

**A MAGYAR KÖZTÁRSASÁG KORMÁNYA**

**T /12492. számú**

**törvényjavaslat**

**a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciája**

**88. ülészakán elfogadott,**

**az anyaság védelméről szóló 183. számú Egyezmény kihirdetéséről**

**Előadó: Csizmár Gábor**

**foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi  
miniszter**

**Budapest, 2004. november**

**2004. évi ..... törvény**  
**a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciája**  
**88. ülészakán elfogadott,**  
**az anyaság védelméről szóló 183. számú Egyezmény kihirdetéséről**

**1. §**

Az Országgyűlés a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciája 88. ülészakán elfogadott, az anyaság védelméről szóló 183. számú Egyezményt e törvénnyel kihirdeti.

(A Magyar Köztársaság megerősítő okiratának letétbe helyezése a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Főigazgatójánál 2003. november hó 4. napján megtörtént. Az Egyezmény a Magyar Köztársaság vonatkozásában 2004. november 4. napján lép hatályba.)

**2. §**

Az Egyezmény eredeti angol nyelvű szövege és hivatalos magyar nyelvű fordítása a következő:

**"Convention 183**  
**Convention concerning the revision of the Maternity Protection Convention**

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 88th Session on 30 May 2000, and

Noting the need to revise the Maternity Protection Convention (Revised), 1952, and the Maternity Protection Recommendation, 1952, in order to further promote equality of all women in the workforce and the health and safety of the mother and child, and in order to recognize the diversity in economic and social development of Members, as well as the diversity of enterprises, and the development of the protection of maternity in national law and practice, and

Noting the provisions of the Universal Declaration of Human Rights (1948), the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (1979), the United Nations Convention on the Rights of the Child (1989), the Beijing Declaration and Platform for Action (1995), the International Labour Organization's Declaration on Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers (1975), the International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up (1998), as well as the international labour Conventions and Recommendations aimed at ensuring equality of opportunity and treatment for men and women workers, in particular the Convention concerning Workers with Family Responsibilities, 1981, and

Taking into account the circumstances of women workers and the need to provide protection for pregnancy, which are the shared responsibility of government and society, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the revision of the Maternity Protection Convention (Revised), 1952, and Recommendation, 1952, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention;

adopts this fifteenth day of June of the year two thousand the following Convention, which may be cited as the Maternity Protection Convention, 2000.

## **SCOPE**

### **Article 1**

For the purposes of this Convention, the term woman applies to any female person without discrimination whatsoever and the term child applies to any child without discrimination whatsoever.

### **Article 2**

1. This Convention applies to all employed women, including those in atypical forms of dependent work.

2. However, each Member which ratifies this Convention may, after consulting the representative organizations of employers and workers concerned, exclude wholly or partly from the scope of the Convention limited categories of workers when its application to them would raise special problems of a substantial nature.

3. Each Member which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its first report on the application of the Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, list the categories of workers thus excluded and the reasons for their exclusion. In its subsequent reports, the Member shall describe the measures taken with a view to progressively extending the provisions of the Convention to these categories.

## **HEALTH PROTECTION**

### **Article 3**

Each Member shall, after consulting the representative organizations of employers and workers, adopt appropriate measures to ensure that pregnant or breastfeeding women are not obliged to perform work which has been determined by the competent authority to be prejudicial to the health of the mother or the child, or where an assessment has established a significant risk to the mother's health or that of her child.

## **MATERNITY LEAVE**

### **Article 4**

1. On production of a medical certificate or other appropriate certification, as determined by national law and practice, stating the presumed date of childbirth, a woman to whom this Convention applies shall be entitled to a period of maternity leave of not less than 14 weeks.

2. The length of the period of leave referred to above shall be specified by each Member in a declaration accompanying its ratification of this Convention.

3. Each Member may subsequently deposit with the Director-General of the International Labour Office a further declaration extending the period of maternity leave.

4. With due regard to the protection of the health of the mother and that of the child, maternity leave shall include a period of six weeks' compulsory leave after childbirth, unless

otherwise agreed at the national level by the government and the representative organizations of employers and workers.

