

10. Процевський О. І. Функції трудового права в сучасних умовах господарювання. / О.І. Процевський // Право України. – 2011. – №2. – С. 223-234
11. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003, NN 40-44, ст.356.
12. Конституція України від 28 червня 1996 / Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, N 30, ст. 141
13. Кодекс законів про працю України // Затверджено Законом N 322-VIII (322a-08) від 10.12.71 (ВВР), 1971, додаток до N 50, ст. 375.
14. Теория государства и права / под ред. С. С. Алексеева. – М.: Юрид. лит., 1985. – 480 с.
15. Базылев Б. Т. Юридическая ответственность (теоретические вопросы) [Текст] / Б. Т. Базылев; отв. ред. Н. В. Витрук. – Красноярск: Красноярский университет [КрасГУ], 1985. – 120 с
16. Общая теория юридической ответственности: монография / Липинский Д.А., Хачатуров Р.Л. – С. -Пб.: Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2007. – 950 с.
17. Самощенко И.С. Ответственность по советскому законодательству / И. С. Самощенко, М. Х. Фарукшин – М.: Юрид. лит., 1971. – 240 с.
18. Малейн Н.С. Правонарушение: понятие, причины, ответственность / Малейн Н.С. – М.: Юрид. лит., 1985. – 192 с.
19. Иоффе О.С. , Вопросы теории права / О. С. Иоффе, М. Д. Шаргородский – М.: Госюриздат, 1961. – 381 с.
20. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины / Барабаш А.Т.; Редкол.: Кривоченко Л.Н., Процевский А.И., Пушкин А.А., Страхов Н.Н., Таций В.Я. (Отв. ред.), Якуба О.М. – Киев: Вища шк., 1977. – 44 с.

МИГАЛЬ С. М.,

кандидат політичних наук,
здобувач кафедри теорії права і держави
(Київський національний
університет імені Тараса Шевченка)

УДК 341.231.14

НАСЛІДКИ ЗДІЙСНЕННЯ ПРАВА НА СТРАЙК У ПРЕЦЕДЕНТНОМУ ПРАВІ ЄКСП

Стаття присвячена наслідкам здійснення права на страйк у прецедентному праві Європейського Комітету із соціальних прав, який наглядає за виконанням Європейської Соціальної Хартії, зокрема впливу страйків на зайнятість, право на заробітну плату, кримінальну і цивільну відповідальність страйкуючих.

Ключові слова: право на страйк, трудовий договір, звільнення, заробітна плата, цивільна і кримінальна відповідальність.

Статья посвящена последствиям осуществления права на забастовку в прецедентном праве Европейского Комитета по социальным правам, который следит за выполнением Европейской Социальной Хартии, в частности влиянию забастовок на занятость, право на заработную плату, гражданскую и криминальную ответственность забастовщиков.

Ключевые слова: право на забастовку, трудовой договор, увольнение, заработная плата, гражданская и криминальная ответственность.

Article about the consequences of exercising the right to strike in the case law of the European Committee of Social Rights, which monitors the implementation of the European Social Charter, in particular the impact of strikes on employment, the right to wages, civil and criminal liability of the strikers.

Key words: right to strike, the labor contract, dismissal, salaries, civil and criminal liability.

Вступ. Проблема наслідків здійснення права на страйк є однією з найважливіших в галузі страйкового законодавства і судової практики, адже від суворості санкцій, встановлюваних у зв'язку зі страйками, залежить готовність і рішучість найманих працівників та їх організацій страйкувати.

Вступ України 1995 році до Ради Європи та підписання нею 2 травня 1996 року Європейської Соціальної Хартії, а також підписання нею 9 травня 1999 року і ратифікація 14 вересня 2006 року її переглянутого варіанту зробили українську державу підзвітною Європейському Комітету із соціальних прав, який наглядає за дотриманням ЄСХ державами-членами цієї організації. Враховуючи, що Україна зв'язала себе ст.



6.4 ЄСХ, в якій закріплене право на страйк, та початок подання нею з 6 жовтня 2009 року національних доповідей про виконання своїх зобов'язань за статтями групи трудових прав, стає актуальним ближче ознайомлення з позицією ЄКСП в галузі права на страйк, в першу чергу щодо можливих наслідків здійснення права на страйк.

