

## 30. sz. Egyezmény

### a munkaidőről a kereskedelemben és az irodákban

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciája,

Amelyet a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Igazgató Tanácsa hívott össze Genfben, és amely 1930. június 10-én tizennegyedik ülészakára ült össze,

Miután úgy határozott, hogy különböző javaslatokat fogad el a Munkaidőről a kereskedelemben és az irodákban, - 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, 1930. június 28-án elfogadja az alábbi Egyezményt, amely a "Munkaidőről (kereskedelem és irodák) szóló 1930. évi Egyezmény" néven idézhető, és amely a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Alapokmányának rendelkezései szerint a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet tagállamai által ratifikálandó:

#### *1. cikk*

1. Jelen Egyezmény a következő, akár állami, akár magánkézben levő létesítményeknél alkalmazott személyekre vonatkozik:

- (a) kereskedéssel foglalkozó létesítmények, beleértve a postai, a távközlési és a telefonszolgáltatásokat és bármely más intézmények kereskedelmi vagy kereskedéssel foglalkozó részlegei;
- (b) olyan létesítmények és adminisztratív feladatokat ellátó hivatalok, ahol az alkalmazott személyek javarészt irodai munkával foglalkoznak;
- (c) vegyes kereskedelmi és ipari létesítmények, kivéve, ha ezek ipari létesítményként vannak számon tartva.

Az egyes országok illetékes hatóságai határozzák meg azt a határvonalat, amely a kereskedelmi és ipari létesítményeket és az alkalmazott személyeket javarészt irodai munkával foglalkoztató létesítményeket választja el az ipari és mezőgazdasági létesítményektől.

2. Jelen Egyezmény nem vonatkozik a következő létesítményekben alkalmazott személyekre:

- (a) olyan létesítmények, amelyek a betegek, a rokkantak, a rászorulóknak, vagy a szellemi fogyatékosok kezelését vagy ellátását szolgálják;
- (b) szállodák, éttermek, panziók, klubok, kávézók és egyéb vendéglátóhelyek;
- (c) színházak és nyilvános szórakozóhelyek.

Jelen Egyezmény mindazonáltal vonatkozik a jelen cikk (a), (b) és (c) bekezdésében említett intézmények részlegeinél alkalmazott személyekre azokban az esetekben, ahol ezek a részlegek, ha független vállalkozások lennének, azon létesítmények körébe tartoznának, amelyekre jelen Egyezmény vonatkozik.

3. Az egyes országok illetékes hatósága kizárhat a jelen Egyezmény hatálya alól
- (a) olyan létesítményeket, ahol csak a munkaadó családtagjai állnak alkalmazásban;
  - (b) olyan hivatalokat, ahol a személyzet közigazgatási feladatokkal kapcsolatos adminisztrációt lát el;
  - (c) magas vezető beosztást betöltő személyeket vagy bizalmi állásban lévőket;
  - (d) utazókat és képviselőket, amennyiben munkájukat a létesítményen kívül végzik.

#### *2. cikk*

A jelen Egyezmény szempontjából a „munkaidő” kifejezés azt az időszakot jelenti, amely során az alkalmazott személyek a munkáltató rendelkezésére állnak; ez nem tartalmazza a pihenőidőket, amelyek során az alkalmazott személyek nem állnak a munkáltató rendelkezésére.

#### *3. cikk*

Azon személyek munkaideje, akikre a jelen Egyezmény vonatkozik, nem haladhatja meg a heti 48 órát és a napi 8 órát, kivéve, ha a jelen Egyezmény a továbbiakban ettől eltérően rendelkezik.

#### *4. cikk*

A 3. cikkben lefektetett heti maximális munkaidőt oly módon kell elosztani, hogy a munkaidő bármely napon ne haladja meg a 10 órát.

#### *5. cikk*

1. Általános munkaszünet esetén, amelynek oka

- (a) állami ünnep; vagy
- (b) baleset vagy vis major (ipari balesetek, energia, elektromos áram, fűtés, vagy vízellátás kimaradása, vagy a létesítményeknek súlyos anyagi kárt okozó események),  
a napi munkaidőt oly módon lehet növelni, hogy az az elveszett munkaidőt bepótolja, feltéve, ha a következő feltételeknek eleget tesznek:
  - (a) az elveszett munkaidő pótlása nem haladhatja meg az évi 30 napot, és ezt megfelelő időeloszlásban kell elrendelni;
  - (b) a napi munkaidő növelése nem haladhatja meg az egy órás időtartamot;
  - (c) a napi munkaidő nem haladhatja meg a 10 órát.

2. Az illetékes hatóságot értesíteni kell az általános munkaszünet természetéről, okáról és időpontjáról, az elveszett munkaórák számáról és azokról az ideiglenes változtatásokról, amelyeket a munkarendben alkalmaztak.

## 6. cikk

Azon különleges esetekben, ahol a végzendő munka körülményei miatt nem alkalmazhatóak a 3. és 4. cikk rendelkezései, az állami hatóság által hozott rendelkezések lehetővé tehetik, hogy a munkaidőt a hétnél hosszabb időszakra osszák fel, feltéve, hogy az ebben az időszakban lévő hetekre elosztott átlag heti munkaidő nem haladja meg a 48 órát, és a napi munkaidő bármely nap nem haladja meg a 10 órát.

