

KONVENCIJA BROJ 158

O PRESTANKU RADNOG ODNOSA, 1982. god.

Generalna konferencija Međunarodne organizacije rada, koju je u Ženevi sazvao Administrativni savjet Međunarodnog ureda rada i koja se sastala 2. juna 1982. godine na svom šezdesetom zasjedanju, i imajući na umu postojeće međunarodne norme navedene u Preporuci o prestanku radnog odnosa iz 1963. god. i

konstatujući da je od usvajanja Preporuke o prestanku radnog odnosa, 1963. god. došlo do značajnih izmjena u zakonodavstvu i praksi mnogih država članica po pitanjima obuhvaćenim tom preporukom, i

smatrajući da s obzirom na ove izmjene, treba da se usvoje nove međunarodne norme po ovom pitanju, naročito imajući u vidu ozbiljne probleme u ovoj oblasti koji su rezultat ekonomskih teškoća i tehnoloških promjena do kojih dolazi posljednjih godina u mnogim zemljama,

budući da je usvojila izvjesne prijedloge koji se odnose na prestanak radnog odnosa na inicijativu poslodavca, pitanje koje predstavlja petu tačku dnevnog reda zasjedanja, i

budući da je odlučila da ti prijedlozi dobiju formu Međunarodne konvencije

usvaja dana 22. juna 1982. godine sljedeću konvenciju, koja će biti nazvana Konvencija o prestanku radnog odnosa, 1971. god.:

DIO I

METODI I OBLAST PRIMJENE I DEFINICIJE

Član 1.

Ako primjena odredaba ove konvencije nije predviđena putem kolektivnih ugovora, arbitražnih odluka ili sudskih presuda, ili na neki drugi način koji je saglasan nacionalnoj praksi, ona se treba obezbijediti putem zakona ili propisa.

Član 2.

1. Ova konvencija se primjenjuje na sve grane privredne djelatnosti i na sva zaposlena lica.

2. Država članica može izuzeti sljedeće kategorije zaposlenih lica iz svih ili nekih odredaba ove konvencije:

a) radnike koji su angažovani na osnovu ugovora o zaposlenju na određeno vrijeme ili za određeni zadatak;

b) radnike na probnom radu ili pripravničkom stažu koji je unaprijed određen i čije je trajanje razumne dužine;

c) radnike angažovane povremeno na kraći vremenski period.

3. Trebaju biti predviđene odgovarajuće zaštitne mjere protiv sklapanja ugovora o zapošljavanju na određeno vrijeme, ako se oni potpisuju s ciljem izbjegavanja zaštite koja je navedena u ovoj konvenciji.

4. Ako je potrebno, javni organ vlasti ili odgovarajući mehanizmi u nekoj državi, nakon konsultacije sa zainteresovanim organizacijama poslodavaca i radnika, mogu poduzeti mjere, ako takve postoje, da se iz primjene ove konvencije ili njenih određenih odredaba, isključe kategorije zaposlenih lica čiji su uslovi zaposlenja regulisani specijalnim aranžmanima koji im u cjelosti pružaju zaštitu koja je barem jednaka zaštiti koja je predviđena ovom konvencije.

5. Ako je potrebno, javni organ vlasti ili odgovarajući mehanizmi u nekoj državi, nakon konsultacije sa zainteresovanim organizacijama poslodavaca i radnika, mogu poduzeti mjere, ako takve postoje, da se iz primjene ove konvencije ili nekih njenih odredaba, isključe i druge ograničene kategorije zaposlenih lica kod kojih se javljaju posebni problemi suštinskog karaktera s obzirom na posebne uslove zaposlenja tih radnika ili na veličinu, odnosno vrstu preduzeća koji ih zapošljava.

6. Svaka država članica koja ratifikuje ovu konvenciju treba da u prvom izvještaju o primjeni ove konvencije, koji podnosi u skladu sa članom 22. Ustava Međunarodne organizacije rada, navede sve kategorije koje su eventualno izuzete u skladu sa paragrafima 4. i 5. ovog člana dajući i obrazloženje za to izuzeće, a u sljedećim izvještajima treba da navede stav svog zakonodavstva i prakse u odnosu na izuzete kategorije, kao i u kojoj mjeri se primjenjuje ili se predlaže da se primjenjuje ova konvencija u odnosu na te kategorije.

Član 3.

