

V КОНВЕНЦИЈА БРОЈ 158 О ПРЕСТАНКУ РАДНОГ ОДНОСА НА ИНИЦИЈАТИВУ ПОСЛОДАВЦА

Генерална конференција Међународне организације рада,
коју је у Женеви сазвао Административни савет Међународног бироа рада
и која се састала на свом 68, заседању 2. јуна 1982. године, и

Примајући к знању постојеће међународне норме садржане у Препоруци о
престанку радног односа, 1963, и

Констатујући да је од усвајања Препоруке о престанку радног односа,
1963. дошло до значајних измена у законодавству и пракси многих држава чланица
по питањима обухваћеним том препоруком, и

Сматрајући да с обзиром на ове измене, треба да се усвоје нове
међународне норме по овом питању, нарочито имајући у виду озбиљне проблеме у
овој области који су резултат економских тешкоћа и технолошких промена до
којих долази последњих година у многим земљама.

Пошто је одлучила да усвоји одређене предлоге који се односе на
престанак радног односа на иницијативу послодавца, што је 5. тачка дневног реда
заседања, и

Пошто је решила да ови предлози узму облик међународне конвенције,

**Усваја 22. јуна 1982. године следећу конвенцију на коју се може
позивати под називом Конвенција о престанку радног односа, 1982;**

ДЕО I - МЕТОДИ ПРИМЕНЕ, ОБЛАСТИ ПРИМЕНЕ И ДЕФИНИЦИЈЕ

Члан 1.

Ако примена одредаба ове конвенције није обезбеђена путем колективних
уговора, арбитражних одлука или судских пресуда, или на неки други начин који је
сагласан националној пракси, она ће се обезбедити путем закона или прописа.

Члан 2.

1. Ова конвенција примењује се на све гране привредних делатности и на
сва запослена лица.

2. Држава чланица може да изузме следеће категорије запослених лица из
свих или неких одредаба ове конвенције:

а) раднике који су ангажовани на основу уговора о запослењу на одређено
време или за одређени задатак;

б) радник на пробном раду или приправничком стажу који је унапред
одређен и чије је трајање разумне дужине;

ц) раднике ангажоване повремено за краћи временски период.

3. Предвидеће се одговарајућа заштита од прибегавања уговора о запошљавању на одређено време чији је циљ избегавање заштите која произилази из ове конвенције.

4. ако је то потребно, могу се предузети мере од надлежног органа или путем одговарајућег механизма у једној земљи, након консултације са заинтересованим организацијама послодаваца и радника, ако оне постоје, да се из примене ове конвенције или њених одређених одредаба, искључе категорије запослених лица чији су услови запослења предмет специјалних аранжмана који у целини пружају заштиту која је бар једнака заштити која се обезбеђује на основу ове конвенције.

5. ако је то потребно, могу се предузети мере од надлежног органа или путем одговарајућег механизма у једној земљи, након консултације са заинтересованим организацијама послодаваца и радника, ако оне постоје, да се из примене ове конвенције или неких њених одредаба изузму и друге ограничене категорије запослених лица у односу на које се јављају посебни проблеми суштинског карактера с обзиром на посебне услове запослења односних радника или на величину, односно карактер предузећа који их запошљава.

6. Свака држава чланица која ратификује ову конвенцију треба у првом извештају о примени ове конвенције, оји се доноси у складу са чланом 22. Устава Међународне организације рада, да наведе све категорије које су евентуално изузете у складу са ст. 4. и 5. овог члана, дајући и образложење за то изузеће, а у следећим извештајима треба да наведе став овог законодавства и праксе у односу на изузетне категорије, као и у којој мери се примењује или се предлаже да се примењује ова конвенција у односу на те категорије.

Члан 3.

За сврху ове конвенције изрази "престанак" и "престанак радног односа" значе престанак радног односа на иницијативу послодавца.

ДЕО II - ОДРЕДБЕ ОПШТЕ ПРИМЕНЕ

Члан 4.

Радни однос радника неће престати ако за такав престанак не постоји ваљан разлог везан за способност или понашање радника или за оперативне потребе предузећа, установе или службе.

Члан 5.

Следећи разлози се нарочито неће сматрати ваљаним разлозима за престанак радног односа:

а) чланство у синдикату или учешће у активностима синдиката ван радног времена или, уз сагласност послодавца, за време радног времена;

б) тражење функције радничког представника, односно садашње или раније иступање у том својству;

ц) подношење жалбе или учешће у поступку против послодавца због наводног кршења закона или прописа или обраћање надлежним административним органима власти;

д) раса, боја, пол, брачно стање, породичне обавезе, трудноћа, вероисповест, политичко мишљење, национална припадност или социјално порекло;

е) одсуствовање са посла за време породилског одсуства.

