

106. sz. Egyezmény

a heti pihenőidőről a kereskedelemben és az irodai munkahelyeken

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciája,

Amelyet a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Igazgató Tanácsa hívott össze Genfben, és amely 1957. június 5-én negyvenedik ülészakára ült össze,

Miután úgy határozott, hogy különböző javaslatokat fogad el a heti pihenőidőről a kereskedelemben és az irodákban, - amely kérdés az ülészak napirendjének ötödik pontjaként szerepelt, és

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

a mai napon, 1957. június 26-án elfogadja az alábbi Egyezményt, amely a "Heti pihenőidőről (kereskedelem és irodai munka) szóló 1957. évi Egyezmény" néven idézhető:

1. cikk

A jelen Egyezmény rendelkezéseinek, hacsak nem szerez érvényt nekik törvényes bérmeghatározó mechanizmus, kollektív szerződés, döntőbírói ítélet vagy más, a nemzeti körülményeknek megfelelő, a nemzeti gyakorlatnak megfelelő jogi okmány, nemzeti törvényekkel és rendelkezésekkel kell érvényt szerezni.

2. cikk

A jelen Egyezmény a következő, akár állami-, akár magánkézben levő létesítményeknél, intézményeknél és közigazgatási feladatokat ellátó hivataloknál alkalmazott személyekre vonatkozik, a tanoncokat is beleértve:

- (a) kereskedelmi létesítmények;
- (b) olyan létesítmények, intézmények és közigazgatási feladatokat ellátó hivatalok, ahol az alkalmazott személyek javarészt irodai munkával foglalkoznak, beleértve a bölcsész tudományokkal foglalkozó személyek irodáit is;
- (c) ha az érintett személyek nem a 3. cikkben említett létesítményeknél dolgoznak, és nem alanyai az iparban, bányákban, közlekedésben vagy mezőgazdaságban a heti pihenőidőre vonatkozó nemzeti rendeleteknek vagy egyéb megállapodásoknak:
 - (i) bármely más létesítmény kereskedelmi részlege;
 - (ii) bármely más olyan létesítmény részlegei, ahol az alkalmazottak főként irodai munkával foglalkoznak;
 - (iii) vegyes, kereskedelmi és ipari létesítmények.

3. cikk

1. A jelen Egyezmény vonatkozik olyan személyekre is, akiket az alábbi létesítmények közül olyanokban alkalmaznak, amelyeket az Egyezményt ratifikáló tagállam a ratifikációját kísérő nyilatkozatban megjelölt:

- (a) személyi szolgáltatásokat nyújtó létesítmények, intézmények és közigazgatási feladatokat ellátó hivatalok;
- (b) postai és távközlési szolgáltatások;
- (c) hírlap-vállalkozások; és
- (d) színházak és nyilvános szórakozóhelyek.

2. A jelen Egyezményt ratifikáló bármely tagállam a későbbiekben nyilatkozatban közölheti a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatójával, ha elfogadja az Egyezmény szerinti kötelezettségeket olyan, az előző bekezdésben említett létesítményekre vonatkozóan, amelyeket a korábbi nyilatkozatában még nem adott meg.

3. Minden olyan tagállamnak, amely ratifikálta a jelen Egyezményt, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Alapokmánya 22. cikke értelmében készítendő éves jelentésében jeleznie kell, hogy milyen mértékben szerez érvényt vagy szándékozik érvényt szerezni az Egyezmény rendelkezéseinek olyan, a jelen cikk 1. bekezdésében említett létesítmények vonatkozásában, amelyek a jelen cikk 1. vagy 2. bekezdése értelmében tett nyilatkozatban nem szerepeltek, és arról, hogy milyen előrelépés történt az Egyezménynek ilyen létesítményekre való fokozatos alkalmazása terén.

4. cikk

1. Szükség esetén meg kell tenni a megfelelő lépéseket az Egyezmény hatálya alá tartozó és az egyéb létesítmények közötti határvonal megállapítására.

