

110. sz. Ajánlás

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 úgy határozott, hogy különböző javaslatokat fogad el az ültetvényi munkavállalók foglalkoztatásának feltételeiről, amely kérdés az ülés napirendjének ötödik pontjaként szerepelt, és

Miután úgy döntött, hogy ezeket a javaslatokat Ajánlás formájában adja közre,

a mai napon, 1958. június 24-én, elfogadja az alábbi Ajánlást, amely az „Ültetvényekről szóló 1958. évi Ajánlás” néven idézhető:

A Konferencia javasolja, hogy minden tagállam alkalmazza a következő rendelkezéseket:

I. BEVEZETŐ RENDELKEZÉSEK

1. (1) A jelen Ajánlás szempontjából „ültetvény”-nek minősül bármely olyan, a trópusi vagy szubtrópusi térségekben található mezőgazdasági vállalkozás, amely rendszeresen foglalkoztat bérmunkásokat, 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 ide azok a családi vagy kisbirtokok, amelyek helyi fogyasztásra termelnek, és nem alkalmaznak rendszeresen bérmunkásokat.

(2) Minden olyan tagállam, amelyre nézve a jelen Ajánlás hatályos, az érintett munkáltatók és munkavállalók szervezeteivel – amennyiben ilyenek léteznek – folytatott konzultációt követően az Ajánlást más ültetvényekre vonatkozóan is alkalmazhatja oly módon, hogy

a jelen bekezdés (1) albekezdésében említett termények jegyzékéhez hozzáad a következő termények közül egyet vagy többet: rizs, cikória, kardamóm, muskátli és morzsika, vagy bármely más termény;

a jelen bekezdés (1) albekezdésében említett ültetvényekhez hozzáad olyan vállalkozás-osztályokat, amelyekre az nem vonatkozik, de amelyeket a nemzeti törvények vagy gyakorlat ültetvényként osztályoz;

és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Alapokmánya 19. cikkének 6. bekezdésében foglaltaknak megfelelően benyújtott jelentéseiben tájékoztatja a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatóját a jelen albekezdés értelmében tett lépésről.

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

2. A jelen Ajánlás rendelkezéseit minden tagállamnak egyformán kell alkalmaznia minden ültetvényi munkavállalóra, fajra, bőrszínre, nemre, vallási hovatartozásra, politikai

meggyőződésre, nemzetiségre, társadalmi eredetre, törzsi vagy szakszervezeti hovatartozásra való különbségtétel nélkül.

3. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet minden tagállamának az Irányító Testület által előírt módon, megfelelő időközönként, jelentést kell a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal elé terjesztenie a törvényi szabályozás és gyakorlat helyzetéről az Ajánlásban tárgyalt kérdések vonatkozásában, a tagállam felelősségi körébe tartozó országokban és területeken. Ezeknek a jelentéseknek ki kell térniük arra, hogy milyen mértékben hatályosak a jelen Ajánlás rendelkezései, vagy milyen javaslatok születtek a hatályosság kérdésében, és tartalmazniuk kell azoknak a rendelkezéseknek a módosítását is, amelyeket szükségesnek ítélték vagy ítéltethetnek a rendelkezések elfogadása vagy alkalmazása céljából.

4. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Alapokmánya 19. cikkének 8. bekezdésében foglaltakkal összhangban a jelen Ajánlás egyetlen rendelkezése sem befolyásol egyetlen olyan törvényt, döntést, szokást vagy megállapodást sem, amely a jelen Ajánlásban foglaltaknál kedvezőbb feltételeket biztosít az érintett munkavállalók számára.

II. SZAKKÉPZÉS

5. Minden országban az állami hatóságoknak, más megfelelő testületeknek vagy a kettőnek együttesen kell biztosítani a hatékony, racionális, szisztematikus és összehangolt program keretében megvalósuló szakképzést.

6. (1) Azokon az alulfejlett területeken, ahol nincsenek képzési lehetőségek, az első lépések egyike a képzett tanárok és oktatók testületének létrehozására irányuljon.

