

Zakon o ratifikaciji Konvencije Međunarodne organizacije rada broj 158 o prestanku radnog odnosa na inicijativu poslodavca

Zakon je objavljen u "Službenom listu SFRJ - Međunarodni ugovori", br. 4/84 i 7/91.

Član 1.

Ratifikuje se Konvencija Međunarodne organizacije rada broj 158 o prestanku radnog odnosa na inicijativu poslodavca, koja je usvojena 22. juna 1983. godine na 68. zasedanju Generalne konferencije Međunarodne organizacije rada.

Član 2.

Tekst Konvencije u originalu na engleskom jeziku i u prevodu na srpskohrvatskom jeziku glasi:

Konvencija 158

KONVENCIJA O PRESTANKU RADNOG ODNOSA NA INICIJATIVU POSLODAVCA

Generalna konferencija Međunarodne organizacije rada,

Koju je u Ženevi sazvao Administrativni savet Međunarodnog biroa rada i koja se sastala na svom 68. zasedanju 2. juna 1982. godine, i

Primajući k znanju postojeće međunarodne norme sadržane u Preporuci o prestanku radnog odnosa, 1963, i

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

Smatrajući da, s obzirom na ove izmene, 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 promena do kojih dolazi poslednjih godina u mnogim zemljama,

Pošto je odlučila da usvoji određene predloge koji se odnose na prestanak radnog odnosa na inicijativu poslodavca, što je 5. tačka dnevnog reda zasedanja, i

Pošto je rešila da ovi predlozi uzmu oblik međunarodne konvencije,

Usvaja 22. juna 1982. godine sledeću konvenciju na koju se može pozivati pod nazivom Konvencija o prestanku radnog odnosa, 1982:

DEO I. METODI PRIMENE, OBLAST PRIMENE I DEFINICIJE

Član 1.

Ako primena odredaba ove konvencije nije obezbeđena putem kolektivnih ugovora, arbitražnih odluka ili sudskih presuda, ili na neki drugi način koji je saglasan nacionalnoj praksi, ona će se obezbediti putem zakona ili propisa.

Član 2.

1. Ova konvencija primenjuje se na sve grane privrednih delatnosti i na sva zaposlena lica.

2. Država članica može da izuzme sledeće kategorije zaposlenih lica iz svih ili nekih odredaba ove konvencije:

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

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

(c) radnike angažovane povremeno za kraći vremenski period.

3. Predvideće se odgovarajuća zaštita od pribegavanja ugovorima o zapošljavanju na određeno vreme čiji je cilj izbegavanje zaštite koja proizlazi iz ove konvencije.

4. Ako je to potrebno, mogu se preduzeti mere od nadležnog organa ili putem odgovarajućeg mehanizma u jednoj zemlji, nakon konsultacije sa zainteresovanim organizacijama poslodavaca i radnika, ako one postoje, da se iz primene ove konvencije

ili njenih određenih odredaba isključe kategorije zaposlenih lica čiji su uslovi zaposlenja predmet specijalnih aranžmana koji u celini pružaju zaštitu koja je bar jednaka zaštiti koja se obezbeđuje na osnovu ove konvencije.

5. Ako je to potrebno, mogu se preduzeti mere od nadležnog organa ili putem odgovarajućeg mehanizma u jednoj zemlji, nakon konsultacije sa zainteresovanim organizacijama poslodavaca i radnika, ako one postoje, da se iz primene ove konvencije ili nekih njenih odredaba izuzmu i druge ograničene kategorije zaposlenih lica u odnosu na koje se javljaju posebni problemi suštinskog karaktera s obzirom na posebne uslove zaposlenja odnosnih radnika ili na veličinu, odnosno karakter preduzeća koje ih zapošljava.

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

Član 3. **- brisan -**

+ **Vidi:**
čl. 1. Zakona - 7/91-28.

DEO II. ODREDBE OPŠTE PRIMENE

Odeljak A. Opravdanost prestanka radnog odnosa

Član 4.

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

+ **Sudska praksa**

Član 5.

Sledeći razlozi se naročito neće smatrati valjanim razlozima za prestanak radnog odnosa:

(a) članstvo u sindikatu ili učešće u aktivnostima sindikata van radnog vremena, ili, uz saglasnost poslodavca, za vreme radnog vremena;

(b) traženje funkcije radničkog predstavnika, odnosno sadašnje ili ranije istupanje u tom svojstvu;

(c) podnošenje žalbe ili učešće u postupku protiv poslodavca zbog navodnog kršenja zakona ili propisa ili obraćanje nadležnim administrativnim organima vlasti;

(d) rasa, boja, pol, bračno stanje, porodične obaveze, trudnoća, veroispovest, političko mišljenje, nacionalna pripadnost ili socijalno poreklo;

(e) odsustvovanje sa posla za vreme porodiljskog odsustva.

+ **Sudska praksa**

Član 6.

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

2. Definicija privremenog odsustva s posla, u kojoj meri će se zahtevati lekarsko uverenje, kao i moguća ograničenja u pogledu primene stava 1. ovog člana biće utvrđeni u skladu sa metodima primene iz člana 1. ove konvencije.

Odeljak B. Postupak pre ili u vreme prestanka radnog odnosa

Član 7.

Radni odnos radnika neće prestati zbog razloga vezanih za ponašanje radnika ili njegov rad pre nego što mu se omogući da se brani od iznetih navoda, osim ako se s razlogom ne može očekivati od poslodavca da mu pruži tu mogućnost.

+ **Sudska praksa**

Odeljak C. Postupak žalbe zbog prestanka radnog odnosa

Član 8.

1. Radnik koji smatra da mu je radni odnos neopravdano prestao ima pravo da se žali protiv prestanka radnog odnosa nekom nepristrasnom telu, kao što je sud, radnički sud, arbitražni komitet ili arbitar.

2. Ako je prestanak radnog odnosa odobrio nadležan organ vlasti, primena stava 1. ovog člana može da se prilagodi nacionalnom zakonodavstvu i praksi.

3. Može se smatrati da je radnik odustao od svog prava na žalbu protiv prestanka radnog odnosa ako to pravo ne iskoristi u određenom roku posle prestanka rada.

Član 9.

1. Tela iz člana 8. ove konvencije ovlašćena su da ispituju razloge date za prestanak radnog odnosa, kao i druge okolnosti vezane za odnosni slučaj i da donesu odluku o tome da li je prestanak bio opravdan.

2. Da bi se obezbedilo da radnik ne snosi sam teret dokazivanja da je prestanak radnog odnosa bio neopravdan, metodima primene iz člana 1. ove konvencije treba predvideti jednu ili drugu ili obe od sledećih mogućnosti:

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

(b) tela iz člana 8. ove konvencije ovlašćena su da donesu zaključak o razlogu za prestanak radnog odnosa na osnovu dokaza koje su podnele stranke i u postupku predviđenom nacionalnim zakonodavstvom i praksom.