Застосування в практиці ЄКСП норм ЄСХ, які регулюють право на страйк, досліджували, головним чином, зарубіжні автори, зокрема: А. Геворкян, Ш. Евью, Е. Ковач, С. Тенгрен, Т. Новіц, Х. Олссон. Питання ж щодо наслідків здійснення права на страйк в контексті тлумачення ЄКСП ст. 6.4 ЄСХ взагалі піднімали лише Е. Ковач та А. Геворкян. Першою – в більш широкому, другою – у більш вузькому форматі. Але якщо оцінки позиції ЄКСП з цього питання, дані Е. Ковач, нам вважаються не досить повними, то робота А. Геворкян взагалі позбавлена будь-яких оціночних суджень.

Постановка завдання. Метою даної роботи є дослідження еволюції позиції ЄКСП у питанні щодо наслідків здійснення права на страйк, виявлення її сильних і слабких сторін та впливу її на перспективи страйкового захисту інтересів і прав найманих працівників.

Результати дослідження. Аналізуючи наслідки здійснення права на страйк, ЄКСП приділив увагу трьом основним аспектам впливу страйків на долю страйкуючих працівників: перспективи їх зайнятості після завершення страйків, виплати їм заробітної плати за час страйків та встановленню для них відповідальності за участь, організацію або проведення страйків. Вивчаючи їх, Комітет більш-менш повною мірою висловився лише стосовно першого із зазначених аспектів, тоді як два інші розглянув тільки частково, що завадило йому вибудувати надійну систему правового захисту страйкуючих працівників від санкцій і покарань за здійснення ними права на страйк.

Розглядаючи вплив страйків на зайнятість страйкуючих, Комітет доводить, що в цілому вона має залишатися неперервною. В загальному вигляді його позиція в цьому питанні зводиться до того, що страйки не повинні вважатися порушенням договірних зобов'язань страйкуючими працівниками, яке тягне за собою розірвання їх трудових договорів, і мають супроводжуватися забороною звільнення [1, с. 38]. Проте в межах даного питання Комітет розрізняє два окремі підпитання – про дію трудових договорів під час страйків і власне про сам акт звільнення страйкуючих. Зміст першого зводиться до того, чи переривають страйки дію індивідуальних трудових договорів страйкуючих працівників, а зміст другого – чи можуть останні бути звільненими у зв'язку зі страйками? На кожне з них Комітет дає різні за категоричністю відповіді.

В питанні щодо дії трудових договорів у зв'язку зі страйками позиція Комітету ґрунтується на переконанні, що будь-які страйки спрямовані не на припинення, а на призупинення трудових договорів для вирішення питань, необхідних для відновлення і подальшого продовження роботи страйкуючими. Тому, починаючи ще з I контрольного циклу 1970 року, ЄКСП заявив, що будь-які положення нормативно-правових актів, згідно з якими страйки припиняють дію трудових договорів, в принципі не сумісні з повагою до права на страйк, як це передбачене Хартією, і становлять собою її порушення [1, с. 38]. Зокрема, на цій підставі в XI контрольному циклі Комітет визнав порушенням ст. 6.4 ЄСХ законодавство Великобританії, яке ґрунтується на доктрині припинення трудових договорів у зв'язку зі страйками [2, с. 90].

Разом з тим, Комітет застеріг проти абстрактної оцінки законодавства в цьому питанні, наголосивши на необхідності врахування конкретних наслідків його застосування у промисловій практиці. «Якщо на практиці, зауважив він, особи, які беруть участь у страйку, після його закінчення повною мірою поновлюються, а їх раніше придбані права, наприклад, відносно пенсії, відпустки й стажу роботи в цілому, не утискуються, формальне припинення трудових договорів на час страйку не є порушенням Хартії» [1, с. 39]. Застосовуючи цей підхід, Комітет в X контрольному циклі визнав [3, с. 115], а в XI контрольному циклі [2, с. 119] підтвердив прийнятність норвезької моделі, за якою колективні дії, формально включаючи в себе припинення зайнятості, на практиці, якщо вони законні, не перешкоджають її продовженню, а лише призупиняють її.