U smislu ove konvencije izrazi „prestanak" i „prestanak radnog odnosa" odnose se na prestanak radnog odnosa na inicijativu poslodavca.

DIO II

STANDARD

STANDARD ZA OPĆU PRIMJENE

ODJELJAK A. OPRAVDANJE ZA PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Član 4.

Radni odnos radnika neće prestati ako za to ne postoji opravdan razlog vezan za sposobnost ili ponašanje radnika ili za operativne potrebe preduzeća, ustanove ili službe.

Član 5.

Sljedeći razlozi, između ostalog, neće se smatrati opravdanim razlozima za prestanak radnog odnosa:

- a) članstvo u sindikatu ili učešće u sindikalnim aktivnostima van radnog vremena ili, uz saglasnost poslodavca, u toku radnog vremena;
- b) obavljanje funkcije radničkog predstavnika, odnosno sadašnje ili ranije istupanje u tom svojstvu;
- c) podnošenje žalbe ili učešće u postupku protiv poslodavca zbog njegovog navodnog kršenja zakona ili propisa ili obraćanje nadležnim administrativnim organima vlasti;
- d) rasa, boja kože, spol, bračno stanje, porodične obaveze, trudnoća, vjeroispovjest, političko mišljenje, nacionalna pripadnost ili socijalno porijeklo;
- e) odsustvo s posla tokom porodiškog odsustva.

Član 6.

1. Privremeno odsustvo s posla zbog bolesti ili povrede ne predstavlja opravdan razlog za prestanak radnog odnosa.

2. Definicija privremenog odsustva s posla, kada će se zahtijevati ljekarsko uvjerenje, kao i moguća ograničenja u pogledu primjene paragrafa 1. ovog člana biće utvrđeni u skladu sa metodima primjene člana 1. ove konvencije.

ODJELJAK B. POSTUPAK PRIJE ILI U VRIJEME PRESTANKA RADNOG ODNOSA

Član 7.

Radni odnos radnika ne treba prestati zbog njegovog ponašanja ili obavljanja poslova i zadataka prije nego što mu se omogući da se brani od iznijetih navoda, osim ako mu iz opravdanih razloga poslodavac ne pruži tu mogućnost.

ODJELJAK C. POSTUPAK PODNOŠENJA ŽALBE ZBOG PRESTANKA RADNOG ODNOSA

Član 8.

1. Radnik koji smatra da mu je radni odnos neopravdano prekinut ima pravo da se žali nekom nepristrasnom tijelu, kao što je sud, radnički sud, arbitražni komitet ili arbitar.

2. Ako je javni organ vlasti odobrio prestanak radnog odnosa, primjena paragrafa 1. ovog člana može se mijenjati u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom i praksom.

3. Ukoliko radnik ne iskoristi pravo na žalbu zbog prestanka radnog odnosa u razumnom vremenskom periodu, smatra se da je odustao od tog prava.

Član 9.

1. Tijela navedena u članu 8. ove konvencije imaju ovlaštenje da ispituju navedene razloge za prestanak radnog odnosa i druge okolnosti vezane za taj slučaj, kao i da presude da li je prestanak bio opravdan.

2. Kako radnik ne bi sam snosio teret dokazivanja da je prestanak radnog odnosa bio neopravdan, u skladu sa primjenom člana 1. ove konvencije, treba predvidjeti jednu ili drugu ili obje sljedeće mogućnosti:

a) teret dokazivanja da je razlog za prestanak radnog odnosa opravdan, prema definiciji iz člana 4. ove konvencije, snosi poslodavac;

b) tijela navedena u članu 8. ove konvencije imaju ovlaštenje da presude o razlogu za prestanak radnog odnosa na osnovu dokaza koje su podnijele stranke u postupku koji je predviđen u nacionalnom zakonodavstvu i praksi.

3. U slučajevima prestanka radnog odnosa za koje je rečeno da je do njih došlo zbog operativnih potreba preduzeća, ustanove ili službe, tijela iz člana 8. ove konvencije imaju ovlaštenje da utvrde da li je do prestanka radnog odnosa zaista došlo zbog navedenih razloga, a u kojoj će mjeri ona biti ovlaštena da presuđuju da li su navedeni razlozi dovoljni da opravdaju prestanak radnog odnosa utvrdiće se metodama primjene člana 1. ove konvencije.

Član 10.

