

## 173. sz. Egyezmény

### 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 jogában 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

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

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

a mai napon, 1992. június 23-án elfogadja az alábbi Egyezményt, amely „A munkavállalók igényeinek védelméről (a munkáltató fizetéseképtelensége esetén) szóló 1992. évi Egyezmény” néven idézhető:

### I. RÉSZ. ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

#### 1. cikk

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, például, amikor a munkáltató vagyontól elégtelennek tartják ahhoz, hogy a fizetéseképtelenségi eljárás megnyitását indokoltnak lehessen tekinteni.

3. Nemzeti törvények, jogszabályok vagy a gyakorlat szabják meg annak mértékét, ameddig a munkáltató vagyona a fenti 1. bekezdésben említett eljárásnak alá van vetve.

## 2. cikk

A jelen Egyezmény rendelkezéseit törvények vagy jogszabályok útján, vagy a nemzeti gyakorlattal összhangban álló bármilyen más eszközzel kell alkalmazni.

## 3. cikk

1. A jelen Egyezményt ratifikáló tagállam köteles vagy a II. Rész kötelezettségeit elfogadni, amely a munkavállalók igényeinek védelmére előjogot állapít meg, vagy a III. Rész kötelezettségeit, amely egy garancia-intézmény útján gondoskodik a munkavállalók igényeinek védelméről, vagy elfogadja mindkét Rész kötelezettségeit. Ezt a választást fel kell tüntetni egy, a ratifikálását kísérő nyilatkozatban.

2. Az a tagállam, amely kezdetben a jelen Egyezménynek csak a II. Részét vagy csak a III. Részét fogadta el, a későbbiekben a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatójával közölt nyilatkozatban kiterjesztheti elfogadását a másik Részre is.

3. Az a tagállam, amely a jelen Egyezmény mindkét Részében foglalt kötelezettségeket elfogadja, a munkáltatók és a munkavállalók legrepresentatívabb szervezeteivel folytatott konzultáció után a III. Rész alkalmazását korlátozhatja a munkavállalók bizonyos kategóriáira és a gazdasági tevékenység bizonyos ágazataira. E korlátozásokat az elfogadó nyilatkozatban meg kell határozni.

4. Az a tagállam, amely a fenti 3. bekezdéssel összhangban korlátozta a III. Részben foglalt kötelezettségek elfogadását, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Alapokmányának 22. cikke alapján tett első jelentésében köteles indokolni elfogadásának korlátozását. Ezt követő jelentésekben pedig tájékoztatást kell adnia a jelen Egyezmény III. Része szerinti védelemnek a munkavállalók más kategóriáira vagy a gazdasági tevékenység más ágazataira történt mindenfajta kiterjesztéséről.

5. Az a tagállam, amely a jelen Egyezmény II. és III. részében foglalt kötelezettségeket elfogadta, a munkáltatók és munkavállalók legrepresentatívabb szervezeteivel történt konzultációk után kizárhatja a II. Rész alkalmazásából azon igényeket, amelyek a III. Rész alapján védelmet élveznek.

6. Ha valamely tagállam a jelen Egyezmény III. részében foglalt kötelezettségeket elfogadja, az *ipso jure* magában foglalja a munkabér védelméről szóló 1949. évi Egyezmény 11. cikke alapján fennálló kötelezettségeinek megszűnését.

7. Az a tagállam, amely csupán a jelen Egyezmény III. Részében foglalt kötelezettségeket fogadta el, a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatójával közölt nyilatkozattal megszüntetheti a munkabér védelméről szóló 1949. évi Egyezmény 11. cikke alapján fennálló kötelezettségeit azon igények tekintetében, amelyek a III. Rész alapján védelmet élveznek.

## 4. cikk

1. Az alábbi 2. bekezdésben foglalt kivételek és a 3. cikk 3. bekezdésével összhangban meghatározott korlátozások figyelembe vételével a jelen Egyezmény alkalmazást nyer minden munkavállalóra és a gazdasági tevékenység minden ágára.