В свою чергу, у XVII контрольному циклі ситуацію в Данії, де згідно до законодавства страйк припиняє трудові відносини, Комітет визнав порушенням ст. 6(4) ЄСХ, оскільки працівникам, які беруть участь в законних страйках, не гарантується повторне використання їх праці, а участь працівників, які не є членами профспілки, що оголошує страйк, розглядається як порушення їх трудового договору незалежно від законності страйку [4, с. 135-136]. В XIX контрольному циклі Комітет переглянув свій висновок, пославшись на те, що давня звичайна норма, так зване правило незашкодження, яке міститься в базових угодах і колдоговорах, гарантує, що перервані відносини зайнятості поновлюються після завершення трудового спору, а всі працівники відновлюються на роботі по завершенню страйку [5, с. 82].

Порівняно з помірною критичною оцінкою положень законодавства про припинення трудових договорів у зв'язку зі страйками, яка припускає їх формальне існування, думка ЄКСП щодо законодавчих положень про звільнення страйкуючих працівників завжди залишалася категорично негативною, не допускаючи навіть теоретичного припущення такої можливості. Найбільш повно її було викладено у висновках щодо ситуації у Великобританії. В XI контрольному циклі Комітет зазначив, що «зі ст.6(4) ЄСХ слідує, що страйки мають ефект призупинення трудових договорів і забороняють достатньо стримуючим чином звільнення



страйкуючих працівників» [2, с. 90]. Тому «навіть рідка можливість для всіх страйкарів бути звільненими роботодавцями необґрунтовано обмежує здійснення права на колективні дії, яке захищається ст.6.4 Хартії» [2, с. 90]. В XV [6, с. 637 – 638] і XVI контрольних циклах Комітет посилив негативну оцінку подібної можливості, зазначивши, що вона «являє собою загрозу, яка здатна надмірно обмежити здійснення права на колективні дії» [7, с. 689 – 690].

В низці інших своїх висновків щодо ситуацій в конкретних державах-членах Ради Європи ЄКСП розглянув різні випадки звільнення страйкарів, засудивши будь-які з існуючих варіантів: від повного і негайного звільнення усіх страйкуючих до відкладеного або побічного вибіркового їх звільнення. Так, Комітет двічі – спочатку в XIV контрольному циклі [8, с. 422], а потім у висновках 2004 року – визнав очевидним порушенням Хартії ситуацію в Ірландії, де «роботодавці можуть звільнити усіх співробітників, які брали участь у страйку» [9, с. 265]. В Бельгії Комітет визнав невідповідною Хартії «відсутність захисного законодавства, яке б забороняло звільнення страйкуючих працівників» [4, с. 67]. Коментуючи укладений в квітні 2002 року протокол про врегулювання колективних спорів між бельгійськими соціальними партнерами, яким таку практику тимчасово було призупинено, Комітет вказав на існування в країні фундаментальної проблеми, що полягає в існуванні побічного судового контролю за поведінкою окремих страйкуючих працівників.

Але найбільш нищівній критиці Комітет піддав ситуацію у Великобританії, де методи звільнення страйкуючих працівників є найбільш витонченими. Спочатку у висновках XIV [10, с. 805] і XV контрольних циклів він визнав порушенням Хартії місцеве законодавство і практику, які «дозволяють роботодавцям не тільки звільняти, а й навіть замінювати певних страйкуючих працівників» [6, с. 638]. Згодом, оцінюючи у XVIII контрольному циклі проведені в законодавстві Великобританії зміни, Комітет виявив їх недостатність для захисту трудящих від звільнення у зв'язку зі страйками принаймні в двох моментах. По-перше, він розкритикував обмеження захисту страйкуючих працівників від звільнень тільки офіційними страйками, які підтримані профспілками. По-друге, він розцінив обмеження захисту страйкуючих працівників від звільнення у часі, коли звільнення їх заборонялося лише протягом 12 тижнів після страйків, як довільне [11, с. 822].

Щоб захистити страйкуючих від можливого звільнення, ЄКСП пропонує не обмежуватись тільки вилученням із законодавства будь-яких положень, що припускають його в той чи інший спосіб, а й запровадити законодавчі положення про покарання за застосування подібної практики, а також унеможливити їх звільнення у судовому порядку. «Трудящі, зазначається в XVI контрольному циклі щодо ситуації у Португалії, повинні користуватися адекватним судовим захистом від звільнення, а національне законодавство повинно передбачати санкції проти роботодавців, що завинили» [7, с. 579]. Однак наведених заходів, на нашу думку, буде замало.

