

EUROPEJSKA KARTA SPOŁECZNA (ZREWIDOWANA)

Strasburg, 3 maja 1996

PREAMBUŁA

Rządy sygnatariusze, członkowie Rady Europy,

Zważywszy, że celem Rady Europy jest osiągnięcie większej jedności jej Członków dla zagwarantowania i urzeczywistnienia ideałów i zasad, które są ich wspólnym dziedzictwem oraz dla ułatwienia postępu gospodarczego i społecznego, w szczególności poprzez obronę i rozwijanie praw człowieka i podstawowych wolności;

Zważywszy, że w Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, sporządzonej w Rzymie 4 listopada 1950 roku i w protokołach do niej, państwa członkowskie Rady Europy zgodziły się zapewnić swej ludności prawa obywatelskie i polityczne oraz wolności w nich określone;

Zważywszy że w Europejskiej Karcie Społecznej, otwartej do podpisu w Turynie 18 października 1961 roku i w protokołach do niej, państwa członkowskie Rady Europy zgodziły się zapewnić swej ludności prawa społeczne w nich określone, w celu podniesienia standardu życia i urzeczywistnienia dobrobytu,

Przypominając, że Ministerialna Konferencja Praw Człowieka, zwołana w Rzymie 5 listopada 1990 roku, podkreśliła konieczność, z jednej strony, ochrony niepodzielnego charakteru wszystkich praw człowieka: obywatelskich, politycznych, gospodarczych, społecznych i kulturalnych oraz, z drugiej strony, nadania nowego impulsu Europejskiej Karcie Społecznej;

Postanowiwszy, zgodnie z tym, jak zdecydowano w trakcie konferencji ministerialnej zwołanej w Turynie 21 i 22 października 1991 roku, zaktualizować i dostosować Kartę w celu uwzględnienia, w szczególności, zasadniczych zmian społecznych, jakie nastąpiły od czasu jej przyjęcia;

Uznając użyteczność wpisania do Karty zrewidowanej, mającej stopniowo zastępować Europejską Kartę Społeczną, tak zmienionych praw zagwarantowanych w Karcie, praw zagwarantowanych w Protokole dodatkowym z 1988 roku oraz dodania nowych praw,

Uzgodniły, co następuje:

CZĘŚĆ I

Strony przyjmują za cel swej polityki, która będzie realizowana za pomocą wszelkich odpowiednich środków, zarówno o charakterze krajowym, jak i międzynarodowym, stworzenie warunków, w których następujące prawa i zasady będą mogły być skutecznie realizowane:

1. Każdy będzie miał możliwość zarabiania na życie poprzez pracę swobodnie wybraną.
2. Wszyscy pracownicy mają prawo do odpowiednich warunków pracy.
3. Wszyscy pracownicy mają prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.
4. Wszyscy pracownicy mają prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia, wystarczającego dla zapewnienia im, jak i ich rodzinom, godziwego poziomu życia.

5. Wszyscy pracownicy i pracodawcy mają prawo do swobodnego zrzeszania się w organizacjach krajowych lub międzynarodowych w celu ochrony ich interesów ekonomicznych i społecznych.
6. Wszyscy pracownicy i pracodawcy mają prawo do rokowań zbiorowych.
7. Dzieci i młodociani mają prawo do szczególnej ochrony przed zagrożeniami fizycznymi i moralnymi, na które są narażeni.
8. Pracownice mają, w razie macierzyństwa, prawo do szczególnej ochrony.
9. Każdy ma prawo do odpowiednich ułatwień w zakresie poradnictwa zawodowego w celu uzyskania pomocy w wyborze zawodu odpowiadającego jego osobistym uzdolnieniom i zainteresowaniom.
10. Każdy ma prawo do odpowiednich ułatwień w zakresie szkolenia zawodowego.
11. Każdy ma prawo do korzystania z wszelkich środków umożliwiających mu osiągnięcie możliwie najlepszego stanu zdrowia.
12. Wszyscy pracownicy i osoby będące na ich utrzymaniu mają prawo do zabezpieczenia społecznego.
13. Każdy nie mający wystarczających zasobów ma prawo do pomocy społecznej i medycznej.
14. Każdy ma prawo do korzystania ze służb opieki społecznej.
15. Osoby niepełnosprawne mają prawo do samodzielności, integracji społecznej i do udziału w życiu wspólnoty.
16. Rodzina, jako podstawowa komórka społeczeństwa, ma prawo do odpowiedniej ochrony społecznej, prawnej i ekonomicznej dla zapewnienia jej pełnego rozwoju.
17. Dzieci i młodzież mają prawo do odpowiedniej ochrony społecznej, prawnej i ekonomicznej.
18. Obywatele każdej ze Stron mają prawo do prowadzenia wszelkiej działalności zarobkowej na terytorium innej Strony, na zasadzie równości z obywatelami tej ostatniej, z zastrzeżeniem ograniczeń wynikających z ważnych powodów ekonomicznych lub społecznych.
19. Pracownicy migrujący, którzy są obywatelami Strony oraz ich rodziny, mają prawo do ochrony i pomocy na terytorium każdej innej Strony.
20. Wszyscy pracownicy mają prawo do równych szans i do równego traktowania w sprawach zatrudnienia i wykonywania zawodu, bez dyskryminacji ze względu na płeć.
21. Pracownicy mają prawo do informacji i konsultacji w przedsiębiorstwie.
22. Pracownicy mają prawo do brania udziału w określaniu i polepszaniu warunków pracy i środowiska pracy w przedsiębiorstwie.
23. Każda osoba w podeszłym wieku ma prawo do ochrony społecznej.
24. Wszyscy pracownicy mają prawo do ochrony w przypadku zwolnienia z pracy.
25. Wszyscy pracownicy mają prawo do ochrony roszczeń w przypadku niewypłacalności ich pracodawcy.
26. Wszyscy pracownicy mają prawo do poszanowania godności w pracy.
27. Wszystkie osoby mające obowiązki rodzinne i pracujące lub mające zamiar podjąć pracę, mają do tego prawo bez dyskryminacji i w sposób umożliwiający im, w takim zakresie, w jakim jest to możliwe, godzenie pracy i obowiązków rodzinnych.

28. Przedstawiciele pracowników w przedsiębiorstwie mają prawo do ochrony przed działaniami krzywdzącymi ich i powinni mieć zapewnione odpowiednie ułatwienia dla wykonywania ich zadań.
29. Wszyscy pracownicy mają prawo do informacji i konsultacji w toku postępowania związanego ze zwolnieniami zbiorowymi.
30. Każdy ma prawo do ochrony przed ubóstwem i marginalizacją społeczną.
31. Każdy ma prawo do mieszkania.

CZEŚĆ II

Strony uznają się, jak przewidziano w Części III, za związane zobowiązaniami określonymi w następujących artykułach i ustępach.

Artykuł 1 - Prawo do pracy

W celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do pracy, Strony zobowiązują się:

1. przyjąć, jako jeden z ich zasadniczych celów i obowiązków, osiągnięcie i utrzymanie możliwie najwyższego i stabilnego poziomu zatrudnienia, w celu osiągnięcia stanu pełnego zatrudnienia;
2. chronić skutecznie prawo pracownika do zarabiania na życie poprzez pracę swobodnie wybraną;
3. ustanowić lub utrzymywać bezpłatne służby zatrudnienia dla wszystkich pracowników;
4. zapewnić lub popierać odpowiednie poradnictwo zawodowe, szkolenie i readaptację zawodową.

Artykuł 2 - Prawo do odpowiednich warunków pracy

W celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do odpowiednich warunków pracy, Strony zobowiązują się:

1. określić rozsądny dzienny i tygodniowy czas pracy, stopniowo skracać tygodniowy czas pracy do takiego wymiaru, na jaki pozwala wzrost wydajności oraz inne związane z tym czynniki;
2. zapewnić płatne dni świąteczne;
3. zapewnić coroczny, co najmniej czterotygodniowy płatny urlop;
4. usunąć zagrożenia związane z wykonywaniem prac niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, a tam, gdzie nie jest jeszcze możliwe usunięcie lub wystarczające ograniczenie tych zagrożeń, zapewnić pracownikom zatrudnionym przy takich pracach bądź skrócenie czasu pracy, bądź dodatkowe płatne urlopy;
5. zapewnić tygodniowy wypoczynek, który będzie, w miarę możliwości, zbiegał się z dniem uznanym za dzień wolny od pracy zgodnie z tradycją lub zwyczajem danego kraju lub regionu;
6. czuwać, by pracownicy byli informowani na piśmie, tak wcześnie, jak to możliwe, i w każdym przypadku najpóźniej w ciągu dwóch miesięcy od rozpoczęcia pracy, o zasadniczych elementach umowy o pracę lub stosunku pracy;

7. spowodować, by pracownicy wykonujący pracę nocną korzystali ze środków uwzględniających szczególnie charakter tej pracy.

