

## 110. sz. Egyezmény

### az ültetvényi munkavállalók foglalkoztatásának feltételeiről

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciája,

Amelyet a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Igazgató Tanácsa hívott össze Genfben, és amely 1958. június 4-én negyvenkettedik ülészakára ült össze,

Miután megvizsgálta az ültetvényi munkavállalók foglalkoztatási feltételeinek kérdését, amely kérdés az ülészak napirendjének ötödik pontjaként szerepelt, és

Miután úgy döntött - kivételes intézkedésként, hogy siettesse a meglévő Egyezmények bizonyos rendelkezéseinek az alkalmazását az ültetvényekre, ezen Egyezmények általánosabb ratifikációjáig is, és rendelkezéseik alkalmazásáig a hatáskörükbe tartozó összes személyre, valamint, hogy biztosítsa bizonyos olyan Egyezmények alkalmazását az ültetvényekre, amelyek jelenleg nem érvényesek rájuk, - hogy kívánatos elfogadni egy okmányt ezen célokra, és

Miután úgy döntött, hogy a kérdéses okmány nemzetközi Egyezmény formáját öltse, a mai napon, 1958. június 24-én elfogadja az alábbi Egyezményt, amely „Az ültetvényekről szóló 1958. évi Egyezmény” néven idézhető:

### I. RÉSZ. ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

#### 1. cikk

1. A jelen Egyezmény szempontjából az „ültetvény” kifejezés jelentése bármely olyan mezőgazdasági vállalkozás, amely rendszeresen foglalkoztat bérmunkásokat, amely a trópusi vagy szubtrópusi térségekben található, és főként kávé, tea, cukornád, gumi, banán, kakaó, kókusz, földimogyoró, gyapot, dohány, rostos növények (szizál, juta és kender), citrus, pálmaolaj, kínafa vagy ananász kereskedelmi célú művelésével vagy termelésével foglalkozik; nem tartoznak bele a családi vagy kisbirtokok, amelyek helyi fogyasztásra termelnek, és nem alkalmaznak rendszeresen bérmunkásokat.

2. Minden olyan tagállam, amelyre nézve a jelen Egyezmény hatályos, az érintett munkaadók és munkavállalók szervezeteivel – ha vannak ilyenek – folytatott konzultációt követően hatályossá teheti az Egyezményt más ültetvényekre vonatkozóan is, úgy, hogy-

- (a) a jelen cikk 1. bekezdésében említett termények jegyzékéhez hozzáad a következő termények közül egyet vagy többet: rizs, cikória, kardamóm, muskátli és morzsika, vagy bármely más termény;
- (b) a jelen cikk 1. bekezdésében említett ültetvényekhez hozzáad olyan vállalkozásosztályokat, amelyekre az nem vonatkozik, de amelyeket a nemzeti törvények vagy gyakorlat ültetvényként osztályoz; és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Alapokmánya 22. cikke értelmében az Egyezmény alkalmazására vonatkozóan benyújtott éves jelentéseiben jelzi e lépést.

3. A jelen cikk szempontjából az „ültetvény” kifejezésbe szokványosan beletartoznak az ültetvény termékének vagy termékeinek elsődleges feldolgozását végző szolgáltatások is.

## *2. cikk*

Minden egyes tagállam, amely ratifikálja a jelen Egyezményt, vállalja, hogy egyformán alkalmazza a rendelkezéseit minden ültetvényi munkavállalóra, fajra, színre, vallásra, politikai meggyőződésre, nemzetiségre, társadalmi eredetre, törzsi vagy szakszervezeti hovatartozásra való különbségtétel nélkül.

## *3. cikk*

1. Minden egyes olyan tagállamnak, amelyre nézve a jelen Egyezmény hatályos-

- (a) meg kell felelnie-
  - (i) az I. Résznek;
  - (ii) a IV., IX. és XI. Résznek;
  - (iii) a II., III., V., VI., VII., VIII., X., XII. és XIII. Részek közül legalább kettőnek; és
  - (iv) a XIV. Résznek;
- (b) ha az Egyezmény szerinti kötelezettségek vállalásakor kizárt egy vagy több Részt, a ratifikációjához csatolt nyilatkozatban meg kell adnia az ily módon kizárt Részt vagy Részeket.

2. Minden egyes olyan tagállamnak, amely a jelen cikk 1(b) bekezdése szerinti nyilatkozatot tett, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Alapokmánya 22. cikke értelmében benyújtott éves jelentéseiben jeleznie kell, hogy milyen előrelépés történt a kizárt Rész vagy Részek alkalmazása irányában.

3. A későbbiekben minden egyes olyan tagállam, amely ratifikálta az Egyezményt, de a megelőző bekezdések rendelkezései értelmében kizárt ebből bármely részt vagy részeket értesítheti a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatóját, hogy elfogadja az Egyezmény szerinti kötelezettségeket bármely kizárt Részre vagy Részekre vonatkozóan; az ilyen vállalásokat a ratifikáció szerves részének kell tekinteni, és az értesítés dátumától kezdve a ratifikáció erejével bírnak.

## *4. cikk*

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Alapokmánya 19. cikke 8. bekezdésének megfelelően a jelen Egyezményben foglaltak nem érintenek semmiféle olyan törvényt, ítéletet, szokást vagy megállapodást, amely kedvezőbb feltételeket biztosít az érintett munkavállalóknak, mint az Egyezmény.

## II. RÉSZ. MIGRÁNS MUNKAVÁLLALÓK ALKALMAZÁSA ÉS KIKÖZVETÍTÉSE

### *5. cikk*

A jelen Egyezmény ezen része szempontjából a “kiközvetítés” kifejezésbe beletartozik minden olyan művelet, amelyet olyan személyek munkaerejének a megszerzése vagy biztosítása céljából végeznek, akik nem kínálják fel szolgálataikat a munkavállalás helyén vagy egy állami kivándorlási vagy munkaügyi hivatalban, vagy egy munkavállalói szervezet által vezetett és az illetékes hatóság által felügyelt hivatalban.

### *6. cikk*

A családfő kiközvetítése nem jelenti családjá bármely tagjának a kiközvetítését is.

#### *7. cikk*

Semmiféle személy vagy egyesület nem foglalkozhat hivatalos kiközvetítéssel, hacsak az említett személy nem rendelkezik az illetékes hatóság engedélyével, és nem egy kormányhivatal vagy valamelyik konkrét munkaadó vagy munkavállalói szervezet számára közvetít ki munkavállalókat.

#### *8. cikk*

Munkaadók, munkaadók ügynökei, munkaadói szervezetek, munkaadók által támogatott szervezetek csak akkor foglalkozhatnak kiközvetítéssel, ha az illetékes hatóság ezt engedélyezi számukra.

#### *9. cikk*

1. A kiközvetített munkavállalókat egy állami tisztviselő elé kell vinni, akinek meg kell győződnie arról, hogy betartották a kiközvetítésre vonatkozó törvényeket és rendelkezéseket, és ezen belül arról, hogy a munkavállalókat nem vetették alá jogosulatlan nyomásnak illetve nem hamis tényállítás vagy tévedés következtében közvetítették ki őket.

