2000. évi LIV. törvény

a munkabér védelméről szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1949. évi 32. ülésszakán elfogadott 95. számú Egyezmény kihirdetéséről[1]

1. § Az Országgyűlés a munkabér védelméről szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1949. évi 32. ülésszakán elfogadott Egyezményt e törvénnyel kihirdeti. (A Magyar Népköztársaság megerősítő okiratának letétbe helyezése a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatójánál 1956. június hó 8. napján megtörtént. Magyarországra nézve az Egyezmény 1957. június hó 8. napján hatályba lépett.)

2. § Az Egyezmény hivatalos magyar nyelvű fordítása a következő:

„95. számú Egyezmény a munkabér védelme tárgyában

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciája,

amelyet a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Igazgató Tanácsa hívott össze Genfben, és amely 1949. június 8-án harminckettedik ülésszakára ült össze, és

miután úgy határozott, hogy elfogad a munkabér védelmére vonatkozó különböző javaslatokat, amely kérdés az ülésszak napirendjének hetedik pontjaként szerepelt, és

miután úgy döntött, hogy ezeket a javaslatokat Nemzetközi Egyezmény formájában adja közre,

a mai napon, 1949. július 1-jén, elfogadja az alábbi Egyezményt, amely „a munkabér védelméről szóló 1949. évi Egyezmény” néven idézhető:

1. Cikk

A jelen Egyezmény szempontjából a „munkabér” szó jelenti a kölcsönös megállapodásban vagy az ország törvényeiben és rendeleteiben meghatározott olyan javadalmazást vagy keresetet, bármilyen névvel illessék, és bármilyen módszerrel számolják is azt, amely pénzben kifejezhető, és amelyet írott vagy szóbeli munkaszerződés alapján a munkaadó tartozik fizetni a munkavállalónak, akár egy elvégzett vagy elvégzendő munkáért, akár már teljesített vagy teljesítendő szolgálatokért.

2. Cikk

1. A jelen Egyezmény minden személyre vonatkozik, akinek munkabért fizetnek, vagy akit munkabér illet.

2. Az illetékes hatóság, a munkaadók és munkavállalók a kérdésben közvetlenül érdekelt szervezeteivel folytatott konzultáció után – ahol ilyen szervezetek léteznek –, kizárhatja a jelen Egyezmény egészének vagy bizonyos rendelkezéseinek alkalmazását az olyan csoportokba tartozó személyekre nézve, akik olyan körülmények és munkavállalási feltételek mellett dolgoznak, hogy az Egyezmény egészének vagy bizonyos rendelkezéseinek alkalmazása nem volna célravezető, és akiket nem fizikai munkára alkalmaznak, vagy akik házimunkában vagy ezekhez hasonlóan vannak foglalkoztatva.

1 Kihirdetve: 2000. VI. 17.

3. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet minden tagállama köteles a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Alapokmányának 22. Cikkelye értelmében a jelen Egyezmény végrehajtásáról előterjesztendő elsőéves jelentésében megjelölni mindazokat a csoportokat, amelyekre nézve az előző bekezdés rendelkezései értelmében ki akarja zárni a jelen Egyezmény egészének vagy valamely rendelkezésének alkalmazását. Azon túl egy tagállam sem tehet az így bejelentett csoportok körén túlmenő kivételeket.

4. Minden tagállam, amely elsőéves jelentésében megjelöli azokat a csoportokat, amelyekre nézve ki akarja zárni a jelen Egyezmény egészének vagy valamely rendelkezésének alkalmazását, köteles későbbi jelentéseiben megjelölni azokat a csoportokat, amelyekre vonatkozólag lemond arról a jogáról, hogy a jelen cikkely 2. bekezdésének rendelkezéseire hivatkozzék, továbbá köteles beszámolni arról az előhaladásról, ami a jelen Egyezménynek az említett csoportokra való alkalmazása vonalán esetleg elérhető volt.

3. Cikk

1. A pénzben járó munkabéreket kizárólag törvényes fizetőeszközzel szabad kifizetni. Ígérvények, utalványok (bonok), szelvények formájában vagy a fizetőeszköz helyettesítésére hivatott bármilyen más formában való fizetés tilos.