Artykuł 3 - Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy

W celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, Strony zobowiązują się, w porozumieniu z organizacjami pracodawców i pracowników:

1. określić, realizować i okresowo dokonywać przeglądu spójnej polityki krajowej w dziedzinie bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy. Polityka ta będzie miała za główny cel poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zapobieganie wypadkom i zagrożeniom dla zdrowia wynikającym z pracy, związanym z pracą lub występującym w trakcie pracy, zwłaszcza poprzez ograniczenie do minimum przyczyn zagrożeń związanych ze środowiskiem pracy;
2. wydać przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny;
3. zapewnić środki kontroli stosowania tych przepisów;
4. popierać stopniowy rozwój służb medycyny pracy dostępnych dla wszystkich pracowników, które będą miały przede wszystkim zadania prewencyjne i doradcze.

Artykuł 4 - Prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia

W celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do sprawiedliwego wynagrodzenia, Strony zobowiązują się:

1. uznać prawo pracowników do takiego wynagrodzenia, które zapewni im i ich rodzinom godziwy poziom życia;
2. uznać prawo pracowników do zwiększonej stawki wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem wyjątków w przypadkach szczególnych;
3. uznać prawo pracowników, zarówno mężczyzn, jak i kobiet, do równego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości;
4. uznać prawo wszystkich pracowników do rozsądnego okresu wypowiedzenia w razie zwolnienia z pracy;
5. zezwolić na dokonywanie potrąceń z wynagrodzeń tylko na warunkach i w zakresie przewidzianym w ustawodawstwie krajowym lub ustalonym w układach zbiorowych pracy, lub w orzeczeniach arbitrażowych.

Wykonywanie tych praw powinno być zapewnione w drodze bądź swobodnie zawartych układów zbiorowych pracy, bądź w drodze prawnie określonych mechanizmów ustalania wynagrodzeń, bądź za pomocą innych środków, odpowiednich do warunków krajowych.

Artykuł 5 - Prawo do organizowania się

W celu zapewnienia lub popierania swobody pracowników i pracodawców tworzenia lokalnych, krajowych lub międzynarodowych organizacji dla ochrony ich interesów ekonomicznych i społecznych oraz wstępowania do tych organizacji, Strony zobowiązują się, że ustawodawstwo krajowe nie będzie naruszać, ani też nie będzie stosowane w sposób, który naruszałby tę swobodę. Zakres, w jakim gwarancje przewidziane w niniejszym artykule będą miały zastosowanie do policji, zostanie określony

przez ustawodawstwo krajowe. Zasada dotycząca stosowania tych gwarancji do członków sił zbrojnych i zakres, w jakim będą one miały zastosowanie do tej grupy osób, zostaną również określone przez ustawodawstwo krajowe.

Artykuł 6 - Prawo do rokowań zbiorowych

W celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do rokowań zbiorowych, Strony zobowiązują się:

1. popierać wspólne konsultacje pomiędzy pracownikami a pracodawcami;
2. popierać, kiedykolwiek będzie to konieczne i właściwe, mechanizm dobrowolnych negocjacji między pracodawcami lub organizacjami pracodawców z jednej strony, a organizacjami pracowników z drugiej strony, dla uregulowania, w drodze układów zbiorowych pracy, warunków zatrudnienia;
3. popierać ustanowienie i wykorzystywanie właściwych mechanizmów pojednawczych oraz dobrowolnego arbitrażu dla rozstrzygnięcia sporów zbiorowych; oraz uznają:
4. prawo pracowników i pracodawców do zbiorowego działania w przypadku konfliktu interesów, włączając w to prawo do strajku, z zastrzeżeniem zobowiązań, jakie mogłyby wynikać z wcześniej zawartych układów zbiorowych pracy.

Artykuł 7 - Prawo dzieci i młodocianych do ochrony

W celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa dzieci i młodocianych do ochrony, Strony zobowiązują się:

1. ustalić, że wiek piętnastu lat będzie minimalnym wiekiem dopuszczenia do zatrudnienia, z zastrzeżeniem wyjątków wobec dzieci zatrudnionych przy określonych, lekkich pracach, nieszkodliwych dla ich zdrowia, moralności lub kształcenia;
2. ustalić na osiemnaście lat minimalny wiek dopuszczenia do zatrudnienia w niektórych, określonych zawodach, uznanych za niebezpieczne lub szkodliwe dla zdrowia;
3. zabronić by dzieci, które podlegają jeszcze obowiązkowemu nauczaniu, były zatrudniane przy pracach, które uniemożliwiałyby im pełne korzystanie z tego nauczania;
4. ograniczyć czas pracy pracowników mających mniej niż osiemnaście lat tak, by odpowiadał potrzebom ich rozwoju, a szczególnie potrzebie ich szkolenia zawodowego;
5. uznać prawo pracowników młodocianych i praktykantów do sprawiedliwego wynagrodzenia lub do innych odpowiednich zasiłków;
6. przewidzieć, że czas poświęcany przez młodocianych na szkolenie zawodowe podczas zwykłego czasu pracy będzie, za zgodą pracodawcy, traktowany jako stanowiący część dnia pracy;
7. ustalić, że osoby zatrudnione, mające mniej niż osiemnaście lat, uprawnione będą do corocznego płatnego urlopu nie krótszego niż cztery tygodnie;
8. zabronić zatrudniania osób mających mniej niż osiemnaście lat przy pracy nocnej, z wyjątkiem pewnych zawodów, określonych przez ustawodawstwo krajowe;
9. ustalić, że osoby mające mniej niż osiemnaście lat, wykonujące niektóre, określone przez ustawodawstwo krajowe zawody, będą podlegały regularnej kontroli lekarskiej;

10. zapewnić szczególną ochronę przed fizycznymi i moralnymi zagrożeniami, na które narażone są dzieci i młodociani, a szczególnie przed tymi, które bezpośrednio lub pośrednio wynikają z ich pracy.

Artykuł 8 - Prawo pracownic do ochrony macierzyństwa

W celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa pracownic do ochrony macierzyństwa, Strony zobowiązują się:

1. zapewnić pracownicom, przed i po urodzeniu dziecka, urlop w wymiarze całkowitym co najmniej czternastu tygodni bądź poprzez płatny urlop, bądź poprzez odpowiednie świadczenia z ubezpieczenia społecznego lub z funduszy publicznych;
2. uznać za bezprawne wypowiedzenie przez pracodawcę pracy kobiecie w okresie między momentem powiadomienia go o ciąży a końcem urlopu macierzyńskiego lub dokonanie wypowiedzenia w takim terminie, że okres wypowiedzenia wygaśnie w trakcie takiej nieobecności;
3. zapewnić matkom karmiącym swoje dzieci wystarczające przerwy w tym celu;
4. uregulować zatrudnianie przy pracy nocnej kobiet będących w ciąży, bezpośrednio po urodzeniu dziecka lub karmiących;
5. zakazać zatrudniania kobiet będących w ciąży, bezpośrednio po urodzeniu dziecka lub karmiących, w kopalniach pod ziemią i przy wszelkich innych pracach mających niebezpieczny, niezdrowy lub uciążliwy charakter oraz podejmować odpowiednie środki celem ochrony praw tych kobiet w dziedzinie zatrudnienia.

Artykuł 9 - Prawo do poradnictwa zawodowego

W celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do poradnictwa zawodowego, Strony zobowiązują się zapewnić lub popierać, w miarę potrzeby, służby które będą udzielać pomocy wszystkim osobom, w tym osobom niepełnosprawnym, w rozwiązywaniu problemów dotyczących wyboru zawodu i awansu zawodowego, uwzględniając indywidualne predyspozycje oraz związek tych predyspozycji z możliwościami zatrudnienia; pomoc ta będzie dostępna bezpłatnie, zarówno dla młodzieży, w tym dla dzieci w wieku szkolnym, jak i dla dorosłych.

Artykuł 10 - Prawo do szkolenia zawodowego

W celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do szkolenia zawodowego, Strony zobowiązują się:

1. zapewnić lub popierać, w miarę potrzeby, szkolenie techniczne i zawodowe wszystkich osób, w tym osób niepełnosprawnych, w porozumieniu z organizacjami pracodawców i pracowników oraz umożliwić oparty jedynie na kryterium uzdolnień indywidualnych dostęp do wyższego nauczania technicznego i uniwersyteckiego;
2. zapewnić lub popierać system przysposobienia zawodowego oraz inne systemy szkolenia młodych chłopców i dziewcząt w różnych zawodach;
3. zapewnić lub popierać, w miarę potrzeby:
 - a. odpowiednie i łatwo dostępne ułatwienia w celu szkolenia dorosłych pracowników;

- b. specjalne ułatwienia w celu przeszkolenia dorosłych pracowników, niezbędnego ze względu na postęp techniczny lub nowe tendencje na rynku pracy;
- 4. zapewnić lub popierać, w miarę potrzeby, szczególne środki szkolenia i reintegracji długoterminowo bezrobotnych;
- 5. popierać pełne wykorzystywanie ułatwień zapewnianych poprzez odpowiednie środki, takie jak:
 - a. obniżenie lub zniesienie wszelkich kosztów lub opłat;
 - b. przyznanie, w uzasadnionych przypadkach, pomocy finansowej;
 - c. włączenie do zwykłego czasu pracy czasu spędzanego na zawodowym szkoleniu uzupełniającym, podjętym w okresie zatrudnienia przez pracownika, na życzenie jego pracodawcy;
 - d. zapewnienie, poprzez odpowiedni nadzór, w porozumieniu z organizacjami pracodawców i pracowników, skutecznego systemu przysposobienia zawodowego i każdego innego systemu szkolenia zawodowego młodych pracowników oraz, w sposób ogólny, odpowiedniej ochrony młodych pracowników.