2. Az illetékes hatóság, miután konzultált a munkáltatók és munkavállalók legrepresentatívabb szervezeteivel, a jelen Egyezmény II. Részéből, III. Részéből vagy mindkét Részéből kizárhatja a munkavállalók egyes kategóriáit - elsősorban a közalkalmazottakat - munkaviszonyuk sajátos jellege folytán, vagy ha olyan más típusú garanciák állnak fenn, amelyek a jelen Egyezmény által biztosítottal egyenértékű védelmet nyújtanak számukra.

3. Az a tagállam, amely élt a fenti 2 bekezdés szerinti kivételekkel, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Alapokmányának 22. cikke alapján az Egyezmény alkalmazásáról készített jelentéseiben köteles tájékoztatást adni e kivételekről és ezek okairól.

## II. RÉSZ. A MUNKAVÁLLALÓK IGÉNYEINEK ELSŐBBSÉG ÚTJÁN TÖRTÉNŐ VÉDELME

### A VÉDETT IGÉNYEK

#### *5. cikk*

A munkáltató fizetéseketelensége esetén a munkavállalók munkaviszonyból eredő igényeit elsőbbség illeti, abból a célból, hogy őket a fizetéseketelenség munkáltató vagyonából azelőtt fizessék ki, mielőtt az elsőbbséget nem élvező hitelezőknek kifizetnék részüket.

#### *6. cikk*

Az elsőbbség legalább az alábbiakra terjed ki:

- (a) a munkavállalói bérigények egy előírt időszakra vonatkozóan, amely időszak nem lehet kevesebb mint a fizetéseketelenséget vagy a munkaviszony megszűnését megelőző három hónap;
- (b) munkavállalói igények azon fizetett ünnepnapok tekintetében, amely a fizetéseketelenség bekövetkezése vagy a munkaviszony megszűnése évében, valamint a megelőző évben végzett munka alapján jár;
- (c) a munkavállalói igények egyéb jellegű fizetett távollét után járó összegekre egy előírt időszakra vonatkozóan, amely időszak nem lehet kevesebb, mint a fizetéseketelenséget vagy a munkaviszony megszűnését megelőző három hónap; és
- (d) a munkavállalók részére járó végkielégítés munkaviszonyuk megszűnésekor.

### KORLÁTOZÁSOK

#### *7. cikk*

1. A nemzeti törvények vagy jogszabályok a munkavállalói igények elsőbbség útján való védelmét egy előírt összegre korlátozhatják, ami nem lehet a társadalmilag elfogadható szint alatt.

2. Ahol a munkavállalói igények részére biztosított elsőbbség ilyen módon korlátozott, az előírt összeget szükség szerint ki kell egészíteni úgy, hogy az megőrizze értékét.

## ELSŐBBSÉGI SORREND

### *8. cikk*

1. A nemzeti törvények vagy jogszabályok a munkavállalói igények részére a legtöbb más kivételezett igényhez képest az elsőbbség magasabb rangsorát biztosíthatják, különösen az állam vagy a társadalombiztosítási rendszer igényeihez képest.

2. Ahol viszont a munkavállalói igényeket a jelen Egyezmény III. Része szerinti garancia-intézmény védi, az így védett igények részére az állam és a társadalombiztosítási rendszer igényeinél alacsonyabb elsőbbség-rangsor állapítható meg.

## III. RÉSZ. A MUNKAVÁLLALÓI IGÉNYEK VÉDELME GARANCIA-INTÉZMÉNY ÚTJÁN ÁLTALÁNOS ELVEK

### *9. cikk*

A munkavállalóknak a munkáltatójukkal szembeni, munkaviszonyukból eredő igényeinek megfizetését garancia-intézmény révén kell biztosítani, ha a fizetés a munkáltató fizetéképtelenség miatt nem teljesíthető.

