

Appendix 2**Convention No. 172 concerning
working conditions in hotels,
restaurants and similar
establishments**

The General Conference of the International Labour Organisation.

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 78th Session on 5 June 1991, and

Recalling that international labour Conventions and Recommendations laying down standards of general application concerning working conditions are applicable to workers in hotels, restaurants and similar establishments, and

Noting that the particular conditions characterizing work in hotels, restaurants and similar establishments make it desirable to improve the application of these Conventions and Recommendations in these categories of establishments and to supplement them by specific standards designed to enable the workers concerned to enjoy a status corresponding to their role in these rapidly expanding categories of establishments and to attract new workers to them, by improving working conditions, training and career prospects, and

Noting that collective bargaining is an effective means of determining conditions of work in this sector, and

Considering that the adoption of a Convention together with collective bargaining will enhance working conditions, career prospects and job security, to the benefit of the workers, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to working conditions in hotels, restaurants and similar establishments, 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 twenty-fifth day of June of the year one thousand nine hundred and ninety-one the following Convention, which may be cited as the Working Conditions (Hotels and Restaurants) Convention, 1991:

Article 1

1. Subject to the provisions of Article 2, paragraph 1, this Convention applies to workers employed within:

Vedlegg 2**Konvensjon nr. 172 om arbeids-
forhold i hotell- og restaurant-
bransjen og liknende
virksomheter**

Den internasjonale arbeidsorganisasjonens generalkonferanse,

som Styret for Det internasjonale arbeidsbyrå har sammenkalt i Geneve og som har trådt sammen til sin 78. sesjon den 5. juni 1991, og

som minner om at de internasjonale arbeidskonvensjoner og rekommandasjoner som fastsetter de generelle regler for arbeidsforhold, også gjelder for arbeidstakere i hotell- og restaurantbransjen og liknende virksomheter og

som merker seg at de særskilte arbeidsforhold i hotell- og restaurantbransjen gjør det ønskelig med bedre gjennomføring av disse konvensjoner og rekommandasjoner i denne type næring, å utfylle disse med bestemmelser som er egnet til å gi de berørte arbeidstakere en status tilsvarende den rolle de har i disse bransjene, som er i rask utvikling, og som kan trekke nye medarbeidere til dem ved å forbedre arbeidsforholdene, opplæring og karriereutsikter;

som merker seg at tarifforhandlinger er et effektivt middel til å fastsette arbeidsforholdene i denne bransjen;

som tar i betraktning at en vedtatt konvensjon, i tillegg til tariffavtaler, vil føre til bedre arbeidsvilkår, karriereutsikter og trygghet på arbeidsplassen til arbeidstakernes beste,

som har besluttet å vedta visse forslag om arbeidsforhold i hotell- og restaurantbransjen, punkt 4 på dagsordenen for sesjonen, og

som har vedtatt at disse forslagene skal ha form av en internasjonal konvensjon,

vedtar den 25. juni 1991, følgende konvensjon, som kan kalles Konvensjonen om arbeidsforhold i hotell- og restaurantbransjen 1991.

Artikkel 1

1. Denne konvensjonen gjelder arbeidstakere i hotell- og restaurantbransjen slik det er definert i artikkel 2, nr.1 og som er sysselsatt i:

(a) hotels and similar establishments providing lodging:

(b) restaurants and similar establishments providing food, beverages or both.

2. The definition of the categories referred to in subparagraph (a) and (b) above shall be determined by each Member in the light of national conditions and after consulting the employers' and workers' organisations concerned. Each Member which ratifies the Convention may, after consulting the employers' and workers' organisations concerned, exclude from its application certain types of establishments which fall within the definition mentioned above, but where nevertheless special problems of a substantial nature arise.

3. (a) Each Member which ratifies this Convention may, after consulting the employers' and workers' organisations concerned, extend its application to other related establishments providing tourism services which shall be specified in a declaration appended to its ratification.

(b) Each Member which has ratified this Convention may, after consulting the employers' and workers' organisations concerned, further subsequently notify the Director-General of the International Labour Office, by a declaration, that it extends the application of the Convention to further categories of related establishments providing tourism services.

4. Each Member which ratifies this Convention shall list in the first report on the application of the Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation any type of establishment which may have been excluded in pursuance of paragraph 2 above, giving the reasons for such exclusion stating the respective positions of the employers' and workers' organisations concerned with regard to such exclusion, and shall state in subsequent reports the position of its law and practice in respect of the establishments excluded, and the extent to which effect has been given or is proposed to be given to the Convention in respect of such establishments.

