

ZBIERKA ZÁKONOV SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 1999

Vyhlásené: 25.09.1999

Časová verzia predpisu účinná od: 25.09.1999

Obsah tohto dokumentu má informatívny charakter.

240

OZNÁMENIE

Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky

Ministerstvo zahraničných vecí Slovenskej republiky oznamuje, že 23. júna 1992 na 79. zasadnutí Generálnej konferencie Medzinárodnej organizácie práce bol v Ženeve prijatý Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o ochrane nárokov pracovníkov pri platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa č. 173.

Národná rada Slovenskej republiky vyslovila s dohovorom súhlas svojím uznesením č. 1151 z 1. júla 1998 a predseda vlády Slovenskej republiky ho v zastúpení prezidenta Slovenskej republiky ratifikoval 9. septembra 1998. Ratifikačná listina bola zaregistrovaná u generálneho riaditeľa Medzinárodného úradu práce v Ženeve 24. septembra 1998.

Dohovor nadobudol platnosť 8. júna 1995 v súlade s článkom 16 ods. 2 a pre Slovenskú republiku nadobudol platnosť 24. septembra 1999 v súlade s článkom 16 ods. 3.

Pri uložení ratifikačnej listiny Slovenská republika vyhlásila v súlade s článkom 3 ods. 1, že prijíma len záväzky II. časti dohovoru.

Slovenská republika v súlade s článkom 4 ods. 2 vylúčila z aplikácie dohovoru tieto kategórie zamestnancov:

- zamestnancov zamestnávateľa, ktorým je štátna rozpočtová organizácia,
- zamestnancov zamestnávateľa, ktorým je štátna príspevková organizácia,
- zamestnancov zamestnávateľa, ktorým je obec.

DOHOVOR 173

Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o ochrane nárokov pracovníkov pri platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa č. 173 z roku 1992¹⁾

Generálna konferencia Medzinárodnej organizácie práce, ktorú do Ženevy zvolala Správna rada Medzinárodného úradu práce a ktorá sa zišla na svojom 79. zasadnutí 3. júna 1992,

zdôrazňujúc dôležitosť ochrany nárokov pracovníkov²⁾ pri platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa a pripomínajúc v tejto veci ustanovenia článku 11 Dohovoru o ochrane miezd z roku 1949 a článku 11 Dohovoru o odškodňovaní pracovníkov (pri úrazoch) z roku 1925,

berúc na vedomie, že od prijatia Dohovoru o ochrane miezd z roku 1949 sa prikladá väčší význam obnove platobne neschopných podnikov a že s ohľadom na sociálne a hospodárske dôsledky platobnej neschopnosti by sa malo, pokiaľ je to len možné, usilovať o obnovu podnikov a o zabezpečenie zamestnania,

berúc na vedomie, že od prijatia vyššie uvedených noriem došlo k významnému vývoju v práve a v praxi mnohých členov,³⁾ čo zlepšilo ochranu nárokov pracovníkov pri platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa, a berúc do úvahy, že je na čase, aby konferencia prijala nové normy o nárokoch pracovníkov,

rozhodnúc prijať niektoré návrhy o ochrane nárokov pracovníkov pri platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa, čo je štvrtý bod programu zasadnutia, a

určujúc, že tieto návrhy majú mať formu medzinárodného dohovoru,

prijíma⁴⁾ dvadsiateho tretieho júna tisícdeväťstodevätidesiatdva tento dohovor, ktorý možno uvádzať aj ako Dohovor o ochrane nárokov pracovníkov (platobná neschopnosť zamestnávateľa)⁵⁾ z roku 1992.

PRVÁ ČASŤ VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

1. Na účely tohto dohovoru výraz „platobná neschopnosť“ sa vzťahuje na situácie, keď sa podľa vnútroštátneho práva a praxe začalo súdne konanie o majetku zamestnávateľa s cieľom kolektívne uspokojiť jeho veriteľov.
2. Na účely tohto dohovoru môže člen rozšíriť výraz „platobná neschopnosť“ aj na iné situácie, ak sa nároky pracovníkov nemôžu vyplatiť z dôvodu finančnej situácie zamestnávateľa, napríklad keď sa výška majetku zamestnávateľa ukázala ako nedostatočná pri zdôvodnení začatia súdneho konania z dôvodu platobnej neschopnosti.
3. Rozsah, v ktorom majetok zamestnávateľa podlieha súdnemu konaniu podľa odseku 1, upravujú vnútroštátne zákony, predpisy alebo prax.

Článok 2

Ustanovenia tohto dohovoru sa vykonávajú prostredníctvom zákonov alebo predpisov, alebo akýmkoľvek iným spôsobom zodpovedajúcim vnútroštátnej praxi.

Článok 3

1. Člen, ktorý ratifikuje tento dohovor, prijíma buď záväzky II. časti o ochrane nárokov pracovníkov prednostným spôsobom, alebo záväzky III. časti o ochrane nárokov pracovníkov prostredníctvom záručnej inštitúcie, alebo záväzky oboch častí. Svoju voľbu uvedie vo vyhlásení, ktoré pripojí k ratifikácii.

