



Препорака бр. 166

Препорака за престанок на работниот однос на иницијатива на работодавачот, 1982 г.

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот,

Свикана во Женева од страна на Управниот орган на Меѓународната канцеларија на трудот, се состана на својата шеесет и осма седница на 2 јуни 1982 година, и

Одлучувајќи се за донесување определени предлози во однос на престанокот на работниот однос на иницијатива на работодавачот, што претставува петта точка на дневниот ред на седницата, и

Утврдувајќи дека овие предлози треба да добијат форма на Препорака што ја надополнува Конвенцијата за престанок на работниот однос, 1982 г.;

на дваесет и втори јуни, илјада деветстотини осумдесет и втора година, ја донесува следнава Препорака, што може да се наведува како Препорака за престанок на работниот однос, 1982 г.:

I. Методи за спроведување, опфат и дефиниции

1. Одредбите на оваа Препорака може да се спроведуваат со националните закони или прописи, колективни договори, правила за работните односи, арбитражни одлуки или судски одлуки, или на кој било друг начин што е во согласност со националната практика, како што е соодветно со оглед на националните услови.

2.

(1) Оваа Препорака се применува за сите гранки на економска активност и за сите вработени лица.

(2) Членката може да ги исклучи следниве категории вработени лица од сите или од некои од одредбите на оваа Препорака:

(а) работниците што се ангажирани врз основа на договор за вработување на определено време или за определена задача;

(б) работниците што се на пробна работа или приправнички стаж што е утврден однапред и со разумно времетраење;

(в) работниците што се ангажирани повремено за пократки временски периоди.

(3) Доколку е потребно тоа, може да се преземаат мерки од страна на надлежните органи или преку соодветните механизми во земјата, по консултации со засегнатите организации на работодавачите и работниците, кога постојат, за исклучување од примената на оваа Препорака или определени одредби од неа категории вработени лица чиишто услови на вработување се



уредуваат со посебни аранжмани што како целина обезбедуваат заштита што е најмалку еднаква на заштитата што се обезбедува со Препораката.

(4) Доколку е потребно тоа, може да се преземаат мерки од страна на надлежните органи или преку соодветните механизми во земјата, по консултации со засегнатите организации на работодавачите и работниците, кога постојат, за исклучување од примената на оваа Препорака или определени одредби од неа други ограничени категории вработени лица за кои се појавуваат посебни проблеми од суштинска природа со оглед на посебните услови на вработувањето на засегнатите работници, или големината или природата на претпријатието што ги вработува.

3.

(1) Треба да се обезбедат соодветни заштитни мерки против користењето договори за вработување на определено време со цел да се избегне заштитата што произлегува од Конвенцијата за престанок на работниот однос, 1982 г., и од оваа Препорака.

(2) За оваа цел, на пример, може да се предвидат одредби за едно или повеќе од следниве:

(а) ограничување на употребата на договори за вработување на определено време во случаите кога, поради природата на работата што треба да се изврши или поради околностите во коишто треба да се изврши работата, или поради интересите на работникот, работниот однос не може да биде со неопределено времетраење;

(б) сметање на договорите за вработување на определено време, освен во случаите што се спомнуваат во точка (а) на оваа алинеја, за договори за вработување на неопределено време;

(в) сметање на договорите за вработување на определено време, ако тие се продолжуваат еднаш или повеќе пати, освен во случаите што се спомнуваат во точка (а) на оваа алинеја, за договори за вработување на неопределено време.

4. За целите на оваа Препорака, поимите *престанок* и *престанок на работниот однос* се однесуваат на престанок на работниот однос на иницијатива на работодавачот.

II. Стандарди за општа примена

Оправдување за престанокот на работниот однос

5. Покрај основите што се спомнуваат во член 5 на Конвенцијата за престанок на работен однос, 1982 г., следниве не треба да претставуваат оправдани причини за престанок на работниот однос:

(а) возраста, во согласност со националното право и практика во однос на пензионирањето;

(б) отсуство од работа поради задолжително служење воен рок или други граѓански обврски, во согласност со националното право и практика.

6.



(1) Привременото отсуство од работа поради болест или повреда не треба да претставува оправдана причина за престанок на работниот однос.

(2) Дефиницијата за тоа што претставува привременото отсуство од работа, степенот до којшто треба да се бара здравствена потврда и можните ограничувања на примената на алинеја (1) на овој став треба да се утврдат во согласност со методите за спроведување што се спомнуваат во став 1 на оваа Препорака.

Постапка пред или во времето на престанокот на работниот однос

7. Работниот однос на некој работник не треба да престане поради лошо однесување од таков вид што, во согласност со националното право или практика, би го оправдало престанокот на работниот однос само ако се повтори во еден или повеќе наврати, освен ако работодавачот не му дал соодветно писмено предупредување на работникот.

