

Convenția nr. 95/1949 privind protecția salariului¹

Conferința generală a Organizației Internaționale a Muncii,

convocată la Geneva de către Consiliul de administrație al Biroului Internațional al Muncii și care s-a întrunit aici la 8 iunie 1949 în cea de-a treizeci și doua sesiune a sa,

după ce a hotărât să adopte diferite propuneri referitoare la protecția salariului, problemă care constituie cel de-al șaptelea punct al ordinii de zi a sesiunii,

după ce a hotărât ca aceste propuneri să ia forma unei convenții internaționale,

adoptă, la 1 iulie 1949, convenția următoare, care se va numi "Convenție asupra protecției salariului, 1949".

Articolul 1

În sensul prezentei convenții, termenul salariu înseamnă, oricare i-ar fi denumirea sau modul de calcul, remunerarea sau câștigurile susceptibile de a fi evaluate în bani și stabilite prin acordul părților sau de către legislația națională, pe care cel care angajează le datorează unui lucrător în baza unui contract de muncă, scris sau verbal, fie pentru munca efectuată sau care urmează a fi efectuată, fie pentru serviciile prestate sau care urmează a fi prestate.

Articolul 2

1. Prezenta convenție se aplică tuturor persoanelor cărora li se plătește sau trebuie să li se plătească un salariu.

2. Autoritatea competentă, după consultarea organizațiilor celor care angajează și a organizațiilor lucrătorilor, acolo unde asemenea organizații există și sunt direct interesate, va putea excepta de la aplicarea totalității sau a unora dintre dispozițiile prezentei convenții categoriile de persoane care muncesc în astfel de împrejurări și condiții de angajare încât aplicarea totală sau parțială a amintitelor dispoziții nu s-ar putea face în mod convenabil și care nu sunt folosite la munci manuale sau care sunt folosite la servicii casnice sau alte ocupații asemănătoare.

3. Orice stat membru trebuie să indice, în primul său raport anual asupra aplicării prezentei convenții, prezentat în virtutea articolului 22 din Constituția Organizației Internaționale a Muncii, orice categorie de persoane pe care își propune să le excepteze de la aplicarea totalității sau vreuneia dintre dispozițiile convenției, în conformitate cu prevederile paragrafului precedent. Drept urmare, nici un stat membru nu va putea să procedeze la aplicarea de excepții decât pentru categoriile de persoane astfel indicate.

4. Orice stat membru care a indicat în primul său raport anual categoriile de persoane pe care își propune să le excepteze de la aplicarea totalității sau vreuneia dintre dispozițiile

¹ DECRET Nr. 284 din 11 mai 1973 pentru ratificarea unor convenții ale Organizației Internaționale a Muncii

prezentei convenții va trebui ca în rapoartele ulterioare să indice categoriile de persoane pentru care renunță la dreptul de a recurge la dispozițiile paragrafului 2 al prezentului articol, precum și orice progres realizat în scopul aplicării prezentei convenții la aceste categorii de persoane.

Articolul 3

1. Salariile plătibile în bani vor fi achitate exclusiv în monedă având curs legal, iar plata sub formă de bilete la ordin, bonuri, cupoane sau sub orice altă formă considerată că reprezintă moneda având curs legal va fi interzisă.

2. Autoritatea competentă va putea să permită sau să prevadă plata salariului prin cec tras asupra unei bănci sau prin cec ori mandat poștal, atunci când acest mod de plată se practică în mod curent sau se face necesar datorită unor împrejurări speciale, când este prevăzut de un contract colectiv ori o hotărâre arbitrală, sau când, în lipsa unor astfel de dispoziții, lucrătorul consimte.

Articolul 4

1. Legislația națională, contractele colective sau hotărârile arbitrale pot permite plata parțială în natură a salariului în industriile sau profesiile unde acest mod de plată se practică în mod curent sau este preferat datorită naturii industriei sau profesiei în cauză. Plata salariului sub formă de băuturi alcoolice sau de droguri vătămătoare nu va fi admisă în nici un caz.

2. În cazurile în care este permisă plata parțială în natură a salariului, vor fi luate măsuri corespunzătoare pentru ca:

- a) prestațiile în natură să folosească personal lucrătorului și familiei sale și să fie conforme cu interesele acestora;
- b) valoarea acestor prestații să fie justă și rezonabilă.