Адже при розгляді питання про вплив страйків на зайнятість страйкуючих, ЄКСП однозначно висловився тільки проти звільнень працівників у зв'язку зі страйками, не виключивши однак можливості формального розірвання роботодавцями трудових договорів в цьому випадку. Припустивши його за умови повного поновлення працівників після завершення страйків і збереження за ними всіх раніше придбаних прав, він фактично створив прецедент для залякування потенційних учасників страйків їх хитким становищем в питанні збереження роботи.

Але головна небезпека для права на страйк, на нашу думку, криється все ж не в цьому, а в тому, що цим прецедентом було закладене правове підґрунтя для боротьби роботодавців з певними видами страйків, пов'язаними з перебуванням страйкуючих на підприємствах і своїх робочих місцях (сидячими та окупаційними). Внаслідок зробленого ним припущення вони втрачають право перебувати там у період припинення трудових договорів, що призводить до визнання згаданих вище видів страйків незаконними. Тому нормальним правовим наслідком здійснення права на страйк може бути підтримка трудових відносин під час страйків лише у вигляді положення про призупинення дії трудових договорів [12, с. 39].

Розглядаючи іншу проблему наслідків страйків – їх вплив на виплату страйкуючим заробітної плати, ЄКСП обмежився виключно розглядом ситуації, пов'язаної з можливими вирахуваннями з неї у зв'язку зі страйками. Не заперечуючи проти них по суті, він вважає, що подібні вирахування повинні здійснюватись у розмірах, пропорційних часу, на який страйкуючі припиняють роботу. «Будь-які вирахування із заробітної плати страйкуючих, зазначив Комітет у висновках XIII контрольного циклу щодо Франції, не повинні перевищувати частку їхньої заробітної плати, пропорційну тривалості участі у страйку» [13, с. 154]. В іншому випадку вони розглядатимуться як порушення ст. 6 § 4 ЄСХ.

Зокрема, оцінюючи у своїх висновках XII і XIII контрольних циклів, а також 2002 року ситуацію у Франції, законодавством якої передбачалося вирахування 1/30 частки місячної заробітної плати із заробітної плати працівників бюджетної сфери за страйки тривалістю менше одного повного робочого дня незалежно від їхньої фактичної тривалості, Комітет встановив, що в даному випадку право на страйк обмежується через фінансовий тиск на страйкуючих [14, с. 112-113]. «Пропорційно більш, ніж фактична тривалість страйку, вирахування із заробітної плати страйкуючих, зазначив він, створюють санкції або покарання за страйк, які перешкоджають вільному здійсненню права на страйк» [13, с. 154].



У зв'язку з виявленими обставинами Комітет кілька разів у своїх висновках по доповідях французького уряду вказував на необхідність приведення вирахувань із заробітної плати страйкуючих працівників у відповідність з фактичною тривалістю страйків. Цю свою позицію він підтвердив і при розгляді колективних скарг французької конфедерації профспілок CFE-CGC проти Франції, поданих нею у 2000 і 2003 роках на обмеження права на страйк управлінського персоналу цією законодавчою нормою, яка, на її думку, дискримінує його порівняно з іншими працівниками.

Але після рішення Касаційного суду Франції, яким було визнано необхідність відповідності вирахувань із заробітної плати тривалості припинення роботи, ЄКСП у своєму рішенні від 12 жовтня 2004 року (§64) констатував, що на практиці ситуація у Франції почала відповідати Хартії [15, с. 16]. Оскільки згадане положення до певного часу, зокрема до прийняття нового Трудового Кодексу (2008), залишалось у французькому законодавстві, то у своїх доповідях 2004 [9, с. 254] і 2006 років Комітет продовжував кваліфікувати його «чинником, стримуючим готовність державних службовців скористатися своїм правом на страйк» [16, с. 310].

Таким чином, при розгляді питання про право страйкуючих на заробітну плату, ЄКСП не висловився відкрито проти позбавлення їх цього права, обмежившись лише критикою непропорційних вирахувань з неї. Проте навіть з цієї думки Комітету можна зробити висновок, що заробітна плата страйкуючих має вилучатись за кожний час припинення роботи, що фактично означає позбавлення їх права на отримання зарплатні за час страйку. Тим не менш, вимога пропорційності вирахувань має винятково важливе значення для легітимізації короткострокових переривистих страйків, оскільки значно послаблює санкції за них.

