

64. sz. Egyezmény

a bennszülött munkavállalók írásbeli munkaszerződésének szabályozásáról

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciája,

Amelyet a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Igazgató Tanácsa hívott össze Genfben, és amely 1939. június 8-án huszonötödik ülészakára ült össze,

Miután úgy határozott, hogy különböző javaslatokat fogad el a bennszülött munkavállalók munkaszerződésének szabályozásáról - amely kérdés az ülészak napirendjének második pontjaként szerepelt, és

Miután úgy döntött, hogy ezeket a javaslatokat egy nemzetközi Egyezmény formájában adja közre,

a mai napon, 1939. június 27-én elfogadja az alábbi Egyezményt, mely a "Munkaszerződésekről (bennszülött munkavállalók) szóló 1939. évi Egyezmény" néven idézhető:

1. cikk

A jelen Egyezmény szempontjából-

- (a) a "munkavállaló" kifejezés bennszülött munkavállalót jelent, azaz olyan munkavállalót, aki a szervezet egyik tagállamának fennhatósága alatt álló terület bennszülött lakosságához tartozik vagy azokhoz asszimilálódott, vagy a szervezet egy tagállama anyaországának igazgatása alatt álló helyi lakossághoz tartozik vagy ahhoz asszimilálódott.
- (b) a "munkaadó" kifejezés, hacsak ezzel ellentétes szándék meg nem jelenik, magában foglal bármely állami hatóságot, magánszemélyt, vállalatot vagy társaságot, akár helyi, akár nem helyi;
- (c) a "szabályok" kifejezés az adott területen hatályos törvényt és/vagy szabályokat jelenti; és
- (d) a "szerződés", a 3. cikk utáni alkalmazásaiban, hacsak ezzel ellentétes szándék meg nem jelenik, olyan szerződést jelent, melyet a 3. cikk szerint írásba kell foglalni.

2. cikk

1. A jelen Egyezmény olyan munkaszerződésekre vonatkozik, melyek által egy munkavállaló fizikai munkavégzés céljával egy munkaadó szolgálatába áll készpénzben vagy bármely más formában neki nyújtandó javadalmazás ellenében.

2. Az illetékes hatóság kizárhatja a jelen Egyezmény hatálya alól mindazon szerződéseket, melyek által egy munkavállaló egy helyi munkaadó szolgálatába szegődik, aki a szabályok szerint nem foglalkoztat többet egy korlátozott számmal, vagy azok által előírt valamely más feltételnek nem tesz eleget.

3. A jelen Egyezmény nem vonatkozik tanoncszerződésekre, melyeket külön, a szabályokban megjelenő tanoncképzéssel kapcsolatos rendelkezések alapján kötöttek.

4. Az illetékes hatóság szükség esetén kizárhat a jelen Egyezmény alkalmazása alól bármely munkaszerződést, melynek keretében a munkavállalót megillető egyetlen vagy fő javadalmazás a munkaadó tulajdonát képező földterületen való lakás vagy annak használata.

3. cikk

1. Ha egy, a jelen Egyezmény hatálya alatt álló szerződés(t)-

- (a) hat hónapra vagy azt meghaladó időtartamra vagy hat hónapnak megfelelő számú munkanapra kötnek, vagy
- (b) olyan feltételeket köt ki, melyek számottevően eltérnek a hasonló munka esetében a foglalkoztatás körzetében megszokott feltételektől, úgy a szerződést írásba is le kell fektetni.

2. Annak módját, ahogy a munkavállaló jelzi a szerződéssel való egyetértését, a szabályok írják elő.

3. Ha egy olyan szerződést, melyet a jelen cikk 1. bekezdése értelmében írásba kell fektetni, mégsem fektettek írásba, nem érvényesíthető, csak addig, amíg az írásba nem foglalt szerződések maximálisan érvényesíthetők, azonban a felek bármelyike jogosult azt bármikor írásba fektetni azon időszak lejárta előtt, amelyre kötötték.