Articolul 5

Salariul va fi plătit direct lucrătorului în cauză, cu excepția cazurilor când legislația națională, un contract colectiv sau o hotărâre arbitrală dispune altfel, sau când lucrătorul în cauză acceptă un alt procedeu.

Articolul 6

Se interzice celui care angajează să restrângă în orice fel libertatea lucrătorului de a dispune după voia sa de propriul salariu.

Articolul 7

1. Atunci când în cadrul unei întreprinderi există economate pentru vânzarea de mărfuri către lucrători sau servicii destinate să furnizeze acestora diferite prestații, asupra lucrătorilor în cauză nu va putea fi exercitată nici o constrângere pentru a folosi aceste economate sau servicii.

2. Atunci când nu este posibil accesul la alte magazine sau servicii, autoritatea competentă va lua măsuri corespunzătoare pentru a obține ca mărfurile și serviciile să fie vândute și, respectiv, furnizate la prețuri juste și rezonabile, sau pentru ca economatele sau serviciile înființate de către cel care angajează să nu fie exploatate în scopul obținerii de beneficii, ci în interesul lucrătorilor interesați.

Articolul 8

1. Reținerile din salariu nu vor fi autorizate decât în condițiile și limitele prescrise de legislația națională sau stabilite printr-un contract colectiv ori o hotărâre arbitrală.

2. Lucrătorii vor trebui să fie informați, în modul pe care autoritatea competentă îl va considera cel mai corespunzător, asupra condițiilor și limitelor în care asemenea rețineri vor putea fi efectuate.

Articolul 9

Este interzisă orice reținere din salariu al cărei scop este să asigure o plată directă sau indirectă de un lucrător către cel care angajează, reprezentantului acestuia sau unui intermediar (cum ar fi un agent însărcinat să recruteze forță de muncă), în vederea obținerii sau păstrării unui serviciu.

Articolul 10

1. Salariul nu va putea fi poprit sau cesionat decât în limitele și modalitățile prevăzute de către legislația națională.

2. Salariul trebuie să fie protejat contra popririi sau cesiunii, în măsura considerată necesară pentru asigurarea întreținerii lucrătorului și a familiei sale.

Articolul 11

1. În caz de faliment sau de lichidare judiciară a unei întreprinderi, lucrătorii folosiți în cadrul acesteia vor avea rang de creditori privilegiați, fie pentru salariile care le sunt datorate cu titlu de servicii prestate în cursul unei perioade anterioare falimentului sau lichidării și care va fi prevăzută de către legislația națională, fie pentru salariile care nu depășesc un nivel stabilit de către legislația națională.

2. Salariul constituind o creanță privilegiată va fi plătit integral mai înainte ca creditorii ordinari să poată revendica cota-parte ce li se cuvine.

3. Ordinea de prioritate a creanței privilegiate constituită de salariu, față de celelalte creanțe privilegiate, trebuie să fie determinată de către legislația națională.

Articolul 12

1. Salariul va fi plătit la intervale regulate. Dacă nu există alte aranjamente satisfăcătoare care să asigure plata salariului la intervale regulate, intervalele la care salariul trebuie să fie plătit vor fi stabilite de către legislația națională sau fixate printr-un contract colectiv sau o hotărâre arbitrală.

2. La desfacerea contractelor de muncă, lichidarea finală a întregului salariu datorat va fi efectuată în conformitate cu legislația națională, cu prevederile unui contract colectiv ori cu cele ale unei hotărâri arbitrale sau, în lipsa acestora, într-un termen rezonabil, ținându-se seama de dispozițiile contractului individual de muncă.

Articolul 13

1. Plata salariului, atunci când este făcută în bani, va fi efectuată numai în zilele lucrătoare și la locul de muncă sau în apropierea acestuia, afară numai dacă legislația națională, un contract colectiv ori o hotărâre arbitrală nu dispun altfel sau dacă alte aranjamente, de care lucrătorii interesați au cunoștință, par mai potrivite.

2. Plata salariului este interzisă în localurile în care se consumă băuturi alcoolice sau în alte localuri asemănătoare și, dacă prevenirea abuzurilor o impune, în magazinele de vânzare cu amănuntul sau în locurile de distracție, cu excepția cazurilor în care persoanele cărora li se plătește salariul fac serviciul chiar în aceste localuri.

