

Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1952. évi 35. ülészakán elfogadott 103. számú Egyezmény kihirdetéséről

1. § Az Országgyűlés az anyaság védelméről szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1952. évi 35. ülészakán elfogadott Egyezményt e törvénnyel kihirdeti. (A Magyar Népköztársaság megerősítő okiratának letétbe helyezése a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatójának 1956. június hó 8. napján megtörtént. Magyarországra nézve az Egyezmény 1957. június hó 8. napján hatályba lépett).

2. § Az Egyezmény hivatalos magyar nyelvű fordítása a következő:

"103. számú Egyezmény az anyaság védelméről (módosított)

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciája,

amelyet a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Igazgató Tanácsa hívott össze Genfben, és amely 1952. június 4-én harmincötödik ülészakára ült össze, és

miután úgy határozott, hogy elfogad az anyaság védelmére vonatkozó különböző javaslatokat -, amely kérdés az ülészak napirendjének hetedik pontjaként szerepelt, és

miután úgy döntött, hogy ezeket a javaslatokat Nemzetközi Egyezmény formájában adja közre,

a mai napon, 1952. június 28-án, elfogadja az alábbi Egyezményt, amely "az anyaság védelméről szóló 1952. évi (módosított) Egyezmény" néven idézhető:

1. Cikk

1. A jelen Egyezmény alkalmazást nyer mind az iparvállalatokban, mind a nem ipari, illetve mezőgazdasági foglalkozásokban foglalkoztatott nőkre, ideértve az otthon bérért dolgozó nőket is.

2. A jelen Egyezmény szempontjából az "iparvállalatok" kifejezés vonatkozik az állami és magánvállalatokra és azok részlegeire, és magában foglalja többek között:

(a) a bányákat, kőbányákat és a föld ásványkincseinek kitermelésére szolgáló egyéb vállalatokat;

(b) azokat a vállalatokat, amelyekben termékeket készítenek, átalakítanak, tisztítanak, javítanak, díszítenek, dolgoznak fel vagy eladásra tesznek alkalmassá, illetve bontanak le vagy semmisítenek meg, továbbá az olyan vállalatokat, amelyekben anyagokat alakítanak át; beleértve a hajóépítő vállalatokat, valamint az elektromos áram vagy bármilyen más hajtóerő előállításával, átalakításával és továbbításával foglalkoznak;

(c) az építkezési és kultúrmérnöki munkálatokkal foglalkozó vállalatokat, ideértve az építési, tatarozási, karbantartási, átalakítási és bontási munkálatokat;

(d) a közúti, vasúti, tengeri, folyami és légi személy- vagy áruszállítással foglalkozó vállalatokat, ideértve az áruknek kikötőkben, rakpartokon, lerakodóhelyeken, raktárakban vagy légi kikötőkben való kezelésével foglalkozó vállalatokat is.

3. A jelen Egyezmény szempontjából a "nem-ipari foglalkozások " kifejezés vonatkozik az alább felsorolt állami vagy magánvállalatokban és intézményekben végzett, illetőleg azok működésével kapcsolatos minden munkára:

(a) kereskedelmi vállalatok;

(b) postai és távközlési intézmények;

(c) azok az intézmények és igazgatási szervek, amelyeknek személyzetét túlnyomóan irodai munkával foglalkoztatják;

(d) a sajtóvállalatok;

(e) a szállodák, panziók, éttermek, klubok, kávéházak és más olyan intézmények, ahol fogyasztási cikkeket szolgálnak fel;

(f) a betegek, rokkantak, rászoruló és árvák kezelésére és gondozására rendelt intézmények;

(g) a színházak és nyilvános szórakozóhelyek;

(h) a magánháztartásban bér fejében végzett házimunka; valamint minden más nem-ipari munka, amelyre az illetékes hatóság a jelen Egyezmény rendelkezéseinek alkalmazását döntése alapján kiterjeszti.