3. U slučajevima prestanka radnog odnosa za koje je rečeno da je do njih došlo zbog operativnih potreba preduzeća, ustanove ili službe, tela iz člana 8. ove konvencije su ovlašćena da utvrde da li je do prestanka radnog odnosa stvarno došlo iz tih razloga, ali u kojoj će meri oni biti ovlašćeni i da odlučuju da li su ti razlozi dovoljni da opravdaju taj prestanak radnog odnosa utvrđiće se metodima primene iz člana 1. ove konvencije.

[+ Sudska praksa](#)

Član 10.

Ako tela iz člana 8. ove konvencije ocene da je prestanak radnog odnosa neopravdan i ako nisu ovlašćena ili smatraju da je nesprovodljivo da, u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom i praksom, proglase prestanak radnog odnosa nevažećim, odnosno naredu ili predlože vraćanje radnika na posao, ona će biti ovlašćena da naredu isplatu odgovarajuće naknade ili nekog drugog davanja koje se može smatrati odgovarajućim.

Odeljak D. Otkazni rok

Član 11.

Radnik kome radni odnos treba da prestane imaće pravo na razuman otkazni rok ili naknadu umesto toga, izuzev ako je kriv za težu povredu radne discipline, odnosno takvu povredu radne discipline da bi bilo nerazumno tražiti od poslodavca da ga zadrži za vreme otkaznog roka.

Odeljak E. Otpremnina i drugi oblici zaštite dohotka

Član 12.

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

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

(b) davanja iz osiguranja za slučaj nezaposlenosti ili pomoć nezaposlenim licima ili na neka druga davanja iz socijalnog osiguranja, kao što su starosna ili invalidska davanja, pod normalnim uslovima pod kojima se stiče pravo na ta davanja; ili

(c) kombinaciju ovakve otpremnine i davanja.

2. Radniku koji ne ispunjava potrebne uslove za davanje iz osiguranja za slučaj nezaposlenosti ili pomoć nezaposlenim licima po osnovu opštih propisa ne mora se isplatiti nikakva otpremnina ili naknada iz stava 1. tačka (a) ovog člana samo zato što ne dobija davanje za slučaj nezaposlenosti na osnovu stava 1. tačka (b) ovog člana.

3. U slučaju prestanka radnog odnosa zbog teže povrede radne discipline, metodima primene iz člana 1. ove konvencije može se predvideti gubitak prava na otpremninu ili naknadu iz stava 1. tačka (a) ovog člana.

Deo III. DODATNE ODREDBE U VEZI SA PRESTANKOM RADNOG ODNOSA ZBOG EKONOMSKIH, TEHNOLOŠKIH, STRUKTURALNIH ILI SLIČNIH RAZLOGA

Odeljak A. Konsultacije sa predstavnicima radnika

Član 13.

1. Kad poslodavac namerava da prekine radni odnos sa radnicima iz razloga ekonomske, tehnološke, strukturalne ili slične prirode, on će:

(a) blagovremeno pružiti zainteresovanim radničkim predstavnicima odgovarajuće informacije, uključujući i razloge za nameravane prekide radnog odnosa, sa brojem i kategorijama radnika koji će verovatno biti zahvaćeni, kao i o roku u kome namerava da izvrši prekide radnog odnosa;

(b) pružiti, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i praksom, zainteresovanim radničkim predstavnicima, što je moguće pre, mogućnost za konsultacije o merama koje treba preduzeti da bi se sprečili ili sveli na najmanju meru prekidi radnog odnosa i o merama za ublažavanje štetnih posledica prekida radnog odnosa po zainteresovane radnike, kao što je nalaženje alternativnog zaposlenja.

2. Primena stava 1. ovog člana može se ograničiti metodima primene iz člana 1. ove konvencije, na slučajeve u kojima broj radnika čiji se prekid radnog odnosa razmatra dostiže najmanje jedan određeni broj, odnosno procent radne snage.

3. Za svrhe ovog člana, izraz "predstavnik zainteresovanih radnika" označava radničke predstavnike koje je, kao takve, priznalo nacionalno zakonodavstvo ili praksa, u skladu sa Konvencijom o radničkim predstavnicima, 1971.

Odeljak B. Obaveštavanje nadležnog organa

Član 14.

1. Kad poslodavac predviđa prekide radnog odnosa iz razloga ekonomske, tehnološke, strukturalne ili slične prirode, on će o tome obavestiti nadležni organ što je moguće pre, dajući sve relevantne informacije, uključujući i pismenu izjavu o razlozima za takve prekide, o broju i kategorijama radnika koji će verovatno biti obuhvaćeni, kao i o roku u kome namerava da izvrši prekide radnog odnosa.

2. Nacionalni zakoni ili propisi mogu da ograniče primenu stava 1. ovog člana na slučajeve u kojima broj radnika čiji se prekid radnog odnosa razmatra dostiže najmanje jedan određeni broj, odnosno procent radne snage.

3. Poslodavac će obavestiti nadležni organ o prekidima radnog odnosa iz stava 1. ovog člana u određenom minimalnom roku pre prestanka radnog odnosa, s tim što taj rok treba utvrditi nacionalnim zakonima ili propisima.

DEO IV. ZAVRŠNE ODREDBE

Član 15.

Formalne ratifikacije ove konvencije dostavljaju se generalnom direktoru Međunarodnog biroa rada, radi registracije.

Član 16.

1. Ova konvencija obavezuje samo one države članice Međunarodne organizacije rada čije je ratifikacije registrovao generalni direktor.

2. Ona stupa na snagu 12 meseci od datuma kada je generalni direktor registrovao ratifikacije dve države članice.

3. Ova konvencija stupa na snagu za svaku državu članicu 12 meseci od datuma registrovanja njene ratifikacije.

Član 17.

1. Država članica koja je ratifikovala ovu konvenciju može da je otkáže po isteku deset godina od datuma kad je Konvencija prvi put stupila na snagu, aktom koji se dostavlja generalnom direktoru Međunarodnog biroa rada radi registracije. Otkaz stupa na snagu po isteku godine dana od njegovog registrovanja.

2. Svaka država članica koja je ratifikovala ovu konvenciju i koja u toku godine koja sledi posle isteka desetogodišnjeg perioda pomenutog u stavu 1. ovog člana ne iskoristi pravo otkaza predviđeno ovim članom, biće obavezana za sledeći period od deset godina i, posle toga, može da otkáže ovu konvenciju po isteku svakog desetogodišnjeg perioda pod uslovima predviđenim u ovom članu.

Član 18.

1. Generalni direktor Međunarodnog biroa rada obaveštava sve države članice Međunarodne organizacije rada o registrowanju svih ratifikacija i otkaza koje mu dostave članice Organizacije.