8. Работниот однос на работникот не треба да престане поради незадоволителни резултати во работењето, освен ако работодавачот не му дал соодветни упатства и писмено предупредување на работникот, а работникот продолжил да ги врши своите работни должности на незадоволителен начин по истекувањето на разумен временски период за подобрување.

9. Работникот треба да има право да добие помош од друго лице во својата одбрана, во согласност со член 7 на Конвенцијата за престанок на работен однос, 1982 г., против тврдењата во однос на неговото однесување или извршување на работните задачи што може да резултираат во престанок на неговиот работен однос; ова право може да се утврди преку методите за спроведување што се спомнуваат во став 1 на оваа Препорака.

10. Работодавачот треба да се смета дека се откажал од своето право да го прекине работниот однос на работникот поради лошо однесување ако не го стори тоа во определен разумен рок откако добил сознанија за лошото однесување.

11. Работодавачот може да ги консултира претставниците на работниците пред носењето на конечната одлука во поединечните случаи на престанок на работниот однос.

12. Работодавачот треба да го извести работникот во писмена форма за одлуката за престанок на неговиот работен однос.

13.

(1) Работникот што е известен за престанокот на работниот однос или чиј што работен однос престанал треба да има право да добие, на барање, писмена изјава од својот работодавач за причината или причините за престанокот на работниот однос.

(2) Алинејата (1) на овој став не треба да се применува во случајот на колективни отпуштања поради причините што се спомнуваат во членовите 13 и 14 на Конвенцијата за престанок на работен однос, 1982 г., ако е следена постапката што е предвидена во неа.

Постапка за поднесување жалба против престанокот на работниот однос

14. Треба да се предвиди одредба за користење постапка за помирување пред или за време на жалбената постапка против престанокот на работниот однос.



15. Јавните органи, претставниците на работниците и организациите на работниците треба да вложат напори за осигурување дека работниците се целосно информирани за можностите за жалба што им се на располагање.

Време на отсуство од работа во текот на отказниот рок

16. Во текот на отказниот рок што се спомнува во член 11 на Конвенцијата за престанок на работен однос, 1982 г., работникот треба, за целите на барање друго вработување, да има право на разумно време на отсуствување од работа без губење на платата, во време што е погодно за двете страни.

Потврда за работен однос

17. Работникот чијшто работен однос престанал треба да има право да добие, на барање, потврда од работодавачот во која се наведуваат само датумите на неговото стапување во работен однос и престанокот на работниот однос и видот на работата или работите за кои бил вработен; меѓутоа, на барање на работникот, оваа потврда или посебна потврда може да содржи оценка на неговото однесување и извршување на работните задачи.

Отпремнина и друг вид заштита на примањата

18.

(1) Работникот чијшто работен однос престанал треба да има право, во согласност со националното право и практика, на...

(а) надоместок за отпремнина или други слични надоместоци, во износ што треба да се заснова, меѓу другото, врз работниот стаж и висината на платата и што се исплаќа директно од работодавачот или од фонд што е основан со придонеси од работодавачите; или

(б) надоместоци од осигурување или помош во случај на невработеност, или други облици на социјално осигурување, како што се надоместоците за старосна или инвалидска пензија, во согласност со вообичаените услови што се применуваат за таквите надоместоци; или

(в) комбинација од таквата отпремнина и надоместоци.

(2) На работникот што не ги исполнува потребните услови за надоместок од осигурување во случај на невработеност или помош врз основа на шема со општ опфат не мора да му се исплати каква било отпремнина или надоместок што се спомнуваат во алинеја (1) (а) на овој став единствено поради тоа што тој не добива некаков надоместок во случај на невработеност во согласност со алинеја (1) (б).

(3) Може да се предвиди, преку методите за спроведување што се спомнуваат во став 1 на оваа Препорака, губењето на правото на отпремнината или надоместоците што се спомнуваат во ставот (1) (а) на овој став во случај на престанок на работниот однос поради грубо кршење на работната дисциплина.

III. Дополнителни одредби во врска со престанокот на работниот однос поради економски, технолошки, структурни или слични причини



19.

(1) Сите засегнати страни треба да се обидат да го избегнат или да го сведат на најмала можна мера престанокот на работниот однос поради причини од економска, технолошка, структурна или слична природа, без тоа да го доведе во прашање ефикасното работење на претпријатието, погонот или службата, и да ги ублажат штетните последици на секој престанок на работниот однос поради овие причини за засегнатиот работник или работници.

(2) Кога тоа е соодветно, надлежниот орган треба да им помогне на страните во барањето решенија за проблемите што произлегуваат од планираните отпуштања од работа.

Консултации за значајните промени во претпријатието

20.