5. The prenatal portion of maternity leave shall be extended by any period elapsing between the presumed date of childbirth and the actual date of childbirth, without reduction in any compulsory portion of postnatal leave.

## **LEAVE IN CASE OF ILLNESS OR COMPLICATIONS**

### **Article 5**

On production of a medical certificate, leave shall be provided before or after the maternity leave period in the case of illness, complications or risk of complications arising out of pregnancy or childbirth. The nature and the maximum duration of such leave may be specified in accordance with national law and practice.

## **BENEFITS**

### **Article 6**

1. Cash benefits shall be provided, in accordance with national laws and regulations, or in any other manner consistent with national practice, to women who are absent from work on leave referred to in Articles 4 or 5.

2. Cash benefits shall be at a level which ensures that the woman can maintain herself and her child in proper conditions of health and with a suitable standard of living.

3. Where, under national law or practice, cash benefits paid with respect to leave referred to in Article 4 are based on previous earnings, the amount of such benefits shall not be less than two-thirds of the woman's previous earnings or of such of those earnings as are taken into account for the purpose of computing benefits.

4. Where, under national law or practice, other methods are used to determine the cash benefits paid with respect to leave referred to in Article 4, the amount of such benefits shall be comparable to the amount resulting on average from the application of the preceding paragraph.

5. Each Member shall ensure that the conditions to qualify for cash benefits can be satisfied by a large majority of the women to whom this Convention applies.

6. Where a woman does not meet the conditions to qualify for cash benefits under national laws and regulations or in any other manner consistent with national practice, she shall be entitled to adequate benefits out of social assistance funds, subject to the means test required for such assistance.

7. Medical benefits shall be provided for the woman and her child in accordance with national laws and regulations or in any other manner consistent with national practice. Medical benefits shall include prenatal, childbirth and postnatal care, as well as hospitalization care when necessary.

8. In order to protect the situation of women in the labour market, benefits in respect of the leave referred to in Articles 4 and 5 shall be provided through compulsory social insurance or public funds, or in a manner determined by national law and practice. An employer shall not be individually liable for the direct cost of any such monetary benefit to a woman employed by him or her without that employer's specific agreement except where:

(a) such is provided for in national law or practice in a member State prior to the date of adoption of this Convention by the International Labour Conference; or

(b) it is subsequently agreed at the national level by the government and the representative organizations of employers and workers.

## **Article 7**

1. A Member whose economy and social security system are insufficiently developed shall be deemed to be in compliance with Article 6, paragraphs 3 and 4, if cash benefits are provided at a rate no lower than a rate payable for sickness or temporary disability in accordance with national laws and regulations.

2. A Member which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its first report on the application of this Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, explain the reasons therefor and indicate the rate at which cash benefits are provided. In its subsequent reports, the Member shall describe the measures taken with a view to progressively raising the rate of benefits.

## **EMPLOYMENT PROTECTION AND NON-DISCRIMINATION**

### **Article 8**

1. It shall be unlawful for an employer to terminate the employment of a woman during her pregnancy or absence on leave referred to in Articles 4 or 5 or during a period following her return to work to be prescribed by national laws or regulations, except on grounds unrelated to the pregnancy or birth of the child and its consequences or nursing. The burden of proving that the reasons for dismissal are unrelated to pregnancy or childbirth and its consequences or nursing shall rest on the employer.

2. A woman is guaranteed the right to return to the same position or an equivalent position paid at the same rate at the end of her maternity leave.

### **Article 9**

1. Each Member shall adopt appropriate measures to ensure that maternity does not constitute a source of discrimination in employment, including - notwithstanding Article 2, paragraph 1 - access to employment.

2. Measures referred to in the preceding paragraph shall include a prohibition from requiring a test for pregnancy or a certificate of such a test when a woman is applying for employment, except where required by national laws or regulations in respect of work that is:

(a) prohibited or restricted for pregnant or nursing women under national laws or regulations; or

(b) where there is a recognized or significant risk to the health of the woman and child.

## **BREASTFEEDING MOTHERS**

### **Article 10**

1. A woman shall be provided with the right to one or more daily breaks or a daily reduction of hours of work to breastfeed her child.