2. A kiközvetített munkavállalókat a kiközvetítés helyéhez minél közelebb eső helyen kell ilyen tisztviselő elé állítani, vagy olyan munkavállalók esetében, akiket egy területen közvetítenek ki egy másik közigazgatás alá tartozó területen való munkavállalásra, legkésőbb a kiközvetítés területéről való távozást megelőzően.

#### *10. cikk*

Ha a körülmények kivitelezhetővé és szükségessé teszik egy ilyen rendelkezés elfogadását, az illetékes hatóságnak meg kell követelnie, hogy minden olyan kiközvetített munkavállalónak, akit nem a kiközvetítés helyén vagy annak közelében alkalmaznak, adjanak egy írásos dokumentumot mint például egy emlékeztető adatlapot, munkakönyvet vagy ideiglenes szerződést, amely tartalmazza a hatóság által előírt adatokat, így például a munkavállalók személyazonosságára vonatkozó adatokat, a reménybeli munkavállalási feltételeket, és bármely, a munkavállalók bérére fizetett előlegek megjelölését.

#### *11. cikk*

1. Minden egyes kiközvetített munkavállalót orvosi vizsgálatnak kell alávetni.

2. Ha a munkavállalót a kiközvetítés helyétől távolabbi munkavállalás céljából közvetítik ki, vagy az egyik területen közvetítik ki egy másik közigazgatás alá tartozó területen való munkavállalásra, az orvosi vizsgálatra a kiközvetítés helyéhez minél közelebb kell sort keríteni, vagy, olyan munkavállalók esetében, akiket az egyik területen közvetítenek ki egy másik közigazgatás alá tartozó területen való munkavégzésre, legkésőbb a kiközvetítési területről való távozást megelőzően.

3. Az illetékes hatóság felhatalmazhatja azokat az állami tisztviselőket, akik elé a munkavállalókat a 9. cikk értelmében elviszik, hogy engedélyezhessék a távozást az orvosi

vizsgálatot megelőzően olyan munkavállalók esetében, akikre vonatkozóan meggyőződtek arról, hogy-

- (a) lehetetlen volt és a megjelenés időpontjában is lehetetlen elvégezni az orvosi vizsgálatot a kiközvetítési hely közelében vagy a távozás helyén;
- (b) a munkavállaló alkalmas az utazásra és a kilátásba helyezett munkavállalásra; és
- (c) a munkavállalót orvosi vizsgálatnak vetik alá a munkavállalás helyére való megérkezésekor vagy a lehető leghamarabb azt követően.

4. Az illetékes hatóság – különösen, ha a kiközvetített munkavállaló útja olyan időtartamú, és olyan körülmények között zajlik, hogy a munkavállaló egészségére ez feltehetően kihathat – megkövetelheti, hogy a kiközvetített munkavállalókat távozás előtt és a munkavállalás helyére való megérkezés után egyaránt megvizsgálják.

5. Az illetékes hatóságnak kell biztosítania, hogy megtörténjen minden szükséges lépés a kiközvetített munkavállalók éghajlati és egyéb alkalmazkodása, valamint betegségek elleni beoltása érdekében.

## *12. cikk*

1. Hacsak lehetséges, a közvetítőnek vagy munkaadónak kell szállítási lehetőséget biztosítania a munkavállalás helyére a kiközvetített munkavállalók számára.

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 befogadóképességüknek megfelelő számú utast szállítják;
- (b) ha az utazást meg kell szakítani az éjszaka idejére, megfelelő szállás áll a munkavállalók rendelkezésére; és
- (c) hosszú utazások esetén minden szükséges intézkedés megtörténik orvosi segítségnyújtás és a munkavállalók biztonsága érdekében.

3. Ha a felvett munkavállalóknak gyalog kell hosszabb utat megtenniük a foglalkoztatás helyére, az illetékes hatóság tegyen meg minden szükséges intézkedést annak biztosítására, hogy

- (a) a nappali utazás hossza nem károsítja a munkavállalók egészségét és nem haladja meg azok erejét; és
- (b) ahol a munkaerő mozgása ezt szükségessé teszi pihenő táborok vagy pihenő házak álljanak rendelkezésre megfelelő pontokon a fő utakon, melyeket megfelelő egészségügyi állapotban tartanak, és orvosi segítségnyújtás céljára is rendelkeznek a szükséges lehetőségekkel.

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

## *13. cikk*

1. A kiközvetített munkavállalók útjának a költségeit a munkavállalás helyére, beleértve az út során biztosított védelmük összes költségét a közvetítőnek vagy a munkaadónak kell viselnie.

2. A közvetítőnek vagy a munkaadónak kell biztosítani mindent, ami a kiközvetített munkavállalók jóléte érdekében szükséges a munkavállalás helyére utazásuk során, és ezen belül a helyi körülmények által megkövetelt mértékben gondoskodniuk kell megfelelő és alkalmas ételmiszer-, ivóvíz-, fűtőanyag- és főzőalkalmatosság-, ruha- és takaró-ellátásról.

#### *14. cikk*

Bármely felvett munkavállaló, aki(t)-

- (a) a foglalkoztatás helyszínére való utazás közben betegség vagy baleset következtében munkaképtelenné válik;
- (b) az orvosi vizsgálat során foglalkoztatásra alkalmatlannak bizonyul;
- (c) felvétele után rajta kívül álló okból mégsem foglalkoztatnak; vagy
- (d) az illetékes hatóság megállapítása szerint hamis tényállítás vagy tévedés folytán vettek fel;

a munkaadó vagy a közvetítő költségén haza kell küldeni.

#### *15. cikk*

Ha a kiközvetített munkavállaló családjának engedélyezik, hogy elkísérje a munkavállalót a munkavállalás helyére, az illetékes hatóságnak meg kell tennie minden szükséges intézkedést egészségük és jólétük megőrzésére az út során, és ezen belül-

- (a) a jelen Egyezmény 12. és 13. cikkei ilyen családokra vonatkoznak;
- (b) ha a munkavállalót a 14. cikk értelmében repatriálják, a családját is repatriálni kell; és
- (c) ha a munkavállaló a munkavállalás helyére utazás során meghal, a családját repatriálni kell.

#### *16. cikk*

Az illetékes hatóságnak korlátoznia kell azt az összeget, amelyet a kiközvetített munkavállalóknak bérelőlegként ki lehet fizetni, és szabályoznia kell az ilyen előleg-fizetés feltételeit.

#### *17. cikk*

1. Minden egyes olyan tagállam, amelyre nézve hatályos a jelen Egyezmény ezen része vállalja, hogy a nemzeti törvények és rendelkezések által megengedett határokon belül megteszi a megfelelő lépéseket a kivándorlással és bevándorlással kapcsolatos félrevezető propaganda ellen.

2. E célból megfelelő esetben együttműködik az érintett egyéb tagállamokkal.

### *18. cikk*

Minden egyes tagállamnak meg kell tennie a megfelelő lépéseket a saját hatáskörén belül az ültetvényi munkavállalás céljából migráns személyek távozásának, utazásának és fogadásának a megkönnyítésére.