(2) Ahol ilyen képzett tanárok és oktatók nem állnak rendelkezésre, ott is minden lehetséges segítséget meg kell adni a képzési lehetőségek fejlesztéséhez azokon az ültetvényeken, ahol az operátor megfelelő képzettséggel rendelkezik gyakorlati képzés nyújtására.

7. A képzési programokért a legjobb eredmények elérésére alkalmas hatóságnak vagy hatóságoknak kell felelniük, és azokban az esetekben, amikor több hatóság közösen viseli a felelősséget, intézkedéseket kell tenni a képzési programok koordinációjára vonatkozóan. A helyi hatóságoknak együtt kell működniük az oktatási programok kidolgozásában. Szoros együttműködést kell fenntartani az érintett munkáltatók és munkavállalók szervezeteivel, valamint egyéb érintett szervezetekkel, ahol ilyenek léteznek.

8. Míg számos helyen szükséges a képzési programok helyi szintű pénzügyi támogatása, az állami hatóságoknak szintén támogatniuk kell az állami és magán képzési programokat a megfelelőnek és szükségesnek ítélt mértékben, az alábbi módon: pénzügyi támogatás; föld, épületek, szállítási eszközök, felszerelések és tananyagok rendelkezésre bocsátása; a képzésben résztvevők megélhetési költségeihez vagy munkabéréhez való hozzájárulás ösztöndíjakkal vagy más módon a képzés ideje alatt, és a bentlakásos ültetvényi iskolák látogatásának díjmentessé tétele a megfelelően képzett hallgatók, különösen azok számára, akik anyagilag nem engedhetik meg maguknak a képzés költségeinek viselését.

III. MUNKABÉREK

9. A bérkifizetési időpontok közötti időszak maximális hosszát úgy kell megállapítani, hogy

- (a) az órabérben, napi bérben vagy heti bérben fizetett munkavállalók havonta legalább két alkalommal kapják meg bérüket, amely két alkalom között maximálisan 16 nap telhet el; és
- (b) a havi vagy éves szinten megállapított díjazásban részesülő alkalmazottak esetében legalább havonta egyszer történjen kifizetés.

10. (1) A darabbérben vagy teljesítménybérben dolgozó munkavállalók esetében a munkabérek kifizetései közötti időszak maximális hosszát, amennyiben lehetséges, úgy kell megállapítani, hogy havonta legalább kétszer történjen kifizetés, és a két kifizetés közötti időszak ne haladja meg a 16 napot.

(2) Azoknak a munkavállalóknak az esetében, akiket olyan feladat elvégzésére alkalmaznak, amely több mint két hetet igényel, és akiknek az esetében a bérek fizetésének gyakoriságát nem szabályozza kollektív megállapodás vagy választott bírói döntés, megfelelő intézkedéseket kell tenni annak érdekében, hogy

- (a) a kifizetések pontosan történjenek, legalább havonta két alkalommal, amely időpontok között maximálisan 16 nap telhet el az elvégzett munka mennyiségével arányosan; és
- (b) a végső elszámolás a feladat befejezésétől számított két héten belül történjen meg.

11. A munkabér fizetési feltételeinek részletei, amelyeket a munkavállalók tudomására kell hozni, az alábbi adatokra terjedjenek ki, az adott esettől függően:

- (a) a fizetendő bérek összege;
- (b) a kiszámítás módja;
- (c) a munkabérek kifizetésének gyakorisága;
- (d) a kifizetés helye; és
- (e) a levonásokkal kapcsolatos feltételek.

12. A munkavállalókat minden megfelelő esetben, minden egyes munkabér-kifizetési napon tájékoztatni kell az alábbi adatokról az érintett kifizetési időszakkal kapcsolatban, amennyiben ezek az adatok változhatnak:

- (a) a keresett munkabér bruttó összege;
- (b) minden esetleges levonás indoklással és a pontos összeg megjelölésével; és
- (c) a kifizethető nettó munkabér.

