

180. sz. Ajánlás

a munkavállalók igényeinek védelméről munkáltatójuk fizetéseképtelensége esetén

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciája,

Amelyet a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Igazgató Tanácsa hívott össze Genfben, és amely 1992. június 3-án hetvenkilencedik ülészakára ült össze,

Hangsúlyozva a munkavállalók igényei védelmének fontosságát munkáltatójuk fizetéseképtelensége esetén, és felidézve a munkabér védelméről szóló 1949. évi Egyezmény e tárgyat érintő 11. cikkének rendelkezéseit valamint a munkavállalók kártalanításáról (balesetek) szóló 1925. évi Egyezmény 11. cikkét, és

Tekintettel arra, hogy a munkabér védelméről szóló 1949. évi Egyezmény elfogadása óta felértékelődött a fizetéseképtelen vállalkozások talpra állításának kérdése, és éppen a fizetéseképtelenség társadalmi és gazdasági következményei miatt, ahol lehetséges, erőfeszítéseket kell tenni, a vállalatok talpra állítására és a munkahelyek megőrzésére, és

Tekintettel arra, hogy a fent említett szabványok elfogadása óta jelentős fejlődés ment végbe számos tagállam törvényeiben és gyakorlatában, ami javította a munkavállalók igényeinek védelmét munkáltatójuk fizetéseképtelensége esetén, és figyelembe véve, hogy időszerű lenne, ha a Konferencia új szabványokat fogadna el a munkavállalók igényeinek tárgyában, és

Elismerve, hogy a megfelelően kialakított garancia intézmények nagyobb védelmet jelentenek a munkavállalók igényei szempontjából, és

Miután úgy határozott, hogy különböző javaslatokat fogad el a munkavállalói igények védelméről munkáltatójuk fizetéseképtelensége esetén, mely kérdés az ülésnapirendjének negyedik pontjaként szerepelt, és

Miután úgy döntött, hogy ezeket a javaslatokat a munkavállalók igényeinek védelméről (a munkáltató fizetéseképtelensége esetén) szóló 1992. évi Egyezményt kiegészítő Ajánlás formájában adja közre;

a mai napon, 1992. június 23-án elfogadja az alábbi Ajánlást, amely a "Munkavállalók igényeinek védelméről (a munkáltató fizetéseképtelensége esetén) szóló 1992. évi Ajánlás" néven idézhető:

I. MEGHATÁROZÁSOK ÉS AZ ALKALMAZÁS MÓDSZEREI

1. (1) A jelen Egyezmény szempontjából a "fizetéseképtelenség" kifejezés olyan helyzetekre vonatkozik, amelyekben a nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban eljárást kezdeményeztek valamely munkáltató hitelezőinek kollektív kielégítésére a munkáltató vagyona terhére.

(2) A jelen Egyezmény szempontjából valamely tagállam a "fizetéseképtelenség" kifejezést olyan más helyzetekre is kiterjesztheti, amelyekben a munkavállalói igényeket a munkáltató pénzügyi helyzete folytán nem lehet kifizetni, és különösen az alábbiakra:

- (a) amikor a vállalat bezárt vagy beszüntette tevékenységét vagy önkéntes felszámolásra került;
- (b) amikor a munkáltatói vagyon összege nem elégséges a fizetéseketelenségi eljárás megnyitására indoklásához;
- (c) amikor a munkaviszonyból származó munkavállalói igény fedezésére irányuló eljárás során úgy találják, hogy a munkáltatónak nincs vagyona, vagy ez nem elégséges a kérdéses tartozás megfizetésére;
- (d) amikor a munkáltató meghalt, és vagyonát hagyatéki gondnok kezére bízták és a tartozást képező összegek nem fizethetők ki a hagyatékából.

(3) Nemzeti törvények, jogszabályok vagy a gyakorlat szabják meg annak mértékét, ameddig a munkáltató vagyona az (1) albekezdésben említett eljárásnak alá van vetve.

2. A jelen Ajánlás rendelkezéseit törvények vagy szabályzatok útján, vagy bármilyen más, a nemzetközi gyakorlattal összhangban álló eszközzel lehet alkalmazni.