2. Ha kérdéses, hogy egy létesítményre, intézményre vagy közigazgatási feladatokat ellátó hivatalra vonatkozik-e a jelen Egyezmény, a kérdést az illetékes hatóságnak kell eldöntenie, az érintett munkaadók és munkavállalók szervezeteivel – ha léteznek ilyenek – folytatott konzultációt követően, vagy bármilyen más, a nemzeti törvényekkel és gyakorlattal összhangban levő módon.

5. cikk

Az egyes országok illetékes hatósága vagy megfelelő mechanizmusa kizárhat a jelen Egyezmény hatálya alól-

- (a) olyan létesítményeket, ahol csak a munkaadó családtagjai állnak alkalmazásban, akik nem keresők vagy nem tekinthetők keresőnek;
- (b) magas vezetői beosztást betöltő személyeket.

6. cikk

1. Hacsak erről a következő cikkek másként nem rendelkeznek, minden olyan személy, akire a jelen Egyezmény érvényes, legalább 24 órás, megszakítás nélküli heti pihenőidőre jogosult minden egyes hét napos időszak folyamán.

2. Ha lehetséges, a heti pihenőidőt az egyes létesítményekben egy időben kell kiadni minden érintett személynek.

3. A heti pihenőidőnek, ha csak lehetséges, egybe kell esnie a hétnek azzal a napjával, amely az ország vagy körzet hagyományai vagy szokásai értelmében a heti pihenőnap.

4. A lehetőséghez képest tiszteletben kell tartani a vallási kisebbségek hagyományait és szokásait.

7. cikk

1. Ha a munka jellege, a létesítmény által nyújtott szolgáltatás jellege, a kiszolgálandó népesség vagy az alkalmazott személyek száma miatt nem alkalmazhatóak a 6. cikk rendelkezései, az egyes országok illetékes hatósága vagy megfelelő mechanizmusa intézkedhet speciális heti pihenőidő-konstrukciók alkalmazásáról alkalmasint adott kategóriákba tartozó személyekre vagy a jelen Egyezmény hatálya alá tartozó létesítmények adott típusaira vonatkozóan, figyelembe véve minden vonatkozó társadalmi és gazdasági megfontolást.

2. Minden olyan személy, akire ilyen speciális konstrukció szabályai érvényesek, minden hétnapos időszakra legalább a 6. cikkben elrendelt össz-időtartamú pihenőidőre jogosult.

3. Azokra a személyekre, akik olyan létesítmények részlegeinél dolgoznak, amely részlegek, ha függetlenek lennének, a 6. cikk rendelkezéseinek a hatálya alá tartoznának, annak a cikknek a rendelkezései vonatkoznak.

4. A jelen cikk 1., 2. és 3. bekezdésében foglalt rendelkezések alkalmazására vonatkozó bármely intézkedést az érintett munkaadói és munkavállalói érdekképviselői szervezetekkel folytatott konzultáció keretében kell meghozni, ha léteznek ilyenek.

8. cikk

1. Ideiglenes, teljes körű vagy részleges mentesség biztosítható a jelen 6. és 7. cikk rendelkezései alól (beleértve a pihenőidő felfüggesztését vagy csökkentését) az ország illetékes hatósága által vagy az illetékes hatóság jóváhagyásával vagy bármely más, a nemzeti törvényekkel és gyakorlattal összhangban álló módon-

- (a) tényleges vagy fenyegető baleset esetén, vagy ha sürgős munkát kell elvégezni a gépeken vagy az üzemben, vagy *vis maior* esetén, de csak abban a mértékben, amely ahhoz szükséges, hogy el lehessen kerülni a létesítmény üzemszerű működésének komolyabb megzavarását;
- (b) speciális körülményekből adódó, a szokásosnál nagyobb terhelés esetén, ha a munkaadótól nem várható el általában, hogy más eszközökhöz folyamodjon;
- (c) romlandó áru teljes értékvesztésének megelőzése céljából.