(1) Кога работодавачот размислува за воведување значајни промени во производството, програмата, организацијата, структурата или технологијата што веројатно ќе повлекуваат отпуштања од работа, работодавачот треба да се консултира со засегнатите претставници на работниците во најскоро можно време, меѓу другото, за воведувањето на таквите промени, нивните можни ефекти и за мерките за избегнување или ублажување на штетните ефекти на таквите промени.

(2) За да им овозможи на засегнатите претставници на работниците да земат ефективно учество во консултациите што се спомнуваат во алинеја (1) на овој став, работодавачот треба навремено да им ги обезбеди сите релевантни информации за планираните значајни промени и за нивните веројатни ефекти.

(3) За целите на овој став, поимот *засегнати претставници на работниците* значи претставници на работниците на кои таквиот статус им е признаен со националното законодавство или практика, во согласност со Конвенцијата за работничките претставници, 1971 г.

Мерки за избегнување или сведување на престанокот на работниот однос на најмала мера

21. Мерките што треба да се земат предвид за целите на избегнувањето или сведувањето на најмала можна мера на престанокот на работниот однос поради причини од економска, технолошка, структурна или слична природа би можеле да вклучуваат, меѓу другото, ограничување на вработувањето, распределување на намалувањето на работната сила во текот на определен временски период за да се овозможи природното намалување на работната сила, интерни прераспоредувања, обука и преквалификација, доброволно предвремено пензионирање со соодветна заштита на приходите, ограничување на прекувремената работа и скратување на редовното работно време.

22. Кога се смета дека привременото скратување на редовното работно време веројатно би довело до избегнување или сведување на најмала можна мера на престанокот на работниот однос на работниците поради привремени економски тешкотии, треба да се размисли за делумно надоместување за загубените примања поради неработењето со редовно работно време, што се финансираат со соодветни методи во согласност со националното право и практика.



Критериуми за избор за престанок на работниот однос

23.

(1) Изборот од страна на работодавачот на работниците чијшто работен однос треба да престане поради причини од економска, технолошка, структурна или слична природа треба да се изврши врз основа на критериуми, утврдени однапред, секогаш кога тоа е можно, што соодветно ги земаат предвид и интересите на претпријатието, погонот или службата и интересите на работниците.

(2) Овие критериуми, нивниот редослед според приоритетот и нивното релативно значење треба да се утврдуваат во согласност со методите на спроведување што се спомнуваат во став 1 на оваа Препорака.

Приоритет за повторно вработување

24.

(1) Работниците чијшто работен однос престанал поради причини од економска, технолошка, структурна или слична природа треба да добијат определен приоритет за повторно вработување ако работодавачот повторно вработува работници со споредливи квалификации, под услов ако, во рамките на даден временски период по времето на напуштањето, тие изразиле желба да бидат повторно вработени.

(2) Таквиот приоритет за повторно вработување може да биде ограничен на определен временски период.

(3) Критериумите за приоритетот за повторно вработување, прашањето во врска со задржувањето на правата – особено правата што произлегуваат од работниот стаж – во случајот на повторно вработување, како и условите што ги уредуваат платите на повторно вработените работници, треба да се утврдат во согласност со методите за спроведување што се спомнуваат во став 1 на оваа Препорака.

Ублажување на ефектите од престанокот на работниот однос

25.

(1) Во случај на престанок на работниот однос поради причини од економска, технолошка, структурна или слична природа, вработувањето на засегнатите работници на соодветни алтернативни работни места во најскоро можно време, со обука и преквалификација, кога е тоа соодветно, треба да се промовира преку мерки што се соодветни на националните околности, што треба да се преземаат од страна на надлежниот орган, по можност во соработка со работодавачот и засегнатите претставници на работниците.

(2) Кога е тоа можно, работодавачот треба да им помогне на засегнатите работници во барањето соодветно алтернативно вработување, на пример, преку директни контакти со другите работодавачи.



(3) При помагањето на засегнатите работници во наоѓањето соодветно алтернативно вработување или обука и преквалификација, може да се земе предвид Конвенцијата и Препораката за развој на човечки ресурси, 1975 г.

26.

(1) За целите на ублажувањето на негативните ефекти на престанокот на работниот однос поради причини од економска, технолошка, структурна или слична природа, треба да се земе предвид обезбедувањето заштита на приходите во текот на какви било курсеви за обука или преквалификација и за делумно или целосно надоместување на трошоците што се поврзани со обуката и преквалификацијата и со наоѓањето и прифаќањето вработување за кое е потребно менување на местото на живеење.

(2) Надлежниот орган треба да размисли за обезбедување финансиски средства за целосна или делумна поддршка на мерките што се спомнуваат во алинеја (1) на овој став, во согласност со националното право и практика.

IV. Ефект врз претходната препорака

27. Оваа Препорака и Конвенцијата за престанок на работен однос, 1982 г., ја заменуваат Препораката за престанок на работен однос, 1963 г.