4. A jelen Egyezmény szempontjából a "mezőgazdasági foglalkozások " kifejezés vonatkozik a mezőgazdasági vállalatokban végzett minden munkára, ideértve az ültetvényeket és az iparosított mezőgazdasági nagyüzemeket is.

5. Minden esetben, amikor kétséges, hogy a jelen Egyezmény vonatkozik-e valamely vállalatra, részlegre, vagy foglalkozásra, a kérdést az illetékes hatóságnak kell eldönteni, az érintett munkaadók és munkavállalók képviselői szervezeteivel folytatott konzultáció után, ha vannak ilyen szervezetek.

6. Az ország jogalkotása kizárhatja a jelen Egyezmény alkalmazását azokra a vállalatokra, amelyekben csak a munkaadó családtagjai dolgoznak. Az ország jogalkotása határozza meg, hogy kit kell ebből a szempontból családtagnak tekinteni.

2. Cikk

A jelen Egyezmény szempontjából a "nő " kifejezés vonatkozik minden nőnemű személyre, akár férjzett, akár nem, korra, állampolgárságra, fajra, vallási

meggyőződésre való tekintet nélkül; "gyermeknek " kell tekinteni mind a házasságban, mind a házasságon kívül született gyermekeket.

3. Cikk

1. Minden nő, akire a jelen Egyezmény vonatkozik, a szülésének várható időpontját feltüntető orvosi bizonyítvány bemutatása esetén szülési szabadságra jogosult.

2. A szülési szabadság tartama legalább 12 hét; a szabadság egy részét a szülés után kell igénybe venni.

3. Az ország jogalkotása határozza meg a szülés utáni kötelező szabadság időtartamát, de ez semmi esetre sem lehet hat hétnél rövidebb; a teljes szülési szabadság fennmaradó részét vagy a szülés várható időpontja előtt, vagy a kötelező szabadság lejártja után, vagy pedig részben a szülés várható időpontja előtt, és részben a kötelező szabadság lejártja után lehet igénybe venni, úgy, ahogy azt az ország jogalkotása előírja.

4. Ha a szülés a feltételezett időpontnál később következik be, a szülés előtti szabadságidő minden esetben meghosszabbodik a szülés tényleges időpontjáig, szülés utáni kötelező szabadság tartama azonban emiatt nem csökkenthető.

5. Olyan betegség esetére, amelyet orvosi bizonyítvány a terhesség következményeként jelöl meg, az ország törvényeiben és rendeleteiben szülés előtt pótszabadságot kell biztosítani, amelynek leghosszabb tartamát az illetékes hatóság szabhatja meg.

6. Olyan betegség esetén, amelyet orvosi bizonyítvány a szülés következményeként jelöl meg, a nőnek joga van a szülés utáni szabadság meghosszabbítására; e szabadság leghosszabb tartamát az illetékes hatóság szabhatja meg.

4. Cikk

1. Ha a nő a fenti 3. Cikk rendelkezései alapján hagyja abba a munkáját, pénzügyi és egészségügyi szolgáltatásokra tarthat igényt.

2. A pénzügyi szolgáltatások összegeit az ország jogalkotása szabja meg oly módon, hogy az elegendő legyen a nőnek és gyermekének jó egészségügyi viszonyok között, megfelelő életszínvonalon való teljes ellátására.

3. Az egészségügyi szolgáltatások magukban foglalják a szülés előtti, a szülés alatti és a szülés utáni okleveles szülésznő vagy gyakorlott egészségügyi szakember általi kezelést, valamint szükség esetén a kórházi ellátást; a szabad orvosválasztást, és a közkórház vagy magángyógyintézet közötti szabad választást biztosítani kell.

4. A pénzügyi és egészségügyi szolgáltatásokat vagy kötelező biztosítási rendszer keretében vagy állami pénzekből kell nyújtani, és pedig mindkét esetben oly módon, hogy az említett szolgáltatások általános jogosultságként illessenek meg minden nőt, aki megfelel az előírt feltételeknek.

5. Azok a nők, akik nem támaszthatnak igényt ezekre a szolgáltatásokra, szociális segély formájában részesülnek a kellő szolgáltatásokban, ha rászorultsági alapon az őket egyébként megilleti.