### *19. cikk*

Minden egyes olyan tagállam, amelyre nézve hatályos a jelen Egyezmény ezen része vállalja, hogy a saját hatáskörében megfelelő orvosi szolgáltatásokat tart fenn, amelyek felelősek azért, hogy-

- (a) megbizonyosodjanak arról, ha szükséges, mind a távozás, mind az érkezés időpontjában, hogy az ültetvényi munkavállalás céljából migráns személyek és azon családtagjaik, akiknek engedélyezték, hogy elkísérjék őket vagy csatlakozzanak hozzájuk, megfelelő egészségi állapotban vannak;
- (b) biztosítsák, hogy az ültetvényi munkavállalás céljából migráns személyek és családtagjaik megfelelő orvosi ellátást és jó higiéniai feltételeket élvezzenek távozásuk idején, az út során és a célterületre való megérkezésükkor.

## III. RÉSZ. MUNKAVÁLLALÁSI SZERZŐDÉSEK ÉS A BÜNTETŐINTÉZKEDÉSEK MEGSZÜNTETÉSE

### *20. cikk*

1. Az érintett terület hatályos törvényeinek és/vagy rendeleteinek kell előírniuk azt a maximális szolgálati időt, amely bármely, akár írásbeli akár szóbeli szerződésben kiköthető vagy közvetett megfogalmazással rögzíthető.

2. A maximális szolgálati idő, amely egy olyan munkavállalási szerződésben kiköthető vagy közvetett megfogalmazással rögzíthető, amely nem jár hosszú és költséges utazással, semmi esetre sem lépheti túl a 12 hónapot, ha a munkavállalót nem kíséri el a családja, illetve a két évet, ha a munkavállalót elkíséri a családja.

3. A maximális szolgálati idő, amely egy olyan munkavállalási szerződésben kiköthető vagy közvetett megfogalmazással rögzíthető, amely hosszú és költséges utazással jár, semmi esetre sem lépheti túl a két évet, ha a munkavállalót nem kíséri el a családja, illetve a három évet, ha a munkavállalót elkíséri a családja.

4. Az illetékes hatóság a munkaadóknak és munkavállalóknak az érintett érdekek szempontjából reprezentatívnak minősülő szervezeteivel – ha vannak ilyenek – folytatott konzultációt követően kizárhat a jelen Egyezmény ezen része alól olyan szerződéseket, amelyeket olyan munkaadók és szellemi munkát végző munkavállalók kötnek egymással, akiknek az esetében kielégítően biztosítva van a munkaviszony szabad megválasztása; az ilyen kizárás vonatkozhat egy terület minden ültetvényi munkavállalójára, olyan ültetvényi munkavállalókra, akik egy bizonyos termény termesztésével foglalkoznak, bármely megadott vállalkozás munkavállalóira vagy ültetvényi munkavállalók speciális csoportjaira.

#### *21. cikk*

Ha egy országban létezik büntetőintézkedés arra vonatkozóan, ha egy ültetvényi munkavállaló megszegi a munkavállalási szerződést, az illetékes hatóságnak intézkednie kell az ilyen büntetőintézkedések eltörlése érdekében.

#### *22. cikk*

E lépésnek olyan megfelelő eszközzel kell biztosítania a büntetőintézkedések eltörlését, amely azonnal alkalmazható.

#### *23. cikk*

Az Egyezmény jelen része szempontjából a “szerződésszegés” kifejezés jelentése-

- (a) ha a munkavállaló megtagadja a szerződésben előírt szolgálat megkezdését vagy nem képes arra;
- (b) ha a munkavállaló elhanyagolja a feladatát vagy nem végzi azt szorgalmasan;
- (c) ha a munkavállaló engedély vagy indokolt ok nélkül van távol; és
- (d) ha a munkavállaló megszökik.

### IV. RÉSZ. BÉREK

#### *24. cikk*

1. Ösztönözni kell a minimálbér megállapítását az érintett munkavállalók vonatkozásában reprezentatívnek minősülő szakszervezetek és a munkaadók vagy munkaadói szervezetek közötti, szabad tárgyalást követően megkötött kollektív szerződések révén.

2. Ha nem létezik a minimálbér megállapítására szolgáló megfelelő megoldás, meg kell tenni a szükséges lépéseket, amelyek segítségével rögzíthetők a minimális bér-szintek, alkalmasint nemzeti törvények és rendelkezések segítségével és a munkaadók és munkavállalók – illetve megfelelő szervezeteik- képviselőivel folytatott konzultáció keretében, ha léteznek ilyenek; az ilyen konzultációt a teljes egyenlőség alapján kell folytatni.

3. Az előző bekezdés értelmében tett intézkedéseknek megfelelően rögzített minimális bér-szintek kötelező érvényűek az érintett munkaadókra és munkavállalókra vonatkozóan, hogy ne lehessen csökkenteni őket.

#### *25. cikk*

1. Minden egyes olyan tagállamnak, amelyre nézve a jelen Egyezmény hatályos, meg kell tennie a szükséges lépéseket annak a biztosítására, hogy az érintett munkaadókat és munkavállalókat tájékoztassák az érvényben levő minimális bér-szintekről, és hogy a béreket ne fizessék ezen szintek alatt olyan esetben, amikor ezek érvényesek; az ilyen intézkedéseknek az érintett ország ültetvényein uralkodó körülményeknek megfelelő felügyeletet, ellenőrzést és szankciókat kell elrendelniük.

2. Annak a munkavállalónak, akire a minimális bérszintek érvényesek, és akit ezek alatt fizettek meg, a nemzeti törvények és rendelkezések által meghatározott lejáratú idő betartásával jogosult bírósági vagy egyéb megfelelő eljárás révén visszaszerezni azt az összeget, amellyel alulfizették.

#### *26. cikk*

A pénzben fizetendő béreket csak a törvényes fizetőeszközben szabad kifizetni, és tilos kötelezvényvel, jeggyel vagy kuponnal vagy bármely más, állítólag a törvényes fizetőeszközt reprezentáló formában fizetni.

#### *27. cikk*

1. A nemzeti törvények és rendelkezések, kollektív szerződések vagy döntőbírói ítéletek engedélyezhetik a bér részleges kifizetését természetbeni járadék formájában ott, ahol az ilyen segélyek formájában való fizetés megszokott és kívánatos; semmilyen körülmények között nem megengedett a bér kifizetése magas alkoholtartalmú szeszesital vagy ártalmas kémiai anyagok formájában.

2. Olyan esetekben, amikor engedélyezve van a bér egy részének természetbeni segélyekben való kifizetése, meg kell tenni a megfelelő lépéseket annak a biztosítására, hogy az ilyen segélyek valóban a munkavállaló és családja személyes használatára és hasznára szolgáljanak.

3. Ha a javadalmazás részét képezi élelmiszer, lakhatás, ruházat és egyéb alapvető ellátmány és szolgáltatás, meg kell tenni minden kivitelezhető lépést annak a biztosítására, hogy ezek megfelelőek legyenek, és helyesen tükrözzék készpénz-értéküket.

#### *28. cikk*

A bért közvetlenül kell kifizetni az érintett munkavállalónak, hacsak erről nemzeti törvények és rendelkezések, kollektív szerződés vagy döntőbírói ítélet másképp nem rendelkezik, vagy ha a munkavállaló nem egyezett bele az ellenkezőjébe.