Artykuł 11 - Prawo do ochrony zdrowia

W celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do ochrony zdrowia, Strony zobowiązują się podjąć bądź bezpośrednio, bądź we współpracy z organizacjami publicznymi lub prywatnymi, stosowne środki zmierzające zwłaszcza do:

- 1. wyeliminowania, tak dalece jak to możliwe, przyczyn chorób;
- 2. zapewnienia ułatwień, w zakresie poradnictwa oraz oświaty, dla poprawy stanu zdrowia i rozwijania indywidualnej odpowiedzialności w sprawach zdrowia;
- 3. zapobiegania, tak dalece, jak to możliwe, chorobom epidemicznym, endemicznym i innym, a także wypadkom.

Artykuł 12 - Prawo do zabezpieczenia społecznego

W celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do zabezpieczenia społecznego, Strony zobowiązują się:

- 1. ustanowić lub utrzymywać system zabezpieczenia społecznego;
- 2. utrzymywać system zabezpieczenia społecznego na zadowalającym poziomie, równym co najmniej poziomowi niezbędnemu dla ratyfikowania Europejskiego Kodeksu Zabezpieczenia Społecznego;
- 3. zabiegać o stopniowe podnoszenie poziomu systemu zabezpieczenia społecznego;
- 4. podjąć kroki, poprzez zawarcie odpowiednich porozumień dwustronnych i wielostronnych lub za pomocą innych środków, i z zastrzeżeniem warunków ustanowionych w takich porozumieniach, w celu zapewnienia:
 - a. równego traktowania własnych obywateli i obywateli innych Stron jeżeli chodzi o uprawnienia z tytułu zabezpieczenia społecznego, w tym zachowanie korzyści wynikających z ustawodawstwa dotyczącego zabezpieczenia społecznego, bez względu na zmiany miejsca pobytu na terytoriach Stron, które mogłyby podjąć osoby chronione;
 - b. przyznawania, zachowania i przywracania uprawnień z tytułu zabezpieczenia społecznego za pomocą takich środków, jak zliczanie okresów ubezpieczenia lub zatrudnienia, wypełnionych zgodnie z ustawodawstwem każdej ze Stron.

Artykuł 13 - Prawo do pomocy społecznej i medycznej

W celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do pomocy społecznej i medycznej, Strony zobowiązują się:

1. zapewnić, by każdej osobie, która nie posiada dostatecznych zasobów i która nie jest zdolna do zapewnienia ich sobie z innych źródeł, szczególnie poprzez świadczenia z systemu zabezpieczenia społecznego, została przyznana odpowiednia pomoc oraz, w razie choroby, opieka konieczna ze względu na jej stan;
2. zapewnić, by osoby otrzymujące pomoc nie cierpiały z tego względu ograniczenia ich praw politycznych lub społecznych;
3. przewidzieć, by każdy mógł otrzymać od właściwych służb publicznych lub prywatnych taką poradę i osobistą pomoc, jaka może być konieczna dla zapobieżenia lub usunięcia stanu potrzeby, lub ulżenia sytuacji osobistej lub rodzinnej;
4. stosować postanowienia przewidziane w ustępach 1, 2 i 3 niniejszego artykułu na równi wobec swoich obywateli i wobec obywateli innych Stron, znajdujących się legalnie na ich terytoriach, zgodnie z zobowiązaniami wynikającymi dla Stron z Europejskiej konwencji o pomocy społecznej i medycznej, podpisanej w Paryżu dnia 11 grudnia 1953 roku.

Artykuł 14 - Prawo do korzystania ze służb opieki społecznej

W celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do korzystania ze służb opieki społecznej, Strony zobowiązują się:

1. popierać lub organizować służby posługujące się metodami właściwymi dla pracy socjalnej oraz które przyczyniają się do dobrobytu i rozwoju zarówno jednostek, jak i grup w społeczeństwie oraz do ich adaptacji w środowisku społecznym;
2. zachęcać do uczestnictwa jednostek i organizacji dobroczynnych lub innych w ustanawianiu i utrzymywaniu takich służb.

Artykuł 15 - Prawo osób niepełnosprawnych do samodzielności, integracji społecznej i do udziału w życiu wspólnoty

W celu zapewnienia osobom niepełnosprawnym, bez względu na ich wiek, charakter i przyczynę niepełnosprawności, skutecznego wykonywania prawa do samodzielności, integracji społecznej i do udziału w życiu wspólnoty, Strony zobowiązują się:

1. podjąć konieczne środki w celu zapewnienia osobom niepełnosprawnym poradnictwa, kształcenia i szkolenia zawodowego w ramach powszechnie obowiązujących uregulowań zawsze, gdy jest to możliwe lub, jeżeli nie ma takiej możliwości, w ramach wyspecjalizowanych instytucji publicznych lub prywatnych;
2. popierać ich dostęp do zatrudnienia w drodze wszelkich środków mogących zachęcać pracodawców do zatrudniania lub utrzymywania w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych w zwykłym środowisku pracy oraz do dostosowywania warunków pracy do potrzeb tych osób lub, w przypadku braku możliwości ze względu na niepełnosprawność, w drodze dostosowywania lub tworzenia miejsc pracy chronionej, odpowiednio do stopnia niepełnosprawności. Środki te mogą usprawiedliwiać, w

niektórych przypadkach, odwoływanie się do wyspecjalizowanych służb pośrednictwa pracy oraz do innych służb wsparcia;

3. popierać ich pełną integrację i pełny udział w życiu wspólnoty, szczególnie w drodze środków, w tym pomocy technicznej, mających na celu pokonywanie przeszkód w porozumiewaniu się i przemieszczaniu się oraz poprzez umożliwianie im korzystania ze środków transportu, mieszkań, działalności kulturalnej i rozrywki.

Artykuł 16 - Prawo rodziny do ochrony społecznej, prawnej i ekonomicznej

W celu zapewnienia warunków niezbędnych do pełnego rozwoju rodziny, która jest podstawową komórką społeczeństwa, Strony zobowiązują się popierać ekonomiczną, prawną i społeczną ochronę życia rodzinnego, zwłaszcza poprzez takie środki jak świadczenia społeczne i rodzinne, rozwiązania podatkowe, zachęcanie do budowania mieszkań dostosowanych do potrzeb rodzin, świadczenia dla młodych małżeństw oraz wszelkie inne stosowne środki.

Artykuł 17 - Prawo dzieci i młodzieży do ochrony społecznej, prawnej i ekonomicznej

W celu zapewnienia dzieciom i młodzieży skutecznego wykonywania prawa do dorastania w środowisku sprzyjającym rozwijaniu ich osobowości oraz zdolności fizycznych i umysłowych, Strony zobowiązują się podejmować, bądź bezpośrednio, bądź we współpracy z organizacjami publicznymi lub prywatnymi, wszelkie konieczne i odpowiednie środki zmierzające do:

1. a. zapewnienia dzieciom i młodzieży, z uwzględnieniem praw i obowiązków rodziców, leczenia, pomocy, kształcenia i szkolenia, które są im niezbędne, szczególnie przewidując tworzenie lub utrzymywanie odpowiednich i wystarczających instytucji lub służb w tym celu;
 - b. ochrony dzieci i młodzieży przed zaniechaniem, przemocą lub wyzyskiem;
 - c. zapewnienia ochrony i specjalnej pomocy państwa dzieciom i młodzieży czasowo lub stale pozbawionym wsparcia rodziny;
2. zapewnienia dzieciom i młodzieży bezpłatnego kształcenia na szczeblu podstawowym i średnim, jak i podejmowania środków w celu popierania regularnego uczęszczania do szkoły.

Artykuł 18 - Prawo do prowadzenia działalności zarobkowej na terytorium innych Stron

W celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do prowadzenia działalności zarobkowej na terytorium każdej innej Strony, Strony zobowiązują się:

1. stosować istniejące regulacje prawne w duchu liberalnym;
2. uprościć obowiązujące formalności oraz zmniejszyć lub znieść opłaty administracyjne i inne opłaty nakładane na pracowników zagranicznych lub ich pracodawców;
3. liberalizować, indywidualnie lub zbiorowo, regulacje prawne dotyczące zatrudniania pracowników zagranicznych;
oraz uznają:
4. prawo do opuszczenia kraju przez swych obywateli, pragnących wykonywać działalność zarobkową na terytorium innych Stron.

