

411/1991 Sb.

SDĚLENÍ

federálního ministerstva zahraničních věcí

Federální ministerstvo zahraničních věcí sděluje, že dne 1. července 1949 byla na 32. zasedání generální konference Mezinárodní organizace práce přijata Úmluva o ochraně mzdy (č.95). Ratifikace Úmluvy Československou socialistickou republikou byla zapsána dne 11. ledna 1990 generálním ředitelem Mezinárodního úřadu práce. Podle svého článku 19 odstavce 3 Úmluva vstoupila v platnost pro Českou a Slovenskou Federativní Republiku v platnost dnem 11. ledna 1991.

Český překlad Úmluvy se vyhlašuje současně.

Úmluva o ochraně mzdy

Generální konference Mezinárodní organizace práce, která byla svolána správní radou Mezinárodního úřadu práce do Ženevy a tam se sešla dne 8. června 1949 na svém 32. zasedání, rozhodnuvši přijmout některé návrhy týkající se ochrany mzdy, jež jsou sedmým bodem jednacího pořádku zasedání, a stanovivši, že tyto návrhy budou mít formu mezinárodní úmluvy,

přijímá dne 1. července 1949 tuto úmluvu, která bude označována jako Úmluva o ochraně mzdy, 1949:

Čl.1

Pro účely této úmluvy výraz "mzda" znamená odměnu nebo výdělek, ať se nazývají nebo vypočítávají jakkoli, které lze vyjádřit penězi a stanovit po vzájemné dohodě nebo podle vnitrostátních právních předpisů, jež zaměstnavatel má vyplatit na základě písemné nebo ústní pracovní smlouvy pracovníku za práci, která byla nebo má být vykonána, nebo za služby, které byly nebo budou poskytnuty.

Čl.2

1. Tato úmluva se vztahuje na všechny osoby, kterým se vyplácí nebo má vyplatit mzda.
2. Příslušný orgán může po projednání s přímo zúčastněnými organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, pokud existují, vyjmout z provádění všech nebo některých ustanovení této úmluvy skupiny osob, jejichž poměry a podmínky zaměstnání jsou takové, že by nebylo vhodné vztahovat na ně provádění všech nebo některých výše zmíněných ustanovení, a jež nejsou zaměstnány domácí službou či podobným zaměstnáním.
3. Každý členský stát uvede ve své první výroční zprávě o provádění této úmluvy, předkládané podle článku 22 ústavy Mezinárodní organizace práce, všechny skupiny osob, které hodlá vyjmout z provádění všech nebo některých ustanovení této úmluvy ve smyslu ustanovení předcházejícího odstavce; po předložení první výroční zprávy žádný členský stát nesmí vyjímat jiné skupiny než ty, které takto uvedl.
4. Každý členský stát, který uvedl ve své první výroční zprávě skupiny osob, které hodlá vyjmout z provádění všech nebo některých ustanovení této úmluvy, uvede v následujících výročních zprávách všechny skupiny osob, pro něž se vzdává práva použít ustanovení odstavce 2 tohoto článku, a jakýkoli pokrok, jehož bylo dosaženo při provádění této úmluvy u takových skupin osob.

Čl.3

1. Mzdy splatné v penězích se budou vyplácet pouze v zákonné měně a výplaty vlastními směnkami, šeky nebo kupony nebo jakýmkoli jinými prostředky, které jsou údajně zákonným platidlem, budou zakázány.
2. Příslušný orgán může dovolit nebo stanovit výplatu mzdy bankovním nebo poštovním šekem nebo poštovní poukázkou v případech, kde je tento způsob výplaty běžný nebo nutný vzhledem k zvláštním okolnostem nebo kde je tak stanoveno kolektivní smlouvou nebo rozhodčím výrokem, nebo, není-li tak stanoveno, se souhlasem dotyčného pracovníka.

Čl.4

1. Vnitrostátní právní předpisy, kolektivní smlouvy nebo rozhodčí výroky mohou dovolit výplatu části mzdy v naturálních požitcích v odvětvích nebo v zaměstnáních, kde vyplácení části mzdy v naturálních požitcích je běžné nebo žádoucí vzhledem k povaze příslušného odvětví nebo zaměstnání; v žádném případě nesmí být dovolena výplata mzdy ve formě lihovin nebo škodlivých drog.