4. Ha a szerződés írásba foglalásának elmulasztása a munkaadó szándékos mulasztása vagy hanyagsága miatt következett be, a munkavállaló kérvényezheti az illetékes hatóságnál a szerződés semmissé nyilvánítását, és, megfelelő esetben, kártérítési keresetet adhat be.

4. cikk

1. Semelyik szerződés nem tekinthető a munkavállaló családjára vagy eltartottaira kötelező érvényűnek, hacsak ilyen értelmű kifejezett rendelkezést nem tartalmaz.

2. A munkaadó felelős a nevében bárki által kötött szerződés betartásáért.

5. cikk

1. Minden szerződés tartalmazza azokat a részleteket, melyek a szabályok rendelkezéseivel kapcsolatban ahhoz szükségesek, hogy meghatározzák a felek jogait és kötelezettségeit.

2. A szerződésben lefektetendő részletek minden esetben tartalmazzák az alábbiakat:

- (a) a munkaadó vagy a munkaadók csoportjának neve, és ahol gyakorlatban kivitelezhető, a vállalkozás neve és a munkavégzés helye;
- (b) a munkavállaló neve, a szerződés helye, és, ahol gyakorlatban megvalósítható, a munkavállaló származási helye, illetve azonosításához szükséges egyéb részletek;
- (c) a foglalkoztatás jellege;
- (d) a foglalkoztatás időtartama;
- (e) a bérek szintje és azok számolásának módszere, a bérfizetés módja és rendszeressége, a bérelőleg, ha ilyenre sor kerül, és az ilyen előlegek visszafizetésének módja;
- (f) a repatriálás feltételei; és

(g) a szerződés bármely különleges feltételei.

6. cikk

1. Minden szerződést a megfelelően felhatalmazott közhivatalnokhoz hitelesítésre be kell nyújtani.

2. A szerződés hitelesítése előtt a köztisztviselő-

- (a) győződjön meg arról, hogy a munkavállaló önszántából szerződött, és hozzájárulása nem kényszer vagy elfogadhatatlan befolyásolás eredménye, illetve nem alapul sem hamis tényállításon sem tévedésen; és
- (b) győződjön meg arról, hogy-
 - (i) a szerződés megfelelő jogi formába van öntve;
 - (ii) a szerződés feltételei összhangban állnak a szabályok követelményeivel;
 - (iii) a munkavállaló teljes egészében megértette a szerződés feltételeit mielőtt azt aláírta volna, vagy hozzájárulását más módon jelezte volna;
 - (iv) a szabályok orvosi vizsgálathoz kapcsolódó rendelkezései teljesültek; és
 - (v) a munkavállaló nyilatkozik arról, hogy nem áll semmilyen korábbi szerződés kötelme alatt.

3. Azon szerződés, melynek hitelesítését a köztisztviselő visszautasította, további érvénnyel nem bír.

4. Olyan szerződés, melyet nem nyújtottak be a köztisztviselőhöz hitelesítésre nem végrehajtható, hacsak nem azalatt az időtartam alatt, mely írásba nem foglalt szerződések esetében e célra maximálisan megengedhető, azonban minden fél jogosult azt bármikor hitelesítésre benyújtani azelőtt, mielőtt a szerződés időtartama lejár.

5. Ha a szerződés hitelesítésre való benyújtásának elmulasztása a munkaadó szándékos mulasztása vagy hanyagsága miatt következett be, a munkavállaló kérvényezheti az illetékes hatóságnál a szerződés semmissé nyilvánítását, és, megfelelő esetben, kártérítési keresetet adhat be.

6. Az illetékes hatóság vegyen nyilvántartásba minden szerződést, vagy minden szerződés másolata legyen letétbe helyezve ezen hatóságnál.

7. Az illetékes hatóság, azáltal, hogy a szerződés egy példányát, egy munkakönyvet, illetve azzal egyenértékű okmányt vagy jelképet kiad a munkavállalónak, illetve bármely más, általa megfelelőnek tartott módon, tegye meg a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy a munkavállaló képes legyen-

- (a) bizonyítani a szerződés létezését és annak feltételeit; és
- (b) bármely időpontban ellenőrizni a szerződés feltételeit.