Article 2

1. For the purpose of this Convention, the term "the workers concerned" means workers employed within establishments to which the Convention applies pursuant to the provisions of Article 1, irrespective of the nature and duration of their employment relationship. However, each Member may, in the light of national law, conditions and practice and after con-

(a) hoteller og liknende virksomheter som tilbyr overnatting,

(b) i restauranter og liknende virksomheter som tilbyr mat, drikke eller begge deler.

2. Definisjonen på gruppene som det er vist til i underpunktene a og b ovenfor, skal fastsettes av hver enkelt medlemsstat i samsvar med nasjonale forhold og etter rådslagning med de berørte arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner. Hver medlemsstat som ratifiserer konvensjonen kan, etter rådslagning med de berørte arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, unnta visse typer virksomheter som faller inn under ovennevnte definisjon, men som likevel reiser spesielle problemer av betydelig karakter.

3. (a) Enhver medlemsstat som ratifiserer denne konvensjonen kan, etter å ha rådført seg med berørte arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, utvide dens virkeområde til andre beslektede virksomheter som yter tjenester innenfor turistnæringen og som skal være nærmere beskrevet i en erklæring vedlagt ratifikasjonen.

(b) Enhver medlemsstat som har ratifisert denne konvensjonen kan, etter rådslagning med de berørte arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, likeledes videre underrette Generaldirektøren for Det internasjonale arbeidsbyrå, ved en erklæring, at det utvider anvendelsesområdet for konvensjonen til flere kategorier av beslektede virksomheter som yter tjenester innenfor turistnæringen.

4. Enhver medlemsstat som ratifiserer denne konvensjonen skal i sin første rapport om gjennomføringen av den, sendt inn etter artikkel 22 i ILO's konstitusjon, oppgi de typer virksomheter som har blitt unntatt etter underpunkt 2 ovenfor. Grunnene for slike unntak skal oppgis, samtidig som rapporten skal gjengi holdningene til de berørte arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner overfor slike unntak. I de etterfølgende rapporter skal det oppgis hvilken praksis og lovregler som gjelder for de virksomheter som er blitt unntatt, og i hvilken utstrekning bestemmelsene i denne konvensjonen gjelder for eller er tenkt å bli gjort gjeldende for slike virksomheter.

Artikkel 2

1. Etter denne konvensjonen betyr uttrykket «de berørte arbeidstakere» de som er ansatt i virksomheter som konvensjonen gjelder for etter bestemmelsene i artikkel 1, uavhengig av egenarten eller varigheten av deres arbeidsforhold. Imidlertid kan enhver medlemsstat, etter nasjonal lovgivning, forhold og praksis, og etter rådslagning med de berørte arbeidsgi-

sulting the employers' and workers' organisations concerned, exclude certain particular categories of workers from the application of all or some of the provisions of this Convention.

2. Each Member which ratifies this Convention shall list, in the first report on the application of the Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation, any categories of workers which may have been excluded in pursuance of paragraph 1 above, giving the reasons for such exclusion, and shall indicate in subsequent reports any progress towards wider application.

Article 3

1. Each Member shall, with due respect to the autonomy of the employers' and workers' organisations concerned, adopt and apply, in a manner appropriate to national law, conditions and practice, a policy designed to improve the working conditions of the workers concerned.

2. The general objective of such a policy shall be to ensure that the workers concerned are not excluded from the scope of any minimum standards adopted at the national level for workers in general, including those relating to social security entitlements.

Article 4

1. Unless otherwise determined by national law or practice, the term "hours of work" means the time during which a worker is at the disposal of the employer.

2. The workers concerned shall be entitled to reasonable normal hours of work and overtime provisions in accordance with national law and practice.

3. The workers concerned shall be provided with reasonable minimum daily and weekly rest periods, in accordance with national law and practice.

4. The workers concerned shall, where possible, have sufficient advance notice of working schedules to enable them to organise their personal and family life accordingly.

Article 5

1. If workers are required to work on public holidays, they shall be appropriately compensated in time or remuneration, as determined by collective bargaining or in accordance with national law or practice.

2. The workers concerned shall be entitled to annual leave with pay of a length to be de-

ver- og arbeidstakerorganisasjoner, unnta visse særskilte kategorier arbeidstakere fra gjennomføringen av alle eller noen av bestemmelsene i denne konvensjonen.