2. V případech, kdy je dovoleno vyplácet část mzdy ve formě naturálních požitků, je třeba učinit vhodná opatření, aby

a) naturální požitky byly přiměřené osobní potřebě a prospěchu pracovníka a jeho rodiny a

b) hodnota přisuzovaná takovým požitkům byla správná a přiměřená.

Čl.5

Mzda se bude vyplácet přímo příslušnému pracovníkovi, ledaže vnitrostátní předpisy, kolektivní smlouva nebo rozhodčí výrok stanoví jinak nebo příslušný pracovník souhlasí s jiným postupem.

Čl.6

Zaměstnavatelům je zakázáno omezovat jakýmkoliv způsobem pracovníky ve volném nakládání se mzdou.

Čl.7

1. Kde v souvislosti s provozem podniku jsou v závodě zřízeny obchody pro prodej zboží pracovníkům nebo provozovny, které jim poskytují služby, nesmí být činěn na pracovníky žádný nátlak, aby v takových obchodech nakupovali nebo používali služeb, které podnik poskytuje.

2. Kde není možné chodit do jiných obchodů nebo používat jiných služeb, musí příslušný orgán učinit vhodná opatření, aby se zboží prodávalo a služby poskytovaly za správné a přiměřené ceny nebo obchody v závodech nebo služby poskytované zaměstnavatelem nebyly využívány pro vlastní zisk, ale v zájmu pracovníků.

Čl.8

1. Srážky ze mzdy jsou povoleny pouze za podmínek a do výše stanovené vnitrostátními právními předpisy anebo určené kolektivní smlouvou či rozhodčím výrokem.
2. Pracovníci mají být informováni způsobem, jaký příslušný orgán uzná za nejvhodnější, o podmínkách, za jakých takové srážky mohou být provedeny, a o výši těchto srážek.

Čl.9

Je zakázána každá srážka ze mzdy, kterou pracovník přímo nebo nepřímo zajišťuje platbu zaměstnavateli nebo jeho zástupci nebo jakémukoli zprostředkovateli (jako např. agentu, který zprostředkuje práci nebo provádí nábor), aby tak získal zaměstnání nebo si je udržel.

Čl.10

1. Mzda může být zabavena nebo postoupena pouze za okolností a do výše stanovené vnitrostátními právními předpisy.
2. Mzda bude chráněna proti zabavení nebo postoupení do výše, která se považuje za nutnou pro výživu pracovníka a jeho rodiny.

Čl.11

1. V případě úpadku nebo soudní likvidace podniku budou pracovníci v něm zaměstnaní považováni za přednostní věřitele buď vzhledem k dlužným mzdám za práci vykonanou před úpadkem nebo soudní likvidací po dobu stanovenou vnitrostátními předpisy nebo vzhledem k mzdám nepřesahujícím výši stanovenou vnitrostátními právními předpisy.
2. Mzda, která je přednostní pohledávkou, bude vyplacena celá, dříve než běžní věřitelé mohou vymáhat podíly z aktiv.

3. Vnitrostátní právní předpisy určí přednostní pořadí mzdy, která je přednostní pohledávkou, se zřetelem k ostatním přednostním pohledávkám.

Čl.12

1. Mzda bude vyplácena pravidelně. Vnitrostátní právní předpisy, popřípadě kolektivní smlouva nebo rozhodčí výrok stanoví lhůty pro výplatu mzdy, neexistují-li jiné vhodné úpravy, které zajišťují její pravidelnou výplatu.

2. Při skončení pracovní smlouvy se provede konečné vyrovnání veškeré dlužné mzdy podle vnitrostátních právních předpisů, kolektivní smlouvy nebo rozhodčího výroku nebo, není-li takového předpisu, smlouvy nebo výroku, v přiměřené lhůtě se zřetelem na ustanovení pracovní smlouvy.