7. cikk

1. Minden szerződést kötő munkavállalónak orvosi vizsgálaton kell átesnie.

2. Általános szabályként a munkavállalót a szerződés hitelesítése előtt meg kell vizsgálni, és erről egy orvosi bizonyítványt ki kell adni.

3. Ha a munkavállaló számára nem volt lehetséges a szerződés hitelesítése előtt orvosilag megvizsgáltatnia magát, a szerződést hitelesítő köztisztviselő ilyen tartalmú jóváhagyó kiegészítéssel látja el azt, és a munkavállalót a legközelebbi lehetséges alkalommal meg kell vizsgálni.

4. Az illetékes hatóság mentesítheti az orvosi vizsgálat kötelezettsége alól az alábbi céllal szerződő munkavállalókat:

- (a) mezőgazdasági vállalkozásokban való foglalkoztatás, ahol a szabályok által előírt, korlátozott számú munkavállalónál nem foglalkoztatnak többet;
- (b) a munkavállalók otthona közelében végzendő foglalkoztatás-
 - (i) mezőgazdasági munkán;
 - (ii) olyan mezőgazdasági munkán, mellyel kapcsolatban az illetékes hatóság meggyőződött, hogy nem veszélyes, illetve nem valószínű, hogy veszélyezteti a munkavállalók egészségét.

8. cikk

1. Olyan nem felnőtt személy, akinek vélelmezett életkora kevesebb mint a szabályok által előírt minimális kor, nem engedhető szerződni.

2. Olyan nem felnőtt személy, akinek látszólagos életkora meghaladja a minimális kort, de fiatalabb mint az a magasabb életkor, melyet a szabályok előírnak, nem engedhető szerződni, kivéve olyan foglalkozásokat, melyeket az illetékes hatóság jóváhagy mint a nem felnőtt egyén erkölcsi és testi fejlődésére nem káros munkát.

9. cikk

A szabályok írják elő azt a maximális szolgálati időtartamot, illetve a szerződés futamideje alatt biztosítandó szabadságot, ha ilyen van, mely bármely szerződésben megszabható.

10. cikk

1. Bármely szerződés átruházása egyik munkaadóról a másikra csak a munkavállaló hozzájárulásával, és az e célra megfelelően feljogosított köztisztviselőnek a szerződésen rögzített hozzájárulásával történhet.

2. Mielőtt az átruházást a szerződésen rögzített módon jóváhagyná, a köztisztviselő-

- (a) bizonyosodjon meg affelől, hogy a munkavállaló önszántából egyezett bele az átruházásba, és hozzájárulása nem kényszer vagy elfogadhatatlan befolyásolás eredménye, illetve nem alapul sem hamis tényállításon, sem tévedésen;
- (b) a szabályban előírt esetekben győződjön meg arról, hogy a jelen Egyezmény 6. cikkének 2(b) bekezdése teljesült.

11. cikk

1. Egy szerződés akkor minősül felmondottnak, ha-

- (a) lejár az az időszak, amelyre megkötötték; vagy

(b) a munkavállaló elhalálozik azon nap előtt, melyen az az időszak, amelyre megkötötték, lejárna.

2. Ha egy szerződés a munkavállaló halálával ér véget, ez semmilyen módon nem érintheti örököseinek vagy eltartottainak követeléseit.

12. cikk

1. Ha a munkaadó képtelen betartani a szerződést, vagy betegség vagy baleset miatt a munkavállaló nem képes betartani a szerződést, a szerződés a szabályok által előírt módon felmondható, mely szabályok tartalmazzák a munkavállaló megszolgált béréhez, bármilyen neki járó tartozáshoz, illetve, balesettel vagy betegséggel kapcsolatos kártérítéshez és a repatriáláshoz való jogának védelmét.