Artykuł 19 - Prawo pracowników migrujących i ich rodzin do ochrony i pomocy

W celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa pracowników migrujących i ich rodzin do ochrony i pomocy na terytorium każdej innej Strony, Strony zobowiązują się:

1. utrzymywać lub zapewnić odpowiednie i bezpłatne służby zobowiązane do udzielania pomocy takim pracownikom, szczególnie do udzielania im dokładnych informacji oraz do podejmowania wszelkich odpowiednich środków, tak dalece jak zezwala na to ustawodawstwo krajowe, przeciwko mylącej propagandzie dotyczącej emigracji i imigracji;
2. przyjąć, w ramach własnej jurysdykcji, odpowiednie środki dla ułatwienia wyjazdu, podróży i przyjęcia takich pracowników i ich rodzin oraz zapewnić im, w ramach własnej jurysdykcji, odpowiednią opiekę sanitarną i medyczną oraz dobre warunki higieniczne w trakcie podróży;
3. popierać współpracę, kiedy to właściwe, między służbami socjalnymi, publicznymi lub prywatnymi, krajów emigracji i imigracji;
4. zapewnić takim pracownikom, przebywającym legalnie na ich terytoriach, tak dalece jak reguluje to ustawodawstwo lub podlega to kontroli władz administracyjnych, traktowanie nie mniej korzystne niż własnych obywateli w zakresie następujących spraw:
 - a. wynagradzania oraz innych warunków zatrudnienia i pracy;
 - b. członkostwa w związkach zawodowych oraz korzystania z dobrodziejstw rokowań zbiorowych;
 - c. zakwaterowania;
5. zapewnić takim pracownikom, przebywającym legalnie na ich terytoriach, traktowanie nie mniej korzystne niż własnych obywateli jeżeli chodzi o podatki, opłaty lub składki płatne z tytułu zatrudnienia;
6. ułatwić, w możliwym zakresie, połączenie rodziny pracownika migrującego, któremu zezwolono na osiedlenie się na danym terytorium;
7. zapewnić takim pracownikom, znajdującym się legalnie na ich terytoriach, traktowanie nie mniej korzystne niż własnych obywateli w zakresie postępowania sądowego, dotyczącego spraw powołanych w niniejszym artykule;
8. zapewnić, by tacy pracownicy, mieszkający legalnie na ich terytoriach, nie mogli być wydalenii, o ile nie zagrażają bezpieczeństwu państwa lub nie naruszają interesu publicznego, lub dobrych obyczajów;
9. zezwolić, w granicach ustalonych przez ustawodawstwo, na przekazywanie takiej części zarobków i oszczędności pracowników migrujących, jakiej mogą oni sobie życzyć;
10. rozszerzyć ochronę i pomoc przewidzianą w niniejszym artykule na pracowników migrujących pracujących na własny rachunek, tak dalece, jak środki te mają wobec nich zastosowanie;
11. popierać i ułatwiać nauczanie pracowników migrujących i członków ich rodzin języka państwa przyjmującego lub, jeżeli jest kilka takich języków, jednego z nich;
12. popierać i ułatwiać, w możliwym zakresie, nauczanie dzieci pracownika migrującego języka ojczystego tego pracownika.

Artykuł 20 - Prawo do równych szans i do równego traktowania w sprawach zatrudnienia i wykonywania zawodu, bez dyskryminacji ze względu na płeć

W celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do równych szans i do równego traktowania w sprawach zatrudnienia i wykonywania zawodu, bez dyskryminacji ze względu na płeć, Strony zobowiązują się uznać to prawo i podejmować odpowiednie środki dla jego zagwarantowania oraz promowania jego stosowania w następujących dziedzinach:

- a. dostępu do zatrudnienia, ochrony przed zwolnieniem i reintegracji zawodowej;
- b. poradnictwa i szkolenia zawodowego, przekwalifikowania i readaptacji zawodowej;
- c. warunków zatrudnienia i pracy, w tym wynagradzania;
- d. przebiegu kariery zawodowej, włączając w to awansowanie.

Artykuł 21 - Prawo do informacji i konsultacji

W celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa pracowników do informacji i konsultacji w ramach przedsiębiorstwa, Strony zobowiązują się podejmować lub popierać środki umożliwiające pracownikom lub ich przedstawicielom, zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową:

- a. regularne lub w odpowiednim czasie oraz w przystępny sposób, uzyskiwanie informacji o sytuacji gospodarczej i finansowej zatrudniającego ich przedsiębiorstwa, z zastrzeżeniem, że niektóre informacje, których ujawnienie mogłoby przynieść przedsiębiorstwu szkodę, mogą nie podlegać ujawnieniu lub będą ujawniane z zastrzeżeniem poufności;
oraz
- b. konsultowanie, we właściwym czasie, przewidywanych decyzji, które mogą istotnie wpłynąć na interesy pracowników, a zwłaszcza tych decyzji, których skutki mogą mieć istotny wpływ na stan zatrudnienia w przedsiębiorstwie.

Artykuł 22 - Prawo do brania udziału w określaniu i polepszaniu warunków pracy i środowiska pracy

W celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa pracowników do brania udziału w określaniu i polepszaniu warunków pracy i środowiska pracy w przedsiębiorstwie, Strony zobowiązują się podejmować lub popierać środki, które umożliwią pracownikom lub ich przedstawicielom, zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową, przyczynianie się do:

- a. określania i polepszania warunków pracy, organizacji pracy i środowiska pracy;
- b. ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie;
- c. organizowania służb i ułatwień socjalnych oraz socjalno-kulturalnych w przedsiębiorstwie;
- d. kontroli przestrzegania przepisów w tych sprawach.

Artykuł 23 - Prawo osób w podeszłym wieku do ochrony społecznej

W celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa osób w podeszłym wieku do ochrony społecznej, Strony zobowiązują się podejmować lub popierać bądź bezpośrednio, bądź we współpracy z organizacjami publicznymi lub prywatnymi, stosowne środki dla, w szczególności:

- umożliwienia osobom w podeszłym wieku pozostania pełnoprawnymi członkami społeczeństwa tak długo, jak to możliwe, poprzez:
 - a. zapewnianie odpowiednich zasobów umożliwiających im godziwą egzystencję i aktywny udział w życiu publicznym, społecznym i kulturalnym;
 - b. dostarczanie informacji o usługach i ułatwieniach dostępnych dla osób w podeszłym wieku oraz o możliwościach korzystania z nich;
- umożliwienia osobom w podeszłym wieku swobodnego wyboru sposobu życia oraz niezależnej egzystencji w znanym im środowisku tak długo, jak długo będą sobie tego życzyły i będą do tego zdolne, poprzez:
 - a. zapewnianie mieszkań dostosowanych do ich potrzeb oraz stanu zdrowia lub zapewnianie stosownej pomocy przy adaptacji ich mieszkań;
 - b. opiekę medyczną i usługi, których wymaga ich stan;
- zagwarantowania osobom w podeszłym wieku, przebywającym w domach opieki, stosownego wsparcia, z poszanowaniem ich prywatności oraz zagwarantowania im udziału w podejmowaniu decyzji dotyczących warunków życia w takich domach.

Artykuł 24 - Prawo do ochrony w przypadku zwolnienia z pracy

W celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do ochrony w przypadku zwolnienia z pracy, Strony zobowiązują się uznać:

- a. prawo pracowników do nie bycia zwolnionymi bez uzasadnionego powodu związanego z ich predyspozycjami lub zachowaniem, lub opartego na konieczności związanej z działalnością przedsiębiorstwa, zakładu lub służby;
- b. prawo pracowników zwolnionych bez uzasadnionego powodu do odpowiedniego zadośćuczynienia lub do innego odpowiedniego wynagrodzenia szkody.

W tym celu Strony zobowiązują się zapewnić, że pracownik, który uważa, że zwolniony został bez uzasadnionego powodu, będzie miał prawo odwołania się do bezstronnego organu.

Artykuł 25 - Prawo pracowników do ochrony roszczeń w przypadku niewypłacalności ich pracodawcy

W celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa pracowników do ochrony roszczeń w przypadku niewypłacalności ich pracodawcy, Strony zobowiązują się przewidzieć, że roszczenia pracowników wynikające z umów o pracę lub ze stosunków pracy będą gwarantowane przez instytucję gwarancyjną lub w drodze jakiegokolwiek innej skutecznej formy ochrony.

Artykuł 26 - Prawo do poszanowania godności w pracy

W celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa wszystkich pracowników do ochrony godności w pracy, Strony zobowiązują się, w porozumieniu z organizacjami pracodawców i pracowników:

1. popierać uczulanie, informowanie i zapobieganie w kwestii molestowania seksualnego w miejscu pracy lub w związku z pracą oraz zobowiązują się podejmować wszelkie odpowiednie środki w celu ochrony pracowników przed takimi zachowaniami;

2. popierać uczulanie, informowanie i zapobieganie w kwestii czynów karalnych lub wyraźnie nieprzyjaznych i obraźliwych, skierowanych przeciw poszczególnym pracownikom w miejscu pracy lub w związku z pracą oraz zobowiązują się podejmować wszelkie odpowiednie środki w celu ochrony pracowników przed takimi zachowaniami.