## 7. cikk

Az ország illetékes hatósága határozza meg –

1. az állandó kivételeket, amelyeket a következő esetekben engedélyezhetnek -

- (a) személyek bizonyos köre, akiknek munkája a munka jellege miatt időszakos jellegű, mint például gondnokok és olyan alkalmazott személyek, akiknek feladata munkaterületek és raktárak felügyelete;
- (b) személyek, akik közvetlenül olyan előkészítő vagy kiegészítő munkában vesznek részt, amelyet a létesítményben alkalmazott egyéb személyek munkaidejét szabályozó korlátozásokon kívül kell feltétlenül végrehajtani;
- (c) üzletek és egyéb létesítmények, ahol a munka természete, a népesség nagysága vagy az alkalmazott személyek száma miatt nem alkalmazhatóak a 3. és 4. cikkben meghatározott munkaidők.

2. az ideiglenes kivételeket a következő esetekben lehet megadni:

- (a) tényleges vagy fenyegető baleset esetén, vis major esetén, vagy ha sürgős munkákat kell elvégezni a gépeken és az üzemben, de csak addig a mértékig, ami a létesítmény üzemszerű működésének komolyabb megzavarásának elkerüléséhez szükséges;
- (b) romlandó áru teljes értékvesztésének megelőzése, vagy a munka technikai eredményeinek veszélyeztetésének elkerülése céljából;
- (c) speciális munkavégzés engedélyezése céljából, mint például leltározás, a mérleg elkészítése, elszámolási napok, felszámolások és számlák kiegyenlítése és lezárása;
- (d) speciális körülményekből adódó, a szokásosnál nagyobb terhelés esetén, ha a munkaadótól nem várható el a megszokott módon, hogy más eszközökhöz folyamodjon.

3. A 2. (a) cikk kivételével a jelen cikk rendelkezései határozzák meg azon kiegészítő munkaórák számát, amelyet naponta, és az ideiglenes mentességek esetében évente engedélyeznek.

4. A 2 (b), (c) és (d) cikk értelmében engedélyezett többlet munkaórákért járó fizetség mértéke nem lehet kevesebb, mint az általános fizetség egynegyede.

## 8. cikk

A 6. és 7. cikk rendelkezéseit az érintett munkavállalói és munkáltatói szervezetekkel történt konzultáció után kell végrehajtani, különös figyelmet fordítva a kollektív szerződésekre, amennyiben az említett munkavállalói és munkáltatói szervezetek között ilyen megállapodások léteznek.

### *9. cikk*

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

### *10. cikk*

1. A jelen Egyezmény egyetlen rendelkezése sem befolyásol bármely olyan szokást vagy megállapodást, amely rövidebb munkaidőt vagy magasabb jövedelmeket biztosít, mint az Egyezmény.

2. A jelen Egyezmény által kirótt bármely korlátozás kiegészíti és nem csorbítja bármely törvény, ítélet, megállapodás által kirótt bármely más korlátozásokat, amelyek alacsonyabb foglalkoztatási munkaidő maximumot, vagy magasabb jövedelmet állapít meg, mint a jelen Egyezmény.

### *11. cikk*

A jelen Egyezmény rendelkezéseinek hatékony végrehajtása érdekében –

1. meg kell hozni a szükséges intézkedéseket a megfelelő felügyelet biztosítása érdekében;

2. minden munkáltatót kötelezni kell arra, hogy

- (a) a létesítményben, vagy bármely más alkalmas helyen szembetűnően elhelyezett hirdetmény útján, vagy az illetékes hatóság által jóváhagyott bármilyen más módon hozza köztudomásra a munkaidő kezdetét és végét, és ahol a munka műszakokban folyik, azokat az időpontokat, amikor az egyes műszakok kezdődnek és befejeződnek;
- (b) ugyanilyen módon hozza nyilvánosságra azokat a pihenőidőszakokat, amelyek az alkalmazott személyeknek járnak, amelyek – a 2. cikkkel összhangban – nem képezik a munkaidő részét;
- (c) az illetékes hatóság által előírt módon összeállított jegyzékben sorolja fel a ledolgozott többlet munkaórákat a 7. cikk 2. bekezdésének megfelelően, és az ezért járó fizetést.

3. Jogsértésnek minősül bármely személy alkalmazása a 2. (a) bekezdésben meghatározott időszakon kívül, vagy a jelen Egyezmény 2. (b) bekezdésében meghatározott időszakok során.

### *12. cikk*

Minden, a jelen Egyezményt ratifikáló tagállam kötelezi magát arra, hogy szankció formájában megteszi a jelen rendelkezések betartását biztosító szükséges lépéseket.

### *13. cikk*

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

#### 14. 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 azon időponttól számított tizenkét hónap múlva lép hatályba, amikor két tagállam ratifikációját a főigazgató nyilvántartásba vette.

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

#### 15. cikk

Amint a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet két tagállamának ratifikációját nyilvántartásba vette, a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatója a Szervezet valamennyi tagállamát köteles erről értesíteni. Köteles a tagállamokat azon ratifikációkról is értesíteni, melyekről később a Szervezet más tagjaitól szerez tudomást.

#### 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 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 lejártá utáni egy éven belül nem él a jelen cikkben biztosított felmondási jogával, újabb öt időszakra kötelezettségben marad. Ezt követően minden öt év elteltével mondhatja fel a jelen Egyezményt a jelen cikkben előírt feltételek szerint.

#### 17. 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.

#### 18. cikk

1. Ha a Konferencia a jelen Egyezményt részben vagy egészében módosító új Egyezményt fogad el, 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;

2. Az új módosító Egyezmény hatályba lépésének napján lezárul a jelen Egyezmény ratifikálásának lehetősége a tagállamok előtt.

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

*19. cikk*

A jelen Egyezmény szövegének angol és francia változata egyaránt hiteles.