2. A szerződés felmondható a felek közös megegyezésével a szabályok által előírt feltételekkel, melyek tartalmazzák az alábbi rendelkezéseket:

- (a) a munkavállaló védelme a repatriáláshoz való jogának elvesztésétől, hacsak a szerződés felmondásáról szóló megállapodás másként nem rendelkezik; és
- (b) az illetékes hatóság kötelezettsége, hogy az alábbiakról meggyőződjön:
 - (i) a munkavállaló önszántából értett egyet a megállapodással, és e megállapodás nem kényszer vagy indokolatlan befolyásolás eredménye, és nem alapszik sem hamis tényállításon, sem tévedésen; és
 - (ii) a felek minden pénzügyi kötelezettségüket rendezték.

3. Egy szerződés bármely fél kezdeményezésére felmondható a szabályok által előírt esetekben és feltételekkel, melyek tartalmazzanak rendelkezéseket az alábbiakra vonatkozóan:

- (a) felmondási idő, ha van ilyen, melyet azon fél ad, mely a szerződést fel akarja mondani; és
- (b) az ilyen felmondásból fakadó pénzügyi és egyéb kérdések méltányos rendezése, beleértve a repatriálás kérdését is.

4. A szerződés az előző bekezdés alapján szűnik meg, ha a munkaadó bántalmazza a munkavállalót.

5. A szabályok előírhatnak más eseteket is, melyekben a szerződés felmondható, és meghatározhatnak olyan eseteket, melyekben a szerződés jelen cikk szerinti felmondása az illetékes hatósággal jóváhagyandó.

13. cikk

1. Minden munkavállaló, aki egy szerződés aláírója és akit a munkaadó vagy annak nevében eljáró bármely más személy vitt a munkavégzés helyszínére, az alábbi esetekben jogosult arra, hogy a munkaadó költségén repatriálják származási vagy szerződési helye közül a közelebbire:

- (a) a szerződésben rögzített szolgálati időszak lejártával;
- (b) ha a szerződés azért szűnik meg, mert a munkaadó nem képes betartani azt;
- (c) ha a szerződés azért szűnik meg, mert a munkavállaló betegség vagy baleset miatt nem képes betartani azt;

- (d) ha a szerződés a felek közös megegyezésével ér véget, hacsak a felek közötti megállapodás másképpen nem rendelkezik;
- (e) bármely fél kezdeményezésére történő megszűnés esetén, hacsak az illetékes hatóság másként nem dönt.

2. Ha a munkavállaló családját a munkaadó vagy annak nevében eljáró bármely más személy vitte a munkavégzés helyszínére, a családot is a munkaadó költségére kell repatriálni, amennyiben a munkavállalót is repatriálják, vagy olyan esetben, ha a munkavállaló elhalálozik.

3. A repatriálás költségei tartalmazzák:

- (a) az utazási költséget és az út alatti önfenntartás költségeit; és
- (b) önfenntartási költséget a szerződés lejártá és a repatriálás napja közötti időszakra, ha a kettő nem azonos;

4. A munkaadó nem köteles önfenntartási költséget fizetni semmilyen, a munkavállaló repatriálásának késése miatti időszakra, ha ez-

- (a) a munkavállaló saját döntéséből fakad; vagy
- (b) vis maior esetén, hacsak a munkaadó ezen időszak alatt igénybe tudta venni a munkavállaló szolgáltatásait a lejárt szerződésben rögzített bérért.

5. Ha a munkaadó nem tartja be repatriálással kapcsolatos kötelezettségeit, az említett kötelezettségeket az illetékes hatóság köteles teljesíteni.

14. cikk

Az illetékes hatóság az alábbi esetekben felmentheti a munkaadót repatriálási kötelezettsége alól:

- (a) ha az illetékes hatóság meggyőződött az alábbiakról:
 - (i) a munkavállaló, írásos vagy egyéb nyilatkozattal, jelezte, hogy nem kíván repatriálással kapcsolatos joggal élni; és
 - (ii) a munkavállalót saját kérésére vagy hozzájárulásával letelepítették a munkavégzés helyén vagy annak közelében;
- (b) ha az illetékes hatóság meggyőződött arról, hogy a munkavállaló önszántából nem élt repatriálással kapcsolatos joggal a szerződés lejártá vagy felmondása utáni előírt időszak elteltével;
- (c) ha a szerződést a munkavállalónak felróható hiba miatt az illetékes hatóság szünteti meg;
- (d) ha a szerződés nem azért szűnt meg, mert a munkavállaló betegség vagy baleset miatt nem tudta betartani a szerződést, és az illetékes hatóság meggyőződött arról, hogy-
 - (i) a bér rögzítésekor megfelelően figyelembe vették a munkavállaló által fizetendő repatriálási költségeket; és
 - (ii) megfelelő megállapodás jött létre az esedékes tartozás kiegyenlítésére, illetve egyéb módon biztosított, hogy a munkavállalónak rendelkezésére állnak az ilyen költségek fedezéséhez szükséges anyagi eszközök.