Artykuł 27 - Prawo pracowników mających obowiązki rodzinne do równości szans i do równego traktowania

W celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa pracowników obojga płci mających obowiązki rodzinne do równości szans i do równego traktowania oraz do równości szans i do równego traktowania tych pracowników i innych pracowników, Strony zobowiązują się:

1. podejmować odpowiednie środki:
 - a. umożliwiające pracownikom mającym obowiązki rodzinne podejmowanie i kontynuowanie pracy, jak również powrót do niej po przerwie spowodowanej wykonywaniem tych obowiązków, w tym środki w dziedzinie poradnictwa i szkolenia zawodowego;
 - b. uwzględniające ich potrzeby jeżeli chodzi o warunki zatrudnienia i zabezpieczenie społeczne;
 - c. aby rozwijać lub popierać służby, publiczne lub prywatne, w szczególności służby dziennej opieki nad dziećmi i inne sposoby sprawowania opieki;
2. przewidzieć, w stosunku do każdego rodzica, w okresie następującym po urlopie macierzyńskim, możliwość uzyskania urlopu rodzicielskiego w celu zajęcia się dzieckiem; długość i warunki urlopu powinny być ustalone przez ustawodawstwo krajowe, układy zbiorowe pracy lub praktykę;
3. zapewnić, by obowiązki rodzinne nie stawały się, same w sobie, uzasadnionym powodem zwolnienia z pracy.

Artykuł 28 - Prawo przedstawicieli pracowników do ochrony w przedsiębiorstwie i udzielania im ułatwień

W celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa przedstawicieli pracowników do wypełniania ich obowiązków jako przedstawicieli pracowników, Strony zobowiązują się zapewnić, że w przedsiębiorstwie:

- a. korzystać będą oni ze skutecznej ochrony przed działaniami krzywdzącymi ich, w tym przed zwolnieniami, i które byłyby spowodowane ich statusem lub działalnością jako przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwie;
- b. uzyskają odpowiednie ułatwienia w celu umożliwienia im spełniania szybko i skutecznie obowiązków, z uwzględnieniem istniejącego w kraju systemu stosunków zawodowych, jak i potrzeb, wielkości i możliwości danego przedsiębiorstwa.

Artykuł 29 - Prawo do informacji i konsultacji w toku postępowania związanego ze zwolnieniami zbiorowymi

W celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa pracowników do informacji i konsultacji w razie zwolnień zbiorowych, Strony zobowiązują się zapewnić, że pracodawcy będą informować i konsultować przedstawicieli pracowników, we właściwym czasie przed

zwolnieniami zbiorowymi, w sprawie możliwości uniknięcia zwolnień zbiorowych lub ograniczenia ich skali oraz złagodzenia ich konsekwencji, na przykład poprzez posłużenie się wspierającymi działaniami socjalnymi, mającymi zwłaszcza na celu udzielenie pomocy w przekwalifikowaniu lub reintegracji pracowników, których dotyczy zwolnienie.

Artykuł 30 - Prawo do ochrony przed ubóstwem i marginalizacją społeczną

W celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do ochrony przed ubóstwem i marginalizacją społeczną, Strony zobowiązują się:

- a. podejmować działania, w ramach ogólnego i skoordynowanego podejścia, dla popierania rzeczywistego dostępu osób oraz ich rodzin znajdujących się lub zagrożonych znalezieniem się w sytuacji marginalizacji społecznej lub ubóstwa, zwłaszcza do zatrudnienia, mieszkań, szkolenia, kształcenia, kultury, pomocy społecznej i medycznej;
- b. dokonywać, na ile to konieczne, przeglądu tych działań w celu ich dostosowywania do istniejącej sytuacji.

Artykuł 31 - Prawo do mieszkania

W celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do mieszkania, Strony zobowiązują się podejmować działania zmierzające do:

1. popierania dostępu do mieszkań o odpowiednim standardzie;
2. zapobiegania i ograniczania bezdomności, w celu jej stopniowego likwidowania;
3. uczynienia kosztów mieszkań dostępnymi dla osób, które nie mają wystarczających zasobów.

CZĘŚĆ III

Artykuł A - Zobowiązania

1. Z zastrzeżeniem postanowień poniższego artykułu B, każda ze Stron zobowiązuje się:
 - a. uznać część I niniejszej Karty za deklarację celów, do osiągnięcia których dążyć będzie przy pomocy wszelkich stosownych środków, zgodnie z postanowieniami ustępu wprowadzającego tę część;
 - b. uznać się za związaną przez co najmniej sześć z dziewięciu następujących artykułów części II Karty: artykuły 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 i 20;
 - c. w uzupełnieniu artykułów wybranych przez nią zgodnie z poprzednim punktem, uznać się za związaną taką liczbą artykułów lub numerowanych ustępów części II Karty, które wybierze, pod warunkiem, że ogólna liczba artykułów lub numerowanych ustępów, którymi się zwiąże, nie będzie mniejsza niż 16 artykułów lub 63 numerowane ustępy.
2. Wybór artykułów lub ustępów, dokonany w myśl postanowień punktów b i c ustępu 1 niniejszego artykułu, będzie notyfikowany Sekretarzowi Generalnemu Rady Europy w chwili składania dokumentu ratyfikacyjnego, przyjęcia lub zatwierdzenia.
3. Każda Strona będzie mogła oświadczyć w późniejszym czasie, w drodze notyfikacji skierowanej do Sekretarza Generalnego, że uważa się za związaną każdym innym artykułem lub numerowanym ustępem części II Karty, którego jeszcze nie przyjęła zgodnie

z postanowieniami ustępu 1 niniejszego artykułu. Takie późniejsze zobowiązania będą uważane za stanowiące integralną część ratyfikacji, przyjęcia lub zatwierdzenia i będą miały taki sam skutek począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po upływie miesiąca od daty notyfikacji.

4. Każda Strona będzie utrzymywała właściwy w warunkach krajowych system inspekcji pracy.

Artykuł B - Związki z Europejską Kartą Społeczną i Protokołem dodatkowym z 1988 roku

1. Żadna Układająca się Strona Europejskiej Karty Społecznej lub Strona Protokołu dodatkowego z 5 maja 1988 roku, nie może ratyfikować, przyjąć lub zatwierdzić niniejszej Karty nie uznając się za związaną przynajmniej postanowieniami odpowiadającymi postanowieniom Europejskiej Karty Społecznej i, w danym przypadku, Protokołu dodatkowego, którymi była związana.

2. Przyjęcie zobowiązań wypływających z któregośkolwiek postanowienia niniejszej Karty spowoduje że, począwszy od daty wejścia w życie tych zobowiązań w stosunku do Strony, odpowiednie postanowienie Europejskiej Karty Społecznej i, w danym przypadku, Protokołu dodatkowego z 1988 roku, przestanie stosować się do danej Strony w przypadku, gdy Strona ta była związana pierwszym z dwóch wymienionych wcześniej dokumentów lub oboma dokumentami.

CZEŚĆ IV

Artykuł C - Kontrola wypełniania zobowiązań zawartych w niniejszej Karcie

Wypełnianie zobowiązań prawnych zawartych w niniejszej Karcie będzie poddane takiej samej kontroli, jaka przewidziana jest przez Europejską Kartę Społeczną.

Artykuł D - Skargi zbiorowe

1. Postanowienia Protokołu dodatkowego do Europejskiej Karty Społecznej przewidującego system skarg zbiorowych, będą stosować się do postanowień podjętych na mocy niniejszej Karty w stosunku do Państw, które ratyfikują ten protokół.

2. Każde Państwo, które nie jest związane Protokołem dodatkowym do Europejskiej Karty Społecznej przewidującym system skarg zbiorowych, będzie mogło w chwili składania dokumentu ratyfikacyjnego, przyjęcia lub zatwierdzenia niniejszej Karty lub jakiegokolwiek późniejszej chwili oświadczyć, w drodze notyfikacji skierowanej do Sekretarza Generalnego Rady Europy, że przyjmuje procedurę kontroli zobowiązań podjętych na mocy niniejszej Karty przewidzianą przez ten protokół.

CZEŚĆ V

Artykuł E - Niedyskryminacja

Korzystanie z praw ustanowionych w niniejszej Karcie musi być zapewnione bez jakiegokolwiek rozróżnienia z powodu, w szczególności, rasy, koloru skóry, płci, języka, wyznania, przekonań politycznych lub przekonań innego rodzaju, pochodzenia

narodowego lub pochodzenia społecznego, stanu zdrowia, przynależności do mniejszości narodowej, urodzenia lub jakiegokolwiek innego czynnika.

Artykuł F - Uchylenia w przypadku wojny lub zagrożenia bezpieczeństwa publicznego

1. W przypadku wojny lub innego zagrożenia bezpieczeństwa publicznego, zagrażającego życiu narodu, każda Strona może podjąć środki uchylające jej zobowiązania wynikające z niniejszej Karty, w zakresie ściśle odpowiadającym wymogom sytuacji i pod warunkiem, że takie środki nie będą sprzeczne z jej innymi zobowiązaniami wynikającymi z prawa międzynarodowego.

2. Każda Strona korzystająca z prawa uchylenia zobowiązań, w rozsądnym terminie poinformuje wyczerpująco Sekretarza Generalnego Rady Europy o środkach, które podjęła oraz o powodach ich zastosowania. Musi ona również powiadomić Sekretarza Generalnego o terminie uchylenia tych środków oraz o dacie, od kiedy ponownie podjęte będzie w pełni wykonywanie przyjętych postanowień Karty.