2. Az illetékes hatóság engedélyezheti vagy előírhatja a munkabérnek banki csekkel, postacsekkel vagy postautalvánnyal való fizetését, ha ez a fizetési mód a gyakorlatban szokásos vagy különleges körülmények folytán szükséges, illetőleg, ha kollektív szerződés vagy választott bírói ítélet így rendelkezik, vagy ilyen rendelkezések hiányában, az érintett munkavállaló beleegyezésével.

4. Cikk

1. A nemzeti jogalkotás, a kollektív szerződések vagy a választott bírói ítéletek megengedhetik, hogy természetben fizessék a munkabér egy részét azokban az iparágakban vagy szakmákban, ahol ez a fizetési mód a gyakorlatban elterjedt, vagy ahol az a kérdéses iparág vagy szakma természete folytán kívánatos. A munkabérnek szeszes italok vagy ártalmas szerek formájában való fizetése semmi esetben sem engedhető meg.

2. Ha a munkabér egy részének természetben való fizetését engedélyezték, megfelelő rendszabályokat kell foganatosítani annak érdekében, hogy

(a) a természetbeni szolgáltatások alkalmasak a munkavállaló és családja személyes használatára és érdekeiknek megfeleljenek,

(b) a szóban forgó szolgáltatások értéke igazságosan és méltányosan legyen megállapítva.

5. Cikk

A munkabért közvetlenül az érintett munkavállalónak kell kifizetni, kivéve, ha a nemzeti jogalkotás, kollektív szerződés vagy választott bírói ítélet másként rendelkeznek, vagy az érintett munkavállaló más eljárásmódot fogad el.

6. Cikk

Tilos a munkaadónak bármilyen módon korlátozni a munkavállalónak a munkabér fölötti szabad rendelkezési jogát.

7. Cikk

1. Ha valamely vállalat üzletet vagy szervezetileg hozzá tartozó szolgáltató egységet létesít azzal, hogy az előbbi árukat adjon el, az utóbbi pedig szolgáltatásokat nyújtson a munkavállalóknak, semmiféle kényszert nem lehet alkalmazni az érintett munkavállalókkal szemben annak érdekében, hogy ezen üzletet vagy szolgáltató egységet igénybe vegyék.
2. Ha más üzleteket vagy szolgáltató egységeket nem lehet megközelíteni, az illetékes hatóság megfelelő rendszabályokat foganatosít annak érdekében, hogy az áruk eladása és a szolgáltatások nyújtása igazságos és méltányos áron történjék és, hogy a munkaadó által létesített üzletek vagy szolgáltató egységek ne nyerészkedési célzattal, hanem az érintett munkavállalók érdekében működjenek.

8. Cikk

1. A munkabérből való levonások csak az ország jogalkotásában előírt, avagy kollektív szerződéssel vagy választott bírói ítélettel megállapított feltételek mellett és korlátok között engedhetők meg.
2. A munkavállalókat – az illetékes hatóság megítélése szerint legalkalmasabb módon – tájékoztatni kell azokról a feltételekről és korlátokról, amelyeken belül a munkabérből való levonás megengedhető.

9. Cikk

Tilos a munkabérből való minden olyan levonás, amelynek az a rendeltetése, hogy közvetlen vagy közvetett fizetést biztosítson a munkavállaló részéről a munkaadónak, a munkaadó képviselőjének vagy bármilyen közvetítőnek (például emberi erőforrást közvetítő alvállalkozónak vagy munkaerő toborzó ügynöknek) azért, hogy a munkavállaló állást kapjon vagy állását megtarthassa.

10. Cikk

1. A munkabért csak az ország jogalkotásában előírt módon és korlátok között lehet átengedni vagy végrehajtás alá vonni.
2. A munkabért olyan mértékben kell az átengedés vagy végrehajtás alól mentesíteni, amilyen mértékben az a munkavállaló és családja eltartásának biztosításához szükségesnek látszik.