Articolul 14

Dacă este cazul, vor fi luate măsuri eficiente în vederea informării lucrătorilor într-un mod corespunzător și ușor de înțeles:

- a) asupra condițiilor de salarizare care li se vor aplica, și aceasta înainte de a fi angajați sau cu prilejul oricăror schimbări ale condițiilor de angajare;
- b) cu ocazia fiecărei plăți de salariu, asupra elementelor componente ale salariului, pe perioada de plată considerată, în măsura în care aceste elemente sunt susceptibile de modificări.

Articolul 15

Legislația care aplică dispozițiile prezentei convenții trebuie:

- a) să fie adusă la cunoștința celor interesați;
- b) să precizeze persoanele însărcinate cu asigurarea aplicării acestei legislații;
- c) să prevadă sancțiuni corespunzătoare în caz de infracțiune;
- d) să prevadă, în toate cazurile în care este necesar, ținerea de state de salarii, într-o formă și potrivit unei metode corespunzătoare.

Articolul 16

Rapoartele anuale care trebuie să fie prezentate potrivit articolului 22 din Constituția Organizației Internaționale a Muncii vor conține informații complete asupra măsurilor luate în vederea aplicării dispozițiilor prezentei convenții.

Articolul 17

1. Atunci când teritoriul unui stat membru cuprinde regiuni foarte întinse sau când, datorită dispersării populației sau gradului de dezvoltare a acesteia, autoritatea competentă consideră că dispozițiile prezentei convenții nu pot fi aplicate, ea poate, după consultarea organizațiilor celor care angajează și ale lucrătorilor interesați, acolo unde asemenea

organizații există, să excludă acele regiuni de la aplicarea convenției, fie în totalitatea ei, fie cu excepțiile pe care le consideră necesare pentru anumite întreprinderi sau anumite munci.

2. Orice stat membru trebuie să indice, în primul său raport anual asupra aplicării prezentei convenției, prezentat în virtutea articolului 22 din Constituția Organizației Internaționale a Muncii, orice regiune pentru care își propune să recurgă la dispozițiile prezentului articol, precum și motivele respective. Drept urmare, nici un stat membru nu va putea să recurgă la dispozițiile prezentului articol decât pentru regiunile pe care le va indica în acest mod.

3. Orice stat membru care recurge la dispozițiile prezentului articol trebuie să reconsidere, la intervale care nu depășesc 3 ani și consultându-se cu organizațiile celor care angajează și ale lucrătorilor, interesate, acolo unde asemenea organizații există, posibilitatea de a extinde aplicarea prezentei convenției asupra regiunilor exceptate în virtutea paragrafului 1.

4. Orice stat membru care recurge la dispozițiile prezentului articol trebuie să indice, în rapoartele sale anuale, regiunile pentru care renunță la aplicarea amintitelor dispoziții și progresele pe care le-a realizat în vederea aplicării treptate a prezentei convenției în acele regiuni.

Articolul 18

Ratificările formale ale prezentei convenției vor fi comunicate directorului general al Biroului Internațional al Muncii, care le va înregistra.

Articolul 19

1. Prezenta convenție nu va obliga decât statele membre ale Organizației Internaționale a Muncii ale căror ratificări au fost înregistrate de către directorul general.

2. Ea va intra în vigoare după 12 luni de la înregistrarea de către directorul general a cel puțin două ratificări din partea statelor membre.

3. Drept urmare, această convenție va intra în vigoare pentru fiecare stat membru după 12 luni de la data înregistrării ratificării sale.

Articolul 20

1. Declarațiile care vor fi comunicate directorului general al Biroului Internațional al Muncii, în conformitate cu paragraful 2 al articolului 35 din Constituția Organizației Internaționale a Muncii, vor trebui să facă cunoscute:

- a) teritoriile pentru care statul membru interesat se angajează ca dispozițiile convenției să fie aplicate fără modificări;
- b) teritoriile pentru care el se angajează ca dispozițiile convenției să fie aplicate cu modificări, și în ce constau acele modificări;
- c) teritoriile cărora nu li se aplică convenția și motivele neaplicării acesteia;

d) teritoriile pentru care el își rezervă dreptul de a hotărî în așteptarea unei analize mai aprofundate a situației privitoare la acele teritorii.

2. Angajamentele menționate la alineatele a) și b) ale primului paragraf din prezentul articol vor fi considerate parte integrantă a ratificării și vor avea efecte identice.