Нарешті, розглядаючи третю проблему наслідків страйків – встановлення відповідальності страйкуючих працівників за страйки, ЄКСП в основному зосередився на відповідальності членів профспілок, припустивши можливість їх притягнення до неї у випадку незаконних страйків. У своїх перших висновках Комітет заявив, що «немає ніякого порушення Хартії при застосуванні до окремих членів профспілок або асоціацій роботодавців правових норм або принципів рішення про кримінальну або цивільну відповідальність у випадку організації ними і участі в незаконних колективних діях, якщо законодавство в цій галузі відповідає Хартії» [1, с. 39].

Там же, де правові норми, які визначають умови незаконності страйків, суперечать Хартії, положення про відповідальність організаторів і учасників страйків за їх недотримання також розцінюються Комітетом як такі, що суперечать ст.6§4 ЄСХ. Зокрема, такими в XVI контрольному циклі ним було визнано правові норми про умови незаконності страйків і відповідно положення про цивільну відповідальність їх організаторів і учасників, встановлені в Ірландії [17, с. 351] і Великобританії [7, с. 689-690].

В контексті вказаного аспекту проблеми Комітет підняв питання про гарантії судового захисту організаторів і учасників страйків. Зокрема, він висловився проти обмеження можливостей їх захисту у суді вимогами ліцензування профспілок. У своїх висновках щодо ситуації в Ірландії в XII контрольному циклі Комітет заявив про невідповідність Хартії законодавства, яке гарантує імунітет проти цивільного позову про відшкодування збитків у випадку страйку тільки профспілкам і їхнім членам, які володіють ліцензіями на проведення колективних переговорів [14, с. 155]. На його думку, висунення до профспілок та їх членів вимоги ліцензування для ведення переговорів за своєю суттю є порушенням ст. 5 ЄСХ, а позбавлення їх захисту у суді в разі відсутності такої ліцензії є не сумісним зі ст. 6.4 ЄСХ [8, с. 422].

Стосовно ж страйкуючих працівників, які не є членами профспілок, що оголосили страйки, Комітет обмежився лише зауваженням того, що вони мають право на такий саме захист, що й члени профспілок [18, с. 273]. Формально це означає надання їм захисту від відповідальності у разі участі в оголошених профспілками страйках. Стосовно ж їхнього захисту за межами подібних страйків Комітет висловився менш рішуче, зазначивши лише, що він не може обмежуватись офіційними страйками [11, с. 822].

Вивчаючи питання про санкції, які накладаються на страйкуючих працівників, ЄКСП приділив увагу окремим провинам, які ними вчиняються, та мірі відповідності встановлюваних за них санкцій. Зокрема, Комітет не заперечує проти застосування до працівників основних служб дисциплінарних санкцій за відмову їх від забезпечення мінімальних послуг під час страйків і непокору примусовому виклику на роботу. На його думку, в ситуаціях, передбачених ст. 31 (ст. G) ЄСХ, такі санкції, в принципі, можуть бути сумісними зі ст. 1§2 і 6§4 Хартії. Але всі подібні випадки Комітет радить розглядати окремо і вносити рішення з урахуванням особливостей кожного конкретного випадку.

Водночас Комітет засудив застосування до страйкуючих працівників надмірних санкцій, особливо у випадках процедурних порушень, зокрема правил оголошення і проведення страйків. Так, у висновках 2004 року щодо ситуації в Швеції, Комітет визнав можливість суду накладати надмірні й непропорційні штрафи за недотримання правил повідомлення й відкладення страйків порушенням ст. 6.4 ЄСХ [19, с. 565].

Таким чином, при розгляді питання про відповідальність за страйки ЄКСП обмежився лише випадками незаконних страйків, ледь зачепивши ситуації з порушенням умов законних страйків та залишивши поза увагою ситуації, пов'язані зі спричиненням законними страйками тяжких наслідків. Вивчаючи відповідальність за незаконні страйки, він розглянув тільки випадки покладання її на окремих осіб, пов'язаних



з членством у профспілках, дуже мало сказавши про відповідальність самих профспілок і зовсім обмаль про відповідальність осіб, які не є членами профспілок. В результаті позиція Комітету з цього питання є доволі суперечливою, бо, з одного боку, претендує на захист від відповідальності учасників неофіційних страйків без з'ясування їх законності, а, з іншого боку, перекладає усю відповідальність за викликані незаконними страйками збитки на профспілки.