2. Člen, ktorý si najskôr vybral len II. časť alebo len III. časť tohto dohovoru, môže neskôršie vo vyhlásení adresovanom generálnemu riaditeľovi Medzinárodného úradu práce rozšíriť svoj súhlas aj na inú časť.
3. Člen, ktorý prijal záväzky oboch častí tohto dohovoru, môže po konzultácii s najreprezentatívnejšími organizáciami zamestnávateľov a pracovníkov⁶⁾ obmedziť aplikáciu III. časti na niektoré kategórie pracovníkov a na niektoré odvetvia hospodárskej činnosti. Také obmedzenia sa presne uvedú vo vyhlásení o prijatí.
4. Člen, ktorý súhlasil iba s obmedzeným uplatnením záväzkov obsiahnutých v III. časti v súlade s odsekom 3, má vo svojej prvej správe podľa článku 22 Ústavy Medzinárodnej organizácie práce⁷⁾ uviesť dôvody obmedzenia svojho súhlasu. V následných správach má poskytnúť informácie o akomkoľvek rozšírení ochrany podľa III. časti tohto dohovoru na ďalšie kategórie pracovníkov alebo na ďalšie odvetvia hospodárskej činnosti.
5. Člen, ktorý prijal záväzky II. a III. časti tohto dohovoru, môže po konzultácii s najreprezentatívnejšími organizáciami zamestnávateľov a pracovníkov vylúčiť z aplikácie II. časti tie nároky, ktoré sa chránia podľa III. časti.
6. Prijatie záväzkov II. časti tohto dohovoru členom⁸⁾ zahŕňa ipso iure skončenie jeho záväzkov podľa článku 11 Dohovoru o ochrane miezd z roku 1949.
7. Člen, ktorý prijal len záväzky III. časti tohto dohovoru, môže vo vyhlásení adresovanom generálnemu riaditeľovi Medzinárodného úradu práce oznámiť skončenie svojich záväzkov podľa článku 11 Dohovoru o ochrane miezd z roku 1949, ak sa vzťahujú na tie nároky, ktoré sa chránia podľa III. časti.

Článok 4

1. Okrem výnimiek uvedených v odseku 2 a prípadných obmedzení špecifikovaných v súlade s článkom 3 ods. 3 tento dohovor sa vzťahuje na všetkých zamestnancov a na všetky odvetvia hospodárskej činnosti.
2. Príslušný úrad môže po konzultácii s najreprezentatívnejšími organizáciami zamestnávateľov a pracovníkov vylúčiť z II. časti, z III. časti alebo z oboch častí dohovoru špecifické kategórie pracovníkov, najmä verejných zamestnancov, z dôvodu osobitnej povahy ich pracovnoprávneho vzťahu, alebo ak existujú iné druhy záruk priznávajúce im ochranu, ktorá sa rovná ochrane priznanej v dohovore.
3. Člen, ktorý využil výnimky uvedené v odseku 2, má vo svojich správach podľa článku 22 Ústavy Medzinárodnej organizácie práce⁷⁾ poskytnúť informácie o týchto výnimkách a ich príslušné zdôvodnenie.

DRUHÁ ČASŤ

OCHRANA NÁROKOV PRACOVNÍKOV PREDNOSTNÝM SPÔSOBOM

Chránené nároky

Článok 5

Pri platobnej neschopnosti zamestnávateľa sa nároky pracovníkov vyplývajúce z ich zamestnania chránia prednostným spôsobom tak, že sa vyplatia z majetku platobne neschopného zamestnávateľa skôr, ako sa nepriviligovaným veriteľom vyplatí ich podiel.

Článok 6

Prednostné právo sa vzťahuje aspoň

- a) na nároky pracovníkov na mzdu za určené obdobie, ktoré nie je kratšie ako tri mesiace pred platobnou neschopnosťou alebo pred skončením zamestnania,
- b) na nároky pracovníkov z dôvodu platenej dovolenky za prácu vykonávanú v priebehu roka, v ktorom došlo k platobnej neschopnosti alebo ku skončeniu zamestnania, a za predchádzajúci rok,

- c) na nároky pracovníkov na dlžné sumy patriace pri iných druhoch platenej neprítomnosti v práci v určenom období, ktoré nie je kratšie ako tri mesiace pred platobnou neschopnosťou alebo pred skončením zamestnania,
 - d) na odstupné, ktoré pracovníkom patrí pri skončení ich zamestnania.
- Obmedzenia

Článok 7

1. Vnútroštátne zákony alebo predpisy môžu obmedziť ochranu prednostných nárokov pracovníkov na určenú sumu, ktorá nie je nižšia, ako je sociálne prijateľná hranica.

2. Ak sa prednostná ochrana nárokov pracovníkov takto obmedzí, podľa potreby sa upraví určená suma tak, aby sa zachovala jej hodnota.

Poradie zvýhodnenia

Článok 8

1. Vnútroštátne zákony alebo predpisy priznajú nárokom pracovníkov vyššie poradie zvýhodnenia ako väčšine ostatných prednostných nárokov, a to najmä nárokom štátu a systému sociálneho zabezpečenia.
2. V prípade, keď nároky pracovníkov ochraňuje záručná inštitúcia v súlade s III. časťou tohto dohovoru, môžu takto chránené nároky mať nižšie poradie zvýhodnenia ako nároky štátu a systému sociálneho zabezpečenia.

TRETIA ČASŤ

OCHRANA NÁROKOV PRACOVNÍKOV PROSTREDNÍCTVOM ZÁRUČNEJ INŠTITÚCIE

Všeobecné zásady

Článok 9

Ak zamestnávateľ pre svoju platobnú neschopnosť nemôže pracovníkom vyplatiť nároky vyplývajúce z ich zamestnania, zabezpečí ich vyplatenie záručná inštitúcia.

Článok 10

Pri uplatňovaní tejto časti dohovoru môže člen po konzultácii s najreprezentatívnejšími organizáciami zamestnávateľov a pracovníkov prijať vhodné opatrenia, aby sa zabránilo možnému zneužitiu.

