



Конвенција бр. 158

Конвенција 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

Земајќи ги предвид меѓународните стандарди што се содржани во Препораката за престанок на работниот однос, 1963 г., и

Констатирајќи дека по донесувањето на Препораката за престанок на работниот однос, 1963 г., се случија значајни промени во правото и практиката на голем број земји-членки во однос на прашањата што се опфатени со таа препорака, и

Сметајќи дека, со оглед на таквите промени, е потребно да се донесат нови меѓународни стандарди во однос на ова прашање, особено со оглед на сериозните проблеми во оваа област што произлегуваат од економските тешкотии и технолошките промени со коишто се соочија голем број земји во последните години,

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 меѓународна конвенција;

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

ДЕЛ I. МЕТОДИ ЗА СПРОВЕДУВАЊЕ, ОПФАТ И ДЕФИНИЦИИ

Член 1

Одредбите на оваа Конвенција се спроведуваат преку закони или прописи, освен ако таа не се применува на други начини, како што се колективните договори, арбитражните или судските одлуки, или на кој било друг начин што е во согласност со националната практика.

Член 2

1. Оваа Конвенција 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 Конвенција:



(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. Се обезбедуваат соодветни заштитни мерки против користењето договори за вработување на определено време што имаат цел да се избегне заштитата што произлегува од оваа Конвенција.

4. Доколку тоа е потребно, 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 Конвенција, или определени одредби од неа, категории вработени лица чиешто услови на вработување се уредуваат со посебни аранжмани што како целина обезбедуваат заштита што е најмалку еднаква на заштитата што се обезбедува со Конвенцијата.

5. 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 Конвенција, или определени одредби од неа, други ограничени категории вработени лица за кои што 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.

6. Секоја членка која ја ратификува оваа Конвенција во својот прв извештај за примената на Конвенцијата, што го доставува во согласност со член 22 од Уставот на Меѓународната организација на трудот, ги наведува сите категории што се исклучени согласно ставовите 4 и 5 на овој член, наведувајќи ги причините за тоа исклучување, а во последователните извештаи ги наведува позициите на нејзиното право и практика во однос на исклучените категории и степенот до којшто се применува Конвенцијата или се предлага да се применува за тие категории.

Член 3

За целите на оваа Конвенција, изразите ***престанок*** и ***престанок на работниот однос*** значат престанок на работниот однос на иницијатива на работодавачот.

ДЕЛ II. СТАНДАРДИ ЗА ОПШТА ПРИМЕНА

ОДДЕЛ А. ОПРАВДУВАЊЕ ЗА ПРЕСТАНОКОТ НА РАБОТНИОТ ОДНОС

Член 4

Работниот однос на работникот не престанува, освен ако не постои оправдана причина за таквиот престанок што е поврзана со способноста или однесувањето на работникот, или се заснова врз оперативните потреби на претпријатието, установата или службата.



Член 5

Следниве причини, меѓу другото, не претставуваат оправдани причини за престанок на работниот однос:

- (а) членство во синдикат или учество во синдикални активности надвор од работното време или, со согласност од работодавачот, во текот на работното време;
- (б) барање на функцијата претставник на работниците, т.е. сегашно или поранешно постапување во тоа својство;
- (в) поднесување жалба или учество во постапка против работодавачот што вклучува наводна повреда на правата или прописите или обраќање на надлежните административни органи;
- (г) раса, боја на кожата, пол, брачен статус, семејни обврски, бременост, вера, политичко мислење, национално или социјално потекло;
- (д) отсуство од работа за време на породилно отсуство.

Член 6

1. Привременото отсуство од работа поради болест или повреда не 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 став 1 на овој член се утврдуваат во согласност со методите за спроведување што се спомнуваат во член 1 на оваа Конвенција.

ОДДЕЛ Б. ПОСТАПКА ПРЕД ИЛИ ВО ВРЕМЕТО НА ПРЕСТАНОКОТ НА РАБОТНИОТ ОДНОС

Член 7

Работниот однос на работникот не престанува заради причини што се поврзани со однесувањето или извршувањето на работните задачи пред тој да добие можност да се брани од изнесените тврдења, освен ако од работодавачот оправдано не може да се очекува да обезбеди таква можност.

ОДДЕЛ В. ПОСТАПКА ЗА ПОДНЕСУВАЊЕ ЖАЛБА ПРОТИВ ПРЕСТАНОКОТ НА РАБОТНИОТ ОДНОС

Член 8

1. Работникот што смета дека неговиот работен однос престанал неоправдано има право да поднесе жалба против таквиот престанок пред непристрасно тело, како што е суд, работнички трибунал, арбитражна комисија или арбитер.
2. Ако престанокот на работниот однос е одобрен од надлежен орган, примената на став 1 на овој член може да се измени во согласност со националното право и практика.



3. Може да се смета дека работникот се откажал од своето право на поднесување жалба против престанокот на неговиот работен однос ако тој не го искористи тоа право во разумен рок по престанокот на работниот однос.

Член 9

1. Телата што се спомнуваат во член 8 на оваа Конвенција се овластуваат да ги разгледуваат дадените причини за престанок на работниот однос и останатите околности што се поврзани со случајот и да донесат одлука за тоа дали бил оправдан престанокот.