Ako tijela navedena u člana 8. ove konvencije ocijene da je prestanak radnog odnosa neopravdan i ako nisu ovlaštena ili smatraju da je nesprovodljivo da, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i praksom, proglašavaju prestanak radnog odnosa nevažećim, odnosno narede ili predlože vraćanje radnika na posao, ona će imati ovlaštenje da narede isplatu odgovarajuće naknade ili neke druge prikladne materijalne pomoći.

ODJELJAK D. OTKAZNI ROK.

Član 11.

Radnik kome prestaje radni odnos imaće pravo na razuman otkazni rok ili naknadu umjesto toga, izuzev ako je kriv za težu povredu radne discipline, takvu da bi bilo nerazumno tražiti od poslodavca da radi za vrijeme otkaznog roka.

ODJELJAK E. OTPREMNINA I DRUGI OBLICI ZAŠTITE DOHOTA

Član 12.

1. Radnik kome je prestao radni odnos ima pravo, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i praksom, na:

a) otpremninu ili na neku drugu sličnu naknadu čiji će iznos zavisiti, između ostalog, od dužine radnog staža i visine plate, i isplaćivaće je neposredno poslodavac ili će je isplaćivati iz fonda koji je osnovan doprinosima poslodavaca; ili

b) beneficije iz osiguranja za slučaj nezaposlenosti ili pomoć nezaposlenim licima ili na neke druge oblike socijalnog osiguranja, kao što su beneficije za starost ili invalidnine, ako su ispunjeni uslovi za sticanje prava na te beneficije; ili

c) kombinaciju takve otpremnine i beneficija.

2. Radniku koji, na osnovu općih propisa, ne ispunjava potrebne uslove za naknadu iz osiguranja za slučaj nezaposlenosti ili pomoć nezaposlenim licima ne mora se isplatiti nikakva otpremnina ili naknada iz paragrafa 1. podparagrafa a) ovog člana samo zato što ne dobija beneficije za slučaj nezaposlenosti na osnovu paragrafa 1. podparagrafa b) ovog člana.

3. Može se, metodima primjene navedenim u članu 1. ove konvencije, predvidjeti gubitak prava na otpremninu ili naknadu iz paragrafa 1. podparagrafa (a) ovog člana, ako je prekid radnog odnosa uzrokovan težom povredom radne discipline,

DIO III

DODATNE ODREDBE U VEZI SA PRESTANKOM RADNOG ODNOSA ZBOG EKONOMSKIH, TEHNOLOŠKIH, STRUKTURALNIH ILI SLIČNIH RAZLOGA ODJELJAK A. KONSULTACIJE SA PREDSTAVNICIMA RADNIKA

Član 13.

1. Kad poslodavac namjerava da prekine radni odnos sa radnicima zbog ekonomskih, tehnoloških, strukturalnih ili razloga slične prirode, on treba:

a) blagovremeno pružiti zainteresovanim predstavnicima radnika relevantne informacije, uključujući i razloge zbog kojih namjerava prekinuti radni odnos, navodeći broj i kategorije radnika kojima bi vjerovatno bio prekinut radni odnos, kao i o vremenskom roku u kome namjerava da izvrši prekid radnog odnosa.

b) pružiti zainteresovanim predstavnicima radnika, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i praksom, mogućnost da se što je moguće prije konsultuju o mjerama koje treba poduzeti da bi se spriječio ili sveo na najmanju mjeru prekid radnog odnosa i o mjerama za ublažavanje štetnih posljedica prekida radnog odnosa po zainteresovane radnike, kao što je nalaženje alternativnog zaposlenja.

2. Primjena paragrafa 1. ovog člana može se ograničiti, metodama primjene navedenim u članu 1. ove konvencije, na slučajeve u kojima je broj radnika kojima se namjerava prekinuti radni odnos bar neki specifikovani broj ili procenat radne snage.

3. U smislu ovog člana, izraz „predstavnik zainteresovanih radnika ” odnosi se na predstavnike radnika koje je kao takve, priznalo nacionalno zakonodavstvo ili praksa, u skladu sa Konvencijom o radničkim predstavnicima, 1971. god.

ODJELJAK B. OBAVJEŠTAVANJE NADLEŽNOG ORGANA

Član 14.

1. Kad poslodavac namjerava prekinuti radni odnos iz ekonomskih, tehnoloških, strukturalnih ili razloga slične prirode, on o tome treba obavijestiti nadležni organ što je moguće prije dajući sve relevantne informacije, navodeći broj i kategorije radnika kojima bi vjerovatno bio prekinut radni odnos, kao i o vremenskom roku u kome namjerava da izvrši prekid radnog odnosa.