15. cikk

1. A munkaadó hacsak teheti, gondoskodjon a repatriálandó munkavállalók szállításáról.

2. Az illetékes hatóság tegyen meg minden szükséges intézkedést az alábbiak biztosítására:

- (a) a munkavállalók szállítására használt járművek vagy vízi járművek megfelelnek az ilyen szállítás céljainak, egészségügyi szempontból megfelelő állapotban vannak, és a befogadóképességüknek megfelelő számú utast szállítják;
- (b) ha az utazást meg kell szakítani az éjszaka idejére, megfelelő szállás áll a munkavállalók rendelkezésére; és
- (c) ha a felvett munkavállalóknak gyalog kell hosszabb utat megtenniük a foglalkoztatás helyére, az illetékes hatóság tegyen meg minden szükséges intézkedést annak biztosítására, hogy a nappali utazás hossza nem károsítja a munkavállalók egészségét és nem haladja meg azok erejét; és
- (d) hosszú utazások esetén minden szükséges intézkedés megtörténik orvosi segítségnyújtás és a munkavállalók biztonsága érdekében.

3. Ha a felvett dolgozóknak hosszú utat kell megtenniük csoportban a foglalkoztatás helyére, az utazás felelős személy irányítása alatt történjen.

16. cikk

1. Bármilyen ismételt megbízási szerződésben rögzített szolgálati idő maximális időtartamát a szabályok határozhatják meg, ez azonban általános szabályként ne legyen rövidebb mint a jelen Egyezmény 9. cikke alapján előírt időtartam.

2. Ahol az ismételt megbízási szerződésben rögzített szolgálati idő és a már leszolgált idő együttesen több mint tizennyolc hónapra választaná el a munkavállalót családjától, a munkavállaló nem kezdheti meg az ismételt megbízási szerződésben rögzített szolgálati időt, amíg nem kapott lehetőséget arra, hogy a munkaadó költségén hazatérjen a családjához. Az illetékes hatóság saját hatáskörben felmentést adhat a jelen Egyezmény alól, olyan esetekben, ahol alkalmazása gyakorlatban nem megvalósítható vagy nem kívánatos.

3. A jelen cikk 1. és 2. bekezdésében meghatározott esetek kivételével, az előző cikkek rendelkezései ismételt megbízási szerződésekre vonatkoznak. Az illetékes hatóság saját hatáskörben felmentheti az ilyen szerződéseket a 6. cikk 1-5 sz. rendelkezései és a 7. cikk rendelkezései alól.

17. cikk

1. Az illetékes hatóság, ahol szükséges, intézkedjen arról, hogy a szerződésekre vonatkozó szabályok rövid összefoglalóit nyomtassák ki az adott terület hivatalos nyelvén vagy nyelvein és egy olyan nyelven is, ahol a munkavállalók is értik, és tegyék ezen összefoglalókat a munkaadók és a munkavállalók számára hozzáférhetővé.

2. Ahol szükséges, legyen kötelező a munkaadó számára, hogy ilyen összefoglalókat a munkavállalók számára ismert nyelven feltűnő helyekre kitegyen.

18. cikk

A szabályok tartalmazzanak megfelelő rendelkezéseket a munkavállalók védelmére olyan esetekre, ahol az egyik területen kötött szerződés egy másik közigazgatás alatt álló területen való munkavégzésre vonatkozik.