13. A munkáltatókat megfelelő esetben kötelezni kell arra, hogy nyilvántartást vezessenek minden egyes alkalmazott munkavállalóval kapcsolatban az előző bekezdésben meghatározott adatokkal összefüggésben.

14. (1) Meg kell tenni a szükséges intézkedéseket minden jogosan járó munkabér megfelelő kifizetése érdekében, és kötelezni kell a munkáltatókat a munkabér-kifizetések nyilvántartására, továbbá arra, hogy fizetési kimutatást biztosítsanak minden munkavállaló számára, és tegyenek egyéb, megfelelő lépéseket a szükséges ellenőrzés előmozdítása érdekében.

(2) A munkabéreket szokványosan kizárólag készpénzben és közvetlenül az érintett munkavállaló részére kell kifizetni.

(3) Amennyiben nincsen ezzel ellentétes helyi szokás, amelynek tiszteletben tartását a munkavállalók kívánatosnak tartják, a munkabéreket rendszeresen kell fizetni, olyan gyakorisággal, amely csökkenti a munkabérért dolgozók eladósodásának valószínűségét.

(4) Ahol az étkezés, lakhatás, ruházkodás és más alapvető juttatások és szolgáltatások a munkabér részét képezik, az illetékes hatóságnak minden megvalósítható lépést meg kell tennie a juttatások megfelelő voltának és készpénzértékének szigorú ellenőrzése céljából.

(5) Minden megvalósítható intézkedést meg kell tenni

- (a) a munkavállalókat az őket megillető munkabérrel kapcsolatos jogaikról történő tájékoztatásra;
- (b) minden engedély nélküli levonás megakadályozására; és
- (c) a munkabérekből történő levonások összegének a munkabér részét képező természetbeni ellátás és szolgáltatások készpénzértékének szintjén történő korlátozására.

15. (1) A munkavállalók körében támogatni kell az önkéntes megtakarítások különböző formáit.

(2) Az illetékes hatóságnak kell szabályoznia a munkabér-előlegek maximális összegét és a visszafizetés módját.

(3) Az illetékes hatóságnak korlátoznia kell azoknak az előlegeknek az összegét, amelyeket a területen kívülről felvett munkavállalók számára fizetnek ki. Az ilyen előlegek összegéről egyértelműen tájékoztatni kell a munkavállalót. Az illetékes hatóság által megállapított összeget meghaladó mértékű előleg a törvény szerint vissza nem térítendő összegnek minősül.

(4) A munkavállalók védelmében minden megvalósítható intézkedést meg kell tenni az uzorakölcsönökkel szemben, különösen a kölcsönök kamatainak csökkentését célzó intézkedésekkel, a pénzkölcsönzők tevékenységének ellenőrzésével, és azoknak a pénzkölcsönzési lehetőségeknek a támogatásával, amelyek a megfelelő célú kölcsönök felvételét hitelszövetkezetek vagy olyan intézmények útján támogatják, amelyek az illetékes hatóság ellenőrzése alatt állnak.

16. A megállapítandó minimálbérek meghatározásának céljából kívánatos, hogy a munkabér megállapítását végző testület minden esetben vegye figyelembe, hogy a bérezésnek az érintett munkavállalók számára megfelelő életszínvonal fenntartását kell biztosítania.

17. A minimálbérek megállapításánál többek között az alábbi tényezőket kell figyelembe venni: a megélhetési költségek, a nyújtott szolgáltatások tisztességesen megállapított és ésszerű értéke, a kollektív szerződések által szabályozott bérezés hasonló vagy összehasonlítható munkavégzés esetén, és az általános bérszínvonal olyan, hasonló készpénzt igénylő területen, ahol a munkavállalók megfelelő szervezettséggel rendelkeznek.