Článok 11

1. Organizácia, vedenie, činnosť a financovanie inštitúcií zaručujúcich mzdy sa upravujú podľa článku 2.
2. Predchádzajúci odsek nemá brániť členovi, aby v súlade so svojou osobitou povahou a potrebami povolil poisťovaciým spoločnostiam poskytovať ochranu podľa článku 9, ak poskytnú dostatočné záruky.

Nároky chránené
prostredníctvom záručnej inštitúcie

Článok 12

Nároky pracovníkov chránené podľa tejto časti dohovoru zahŕňajú aspoň

- a) nároky pracovníkov na mzdu za určené obdobie, ktoré nie je kratšie ako osem týždňov pred platobnou neschopnosťou alebo pred skončením zamestnania,
- b) nároky pracovníkov z dôvodu platenej dovolenky za prácu vykonávanú za určené obdobie, ktoré nie je kratšie ako šesť mesiacov pred platobnou neschopnosťou alebo pred skončením zamestnania,

- c) nároky pracovníkov na dlžné sumy patriace pri iných druhoch platenej neprítomnosti v práci za určené obdobie, ktoré nie je kratšie ako osem týždňov pred platobnou neschopnosťou alebo pred skončením zamestnania,
- d) odstupné, ktoré pracovníkom patrí pri skončení ich zamestnania.

Článok 13

1. Nároky chránené podľa tejto časti dohovoru možno obmedziť na určenú sumu, ktorá nie je nižšia, ako je sociálne prijateľná hranica.
 2. Ak sa chránené nároky takto obmedzia, podľa potreby sa upraví určená suma tak, aby sa zachovala jej hodnota.
- Záverečné ustanovenia

Článok 14

Tento dohovor reviduje Dohovor o ochrane miezd z roku 1949⁹⁾ v rozsahu danom vo vyššie uvedenom článku 3 ods. 6 a 7, ale neuzatvára dohovor z roku 1949 pre ďalšie ratifikácie.

Článok 15

Formálne ratifikácie tohto dohovoru sa oznámi generálnemu riaditeľovi Medzinárodného úradu práce na registráciu.

Článok 16

1. Tento dohovor zaväzuje len tých členov Medzinárodnej organizácie práce, ktorých ratifikácie zaregistroval generálny riaditeľ.
2. Dohovor nadobudne platnosť po dvanástich mesiacoch odo dňa, keď generálny riaditeľ zaregistroval ratifikácie dohovoru dvoma členmi.
3. Potom tento dohovor nadobudne platnosť pre ktoréhokolvek člena po dvanástich mesiacoch odo dňa, keď sa jeho ratifikácia zaregistrovala.

Článok 17

1. Člen, ktorý ratifikoval tento dohovor, môže ho vypovedať po uplynutí desiatich rokov odo dňa, keď dohovor prvýkrát nadobudol platnosť, písomným oznámením generálnemu riaditeľovi Medzinárodného úradu práce, ktorý túto skutočnosť zaregistruje. Také vypovedanie nadobudne platnosť rok po dni jeho zaregistrovania.
2. Každý člen, ktorý ratifikoval tento dohovor a nepoužije právo vypovedať ho v priebehu roka nasledujúceho po uplynutí obdobia desiatich rokov uvedeného v predchádzajúcom odseku, bude viazaný dohovorom na ďalších desať rokov a potom ho bude môcť vypovedať vždy po uplynutí desaťročného obdobia za podmienok uvedených v tomto článku.

Článok 18

1. Generálny riaditeľ Medzinárodného úradu práce oznámi všetkým členom Medzinárodnej organizácie práce registráciu všetkých ratifikácií a vypovedaní, ktoré mu oznámili členovia organizácie.
2. Pri upovedomení členov organizácie o registrácii druhej ratifikácie generálny riaditeľ upozorní členov organizácie na dátum, od ktorého dohovor nadobudne platnosť.

Článok 19

Generálny riaditeľ Medzinárodného úradu práce oznámi generálnemu tajomníkovi Organizácie Spojených národov na registráciu podľa článku 102 Charty Organizácie Spojených národov úplné podrobnosti o všetkých ratifikáciách a aktoch vypovedania, ktoré zaregistroval podľa ustanovení predchádzajúcich článkov.

Článok 20

Vždy, ak to Správna rada Medzinárodného úradu práce považuje za potrebné, predloží generálnej konferencii správu o pôsobení tohto dohovoru a preskúma vhodnosť zaradenia otázky jeho čiastočného alebo úplného revidovania do programu konferencie.

Článok 21

1. Ak konferencia prijme nový dohovor, ktorý reviduje tento dohovor úplne alebo sčasti, potom, ak nový dohovor neustanoví inak,

- a) ratifikácia nového revidovaného dohovoru členom má ipso iure za následok okamžité vypovedanie tohto dohovoru bez ohľadu na ustanovenia článku 17, ak a keď nový revidovaný dohovor nadobudne platnosť,
 - b) odo dňa, keď nový revidovaný dohovor nadobudne platnosť, tento dohovor prestane byť prístupný ratifikácii zo strany členov.
2. Tento dohovor ostane v každom prípade v platnosti v jeho terajšej forme a terajšom obsahu pre tých členov, ktorí ho ratifikovali, ale neratifikovali revidovaný dohovor.

Článok 22

Anglické a francúzske znenia textu tohto dohovoru sú rovnako rozhodujúce.