2. Kada bude obaveštavao države članice Organizacije o registraciji druge ratifikacije koja mu je dostavljena, generalni direktor će skrenuti pažnju državam članicama Organizacije na datum kada će ova konvencija stupiti na snagu.

+ Sudska praksa

Član 19.

Saglasno članu 102. Povelje Ujedinjenih nacija, generalni direktor Međunarodnog biroa rada dostavlja generalnom sekretaru Ujedinjenih nacija potpune podatke o svim ratifikacijama i otkazima koje je on registrovao u skladu sa odredbama prethodnih članova, radi registracije.

Član 20.

Svaki put kad bude smatrao potrebnim, Administrativni savet Međunarodnog biroa rada podneće Generalnoj konferenciji izveštaj o primeni ove konvencije i razmotriće da li je poželjno da se na dnevni red Konferencije stavi pitanje njene revizije, u celini ili delimično.

Član 21.

Ako Konferencija usvoji novu konvenciju kojom se ova konvencija revidira u celini ili delimično onda će, ako nova konvencija drukčije ne predviđa:

(a) ratifikacija jedne države članice nove konvencije kojom se vrši revizija ipso jure podrazumevati neposredno otkazivanje ove konvencije, bez obzira na odredbe člana 17, ako i kada nova konvencija kojom se vrši revizija stupa na snagu;

(b) od datuma kad nova konvencija kojom se vrši revizija stupa na snagu, ova konvencija prestaje da bude otvorena za ratifikaciju država članica.

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

Član 22.

Engleska i francuska verzija teksta ove konvencije podjednako su punovažne.

Ovaj tekst je autentičan tekst Konvencije koju je propisno usvojila Generalna konferencija Međunarodne organizacije rada na 68. zasedanju održanom u Ženevi i zaključenom 23. juna 1982. godine.

U potvrdu čega su stavili svoje potpise 23. juna 1982. godine

Predsednik Konferencije

A. Grados Bertorini, s. r.

Generalni direktor Međunarodnog biroa rada,

Francis Blanchard, s. r.

Tekst ove konvencije verodostojna je kopija teksta koji su svojim potpisima overili predsednik Međunarodne konferencije rada i generalni direktor Međunarodnog biroa rada.

Potvrđuje se da je kopija verodostojna i potpuna.

Za generalnog direktora

Međunarodnog biroa rada

Član 3.

Ova konvencija ne primenjuje se na radnike zaposlene kod radnih ljudi koji samostalno obavljaju delatnost ličnim radom sredstvima u svojini građana, kod građanskih pravnih lica i kod fizičkih lica.

Član 4.

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom listu SFRJ".

Convention 158

CONVENTION CONCERNING TERMINATION OF EMPLOYMENT AT THE INITIATIVE OF THE EMPLOYER

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 Sixty-eighth Session on 2 June 1982. and

Noting the existing international standards contained in the Termination of Employment Recommendation, 1963, and

Noting that since the adoption of the Termination of Employment Recommendation, 1963, significant developments have occurred in the law and practice of many member States on the questions covered by that Recommendation, and

Considering that these developments have made it appropriate to adopt new international standards on the subject, particularly regard to the serious problems in this field resulting from the economic difficulties and technological changes experienced in recent years in many countries,

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to termination of employment at the initiative of the employer, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention;

adopts this twenty-second day of June of the year one thousand nine hundred and eighty-two the following Convention which may be cited as the Termination of Employment Convention 1982;

PART I. METHODS OF IMPLEMENTATION SCOPE AND DEFINITIONS

Article 1

The provisions of this Convention shall, in so far as they are not otherwise made effective by means of collective agreements, arbitration awards or court decisions or in such other manner as may be consistent with national practice, be given effect by laws or regulations.

Article 2

1. This Convention applies to all branches of economic activity and to all employed persons.

2. A Member may exclude the following categories of employed persons from all or some of the provisions of this Convention:

(a) workers engaged under a contract of employment for a specified period of time or a specified task;

(b) workers serving a period of probation or a qualifying period of employment, determined in advance and of reasonable duration;

(c) workers engaged on a casual basis for a short period.

3. Adequate safeguards shall be provided against recourse to contracts of employment for a specified period of time the aim of which is to avoid the protection resulting from this Convention.

4. In so far as necessary, measures may be taken by the competent authority or through the appropriate machinery in a country, after with the organisations of employers and workers concerned, where such exist, to exclude from the application of this Convention or certain provisions there of categories of employed persons whose terms and conditions of employment are governed by special arrangements which as a whole provide protection that is at least equivalent to the protection afforded under the Convention.

5. In so far as necessary, measures may be taken by the competent authority or through the appropriate machinery in a country, after consultation with the organisations

of employers and workers concerned, where such exist, to exclude from the application of this Convention or certain provisions there of other limited categories of employed persons in respect of which special problems of a substantial nature arise in the light of the particular conditions of employment of the workers concerned or the size or nature of the undertaking that employs them.

6. 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 which may have been excluded in pursuance of paragraphs 4 and 5 of this Article, giving the reasons for such exclusion, and shall state in subsequent reports the position of its law and practice regarding the categories excluded and the extent to which effect has been given or is proposed to be given to the Convention in respect of such categories.

Article 3

For the purpose of this Convention the terms "termination" and "termination of employment" mean termination of employment at the initiative of the employer.

PART II. STANDARDS OF GENERAL APPLICATION

Division A. Justification for termination

Article 4

The employment of a worker shall not be terminated unless there is a valid reason for such termination connected with the capacity or conduct of the worker or based on the operational requirements of the undertaking, establishment or service.

Article 5

The following, inter alia, shall not constitute valid reasons for termination:

- (a) union membership or participation in union activities outside working hours or, with the consent of the employer, within working hours;
- (b) seeking office as, or acting or having acted in the capacity of, a workers representative;
- (c) the filing of a complaint or the participation in proceedings against an employer involving alleged violation of laws or regulations or recourse to competent administrative authorities;
- (d) race, colour, sex, marital status, family responsibilities, pregnancy, religion, political opinion, national extraction or social origin;
- (e) absence from work during maternity leave.

Article 6

1. Temporary absence from work because of illness or injury shall not constitute a valid reason for termination.

2. The definition of what constitutes temporary absence from work, the extent to which medical certification shall be required and possible limitations to the application of paragraph 1 of this Article shall be determined in accordance with the methods of implementation referred to in Article 1 of this Convention.

Division B. Procedure prior to or at the time of termination

Article 7

The employment of a worker shall not be terminated for reasons related to the workers conduct or performance before he is provided an opportunity to defend himself against the allegations, made, unless the employer cannot reasonably be expected to provide this opportunity.

Division C. Procedure of appeal against termination

Article 8

1. A worker who considers that his employment has been unjustifiably terminated shall be entitled to appeal against that termination to an impartial body, such as a court, labour tribunal, arbitration committee or arbitrator.