II. A MUNKAVÁLLALÓK IGÉNYEINEK ELSŐBBSÉG ÚTJÁN TÖRTÉNŐ VÉDELME

A VÉDETT IGÉNYEK

3. (1) Az elsőbbség útján biztosított védelemnek az alábbi igényekre kell kitérnie:

- (a) bér, túlóradíj, jutalékok és a javadalmazás egyéb formái, amelyek a fizetéseketelenséget vagy a munkaviszony megszűnését megelőző előírt időszak alatt végzett munkára vonatkoznak. Ezt az időszakot a nemzeti törvényeknek vagy szabályoknak kell meghatározniuk, és nem lehet kevesebb 12 hónapnál;
- (b) azon ünnepnapok után járó fizetés tekintetében, amely a fizetéseketelenség bekövetkezése vagy a munkaviszony megszűnése évében, valamint a megelőző évben végzett munka alapján jár;
- (c) más típusú fizetett távollétekre figyelemmel járó összegek, év végi és más prémiumok, amelyeket a nemzeti törvények vagy szabályzatok, kollektív szerződések vagy egyéni munkaszerződések biztosítanak, és amelyek egy előírt időszakra vonatkoznak, amely nem lehet kevesebb a fizetéseketelenséget vagy a munkaviszony megszűnését megelőző 12 hónapnál;
- (d) a munkaviszony felmondása helyett járó fizetések;
- (e) végkielégítés, kártalanítás a tisztességtelen felmondás után, és egyéb fizetségek, amelyek a munkavállalók részére munkaviszonyuk megszűnésekor járnak;
- (f) közvetlenül a munkáltató által fizetendő kártérítés üzemi balesetek és foglalkozási megbetegedések vonatkozásában.

(2) Az elsőbbség által biztosított védelem kiterjedhet az alábbi igényekre:

- (a) a nemzeti törvényes társadalombiztosítási rendszerek vonatkozásában járó járulékok, ahol a fizetés elmulasztása hátrányosan érinti a munkavállalói jogosultságokat;
- (b) a nemzeti törvényes társadalombiztosítási rendszerektől független magán, szakmai, szakmaközi vagy vállalati szociális védelmi rendszerek vonatkozásában járó járulékok, ahol a fizetés elmulasztása hátrányosan érinti a munkavállalói jogosultságokat;

(c) azon juttatások, amelyekre a munkavállalók jogosultak voltak a fizetéseképtelenséget megelőzően a vállalati szociális védelmi rendszerben való részvételüknél fogva, és amelyek a munkáltató által fizetendők.

(3) Az elsőbbségnek ki kell terjednie az (1) és (2) albekezdésekben felsorolt olyan igényekre, amelyeket a fizetéseképtelenséget megelőző 12 hónapon belül ítélet vagy döntőbíróóság biztosított a munkavállaló részére, tekintet nélkül a fenti pontokban meghatározott időbeli határoktól.

KORLÁTOZÁSOK

4. Ha az elsőbbség által védett igény összegét nemzeti törvények vagy szabályzatok korlátozzák, annak érdekében, hogy ez az összeg ne csökkenjék a társadalmilag elfogadható szint alá, figyelembe kell venni olyan változókat, mint a minimális bér, a bér foglalás alól mentes része, az a bér, amelyen a társadalombiztosítási járulék alapul, vagy az ipari átlagbér.

A FIZETÉSEKÉPTELENSÉGI ELJÁRÁS MEGNYITÁSA UTÁN ESEDÉKESSÉ VÁLÓ IGÉNYEK

5. Azon vállalat esetében, amely vonatkozásában fizetéseképtelenségi eljárást nyitottak és amely tevékenységének folytatására, összhangban a nemzeti törvényekkel és szabályzatokkal, engedélyt kapott, a folytatás engedélyezésének időpontját követően végzett munkából eredő munkavállalói igények az eljárásnak nincsenek alávetve, és a rendelkezésre álló pénzeszközökből ezeket esedékessé válásukkor ki kell fizetni.

GYORSÍTOTT FIZETÉSI ELJÁRÁS

6. (1) Ha a fizetéseképtelenségi eljárás nem tudja biztosítani a munkavállalók védett igényeinek gyors kifizetését, létre kell hozni egy olyan eljárást, ami biztosítja, hogy ezen igényeket, az eljárás végének bevétele nélkül, gyorsítottan fizessék ki a rendelkezésre álló alapokból vagy mihamarabb pénzalapok rendelkezésre állnak, hacsak a munkavállalói igények gyors kifizetését garancia-intézmény nem biztosítja.

(2) A munkavállalói igények gyorsított kifizetését a következőképpen lehet biztosítani:

- (a) a munkáltató vagyonának kezeléséért felelős személy vagy intézmény köteles ezen igényeket kifizetni, mihamarabb megállapítást nyert, hogy azok valódiak és esedékesek;
- (b) ha az igény vitatott, a munkavállalónak lehetőséget kell biztosítani arra, hogy bíróság vagy az ügyben illetékes más testület döntése által annak érvényt szerezzen, hogy az az (a) ponttal összhangban kifizethető legyen.

(3) A gyorsított fizetési eljárásnak ki kell terjednie az elsőbbség által védett igény teljességére, vagy legalábbis a nemzeti törvények vagy szabályzatok által meghatározandó részére.