19. cikk

1. Ha egy adott területen kötött szerződés (a továbbiakban: származási terület) egy másik közigazgatás alatt álló területen való munkavégzésre vonatkozik (a továbbiakban: munkavégzés területe), a jelen Egyezmény rendelkezéseit az alábbi módon kell alkalmazni:

- (a) A szerződés 6. cikkben megkövetelt hitelesítése a származási terület köztisztviselője előtt történjen a munkavállalónak a területről való távozását megelőzően;
- (b) a 6. cikk 7. bekezdésében megkövetelt intézkedéseket a származási terület illetékes hatósága tegye meg;
- (c) a 7. cikkben megkövetelt orvosi vizsgálat legkésőbb azelőtt történjen meg, mielőtt a munkavállaló elutazik a származási területről;
- (d) egy nem felnőtt személy, akinek életkora kevesebb mint a származási terület szabályaiban előírt minimális életkor vagy a munkavégzés területének szabályaiban előírt minimális életkor, nem engedhető szerződni.
- (e) a 10. cikk értelmében egy szerződés átruházása érdekében annak írásos jóváhagyását azon terület tisztviselője végezze, ahol a munkavállaló az átruházáshoz hozzájárul.
- (f) a szerződésben rögzített szolgálati idő ne haladja meg sem a származási terület szabályaiban előírt maximális időtartamot sem a munkavégzés területének szabályaiban előírt maximális időtartamot;
- (g) a munkavégzés területének szabályai határozzák meg azon feltételeket, melyek szerint a szerződés felmondható;
- (h) ha a munkaadó nem teljesíti repatriálással kapcsolatos kötelezettségeit, az említett kötelezettségeket a munkavégzés területének illetékes hatósága köteles teljesíteni;
- (i) a munkavégzés területének illetékes hatósága legyen az, mely felmentheti a munkaadót a repatriálási költségek viselése alól;
- (j) a származási és a munkavégzési terület illetékes hatósága működjenek együtt annak érdekében, hogy a 15. cikk 2. bekezdésének érvényt szerezzenek;
- (k) a bármilyen ismételt megbízási szerződésben rögzített szolgálati idő nem haladhatja meg sem a származási terület szabályaiban előírt maximális időtartamot, sem a munkavégzés területének szabályaiban előírt maximális időtartamot;

2. Ha az Egyezmény nem hatályos mind a származási területen, mind a munkavégzés területén, úgy az előző bekezdésben megállapított szabályokat az alábbi rendelkezések fényében kell alkalmazni:

- (a) Ha az Egyezmény nem hatályos a munkavégzés területén, a származási terület köztisztviselője nem hitelesítheti a szerződést, hacsak nem győződött meg róla, hogy a munkavállaló akár azon terület szabályai szerint, akár a szerződés feltételei folytán jogosult a jelen Egyezmény 10-16. cikkében meghatározott jogokhoz és védelemhez;

- (b) Ha az Egyezmény nem hatályos a származási területen, úgy azon kérdéseket, melyek ezen cikk 1. bekezdésének (a), (b) és (c) pontjai szerint a származási terület illetékes hatóságának jogkörébe tartoznak, a munkavégzés területének illetékes hatósága kell, hogy rendezze, hacsak ezen hatóság nem győződött meg róla, hogy e kérdéseket a jelen Egyezmény feltételei szerint a származási terület illetékes hatósága már valójában elrendezte.

3. A származási terület és a munkavégzés terület illetékes hatóságai ahol csak szükséges és kívánatos, kössenek megállapodásokat azzal a céllal, hogy a jelen Egyezmény rendelkezéseinek alkalmazásával kapcsolatos, mindkettőjük érdekében álló kérdéseket szabályozzák; és ilyen megállapodásokban eltérhetnek a jelen cikk 1. bekezdésének rendelkezéseitől azon szerződések tekintetében, melyeket egy adott, a megállapodásban részt vevő fél területén kötöttek egy másik ilyen fél területén végzendő munka céljából.

20. cikk

1. A jelen Egyezmény nem vonatkozik azon szerződésekre, melyeket azelőtt kötöttek, hogy a jelen Egyezmény azon területen hatályba lépett volna, ahol alkalmazhatóságának kérdése felmerül.