2. The period during which nursing breaks or the reduction of daily hours of work are allowed, their number, the duration of nursing breaks and the procedures for the reduction of daily hours of work shall be determined by national law and practice. These breaks or the reduction of daily hours of work shall be counted as working time and remunerated accordingly.

## **PERIODIC REVIEW**

### **Article 11**

Each Member shall examine periodically, in consultation with the representative organizations of employers and workers, the appropriateness of extending the period of leave referred to in Article 4 or of increasing the amount or the rate of the cash benefits referred to in Article 6.

## **IMPLEMENTATION**

### **Article 12**

This Convention shall be implemented by means of laws or regulations, except in so far as effect is given to it by other means such as collective agreements, arbitration awards, court decisions, or in any other manner consistent with national practice.

## **PROVISIONS**

### **Article 13**

This Convention revises the Maternity Protection Convention (Revised), 1952.

### **Article 14**

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

### **Article 15**

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.

2. It shall come into force 12 months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General. 3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member 12 months after the date on which its ratification has been registered.

### **Article 16**

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

## **Article 17**

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and acts of denunciation communicated by the Members of the Organization.

2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention shall come into force.

## **Article 18**

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations, for registration in accordance with article 102 of the Charter of the United Nations, full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by the Director-General in accordance with the provisions of the preceding Articles.

## **Article 19**

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

## **Article 20**

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides:

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 16 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

## **Article 21**

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

### **183. számú Egyezmény az anyaság védelméről szóló Egyezmény módosításáról**

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciája,

amelyet a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Igazgató Tanácsa hívott össze Genfben, és amely 2000. május 30-án nyolcvannyolcadik ülészakára ült össze, és

figyelembe véve, hogy az anyaság védelméről szóló 1952. évi (módosított) Egyezmény és az anyaság védelméről szóló 1952. évi Ajánlás módosításra szorul annak érdekében, hogy jobban elősegítse a nők munkaerő-piaci egyenlőségét, továbbá az anya és a gyermek

egészségét és biztonságát, valamint, hogy számításba vegye a tagállamok gazdasági és társadalmi fejlődésének eltérő voltát, valamint a vállalatok közötti különbségeket, és az anyaság védelmének fejlődését az ország jogalkotása és gyakorlata keretében, és

figyelemmel az Egyetemes Emberi Jogi Nyilatkozat (1948.), a Nőkkel szembeni megkülönböztetés minden formájának megszüntetéséről szóló ENSZ Egyezmény (1979.), a Gyermekek jogairól szóló ENSZ Egyezmény (1989.), a Pekingi Nyilatkozat és Akcióplatform (1995.), a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek a női munkavállalókkal szembeni esélyegyenlőségről és egyenlő bánásmódról szóló nyilatkozata (1975.), a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek a munka világára vonatkozó alapelvekről és jogokról szóló nyilatkozata és a nyilatkozatot követő eljárások (1998.) rendelkezéseire, valamint azokra a nemzetközi munkaügyi Egyezményekre és Ajánlásokra, amelyeknek célja a női és férfi munkavállalók közötti esélyegyenlőség és egyenlő elbánás biztosítása, különös tekintettel a családi kötelezettségekkel rendelkező munkavállalókról szóló 1981. évi Egyezményre, és

figyelembe véve a női munkavállalók körülményeit, és annak szükségességét, hogy terhesség esetén védelemben részesüljenek, ami a Kormány és a társadalom közös felelőssége, és

miután úgy határozott, hogy elfogad különböző javaslatokat az anyaság védelméről szóló (módosított) 1952. évi Egyezménnyel és 1952. évi Ajánlással kapcsolatban – amely kérdés az ülésnapirendjének negyedik pontjaként szerepel, és

miután úgy döntött, hogy ezeket a javaslatokat nemzetközi egyezmény formájában adja közre,

a mai napon, 2000. június 15-én elfogadja az alábbi Egyezményt, amely „az anyaság védelméről szóló Egyezmény, 2000.” néven idézhető.

## **ALKALMAZÁSI TERÜLET**

### **1. cikk**

A jelen Egyezmény szempontjából a „nő” kifejezés vonatkozik minden nőnemű személyre, bármilyen megkülönböztetés nélkül, és a „gyermek” kifejezés vonatkozik minden gyermekre, bármilyen megkülönböztetés nélkül.

