mimoriadne, v závislosti od konkrétnej situácie. Dohovor ustanovuje povinnosť štátov umožniť navštevujúcim delegáciám vstup na všetky miesta podliehajúce jeho jurisdikcii, na ktorých sa nachádzajú osoby zbavené slobody, verejným orgánom a neobmedzene sa v nich pohybovať. Ďalej ustanovuje právo výboru ústne komunikovať bez prítomnosti tretej osoby s osobami zbavenými slobody a s každým, kto mu môže poskytnúť relevantné informácie. Štáty majú aj všeobecnú povinnosť poskytnúť výboru všetky ďalšie informácie, ktoré potrebuje na plnenie svojich úloh. Po každej návšteve vypracuje výbor správu, v ktorej zhrnie svoje zistenia a uvedie odporúčania, ktoré považuje za potrebné na zlepšenie postavenia osôb zbavených slobody. Túto správu pošle štátu, ktorého sa týka. Súčasťou správy je aj žiadosť o písomnú odpoveď od štátu, v ktorej by tento mal uviesť opatrenia prijaté na implementáciu odporúčaní a svoje reakcie na pripomienky.

S účinnosťou od 01. januára 2001 je Slovenská republika viazaná aj Dohovorom RE o ochrane jednotlivcov pri automatizovanom spracovaní osobných údajov. Vzhľadom o. i. na proces europeizácie pracovného sveta možno považovať prijatie dohovoru za dôvodné, na druhej strane rozporuplná pozícia dokumentu predovšetkým v celospoločenskom kontexte bezpečnosti a ochrany obyvateľstva (spolu s normotvorbou EÚ dotýkajúcou sa ochrany osobných údajov) vznikla najmä po teroristických útokoch v New Yorku (2001), Madride (2004) a Londýne (2005). Najvýznamnejšie európske inštitúcie zaujali v tejto situácii rozdielne stanoviská, médiami pertraktovaný bol napríklad spor na pôde EÚ medzi Európskym parlamentom a Európskou komisiou vo veci odovzdávania osobných údajov cestujúcich z databáz leteckých spoločností do Spojených štátov amerických pre potreby amerických bezpečnostných úradov. Podľa dohovoru osobnými údajmi sa rozumejú všetky informácie, ktoré sa vzťahujú na nejakého identifikovaného alebo identifikovateľného jednotlivca. Osobné údaje, ktoré sú predmetom automatizovaného spracovania, musia byť: získané a spracované korektným a zákonným spôsobom; uchovávané na konkrétne a oprávnené účely a nesmú sa využívať spôsobom nezlučiteľným s týmito účelmi; adekvátne, relevantné a nie nadbytočné vzhľadom na účely, na ktoré sa uchováávajú; správne a v prípade potreby aj aktualizované; uchovávané v podobe, ktorá umožňuje identifikáciu dotknutej osoby počas doby nie dlhšej, ako sa požaduje na účely, na ktoré sa údaj uchováva. Osobné údaje, ktoré odhaľujú rasový pôvod, politické postoje alebo náboženskú vieru či iný svetonázor, ako aj osobné údaje o zdraví a sexuálnom živote nie je možné automatizovane spracovať, ak vnútroštátne právo neposkytne primerané záruky. To isté platí aj o osobných údajoch, ktoré sa týkajú odsúdenia. Dohovor deklaroval taktiež vzájomnú pomoc členských krajín a spoluprácu medzi nimi v problematike ochrany osobných údajov a v prípadoch cezhraničných tokov. Každá zmluvná strana sa zaviazala, že prijme vo vnútroštátnom právnom poriadku potrebné opatrenia na aplikáciu základných princípov ochrany osobných údajov.