Uvedený text dohovoru je pôvodný a riadne sa prijal v priebehu sedemdesiateho deviateho zasadnutia Generálnej konferencie Medzinárodnej organizácie práce, ktoré sa konalo v Ženeve a bolo vyhlásené za skončené dvadsiateho tretieho júna 1992.

Na dôkaz toho sme pripojili svoje podpisy dvadsiateho piateho júna 1992:

prezident konferencie

H. Nascimento Rodrigues

generálny riaditeľ Medzinárodného úradu práce

M. Hansenne

Text dohovoru, ako je tu uvedený, je presnou kópiou pôvodného textu, ktorý podpísal prezident Medzinárodnej konferencie práce¹⁰⁾ a generálny riaditeľ Medzinárodného úradu práce.

Overená, presná a kompletná kópia.

Za generálneho riaditeľa Medzinárodného úradu práce:

Francis Maupain v. r.

právny poradca Medzinárodného úradu práce

**Príloha
k č. 240/1999 Z. z.****CONVENTION 173****Convention of the International Labour Organisation concerning the Protection of Workers' Claims in the Event of the Insolvency of their Employer No. 173/1992**

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 79th Session on 3 June 1992, and

Stressing the importance of the protection of workers' claims in the event of the insolvency of their employer and recalling the provisions on this subject in Article 11 of the Protection of Wages Convention, 1949, and Article 11 of the Workmen's Compensation (Accidents) Convention, 1925, and

Noting that, since the adoption of the Protection of Wages Convention, 1949, greater value has been placed on the rehabilitation of insolvent enterprises and that, because of the social and economic consequences of insolvency, efforts should be made where possible to rehabilitate enterprises and safeguard employment, and

Noting that since the adoption of the aforementioned standards, significant developments have taken place in the law and practice of many Members which have improved the protection of workers' claims in the event of insolvency of their employer, and considering that it would be timely for the Conference to adopt new standards on the subject of workers' claims, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the protection of workers' claims in the event of the insolvency of their employer, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention;

adopts this twenty-third day of June of the year one thousand nine hundred and ninety-two the following Convention, which may be cited as the Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Convention, 1992.

PART I. GENERAL PROVISIONS**Article 1**

1. For the purposes of this Convention, the term *finsolvenčný* refers to situations in which, in accordance with national law and practice, proceedings have been opened relating to an

employer's assets with a view to the collective reimbursement of its creditors.

2. For the purposes of this Convention, a Member may extend the term *finsolvenčný* to other situations in which workers' claims cannot be paid by reason of the financial situation of the employer, for example where the amount of the employer's assets is recognised as being insufficient to justify the opening of insolvency proceedings.

3. The extent to which an employer's assets are subject to the proceedings referred to in paragraph 1 above shall be determined by national laws, regulations or practice.

Article 2

The provisions of this Convention shall be applied by means of laws or regulations or by any other means consistent with national practice.

Article 3

1. A Member which ratifies this Convention shall accept either the obligations of Part II, providing for the protection of workers' claims by means of a privilege, or the obligations of Part III, providing for the protection of workers' claims by a guarantee institution, or the obligations of both Parts. This choice shall be indicated in a declaration accompanying its ratification.

2. A Member which has initially accepted only Part II or only Part III of this Convention may thereafter, by a declaration communicated to the Director-General of the International Labour Office, extend its acceptance to the other Part.

3. A Member which accepts the obligations of both Parts of this Convention may, after consulting the most representative organisations of employers and workers, limit the application of Part III to certain categories of workers and to certain branches of economic activity. Such limitations shall be specified in the declaration of acceptance.

4. A Member which has limited its acceptance of the obligations of Part III in accordance with paragraph 3 above shall, in its first report under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation, give the reasons for limiting its acceptance. In subsequent reports it shall provide information on any

extension of the protection under Part III of this Convention to other categories of workers or other branches of economic activity.

5. A Member which has accepted the obligations of Parts II and III of this Convention may, after consulting the most representative organisations of employers and workers, exclude from the application of Part II those claims which are protected pursuant to Part III.

6. Acceptance by a Member of the obligations of Part II of this Convention shall ipso iure involve the termination of its obligations under Article 11 of the Protection of Wages Convention, 1949.

7. A Member which has accepted only the obligations of Part III of this Convention may, by a declaration communicated to the Director-General of the International Labour Office, terminate its obligations under Article 11 of the Protection of Wages Convention, 1949, in respect of those claims which are protected pursuant to Part III.

Article 4

1. Subject to the exceptions provided for in paragraph 2 below, and to any limitations specified in accordance with Article 3, paragraph 3, this Convention shall apply to all employees and to all branches of economic activity.

2. The competent authority, after consulting the most representative organisations of employers and workers, may exclude from Part II, Part III or both Parts of this Convention specific categories of workers, in particular public employees, by reason of the particular nature of their employment relationship, or if there are other types of guarantee affording them protection equivalent to that provided by the Convention.

3. A Member availing itself of the exceptions provided for in paragraph 2 above shall, in its reports under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation, provide information on such exceptions, giving the reasons therefor.

PART II. PROTECTION OF WORKERS' CLAIMS BY MEANS OF A PRIVILEGE

PROTECTED CLAIMS

Article 5

In the event of an employer's insolvency, workers' claims arising out of their employment shall be protected by a privilege so that they are paid out of the assets of the insolvent employer before non-privileged creditors can be paid their share.