Висновки. Отже, прецедентне право ЄКСП у питанні наслідків страйків здебільшого залишається в руслі антистрайкового законодавства і практики. Це прослідковується в допущенні ним формального припинення трудових договорів у зв'язку зі страйками, яке прямо скероване проти сидячих і окупаційних страйків; підтриманні щодо організаторів і учасників незаконних страйків цивільної і кримінальної відповідальності, дисциплінарних санкцій, штрафів та вирахувань із заробітної плати, в тому числі за порушення процедурних вимог, що безпосередньо скероване проти раптових страйків; покладенні тягара відповідальності на профспілки та їхніх членів, що зобов'язує їх боротися з неофіційними страйками.

Але не можна не відзначити і деякі окремі позитивні моменти у вимогах ЄКСП, які відривають перспективу для виведення з-під заборони короткострокових переривистих і неофіційних страйків, запобігають будь-яким звільненням страйкуючих, сприяють рівності їх у судовому захисті незалежно від профспілкового членства і статусу профспілок, диференціюють міру покарання за порушення процедурних умов оголошення і проведення страйків.

Список використаних джерел:

1. Conclusions of the Committee of Independent Experts of the European Social Charter. Conclusions I. – Strasbourg: Council of Europe Publishing, 1970. – 209 s.
2. Conclusions of the Committee of Independent Experts of the European Social Charter. Conclusions XI-1. – Strasbourg: Council of Europe Publishing, 1989. – 237 s.
3. Conclusions of the Committee of Independent Experts of the European Social Charter. Conclusions X-1. – Strasbourg: Council of Europe Publishing, 1987. – 217 s.
4. European Social Charter – European Committee of Social Rights – Conclusions XVII-1 (V. 1). – Strasbourg: Council of Europe Publishing, 2004. – 274 s.
5. European Social Charter – European Committee of Social Rights – Conclusions XIX-3. – Strasbourg: Council of Europe Publishing, 2010. – 263 s.
6. European Social Charter – European Committee of Social Rights – Conclusions XV-1 (V. 2). – Strasbourg: Council of Europe Publishing, 2000. – 685 s.
7. European Social Charter – European Committee of Social Rights – Conclusions XVI-1 (V. 2). – Strasbourg: Council of Europe Publishing, 2002. – 710 s.
8. European Social Charter – Committee of Independent Experts – Conclusions XIV-1 (V. 1). – Strasbourg: Council of Europe Publishing, 1998. – 459 s.
9. European Social Charter (revised) – European Committee of Social Rights – Conclusions 2004 (V. 1). – Strasbourg: Council of Europe Publishing, 2004. – 295 s.
10. European Social Charter – Committee of Independent Experts – Conclusions XIV-1 (V. 2). – Strasbourg: Council of Europe Publishing, 1998. – 860 s.
11. European Social Charter – European Committee of Social Rights – Conclusions XVIII-1 (V. 2). – Strasbourg: Council of Europe Publishing, 2006. – 849 s.
12. Principles Concerning the Right to Strike by Bernard Gernigon, Alberto Odero, Horatio Guido. Geneva: ILO, 1998. – 64 s.
13. Conclusions of the Committee of Independent Experts of the European Social Charter. Conclusions XIII-1. – Strasbourg: Council of Europe Publishing, 1994. – 303 s.
14. Conclusions of the Committee of Independent Experts of the European Social Charter. Conclusions XII-2. – Strasbourg: Council of Europe Publishing, 1993. – 347 s.
15. Confederation Francaise de l'Encadrement (CFE-CGC) v. France, Complaint №16/2003, Decision of the European Committee of Social Rights on the merits of 12 October 2004. – 20 s.
16. European Social Charter (revised) – European Committee of Social Rights – Conclusions 2006 (V. 1). – Strasbourg: Council of Europe Publishing, 2006. – 475 s.
17. European Social Charter – European Committee of Social Rights – Conclusions XVI-1 (V. 1). – Strasbourg: Council of Europe Publishing, 2002. – 370 s.
18. European Social Charter – European Committee of Social Rights – Conclusions XVIII-1 (V. 1). – Strasbourg: Council of Europe Publishing, 2006. – 370 s.
19. European Committee of Social Rights – European Social Charter (revised) – Conclusions 2004 (V. 2). – Strasbourg: Council of Europe Publishing, 2004. – 601 s.