### *10. cikk*

Az Egyezmény jelen részének hatályba léptetése során a tagállam, a munkáltatók és munkavállalók legrepresentatívabb szervezeteivel folytatott konzultáció után megfelelő intézkedéseket fogadhat el a lehetséges visszaélés megakadályozása céljából.

### *11. cikk*

1. A bér garancia intézmények szervezetét, irányítását, működését és finanszírozását a 2. cikk alapján kell meghatározni.

2. Az előző bekezdés nem akadályozhatja meg a tagállamot abban, hogy sajátosságainak és szükségleteinek megfelelően biztosítótársaságok részére engedélyezze a 9. cikkben említett védelem biztosítását, amennyiben azok kielégítő garanciát nyújtanak.

## A GARANCIA-INTÉZMÉNY ÁLTAL VÉDETT IGÉNYEK

### *12. cikk*

Az Egyezmény jelen Része alapján védett munkavállalói igények legalább az alábbiakra kell, hogy kiterjedjenek:

- (a) a munkavállalói bérigények egy előírt időszakra vonatkozólag, amely időszak nem lehet a fizetéképtelenséget vagy a munkaviszony megszűnését megelőző nyolc hétnél kevesebb;

- (b) munkavállalói igények azon munkaszüneti napok után esedékes fizetés tekintetében, amely a fizetéseképtelenség bekövetkezését vagy a munkaviszony megszűnését megelőző hat hónapnál nem rövidebb időszakban végzett munka alapján jár;
- (c) a munkavállalói igények egyéb jellegű fizetett távollét után járó összegekre egy előírt időszakra vonatkozóan, amely időszak nem lehet kevesebb, mint a fizetéseképtelenséget vagy a munkaviszony megszűnését megelőző nyolc hét; és
- (d) a munkavállalók részére járó végkielégítés munkaviszonyuk megszűnésekor.

### *13. cikk*

1. Az Egyezmény jelen része által védett igényeket egy előírt összegre lehet korlátozni, ami nem lehet a társadalmilag elfogadható szint alatt.

2. Ahol a védett igények ilyen módon korlátozva vannak, az előírt összeget szükség szerint ki kell egészíteni úgy, hogy az megőrizze értékét.

## ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

### *14. cikk*

A jelen Egyezmény a fenti 3. cikk 6. és 7. bekezdéseiben meghatározott mértékig módosítja A munkabér védelméről szóló 1949. évi Egyezményt, de nem zárja ki ezen Egyezmény további ratifikációit.

### *15. cikk*

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

### *16. 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 tagállamra nézve tizenkét hónappal azután lép hatályba, hogy a tagállam ratifikációját nyilvántartásba vették.

### *17. cikk*

1. A jelen Egyezményt ratifikáló tagállam a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatójával egy nyilvántartásba vétel céljából közölt nyilatkozat útján mondhatja fel az Egyezmény első hatályba lépésének 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 tíz éves időszak lejártá utáni egy éven belül nem él a jelen cikkben biztosított

felmondási jogával, újabb tíz éves időszakra kötelezettségben marad. Ezt követően minden tíz év elteltével mondhatja fel a jelen Egyezményt a jelen cikkben előírt feltételek szerint.

#### *18. 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 hatályba lépésének időpontjára is.

#### *19. cikk*

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

#### *20. 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.

#### *21. cikk*

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

- (a) az új módosító Egyezmény valamely tagállam által történő ratifikálása, tekintet nélkül a fenti 17. cikk rendelkezéseire, *ipso jure* magában foglalja a jelen Egyezmény azonnali felmondását, amennyiben és amikor az új módosító Egyezmény hatályba lép;
- (b) az új módosító Egyezmény hatályba lépésekor 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.

#### *22. cikk*

A jelen Egyezmény szövegének angol és francia változata egyaránt hiteles.