III. A MUNKAVÁLLALÓI IGÉNYEK VÉDELME GARANCIA-INTÉZMÉNY ÚTJÁN

HATÁLY

7. A munkavállalói igények garancia-intézmény általi védelmének a lehető legszélesebb körre kell kiterjednie.

MŰKÖDÉSI ELVEK

8. Garancia-intézmények az alábbi elvek alapján működhetnek:

- (a) adminisztratív, pénzügyi és jogi tekintetben függetlennek kell lenniük a munkáltatótól;
- (b) a munkáltatóknak hozzá kell járulniuk ezen intézmények finanszírozásához, hacsak azt nem fedezik teljesen az állami hatóságok;
- (c) kötelezettségeiket vállalniuk kell a védett munkavállalók tekintetében, függetlenül attól, hogy a munkáltató teljesítette-e a finanszírozásukhoz való hozzájárulási kötelezettségét;
- (d) másodlagos felelősséget kell vállalniuk a fizetésektelen munkáltatók kötelezettségeiért a garancia által védett igények tekintetében, és jogátruházás útján járjanak el azon munkavállalók helyett, akik részére kifizetéseket teljesítettek;
- (e) a garancia-intézmények által kezelt alapok, az általános állami bevételektől eltérően, csak azon célokra használhatók, amelyekre azokat beszédték.

A GARANCIA ÁLTAL VÉDETT IGÉNYEK

9. (1) A garanciának az alábbi igényekre kell kiterjednie:

- (a) bérek, túlóradíjak, jutalékok és a javadalmazás egyéb formái, amelyek egy előírt időszakon keresztül végzett munkára vonatkoznak, mely időszak nem lehet a fizetésektelenséget vagy a munkaviszony megszűnését megelőző három hónapnál rövidebb;
- (b) a fizetett szabadság után járó összeg, amely a fizetésektelenség vagy a munkaviszony megszűnésének éve, valamint a megelőző év alatt végzett munka eredményeként jár;
- (c) év végi és egyéb prémiumok, amelyeket a nemzeti törvények vagy szabályzatok, kollektív szerződések vagy egyéni munkaszerződések biztosítanak az előírt időszakra vonatkozólag, ami nem lehet a fizetésektelenséget vagy a munkaviszony megszűnését megelőző tizenkét hónapnál rövidebb;
- (d) a fizetett távollét egyéb típusai vonatkozásában járó összegek egy előírt időszakra vonatkozólag, amely nem lehet a fizetésektelenséget vagy a munkaviszony megszűnését megelőző három hónapnál rövidebb;
- (e) a munkaviszony felmondása helyett járó kifizetések;
- (f) végkielégítés, kártalanítás a tisztességtelen elbocsátásért, és a munkavállalók részére munkaviszonyuk megszűnésekor járó egyéb kifizetések;
- (g) közvetlenül a munkáltató által fizetendő kártérítés üzemi baleset és foglalkozási megbetegedés vonatkozásában;

(2) A garancia fedezheti az alábbi igényeket:

- (a) a nemzeti törvényes társadalombiztosítási rendszerek vonatkozásában járó járulékok, ahol a fizetés elmulasztása hátrányosan érinti a munkavállalói jogosultságokat;
- (b) a nemzeti törvényes társadalombiztosítási rendszerektől független magán, szakmai, szakmaközi vagy vállalati szociális védelmi rendszerek vonatkozásában járó járulékok, ahol a fizetés elmulasztása hátrányosan érinti a munkavállalói jogosultságokat;
- (c) azon juttatások, amelyekre a munkavállalók jogosultak voltak a fizetéseképtelenséget megelőzően a vállalati szociális védelmi rendszerekben való részvételüknél fogva, és amelyek a munkáltató által fizetendőek;
- (d) bérek és a jelen bekezdéssel összhangban álló egyéb javadalmazási formák, amelyeket a munkavállaló részére ítélettel vagy döntőbírósaági ítélettel a fizetéseképtelenséget megelőző három hónapon belül megítéltek.

KORLÁTOZÁSOK

10. Ha a garancia-intézmény által védett igény összege korlátozott, annak érdekében, hogy ez az összeg ne csökkenjék a társadalmilag elfogadható szint alá, figyelembe kell venni olyan változókat, mint a minimális bér, a bér foglалás alól mentes része, az a bér, amelyen a társadalombiztosítási járulék alapul, vagy az ipari átlagbér.

IV. KÖZÖS RENDELKEZÉSEK A II. ÉS III. RÉSZHEZ

11. A munkavállalóknak vagy képviselőiknek időben tájékoztatást kell kapniuk és konzultációt kell velük folytatni azon fizetéseképtelenségi eljárás vonatkozásában, amelyet megnyitottak, és amelyre a munkavállalói igények vonatkoznak.