2. Where termination has been authorised by a competent authority the application of paragraph 1 of this Article may be varied according to national law and practice.

3. A worker may be deemed to have waived his right to appeal against the termination of his employment if he has not exercised that right within a reasonable period of time after termination.

Article 9

1. The bodies referred to in Article 8 of this Convention shall be empowered to examine the reasons given for the termination and the other circumstances relating to the case and to render a decision on whether the termination was justified.

2. In order for the worker not to have to bear alone the burden of proving that the termination was not justified, the methods of implementation referred to in Article 1 of this Convention shall provide for one or the other or both of the following possibilities:

(a) the burden of proving the existence of a valid reason for the termination as defined in Article 4 of this Convention shall rest on the employer;

(b) the bodies referred to in Article 8 of this Convention shall be empowered to reach a conclusion on the reason for the termination having regard to the evidence provided by the parties and according to procedures provided for by national law and practice.

3. In cases of termination stated to be for reasons based on the operational requirements of the undertaking, establishment or service, the bodies referred to in Article 8 of this Convention shall be empowered to determine whether the termination was indeed for these reasons, but the extent to which they shall also be empowered to decide whether these reasons are sufficient to justify that termination shall be determined by the methods of implementation referred to in Article 1 of this Convention.

Article 10

If the bodies referred to in Article 8 of this Convention find that termination is unjustified and if they are not empowered or do not find it practicable, in accordance with national law and practice, to declare the termination invalid and or order or propose reinstatement of the worker, they shall be empowered to order payment of adequate compensation or such other relief as may be deemed appropriate.

Division D. Period of notice

Article 11

A worker whose employment is to be terminated shall be entitled to a reasonable period of notice or compensation in lieu thereof, unless he is guilty of serious misconduct, that is misconduct of such a nature that it would be unreasonable to require the employer to continue his employment during the notice period.

Division E. Severance allowance and other income protection

Article 12

1. A worker whose employment has been terminated shall be entitled, in accordance with national law and practice, to

(a) a severance allowance or other separation benefits, the amount of which shall be based inter alia on length of service and the level of wages, and paid directly by the employer or by a fund constituted by employers contributions; or

(b) benefits from unemployment insurance or assistance or other forms of social security, such as old-age or invalidity benefits, under the normal conditions on which such benefits are subject; or

(c) a combination of such allowance and benefits.

2. A worker who does not fulfil the qualifying conditions for unemployment insurance or assistance under a scheme of general scope need not be paid any allowance or benefit referred to in paragraph 1. subparagraph (a), of this Article solely because he is not receiving an unemployment benefit under paragraph 1, subparagraph (b).

3. Provision may be made by the methods of implementation referred to in Article 1 of this Convention for loss of entitlement to the allowance or benefits referred to in paragraph 1, subparagraph (a), of this Article in the event of termination for serious misconduct.

**PART III. SUPPLEMENTARY PROVISIONS CONCERNING TERMINATIONS OF
EMPLOYMENT FOR ECONOMIC, TECHNOLOGICAL, STRUCTURAL OR SIMILAR
REASONS**

Division A. Consultation of workers representatives

Article 13

1. When the employer contemplates terminations for reasons of an economic, technological, structural or similar nature, the employer shall:

(a) provide the workers representatives concerned in good time with relevant information including the reasons for the terminations contemplated, the number and categories of workers likely to be affected and the period over which the terminations are intended to be carried out:

(b) give, in accordance with national law and practice, the workers representatives concerned, as early as possible, an opportunity for consultation on measures to be taken to avert or to minimise the terminations and measures to mitigate the adverse effects of any terminations on the workers concerned such as finding alternative employment.

2. The applicability of paragraph 1 of this Article may be limited by the methods of implementation referred to in Article 1 of this Convention to cases in which the number of workers whose termination of employment is contemplated is at least a specified number or percentage of the workforce.

3. For the purposes of this Article the term "the workers representative concerned" means the workers representatives recognised as such by national law or practice, in conformity with the Workers Representatives Convention, 1971.

Division B. Notification to the competent authority

Article 14

1. When the employer contemplates terminations for reasons of an economic, technological, structural or similar nature, he shall notify, in accordance with national law and practice, the competent authority thereof as early as possible, giving relevant information, including a written statement of the reasons for the terminations, the number and categories of workers likely to be affected and the period over which the terminations are intended to be carried out.

2. National laws or regulations may limit the applicability of paragraph 1 of this Article to cases in which the number of workers whose termination of employment is contemplated is at least a specified number or percentage of the workforce.

3. The employer shall notify the competent authority of the terminations referred to in paragraph 1 of this Article a minimum period of time before carrying out the terminations, such period to be specified by national laws or regulations.

PART IV. FINAL PROVISIONS

Article 15

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

Article 16

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.

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

Article 17

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 year 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 the 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 18

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 19

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 by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 20

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

Article 21

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 immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 17 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 22

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

The foregoing is the authentic text of the Convention duly adopted by the General Conference of the International Labour Organisation during its Sixtyeighth Session which was held at Geneva and declared closed the twenty-third day of June 1982.

In faith whereof we have appended our signatures this twenty-third day of June 1982.

President Convention

A. **Grados Bertorini**, (s)

Director-General of the International Labour Office,

Francis Blanchard, (s)

The text of the Convention as here presented is a true copy of the text authenticated by the signatures of the President of the International Labour Conference and of the Director-General of the International Labour Office.

Certified true and complete copy,

For the Director-General
of the International
Labour Office

Na osnovu člana 315. tačka 3. Ustava Socijalističke Federativne Republike Jugoslavije, Predsedništvo Socijalističke Federativne Republike Jugoslavije izdaje

Ukaz o proglašenju Zakona o ratifikaciji Konvencije Međunarodne organizacije rada broj 158 o prestanku radnog odnosa na inicijativu poslodavca

Proglašava se Zakon o ratifikaciji Konvencije Međunarodne organizacije rada broj 158 o prestanku radnog odnosa na inicijativu poslodavca, koji je usvojila Skupština SFRJ, na sednici Veća republika i pokrajina od 26. aprila 1984. godine i na sednici Saveznog veća od 14. maja 1984. godine.

P br. 354

14. maja 1984. godine

Beograd

Predsednik
Predsedništva SFRJ,
Mika Špiljak, s.r.

Predsednik
Skupštine SFRJ,
Vojo Srzentić, s.r.

Zakon o ratifikaciji Konvencije Međunarodne organizacije rada broj 158 o prestanku radnog odnosa na inicijativu poslodavca

Zakon je objavljen u "Službenom listu SFRJ - Međunarodni ugovori", br. 4/84 od 18.5.1984. godine.

Član 1.