6. Ha a kötelező társadalombiztosítási rendszer keretében nyújtott pénzbeli járadék az előzőleg élvezett kereset alapján van meghatározva, ezek összege nem lehet kisebb, mint a nő járadékszámításkor alapul vett korábbi keresetének kétharmada.

7. Minden, a kötelező társadalombiztosítási rendszer keretében fizetendő járulékot, mely anyasági járadékot biztosít, és minden adót, amely az említett járadékok céljaira, a kifizetett bérek alapján fizetendő, az érintett vállalatoknál foglalkoztatott férfiak és nők teljes létszáma után, nemre való tekintet nélkül kell befizetni, tekintet nélkül arra, hogy a munkaadó és a munkavállaló együttesen, vagy a munkavállaló egyedül fizeti ezeket.

8. A munkaadó nem visel személyes felelősséget az alkalmazásában álló nőket megillető járadékok költségeiért.

5. Cikk

1. Ha a nő maga szoptatja gyermekét, joga van munkáját e célból egy vagy több alkalommal félbeszakítani; a szoptatási munkamegszakítás időtartamát az ország jogalkotása határozza meg.

2. A szoptatási munkamegszakítást munkaidőként kell számításba venni és díjazni abban az esetben, ha a kérdés az ország jogalkotása szerint, vagy azokkal összhangban így van szabályozva; amennyiben a kérdést kollektív szerződés szabályozza, a továbbiakban ez tekintendő irányadónak.

6. Cikk

Ha valamely nő a jelen Egyezmény 3. Cikkének rendelkezései alapján hagyja el a munkáját, munkaadója nem mondhat fel neki jogszerűen sem távolléte alatt, sem olyan időpontra, hogy a felmondási idő az említett távollét tartama alatt járjon le.

7. Cikk

1. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet minden tagállama, amely a jelen Egyezményt ratifikálja, a ratifikáláshoz csatolt nyilatkozattal kizárhatja az Egyezmény alkalmazását;

(a) bizonyos nem-ipari foglalkozásokra;

(b) a mezőgazdasági vállalatokban végzett foglalkozásokra, kivéve az ültetvényeket;

(c) a magánháztartásban bér fejében végzett házimunkára;

(d) a bér fejében otthoni munkát végző nőkre;

(e) a tengeri személy- és áruszállító vállalatokra.

2. Az Egyezmény ratifikálásához csatolt nyilatkozatban meg kell jelölni azokat a foglalkozás-, illetve vállalat típusokat, amelyekre vonatkozólag a tagállam a jelen cikk 1. bekezdésének rendelkezéseit igénybe veszi.

3. Minden tagállam, amely ilyen nyilatkozatot tett, újabb nyilatkozattal bármikor teljesen vagy részben hatálytalaníthatja korábbi nyilatkozatát.

4. Minden tagállam, amelyre nézve a jelen cikk 1. bekezdése alapján tett nyilatkozat van hatályban, a jelen Egyezmény végrehajtására vonatkozó éves jelentésében minden évben közölje, hogy mi a törvény és a gyakorlat az olyan foglalkozások és vállalatok tekintetében, amelyekre az említett nyilatkozat értelmében a jelen Egyezmény 1. bekezdése vonatkozik, illetve közölje, hogy milyen mértékben alkalmazta vagy tervezi alkalmazni a jelen Egyezményt a szóban forgó foglalkozásokra és vállalatokra.

5. A jelen Egyezmény hatálybalépésének kezdetétől számított ötévi időtartam elteltével a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Igazgató Tanácsa külön jelentést terjeszt az Konferencia elé a szóban forgó korlátozások alkalmazásáról, s egyszersmind javaslatokat tesz olyan intézkedésekre, amelyeket e tekintetben célszerűnek tart.

8. Cikk

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

9. Cikk

1. A jelen Egyezmény a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet tagállamai közül csak azokra nézve kötelező, amelyeknek ratifikációit a főigazgató nyilvántartásba vette.