11. Cikk

1. A vállalat csődje vagy felszámolása esetén az ott foglalkoztatott munkavállalók az előre sorolt hitelezők jogállásával bírnak az olyan munkabérek tekintetében, amelyek a csődöt vagy a felszámolást megelőző és az ország törvényeiben vagy rendeleteiben meghatározandó időszak folyamán teljesített szolgáltatások alapján illeti meg őket, vagy amelyek a jogalkotásban megszabott összeget nem haladják meg.
2. Az előre sorolt követelésnek minősülő munkabért teljes egészében ki kell fizetni, mielőtt a többi hitelező a rájuk eső eszköz hányadra igényt formálhatna.
3. Az előre sorolt követelésnek minősülő munkabér és más előre sorolt követelések egymás közötti rangsorát az ország jogalkotása állapítja meg.

12. Cikk

1. A munkabért szabályos időközönként kell fizetni. A munkabér szabályos időközönként való fizetését biztosító más megállapodások hiányában a nemzeti jogalkotás írja elő, vagy kollektív szerződés vagy választott bírói ítélet állapítja meg a bérfizetési időszakokat.

2. A munkaszerződés lejártakor a munkavállalót megillető teljes munkabért a nemzeti jogalkotás, a kollektív szerződés vagy a választott bírói ítélet értelmében, vagy – megfelelő jogszabály, kollektív szerződés vagy ítélet hiányában – határidőn belül kell végérvényesen rendezni, figyelembe véve a szerződés rendelkezéseit.

13. Cikk

1. A munkabér készpénzben történő kifizetése esetén a kifizetést kizárólag munkanapokon és a munkahelyen vagy annak közelében lehet teljesíteni, feltéve, ha az adott nemzet jogalkotása, kollektív szerződés vagy döntőbírói ítélet másként nem rendelkezik, továbbá valamely más, az érintett munkavállalók által ismert megoldás nem minősül ennél megfelelőbbnek.
2. A munkabér kifizetése – az ott alkalmazásban álló személyzet kivételével – nem megengedett italmérésekben vagy más hasonló helyen, valamint, ha a visszaélések megelőzése érdekében szükséges, a kiskereskedelmi forgalmat lebonyolító boltokban, illetve üzletekben, továbbá szórakozóhelyen.

14. Cikk

Szükség esetén hatékony rendszabályokat kell foganatosítani a munkavállalók alkalmas és könnyen érthető módon való tájékoztatására:
(a) a rájuk vonatkozó munkabérfeltételekről, mégpedig mielőtt valamilyen munkakörben alkalmazást nyernek, illetőleg valahányszor a feltételek megváltoznak;
(b) minden bérfizetés alkalmával a vonatkozó bérfizetési időszakra járó bér kiszámításának részleteiről, amennyiben ezek a részletek változó jellegűek.

15. Cikk

A jelen Egyezmény rendelkezéseit hatályba léptető törvények és rendeletek:
(a) álljanak az érintettek rendelkezésére;
(b) határozzák meg a végrehajtásuk biztosításával megbízott személyeket;
(c) a szabályok megsértése esetén megfelelő büntető vagy egyéb, jogorvoslatot célzó rendelkezéseket írjanak elő;
(d) gondoskodjanak minden megfelelő esetben nyilvántartások vezetéséről jóváhagyott formában és módszer szerint.

16. Cikk

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet alapszabálya 22. Cikkelye alapján beküldendő éves jelentésekben teljes körű tájékoztatást kell adni mindazokról a jogszabályokról, amelyekkel hatályba léptetik a jelen Egyezmény rendelkezéseit.

17. Cikk

1. Ha valamely tagállam területe nagy kiterjedésű olyan területet foglal magában, ahol az alacsony népsűrűség vagy a (fejlődés körülményei) fejlettség szintje miatt a jelen Egyezmény rendelkezései az illetékes hatóság megítélése szerint nem alkalmazhatók, a hatóság kizárhatja az Egyezmény alkalmazását az említett vidékekre a munkaadók és munkavállalók szervezeteivel folytatott konzultáció után, ahol ilyen szervezetek léteznek, éspedig akár általánosságban, akár olyan kivételekkel, amelyeket bizonyos vállalatokra vagy bizonyos foglalkozásokra indokoltnak tart.

2. Minden tagállam köteles a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Alapokmányának 22. Cikkelye értelmében a jelen Egyezmény végrehajtásáról előterjesztendő elsőéves jelentésében megjelölni mindazokat a vidékeket, amelyekre nézve igénybe kívánja venni a jelen cikkely rendelkezéseit, és köteles közölni azokat az okokat, amelyek miatt a szóban forgó rendelkezéseket igénybe kívánja venni. Azon túl egy tagállam sem veheti igénybe a jelen cikkely rendelkezéseit más vidékekre nézve, mint amelyeket ily módon bejelentett.