18. A minimálbér megállapítására szolgáló eljárásnak, akármilyen formában történjék is, működése során figyelembe kell vennie az ültetvényeken fennálló körülmények vizsgálatának eredményeit, és konzultációkat kell előírnia az elsődlegesen és alapvetően érintett felekkel, nevezetesen a munkáltatókkal és munkavállalókkal, vagy azok legrepresentatívabb szervezeteivel, ahol ilyenek vannak. Mindkét fél véleményét ki kell kérni a minimálbér megállapításával kapcsolatos minden kérdésben, és azokat teljes mértékben és egyenlő súllyal kell mérlegelni.

19. A megállapítandó minimálbér nagyobb legitimációjának biztosítása céljából, ha a minimálbérek megállapítására szolgáló mechanizmus azt lehetővé teszi, az érintett munkavállalók és munkáltatók számára biztosítani kell a közvetlen és egyenlő partnerként, képviselőik útján történő részvételt az ilyen mechanizmusban. Az említett feleknek

mindenképpen egyenlő számú képviselővel, vagy egyenlő számú szavazattal kell rendelkezniük.

20. Abból a célból, hogy a munkáltatók és munkavállalók képviselői az általuk képviselt bizalmát élvezzék, a fenti 19. bekezdésben említett esetben az érintett munkáltatóknak és munkavállalóknak, amennyiben a körülmények azt megengedik, jogosultaknak kell lenniük a képviselőik jelölésében való részvételre, és ha vannak munkáltatói és munkavállalói szervezetek, azokat minden esetben fel kell kérni az általuk a bérmegállapító testületbe javasolt személyek jelölésének benyújtására.

21. Abban az esetben, ha a minimálbér megállapítására szolgáló mechanizmus lehetővé teszi független személyek részvételét döntőbírói vagy más célból, ezeket azok közül a férfiak vagy nők közül kell választani, akiket úgy ismernek el, mint a kötelességeik ellátásához szükséges megfelelő szakképzettséggel rendelkezőket, és akiknek az ültetvényekben és a kapcsolódó vállalkozásokban nincsenek olyan érdekeltségei, amelyek megkérdőjeleznék semlegességüket.

22. Rendelkezést kell alkotni a minimálbér megfelelő időszakonként történő felülvizsgálatára szolgáló eljárásról.

23. Az érintett munkavállalók bérének hatékony védelme érdekében, a minimálbérnél kisebb összegű munkabérek kifizetését megakadályozó intézkedéseknek az alábbiakra kell kiterjedniük:

- (a) a hatályos minimálberek nyilvánosságra hozatala, és különösen az érintett munkáltatók és munkavállalók tájékoztatása a minimálberről a nemzeti körülményeknek legjobban megfelelő módon;
- (b) a ténylegesen kifizetésre kerülő bérek hivatalos ellenőrzése; és
- (c) az érvényben lévő minimálbérrel kapcsolatos szabály megsértése esetén kiszabható büntetések, és az ilyen szabálysértések megakadályozására szolgáló intézkedések.

24. Minden szükséges intézkedést meg kell tenni a munkabérekből történő levonások korlátozására, és biztosítani kell, hogy a levonások ne haladják meg azt a mértéket, amely a munkavállaló és családjának eltartásához szükséges.

25. (1) A termékek, áruk vagy berendezések elvesztése vagy megkárosítása miatti fizetési levonás tekintetében a munkáltató csak akkor kap arra felhatalmazást, ha egyértelműen bebizonyítható az érintett munkavállaló felelőssége a veszteségben vagy károkozásban.

(2) Ilyen esetekben csak tisztességes mértékű levonást lehet eszközölni, amely nem haladhatja meg a veszteség vagy károkozás tényleges mértékét.

(3) Az ilyen levonásról szóló döntés meghozatala előtt az érintett munkavállalónak megfelelő alkalmat kell biztosítani arra, hogy bebizonyíthassa a levonás indokolatlanságát.