### **2. cikk**

1. A jelen Egyezmény vonatkozik minden foglalkoztatott nőre, beleértve a nem önálló munkavégzés atipikus formáit is.
2. Ugyanakkor az érintett munkáltatók és munkavállalók érdekképviselői szervezeteivel folytatott konzultációt követően minden, az Egyezményt ratifikáló tagállam részben vagy teljes egészében kizárhatja az Egyezmény hatásköre alól a munkavállalók korlátozott számú csoportjait akkor, ha a rájuk való alkalmazás jelentős horderejű speciális problémákat vetne fel.
3. Minden olyan tagállamnak, amely él az előző bekezdés által adott lehetőséggel, az Egyezmény alkalmazására vonatkozó, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Alapokmányának 22. cikkében foglaltak szerinti első jelentésében fel kell sorolnia az ily



módon kizárt munkavállalók csoportjait, és kizárásuk okait. További jelentéseiben a tagállamnak ismertetnie kell azokat az intézkedéseit, amelyeket annak érdekében tett, hogy fokozatosan kiterjessze az Egyezmény rendelkezéseit ezekre a csoportokra is.

## **AZ EGÉSZSÉG VÉDELME**

### **3. cikk**

A munkáltatók és munkavállalók érdekképviselői szervezeteivel folytatott konzultációt követően minden tagállamnak megfelelő intézkedéseket kell elfogadnia annak érdekében, hogy biztosítsa, hogy a terhes illetve szoptató nőt ne lehessen olyan munkára kötelezni, amely az illetékes hatóság megállapítása szerint ártalmas az anya vagy a gyermek egészségére, vagy amely egy értékelés megállapítása szerint jelentős kockázatot jelent az anya vagy a gyermek egészségére nézve.

## **SZÜLÉSI SZABADSÁG**

### **4. cikk**

1. Minden nő, akire a jelen Egyezmény vonatkozik, a szülésének várható időpontját feltüntetve, a nemzeti törvények vagy gyakorlat által meghatározott orvosi bizonyítvány vagy egyéb megfelelő igazolás felmutatása esetén legalább 14 heti szülési szabadságra jogosult.
2. A fent említett szülési szabadság időtartamát az egyes tagállamok határozzák meg a jelen Egyezmény ratifikálását kísérő nyilatkozatukban.
3. A későbbiekben minden tagállam további nyilatkozatot tehet a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Főigazgatójának a szülési szabadság kiterjesztéséről.
4. Az anya és a gyermek egészségének megóvása érdekében a szülési szabadságnak tartalmaznia kell egy hathetes kötelező szabadságot a szülést követően, hacsak a kormány, valamint a munkáltatók és munkavállalók érdekképviselői szervezetei nem hoznak erre vonatkozóan más, országos szintű megállapodást.
5. A szülési szabadság szülés előtti része kiterjesztendő a szülés várható és tényleges időpontja közötti bármekkora időszakra, anélkül, hogy ez a szülés utáni kötelező szabadság bármilyen csökkenését eredményezné.

## **SZABADSÁG BETEGSÉG VAGY KOMPLIKÁCIÓ ESETÉN**

### **5. cikk**

Orvosi bizonyítvány bemutatása esetén szabadság biztosítandó a szülési szabadság időszaka előtt vagy után a terhességből vagy a szülésből adódó betegség, komplikáció vagy komplikációs kockázat esetén. A nemzeti jogalkotásnak és gyakorlatnak megfelelően meghatározható az ilyen szabadság jellege és maximális időtartama.