Artykuł G - Ograniczenia

1. Skuteczna realizacja praw i zasad ustanowionych w części I oraz skuteczne wykonywanie ich, tak jak przewidziano w części II, nie będą mogły być przedmiotem żadnych ograniczeń lub restrykcji nie wymienionych w częściach I i II, z wyjątkiem tych, które są określone przez prawo i które są niezbędne w społeczeństwie demokratycznym dla ochrony praw i wolności innych osób lub dla ochrony porządku publicznego, bezpieczeństwa narodowego, zdrowia publicznego lub dobrych obyczajów.

2. Ograniczenia dozwolone zgodnie z postanowieniami niniejszej Karty w stosunku do praw i zobowiązań w niej ustanowionych, nie mogą być stosowane w jakimkolwiek innym celu niż ten, dla którego zostały przewidziane.

Artykuł H - Stosunek pomiędzy Kartą a prawem wewnętrznym lub umowami międzynarodowymi

Postanowienia niniejszej Karty nie naruszają postanowień prawa wewnętrznego lub jakichkolwiek dwustronnych lub wielostronnych traktatów, konwencji lub porozumień już obowiązujących lub które wejdą w życie, zgodnie z którymi osoby chronione byłyby traktowane w sposób mniej korzystny.

Artykuł I - Wykonywanie podjętych zobowiązań

1. Nie naruszając sposobów wykonywania przewidzianych w tych artykułach, odpowiednie postanowienia artykułów od 1 do 31 części II niniejszej Karty będą stosowane w drodze:

- a. ustaw lub przepisów wykonawczych;
- b. układów zawieranych między pracodawcami lub organizacjami pracodawców a organizacjami pracowników;
- c. połączenia tych dwóch sposobów;
- d. innych odpowiednich środków.

2. Zobowiązania wypływające z postanowień ustępów 1, 2, 3, 4, 5 i 7 artykułu 2, ustępów 4, 6 i 7 artykułu 7, ustępów 1, 2, 3 i 5 artykułu 10 oraz z artykułów 21 i 22 części

II niniejszej Karty będą uważane za wypełniane jeżeli będą stosowane, zgodnie z ustępem 1 niniejszego artykułu, wobec znacznej większości zainteresowanych pracowników.

Artykuł J - Poprawki

1. Każda poprawka do części I i II niniejszej Karty, zmierzająca do rozszerzenia praw zagwarantowanych w niniejszej Karcie, jak i każda poprawka do części od III do VI zgłoszona przez Stronę lub Komitet Rządowy, zostanie przedstawiona Sekretarzowi Generalnemu Rady Europy oraz przekazana przez Sekretarza Generalnego Stronom niniejszej Karty.
2. Każda poprawka zgłoszona zgodnie z postanowieniami poprzedniego ustępu zostanie rozpatrzona przez Komitet Rządowy, który przyjęty tekst przedłoży do zatwierdzenia Komitetowi Ministrów, po zasięgnięciu opinii Zgromadzenia Parlamentarnego. Po zatwierdzeniu przez Komitet Ministrów tekst ten zostanie przedstawiony Stronom w celu jego przyjęcia.
3. Każda poprawka do części I i do części II niniejszej Karty wejdzie w życie w stosunku do Stron, które ją przyjmą, pierwszego dnia miesiąca następującego po upływie miesiąca od daty, kiedy trzy Strony poinformują Sekretarza Generalnego, że ją przyjęły.
W odniesieniu do każdej Strony, która przyjmie ją później, poprawka wejdzie w życie pierwszego dnia miesiąca następującego po upływie miesiąca od daty, kiedy Strona poinformuje Sekretarza Generalnego o jej przyjęciu.
4. Każda poprawka do części od III do VI niniejszej Karty wejdzie w życie pierwszego dnia miesiąca następującego po upływie miesiąca od daty, kiedy wszystkie Strony poinformują Sekretarza Generalnego, że ją przyjęły.

CZEŚĆ VI

Artykuł K - Podpisanie, ratyfikacja i wejście w życie

1. Niniejsza Karta jest otwarta do podpisu dla Państw członkowskich Rady Europy. Podlega ona ratyfikacji, przyjęciu lub zatwierdzeniu. Dokumenty ratyfikacyjne, przyjęcia lub zatwierdzenia będą składane Sekretarzowi Generalnemu Rady Europy.
2. Niniejsza Karta wejdzie w życie pierwszego dnia miesiąca następującego po upływie miesiąca od daty, kiedy trzy Państwa członkowskie Rady Europy wyrażą zgodę na związanie się niniejszą Kartą zgodnie z postanowieniami poprzedniego ustępu.
3. W odniesieniu do każdego Państwa członkowskiego, które w terminie późniejszym wyrazi zgodę na związanie się niniejszą Kartą, wejdzie ona w życie pierwszego dnia miesiąca po upływie miesiąca od złożenia dokumentu ratyfikacyjnego, przyjęcia lub zatwierdzenia.

Artykuł L - Terytorialny zakres stosowania

1. Niniejsza Karta będzie stosowana na terytorium metropolitalnym każdej Strony. Każdy sygnatariusz może w chwili podpisywania lub składania dokumentu ratyfikacyjnego, przyjęcia lub zatwierdzenia określić, w drodze oświadczenia skierowanego do Sekretarza Generalnego Rady Europy terytorium, które będzie w tym celu uważane za terytorium metropolitalne.

2. Każdy sygnatariusz może, w chwili podpisywania lub składania dokumentu ratyfikacyjnego, przyjęcia lub zatwierdzenia, lub w jakiegokolwiek późniejszej chwili oświadczyć, w drodze notyfikacji skierowanej do Sekretarza Generalnego Rady Europy, że Karta będzie obowiązywać, w całości lub części, na terytorium lub terytoriach niemetropolitalnych, określonych w wymienionym oświadczeniu, za których stosunki międzynarodowe Strona ta jest odpowiedzialna lub za które przejmuje odpowiedzialność międzynarodową. Strona wskaże w oświadczeniu artykuły lub ustępy części II Karty, które przyjmuje jako wiążące w odniesieniu do każdego z terytoriów wymienionych w oświadczeniu.

3. Karta będzie obowiązywać na terytorium lub terytoriach wymienionych w oświadczeniu, o którym mowa w poprzednim ustępie, począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po upływie miesiąca od daty przyjęcia notyfikacji oświadczenia przez Sekretarza Generalnego.

4. Każda Strona będzie mogła oświadczyć w późniejszym czasie, w drodze notyfikacji skierowanej do Sekretarza Generalnego Rady Europy, że w odniesieniu do jednego lub więcej terytoriów, na którym Karta była stosowana zgodnie z ustępem 2 niniejszego artykułu, przyjmuje za wiążący każdy artykuł lub numerowany ustęp, którego jeszcze nie przyjęła w odniesieniu do tego lub tych terytoriów. Podjęte później zobowiązania będą uważane za stanowiące integralną część pierwotnego oświadczenia dotyczącego danego terytorium i będą miały taką samą moc począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po upływie miesiąca od daty przyjęcia notyfikacji przez Sekretarza Generalnego.

Artykuł M - Wypowiedzenie

1. Każda Strona może wypowiedzieć niniejszą Kartę nie wcześniej niż po upływie pięciu lat od daty wejścia w życie Karty w stosunku do niej lub po upływie każdego kolejnego okresu dwóch lat i, w każdym przypadku, przy zachowaniu sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia notyfikowanego Sekretarzowi Generalnemu Rady Europy, który powiadomi o tym inne Strony.

2. Każda Strona może, zachowując warunki określone w ustępie poprzednim, wypowiedzieć którykolwiek przyjęty przez siebie artykuł lub ustęp części II Karty, jeżeli liczba artykułów lub ustępów, którymi Strona pozostanie związana, nie będzie mniejsza niż 16 w pierwszym przypadku i nie mniejsza niż 63 w drugim oraz z zastrzeżeniem, że ta liczba artykułów lub ustępów obejmować będzie artykuły wybrane przez Stronę spośród tych, do których specjalne odesłanie uczynione zostało w artykule A, ustęp 1, punkt b.

3. Każda Strona może, zachowując warunki określone w ustępie 1 niniejszego artykułu, wypowiedzieć niniejszą Kartę lub którykolwiek z artykułów lub ustępów Części II Karty, w odniesieniu do każdego terytorium, na którym Karta ma zastosowanie na mocy oświadczenia złożonego zgodnie z ustępem 2 artykułu L.

Artykuł N - Załącznik

Załącznik do niniejszej Karty stanowi jej integralną część.

Artykuł O - Notyfikacje

Sekretarz Generalny Rady Europy notyfikuje Państwom członkowskim Rady oraz Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy o:

- a. każdym podpisaniu;
- b. złożeniu każdego dokumentu ratyfikacyjnego, przyjęcia lub zatwierdzenia;
- c. każdej dacie wejścia w życie niniejszej Karty zgodnie z artykułem K;
- d. każdej deklaracji złożonej na mocy artykułu A, ustępy 2 i 3, artykułu D, ustępy 1 i 2, artykułu F, ustęp 2 oraz artykułu L, ustępy 1, 2, 3 i 4;
- e. każdej poprawce zgodnie z artykułem J;
- f. każdym wypowiedzeniu zgodnie z artykułem M;
- g. każdym innym akcie, notyfikacji lub powiadomieniu mającym związek z niniejszą Kartą.