#### *29. cikk*

Tilos a munkaadóknak bármilyen módon korlátozni a munkavállaló szabad rendelkezését a bére fölött.

#### *30. cikk*

1. Ott, ahol üzemi boltokat létesítenek, amelyek árukat értékesítenek a munkavállalóknak, vagy szolgáltatásokat működtetnek egy vállalkozáshoz kapcsolódóan, az érintett munkavállalóknak mindenfajta kényszer nélkül kell dönteniük arról, hogy igénybe veszik-e az ilyen boltokat vagy szolgáltatásokat.

2. Ha nincs elérhető közelségben más bolt vagy szolgáltatás, az illetékes hatóságnak meg kell tennie a megfelelő lépéseket annak a biztosítására, hogy a javakat és szolgáltatásokat méltányos és megfelelő áron értékesítsék, illetve, hogy a munkaadó által



létesített boltokat vagy az általa működtetett szolgáltatásokat ne nyereségszerzés céljából működtessék, hanem az érintett munkavállalók hasznára.

### *31. cikk*

1. Bér-levonások csak a nemzeti törvények és rendelkezések által megengedett feltételek mellett és mértékben, vagy kollektív szerződésben vagy döntőbírói ítélettel rögzített módon engedélyezhetők.

2. A munkavállalókat az illetékes hatóság által legmegfelelőbbnek talált módon tájékoztatni kell arról, hogy milyen feltételek mellett és milyen mértékben eszközölhető ilyen levonás.

### *32. cikk*

Tilos bárminemű bérlevonás olyan közvetlen vagy közvetett fizetés céljából, amelyet a munkavállaló teljesít egy munkaadónak vagy a képviselőjének vagy bármely közbenjáró félnek (így munkaerő-szervezőnek vagy -közvetítőnek) a munkaviszony megszerzése vagy megtartása céljából.

### *33. cikk*

1. A béreket rendszeresen kell kifizetni. Hacsak nem léteznek egyéb megfelelő megoldások a rendszeres időközönkénti bérfizetés biztosítására, a bérfizetési időközöket a nemzeti törvényeknek vagy rendelkezéseknek kell előírniuk vagy kollektív szerződéssel vagy döntőbírói ítélettel kell megállapítani ezeket.

2. A munkavállalási szerződés lejártával a nemzeti törvényeknek vagy rendelkezéseknek, kollektív szerződésnek vagy döntőbírói ítéletnek megfelelően – vagy érvényes törvény, rendelet, megállapodás vagy ítélet hiányában reális időn belül, figyelembe véve a szerződés feltételeit – el kell készíteni a teljes bérré vonatkozó végelszámolást.

### *34. cikk*

Szükség esetén hathatós intézkedéseket kell tenni a munkavállalók megfelelő és könnyen érthető tájékoztatására-

- (a) a munkaviszony létesítése előtt vagy ha változás áll be az alkalmazáskor megállapított bérfeltételekben; és
- (b) minden egyes bérfizetés alkalmával az érintett fizetési időszakra vonatkozó béradatairól, amennyiben ezek az adatok változhatnak.

### *35. cikk*

A jelen Egyezmény 26-34. cikkében foglalt rendelkezéseknek érvényt szerző törvényeknek és rendeleteknek-

- (a) elérhetőnek kell lenniük az érintett személyek tájékoztatása céljából;
- (b) meg kell határozniuk az ezeknek való megfelelésért felelős személyeket;

- (c) megfelelő büntetéseket vagy egyéb megfelelő jogorvoslati módokat kell előírniuk a megsértésük esetére;
- (d) gondoskodniuk kell arról, hogy jóváhagyott formában és módon célszerű feljegyzés készüljön minden megfelelő esetben.

## V. RÉSZ. FIZETETT ÉVES SZABADSÁG

### *36. cikk*

Az ültetvényeken alkalmazott munkavállalóknak egyazon munkaadónál eltöltött bizonyos időtartamú folyamatos szolgálatot követően fizetett éves szabadság jár.

### *37. cikk*

1. Minden egyes olyan tagállam, amelyre nézve hatályos a jelen Egyezmény ezen része, szabadon dönthet arról, hogyan rendelkezik a fizetett szabadságról az ültetvényeken.

2. A kérdéses rendelkezések az esetnek megfelelően meghozhatók kollektív szerződéssel vagy úgy, hogy az ültetvényeken járó fizetett szabadság szabályozását speciális testületekre ruházzák.

3. Ha az ültetvényeken járó fizetett szabadságról való rendelkezés módja ezt megengedi-

- (a) teljes körű előzetes konzultációt kell tartani az érintett munkaadói és munkavállalói szervezetek közül a legrepresentatívabbakkal, ha vannak ilyenek, valamint bármely más olyan személlyel, akit a szakmája vagy a beosztása erre különösen is alkalmassá tesz és akivel az illetékes hatóság megítélése szerint hasznos konzultálni;
- (b) az érintett munkaadóknak és munkavállalóknak részt kell venniük a fizetett szabadság szabályozásában, vagy konzultálni kell velük, vagy jogot kell adni nekik arra, hogy elmondják a véleményüket, oly módon és olyan mértékben, ahogyan ezt a nemzeti törvények és rendelkezések előírják, de minden esetben a teljes egyenlőség alapján.

### *38. cikk*

A szükséges minimális folyamatos szolgálati időt és a fizetett éves szabadság minimális időtartamát az ültetvényeken nemzeti törvényekkel és rendelkezésekkel, kollektív szerződéssel vagy döntőbírói ítélettel, vagy az illetékes hatóság által jóváhagyott bármely más módon kell meghatározni.

### *39. cikk*

Megfelelő esetben rendelkezni kell arról, az ültetvényeken járó fizetett szabadság szabályozására vonatkozó bevett eljárásnak megfelelően, hogy-

- (a) a fiatal munkavállalók kedvezőbb elbánásban részesüljenek olyan esetekben, amikor a felnőtt munkavállalóknak nyújtott fizetett éves szabadság nem tekinthető megfelelőnek a fiatal munkavállalók esetében;
- (b) a fizetett éves szabadság időtartama a szolgálati idő hosszával nőjön;

- (c) időarányos szabadságot vagy helyette ennek megfelelő fizetést biztosítsanak olyan esetekben, amikor a munkavállaló folyamatos szolgálati ideje nem elegendő ahhoz, hogy fizetett éves szabadságra jogosítsa, de meghaladja azt a minimális időtartamot, amelyet a kialakult eljárásnak megfelelően e célból megállapítottak;
- (d) kizárják a fizetett éves szabadság időtartamából az állami vagy szokáson alapuló ünnepeket és a heti pihenőidőt, valamint a szokásos eljárás szerinti mértékben az olyan okból előálló ideiglenes távollétet a munkából, mint betegség vagy baleset.

#### *40. cikk*

1. Minden olyan személyt, aki a jelen Egyezmény ezen része értelmében szabadságra megy, a szabadság teljes idejére olyan javadalmazás illet meg, amely nem kevesebb a szokásos javadalmazásánál, vagy olyan javadalmazás, amelyet a jelen cikk 2. és 3. bekezdése értelmében előírnak.