## JUTTATÁS

### 6. cikk

1. Pénzbeli juttatás biztosítandó a nemzeti jogszabályok szerint, vagy az ország gyakorlatának megfelelő bármely más módon annak a nőnek, aki a 4. és 5. cikkben említett szabadság miatt van távol a munkából.
2. A pénzbeli juttatásnak olyan szintűnek kell lennie, hogy biztosítsa, hogy az anya megfelelő egészségügyi körülmények között és megfelelő életszínvonalon tarthassa magát és gyermekét.
3. Ha a nemzeti jogszabályok vagy a gyakorlat értelmében a 4. cikkben említett szabadság esetén kifizetett pénzbeli juttatás a korábbi jövedelmen alapul, az ilyen juttatás összege nem lehet kevesebb, mint a nő korábbi keresetének vagy a juttatás kiszámításakor figyelembe vett kereseteknek a kétharmada.
4. Ha a nemzeti jogszabályok vagy gyakorlat értelmében egyéb módszerek használatosak a 4. cikkben említett szabadságoláskor fizetendő juttatás megállapítására, a kérdéses juttatás összegének hasonlóknak kell lennie ahhoz az összeghez, amely átlagosan az előző bekezdés alkalmazásából adódik.
5. Minden tagállamnak biztosítania kell, hogy a jelen Egyezmény hatálya alá tartozó nők nagy többsége megfeleljen a pénzbeli juttatásokra jogosító feltételeknek.
6. Ha egy nő nem felel meg a nemzeti jogszabályok által, vagy bármely más, a nemzeti gyakorlatnak megfelelően megállapított, a pénzbeli juttatásra jogosító feltételeknek, úgy megfelelő, a szociális segélyalapból fizetendő juttatásra jogosult, amelynek feltétele az ilyen támogatás esetén szükséges rászorultsági vizsgálat.
7. Az anyának és gyermekének a nemzeti jogszabályoknak, vagy bármely más, a nemzeti gyakorlatnak megfelelő módon, orvosi segély jár. Az orvosi segély tartalmazza a szülés előtti, a szülési és a szülés utáni ellátást, valamint szükség esetén a kórházi ellátást is.
8. A nők munkaerő-piaci helyzetének védelme érdekében a 4. és 5. cikkben említett szabadságolással kapcsolatos juttatásokat a kötelező társadalombiztosítási vagy közalapokból fedezik, vagy úgy, ahogyan ezt a nemzeti jogszabály illetve gyakorlat megállapítja. Magát a munkáltatót nem terheli az általa alkalmazott nő ilyen jellegű pénzbeli juttatásának semmiféle közvetlen költsége a munkáltató kifejezett beleegyezése nélkül, kivéve
  - a) ha a tagállam nemzeti jogalkotása vagy gyakorlata így rendelkezett már a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet ezen Egyezményének elfogadása előtt, vagy
  - b) ha később ilyen értelmű országos szintű megállapodás születik a Kormány, valamint a munkáltatók és munkavállalók érdekképviseleti szervezetei között.

### 7. Cikk

1. Ha egy tagállam gazdasága és társadalombiztosítási rendszere nem elég fejlett, akkor úgy kell tekinteni, hogy megfelel a 6. cikk 3. és 4. bekezdésének akkor, ha a pénzbeli juttatást

a nemzeti jogszabályok értelmében betegség vagy átmeneti munkaképtelenség esetén alkalmazandó rátánál nem alacsonyabb ráta szerint biztosítja.

2. Ha egy tagállam él az előző bekezdésben felkínált lehetőséggel, akkor ezt a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Alapokmányának 22. cikke értelmében a jelen Egyezmény alkalmazásával kapcsolatban tett első jelentésében meg kell indokolnia, és jeleznie kell, hogy milyen kulcs szerint adják a pénzbeli juttatást. Ezt követő jelentéseiben a tagállamnak ismertetnie kell azokat az intézkedéseket, amelyeket annak érdekében hoz, hogy fokozatosan növelje a juttatási kulcsot.

## **A MUNKAVISZONY VÉDELME ÉS A MEGKÜLÖNBÖZTETÉS TILALMA**

### **8. cikk**

1. Jogellenes az, ha a munkáltató a nő terhessége vagy a 4. illetve 5. cikkben említett szabadságon való távolléte alatt, illetve a munkába való visszatértét követő, a jogszabályokkal megállapítandó időszakon belül szakítja meg a munkaviszonyt, kivéve, ha ez a terhességgel, a szüléssel és annak következményével vagy a szoptatással össze nem függő okból történik. A munkáltató kötelessége bizonyítani, hogy az elbocsátás oka nem függ össze a terhességgel vagy a szüléssel és annak következményeivel vagy a szoptatással.
2. A nőnek a szülési szabadság végén jogában áll visszatérni ugyanabba a munkakörbe vagy egy azzal egyenértékű, ugyanolyan kulcs szerint fizetett munkakörbe.