2. Primjena paragrafa 1. ovog člana može se, nacionalnim zakonima ili propisima, ograničiti na slučajeve u kojima je broj radnika kojima se namjerava prekinuti radni odnos bar neki specifikovani broj ili procenat radne snage.

3. Poslodavac treba obavijestiti nadležni organ o prekidu radnog odnosa navedenom u paragrafu 1. ovog člana u minimalnom roku prije prestanka radnog odnosa, s tim što se taj rok treba utvrditi nacionalnim zakonima ili propisima.

Dio IV

ZAVRŠNE ODREDBE

Član 15.

Formalne ratifikacije ove konvencije biće dostavljene generalnom direktoru Međunarodnog ureda rada koji će ih registrovati.

Član 16.

1. Ova konvencija obavezuje samo države članice Međunarodne organizacije rada čiju je ratifikaciju registrovao generalni direktor.

2. Konvencija stupa na snagu dvanaest mjeseci nakon što generalni direktor registruje ratifikacije dvije države članice.

3. Nakon toga, ova konvencija stupa na snagu, za svaku državu članicu, dvanaest mjeseci od dana registracije njene ratifikacije.

Član 17.

1. Svaka država članica koja ratifikuje ovu konvenciju može je, po isteku desetogodišnjeg perioda od njenog prvobitnog stupanja na snagu, otkazati aktom koji se dostavlja generalnom direktoru Međunarodnog ureda rada koji ga registruje. Otkaz stupa na snagu po isteku godinu dana od registracije akta o otkazivanju.

2. Za državu članicu koja je ratifikovala ovu konvenciju i koja u roku od godinu dana po isteku desetogodišnjeg perioda pomenutog u prethodnom paragrafu nije iskoristila pravo otkaza predviđeno ovim članom, ova konvencija je obavezna za sljedeći desetogodišnji period, a poslije toga moći će da se otkáže po isteku svakog desetogodišnjeg perioda, pod uslovima predviđenim u ovom članu.

Član 18.

1. Generalni direktor Međunarodne organizacije rada obavijestiće sve države članice Međunarodne organizacije rada o registraciji svih ratifikacija i otkazivanja koje su mu dostavile države članice Organizacije.

2. Obavještavajući države članice Organizacije o registraciji posljednje ratifikacije potrebne da bi konvencija stupila na snagu, generalni direktor skrenuće pažnju svim državama članicama Organizacije na datum stupanja na snagu ove konvencije.

Član 19.

Generalni direktor Međunarodnog ureda rada dostaviće Generalnom sekretaru Ujedinjenih nacija, radi registracije, u skladu s članom 102. Povelje Ujedinjenih nacija, kompletna obavještenja o svim ratifikacijama i svim otkazivanjima koja bude registrovao u skladu s prethodnim članovima.

Član 20.

Uvijek kada to bude smatrao neophodnim, Administrativni savjet Međunarodnog ureda rada podnosiće Generalnoj konferenciji izvještaj o primjeni ove konvencije i proučiti neophodnost stavljanja na dnevni red Konferencije pitanja njene potpune ili djelimične revizije.

Član 21.

1. U slučaju da Konferencija usvoji novu konvenciju o potpunoj ili djelimičnoj reviziji ove konvencije i, ako ova konvencija ne nalaže drugačije:

a) ratifikacija od strane jedne države članice nove konvencije kojom se vrši revizija ima za posljedicu, bez obzira na gore navedeni član 17. trenutno otkazivanje ove konvencije, pod uslovom da je nova konvencija kojom se vrši revizija stupila na snagu;

b) od dana stupanja na snagu nove konvencije kojom se vrši revizija, ova konvencija prestaje da bude otvorena za ratifikaciju.

2. Ova konvencija ostaće u svakom slučaju na snazi, u svom sadašnjem obliku i sadržini za one države članice koje su je ratifikovale a nisu ratifikovale konvenciju kojom se vrši revizija.

Član 22.

Tekstovi ove konvencije na francuskom i engleskom jeziku su jednako punovažni.

Primjedba:

Ustav: Član 22. Ustava Međunarodne organizacije rada

Preporuke: R 119 Preporuka o prekidu radnog odnosa, 1963. god.

Konvencije: C 135 Konvencija o predstavnicima radnika, 1971. god.