2. Enhver medlemsstat som ratifiserer denne konvensjonen skal i sin første rapport om gjennomføringen av den, sendt inn etter artikkel 22 i ILOs konstitusjon, oppgi hvilke kategorier arbeidstakere som har blitt unntatt etter underpunkt 1 ovenfor, og oppgi grunnene for slike unntak. De etterfølgende rapporter skal angi enhver utvidelse av anvendelsesområdet.

Artikkel 3

1. Enhver medlemsstat skal, under hensyn til de berørte arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoners uavhengighet, vedta og gjennomføre en politikk for bedring av arbeidsforholdene for de berørte arbeidstakere i samsvar med nasjonal lovgivning, forhold og praksis.

2. Den overordnede målsettingen for denne politikken skal være å sikre at de berørte arbeidstakerne ikke blir utelatt fra virkeområdet for noen av de minimumstandardene som gjelder nasjonalt for arbeidstakere i sin alminnelighet, innbefattet regler for trygderettigheter.

Artikkel 4

1. Med mindre annet er fastsatt ved nasjonal lovgivning eller praksis, skal uttrykket «arbeidstid» bety den tiden som arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiveren.

2. De berørte arbeidstakerne skal ha rett til rimelig, normal arbeidstid og ha overtidsbetalt i samsvar med nasjonal lovgivning og praksis.

3. Det skal sørges for at de berørte arbeidstakerne får rimelig minste daglige og ukentlige hvileperioder, i samsvar med nasjonal lovgivning og praksis.

4. De berørte arbeidstakere skal, når det er mulig, i tilstrekkelig tid på forhånd gjøres kjent med arbeidsplanene slik at de er i stand til å organisere sitt privatliv og sitt familieliv deretter.

Artikkel 5

1. Dersom arbeidstakerne blir pålagt å arbeide på offentlige fridager, skal de ha en passende kompensasjon, enten ved fritid eller ved lønn, slik dette er fastsatt i tariffavtaler eller i samsvar med nasjonal lovgivning eller praksis.

2. De berørte arbeidstakere skal ha en årlig betalt feriefritid for en periode som er fastsatt

terminated by collective bargaining or in accordance with national law or practice.

3. In cases where their contract expires or their period of continuous service is not of sufficient duration to qualify them for full annual leave, the workers concerned shall be entitled to paid leave proportionate to the length of service or payment of wages in lieu, as determined by collective bargaining or in accordance with national law or practice.

Article 6

1. The term "tip" means an amount of money given voluntarily to the worker by a customer, in addition to the amount which the customer has to pay for the services received.

2. Regardless of tips, the workers concerned shall receive a basic remuneration that is paid at regular intervals.

Article 7

Where such a practice exists, the sale and purchase of employment in establishments referred to in Article 1 shall be prohibited.

Article 8

1. The provisions of this Convention may be applied by or through national laws or regulations, collective agreements, arbitration awards or judicial decisions, or in any other appropriate manner consistent with national practice.

2. For the Members where the provisions of this Convention are matters normally left to agreements between employers or employers' organisations and workers' organisations, or are normally carried out otherwise than by law, compliance with those provisions shall be treated as effective if they are applied through such agreements or other means to the great majority of the workers concerned.

Article 9

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

Article 10

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

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

ved tariffavtale eller i samsvar med nasjonal lovgivning eller praksis.

3. Når arbeidskontrakten opphører eller når tjenestetiden ikke er lang nok til å gi dem full årlig feriefritid, skal de berørte arbeidstakere ha betalt fritid i forhold til lengden på sin arbeidsperiode, eller i stedet få utbetalt lønn, slik dette er fastsatt i tariffavtale eller i samsvar med nasjonal lovgivning eller praksis.

Artikkel 6

1. Uttrykket «tips» betyr det beløpet som en kunde gir etter eget ønske til arbeidstakeren i tillegg til det beløpet kunden betaler for de mottatte tjenester.

2. Uavhengig av tips skal den berørte arbeidstakeren ha en grunnlønn som blir utbetalt med faste mellomrom.

Artikkel 7

Der det finnes slik praksis, skal salg og kjøp av arbeid i virksomheter som det er vist til i artikkel 1, være forbudt.