### **9. Cikk**

1. Minden tagállamnak meg kell hoznia a megfelelő intézkedéseket annak a biztosítására, hogy az anyaság ne lehessen foglalkoztatási megkülönböztetés forrása, beleértve – a 2. cikk 1. bekezdése kivételével – a munkához való hozzájutást is.
2. Az előző bekezdésben említett intézkedéseknek tartalmazniuk kell azt, hogy tilos terhességi tesztet vagy ilyen tesztről igazolást kérni akkor, amikor egy nő foglalkoztatásra jelentkezik, kivéve, ha ezt a nemzeti jogszabályok megkövetelik olyan munka kapcsán, amely
  - a) a nemzeti jogszabályok értelmében tilos vagy korlátozandó terhes vagy szoptató anyák esetében, vagy
  - b) amely felismert vagy jelentős kockázatot jelent a nő vagy a gyermek egészségére.

## **SZOPTATÓ ANYÁK**

### **10. cikk**

1. A nőt a gyermek szoptatása céljából napi egy vagy több alkalommal munkaszünet vagy napi munkaidő-csökkentés illeti meg.
2. Az ország jogalkotása vagy gyakorlata határozza meg azt az időszakot, amelyben engedélyezett a szoptatási munkamegszakítás vagy munkaidő-csökkentés, ezen alkalmak számát, a szoptatási munkamegszakítás időtartamát és a napi munkaidő csökkentésének

eljárásait. A kérdéses munkamegszakítások illetve napi munkaidő-csökkentések munkaidőnek számítanak, és ennek megfelelően javadalmazandók.

## **RENDSZERES FELÜLVIZSGÁLAT**

### **11. cikk**

A reprezentatív munkáltatói és munkavállalói szervezetekkel konzultálva minden egyes tagállamnak rendszeresen meg kell vizsgálnia a 4. cikkben említett szabadság időtartama kiterjesztésének, vagy a 6. cikkben említett pénzbeli juttatás összegének vagy kulcsa növelésének szükségességét.

## **VÉGREHAJTÁS**

### **12. cikk**

A jelen Egyezmény jogszabályok révén hajtandó végre, azon eset kivételével, amikor olyan egyéb eszközökkel szereznek érvényt, mint a kollektív megállapodások, döntőbírói ítéletek, bírósági végzések vagy bármely más olyan mód, amely megfelel a nemzeti gyakorlatnak.

## **ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK**

### **13. cikk**

A jelen Egyezmény módosítja az anyaság védelméről szóló (módosított) 1952. évi Egyezményt.

### **14. cikk**

A jelen Egyezmény hivatalos ratifikálását a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Főigazgatójával kell közölni nyilvántartásba vétel céljából.

### **15. cikk**

1. A jelen Egyezmény a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet tagállamai közül csak azokra nézve kötelező, amelyeknek a megerősítését a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Főigazgatója nyilvántartásba vette.
2. Az Egyezmény azon időponttól számított tizenkét hónap elteltével lép hatályba, amikor két tagállam részéről történt megerősítését a Főigazgató nyilvántartásba vette.
3. A továbbiakban a jelen Egyezmény minden további tagállamra nézve tizenkét hónappal azután lép hatályba, hogy a tagállam megerősítését nyilvántartásba vették.

### **16. cikk**

1. A jelen Egyezményt megerősítő tagállam a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Főigazgatójának nyilvántartásba vétel céljából eljuttatott nyilatkozattal mondhatja fel az

Egyezményt első hatályba lépésétől 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 mellett.

#### **17. cikk**

1. A Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Főigazgatója a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet minden tagállamát köteles értesíteni a Szervezet tagállamai által vele közölt valamennyi ratifikálás, illetve felmondás nyilvántartásba vételének tényéről.
2. A Főigazgató a második ratifikálás nyilvántartásba vételéről küldött értesítésével egyidejűleg felhívja a Szervezet tagállamainak a figyelmét az Egyezmény hatálybalépésének időpontjára is.