Article 6

The privilege shall cover at least:

- (a) the workers' claims for wages relating to a prescribed period, which shall not be less than

- three months, prior to the insolvency or prior to the termination of the employment;
- (b) the workers' claims for holiday pay due as a result of work performed during the year in which the insolvency or the termination of the employment occurred, and in the preceding year;
- (c) the workers' claims for amounts due in respect of other types of paid absence relating to a prescribed period, which shall not be less than three months, prior to the insolvency or prior to the termination of the employment; and
- (d) severance pay due to workers upon termination of their employment.

LIMITATIONS

Article 7

1. National laws or regulations may limit the protection by privilege of workers' claims to a prescribed amount, which shall not be below a socially acceptable level.

2. Where the privilege afforded to workers' claims is so limited, the prescribed amount shall be adjusted as necessary so as to maintain its value.

RANK OF PRIVILEGE

Article 8

1. National laws or regulations shall give workers' claims a higher rank of privilege than most other privileged claims, and in particular those of the State and the social security system.

2. However, where workers' claims are protected by a guarantee institution in accordance with Part III of this Convention, the claims so protected may be given a lower rank of privilege than those of the State and the social security system.

PART III. PROTECTION OF WORKERS' CLAIMS BY A GUARANTEE INSTITUTION

GENERAL PRINCIPLES

Article 9

The payment of workers' claims against their employer arising out of their employment shall be guaranteed through a guarantee institution when payment cannot be made by the employer because of insolvency.

Article 10

In giving effect to this Part of the Convention, a Member may, after consulting the most representative organisations of employers and workers, adopt appropriate measures for the purpose of preventing possible abuse.

Article 11

1. The organisation, management, operation and financing of wage guarantee institutions shall be determined pursuant to Article 2.

2. The preceding paragraph shall not prevent a Member, in accordance with its particular characteristics and needs, from allowing insurance companies to provide the protection referred to in Article 9, as long as they offer sufficient guarantees.

CLAIMS PROTECTED BY A GUARANTEE INSTITUTION

Article 12

The workers' claims protected pursuant to this Part of the Convention shall include at least:

- (a) the workers' claims for wages relating to a prescribed period, which shall not be less than eight weeks, prior to the insolvency or prior to the termination of the employment;
- (b) the workers' claims for holiday pay due as a result of work performed during a prescribed period, which shall not be less than six months, prior to the insolvency or prior to the termination of the employment;
- (c) the workers' claims for amounts due in respect of other types of paid absence relating to a prescribed period, which shall not be less than eight weeks, prior to the insolvency or prior to the termination of employment; and
- (d) severance pay due to workers upon termination of their employment.

Article 13

1. Claims protected pursuant to this Part of the Convention may be limited to a prescribed amount, which shall not be below a socially acceptable level.

2. Where the claims protected are so limited, the prescribed amount shall be adjusted as necessary so as to maintain its value.

FINAL PROVISIONS

Article 14

This Convention revises the Protection of Wages Convention, 1949, to the extent provided for in Article 3, paragraphs 6 and 7 above, but does not close that Convention to further ratifications.

Article 15

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 16

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation

whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 17

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 18

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 19

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 20

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 21

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides –

- (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso iure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 17 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
- (b) as from the date when the new revising Convention

comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 22

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

The foregoing is the authentic text of the Convention duly adopted by the General Conference of the International Labour Organisation during its Seventy-ninth Session which was held at Geneva and declared closed the twenty-third day of June 1992.

IN FAITH WHEREOF we have appended our signatures this twenty-fifth day of June 1992.

The President of the Conference

H. Nascimento Rodrigues

The Director-General of the International Labour Office

M. Hansenne

The text of the Convention as here presented is a true copy of the text authenticated by the signatures of the President of the International Labour Conference and of the Director-General of the International Labour Office.

Certified true and complete copy,

For the Director-General of the International Labour Office:

Francis Maupain signature manual

Legal Adviser

of the International Labour Office

Príloha
k č. 240/1999 Z. z.

C O N V E N T I O N 1 7 3

Convention de l'Organisation internationale du Travail sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur No 173/1992

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 3 juin 1992 en sa soixante-dix-neuvième session;

Soulignant l'importance de la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur et rappelant les dispositions y relatives de l'article 11 de la convention sur la protection du salaire, 1949, et de l'article 11 de la convention sur la réparation des accidents du travail, 1925;

Notant que, depuis l'adoption de la convention sur la protection du salaire, 1949, une plus grande importance a été accordée au redressement des entreprises insolubles et que, compte tenu des conséquences sociales et économiques de l'insolvabilité, des efforts devraient être faits autant que possible pour redresser les entreprises et sauvegarder l'emploi;

Notant que, depuis l'adoption desdites normes, d'importants développements ont eu lieu dans la législation et la pratique de nombreux Membres dans le sens d'une amélioration de la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, et considérant qu'il serait opportun que la Conférence adopte de nouvelles normes relatives aux créances des travailleurs;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingt-troisième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-douze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992.

PARTIE I. DISPOSITIONS GENERALES

Article 1

1. Aux fins de la présente convention, le terme „insolvabilité“ désigne les situations où, en conformité avec la législation et la pratique nationales, une

procédure portant sur les actifs d'un employeur et tendant à rembourser collectivement ses créanciers a été ouverte.

2. Aux fins de la présente convention, tout Membre peut étendre le terme „insolvabilité“ à d'autres situations où les créances des travailleurs ne peuvent être payées en raison de la situation financière de l'employeur, par exemple lorsque le montant des actifs de l'employeur est reconnu comme étant insuffisant pour justifier l'ouverture d'une procédure d'insolvabilité.