Ratifikuje se Konvencija Međunarodne organizacije rada broj 158 o prestanku radnog odnosa na inicijativu poslodavca, koja je usvojena 22. juna 1983. godine na 68. zasedanju Generalne konferencije Međunarodne organizacije rada.

Član 2.

Tekst Konvencije u originalu na engleskom jeziku i u prevodu na srpskohrvatskom jeziku glasi:

Konvencija 158

**KONVENCIJA O PRESTANKU RADNOG ODNOSA NA INICIJATIVU
POSLODAVCA**

Generalna konferencija Međunarodne organizacije rada,
Kuju je u Ženevi sazvao Administrativni savet Međunarodnog biroa rada i koja se sastala na svom 68. zasedanju 2. juna 1982. godine, i

Primajući k znanju postojeće međunarodne norme sadržane u Preporuci o prestanku radnog odnosa, 1963, i

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

Smatrajući da, s obzirom na ove izmene, 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 promena do kojih dolazi poslednjih godina u mnogim zemljama,

Pošto je odlučila da usvoji određene predloge koji se odnose na prestanak radnog odnosa na inicijativu poslodavca, što je 5. tačka dnevnog reda zasedanja, i

Pošto je rešila da ovi predlozi uzmu oblik međunarodne konvencije,

Usvaja 22. juna 1982. godine sledeću konvenciju na koju se može pozivati pod nazivom Konvencija o prestanku radnog odnosa, 1982:

DEO I. METODI PRIMENE, OBLAST PRIMENE I DEFINICIJE

Član 1.

Ako primena odredaba ove konvencije nije obezbeđena putem kolektivnih ugovora, arbitražnih odluka ili sudskih presuda, ili na neki drugi način koji je saglasan nacionalnoj praksi, ona će se obezbediti putem zakona ili propisa.

Član 2.

1. Ova konvencija primenjuje se na sve grane privrednih delatnosti i na sva zaposlena lica.

2. Država članica može da izuzme sledeće kategorije zaposlenih lica iz svih ili nekih odredaba ove konvencije:

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

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

(c) radnike angažovane povremeno za kraći vremenski period.

3. Predviđene se odgovarajuća zaštita od pribegavanja ugovorima o zapošljavanju na određeno vreme čiji je cilj izbegavanje zaštite koja proizlazi iz ove konvencije.

4. Ako je to potrebno, mogu se preduzeti mere od nadležnog organa ili putem odgovarajućeg mehanizma u jednoj zemlji, nakon konsultacije sa zainteresovanim organizacijama poslodavaca i radnika, ako one postoje, da se iz primene ove konvencije ili njenih određenih odredaba isključe kategorije zaposlenih lica čiji su uslovi zaposlenja predmet specijalnih aranžmana koji u celini pružaju zaštitu koja je bar jednaka zaštiti koja se obezbeđuje na osnovu ove konvencije.

5. Ako je to potrebno, mogu se preduzeti mere od nadležnog organa ili putem odgovarajućeg mehanizma u jednoj zemlji, nakon konsultacije sa zainteresovanim organizacijama poslodavaca i radnika, ako one postoje, da se iz primene ove konvencije ili nekih njenih odredaba izuzmu i druge ograničene kategorije zaposlenih lica u odnosu na koje se javljaju posebni problemi suštinskog karaktera s obzirom na posebne uslove zaposlenja odnosnih radnika ili na veličinu, odnosno karakter preduzeća koje ih zapošljava.

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

Član 3.

Za svrhu ove konvencije izrazi "prestanak" i "prestanak radnog odnosa" znače prestanak radnog odnosa na inicijativu poslodavca.

DEO II. ODREDBE OPŠTE PRIMENE

Odeljak A. Opravdanost prestanka radnog odnosa

Član 4.

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

Član 5.

Sledeći razlozi se naročito neće smatrati valjanim razlozima za prestanak radnog odnosa:

(a) članstvo u sindikatu ili učešće u aktivnostima sindikata van radnog vremena, ili, uz saglasnost poslodavca, za vreme radnog vremena;

(b) traženje funkcije radničkog predstavnika, odnosno sadašnje ili ranije istupanje u tom svojstvu;

(c) podnošenje žalbe ili učešće u postupku protiv poslodavca zbog navodnog kršenja zakona ili propisa ili obraćanje nadležnim administrativnim organima vlasti;

(d) rasa, boja, pol, bračno stanje, porodične obaveze, trudnoća, veroispovest, političko mišljenje, nacionalna pripadnost ili socijalno poreklo;

(e) odsustvovanje sa posla za vreme porodiljskog odsustva.

Član 6.

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

2. Definicija privremenog odsustva s posla, u kojoj meri će se zahtevati lekarsko uverenje, kao i moguća ograničenja u pogledu primene stava 1. ovog člana biće utvrđeni u skladu sa metodima primene iz člana 1. ove konvencije.

Odeljak B. Postupak pre ili u vreme prestanka radnog odnosa

Član 7.

Radni odnos radnika neće prestati zbog razloga vezanih za ponašanje radnika ili njegov rad pre nego što mu se omogući da se brani od iznetih navoda, osim ako se s razlogom ne može očekivati od poslodavca da mu pruži tu mogućnost.

Odeljak C. Postupak žalbe zbog prestanka radnog odnosa

Član 8.

1. Radnik koji smatra da mu je radni odnos neopravdano prestao ima pravo da se žali protiv prestanka radnog odnosa nekom nepristrasnom telu, kao što je sud, radnički sud, arbitražni komitet ili arbitar.

2. Ako je prestanak radnog odnosa odobrio nadležan organ vlasti, primena stava 1. ovog člana može da se prilagodi nacionalnom zakonodavstvu i praksi.

3. Može se smatrati da je radnik odustao od svog prava na žalbu protiv prestanka radnog odnosa ako to pravo ne iskoristi u određenom roku posle prestanka rada.

Član 9.

1. Tela iz člana 8. ove konvencije ovlašćena su da ispitaju razloge date za prestanak radnog odnosa, kao i druge okolnosti vezane za odnosni slučaj i da donesu odluku o tome da li je prestanak bio opravdan.

2. Da bi se obezbedilo da radnik ne snosi sam teret dokazivanja da je prestanak radnog odnosa bio neopravdan, metodima primene iz člana 1. ove konvencije treba predvideti jednu ili drugu ili obe od sledećih mogućnosti:

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

(b) tela iz člana 8. ove konvencije ovlašćena su da donesu zaključak o razlogu za prestanak radnog odnosa na osnovu dokaza koje su podnele stranke i u postupku predviđenom nacionalnim zakonodavstvom i praksom.