W dowód czego niżej podpisani, należycie upoważnieni w tym celu, podpisali niniejszą Kartę zrewidowaną.

Sporządzono w Strasburgu 3 maja 1996 roku, w języku francuskim i angielskim, przy czym oba teksty są jednakowo autentyczne, w jednym egzemplarzu, który zostanie złożony w archiwach Rady Europy. Sekretarz Generalny Rady Europy przekaze uwierzytelnione odpisy każdemu z Państw członkowskich Rady Europy oraz Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy.

ZAŁĄCZNIK DO ZREWIDOWANEJ EUROPEJSKIEJ KARTY SPOŁECZNEJ

Zakres Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej w odniesieniu do osób chronionych

1. Nie naruszając postanowień artykułu 12, ustęp 4 i artykułu 13, ustęp 4, do osób, o których mowa w artykułach od 1 do 17 i od 20 do 31, zalicza się obcokrajowców, tylko o ile są obywatelami innych Stron legalnie mieszkającymi lub pracującymi na terytorium zainteresowanej Strony, z zastrzeżeniem, że artykuły będą interpretowane w świetle postanowień artykułów 18 i 19.

Interpretacja niniejsza nie będzie stała na przeszkodzie rozszerzeniu przez którąkolwiek Stronę podobnych praw na inne osoby.

2. Każda Strona przyzna uchodźcom, określonym zgodnie z Konwencją dotyczącą statusu uchodźców, sporządzoną w Genewie dnia 28 lipca 1951 roku oraz z Protokołem z dnia 31 stycznia 1967 roku, legalnie zamieszkałym na jej terytorium, możliwie najkorzystniejsze traktowanie, a w każdym razie nie mniej korzystne niż wynikające z zobowiązań przyjętych przez tę Stronę na mocy wspomnianej konwencji, jak i wszelkich innych istniejących umów międzynarodowych mających zastosowanie do uchodźców.

3. Każda Strona przyzna bezpaństwowcom, określonym zgodnie z Konwencją dotyczącą statusu bezpaństwowców, sporządzoną w Nowym Jorku dnia 28 września 1954 roku, legalnie zamieszkałym na jej terytorium, możliwie najkorzystniejsze traktowanie, a w każdym razie nie mniej korzystne niż wynikające z zobowiązań przyjętych przez tę Stronę na mocy wspomnianej konwencji, jak i wszelkich innych istniejących umów międzynarodowych mających zastosowanie do bezpaństwowców.

Część I, ustęp 18 i część II, artykuł 18, ustęp 1

Uznaje się, że postanowienia te nie dotyczą wjazdu na terytoria Stron i nie naruszają postanowień Europejskiej konwencji osiedleńczej, podpisanej w Paryżu dnia 13 grudnia 1955 roku.

CZEŚĆ II

Artykuł 1, ustęp 2

Postanowienie to nie będzie interpretowane ani jako zakazujące, ani jako zezwalające na jakiegokolwiek klauzule lub praktykę zabezpieczające działalność związków zawodowych.

Artykuł 2, ustęp 6

Strony mogą przewidzieć, że postanowienie to nie stosuje się:

1. do pracowników, którzy zawarli umowę o pracę lub nawiązali stosunek pracy, których łączny okres nie przekracza miesiąca i/lub przewidywany tygodniowy wymiar czasu pracy nie przekracza ośmiu godzin, lub
2. o ile umowa o pracę lub stosunek pracy ma charakter doraźny i/lub szczególny, pod warunkiem, w takich przypadkach, że względy obiektywne usprawiedliwiają niestosowanie tego postanowienia.

Artykuł 3, ustęp 4

Rozumie się, że dla stosowania tego postanowienia zadania, organizacja i warunki działania służb zostaną określone przez krajowe ustawy lub przepisy wykonawcze, układy zbiorowe pracy lub w każdy inny sposób dostosowany do warunków krajowych.

Artykuł 4, ustęp 4

Postanowienie to nie będzie interpretowane jako zabraniające natychmiastowego zwolnienia z powodu popełnienia poważnego wykroczenia.

Artykuł 4, ustęp 5

Rozumie się, że Strona wypełnia zobowiązanie wymagane w tym ustępie, jeżeli zakazane jest dokonywanie potrąceń z wynagrodzeń wobec znacznej większości pracowników bądź przez ustawodawstwo, bądź przez układy zbiorowe pracy lub orzeczenia arbitrażowe; wyjątki stanowią osoby, których nie dotyczą wymienione dokumenty.

Artykuł 6, ustęp 4

Rozumie się, że każda Strona może, tak dalece, jak jej to dotyczy, uregulować ustawowo wykonywanie prawa do strajku tak, by każde dalsze ograniczenie tego prawa mogło być uzasadnione zgodnie z postanowieniami artykułu G.

Artykuł 7, ustęp 2

Niniejsze postanowienie nie uniemożliwia Stronom przewidzenia w ich ustawodawstwach, że młodociani, którzy nie osiągnęli ustalonego minimalnego wieku, będą mogli wykonywać taką pracę, o ile jest to niezbędnie konieczne dla ich szkolenia zawodowego, pod warunkiem, że praca będzie wykonywana pod kontrolą upoważnionych kompetentnych pracowników, zaś ochrona bezpieczeństwa i zdrowia młodocianych będzie zagwarantowana.

Artykuł 7, ustęp 8

Rozumie się, że Strona wypełnia zobowiązanie wymagane w tym ustępie, jeżeli dostosuje się do ducha tego zobowiązania, zapewniając w ustawodawstwie, że znaczna większość osób poniżej osiemnastego roku życia nie będzie zatrudniana przy pracy nocnej.

Artykuł 8, ustęp 2

Postanowienie to nie może być interpretowane jako ustanawiające zakaz mający charakter absolutny. Mogą zostać przewidziane wyjątki, na przykład w następujących przypadkach:

1. jeżeli pracownica popełniła wykroczenie usprawiedliwiające przerwanie stosunku pracy;
2. jeżeli przedsiębiorstwo zaprzestaje działalności;
3. jeżeli upłynął termin przewidziany w umowie o pracę.

Artykuł 12, ustęp 4

Wyrażenie "i z zastrzeżeniem warunków ustanowionych w takich porozumieniach", znajdujące się we wstępie do tego ustępu, oznacza, między innymi, że jeżeli chodzi o świadczenia, które są dostępne niezależnie od systemu składkowego, Strona może domagać się, przed przyznaniem takich świadczeń obywatelom innych Stron, spełnienia warunku posiadania określonego okresu zamieszkania.

Artykuł 13, ustęp 4

Rządy nie będące Stronami Europejskiej konwencji o pomocy społecznej i medycznej mogą ratyfikować Kartę w odniesieniu do tego ustępu z zastrzeżeniem, że będą traktować obywateli innych Stron zgodnie z postanowieniami wymienionej konwencji.

Artykuł 16

Rozumie się, że ochrona przyznawana na mocy tego postanowienia obejmuje rodziny niepełne.

Artykuł 17

Rozumie się, że postanowienie to obejmuje wszystkie osoby mające mniej niż osiemnaście lat, chyba że na mocy ustawodawstwa właściwego w stosunku do nich pełnoletność jest osiągnięta wcześniej, nie naruszając innych szczególnych postanowień przewidzianych przez Kartę, a zwłaszcza w artykule 7.

Nie powoduje to powstania zobowiązania do zapewnienia obowiązkowego nauczania aż do osiągnięcia wymienionego powyżej wieku.

Artykuł 19, ustęp 6

Dla stosowania tego postanowienia wyrażenie "rodzina pracownika migrującego" oznacza co najmniej małżonka pracownika i jego dzieci nie pozostające w związkach małżeńskich, tak długo, jak długo uważane są one za małoletnie przez Państwo przyjmujące i pozostają na utrzymaniu takiego pracownika.

Artykuł 20

1. Rozumie się, że kwestie dotyczące zabezpieczenia społecznego, jak i inne postanowienia dotyczące świadczeń dla bezrobotnych, świadczeń emerytalnych i świadczeń należnych po śmierci żywiciela rodziny, mogą zostać wyłączone z zakresu stosowania tego artykułu.

2. Nie uważa się za dyskryminujące w rozumieniu niniejszego artykułu postanowienia dotyczące ochrony kobiety, zwłaszcza szczególnie jeżeli chodzi o ciążę, poród i okres poporodowy.

3. Niniejszy artykuł nie stanowi przeszkody dla podjęcia szczególnych środków mających zaradzić faktycznym nierównościom.

4. Z zakresu stosowania niniejszego artykułu lub niektórych jego postanowień mogą zostać wyłączone zawody które, ze względu na charakter lub warunki wykonywania, mogą być powierzone jedynie osobom określonej płci. Postanowienie to nie będzie mogło być interpretowane jako nakładające na Strony obowiązek ustalenia, w drodze ustaw lub

przepisów wykonawczych, listy zawodów które, ze względu na charakter lub warunki, w jakich są wykonywane, mogą być zastrzeżone jedynie dla osób określonej płci.