3. La mesure dans laquelle les actifs d'un employeur sont assujettis aux procédures mentionnées au paragraphe 1 sera déterminée par la législation ou la pratique nationale.

Article 2

Les dispositions de la présente convention doivent être appliquées par voie de législation ou par tous autres moyens conformes à la pratique nationale.

Article 3

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention doit accepter soit les obligations de la partie II, prévoyant la protection des créances des travailleurs au moyen d'un privilège, soit les obligations de la partie III, prévoyant la protection des créances des travailleurs par une institution de garantie, soit les obligations des parties II et III. Ce choix doit être indiqué dans une déclaration accompagnant la ratification.

2. Tout Membre qui n'a accepté initialement que les obligations de la partie II ou de la partie III de la présente convention peut, par la suite, par une déclaration communiquée au Directeur général du Bureau international du Travail, étendre son acceptation à l'autre partie.

3. Tout Membre qui accepte les obligations des deux parties de la présente convention peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, limiter l'application de la partie III à certaines catégories de travailleurs et à certaines branches d'activité économique; cette limitation doit être spécifiée dans la déclaration d'acceptation.

4. Tout Membre ayant limité son acceptation des

obligations de la partie III conformément au paragraphe précédent doit, dans le premier rapport qu'il soumet conformément à l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, donner les raisons pour lesquelles il a limité son acceptation. Dans les rapports ultérieurs, il devra fournir des informations relatives à l'extension éventuelle de la protection résultant de la partie III de la convention à d'autres catégories de travailleurs ou à d'autres branches d'activité économique.

5. Tout Membre qui a accepté les obligations des parties II et III de la présente convention peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, exclure de l'application de la partie II les créances protégées en vertu de la partie III.

6. L'acceptation par un Membre des obligations de la partie II de la présente convention met fin de plein droit aux obligations découlant pour lui de l'article 11 de la convention sur la protection du salaire, 1949.

7. Tout Membre qui n'a accepté que les obligations de la partie III de la présente convention peut, par une déclaration communiquée au Directeur général du Bureau international du Travail, mettre fin aux obligations découlant pour lui de l'article 11 de la convention sur la protection du salaire, 1949, pour ce qui est des créances protégées en vertu de la partie III.

Article 4

1. Sous réserve des exceptions prévues au paragraphe suivant et, le cas échéant, des limitations introduites conformément à l'article 3, paragraphe 3, la présente convention s'applique à tous les travailleurs salariés et à toutes les branches d'activité économique.

2. L'autorité compétente peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, exclure de la partie II ou de la partie III, ou des deux parties, de la présente convention, des catégories déterminées de travailleurs, en particulier les agents publics, en raison de la nature particulière de leur relation d'emploi, ou s'il existe d'autres garanties qui leur offrent une protection équivalant à celle résultant de la convention.

3. Tout Membre qui se prévaut des exceptions prévues au paragraphe précédent doit, dans ses rapports au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, fournir des informations sur ces exceptions et en donner les raisons.

PARTIE II. PROTECTION DES CREANCES DES TRAVAILLEURS AU MOYEN D'UN PRIVILEGE

CREANCES PROTEGEES

Article 5

En cas d'insolvabilité d'un employeur, les créances des travailleurs au titre de leur emploi doivent être protégées par un privilège, de sorte qu'elles soient

payées sur les actifs de l'employeur insolvable avant que les créanciers non privilégiés puissent se faire payer leur quote-part.

Article 6

Le privilège doit porter au moins sur les créances des travailleurs:

- a) au titre des salaires afférents à une période déterminée, qui ne doit pas être inférieure à trois mois, précédant l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi;
- b) au titre des congés payés dus en raison du travail effectué dans le courant de l'année dans laquelle est survenue l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi, ainsi que dans l'année précédente;
- c) au titre des montants dus pour d'autres absences rémunérées afférentes à une période déterminée, qui ne doit pas être inférieure à trois mois, précédant l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi, et
- d) au titre d'indemnités de départ qui sont dues aux travailleurs à l'occasion de la cessation de la relation d'emploi.

LIMITATIONS

Article 7

1. La législation nationale peut limiter l'étendue du privilège des créances des travailleurs à un montant prescrit qui ne doit pas être inférieur à un seuil socialement acceptable.

2. Lorsque le privilège des créances des travailleurs est ainsi limité, ce montant doit être ajusté en tant que de besoin pour en maintenir la valeur.

RANG DU PRIVILEGE

Article 8

1. La législation nationale doit placer les créances des travailleurs à un rang de privilège plus élevé que la plupart des autres créances privilégiées, et en particulier celles de l'Etat et de la sécurité sociale.

2. Toutefois, lorsque les créances des travailleurs sont protégées par une institution de garantie conformément à la partie III de la présente convention, les créances ainsi protégées peuvent être placées à un rang de privilège moins élevé que celles de l'Etat et de la sécurité sociale.

PARTIE III. PROTECTION DES CREANCES DES TRAVAILLEURS PAR UNE INSTITUTION DE GARANTIE

PRINCIPES GENERAUX

Article 9

Le paiement des créances des travailleurs à l'égard de leur employeur, au titre de leur emploi, doit être garanti

par l'intermédiaire d'une institution de garantie lorsqu'il ne peut être effectué par l'employeur en raison de son insolvabilité.

Article 10

Dans la mise en oeuvre de la présente partie de la convention, tout Membre peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, adopter les mesures appropriées pour éviter les abus possibles.