3. U slučajevima prestanka radnog odnosa za koje je rečeno da je do njih došlo zbog operativnih potreba preduzeća, ustanove ili službe, tela iz člana 8. ove konvencije su ovlašćena da utvrde da li je do prestanka radnog odnosa stvarno došlo iz tih razloga, ali u kojoj će meri oni biti ovlašćeni i da odlučuju da li su ti razlozi dovoljni da opravdaju taj prestanak radnog odnosa utvrdiće se metodima primene iz člana 1. ove konvencije.

Član 10.

Ako tela iz člana 8. ove konvencije ocene da je prestanak radnog odnosa neopravdan i ako nisu ovlašćena ili smatraju da je nesprovodljivo da, u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom i praksom, proglase prestanak radnog odnosa nevažećim, odnosno narede ili predlože vraćanje radnika na posao, ona će biti ovlašćena da narede isplatu odgovarajuće naknade ili nekog drugog davanja koje se može smatrati odgovarajućim.

Odeljak D. Otkazni rok

Član 11.

Radnik kome radni odnos treba da prestane imaće pravo na razuman otkazni rok ili naknadu umesto toga, izuzev ako je kriv za težu povredu radne discipline, odnosno takvu povredu radne discipline da bi bilo nerazumno tražiti od poslodavca da ga zadrži za vreme otkaznog roka.

Odeljak E. Otpremnina i drugi oblici zaštite dohotka

Član 12.

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

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

(b) davanja iz osiguranja za slučaj nezaposlenosti ili pomoć nezaposlenim licima ili na neka druga davanja iz socijalnog osiguranja, kao što su starosna ili invalidska davanja, pod normalnim uslovima pod kojima se stiče pravo na ta davanja; ili

(c) kombinaciju ovakve otpremnine i davanja.

2. Radniku koji ne ispunjava potrebne uslove za davanje iz osiguranja za slučaj nezaposlenosti ili pomoć nezaposlenim licima po osnovu opštih propisa ne mora se isplatiti nikakva otpremnina ili naknada iz stava 1. tačka (a) ovog člana samo zato što ne dobija davanje za slučaj nezaposlenosti na osnovu stava 1. tačka (b) ovog člana.

3. U slučaju prestanka radnog odnosa zbog teže povrede radne discipline, metodima primene iz člana 1. ove konvencije može se predvideti gubitak prava na otpremninu ili naknadu iz stava 1. tačka (a) ovog člana.

Deo III. DODATNE ODREDBE U VEZI SA PRESTANKOM RADNOG ODNOSA ZBOG EKONOMSKIH, TEHNOLOŠKIH, STRUKTURALNIH ILI SLIČNIH RAZLOGA

Odeljak A. Konsultacije sa predstavnicima radnika

Član 13.

1. Kad poslodavac namerava da prekine radni odnos sa radnicima iz razloga ekonomske, tehnološke, strukturalne ili slične prirode, on će:

(a) blagovremeno pružiti zainteresovanim radničkim predstavnicima odgovarajuće informacije, uključujući i razloge za nameravane prekide radnog odnosa, sa brojem i kategorijama radnika koji će verovatno biti zahvaćeni, kao i o roku u kome namerava da izvrši prekide radnog odnosa;

(b) pružiti, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i praksom, zainteresovanim radničkim predstavnicima, što je moguće pre, mogućnost za konsultacije o merama koje treba preduzeti da bi se sprečili ili sveli na najmanju meru prekidi radnog odnosa i o merama za ublažavanje štetnih posledica prekida radnog odnosa po zainteresovane radnike, kao što je nalaženje alternativnog zaposlenja.

2. Primena stava 1. ovog člana može se ograničiti metodima primene iz člana 1. ove konvencije, na slučajeve u kojima broj radnika čiji se prekid radnog odnosa razmatra dostiže najmanje jedan određeni broj, odnosno procent radne snage.

3. Za svrhe ovog člana, izraz "predstavnik zainteresovanih radnika" označava radničke predstavnike koje je, kao takve, priznalo nacionalno zakonodavstvo ili praksa, u skladu sa Konvencijom o radničkim predstavnicima, 1971.

Odeljak B. Obaveštavanje nadležnog organa

Član 14.

1. Kad poslodavac predviđa prekide radnog odnosa iz razloga ekonomske, tehnološke, strukturalne ili slične prirode, on će o tome obavestiti nadležni organ što je moguće pre, dajući sve relevantne informacije, uključujući i pismenu izjavu o razlozima za takve prekide, o broju i kategorijama radnika koji će verovatno biti obuhvaćeni, kao i o roku u kome namerava da izvrši prekide radnog odnosa.

2. Nacionalni zakoni ili propisi mogu da ograniče primenu stava 1. ovog člana na slučajeve u kojima broj radnika čiji se prekid radnog odnosa razmatra dostiže najmanje jedan određeni broj, odnosno procent radne snage.

3. Poslodavac će obavestiti nadležni organ o prekidima radnog odnosa iz stava 1. ovog člana u određenom minimalnom roku pre prestanka radnog odnosa, s tim što taj rok treba utvrditi nacionalnim zakonima ili propisima.

DEO IV. ZAVRŠNE ODREDBE

Član 15.

Formalne ratifikacije ove konvencije dostavljaju se generalnom direktoru Međunarodnog biroa rada, radi registracije.

Član 16.

1. Ova konvencija obavezuje samo one države članice Međunarodne organizacije rada čije je ratifikacije registrovao generalni direktor.

2. Ona stupa na snagu 12 meseci od datuma kada je generalni direktor registrovao ratifikacije dve države članice.

3. Ova konvencija stupa na snagu za svaku državu članicu 12 meseci od datuma registrovanja njene ratifikacije.

Član 17.

1. Država članica koja je ratifikovala ovu konvenciju može da je otkáže po isteku deset godina od datuma kad je Konvencija prvi put stupila na snagu, aktom koji se dostavlja generalnom direktoru Međunarodnog biroa rada radi registracije. Otkaz stupa na snagu po isteku godine dana od njegovog registrovanja.

2. Svaka država članica koja je ratifikovala ovu konvenciju i koja u toku godine koja sledi posle isteka desetogodišnjeg perioda pomenutog u stavu 1. ovog člana ne iskoristi pravo otkaza predviđeno ovim članom, biće obavezana za sledeći period od deset godina i, posle toga, može da otkáže ovu konvenciju po isteku svakog desetogodišnjeg perioda pod uslovima predviđenim u ovom članu.

Član 18.

1. Generalni direktor Međunarodnog biroa rada obaveštava sve države članice Međunarodne organizacije rada o registrovanju svih ratifikacija i otkaza koje mu dostave članice Organizacije.

2. Kada bude obaveštavao države članice Organizacije o registraciji druge ratifikacije koja mu je dostavljena, generalni direktor će skrenuti pažnju državama članicama Organizacije na datum kada će ova konvencija stupiti na snagu.

Član 19.