2. A szabadság idejére fizetendő javadalmazás kiszámítása a nemzeti törvények és rendelkezések, kollektív szerződések vagy döntőbírói ítéletek előírásai szerint történik, vagy az ültetvényeken járó fizetett szabadság szabályozásával megbízott speciális testületek által vagy bármely más, az illetékes hatóság által jóváhagyott módon.

3. Ha a szabadságra menő személy javadalmazása természetbeni fizetséget is tartalmaz, rendelkezni lehet arról, hogy a szabadság idejére az ilyen természetbeni fizetségek készpénz-megfelelőjét folyósítsák.

#### *41. cikk*

Érvénytelen minden olyan megállapodás, amelynek értelmében valaki lemond a fizetett éves szabadsághoz való jogáról vagy az ilyen szabadságról.

#### *42. cikk*

Ha valakit elbocsátanak vagy felmondja a munkaviszonyát mielőtt még részben vagy egészen kivette volna a neki járó szabadságot, a jelen Egyezmény ezen része értelmében minden egyes neki járó szabadság-napra a 40. cikkben biztosított javadalmazásra jogosult.

### VI. RÉSZ. HETI PIHENŐIDŐ

#### *43. cikk*

1. Hacsak a következő cikkek másképp nem rendelkeznek, az ültetvényeken dolgozó munkavállalóknak minden hét napos időszakban legalább 24 egymást követő órából álló pihenőidő jár.

2. A pihenőidőt lehetőleg egyszerre kell kiadni az egyes ültetvények minden munkavállalójának.

3. A pihenőidőt lehetőleg úgy kell megállapítani, hogy egybeessen az ország vagy a körzet hagyományai vagy szokásai által megállapított napokkal.

#### *44. cikk*

1. Minden egyes tagállam teljes vagy részleges kivételeket (felfüggesztéseket és csökkentéseket is beleértve) engedélyezhet a 43. cikk rendelkezései alól – különös tekintettel az összes vonatkozó humanitárius és gazdasági szempontra –, a munkaadók és munkavállalók felelős szövetségeivel folytatott konzultációt követően, ha léteznek ilyenek.

2. Nincs szükség ilyen konzultációra akkor, ha a kivételek már törvénybe vannak iktatva.

#### *45. cikk*

A lehetséges mértékben minden egyes tagállamnak rendelkeznie kell a 44. cikk értelmében eszközölt felfüggesztések vagy csökkentések kompenzálására szolgáló pihenőidőről, kivéve, ha már megállapodások vagy szokások gondoskodnak erről.

### VII. RÉSZ. AZ ANYASÁG VÉDELME

#### *46. cikk*

A jelen Egyezmény ezen része szempontjából az “asszony” kifejezés jelentése nőnemű személy, kortól nemzetiségtől, fajtól vagy vallási meggyőződéstől függetlenül, és függetlenül attól, hogy férjezett vagy nem férjezett, és a “gyermek” kifejezés jelentése gyermek, akár házasságon belül született, akár nem.

#### *47. cikk*

1. A jelen Egyezmény ezen részének hatálya alá tartozó asszony a szülés várható időpontjára vonatkozó megfelelő igazolás bemutatása esetén szülési szabadságra jogosult.

2. Az illetékes hatóság a munkaadók és munkavállalók legrepresentatívabb szervezeteivel folytatott konzultációt követően, ha léteznek ilyenek, jogszerző időszakot írhat elő a szülési szabadsághoz, amely nem lehet több egyazon munkaadónál eltöltött összesen 150 napi munkaviszonynál a szülést megelőző 12 hónapon belül.

3. A szülési szabadság időtartama legalább 12 hét, amelynek tartalmaznia kell egy kötelező szabadság-időszakot a szülést követően.

4. A szülést követő kötelező szabadság-időszakot a nemzeti törvényeknek vagy rendelkezéseknek kell előírniuk, de nem lehet kevesebb hat hétnél; a teljes szülési szabadság fennmaradó része kiadható a szülés feltételezett időpontja előtt vagy a kötelező szabadság lejártát követően, vagy részben a szülés feltételezett időpontja előtt és részben a kötelező szabadság után, a nemzeti törvények és rendelkezések előírásainak megfelelően.

5. A szülés feltételezett időpontja előtti szabadság meghosszabbítandó a szülés feltételezett és tényleges időpontja közötti időszakkal, és tilos a szülést követő kötelező szabadságot csökkenteni ez okból.

6. A terhességből adódó, megfelelően igazolt betegség esetén a nemzeti törvények és rendelkezések további szülés előtti szabadságot biztosítanak, amelynek a maximális időtartamát az illetékes hatóság rögzítheti.

7. Szülésből adódó, megfelelően igazolt betegség esetén az asszony jogosult a szülés utáni szabadság meghosszabbítására, aminek a maximális időtartamát az illetékes hatóság rögzítheti.

8. A szülési szabadságot megelőző időszakban a terhes asszony nem kötelezhető semmiféle olyan típusú munkára, amely ártalmas számára.

#### *47. cikk*

1. A 47. cikk rendelkezései szerint a szülési szabadságon való távollét idejére az asszonyt pénzbeli járadék és orvosi ellátás illeti meg.

2. A készpénzjáradék mértékét a nemzeti törvények és rendelkezések állapítják meg, oly módon, hogy a járadék elegendő legyen arra, hogy az asszony magát és gyermekét teljes mértékben és egészségben eltartsa egy elfogadható életszínvonalon.

3. Az orvosi ellátás tartalmazza a szülés előtti, alatti és utáni szakképzett bába vagy orvos által végzett gondozást, valamint szükség esetén a kórházi ápolást: a kivitelezhető mértékben tiszteletben kell tartani az orvosválasztás illetve az állami- és magánkórház közötti választás szabadságát.

4. Minden olyan anyasági járadékot biztosító kötelező társadalombiztosítási konstrukcióba való befizetést, és bármely olyan, az összes kifizetett béren alapuló adót, amelyet megemelnek ilyen járadék biztosítása céljából, akár a munkaadó is és a munkavállaló is fizeti, akár csak a munkaadó fizeti, az érintett vállalkozás által alkalmazott összes férfi és nő után kell befizetni, nemre való különbségtétel nélkül.

#### *49. cikk*

1. Ha az asszony szoptatja gyermekét, a nemzeti törvények és rendelkezések által előírt feltételek szerint jogosult megszakítani a munkáját e célból.

2. A munka megszakítása szoptatás céljából munkaidőnek számít, és ennek megfelelően javadalmazandó olyan esetekben, amikor ezt a kérdést törvények és rendelkezések által vagy ezek értelmében szabályozzák; ha a kérdést kollektív szerződés szabályozza, a vonatkozó megállapodás szerinti álláspont érvényes.

#### *50. cikk*

1. Ha egy asszony a 47. cikk rendelkezései szerinti szülési szabadságon van távol a munkából, a munkaadójának nincs joga elbocsátani az ilyen távollét alatt, sem olyan időpontban felmondani neki, amely esetben a felmondási idő vége ilyen távollét idejére esne.