Európsky dohovor o právnom postavení migrujúcich zamestnancov (1977) Slovenská republika doposiaľ nepodpísala (dohovor bol k 31. januáru 2009 ratifikovaný spolu 11 členskými štátmi RE, pozn. autora). Podľa dohovoru sa pod pojmom „migrujúci zamestnanec“ rozumie štátny príslušník niektorej zo zmluvných strán, ktorý je oprávnený zdržovať sa na území druhej zmluvnej strany s cieľom vykonávať platené zamestnanie. Dohovor obsahuje aj negatívne vymedzenie tých zamestnaneckých kategórií, ktoré nemajú právne postavenie migrujúcich zamestnancov, a to: prihraniční zamestnanci, umelci, športovci, zástupcovia slobodných povolání angažovaní na krátke obdobie, námorníci, zamestnanci zúčastňujúci sa na vzdelávacích kurzoch, sezónni zamestnanci a zamestnanci, ktorí sú štátnymi príslušníkmi jednej zo zmluvných strán a vykonávajú špecifickú pracovnú činnosť na území inej zmluvnej strany v mene podniku, ktorý je zaregistrovaný mimo územia tejto zmluvnej strany. Každá zmluvná strana zaručuje migrujúcim zamestnancom právo na opustenie územia tej zmluvnej strany, ktorej sú štátnymi príslušníkmi, a rovnako právo na vstup na územie jednej zo zmluvných strán s cieľom vykonávať platené zamestnanie potom, čo nadobudnú oprávnenie na jeho výkon a získajú potrebné doklady (tieto práva podliehajú obmedzeniam stanoveným zákonom, ktoré sú nevyhnutné na ochranu národnej bezpečnosti, verejného poriadku, verejného zdravia a morálky). Doklady, ktoré sa od migrujúcich zamestnancov vyžadujú pri vyst'ahovaní a prist'ahovaní, sa vydávajú čo najrýchlejšie, a to buď bez poplatkov, alebo na základe uhradenia finančnej čiastky, ktorá neprevyšuje ich administratívne náklady. Nábore budúcich migrujúcich zamestnancov môže predchádzať lekárske vyšetrenie a odborná skúška. Dohovor zaručil migrujúcim zamestnancom celý komplex ďalších občiansko-pracovno-sociálnych práv, ustanovujúcich rovnaké právne postavenie domácich zamestnancov a migrujúcich zamestnancov, najmä: právo na pracovnú zmluvu alebo záväznú pracovnú ponuku od prijímacieho štátu ešte pred odchodom; právo na ochranu pred zavádzajúcou propagandou vo veci vyst'ahovateľstva alebo prist'ahovateľstva; právo na vydanie pracovného povolenia (v prípade, ak je jeho vydanie potrebné alebo ak migrujúci zamestnanec nie je od takejto povinnosti oslobodený); právo na vydanie povolenia na pobyt (ak sa vyžaduje); právo na rodinný život; právo na bývanie; právo na všeobecnú prípravu, jazykovú prípravu, školenia, odbornú prípravu; právo na priaznivé pracovné podmienky; právo na lekársku pomoc a sociálne zabezpečenie; právo na prevenciu pred pracovnými úrazmi a chorobami z povolania; právo na ukončenie pracovnej zmluvy a prepustenie a ďalšie.

Progresívne napredovanie problematiky sociálnych práv vo všetkých členských krajinách RE, kontinuálnosť tohto vývoja a prispôsobovanie sa potrebám a zmenám spoločnosti, rovnako myšlienky sociálnej súdržnosti a integrácie sú na pôde RE považované za kľúčové strategické body nového milénia. Nástroje na ich realizáciu vedúce k úspešnému naplneniu cieľov zhmotnených do modernej, demokratickej, sociálnej, humánnej, právnej a vyspelej Európy nachádza organizácia predovšetkým v rozvíjaní medzivládnych aktivít v prostredí informovanosti, sociálnej ochrany, sociálnych služieb, zamestnávania, celoživotného vzdelávania, tréningových vzdelávacích centier, pružnej, rozvinutej a fungujúcej sociálnej siete, politiky rodiny, bývania a riadnom a plnohodnotnom rozvoji mladých generácií. Normotvorba reflektujúca na sociálnu oblasť sa objavila už pred vyše päťdesiatimi rokmi. Dočasná európska dohoda o projektoch sociálneho zabezpečenia starých a invalidných občanov a pozostalých (1953) a Európska dočasná dohoda o projektoch sociálneho zabezpečenia iných než starých a invalidných občanov a pozostalých (1953), ktoré Slovenská republika nesignovala, predstavovali prvotný vklad do mozaiky sociálnej legislatívy RE. Následný Európsky dohovor o sociálnej a lekárskej pomoci (taktiež z roku 1953) stojí na princípe rovnosti štátnych príslušníkov jednej členskej krajiny a štátnych príslušníkov z inej členskej krajiny, ktorí sa legálne nachádzajú na jej území, vo veci služieb sociálnej a zdravotníckej starostlivosti. Európsky zákonník sociálneho zabezpečenia z roku

1964 zaviedol mechanizmus poskytovania sociálnych dávok v rôznych situáciách, ako je choroba, pracovný úraz, nezamestnanosť, dosiahnutie starobného veku, choroba z povolania, materstvo, invalidita, rodinné dávky a dávky pozostalým. Európsky dohovor o sociálnom zabezpečení z roku 1972 je založený na štyroch základných princípoch: na rovnakom zaobchádzaní, jednotnosti platnej legislatívy, zachovaní práv a vyplácaní dávok v zahraničí. Dohovor zahŕňa všetku legislatívu týkajúcu sa práceneschopnosti z dôvodu choroby, materskej dovolenky, dôchodku, invalidného a vdovského dôchodku, dávok pri chorobách z povolania a pracovných úrazoch, rodinných prídavkov a príspevkoch v nezamestnanosti. Rovnako ako predchádzajúce dokumenty ani revidovaný Európsky zákonník sociálneho zabezpečenia (1990) Slovenská republika doteraz nepodpísala.