Saglasno članu 102. Povelje Ujedinjenih nacija, generalni direktor Međunarodnog biroa rada dostavlja generalnom sekretaru Ujedinjenih nacija potpune podatke o svim ratifikacijama i otkazima koje je on registrovao u skladu sa odredbama prethodnih članova, radi registracije.

Član 20.

Svaki put kad bude smatrao potrebnim, Administrativni savet Međunarodnog biroa rada podneće Generalnoj konferenciji izveštaj o primeni ove konvencije i razmotriće da li je poželjno da se na dnevni red Konferencije stavi pitanje njene revizije, u celini ili delimično.

Član 21.

Ako Konferencija usvoji novu konvenciju kojom se ova konvencija revidira u celini ili delimično onda će, ako nova konvencija drukčije ne predviđa:

(a) ratifikacija jedne države članice nove konvencije kojom se vrši revizija ipso jure podrazumevati neposredno otkazivanje ove konvencije, bez obzira na odredbe člana 17, ako i kada nova konvencija kojom se vrši revizija stupa na snagu;

(b) od datuma kad nova konvencija kojom se vrši revizija stupa na snagu, ova konvencija prestaje da bude otvorena za ratifikaciju država članica.

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

Član 22.

Engleska i francuska verzija teksta ove konvencije podjednako su punovažne.

Ovaj tekst je autentičan tekst Konvencije koju je propisno usvojila Generalna konferencija Međunarodne organizacije rada na 68. zasedanju održanom u Ženevi i zaključenom 23. juna 1982. godine.

U potvrdu čega su stavili svoje potpise 23. juna 1982. godine

Predsednik Konferencije

A. **Grados Bertorini**, s. r.

Generalni direktor Međunarodnog biroa rada,

Francis Blanchard, s. r.

Tekst ove konvencije verodostojna je kopija teksta koji su svojim potpisima overili predsjednik Međunarodne konferencije rada i generalni direktor Međunarodnog biroa rada.

Potvrđuje se da je kopija verodostojna i potpuna.

Za generalnog direktora
Međunarodnog biroa rada

Član 3.

Ova konvencija ne primenjuje se na radnike zaposlene kod radnih ljudi koji samostalno obavljaju delatnost ličnim radom sredstvima u svojini građana, kod građanskih pravnih lica i kod fizičkih lica.

Član 4.

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom listu SFRJ".

Convention 158

CONVENTION CONCERNING TERMINATION OF EMPLOYMENT AT THE INITIATIVE OF THE EMPLOYER

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 Sixty-eighth Session on 2 June 1982. and

Noting the existing international standards contained in the Termination of Employment Recommendation, 1963, and

Noting that since the adoption of the Termination of Employment Recommendation, 1963, significant developments have occurred in the law and practice of many member States on the questions covered by that Recommendation, and

Considering that these developments have made it appropriate to adopt new international standards on the subject, particularly regard to the serious problems in this field resulting from the economic difficulties and technological changes experienced in recent years in many countries,

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to termination of employment at the initiative of the employer, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention;

adopts this twenty-second day of June of the year one thousand nine hundred and eighty-two the following Convention which may be cited as the Termination of Employment Convention 1982;

PART I. METHODS OF IMPLEMENTATION SCOPE AND DEFINITIONS

Article 1

The provisions of this Convention shall, in so far as they are not otherwise made effective by means of collective agreements, arbitration awards or court decisions or in such other manner as may be consistent with national practice, be given effect by laws or regulations.

Article 2

1. This Convention applies to all branches of economic activity and to all employed persons.

2. A Member may exclude the following categories of employed persons from all or some of the provisions of this Convention:

(a) workers engaged under a contract of employment for a specified period of time or a specified task;

(b) workers serving a period of probation or a qualifying period of employment, determined in advance and of reasonable duration;

(c) workers engaged on a casual basis for a short period.

3. Adequate safeguards shall be provided against recourse to contracts of employment for a specified period of time the aim of which is to avoid the protection resulting from this Convention.

4. In so far as necessary, measures may be taken by the competent authority or through the appropriate machinery in a country, after with the organisations of employers and workers concerned, where such exist, to exclude from the application of this Convention or certain provisions there of categories of employed persons whose terms and conditions of employment are governed by special arrangements which as a whole provide protection that is at least equivalent to the protection afforded under the Convention.

5. In so far as necessary, measures may be taken by the competent authority or through the appropriate machinery in a country, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist, to exclude from the application of this Convention or certain provisions there of other limited categories of employed persons in respect of which special problems of a substantial nature arise in the light of the particular conditions of employment of the workers concerned or the size or nature of the undertaking that employs them.

6. 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 which may have been excluded in pursuance of paragraphs 4 and 5 of this Article, giving the reasons for such exclusion, and shall state in subsequent reports the position of its law and practice regarding the categories excluded and the extent to which effect has been given or is proposed to be given to the Convention in respect of such categories.

Article 3

For the purpose of this Convention the terms "termination" and "termination of employment" mean termination of employment at the initiative of the employer.

PART II. STANDARDS OF GENERAL APPLICATION

Division A. Justification for termination

Article 4

The employment of a worker shall not be terminated unless there is a valid reason for such termination connected with the capacity or conduct of the worker or based on the operational requirements of the undertaking, establishment or service.

Article 5

The following, inter alia, shall not constitute valid reasons for termination:

(a) union membership or participation in union activities outside working hours or, with the consent of the employer, within working hours;

(b) seeking office as, or acting or having acted in the capacity of, a workers representative;

(c) the filing of a complaint or the participation in proceedings against an employer involving alleged violation of laws or regulations or recourse to competent administrative authorities;

(d) race, colour, sex, marital status, family responsibilities, pregnancy, religion, political opinion, national extraction or social origin;

(e) absence from work during maternity leave.

Article 6

1. Temporary absence from work because of illness or injury shall not constitute a valid reason for termination.

2. The definition of what constitutes temporary absence from work, the extent to which medical certification shall be required and possible limitations to the application of

paragraph 1 of this Article shall be determined in accordance with the methods of implementation referred to in Article 1 of this Convention.

Division B. Procedure prior to or at the time of termination

Article 7

The employment of a worker shall not be terminated for reasons related to the workers conduct or performance before he is provided an opportunity to defend himself against the allegations, made, unless the employer cannot reasonably be expected to provide this opportunity.

Division C. Procedure of appeal against termination

Article 8

1. A worker who considers that his employment has been unjustifiably terminated shall be entitled to appeal against that termination to an impartial body, such as a court, labour tribunal, arbitration committee or arbitrator.

2. Where termination has been authorised by a competent authority the application of paragraph 1 of this Article may be varied according to national law and practice.

3. A worker may be deemed to have waived his right to appeal against the termination of his employment if he has not exercised that right within a reasonable period of time after termination.

Article 9

1. The bodies referred to in Article 8 of this Convention shall be empowered to examine the reasons given for the termination and the other circumstances relating to the case and to render a decision on whether the termination was justified.