2. Tilos egy asszonyt csak azért elbocsátani, mert terhes vagy szoptat.

### VIII. RÉSZ. MUNKAVÁLLALÓK KOMPENZÁLÁSA

#### *51. cikk*

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet minden egyes olyan tagállama, amelyre nézve a jelen Egyezmény ezen része hatályos, vállalja, hogy minden ültetvényi munkavállalóra kiterjeszti azokat a törvényeit és rendelkezéseit, amelyek ellentételezést biztosítanak a

munkavállalóknak a munkaviszonyukból adódó vagy annak során elszenvedett baleset okozta személyi sérülésért.

#### *52. cikk*

1. Minden egyes olyan tagállam, amelyre nézve a jelen Egyezmény ezen része hatályos, vállalja, hogy a saját állampolgárainak biztosítással azonos munkavállalói ellentételezést nyújt más, a jelen Egyezmény ezen részének a hatálya alá tartozó tagállam állampolgárainak vagy ezek eltartottjainak a területén bekövetkező üzemi balesetektől adódóan elszenvedett személyi sérüléseikért.

2. Az azonos elbánás mindenféle tartózkodási feltétel nélkül biztosítandó a külföldi munkavállalóknak és eltartottaiknak. Ami az olyan kifizetéseket illeti, amelyeket a tagállamnak vagy állampolgárainak az illető tagállam területén kívül kellene eszközölniük ezen elv alkalmazása céljából, az elfogadandó intézkedéseket szükség esetén az érintett tagállamok közötti speciális megegyezésekkel kell elrendezni.

#### *53. cikk*

Speciális megállapodások köthetők az érintett tagállamok között annak biztosítására, hogy az ideiglenesen vagy időlegesen egy tagállam területén egy másik tagállam területén elhelyezkedő vállalkozás nevében alkalmazott munkavállalók által elszenvedett üzemi balesetek esetén nyújtandó ellentételezést az utóbbi tagállam törvényei és rendelkezései szabályozzák.

### IX. RÉSZ. SZERVEZKEDÉSI JOG ÉS KOLLEKTÍV ÉRDEKEGYEZTETÉS

#### *54. cikk*

Megfelelő intézkedésekkel kell biztosítani a munkaadók és a munkavállalók jogát egyaránt arra, hogy bármely törvényes célból társulhassanak.

#### *55. cikk*

A munkaadók és munkavállalók közötti viták rendezését szolgáló minden eljárásnak a lehető legegyszerűbbnek és leggyorsabbnak kell lennie.

#### *56. cikk*

1. A munkaadókat és munkavállalókat arra kell biztatni, hogy elkerüljék a vitákat, vagy ha mégis felmerülnek ilyenek, igazságos rendezést érjenek el egyeztetéssel.

2. E célból meg kell tenni minden kivitelezhető intézkedést a munkaadói és munkavállalói szervezetekkel folytatott konzultációra és társulásra az egyeztetési mechanizmus létrehozása és működtetése terén.

3. Ha ilyen mechanizmus működik, állami tisztviselőknek kell felelniük azért, hogy kivizsgálják a vitákat és igyekezzenek előmozdítani az egyeztetést, hogy segítsék a résztvevőket az igazságos rendezésben.

4. Ha ez kivitelezhető, a kérdéses tisztviselőknek kifejezetten ilyen jellegű feladatokkal megbízott hivatalnokoknak kell lenniük.

#### *57. cikk*

1. A lehető leggyorsabban létre kell hozni a munkaadók és munkavállalók közötti viták rendezésére szolgáló mechanizmust.

2. Ha ez kivitelezhető, az érintett munkaadók és munkavállalók képviselőit, illetve megfelelő szervezeteik képviselőit be kell vonni a kérdéses mechanizmus működtetésébe, minden esetben egyenlő számban és egyenlő feltételekkel, az illetékes hatóság által megállapított módon.

#### *58. cikk*

1. A munkavállalóknak megfelelő védelmet kell élvezniük a szakszervezet-ellenes diszkriminatív fellépések ellen munkaviszonyuk vonatkozásában.

2. A kérdéses védelem konkrétan olyan fellépés esetén alkalmazandó, amely azt a célt szolgálja, hogy-

- (a) a munkavállaló munkaviszonyát attól a feltételtől tegye függővé, hogy ne csatlakozzon egy szakszervezethez vagy mondjon le szakszervezeti tagságáról;
- (b) a munkavállaló elbocsátását vagy egyéb kárát eredményezze szakszervezeti tagsága vagy azért, mert munkaidőn kívül vesz részt szakszervezeti tevékenységekben, vagy azért, mert a munkaadó hozzájárulásával a munkaidő alatt teszi ezt.

#### *59. cikk*

1. A munkavállalói és munkaadói szervezeteknek megfelelő védelmet kell élvezniük bármely egymás, egymás ügynökei vagy tagjai általi beavatkozás ellen a létesítményeikbe, működésükbe vagy igazgatásukba.

2. Ezen belül, a jelen cikk szerinti értelemben beavatkozásnak minősülnek az olyan tevékenységek, amelyeknek az a célja, hogy a munkavállalók szervezeteit a munkaadók vagy munkaadói szervezetek uralma alá hajtsák, vagy pénzügyi vagy egyéb eszközzel támogassák a munkavállalók szervezeteit azzal a céllal, hogy az ilyen szervezeteket a munkaadók vagy munkaadói szervezetek ellenőrzése alá vonják.

#### *60. cikk*

Szükség esetén a nemzeti körülményeknek megfelelő mechanizmust kell létrehozni az előző cikkekben meghatározottak szerinti szervezkedési jog tiszteletben tartásának a biztosítására.

#### *61. cikk*

Szükség esetén a nemzeti körülményeknek megfelelő intézkedéseket kell tenni a munkaadók vagy munkaadói szervezetek és a munkavállalói szervezetek közötti önkéntes tárgyalásra szolgáló mechanizmus teljes kifejlesztésének serkentésére és elősegítésére, abból a célból, hogy a munkavállalási feltételeket kollektív szerződések útján szabályozzák.

## X. RÉSZ. AZ EGYESÜLÉS SZABADSÁGA

### *62. cikk*

A munkavállalóknak és munkaadóknak mindenféle megkülönböztetés nélkül joguk van előzetes felhatalmazás nélkül létrehozni a saját választásuk szerinti szervezeteket, és joguk van csatlakozni ilyenekhez kizárólag az érintett szervezet szabályai függvényében.

### *63. cikk*

1. A munkavállalók és munkaadók szervezeteinek jogában áll kidolgozni saját alapokmányukat és szabályukat, szabadon megválasztani a képviselőiket, megszervezni az igazgatásukat és tevékenységeiket és kialakítani a programjukat.

2. Az állami hatóságoknak tartózkodniuk kell minden olyan beavatkozástól, amely korlátozná ezt a jogot vagy akadályozná ennek törvényes gyakorlását.

### *64. cikk*

A munkavállalók és munkaadók szervezeteit nem oszlathatja fel vagy függesztheti fel közigazgatási hatóság.

### *65. cikk*

A munkavállalók és munkaadók szervezeteinek jogában áll közös szövetséget vagy konföderációt létrehozni és csatlakozni ilyenhez, és bármely ilyen szervezetnek, szövetségnek vagy konföderációnak jogában áll a munkavállalók és munkaadók nemzetközi szervezeteibe beolvadni.