RE si v roku 2009 pripomína 60. výročie založenia. Počas šiestich desaťročí svojej existencie aktívne zastávala ušľachtilé ideály demokracie, právneho štátu, občianskej a sociálnej spoločnosti. V priebehu uvedeného obdobia poskytla jednotlivým členským krajinám početné

– spoločensky hodnotné – normy a aj s jej príspevom sa podarilo v európskom priestore vytvoriť priaznivú atmosféru stojacu na pilieroch prosperity, bezpečnosti a humanity. Na prahu 21. storočia predstavuje RE výnimočné fórum venované ochrane ľudských práv a podpore demokratických princípov. Základné motto smerovania vystihol pomerne trefne pri jednom zo svojich prejavov aj generálny tajomník RE Terry Davis, ktorý povedal, cit.: „Hlavná zodpovednosť Rady Európy vyplýva z nevyhnutnosti chrániť a posilňovať ľudské práva a základné slobody, demokraciu a vládu práva, pričom táto činnosť nesmie byť nikdy definitívne ukončená – s ohľadom na dynamický vývoj a zmeny v spoločnosti musíme i my (RE, pozn. autora) prispôsobovať naše čiastkové úlohy neustále meniacej sa realite.“¹⁸

**Predsedajúce krajiny
vo Výbore ministrov**

RE od r. 2006:

Rumunsko
(11/2005 – 5/2006)

Rusko
(5/2006 – 11/2006)

San Marino
(11/2006 – 5/2007)

Srbsko
(5/2007 – 11/2007)

Slovensko
(11/2007 – 5/2008)

Švédsko
(5/2008 – 11/2008)

Španielsko
(11/2008 – 5/2009)

Literatúra

- BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Bratislava : Sprint, 2006. s. 781
- BARANCOVÁ, H. *Európske pracovné právo*. Bratislava : Sprint, 2003. s. 186
- BARANCOVÁ, H. *Slovenské a európske pracovné právo*. Žilina, Poradca podnikateľa 2004. s. 991.
- BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava : Sprint 2007. s. 1031.
- BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. Praha : C. H. Beck 2001. s. 539.
- COUNCIL OF EUROPE *Human Rights in International Law – Collected Text (3rd edition)*. s. 679
- DRGONEC, J. *Ústava Slovenskej republiky*. Šamorín : Heuréka 2007. s. 1197.
- FLEGL, V. *Významné mezinárodní dokumenty k ochraně lidských práv*. Praha : C. H. Beck 1998. s. 325.
- GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno, Masarykova univerzita 2004. s. 671.
- KURIL, M. *Diskriminácia v občianskoprávných a pracovnoprávných vzťahoch. Dizertačná práca*. Plzeň : Západočeská univerzita, Právnická fakulta, 2008. s. 178.
- SCHRONK, R. *Pracovné právo Rady Európy (I. – II.)*. In *Personálny a mzdový poradca podnikateľa*, č. 1 – 2 a 3 – 4, str. 52 a nasl. resp. 67 a nasl.
- SCHRONK, R. *Revidovaná Európska sociálna charta*. In *Justičná revue*, 1/1997, str. 7 a nasl.

¹⁸ DAVIS, T. Speech by Terry Davis, Secretary General of the Council of Europe. Opening of the Second Summer University for Democracy (uverejnené na stránke www.coe.int k 31. januáru 2009)

Dočasná európska dohoda o projektoch sociálneho zabezpečenia starých a invalidných občanov a pozostalých
Dodatkový protokol k Európskej sociálnej charte ustanovujúci systém kolektívnych sťažností
Dodatkový protokol k Európskej sociálnej charte
Dohovor o ochrane jednotlivcov pri automatizovanom spracovaní osobných údajov
Dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd
Európska dočasná dohoda o projektoch sociálneho zabezpečenia iných než starých a invalidných občanov a pozostalých
Európska sociálna charta
Európsky dohovor na zabránenie mučenia a neľudského či ponižujúceho zaobchádzania alebo trestania
Európsky dohovor o sociálnej a lekárskej pomoci
Európsky dohovor o sociálnom zabezpečení
Európsky dohovor o právnom postavení migrujúcich zamestnancov
Európsky zákonník sociálneho zabezpečenia
Revidovaná Európska sociálna charta
Revidovaný európsky zákonník sociálneho zabezpečenia
Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

Key words: normative activities of the Council of Europe, conventions, protocols, supplementary protocols, ratification, non-ratified documents, labour rights, social rights, protection of human rights and fundamental freedoms, Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, European Social Charter

Resume

The Council of Europe was established 60 years ago and during six decades of its existence actively build noble ideals of democracy, rule of law and civil society. The main contribution also results from the atmosphere in the European area standing on the pillars of prosperity, security and humanity. In the beginning of the 21st century the Council of Europe presents unique forum dedicated to the protection of human rights, fundamental freedoms and promoting democratic principles. The Slovak republic signed and ratified several major documents adopted by the Council of Europe, e.g. Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, European Social Charter and some of its Additional Protocols, but on the other side there are still treaties neither side nor ratified or signed but not followed by ratification, for instance Revides European Social Charter, European Convention on the Legal Status of Migrant Workers. We consider that due to their specific content which is dominantly addressed to the fields of labour and social relations, should by initiated discusiion about the necessity of their ratification.

*JUDr. Michal Kuril, PhD.
Univerzita Komenského v Bratislave
Právnická fakulta
Katedra pracovného práva a práva
sociálneho zabezpečenia
email: michal.kuril@flaw.uniba.sk*

Recenzent: JUDr. Anna Zachová