2. A jelen Egyezmény felmondása semmilyen módon nem befolyásolja azon jogokat vagy kötelezettségeket, melyek a felmondásának hatályba lépése előtt kötött szerződésekből fakadnak.

21. cikk

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

22. cikk

1. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Alapokmányának 35. cikkében említett területek tekintetében a Szervezet minden tagállama, mely ratifikálja a jelen Egyezményt, ratifikálásához mellékeljen egy nyilatkozatot, melyben kijelenti-

- (a) mely területek tekintetében vállalja, hogy a jelen Egyezményt módosítások nélkül alkalmazza;
- (b) mely területek tekintetében vállalja, hogy a jelen Egyezmény rendelkezéseit módosításokkal alkalmazza, megadva az említett módosításokat;
- (c) mely területek tekintetében nem alkalmazhatók a jelen Egyezmény rendelkezései, ilyen esetben adja meg azt is, milyen okból nem alkalmazhatók;
- (d) mely területek tekintetében tartja fenn döntési jogát.

2. A jelen cikk 1. bekezdésének (a) és (b) pontjaiban tett vállalások a ratifikáció szerves részének tekintendők, és hatályuk azonos a ratifikációéval.

3. Bármely tagállam egy későbbi nyilatkozattal egészében vagy részben semmisnek nyilváníthatja az eredeti nyilatkozatban a jelen cikk 1. bekezdésének (b), (c) vagy (d) albekezdései alapján megfogalmazott fenntartásait.

23. cikk

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

2. A jelen Egyezmény tizenkét hónappal azon nap után lép hatályba, amelyen a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet két tagállamának ratifikációját a főigazgató nyilvántartásba vette.

3. A továbbiakban a jelen Egyezmény minden további tagállamra nézve tizenkét hónappal azon nap után lép hatályba, melyen ratifikációit nyilvántartásba vették.

24. cikk

1. A jelen Egyezményt ratifikáló tagállam a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatójához egy nyilvántartásba vétel céljából eljuttatott nyilatkozat útján mondhatja fel az Egyezményt első hatályba lépésének időpontjától számított tíz év elteltével. Az ilyen felmondás egy évvel azután válik hatályossá, hogy a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal azt nyilvántartásba vette.

2. Arra a tagállamra, amely a jelen Egyezményt ratifikálta, és amely az előző bekezdésben említett tíz éves időszak lejártá után egy éven belül nem él a jelen cikkben biztosított felmondási jogával, a kötelezettség újabb tíz éves időszakra érvényben marad. Ezt követően minden tíz év elteltével mondhatja fel a jelen Egyezményt a jelen cikkben előírt feltételek szerint.

25. cikk

1. A Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatója köteles a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet valamennyi tagállamát a szervezet tagállamai által hozzá eljuttatott ratifikációk és felmondások nyilvántartásba vételéről és a jelen Egyezmény 22. cikkének rendelkezései értelmében hozzá eljuttatott nyilatkozatokról értesíteni.

2. A főigazgató, mikor a szervezet tagállamait értesíti a hozzá eljuttatott második ratifikációról, köteles a szervezet tagjainak figyelmét felhívni az Egyezmény hatályba lépésének napjáról.

26. cikk

A Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Igazgató Tanácsa a jelen Egyezmény hatályba lépését követően minden tíz éves időszak elteltével 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.

27. cikk

1. Ha a Konferencia a jelen Egyezményt részben vagy egészében módosító új Egyezményt fogad el, úgy, hacsak az új Egyezmény máshogy nem rendelkezik,

- (a) az új módosító Egyezmény valamely tagállam által történő ratifikálása, tekintet nélkül a fenti 24. cikk rendelkezéseire, *ipso jure* magában foglalja a jelen Egyezmény azonnali felmondását, amennyiben és amikor az új módosító Egyezmény hatályba lép;
- (b) Az új Egyezmény hatálybalépésének napján 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.

28. cikk

A jelen Egyezménynek mind az angol, mind a francia szövegváltozatai hitelesek.