26. A munkáltató által rendelkezésre bocsátott eszközök, anyagok vagy felszerelés tekintetében a munkabérekből történő levonásokat megfelelő intézkedésekkel azokra az esetekre kell korlátozni, amelyekben

- (a) a levonást az érintett szakma vagy foglalkozás szokásként ismeri el; vagy
- (b) arról kollektív szerződés vagy választott bírói döntés rendelkezik; vagy
- (c) a levonás a nemzeti törvények vagy rendelkezések által elismert egyéb eljárás keretében történik.

IV. EGYENLŐ BÉREZÉS

27. (1) A bérezés mértékének meghatározására alkalmazott módszereknek megfelelő eszközökkel minden tagállamnak elő kell segítenie és, amennyiben az ilyen módszerekkel az összeegyeztethető, biztosítani kell, hogy minden munkavállalóra vonatkozóan érvényesüljön az egyenlő értékű munkáért járó egyenlő bérezés elve.

(2) Ezt az elvet

- (a) nemzeti törvények vagy rendelkezések;
- (b) a bérmegállapításra szolgáló, törvényesen létrehozott vagy elismert mechanizmus;
- (c) a munkáltatók és munkavállalók közötti kollektív megállapodások; vagy
- (d) ezek kombinációja által lehet érvényesíteni.

V. MUNKAI DŐ ÉS TÚLÓRA

28. A jelen rész rendelkezései a bizonyos időre felvett munkavállalókra vonatkoznak.

29. A fenti 1. bekezdésben meghatározott ültetvényeken foglalkoztatott bármely személy munkaideje nem haladhatja meg a napi nyolc és a heti negyvennyolc órát az alábbiakban meghatározott kivételektől eltekintve:

- (a) a jelen rész rendelkezései nem vonatkoznak a felügyelőszerelvben vagy a vállalatvezetésben pozíciót betöltő személyekre;
- (b) ahol törvény, szokás vagy a munkáltatók és munkavállalók szervezetei között létrejött megállapodás, vagy ahol ilyen szervezetek nincsenek, a munkáltatók és munkavállalók képviselői közötti megállapodás alapján a munkaidő a hét egy vagy több napján kevesebb mint nyolc óra, ott a munkaidő a hét többi napján meghaladhatja a nyolc óras maximumot, az illetékes hatóság intézkedése mellett, vagy az említett szervezetek vagy képviselők közötti megállapodás értelmében; azzal a feltétellel azonban, hogy a jelen bekezdés rendelkezései értelmében a napi nyolcórás munkaidőt minden esetben maximálisan egy órával lehet túllépni;
- (c) ahol a személyek foglalkoztatása több műszakban történik, megengedhető a személyek alkalmazása bármely napon több mint nyolc órában és bármely héten több mint negyvennyolc órában, amennyiben a három hét vagy annál rövidebb időszak vonatkozásában számított munkaidő átlaga nem haladja meg a napi nyolc és a heti negyvennyolc órát.

30. A 29. bekezdésben előírt munkaidő-korlátozást tényleges baleset vagy baleset bekövetkeztének fenyegetése, a munkagépekkel vagy az üzemmel kapcsolatban sürgősen elvégzendő munka, vagy vis major esetén túl lehet lépni, de csak amennyire az a vállalat szokásos működésében bekövetkező komoly fennakadás elkerülése érdekében szükséges. Az előírt korlátozást a romlandó áruk vagy a gyors minőségromlással fenyegető áruk védelme érdekében is túl lehet lépni.

31. A 29. bekezdésben előírt munkaidő-korlátozást azon folyamatok esetében is túl lehet lépni, amelyeket a folyamat természetéből adódóan folyamatosan szükséges elvégezni, több egymást követő műszakban, feltéve, hogy a munkaidő heti átlaga nem haladja meg az ötvenhat órát. A munkaidő ilyen szabályozása egyetlen esetben sem befolyásolhatja a

nemzeti törvények által a munkavállalók számára előírt pihenőnapokat, amelyek az ilyen folyamatok elvégzése során kimaradó heti pihenőnap kompenzációjaképpen őket megilletik.