2. За да се обезбеди дека работникот не мора сам да го поднесува товарот на докажувањето дека престанокот на работниот однос не бил оправдан, методите за спроведување што се спомнуваат во член 1 на Конвенцијата ја предвидуваат едната или другата или двете следни можности:

(а) товарот на докажување на постоењето оправдана причина за престанокот на работниот однос, како што е утврдено во член 4 на оваа Конвенција, се поднесува од страна на работодавачот;

(б) телата што се спомнуваат во член 8 на оваа Конвенција се овластуваат да донесуваат заклучоци во врска со причината за престанокот на работниот однос земајќи ги предвид доказите што се обезбедени од страните и во согласност со постапките што се предвидени во националното право и практика.

3. Во случај на престанок на работниот однос што се тврди дека е поради причини што се засноваат врз оперативните потреби на претпријатието, установата или службата, телата што се спомнуваат во член 8 на оваа Конвенција се овластуваат да утврдат дали престанокот навистина бил поради овие причини, но во колкава мера тие се овластуваат и да одлучуваат дали овие причини се доволни за да го оправдаат престанокот на работниот однос се утврдува преку методите за спроведување што се спомнуваат во член 1 на оваа Конвенција.

Член 10

Ако телата што се спомнуваат во член 8 на оваа Конвенција утврдат дека престанокот на работниот однос е неоправдан и ако тие не се овластени или сметаат дека не е можно, во согласност со националното право и практика, да го прогласат престанокот за неоправдан и/или да наредат или да предложат враќање на работникот на работа, тие се овластени да наредат плаќање соодветно обесштетување или друг надоместок што сметаат дека е соодветен.

ОДДЕЛ Г. ОТКАЗЕН РОК

Член 11

Работникот чијшто работен однос треба да престане има право на разумен отказан рок или надоместок во замена за тоа, освен ако не е виновен за сериозна повреда на работната дисциплина, т.е. повреда на работната дисциплина што е со таква природа што би било неразумно да се бара од работодавачот да го задржи на работа за време на отказниот рок.



ОДДЕЛ Д. ОТПРЕМНИНА И ДРУГ ВИД ЗАШТИТА НА ПРИМАЃАТА

Член 12

1. Работникот чијшто работен однос престанал 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 став 1, алинеја (а) на овој член единствено поради тоа што тој не добива некаков надоместок во случај на невработеност во согласност со став 1, алинеја (б).

3. Може да се предвиди, преку методите за спроведување што се спомнуваат во член 1 на оваа Конвенција, губењето на правото на отпремнината или надоместоците што се спомнуваат во став 1, алинеја (а) на овој член во случај на престанок на работниот однос поради сериозна повреда на работната дисциплина.

ДЕЛ III. ДОПОЛНИТЕЛНИ ОДРЕДБИ ВО ВРСКА СО ПРЕСТАНОКОТ НА РАБОТНИОТ ОДНОС ПОРАДИ ЕКОНОМСКИ, ТЕХНОЛОШКИ, СТРУКТУРНИ ИЛИ СЛИЧНИ ПРИЧИНИ

ОДДЕЛ А. КОНСУЛТАЦИИ СО ПРЕТСТАВНИЦИТЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 13

1. Кога работодавачот размислува за престанок на работниот однос на работниците поради причини од економска, технолошка, структурна или слична природа, тој:

(а) навремено им обезбедува на засегнатите претставници на работниците релевантни информации, вклучувајќи ги причините за планираните отпуштања од работа, бројот и категориите на работниците што веројатно ќе бидат погодени и периодот во којшто е планирано да се извршат отпуштањата;

(б) им дава, во согласност со националното право и практика, на засегнатите претставници на работниците, колку што е можно порано, можност за консултации за мерките што треба да се преземат за избегнување или сведување на најмала мера на престаноците на работните односи и мерките за ублажување на штетните последици од престанокот на работниот однос за засегнатите работници, како што е наоѓањето алтернативно вработување.



2. Применливоста на став 1 на овој член може да се ограничи со методите за спроведување што се спомнуваат во член 1 на оваа Конвенција на случаите каде што бројот на работници за чијшто престанок на работниот однос се размислува изнесува најмалку определен број или процент од работната сила.

3. За целите на овој член, изразот *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 работнички претставници, 1971 г.

ОДДЕЛ Б. ИЗВЕСТУВАЊЕ НА НАДЛЕЖНИОТ ОРГАН

Член 14

1. Кога работодавачот размислува за престанок на работниот однос поради причини од економска, технолошка, структурна или слична природа, тој го известува, во согласност со националното право и практика, надлежниот орган за тоа во најскоро можно време, обезбедувајќи ги релевантните информации, вклучувајќи писмена изјава за причините за таквиот престанок на работните односи, бројот и категориите на работниците што веројатно ќе бидат погодени и временскиот период во којшто се планира да се извршат престаноците на работните односи.

2. Националните закони или прописи може да ја ограничат применливоста на став 1 на овој член на случаите каде што бројот на работници за чијшто престанок на работниот однос се размислува изнесува најмалку определен број или процент од работната сила.

3. Работодавачот го известува надлежниот орган за престаноците на работните односи што се спомнуваат во став 1 на овој член во определен минимален рок пред извршувањето на престаноците на работните односи, при што таквиот рок се утврдува со националните закони или прописи.

(Завршни одредби)