Article 11

1. Les modalités d'organisation, de gestion, de fonctionnement et de financement des institutions de garantie doivent être déterminées conformément à l'article 2.

2. Le paragraphe précédent n'empêche pas un Membre, conformément à ses caractéristiques et ses besoins, de permettre à des compagnies d'assurances de fournir la protection visée à l'article 9, pourvu qu'elles présentent les garanties suffisantes.

CREANCES PROTEGEES PAR UNE INSTITUTION DE GARANTIE

Article 12

Les créances des travailleurs protégées en vertu de la présente partie de la convention doivent comprendre au moins:

- a) les créances au titre des salaires afférents à une période déterminée, qui ne doit pas être inférieure à huit semaines, précédant l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi;
- b) les créances au titre des congés payés dus en raison du travail effectué pendant une période déterminée, qui ne doit pas être inférieure à six mois, précédant l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi;
- c) les créances au titre des montants dus pour d'autres absences rémunérées afférentes à une période déterminée, qui ne doit pas être inférieure à huit semaines, précédant l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi, et
- d) les indemnités de départ dues aux travailleurs à l'occasion de la cessation de leur relation d'emploi.

Article 13

1. Les créances des travailleurs protégées en vertu de la présente partie de la convention peuvent être limitées à un montant prescrit qui ne doit pas être inférieur à un seuil socialement acceptable.

2. Lorsque les créances protégées sont ainsi limitées, ce montant doit être ajusté en tant que de besoin pour en maintenir la valeur.

DISPOSITIONS FINALES

Article 14

La présente convention révisé, dans la mesure spécifiée à l'article 3, paragraphes 6 et 7 ci-dessus, la convention sur la protection du salaire, 1949, qui reste cependant ouverte à la ratification des Membres.

Article 15

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 16

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 17

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 18

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 19

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 20

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 21

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la

présente convention, et à moins que la nouvelle convention n'en dispose autrement:

- a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 17 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
- b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 22

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Le texte qui précède est le texte authentique de la convention dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa soixante-dix-neuvième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 23 juin 1992.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce vingt-cinquième jour de juin 1992:

Le Président de la Conférence

H. Nascimento Rodrigues

Le Directeur général du Bureau international du Travail

M. Hansenne

Le texte de la convention présentée ici est une copie exacte du texte authentifié par les signatures du Président de la Conférence internationale du Travail et du Directeur général du Bureau international du Travail.

Copie certifiée conforme et complète,

Pour le Directeur général du Bureau international du Travail:

Francis Maupain, signé de sa propre main

Conseiller juridique

du Bureau international du Travail

1) V tomto oznámení Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky sa uvádza slovenský preklad pôvodného textu dohovoru; v prílohe k tomuto oznámeniu sa uvádza pôvodný text dohovoru v anglickom jazyku a vo francúzskom jazyku v súlade s článkom 22 dohovoru, ako aj v súlade s § 8 ods. 2 zákona č. 1/1993 Z. z. o Zbierke zákonov Slovenskej republiky v znení zákona č. 44/1998 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 21/1992 Zb. o bankách v znení neskorších predpisov a zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 1/1993 Z. z. o Zbierke zákonov Slovenskej republiky. Generálna konferencia Medzinárodnej organizácie práce prijala 23. júna 1992 aj Odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce o ochrane nárokov pracovníkov pri platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa č. 180 z roku 1992, ktoré dopĺňa Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o ochrane nárokov pracovníkov pri platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa č. 173 z roku 1992. Odporúčania Medzinárodnej organizácie práce ako druh medzinárodných pracovných noriem členovia (členské štáty) Medzinárodnej organizácie práce neratifikujú, a ani ich tieto odporúčania nezaväzujú, pretože odporúčania nie sú druhmi zmlúv, najmä podľa Viedenského dohovoru o zmluvnom práve z roku 1969, porov. č. 15/1988 Zb. V súlade so zákonom o Zbierke zákonov Slovenskej republiky uvedenom v prvej vete tejto poznámky sa odporúčania Medzinárodnej organizácie práce nezverejňujú v Zbierke zákonov Slovenskej republiky. Členovia (členské štáty) Medzinárodnej organizácie práce v súlade s článkom 19 ods. 6 písm. d) Ústavy Medzinárodnej organizácie práce (XIII. časť Mierovej zmluvy medzi mocnosťami spojenými i združenými a Nemeckom a Protokol podpísané vo Versailles 28. júna 1919, porov. č. 217/1921 Zb. v znení neskorších úprav) okrem záväzku predložiť odporúčanie príslušnému orgánu alebo orgánom, do ktorých právomoci dané odporúčanie patrí, sa zaväzujú, že oboznámia generálneho riaditeľa Medzinárodného úradu práce vo vhodnom čase podľa požiadaviek Správnej rady Medzinárodného úradu práce so stavom práva a praxe v ich krajine, ak ide o záležitosti, ktorými sa dané odporúčanie zaoberá. Cieľom prijatia príslušného odporúčania Medzinárodnej organizácie práce Generálnou konferenciou Medzinárodnej organizácie práce je okrem iného najmä ponúknuť členom (členským štátom) Medzinárodnej organizácie práce úpravu vymedzených pracovných vzťahov a záležitostí (vecí) alebo úpravu vymedzených sociálnych vzťahov a záležitostí (vecí) v takom rozsahu, takým spôsobom a takými prostriedkami, ako sa to uvádza v príslušnom odporúčaní. Slovenská republika je členom Medzinárodnej organizácie práce od 22. januára 1993.