32. (1) Az állami hatóság által hozott rendelkezések az ültetvények számára meghatározzák

- (a) azokat az állandó kivételeket, amelyek megengedhetők olyan előkészítő vagy kiegészítő munka esetén, amelyet az ültetvény általános működése szempontjából lefektetett korlátokon kívül eső időben kell elvégezni, vagy bizonyos szezonális, vagy egyéb, alapvetően szakaszos jellegű munkák esetében;
- (b) azokat az időszakos kivételeket, amelyek megengedhetők annak érdekében, hogy az ültetvények megfelelően el tudják látni a kivételesen nagy mennyiségű munkát.

(2) Ezeket a rendelkezéseket kizárólag az érintett munkáltatók és munkavállalók szervezeteivel történő konzultáció után lehet meghozni, amennyiben ilyen szervezetek léteznek. Ezek a rendelkezések minden esetben meghatározzák azt a maximális időtartamot, amennyivel a munkaidőt túl lehet lépni.

33. A 29. bekezdésben meghatározott munkaidőn túl, a 30., 31. és 32. bekezdéssel összhangban végzett munkát legalább a szokásos munkabér egy- és egynegyedszeresével kell díjazni.

VI. SZOCIÁLIS LÉTESÍTMÉNYEK

34. Tekintettel a szociális létesítmények és az azokról rendelkező nemzeti gyakorlatok sokféleségére, a jelen Ajánlás ezen részében meghatározott létesítményeket állami vagy önkéntes intézkedéssel lehet létrehozni

- (a) törvények és rendelkezések útján, vagy
- (b) az illetékes hatóság és a munkáltatói és munkavállalói szervezetek közötti konzultáció után a hatóság által jóváhagyott bármely egyéb módon, vagy
- (c) kollektív szerződés, vagy az érintett munkáltatók és munkavállalók között létrejött más megállapodás útján.

35. Azokban a helységekből, ahol nincsenek elégséges lehetőségek megfelelő ételkészítésre, innivaló beszerzésére és étkezésre, intézkedéseket kell hozni ilyen létesítmények létrehozására.

36. A munkavállalókat egyetlen esetben sem lehet arra kényszeríteni, hogy az étkezés céljára rendelkezésre álló létesítményeket használják, kivéve, ha azt nemzeti törvények és rendelkezések egészségügyi okok miatt előírják.

37. (1) Megfelelő intézkedéseket kell tenni a munkavállalók pihenését szolgáló létesítmények létrehozásának ösztönzésére abban a vállalkozásban, vagy ahhoz a vállalkozáshoz közel, amely őket foglalkoztatja, amennyiben nem állnak rendelkezésre speciális testületek vagy a közösség által létrehozott megfelelő létesítmények, és amennyiben valódi igény merül fel az ilyen létesítmények iránt, és ezt az igényt az érintett munkavállalók képviselői jelzik.

(2) Az ilyen intézkedéseket, ahol az helyénvaló, a nemzeti törvények vagy rendelkezések által létrehozott testületeknek kell meghozniuk, ha azok hatásköre kiterjed erre a területre, vagy az érintett munkáltatók vagy munkavállalók önkéntes akciójával, miután azok egymással konzultáltak. Ezeket az intézkedéseket lehetőség szerint olyan

módon kell meghozni, hogy azok ösztönözzék és támogassák az állami hatóságok által tett intézkedéseket, segítve a közösséget a pihenő létesítmények iránti igény kielégítésében.

38. Bármilyen módszerrel történjen is a pihenő létesítmények létrehozása, a munkavállalókat egyetlen esetben sem lehet arra kötelezni, hogy használják a rendelkezésre álló létesítmények bármelyikét.

39. Minden ország illetékes hatóságainak gondoskodniuk kell a munkavállalói és munkáltatói szervezetekkel történő konzultációról, a nemzeti törvények vagy rendelkezések által létrehozott szociális létesítmények működtetésével és felügyeletével kapcsolatos kérdésekben.