3. Minden tagállam, amely a jelen cikkely rendelkezéseit alkalmazza, köteles legfeljebb hároméves időszakonként, – az érintett munkaadók és munkavállalók szervezeteivel folytatott konzultációt követően, ahol ilyen szervezetek léteznek, – újabb megfontolás tárgyává tenni, hogy nem lehet-e a jelen Egyezmény alkalmazását az 1. bekezdés alapján kizárt vidékekre kiterjeszteni.

4. Minden tagállam, amely a jelen cikkely rendelkezéseit alkalmazza, köteles későbbi éves jelentéseiben megjelölni azokat a vidékeket, amelyekre nézve lemond arról a jogáról, hogy a szóban forgó rendelkezéseket igénybe vegye, és köteles beszámolni arról az előrehaladásról, ami a jelen Egyezménynek az ilyen vidékeken való fokozatos alkalmazása területén esetleg tett.

18. Cikk

A jelen Egyezmény hivatalos ratifikációit a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatójával kell közölni nyilvántartásba vétel céljából.

19. Cikk

1. A jelen Egyezmény a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet tagállamai közül csak azokra nézve kötelező, amelyeknek ratifikációit a főigazgató nyilvántartásba vette.

2. Az Egyezmény azon időponttól számított tizenkét hónap múlva lép hatályba, amikor két tagállam részéről történt ratifikációt a főigazgató nyilvántartásba vette.

3. A továbbiakban a jelen Egyezmény minden további tagállamra nézve tizenkét hónappal azután lép hatályba, hogy a tagállam ratifikációját nyilvántartásba vették.

20. Cikk

1. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Alapokmányának 35. Cikkely 2. bekezdése értelmében a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatójához eljuttatott nyilatkozat jelölje meg azokat

(a) a területeket, melyek vonatkozásában vállalják, hogy az Egyezmény előírásai módosítás nélkül érvényesek;

(b) a területeket, melyek vonatkozásában vállalják, hogy az Egyezmény előírásai módosításokkal, valamint a módosítás részleteivel érvényesek;

(c) a területeket, melyek vonatkozásában az Egyezmény nem alkalmazható, és ezekben az esetekben ennek okait;

(d) a területeket, melyek vonatkozásában fenntartják döntésüket.

2. A jelen cikkely 1. bekezdésének *(a)* és *(b)* pontjában szereplő vállalások a ratifikálás szerves részének tekintendők, és a ratifikálás erejével bírnak.

3. Egy utólagos nyilatkozattal bármely tagállam, részben vagy egészben törölheti az eredeti nyilatkozatában tett, a jelen cikkely 1. bekezdésének *(b), (c)* és *(d)* pontjaiból eredő bármely kikötést.

4. Bármely olyan időpontban, amikor a 22. Cikkely rendelkezéseivel összhangban az Egyezmény felmondható, bármely tagállam nyilatkozatot közölhet a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatója felé, melyben bármely szempontból módosíthatja bármely más korábbi nyilatkozat feltételeit, és közölheti érvényes álláspontját a különböző területek vonatkozásában.

21. Cikk

1. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Alapokmányának 35. Cikkely 4. vagy 5. bekezdései értelmében a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatójához eljuttatott nyilatkozat tartalmazza, hogy az Egyezmény előírásai az érintett területen módosítás nélkül vagy módosításokkal érvényesek; amennyiben a nyilatkozat szerint az Egyezmény előírásai módosításokkal lesznek érvényesek, azokat részletezni kell.
2. Az érintett tagállam, tagállamok vagy nemzetközi hatóság egy utólagos nyilatkozattal bármikor, egészében vagy részben, lemondhat bármely korábbi nyilatkozat szerinti módosításra vonatkozó jogáról.
3. Bármely olyan időpontban, amikor a 22. Cikkely előírásaival összhangban az Egyezmény felmondható, az érintett tagállam, tagállamok vagy nemzetközi hatóság eljuttathatnak a főigazgatóhoz egy olyan nyilatkozatot, mely bármely más vonatkozásban módosítja bármely más korábbi nyilatkozat feltételeit és közölheti az Egyezmény alkalmazására vonatkozó érvényes álláspontját.