3. Orice stat membru va putea, printr-o nouă declarație, să renunțe în întregime sau în parte la rezervele cuprinse în declarația sa anterioară în virtutea alineatelor b), c) și d) ale primului paragraf din prezentul articol.

4. Orice stat membru va putea, în cursul perioadelor în care prezenta convenție poate fi denunțată în conformitate cu dispozițiile articolului 22, să comunice directorului general o nouă declarație care să modifice în orice fel termenii oricărei declarații anterioare și să facă cunoscută situația din teritoriile determinate.

Articolul 21

1. Declarațiile comunicate directorului general al Biroului Internațional al Muncii în conformitate cu paragrafele 4 și 5 ale articolului 35 din Constituția Organizației Internaționale a Muncii trebuie să indice dacă dispozițiile convenției vor fi aplicate în teritoriu cu sau fără modificări; atunci când declarația menționează că dispozițiile convenției se aplică sub rezerva unor modificări, ea trebuie să specifice în ce constau acele modificări.

2. Statul sau statele membre ori autoritatea internațională interesată vor putea să renunțe, total sau parțial, printr-o declarație ulterioară, la dreptul de a invoca o modificare indicată într-o declarație anterioară.

3. Statul sau statele membre ori autoritatea internațională interesată vor putea, în cursul perioadelor în care convenția poate fi denunțată în conformitate cu dispozițiile articolului 22, să comunice directorului general o nouă declarație care să modifice în orice fel termenii unei declarații anterioare și să facă cunoscută situația referitoare la aplicarea acestei convenții.

Articolul 22

1. Orice stat membru care a ratificat prezenta convenție poate să o denunțe la expirarea unei perioade de 10 ani de la data intrării inițiale în vigoare a convenției, printr-un act comunicat directorului general al Biroului Internațional al Muncii și înregistrat de acesta. Denunțarea nu va avea efect decât după expirarea termenului de un an de la înregistrarea ei.

2. Orice stat membru care a ratificat prezenta convenție și care într-un termen de un an de la expirarea perioadei de 10 ani menționată la paragraful precedent nu va face uz de facultatea de denunțare prevăzută de prezentul articol, va fi ținut pentru o nouă perioadă de 10 ani și, drept urmare, va putea să denunțe prezenta convenție la expirarea fiecărei perioade de 10 ani, în condițiile prevăzute de prezentul articol.

Articolul 23

1. Directorul general al Biroului Internațional al Muncii va notifica tuturor statelor membre ale Organizației Internaționale a Muncii înregistrarea tuturor ratificărilor, declarațiilor și denunțărilor care îi vor fi comunicate de către statele membre ale organizației.

2. Notificând statelor membre ale organizației înregistrarea celei de-a doua ratificări care i-a fost comunicată, directorul general va atrage atenția statelor membre ale organizației asupra datei la care prezenta convenție va intra în vigoare.

Articolul 24

Directorul general al Biroului Internațional al Muncii va comunica secretarului general al Organizației Națiunilor Unite, în vederea înregistrării, potrivit articolului 102 din Carta Organizației Națiunilor Unite, informații complete cu privire la toate ratificările, declarațiile și actele de denunțare înregistrate în conformitate cu articolele precedente.

Articolul 25

Ori de câte ori se va considera necesar, Consiliul de administrație al Biroului Internațional al Muncii va prezenta conferinței generale un raport asupra aplicării prezentei convenții și va examina dacă este cazul să înscrie pe ordinea de zi a conferinței problema revizuirii totale sau parțiale a acesteia.

Articolul 26

1. În cazul în care conferința va adopta o nouă convenție care să revizuiască total sau parțial prezenta convenție și dacă noua convenție nu va dispune altfel:

a) ratificarea de către un stat membru a noii convenții de revizuire va determina, de plin drept, fără a se mai ține seama de dispozițiile articolului 22 de mai sus, denunțarea imediată a prezentei convenții, sub rezerva ca noua convenție de revizuire să fi intrat în vigoare;

b) cu începere de la data intrării în vigoare a noii convenții de revizuire, prezenta convenție va înceta să mai fie deschisă ratificării de către statele membre ale organizației.

2. Prezenta convenție va rămâne în orice caz în vigoare, în forma și conținutul său, pentru statele membre care au ratificat-o dar care nu vor ratifica convenția de revizuire.

Articolul 27

Versiunile franceză și engleză ale textului prezentei convenții au aceeași valabilitate.