40. A gazdaságilag elmaradott országokban a szociális létesítményeket, amennyiben nem léteznek rájuk vonatkozó más törvényi előírások, az illetékes hatóságok által meghatározott befizetésekből fenntartott, és a munkáltatók és munkavállalók azonos mértékű részvételével működő bizottságok által kezelt jóléti alapokból lehet finanszírozni.

41. (1) Ha az étkezéseket és egyéb élelmiszereket közvetlenül a munkáltató biztosítja a munkavállalók számára, azokat ésszerű árakon és nem nyereségesen kell értékesítenie; minden, az értékesítésből származó esetleges többletbevételt egy alapba vagy egy elkülönített számlára kell befizetni, és azt a körülményeknek megfelelően vagy a veszteségek ellensúlyozására, vagy a munkavállalók részére rendelkezésre álló létesítmények javítására kell fordítani.

(2) Ha az étkezéseket és egyéb élelmiszereket hivatásos élelmiszerszállító vagy vállalkozó biztosítja a munkavállalók számára, az árakat ésszerűen kell meghatározni, és a munkáltató nem realizálhat ebből a tevékenységből nyereséget.

(3) Ahol a kérdéses létesítményeket kollektív szerződések vagy a vállalaton belül létrejött speciális megállapodások biztosítják, az (1) albekezdésben említett alapot vagy egy közös testületnek vagy a munkavállalóknak kell működtetnie.

42. (1) Egyetlen esetben sem lehet a munkavállalót arra kötelezni, hogy járuljon hozzá olyan szociális létesítmények költségeihez, amelyeket ő maga nem kíván használni.

(2) Azokban az esetekben, ahol a munkavállalóknak fizetniük kell a szociális létesítmények használatáért, nem engedélyezhető a részletfizetés vagy fizetési késedelem.

43. Ahol a munkavállalók jelentős hányada különleges nehézségekkel küzd a munkába járás területén a nem megfelelő tömegközlekedési lehetőségek vagy a nem megfelelő menetrendek miatt, az őket alkalmazó vállalatoknak törekedniük kell arra, hogy az érintett területen a tömegközlekedést biztosító vállalat az általa nyújtott szolgáltatásokban megtegye a szükséges kiigazításokat vagy javításokat.

44. Ahol megfelelő és jól működő utazási lehetőségekre van szüksége a munkavállalóknak, és az nem biztosítható más módon, az őket alkalmazó vállalatoknak kell gondoskodniuk a munkavállalók utaztatásáról.

VII. BALESETEK MEGELŐZÉSE

45. A tagállamoknak megfelelő intézkedéseket kell tenniük a balesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzésére.

VI. A MUNKAVÁLLALÓK RÉSZÉRE JÁRÓ KÁRTÉRÍTÉS

46. A munkaképesség elvesztése esetén a munkavállalót kártérítés illeti meg a baleset napjától kezdve, amelyet az érintett munkáltató, a balesetbiztosítási intézmény vagy a betegbiztosítási intézmény fizet.

47. Azokban az esetekben, amikor a baleset olyan természetű munkaképtelenséget okoz, hogy a balesetet elszenvedő munkavállaló folyamatosan egy másik személy segítségére szorul, kiegészítő kártérítés fizetendő.

48. A balesetet szenvedett munkavállalók jogosultak orvosi ellátásra és olyan sebészeti és gyógyszerészeti ellátásra, amelyet a baleset következtében szükségesnek ismernek el. Az ilyen jellegű segély költségeit vagy a munkáltató, vagy a balesetbiztosítási intézmény, vagy a betegség- vagy rokkantbiztosító intézmény fedez.