Čl.13

1. Je-li mzda vyplácena v hotovosti, provede se její výplata pouze v pracovní dny a na pracovišti nebo v jeho blízkosti, nestanoví-li jinak vnitrostátní právní předpisy, kolektivní smlouva nebo rozhodčí výrok nebo nepovažují-li se za vhodnější jiné úpravy, známé dotčeným pracovníkům.

2. Zakazuje se vyplácet mzdu ve výčepech nápojů nebo podobných podnicích, a je-li třeba předejít zneužití, v obchodech nebo prodejnách s prodejem zboží v drobném nebo v zábavních podnicích, a to s výjimkou případů, kdy se mzda vyplácí pracovníkům tam zaměstnaným.

Čl.14

Je-li toho třeba, učiní se účinná opatření, aby pracovníci mohli být vhodným a snadno srozumitelným způsobem informováni:

a) o mzdových podmínkách, za jakých budou pracovat, a to dříve než nastoupí zaměstnání nebo nastanou jakékoli změny; a

b) o složkách jejich mzdy za příslušné výplatní období, a to při každé výplatě mzdy, pokud se tyto složky mění.

Čl.15

Právní předpisy provádějící ustanovení této úmluvy:

- a) budou k dispozici všem osobám, jichž se týkají;
- b) určí osoby odpovědné za jejich provádění;
- c) stanoví vhodné sankce za jakékoli jejich porušení;
- d) zajistí ve všech případech, kde toho je třeba, aby se vedly vyhovující výkazy ve vhodné formě a vhodným způsobem.

Čl.16

Výroční zprávy, které mají být předkládány podle článku 22 ústavy Mezinárodní organizace práce, budou obsahovat úplné informace o opatřeních uvádějících v život ustanovení této úmluvy.

Čl.17

1. Jestliže území členského státu zahrnuje rozsáhlé oblasti, kde příslušný orgán považuje ustanovení této úmluvy za neproveditelná pro řídké osídlení obyvatelstvem nebo vzhledem k dosaženému stupni rozvoje, může po poradě se zúčastněnými organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, pokud existují, vyjmout takové oblasti z provádění této úmluvy buď zcela nebo učinit takové výjimky, které považuje za vhodné se zřetelem k určitým podnikům nebo pracím.

2. Každý členský stát oznámí ve své první výroční zprávě o provádění této úmluvy, kterou předkládá podle článku 22 ústavy Mezinárodní organizace práce, všechny oblasti, ohledně nichž zamýšlí použít ustanovení tohoto článku, a zdůvodní takový postup. Žádný členský stát se po předložení své první výroční zprávy nebude moci dovolávat ustanovení tohoto článku s výjimkou území, která takto oznámil.

3. Každý členský stát, který použil ustanovení tohoto článku, zváží znovu ve lhůtách nikoli delších tří let po projednání s příslušnými organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, zda lze rozšířit provádění této úmluvy na oblasti vyňaté podle odstavce 1.

4. Každý členský stát, který použil ustanovení tohoto článku, uvede v dalších výročních zprávách všechny oblasti, pro které se vzdává práva použít zmíněných ustanovení, a jakýkoli pokrok směřující k postupnému provádění této úmluvy v takových oblastech.

Čl.18

Formální ratifikace této úmluvy budou oznámeny generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce a jím zapsány.

Čl.19

1. Tato úmluva zavazuje toliko členské státy Mezinárodní organizace práce, jejichž ratifikace byla zapsána generálním ředitelem.

2. Nabude účinnosti dvanáct měsíců poté, kdy generální ředitel zapíše ratifikace dvou členských států.

3. Pro každý další členský stát tato úmluva nabude účinnosti dvanáct měsíců od data, kdy byla zapsána jeho ratifikace.

Čl.20

1. V prohlášeních zasláných generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce podle odstavce 2 článku 35 ústavy Mezinárodní organizace práce budou uvedena

a) území, na nichž se příslušný členský stát zavazuje provádět ustanovení této úmluvy beze změn;

b) území, na nichž se příslušný členský stát zavazuje provádět ustanovení této úmluvy se změnami, včetně podrobností o těchto změnách;

c) území, na nichž nelze tuto úmluvu provádět, včetně důvodů, pro které ji nelze provádět;

d) území, ohledně nichž si příslušný členský stát vyhrazuje rozhodnout až po podrobnějším zvážení situace.