2. Az Egyezmény azon időponttól számított tizenkét hónap múlva lép hatályba, amikor két tagállam részéről történt ratifikációt a főigazgató nyilvántartásba vette.

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

10. Cikk

1. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Alapokmányának 35. Cikk 2. bekezdése értelmében a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatójához eljuttatott nyilatkozat jelölje meg azokat

(a) a területeket, melyek vonatkozásában vállalják, hogy az Egyezmény előírásai módosítás nélkül érvényesek;

(b) a területeket, melyek vonatkozásában vállalják, hogy az Egyezmény előírásai módosításokkal, valamint a módosítás részleteivel érvényesek;

(c) a területeket, melyek vonatkozásában az Egyezmény nem alkalmazható, és ezekben az esetekben ennek okait;

(d) a területeket, melyek vonatkozásában fenntartják döntésüket.

2. A jelen cikk 1. bekezdésének (a) és (b) pontjában szereplő vállalások a ratifikálás szerves részének tekintendők, és a ratifikálás erejével bírnak.

3. Egy utólagos nyilatkozattal bármely tagállam, részben vagy egészben törölheti az eredeti nyilatkozatában tett, a jelen cikk 1. bekezdésének (b), (c) és (d) pontjaiból eredő bármely kikötést.

4. Bármely olyan időpontban, amikor a 12. Cikk rendelkezéseivel összhangban az Egyezmény felmondható, bármely tagállam nyilatkozatot közölhet a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatója felé, melyben bármely szempontból módosíthatja bármely más korábbi nyilatkozat feltételeit, és közölheti érvényes álláspontját a különböző területek vonatkozásában.

11. Cikk

1. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Alapokmányának 35. Cikk 4. vagy 5. bekezdései értelmében a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatójához eljuttatott nyilatkozat tartalmazzák, hogy az Egyezmény előírásai az érintett területen módosítás nélkül, vagy módosításokkal érvényesek; amennyiben a nyilatkozat szerint az Egyezmény előírásai módosításokkal lesznek érvényesek, azokat részletezni kell.

2. Az érintett tagállam, tagállamok vagy nemzetközi hatóság egy utólagos nyilatkozattal bármikor, egészében vagy részben lemondhat bármely korábbi nyilatkozat szerinti módosításra vonatkozó jogáról.

3. Bármely olyan időpontban, amikor a 12. Cikk előírásaival összhangban az Egyezmény felmondható, az érintett tagállam, tagállamok vagy nemzetközi hatóság eljuttathatnak a főigazgatóhoz egy olyan nyilatkozatot, mely bármely más vonatkozásban módosítja bármely más korábbi nyilatkozat feltételeit és közölheti az Egyezmény alkalmazására vonatkozó érvényes álláspontját.

12. 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 tízéves időszakra kötelezettségben marad. Ezt követően minden tíz év elteltével mondhatja fel a jelen Egyezményt a jelen cikkben előírt feltételek szerint.

13. Cikk

1. A Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatója a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet valamennyi tagállamát köteles értesíteni a Szervezet tagállamai által vele közölt valamennyi ratifikálás, illetve felmondás nyilvántartásba vételéről.

2. A főigazgató a második ratifikáció nyilvántartásba vételéről küldött értesítésével egyidejűleg felhívja a Szervezet tagállamainak a figyelmét az Egyezmény hatálybalépésének időpontjára is.

14. Cikk

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

15. 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.

16. Cikk

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

(a) az új módosító Egyezmény valamely tagállam által történő ratifikálása, tekintet nélkül a fenti 12. Cikk rendelkezéseire, ipso jure magában foglalja a jelen Egyezmény azonnali felmondását, amennyiben és amikor az új módosító Egyezmény hatályba lép;

(b) az új módosító Egyezmény hatálybalépésekor 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.

17. Cikk

A jelen Egyezmény szövegének angol és francia változata egyaránt hiteles. "

3. § E törvény a kihirdetését követő 8. napon lép hatályba, rendelkezéseit azonban 1957. június hó 8. napjától kell alkalmazni.