### *66. cikk*

A 62., 63. és 64. cikk rendelkezései a munkavállalók és munkaadók szervezeteinek szövetségeire vagy konföderációira vonatkoznak.

### *67. cikk*

A munkavállalói és munkaadói szervezetek, szövetségek és konföderációk jogi személyiséggel való felruházása nem tehető függővé olyan jellegű feltételektől, amelyek korlátoznák a 62., 63. és 64. cikk rendelkezéseinek az alkalmazását.

### *68. cikk*

1. A jelen Egyezmény ezen részében biztosított jogok gyakorlása során a munkavállalóknak és munkaadóknak illetve megfelelő szervezeteiknek ugyanúgy tiszteletben kell tartaniuk az ország törvényeit mint más személyeknek vagy szervezett közösségeknek.

2. Az ország törvényei nem csorbíthatják, illetve nem alkalmazhatóak úgy, hogy csorbítsák a jelen Egyezmény ezen részében biztosított garanciákat.



#### *69. cikk*

A jelen Egyezmény ezen részében a “szervezet” kifejezés jelentése a munkavállalók vagy a munkaadók bármely olyan szervezete, amelynek célja a munkavállalók vagy a munkaadók érdekeinek előmozdítása vagy védelme .

#### *70. cikk*

Minden egyes tagállam, amelyre vonatkozóan a jelen Egyezmény hatályos, vállalja, hogy megtesz minden szükséges és megfelelő intézkedést annak a biztosítására, hogy a munkavállalók és munkaadók szabadon gyakorolhassák szervezkedési jogukat.

### XI. RÉSZ. MUNKAÜGYI ELLENŐRZÉS

#### *71. cikk*

Minden egyes olyan tagállamnak, amelyre nézve a jelen Egyezmény hatályos, munkaügyi ellenőrző rendszert kell fenntartania.

#### *72. cikk*

A munkaügyi ellenőrző szolgálatoknak megfelelően képzett ellenőrökből kell állniuk.

#### *73. cikk*

A munkavállalóknak és képviselőiknek meg kell adni minden eszközt ahhoz, hogy szabadon kommunikáljanak az ellenőrökkel.

#### *74. cikk*

1. A munkaügyi ellenőrző rendszer funkciói a következők-

- (a) biztosítani azon jogi rendelkezések végrehajtását, amelyek a munkafeltételekkel és a munkavállalók munka közbeni védelmével kapcsolatosak, így a munkaidőre, bérre, biztonságra, egészségre és jólétre, gyermekek és fiatalok foglalkoztatására és egyéb kapcsolódó kérdésekre vonatkozó rendelkezéseket, amennyiben ezek a rendelkezések végrehajthatóak munkaügyi ellenőrök segítségével;
- (b) szakmai tájékoztatást és tanácsadást biztosítani a munkaadóknak és munkavállalóknak a jogi rendelkezéseknek való megfelelés leghatékonyabb eszközeiről;
- (c) az illetékes hatóság tudomására hozni a meglévő jogi rendelkezések által nem kifejezetten lefedett hiányosságokat vagy visszaéléseket.

2. Bármely további, a munkaügyi ellenőrökre ruházott feladat csakis olyan lehet, ami nem érinti elsődleges feladataik elvégzését és semmilyen módon nem csorbítja azt a tekintélyt és pártatlanságot, amelyre az ellenőröknek szükségük van a munkaadókkal és munkavállalókkal való kapcsolataikban.

#### *75. cikk*

Az illetékes hatóságnak megfelelő lépéseket kell tennie arra, hogy előmozdítsa-

- (a) az ellenőrző szolgálatok és egyéb kormányzatszolgálatok, illetve hasonló tevékenységekkel foglalkozó állami és magánintézmények hatékony együttműködését; és
- (b) a munkaügyi ellenőrzés tisztviselői, valamint a munkaadók és a munkavállalók vagy ezek szervezetei közötti együttműködést.

#### *76. cikk*

Az ellenőri állománynak olyan állami tisztviselőkből kell állnia, akiknek a jogállása és a körülményei olyanok, hogy biztosítva van a munkaviszonyuk stabilitása és függetlenek a kormányváltásoktól és a nem helyénvaló külső befolyásoktól.

#### *77. cikk*

1. Az illetékes hatóságnak meg kell tennie a szükséges lépéseket arra, hogy a munkaügyi ellenőröknek biztosítsa a következőket-

- (a) a szolgáltatás követelményeinek megfelelően felszerelt helyi irodák, amelyek elérhetőek minden érintett személy számára;
- (b) közlekedési eszközök a feladataik ellátására olyan esetekben, amikor nincs alkalmas tömegközlekedési eszköz.

2. Az illetékes hatóságnak meg kell tennie a szükséges lépéseket arra, hogy megtérítsen a munkaügyi ellenőröknek minden olyan utazási és járulékos költséget, amely szükségesnek bizonyul a feladataik ellátásához.

#### *78. cikk*

1. A megfelelő megbízólevéllel ellátott munkaügyi ellenőrnek felhatalmazása van az alábbiakra:

- (a) szabadon és előzetes értesítés nélkül, a nap és az éjszaka bármely órájában belépni bármely, ellenőrzés alá vont munkahelyre;
- (b) belépni nappal bármely olyan helyszínre, amelyről jó oka van feltételezni, hogy az ellenőrzésre szorul; és
- (c) elvégezni bármely, általa szükségesnek ítélt vizsgálatot, tesztet vagy nyomozást, hogy meggyőződjön arról, hogy szigorúan betartják a jogi rendelkezéseket, és ezen belül-
  - (i) kikérdezni, egyedül vagy tanúk jelenlétében a munkaadót vagy a vállalkozás személyzetét bármely, a jogi rendelkezések alkalmazásával kapcsolatos ügyben;
  - (ii) bármely könyv, nyilvántartás vagy egyéb olyan okmány bemutatását követelni, melyek vezetését a munkafeltételekkel kapcsolatos törvény vagy szabályok teszik kötelezővé, hogy ezáltal megbizonyosodjon ezek törvényi megfeleléséről; megkövetelheti továbbá ezen okmányok lemásolását vagy belőlük kivonat készítését;
  - (iii) érvényt szerezni a jogi rendelkezések által megkövetelt értesítések kifüggesztésével kapcsolatos kötelezettségnek;

- (iv) elemzés céljából mintát venni vagy elvinni a felhasznált vagy kezelt anyagokból és hatóanyagokból, azzal a feltétellel, hogy a munkaadót vagy képviselőjét értesíti bármely ilyen célból vett vagy elvitt mintáról vagy anyagról.

2. Bármely ellenőrzés alkalmával az ellenőrök tudassák jelenlétüket a munkaadóval vagy annak képviselőjével, hacsak nem találják úgy, hogy ezen értesítés feladataik ellátásának menetére befolyással lehetne.