49. (1) A balesetet szenvedett munkavállalók jogosultak a szükségesnek ítélt művégtagoknak és gyógyászati segédeszközöknek a munkáltató vagy a biztosító általi biztosítására, és szükséges cseréjére; azzal a feltétellel, hogy a nemzeti törvények vagy rendelkezések kivételes esetekben megengedhetik az ilyen művégtagok és segédeszközök beszerzésének és cseréjének helyettesítését olyan összegű kártérítés kifizetésével, amely az ilyen segédeszközök beszerzésének és cseréjének költségével egyenértékű. Ezt az összeget a kártérítés összegének megállapításakor vagy felülvizsgálatakor kell megállapítani.

(2) A nemzeti törvények vagy rendelkezések előírják a szükséges felülvizsgálati intézkedéseket a segédeszközök cseréjével kapcsolatos visszaélések megakadályozása céljából, vagy annak érdekében, hogy további kártérítést ítéljenek meg ebből a célból.

IX. A MUNKAVÁLLALÓKAT MEGILLETŐ KÁRTÉRÍTÉS FOGLALKOZÁSI MEGBETEGEDÉSEK ESETÉBEN

50. Minden tagállamnak rendelkeznie kell arról, hogy a foglalkozási megbetegedések következtében munkaképtelenné vált munkavállalók, vagy az ilyen betegségekből kifolyólag bekövetkező halál esetében az eltartott családtagok kártérítést kapjanak, az ipari balesetek esetén járó kártérítéssel kapcsolatos nemzeti jogszabályok általános elveinek megfelelően.

51. Az ilyen kártérítés mértéke nem lehet kisebb, mint az ipari balesetekből eredő munkaképtelenségre vonatkozó nemzeti jogszabályok által előírt kártérítés. A jelen rendelkezés értelmében minden tagállam tehet általa szükségesnek ítélt módosításokat és kiigazításokat, amikor nemzeti törvényeiben vagy rendelkezéseiben meghatározza azokat a körülményeket, amelyek fennállása esetén az említett betegségek esetében kártérítés fizetendő, továbbá amikor az ipari balesetek esetén fizetendő kártérítésre vonatkozó törvényeket az említett betegségek esetében alkalmazza.

52. A munkáltatók és munkavállalók legrepresentatívabb szervezeteivel történő konzultáció után minden tagállam elkészíti az általa foglalkozási betegségeknek minősített betegségek és mérgezések listáját.

X. SZOCIÁLIS BIZTONSÁG

53. Minden tagállam kiterjeszti a biztosítási vagy más, betegség, anyaság, rokkantság, idős kor és hasonló szociális kockázatok esetén ellátást nyújtó rendszerére vonatkozó törvényeit és rendelkezéseit az ültetvényi munkásokra, ugyanolyan feltételek mellett, mint

amelyek az ipari és kereskedelmi foglalkozásokban alkalmazott munkavállalókra vonatkoznak.

XI. MUNKAÜGYI ELLENŐRZÉS

54. Az igazolvánnyal rendelkező munkaügyi ellenőröket a törvénynek fel kell jogosítania

- (a) arra, hogy ellátogassanak és vizsgálatokat végezzenek a nap vagy az éjszaka bármely órájában azokon a helyeken, amelyekről ésszerű okuk van azt feltételezni, hogy a törvény védelme alatt álló személyeket alkalmaznak, és arra, hogy napközben belépjenek bármely olyan helyre, amellyel kapcsolatban ésszerű okuk van feltételezni, hogy az ellenőrzés tárgyát képező létesítmény vagy annak egy része; azzal a feltétellel, hogy az ellenőröknek távozásuk előtt, ha lehetséges, tájékoztatniuk kell a munkáltatót vagy a munkáltató valamely képviselőjét látogatásukról;
- (b) arra, hogy tanúk jelenléte nélkül kikérdezzék a vállalathoz tartozó alkalmazottakat, és munkájuk végzése céljából információt kérjenek bármely egyéb személytől, akinek a közlését szükséges bizonyítéknak tekintik, és kérjék bármely nyilvántartás vagy dokumentum bemutatását, amelyeknek a munkakörülményeket szabályozó törvények alapján rendelkezésre kell állniuk.