#### **18. cikk**

- A Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Főigazgatója az előző cikkek rendelkezéseivel összhangban nyilvántartásba vett megerősítéseket és felmondásokat az Egyesült Nemzetek Alapokmányának 102. cikke értelmében valamennyi részletükben nyilvántartásba vétel céljából megküldi az Egyesült Nemzetek Főtitkárának.

#### **19. 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.

#### **20. 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 Egyezmény valamely Tagállam által történő ratifikálása, tekintet nélkül a fenti 16. cikk rendelkezéseire, ipso iure magában foglalja a jelen Egyezmény azonnali felmondását, amennyiben és amikor az új 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 megerősítették, de a módosító Egyezményt nem.

#### **21. cikk**

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

### **3. §**

(1) E törvény a kihirdetését követő 8. napon lép hatályba, rendelkezéseit azonban 2004. november 4-től kell alkalmazni.

(2) A törvény végrehajtásáról a Kormány gondoskodik.

## INDOKOLÁS

### **A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciája 88. ülészakán elfogadott, az anyaság védelméről szóló 183. számú Egyezmény kihirdetéséről szóló törvényjavaslathoz**

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 1952. évi, az anyaság védelméről szóló (módosított) Egyezmény módosításáról szóló 183. számú Egyezménye a szülő nő számára biztosított szülési szabadság időtartamát, valamint igénybevételenek módját határozza meg és rendelkezik a szülő nőt megillető pénzbeli és egészségügyi szolgáltatások igényelhetőségéről is. A 183. számú Egyezmény 2002. február 7-én lépett hatályba.

A 183. számú Egyezmény jelentős mértékben módosítja az anyaság védelméről szóló korábbi 103. számú Egyezményt, amelyet az Országgyűlés 1956-ban erősített meg és a 2000. évi LVIII. törvénnyel hirdetett ki. A 103. számú Egyezmény 16. cikke értelmében, az azt részben vagy egészben módosító Egyezmény ratifikálása ipso iure magában foglalja a 103. számú Egyezmény azonnali felmondását az új egyezmény hatályba lépésével egyidejűleg.

A 183. számú Egyezmény a korábbi szabályozáshoz képest további garanciákat fogalmaz meg a hatálya alá tartozó nők és gyermekeik védelmében, így kimondja a terhes, illetve szoptató nők egészségre ártalmas munkára kötelezésének tilalmát, a kötelező szülési szabadság időtartamát 12 hétről 14 hétre emelte, előírta, hogy biztosítani kell, hogy a nők nagy többsége megfeleljen a pénzbeli juttatásokra jogosító feltételeknek, továbbá nagyobb hangsúlyt fektet a terhes és szoptató nők munkahelyi védelmére, valamint a hátrányos megkülönböztetés tilalmára. Az Egyezmény pontosítja a felmondási tilalom szabályait, rögzíti a bizonyítási teher megfordítását és a szülési szabadságról visszatéréskor ugyanazon vagy azzal egyenértékű munkakörbe való visszahelyezés kötelezettségét.

A Magyar Köztársaság Országgyűlése a 183. számú Egyezményt a 71/2003. (VI. 24.) OGY határozatával erősítette meg. A Magyar Köztársaság megerősítő okiratának letétbe helyezése a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatójánál 2003. november 4-én megtörtént. Az Egyezmény rendelkezéseinek megfelelő nemzeti szabályozást a csatlakozó tagállamoknak az azt követő 12 hónapon belül meg kell alkotniuk, hogy a tagállam megerősítő okiratát nyilvántartásba vették. Ennek megfelelően Magyarországnak 2004. november 4-étől az Egyezmény rendelkezéseinek meg kell felelnie. A magyar jogrendszer az Egyezmény rendelkezéseivel összhangban áll.

Az Alkotmány és a jogalkotásról szóló 1987. évi XI. törvény vonatkozó rendelkezéseivel összhangban, valamint a nemzetközi szerződésekkel kapcsolatos eljárásról szóló 1982. évi 27. törvényerejű rendelet 13. §-ának (1) bekezdését figyelembe véve, az Országgyűlés által megerősített nemzetközi szerződéseket törvénnyel kell kihirdetni.