#### *79. cikk*

A törvények és szabályok által meghatározott kivételektől eltérő esetekben a munkaügyi ellenőrök:

- (a) nem bírhatnak sem közvetlen sem közvetett érdekeltséggel az általuk ellenőrzött vállalkozásban;
- (b) megfelelő büntetés vagy fegyelmi intézkedés terhe mellett még a szolgálat elhagyását követően is tartózkodjanak bármely, gyártási, kereskedelmi, illetve munkafolyamattal kapcsolatos titok felfedésétől, mely feladatuk ellátása során tudomásukra jutott;
- (c) kezeljék a legteljesebb bizalmassággal bármely olyan panasz forrását, mely valamely jogszabály áthágását vagy megsértését hozza tudtukra, és ne engedjék a munkaadót vagy képviselőjét sejtetni, hogy egy ellenőrzés ilyen panasz következményeként történik.

#### *80. cikk*

A munkaügyi ellenőrző szolgálatot értesíteni kell az üzemi balesetokról és foglalkozási betegségekről a nemzeti törvények és rendelkezések által előírt esetekben és módon.

#### *81. cikk*

A munkahelyeket olyan gyakran és olyan alaposan kell ellenőrizni, ahogy az a vonatkozó jogi rendelkezések hatékony alkalmazásának a biztosításához szükséges.

#### *82. cikk*

1. A munkaügyi ellenőrök által végrehajtható jogi rendelkezéseket megszegő vagy ezek betartását elmulasztó személyek ellen azonnal jogi eljárást lehet indítani, előzetes figyelmeztetés nélkül; a nemzeti törvények és rendelkezések kivételt tehetnek olyan esetekben, amikor előzetes figyelmeztetést kell adni az orvoslást vagy megelőzést szolgáló intézkedések elvégzésére.

2. A munkaügyi ellenőrök tetszésük szerint adhatnak figyelmeztetést vagy tanácsot is eljárás megindítása vagy javaslása helyett.

#### *83. cikk*

A nemzeti törvényeknek és rendeleteknek megfelelő büntetéseket kell kilátásba helyezniük és hathatósan érvényesíteniük a munkaügyi ellenőrök által végrehajtható jogi rendelkezések megsértése esetére és a munkaügyi ellenőr akadályozására feladatai végrehajtásában.

#### 84. cikk

1. A munkaügyi ellenőröknek vagy alkalmasint a helyi ellenőrző irodáknak rendszeres jelentést kell küldeniük a központi ellenőrző hatóságnak ellenőrző tevékenységük eredményeiről.

2. A kérdéses jelentéseket úgy kell összeállítani és azoknak olyan témákkal kell foglalkozniuk, amelyeket a központi hatóság időről időre előír; legalább olyan gyakran kell benyújtani őket, ahogyan ezt az illető hatóság előírja, de semmiképp sem kevésbé gyakran, mint évente egyszer.

### XII. RÉSZ. LAKHATÁS

#### 85. cikk

A megfelelő hatóságoknak az érintett munkaadói és munkavállalói szervezetek képviselőivel konzultálva- ha léteznek ilyenek- ösztönözniük kell azt, hogy megfelelő lakhatást biztosítsanak az ültetvényen dolgozó munkavállalóknak.

#### 86. cikk

1. Az előző cikk értelmében biztosítandó elhelyezés minimális normáit és meghatározását a megfelelő állami hatóságnak kell megadnia. Ez utóbbinak, hacsak ez kivitelezhető, a munkaadók és munkavállalók képviselőiből álló tanácsadó testületeket kell létrehozniuk a lakhatással kapcsolatos ügyekben folytatandó konzultáció céljára.

2. A kérdéses minimális normáknak meg kell adniuk a következőket-

- (a) felhasználandó építőanyagok;
- (b) a szálláshely legkisebb mérete, elrendezése, szellőzése, alapterület, légtér;
- (c) veranda-terület, főzési, mosási, tárolási, vízellátási és egészségügyi létesítmények.

#### 87. cikk

A törvényeknek és rendeleteknek megfelelő büntetést kell kilátásba helyezni az előző cikk szerinti jogi rendelkezések megszegéséért, és ezeket hatékonyan végre kell hajtani.

#### 88. cikk

1. Ha az elhelyezést a munkaadó biztosítja, úgy azon feltételek, amelyek mellett az ültetvényen dolgozó munkavállalók azt elfoglalni jogosultak, nem lehetnek kevésbé kedvezőek, mint amilyeneket a nemzeti szokások vagy a nemzeti törvények megállapítanak.

2. Ha az ott lakó munkavállalót elbocsátják, megfelelő időt kell biztosítani számára a ház kiürítésére. Ha a megengedett időt nem rögzíti törvény, akkor az elismert tárgyaló mechanizmus segítségével kell meghatározni, vagy ha nem sikerül megállapodásra jutni ebben a kérdésben, a polgári bíróságok szokványos eljárásához kell folyamodni.

### XIII. RÉSZ. ORVOSI ELLÁTÁS

#### *89. cikk*

A megfelelő hatóságoknak az érintett munkaadói és munkavállalói szervezetek képviselőivel folytatott konzultáció során – ha léteznek ilyenek – ösztönözniük kell a megfelelő orvosi szolgáltatások biztosítását az ültetvényen dolgozó munkavállalóknak és családtagjaiknak.

#### *90. cikk*

1. Az orvosi szolgáltatásoknak meg kell felelniük az állami hatóságok által előírt normának, megfelelőnek kell lenniük az érintett személyek számát tekintve, és elegendő képezett személyzetnek kell működtetnie őket.

2. Az ilyen szolgáltatásoknak, ha a megfelelő állami hatóságok biztosítják őket, meg kell felelniük az érintett hatóság normáinak, szokásainak és gyakorlatának.

#### *91. cikk*

A megfelelő hatóságoknak az érintett munkaadói és munkavállalói szervezetek képviselőivel folytatott konzultáció során – ha léteznek ilyenek – lépéseket kell tenniük az ültetvényes területeken az uralkodó járványos betegségek megszüntetésére vagy ellenőrzésére.

### XIV. RÉSZ. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

#### *92. cikk*

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

#### *93. cikk*

1. Az Egyezmény csak a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet azon tagállamaira nézve hatályos, melyeknek ratifikációját a főigazgató nyilvántartásba vette.

2. A jelen Egyezmény hat hónappal azon nap után lép hatályba, amelyen a 3. cikknek megfelelően a következő országok közül legalább kettőnek a ratifikációját nyilvántartásba vették: Argentína, Belgium, Bolívia, Brazília, Burma, Ceylon, Kína, Kolumbia, Costa Rica, Kuba, Dominikai Köztársaság, Ecuador, Etiópia, Franciaország, Ghána, Guatemala, Haiti, Honduras, India, Indonézia, Olaszország, Libéria, Maláj Szövetség, Mexikó, Hollandia, Nicaragua, Pakisztán, Panama, Peru, Fülöp-szigetek, Portugália, El Salvador, Spanyolország, Szudán, Thaiföld, Szovjet Szocialista Köztársaságok Szövetsége, Egyesült Arab Köztársaság, Nagy Britannia és Észak-Írország Egyesült Királyság, Amerikai Egyesült Államok és Vietnam.

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

#### *94. 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.

#### 95. 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.

#### 96. 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.

#### 97. 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.

#### 98. 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 94. 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.

#### 99. cikk

A jelen Egyezmény francia és angol szövegváltozatai egyformán hitelesek.