Artikkel 8

1. Reglene i denne konvensjonen kan gjennomføres ved nasjonale lover eller regler, tariffavtaler, voldgift eller ved domsavgjørrelser, eller på annen passende måte i samsvar med nasjonal praksis.

2. For de medlemsstater der bestemmelsene i denne konvensjonen vanligvis er overlatt til avtaler mellom arbeidsgivere eller arbeidsgiverorganisasjoner og arbeidstakerorganisasjoner, eller vanligvis blir håndhevet på annen måte enn ved lov, skal gjennomføringen av bestemmelsene bli betraktet som oppfylt når de blir anvendt på et stort flertall av de berørte arbeidstakere gjennom avtaler eller på annen måte.

Artikkel 9

De formelle ratifikasjoner av denne konvensjonen skal oversendes Generaldirektøren for Det internasjonale arbeidsbyrå til registrering.

Artikkel 10

1. Denne konvensjonen skal binde bare de medlemsstater i Den internasjonale arbeidsorganisasjon som har fått registrert sine ratifikasjoner hos Generaldirektøren.

2. Den skal tre i kraft 12 måneder etter den dag da to medlemsstaters ratifikasjoner er blitt registrert hos Generaldirektøren.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Artikkel 11

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 years 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 12

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

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

Article 13

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 him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 14

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

3. Deretter skal denne konvensjonen tre i kraft for enhver medlemsstat 12 måneder etter den dag da medlemsstatens ratifikasjon ble registrert.

Artikkel 11

1. Enhver medlemsstat som har ratifisert denne konvensjonen kan si den opp når 10 år er gått fra den dag da konvensjonen trådte i kraft, ved å sende melding om dette til registrering hos Generaldirektøren for Det internasjonale arbeidsbyrå. Slik oppsigelse trer ikke i kraft før ett år etter at den er blitt registrert.

2. Enhver medlemsstat som har ratifisert denne konvensjonen, og som ikke gjør bruk av den oppsigelsesrett som er fastsatt i denne artikkel innen ett år etter utgangen av den 10-årsperioden som er nevnt i artikkel 11.1, er bundet for ytterligere 10 år, og kan deretter si opp denne konvensjonen ved utgangen av hver 10-årsperiode på de vilkår som er fastsatt i denne artikkel.

Artikkel 12

1. Generaldirektøren for Det internasjonale arbeidsbyrå skal underrette alle medlemsstater av Den internasjonale arbeidsorganisasjon om registreringen av alle ratifikasjoner og oppsigelser som er sendt ham av organisasjonens medlemsstater.

2. Når Generaldirektøren underretter medlemsstatene i organisasjonen om registrering av den andre ratifikasjon som er sendt ham, skal han gjøre medlemsstatene oppmerksom på hvilken dato konvensjonen vil tre i kraft.

Artikkel 13

Generaldirektøren for Det internasjonale arbeidsbyrå skal sende Generalsekretæren for De forente nasjoner fullstendige opplysninger om alle ratifikasjoner og oppsigelser som registreres av ham etter reglene i de foregående artikler, for registrering i samsvar med artikkel 102 i De forente nasjoners pakt.

Artikkel 14

Styret for Det internasjonale arbeidsbyrå skal, når det finner det nødvendig, legge fram for Arbeidskonferansen en melding om hvordan denne konvensjonen har virket og undersøke om det er ønskelig å sette spørsmålet om

on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 15

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 11 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 16

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

hel eller delvis revisjon av konvensjonen på konferansens dagsorden.

Artikkel 15

1. Dersom Arbeidskonferansen vedtar en ny konvensjon som helt eller delvis endrer denne konvensjonen og intet annet er bestemt i den nye konvensjonen skal:

a) en medlemsstats ratifikasjon av den nye reviderte konvensjonen *ipso jure* innebære en øyeblikkelig oppsigelse av denne konvensjonen uten hensyn til reglene i artikkel 11 ovenfor, forutsatt at den nye, reviderte konvensjonen er trådt i kraft;

b) denne konvensjonen ikke lenger kunne ratifiseres av medlemsstatene fra den dag da den nye, reviderte konvensjonen trer i kraft.

2. Denne konvensjonen skal uansett fortsatt være i kraft i sin nåværende form og med sitt nåværende innhold for de medlemsstater som har ratifisert den, men som ikke har ratifisert den reviderte konvensjonen.

Artikkel 16

De engelske og franske versjoner av teksten i denne konvensjonen har lik gyldighet.