Члан 6.

1. Привремено одсуство с посла због болести или због повреде не представља ваљан разлог за престанак радног односа.

2. Дефиниција привременог одсуства с посла, у којој мери ће се захтевати лекарско уверење, као и могућа ограничења у погледу примене става 1. овог члана биће утврђени у складу са методима примене из члана 1. ове конвенције.

Одељак Б. Поступак пре или у време престанка радног односа.

Члан 7.

Радни однос радника неће престати због разлога везаних за понашање радника или његов рад пре него што му се омогући да се брани од изнетих навода, осим ако се с разлогом не може очекивати од послодавца да му пружи ту могућност.

Одељак Ц. Поступак жалбе због престанка радног односа.

Члан 8.

1. Радник који сматра да му је радни однос неоправдано престао има право да се жали против престанка радног односа неком непристрасном телу, као што је суд, раднички суд, арбитражни комитет или арбитар.

2. Ако је престанак радног односа одобрио надлежни орган власти, према ставу 1. овог члана може да се прилагоди националном законодавству и пракси.

3. Може с сматрати да је радник одустао од свог права на жалбу против престанка радног односа ако то право не искористи у одређеном року после престанка рада.

Члан 9.

1. Тела из члана 8. ове конвенције овлашћена су да испитају разлоге дате за престанак радног односа, као и друге околности везане за односни случај и да донесу одлуку о томе да ли је престанак био правдан.

2. Да би се обезбедило да радник не сноси сам терет доказивања да је престанак радног односа био неоправдан, методима примене из члана 1. ове конвенције треба предвидети једну или другу или обе од следећих могућности:

а) терет доказивања да постоји ваљан разлог за престанак радног односа, према дефиницији из члана 4. ове конвенције, сноси послодавац;

б) тела из члана 8. ове конвенције овлашћена су да донесу закључак о разлогу за престанак радног односа на основу доказа које су поднеле странке и у поступку предвиђеном националним законодавством и праксом.

3. У случајевима престанка радног односа за које је речено да је до њих дошло због оперативних потреба предузећа, установе или службе, тела из члана 8. ове конвенције су овлашћена да утврде да ли је до престанка радног односа стварно дошло из тих разлога, али у којој ће мери они бити овлашћени и да одлучују да ли су ти разлози довољни да оправдају тај престанак радног односа утврдиће се методима примене из члана 1. ове конвенције.

Члан 10.

Ако тела из члана 8. ове конвенције оцене да је престанак радног односа неоправдан и ако нису овлашћена или сматрају да је неспроводљиво да, у складу с националним законодавством и праксом, прогласе престанак радног односа неважећим, односно нареду или предложе враћање радника на посао, она ће бити овлашћена да нареду исплату одговарајуће накнаде или неког другог давања које се може сматрати одговарајућим.

Одељак Д. Отказни рок

Члан 11.

Радник коме радни однос треба да престане имаће право на разуман отказни рок или накнаду уместо тога, изузев ако је крив за тежу повреду радне дисциплине, односно такву повреду радне дисциплине да би било неразумно тражити од послодавца да га задржи за време отказног рока.

Одељак Е. Отпремина и други облици заштите дохотка

Члан 12.

1. Радник коме је радни однос престао има право, у складу с националним законодавством и праксом, на:

а) отпремнину или на неку другу сличну накнаду чији ће износ зависити, поред осталог, од дужине радног стажа и висине плате, и исплаћиваће је непосредно послодавац или ће се исплаћивати из фонда који је основан доприносима послодаваца; или

б) давања из осигурања за случај незапослености или помоћ незапосленим лицима или на нека друга давања из социјалног осигурања, као што су старосна или инвалидска давања, под нормалним условима под којима се стиче право на та давања; или

ц) комбинацију овакве отпреме и давања.

2. Раднику који не испуњава потребне услове за давање из осигурања за случај незапослености или помоћ незапосленим лицима по основу општих прописа

не мора се исплатити никаква отпремнина или накнада из става 1. тачка (а) овог члана само зато што не добија давања за случај незапослености на основу става 1. тачка (б) овог члана.

3. У случају престанка радног односа због теже повреде радне дисциплине, методима примене из члана 1. ове конвенције може се предвидети губитак права на отпремнину или накнаду из става 1. тачка (а) овог члана.