2. Závazky uvedené pod písmenami a) a b) odstavce 1 tohoto článku se budou považovat za

nedílnou součástí ratifikace a budou mít stejnou účinnost jako ratifikace.

3. Každý členský stát může pozdějším prohlášením zcela nebo částečně zrušit jakoukoli výhradu učiněnou ve svém původním prohlášení podle písmene b), c) nebo d) odstavce 1 tohoto článku.

4. Každý členský stát může v době, kdy lze vypovědět tuto úmluvu podle ustanovení článku 22, zaslat generálnímu řediteli prohlášení pozměňující v jakémkoli jiném ohledu znění každého předcházejícího prohlášení s uvedením současné situace v určených územích.

Čl.21

1. V prohlášeních zaslaných generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce ve smyslu odstavce 4 nebo v článku 35 ústavy Mezinárodní organizace práce bude uvedeno, zda se ustanovení této úmluvy budou provádět na příslušném území beze změn anebo se změnami; bude-li v prohlášení uvedeno, že ustanovení této úmluvy budou prováděna se změnami, je třeba uvést i podrobnosti o takových změnách.

2. Členský stát, členské státy nebo příslušný mezinárodní orgán mohou v době, kdy lze vypovědět tuto úmluvu podle ustanovení článku 22, zaslat generálnímu řediteli prohlášení pozměňující v jakémkoli jiném ohledu znění každého předcházejícího prohlášení s uvedením současné situace, pokud jde o provádění této úmluvy.

Čl.22

1. Každý členský stát, který ratifikoval tuto úmluvu, může ji vypovědět po uplynutí deseti let ode dne, kdy tato úmluva poprvé nabyla účinnosti, písemným sdělením generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce, který je zapíše. Výpověď nabude účinnosti jeden rok po dni, kdy byla zapsána.

2. Každý členský stát, jenž ratifikoval tuto úmluvu a který nepoužije práva ji vypovědět podle tohoto článku během roku následujícího po uplynutí období deseti let, jak uvedeno v předchozím odstavci, bude vázán úmluvou na další desetileté období a poté ji bude moci vypovědět vždy po uplynutí desetiletého období za podmínek uvedených v tomto článku.

Čl.23

1. Generální ředitel Mezinárodního úřadu práce oznámí všem členským státům Mezinárodní organizace práce zápis všech ratifikací a výpovědí, které mu členové organizace sdělí.
2. Když bude členským státům Organizace sdělovat zápis druhé ratifikace, jež mu byla oznámena, generální ředitel upozorní členské státy Organizace na datum, kdy tato úmluva nabude účinnosti.

Čl.24

Generální ředitel Mezinárodního úřadu práce oznámí generálnímu tajemníkovi Spojených národů k zápisu podle článku 102 Charty Spojených národů úplné údaje o všech ratifikacích a výpovědích, které zapsal podle ustanovení předchozích článků.

Čl.25

Vždy, bude-li to považovat za nutné, Správní rada Mezinárodního úřadu práce předloží generální konferenci zprávu o provádění této úmluvy a přezkoumá, zda je záhodno dát na pořad jednání generální konference otázku její úplné nebo částečné revise.

Čl.26

1. Přijme-li generální konference novou úmluvu revidující úplně nebo částečně tuto úmluvu a neustanoví-li nová úmluva jinak:
 - a) ratifikace nové revidující úmluvy členským státem způsobí ipso iure okamžitou výpověď této úmluvy bez ohledu na ustanovení článku 22, a to s výhradou, že nová revidující úmluva nabude účinnosti;
 - b) od doby, kdy nová revidující úmluva nabude účinnosti, tato úmluva přestane být členským státům otevřena k ratifikaci.
2. tato úmluva však zůstane v platnosti ve své formě a obsahu pro ty členské státy, které ji ratifikovaly a které neratifikovaly revidující úmluvu.

Čl.27

Anglické a francouzské znění této úmluvy mají stejnou platnost.