Artykuły 21 i 22

1. Dla stosowania tych artykułów wyrażenie "przedstawiciele pracowników" oznacza osoby uznawane za takie w świetle ustawodawstwa lub praktyki krajowej.
2. Wyrażenie "ustawodawstwo i praktyka krajowa" dotyczy, zależnie od przypadku, poza ustawami i przepisami wykonawczymi, także układów zbiorowych pracy, innych porozumień między pracodawcami a przedstawicielami pracowników, zwyczajów oraz właściwego orzecznictwa.
3. Dla stosowania tych artykułów wyrażenie "przedsiębiorstwo" rozumie się jako zespół składników materialnych i niematerialnych, mający lub nie mający osobowości prawnej, utworzony dla produkowania dóbr lub świadczenia usług w celach zarobkowych oraz mający zdolność określania własnej polityki rynkowej.
4. Rozumie się, że wspólnoty religijne i ich instytucje mogą zostać wyłączone z zakresu stosowania niniejszych artykułów, nawet jeżeli instytucje te są „przedsiębiorstwami” w rozumieniu ustępu 3. Zakłady prowadzące działalność inspirowaną określonymi ideałami lub kierujące się określonymi ideałami moralnymi, ideałami lub pojęciami podlegającymi ochronie na mocy ustawodawstwa krajowego, mogą zostać wyłączone z zakresu stosowania tych artykułów, w zakresie niezbędnym dla ochrony idei takiego przedsiębiorstwa.
5. Rozumie się, że o ile w Państwie prawa wymienione w niniejszych artykułach są realizowane w zakładach przedsiębiorstwa, uznaje się, że zainteresowana Strona wypełnia obowiązki wynikające z tych postanowień.
6. Strony mogą wyłączyć z zakresu stosowania niniejszych artykułów przedsiębiorstwa, w których liczebność załogi nie osiąga progu określonego w ustawodawstwie krajowym lub przez praktykę.

Artykuł 22

1. Postanowienie to nie wpływa ani na uprawnienia i zobowiązania Państw w zakresie przyjmowania uregulowań dotyczących ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy, ani na uprawnienia i obowiązki organów nadzorujących stosowanie takich przepisów.
2. Wyrażenia "służby i ułatwienia socjalne oraz socjalno-kulturalne" rozumie się jako odnoszące się do socjalnych i/lub kulturalnych ułatwień takich jak pomoc społeczna, obiekty sportowe, pomieszczenia dla karmiących matek, biblioteki, kolonie dla dzieci, inne, organizowanych przez niektóre przedsiębiorstwa dla pracowników.

Artykuł 23, ustęp 1

Dla stosowania tego ustępu wyrażenie "tak długo, jak to możliwe" odnosi się do możliwości fizycznych, psychicznych i intelektualnych osób w podeszłym wieku.

Artykuł 24

1. Rozumie się, że dla stosowania tego artykułu wyrażenie "zwolnienie z pracy" oznacza zakończenie stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy.
2. Rozumie się, że artykuł ten obejmuje wszystkich pracowników, ale Strona może wyłączyć całkowicie lub częściowo spod ochrony następujące grupy pracowników najemnych:
 - a. pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony lub w celu wykonania określonej pracy;
 - b. pracowników zatrudnionych na okres próbny lub którzy nie wypełnili wymaganego stażu, pod warunkiem, że okres próbny lub okres stażu będzie określony wcześniej i jego długość będzie rozsądna;
 - c. pracowników zatrudnionych dorywczo na krótki okres.
3. Dla stosowania tego artykułu uzasadnionych przyczyn zwolnienia z pracy nie stanowią, w szczególności:
 - a. przynależność związkowa lub udział w działalności związkowej poza godzinami pracy lub, za zgodą pracodawcy, w godzinach pracy;
 - b. fakt zabiegania o, wykonywania obecnie lub w przeszłości mandatu przedstawiciela pracowników;
 - c. fakt złożenia skargi lub udział w postępowaniu wszczętym przeciwko pracodawcy z powodu domniemanego pogwałcenia ustawodawstwa, lub złożenie odwołania do właściwych władz administracyjnych;
 - d. rasa, kolor skóry, płeć, stan cywilny, obowiązki rodzinne, ciąża, wyznanie, poglądy polityczne, pochodzenie narodowe lub pochodzenie społeczne;
 - e. urlop macierzyński lub urlop rodzicielski;
 - f. czasowa nieobecność w pracy z powodu choroby lub wypadku.
4. Rozumie się, że zadośćuczynienie lub inne odpowiednie wynagrodzenie szkody w przypadku zwolnienia bez uzasadnionego powodu musi być określone przez krajowe ustawy lub przepisy wykonawcze, układy zbiorowe pracy lub w jakikolwiek inny sposób właściwy w warunkach krajowych.

Artykuł 25

1. Właściwa władza może, wyjątkowo, i po konsultacji z organizacjami pracodawców i pracowników, wyłączyć określone grupy pracowników spod ochrony przewidzianej w tym postanowieniu, ze względu na szczególny charakter ich stosunku pracy.
2. Rozumie się, że wyrażenie „niewypłacalność” zostanie określone przez ustawodawstwo i praktykę krajową.
3. Roszczenia pracowników, których dotyczy to postanowienie, muszą obejmować, co najmniej:
 - a. roszczenia pracowników z tytułu wynagrodzeń należnych za określony okres, który nie może być krótszy niż trzy miesiące w systemie uprzywilejowania i osiem tygodni w systemie gwarancji, poprzedzających niewypłacalność pracodawcy lub zakończenie stosunku pracy;
 - b. roszczenia pracowników z tytułu płatnych urlopów należnych za pracę wykonaną w ciągu roku, w którym nastąpiła niewypłacalność pracodawcy lub zakończenie stosunku pracy;

c. roszczenia pracowników z tytułu kwot za inne płatne nieobecności za określony okres, który nie może być krótszy niż trzy miesiące w systemie uprzywilejowania lub osiem tygodni w systemie gwarancji, poprzedzających niewypłacalność pracodawcy lub zakończenie stosunku pracy.

4. Krajowe ustawy i przepisy wykonawcze mogą ograniczyć ochronę roszczeń pracowników do określonej, społecznie akceptowalnej, wysokości.

Artykuł 26

Rozumie się, że artykuł ten nie wymaga przyjęcia przez Strony regulacji ustawowych.

Rozumie się, że ustęp 2 nie obejmuje molestowania seksualnego.

Artykuł 27

Rozumie się, że artykuł ten stosuje się do pracowników obu płci mających obowiązki rodzinne w stosunku do dzieci będących na ich utrzymaniu, jak i w stosunku do innych członków najbliższej rodziny, którzy w sposób oczywisty wymagają opieki lub wsparcia z ich strony, jeżeli obowiązki te ograniczają możliwość przygotowania się do wykonywania działalności gospodarczej, podjęcia jej, uczestniczenia w niej lub jej rozwijania. Wyrażenia "dziecko na utrzymaniu" oraz "inny członek najbliższej rodziny, który w sposób oczywisty wymaga opieki lub wsparcia" oznaczają osoby określone jako takie przez ustawodawstwa krajowe Stron.

Artykuł 28 i 29

Dla stosowania tych artykułów wyrażenie "przedstawiciele pracowników" oznacza osoby uznawane za takie przez ustawodawstwo lub praktykę krajową.

CZEŚĆ III

Rozumie się, że Karta zawiera zobowiązania prawne o charakterze międzynarodowym, których stosowanie podlega jedynie kontroli przewidzianej w części IV.

Artykuł A, ustęp 1

Rozumie się, że numerowane ustępy mogą obejmować artykuły zawierające tylko jeden ustęp.

Artykuł B, ustęp 2

Dla stosowania ustępu 2 artykułu B, postanowienia Karty zrewidowanej odpowiadają postanowieniom Karty, które oznaczone są tym samym numerem artykułu i ustępu, z wyłączeniem:

a. artykułu 3, ustęp 2 Karty zrewidowanej, który odpowiada artykułowi 3, ustęp 1 i 3 Karty;

b. artykułu 3, ustęp 3 Karty zrewidowanej, który odpowiada artykułowi 3, ustęp 2 i 3 Karty;

c. artykułu 10, ustęp 5 Karty zrewidowanej, który odpowiada artykułowi 10, ustęp 4 Karty;

d. artykułu 17, ustęp 1 Karty zrewidowanej, który odpowiada artykułowi 17 Karty.

CZEŚĆ V

Artykuł E

Różne traktowanie, oparte na obiektywnej i rozsądnie uzasadnionej przesłance, nie będzie uważane za dyskryminujące.

Artykuł F

Wyrażenie "w przypadku wojny lub innego zagrożenia bezpieczeństwa publicznego" będzie interpretowane w sposób obejmujący również *zagrożenie* wojną.

Artykuł I

Rozumie się, że pracownicy wyłączeni zgodnie z Załącznikiem do artykułów 21 i 22, nie są brani pod uwagę przy ustalaniu liczby zainteresowanych pracowników.

Artykuł J

Wyrażenie "poprawka" będzie rozumiane w taki sposób, by obejmowało również włączenie nowych artykułów do Karty.

Za zgodność tłumaczenia z oryginałem