2. In order for the worker not to have to bear alone the burden of proving that the termination was not justified, the methods of implementation referred to in Article 1 of this Convention shall provide for one or the other or both of the following possibilities:

(a) the burden of proving the existence of a valid reason for the termination as defined in Article 4 of this Convention shall rest on the employer;

(b) the bodies referred to in Article 8 of this Convention shall be empowered to reach a conclusion on the reason for the termination having regard to the evidence provided by the parties and according to procedures provided for by national law and practice.

3. In cases of termination stated to be for reasons based on the operational requirements of the undertaking, establishment or service, the bodies referred to in Article 8 of this Convention shall be empowered to determine whether the termination was indeed for these reasons, but the extent to which they shall also be empowered to decide whether these reasons are sufficient to justify that termination shall be determined by the methods of implementation referred to in Article 1 of this Convention.

Article 10

If the bodies referred to in Article 8 of this Convention find that termination is unjustified and if they are not empowered or do not find it practicable, in accordance with national law and practice, to declare the termination invalid and or order or propose reinstatement of the worker, they shall be empowered to order payment of adequate compensation or such other relief as may be deemed appropriate.

Division D. Period of notice

Article 11

A worker whose employment is to be terminated shall be entitled to a reasonable period of notice or compensation in lieu thereof, unless he is guilty of serious misconduct, that is misconduct of such a nature that it would be unreasonable to require the employer to continue his employment during the notice period.

Division E. Severance allowance and other income protection

Article 12

1. A worker whose employment has been terminated shall be entitled, in accordance with national law and practice, to

(a) a severance allowance or other separation benefits, the amount of which shall be based inter alia on length of service and the level of wages, and paid directly by the employer or by a fund constituted by employers contributions; or

(b) benefits from unemployment insurance or assistance or other forms of social security, such as old-age or invalidity benefits, under the normal conditions on which such benefits are subject; or

(c) a combination of such allowance and benefits.

2. A worker who does not fulfil the qualifying conditions for unemployment insurance or assistance under a scheme of general scope need not be paid any allowance or benefit referred to in paragraph 1. subparagraph (a), of this Article solely because he is not receiving an unemployment benefit under paragraph 1, subparagraph (b).

3. Provision may be made by the methods of implementation referred to in Article 1 of this Convention for loss of entitlement to the allowance or benefits referred to in paragraph 1, subparagraph (a), of this Article in the event of termination for serious misconduct.

PART III. SUPPLEMENTARY PROVISIONS CONCERNING TERMINATIONS OF EMPLOYMENT FOR ECONOMIC, TECHNOLOGICAL, STRUCTURAL OR SIMILAR REASONS

Division A. Consultation of workers representatives

Article 13

1. When the employer contemplates terminations for reasons of an economic, technological, structural or similar nature, the employer shall:

(a) provide the workers representatives concerned in good time with relevant information including the reasons for the terminations contemplated, the number and categories of workers likely to be affected and the period over which the terminations are intended to be carried out:

(b) give, in accordance with national law and practice, the workers representatives concerned, as early as possible, an opportunity for consultation on measures to be taken to avert or to minimise the terminations and measures to mitigate the adverse effects of any terminations on the workers concerned such as finding alternative employment.

2. The applicability of paragraph 1 of this Article may be limited by the methods of implementation referred to in Article 1 of this Convention to cases in which the number of workers whose termination of employment is contemplated is at least a specified number or percentage of the workforce.

3. For the purposes of this Article the term "the workers representative concerned" means the workers representatives recognised as such by national law or practice, in conformity with the Workers Representatives Convention, 1971.

Division B. Notification to the competent authority

Article 14

1. When the employer contemplates terminations for reasons of an economic, technological, structural or similar nature, he shall notify, in accordance with national law and practice, the competent authority thereof as early as possible, giving relevant information, including a written statement of the reasons for the terminations, the number and categories of workers likely to be affected and the period over which the terminations are intended to be carried out.

2. National laws or regulations may limit the applicability of paragraph 1 of this Article to cases in which the number of workers whose termination of employment is contemplated is at least a specified number or percentage of the workforce.

3. The employer shall notify the competent authority of the terminations referred to in paragraph 1 of this Article a minimum period of time before carrying out the terminations, such period to be specified by national laws or regulations.

PART IV. FINAL PROVISIONS

Article 15

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

Article 16

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.

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

Article 17

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 year 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 the 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 18

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 19

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 by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 20

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

Article 21

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 immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 17 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 22

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

The foregoing is the authentic text of the Convention duly adopted by the General Conference of the International Labour Organisation during its Sixtyeighth Session which was held at Geneva and declared closed the twenty-third day of June 1982.

In faith whereof we have appended our signatures this twenty-third day of June 1982.

President Convention
A. **Grados Bertorini**, (s)
Director-General of the International Labour Office,
Francis Blanchard, (s)

The text of the Convention as here presented is a true copy of the text authenticated by the signatures of the President of the International Labour Conference and of the Director-General of the International Labour Office.

Certified true and complete copy,

For the Director-General
of the International
Labour Office

IZMENE

Na osnovu člana 315. tačka 3. Ustava Socijalističke Federativne Republike Jugoslavije, Predsedništvo Socijalističke Federativne Republike Jugoslavije izdaje

Ukaz o proglašenju Zakona o izmeni Zakona o ratifikaciji Konvencije Međunarodne organizacije rada broj 158 o prestanku radnog odnosa na inicijativu poslodavca

Proglašava se Zakon o izmeni Zakona o ratifikaciji Konvencije Međunarodne organizacije rada broj 158 o prestanku radnog odnosa na inicijativu poslodavca, koji je usvojila Skupština SFRJ, na sednici Veća republika i pokrajina od 19. juna 1991. godine i na sednici Saveznog veća od 20. juna 1991. godine.

P br. 1397
20. juna 1991. godine
Beograd

Predsednik
Predsedništva SFRJ,
Stjepan Mesić, s.r.

Predsednik
Skupštine SFRJ,
dr **Slobodan Gligorijević**, s.r.

Zakon o izmeni Zakona o ratifikaciji Konvencije Međunarodne organizacije rada broj 158 o prestanku radnog odnosa na inicijativu poslodavca

Zakon je objavljen u "Službenom listu SFRJ - Međunarodni ugovori", br. 7/91 od 12.7.1991. godine.

Član 1.

U Zakonu o ratifikaciji Konvencije Međunarodne organizacije rada broj 158 o prestanku radnog odnosa na inicijativu poslodavca ("Službeni list SFRJ" - Međunarodni ugovori, br. 4/84) član 3. briše se.

Član 2.

Ovaj zakon stupa na snagu danom objavljivanja u "Službenom listu SFRJ" - Međunarodni ugovori.