2) Anglický text tohto dohovoru používa termín „workers“ – „pracovníci“ s výnimkou uvedenou v článku 4 dohovoru. Francúzsky text tohto dohovoru používa termín „travailleurs“ – „pracovníci“ s výnimkou uvedenou v článku 4 dohovoru. Anglický text tohto dohovoru používa v článku 4 ods. 2 termín „public employees“ – „verejní zamestnanci“. Francúzsky text tohto dohovoru používa v článku 4 ods. 2 „les agents publics“ – „verejní zamestnanci“. Pracovnoprávne predpisy platné v Slovenskej republike nepoužívajú termín „pracovníci“, ale používajú termín „zamestnanci“ v súlade s článkom I prvým bodom a článkom VIII zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 206/1996 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa Zákonník práce (zákon č. 65/1965 Zb. v znení neskorších predpisov) a menia sa a dopĺňajú zákony v oblasti zamestnanosti v znení neskorších predpisov.

3) Členských štátov Medzinárodnej organizácie práce.

4) V súlade s článkom 19 ods. 2 Ústavy Medzinárodnej organizácie práce (XIII. časť Mierovej zmluvy medzi mocnosťami spojenými i združenými a Nemeckom a Protokol podpísané vo Versailles 28. júna 1919, porov. č. 217/1921 Zb. v znení neskorších úprav) dohovor Medzinárodnej organizácie práce sa prijíma dvojtretinovou väčšinou hlasov prítomných a hlasujúcich delegátov na príslušnom zasadnutí v priebehu Generálnej konferencie Medzinárodnej organizácie práce. Hlasovanie delegátov na 79. zasadnutí Generálnej konferencie Medzinárodnej organizácie práce pri prijímaní Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o ochrane nárokov pracovníkov pri platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa č. 173 z roku 1992 na plenárnom zasadnutí konferencie 23. júna 1992: 293 za prijatie dohovoru, 52 proti, 48 sa zdržalo hlasovania. V súlade s článkom 21 Rokovacieho poriadku Generálnej konferencie Medzinárodnej organizácie práce sa pri hlasovaní delegátov o dohovore všetky hlasy za a proti spočítajú, pritom sa neberú do úvahy hlasy, ktorými sa delegáti zdržali hlasovania.

5) V praxi Medzinárodnej organizácie práce sa pri názvoch príslušných dohovorov Medzinárodnej organizácie práce používa úplný názov dohovoru, ako aj jeho skrátený názov.

6) Najreprezentatívnejšie organizácie zamestnávateľov a najreprezentatívnejšie organizácie pracovníkov v podmienkach Slovenskej republiky sú organizácie, ktoré vznikli tak, že zamestnávateľa a zamestnanci (pracovníci) využili právo slobody združovať sa ustanovené v článkoch 29 a 37 Ústavy Slovenskej republiky č. 460/1992 Zb. v znení neskorších predpisov a v

zákone č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov, ako aj využitím ustanovení Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o slobode združovania a ochrane práva organizovať sa č. 87 z roku 1948, porov. č. 489/1990 Zb. a bod 28 oznámenia Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 110/1997 Z. z. o potvrdení sukcesie Slovenskej republiky do záväzkov z príslušných mnohostranných zmluvných dokumentov Medzinárodnej organizácie práce, ktorých deponitárom je generálny riaditeľ Medzinárodného úradu práce, Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o použití zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať č. 98 z roku 1949, porov. č. 470/1990 Zb. a bod 33 oznámenia Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 110/1997 Z. z. a Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o ochrane práva organizovať sa a o postupoch pri vymedzení podmienok zamestnávania vo verejnej službe č. 151 z roku 1978 (Slovenská republika tento dohovor neratifikovala). Zástupcami zamestnávateľov a zástupcami zamestnancov na účely zákona o hospodárskom a sociálnom partnerstve (zákon o tripartite) č. 106/1999 Z. z. sú tí zástupcovia, ktorí spĺňajú podmienky uvedené v § 2 citovaného zákona.

7) XIII. časť Mierovej zmluvy medzi mocnosťami spojenými i združenými a Nemeckom a Protokol podpísané vo Versailles 28. júna 1919, porov. č. 217/1921 Zb. v znení neskorších úprav.

8) Slovenská republika prijala záväzky len II. časti tohto dohovoru, čo má za následok skončenie jej záväzkov podľa článku 11 Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o ochrane miezd č. 95 z roku 1949, porov. č. 411/1991 Zb., redakčné oznámenie o oprave chyby v č. 411/1991 Zb. uverejnené v čiastke 19 z roku 1992 Zb. a bod 32 oznámenia Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 110/1997 Z. z. o potvrdení sukcesie Slovenskej republiky do záväzkov z príslušných mnohostranných zmluvných dokumentov Medzinárodnej organizácie práce, ktorých deponitárom je generálny riaditeľ Medzinárodného úradu práce.

9) Dohovorom je Slovenská republika viazaná, porov. č. 411/1991 Zb., redakčné oznámenie o oprave chyby v č. 411/1991 Zb. uverejnené v čiastke 19 z roku 1992 Zb. a bod 32 oznámenia Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 110/1997 Z. z. o potvrdení sukcesie Slovenskej republiky do záväzkov z príslušných mnohostranných zmluvných dokumentov Medzinárodnej organizácie práce, ktorých deponitárom je generálny riaditeľ Medzinárodného úradu práce.

10) V praxi Medzinárodnej organizácie práce sa používa okrem názvu Generálna konferencia Medzinárodnej organizácie práce aj skrátený názov Medzinárodná konferencia práce.