2. Az olyan körülmények meghatározása során, amelyek esetén ideiglenes mentesség adható az előző bekezdés (b) és (c) pontjaiban foglalt rendelkezések alól, konzultálni kell az érintett munkaadói és munkavállalói érdekképviselői szervezetekkel, ha léteznek ilyenek

3. A jelen cikk rendelkezései szerint biztosított ideiglenes mentesség esetén az érintett személyeknek ellentételezésül legalább a 6. cikkben elrendelt összidőtartamú pihenőt kell adni.

9. cikk

Ha a béreket törvények és rendelkezések szabályozzák, vagy a közigazgatási hatóságok ellenőrzése alá tartoznak, tilos csökkenteni a jelen Egyezmény alá tartozó személyek jövedelmét a jelen Egyezménynek megfelelően tett intézkedések alkalmazása eredményeként.

10. cikk

1. Alkalmos ellenőrzéssel vagy más módon meg kell tenni a helyénvaló intézkedéseket a heti pihenőidőre vonatkozó rendeletek vagy rendelkezések megfelelő végrehajtására.

2. Ha ez megfelel a jelen Egyezmény érvényesítési módjának, meg kell hozni a megfelelő büntetőintézkedéseket rendelkezései végrehajtására.

11. cikk

Minden olyan tagállamnak, amely ratifikálja a jelen Egyezményt, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Alapokmányának 22. cikke értelmében benyújtandó beszámolójában meg kell adnia-

- (a) azon személyek kategóriáinak és létesítmények típusainak a jegyzékét, akikre, illetve amelyekre a 7. cikkben biztosított speciális heti pihenőidő konstrukciók vonatkoznak; és
- (b) az olyan körülményekre vonatkozó információkat, amelyek esetén ideiglenes mentesség adható a 8. cikk rendelkezéseinek megfelelően.

12. cikk

A jelen Egyezmény egyetlen rendelkezése sem befolyásol bármely olyan törvényt, ítéletet, szokást vagy megállapodást, amely kedvezőbb feltételeket biztosít az érintett munkavállalóknak, mint az Egyezmény.

13. cikk

Háború vagy bármely más, a nemzet biztonságát fenyegető vészhelyzet esetén a kormány felfüggesztheti a jelen Egyezmény rendelkezéseit az országban.

14. cikk

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

15. cikk

1. A jelen Egyezmény csak a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet azon tagállamaira nézve hatályos, melyeknek ratifikációját 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 ratifikációját a Munkaügyi Hivatal nyilvántartásba vette.

16. cikk

1. A jelen Egyezményt ratifikáló tagállam a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatójával egy nyilvántartásba vétel céljából közölt nyilatkozat útján mondhatja fel az Egyezményt első hatályba lépésének időpontjától számított tíz év elteltével. Az ilyen felmondás a nyilvántartásba vételét követő egy év elteltével válik hatályossá.

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, és ezt követően minden tíz év elteltével mondhatja fel a jelen Egyezményt a jelen cikkben előírt feltételek szerint.

17. cikk

1. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet főigazgatója a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet minden tagállamát értesíti a Szervezet tagállamai által vele közölt minden ratifikáció vagy felmondás nyilvántartásba vételéről.

2. Amikor a főigazgató értesíti a Szervezet tagállamait a vele közölt második ratifikáció nyilvántartásba vételéről, felhívja a Szervezet tagállamainak a figyelmét arra a napra, amikor az Egyezmény hatályba lép.

18. cikk

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet főigazgatója az Egyesült Nemzetek Alapokmánya 102. cikkének megfelelően nyilvántartásba vétel céljából közli az Egyesült Nemzetek főtitkárával az általa a megelőző cikkek rendelkezéseinek megfelelően nyilvántartásba vett összes ratifikáció és felmondás minden adatát.

19. cikk

A Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Igazgató Tanácsa az általa szükségesnek ítélt időközönként 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.

20. 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 16. 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.

21. cikk

A jelen Egyezmény francia és angol szövegváltozatai egyformán hitelesek.