22. Cikk

1. A jelen Egyezményt ratifikáló tagállam a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatójával egy nyilvántartásba vétel céljából közölt nyilatkozat útján mondhatja fel az Egyezményt első hatálybalépésének időpontjától számított tíz év elteltével. Az ilyen felmondás a nyilvántartásba vételét követő egy év elteltével válik hatályossá.
2. Az a tagállam, amely a jelen Egyezményt ratifikálta, és amely az előző bekezdésben említett tízéves időszak lejárta utáni egy éven belül nem él a jelen cikkelyben biztosított felmondási jogával, újabb tízéves időszakra kötelezettségben marad. Ezt követően minden tíz év elteltével mondhatja fel a jelen Egyezményt a jelen cikkelyben előírt feltételek szerint.

23. Cikk

1. A Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatója a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet valamennyi tagállamát köteles értesíteni a Szervezet tagállamai által vele közölt valamennyi ratifikálás, illetve felmondás nyilvántartásba vételéről.
2. A főigazgató a második ratifikáció nyilvántartásba vételéről küldött értesítésével egyidejűleg felhívja a Szervezet tagállamainak a figyelmét az Egyezmény hatálybalépésének időpontjára is.

24. Cikk

A Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatója az előző cikkelyek rendelkezéseivel összhangban nyilvántartásba vett ratifikációkat és felmondásokat az Egyesült Nemzetek Alapokmányának 102. Cikkelye értelmében valamennyi részletükben nyilvántartásba vétel céljából megküldi az Egyesült Nemzetek főtitkárának.

25. Cikk

A Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Igazgató Tanácsa az általa szükségesnek ítélt időpontokban jelentést terjeszt az Általános Konferencia elé a jelen Egyezmény helyzetéről és megvizsgálja, kívánatos-e a Konferencia napirendjére tűzni az Egyezmény részleges vagy teljes módosításának kérdését.

26. Cikk

1. Ha a Konferencia a jelen Egyezményt részben vagy egészében módosító új Egyezményt fogad el, akkor az új Egyezmény eltérő rendelkezése hiányában

(a) az új módosító Egyezmény valamely tagállam által történő ratifikálása, tekintet nélkül a fenti 22. Cikkely rendelkezéseire, ipso jure magában foglalja a jelen Egyezmény azonnali felmondását, amennyiben és amikor az új módosító Egyezmény hatályba lép;

(b) az új módosító Egyezmény hatálybalépésekor lezárul a jelen Egyezmény ratifikálásának lehetősége a tagállamok előtt.

2. A jelen Egyezmény jelenlegi formájában és tartalmával mindenképpen érvényben marad mindazon tagállamokra nézve, amelyek a jelen Egyezményt ratifikálták, de a módosító Egyezményt nem.

27. Cikk

A jelen Egyezmény szövegének angol és francia változata egyaránt hiteles.”

3. § E törvény a kihirdetését követő 8. napon lép hatályba, rendelkezéseit azonban 1957. június hó 8. napjától kell alkalmazni.

TARTALOMJEGYZÉK

2000. évi LIV. törvény ---- 1
a munkabér védelméről szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1949. évi 32. ülésszakán elfogadott 95. számú Egyezmény kihirdetéséről ---- 1
„95. számú Egyezmény a munkabér védelme tárgyában ---- 1
1. Cikk ---- 1
2. Cikk ---- 1
3. Cikk ---- 2
4. Cikk ---- 2
5. Cikk ---- 2
6. Cikk ---- 2
7. Cikk ---- 2
8. Cikk ---- 3
9. Cikk ---- 3
10. Cikk ---- 3
11. Cikk ---- 3
12. Cikk ---- 3
13. Cikk ---- 4
14. Cikk ---- 4
15. Cikk ---- 4
16. Cikk ---- 4
17. Cikk ---- 4
18. Cikk ---- 5
19. Cikk ---- 5
20. Cikk ---- 5
21. Cikk ---- 6
22. Cikk ---- 6
23. Cikk ---- 6
24. Cikk ---- 6
25. Cikk ---- 6
26. Cikk ---- 6
27. Cikk ---- 7