

KONVENCIJA O PREKIDU RADNOG ODNOSA, 1982 (br.158)

Član I. Metode implementacije, obim i definicija

Član 1

Odredbe ove Konvencije se sprovode na osnovu zakona ili propisa, ukoliko njihova primjena nije omogućena na drugi način putem kolektivnih sporazuma, odluka arbitražnog suda ili sudskih odluka ili na neki drugi način koji je u skladu sa nacionalnom praksom.

Član 2

1. Ova Konvencije se primjenjuje na sve grane ekonomske djelatnosti i na sva zaposlena lica.
2. Država članica može da izuzme sledeće kategorije zaposlenih lica i svih ili nekih odredbi ove Konvencije:

(a) radnike zaposlene na osnovu ugovora o zapošljavanju na određeni vremenski period ili određeni zadatak;

(b) radnike na pripravničkom stažu ili probnom periodu, utvrđenom unaprijed i određenog trajanja;

(c) radnike zaposlene na privremenoj osnovi na kratki period.

3. Odgovarajuće zaštitne mjere se obezbjeđuju protiv pribjegavanja ugovorima o zapošljavanju na određeni vremenski period, čiji je cilj da se izbjegne zaštita koja proizilazi iz ove Konvencije.

4. Ukoliko je potrebno, mogu se preduzeti mjere od strane nadležnog organa ili putem odgovarajućeg aparata u jednoj državi, nakon konsultacija sa organizacijama poslodavaca i radnika, gdje takve postoje, kako bi se izuzele iz primjene ove Konvencije ili određenih odredbi iste, kategorije zaposlenih lica čiji se uslovi i pretpostavke zapošljavanja regulišu posebnim sporazumima, koji u cjelosti, pružaju zaštitu koja je barem ekvivalentna zaštiti koja se omogućava ovom Konvencijom.

5. Ukoliko je potrebno, mogu se preduzeti mjere od strane nadležnog organa ili putem odgovarajućeg aparata u jednoj državi, nakon konsultacija sa organizacijama poslodavaca i radnika, gdje takve postoje, kako bi se isključile iz primjene ove Konvencije ili određenih odredbi iste, druge ograničene kategorije zaposlenih lica u pogledu kojih se javljaju posebni problemi značajne prirode u svjetlu određenih uslova zapošljavanja datih radnika ili veličine ili prirode preduzeća koje ih zapošljava.

6. Svaka članica koja ratifikuje ovu Konvenciju mora da navede u prvom izvještaju o primjeni ove Konvencije podnesene po članu 22 Ustava MOR-a, sve kategorije koje su izuzete u skladu sa stavovima 4 i 5 ovog člana, navodeći razloge za takvo izuzeće, i da u sledećim izvještajima navede položaj svog zakona i prakse u pogledu izuzetih kategorija i stepen do koga se omogućava ili se predlaže primjena ove Konvencije u pogledu takvih kategorija

Član 3

Za potrebe ove Konvencije, termini „prekid“ i „prekid radnog odnosa“ označavaju prekid radnog odnosa na inicijativu poslodavca.

Dio II. Standardi opšte primjene

ODJELJAK A. OBRAZLOŽENJE ZA PREKID RADNOG ODNOSA

Član 4

Radni odnos radnika se ne smije prekinuti ukoliko ne postoji valjani razlog za takav prekid povezan sa sposobnošću ili ponašanjem radnika ili zasnovan na radnim potrebama preduzeća, ustanove ili službe.

Član 5

Sledeće, između ostalog, ne predstavlja valjane razloge za prekid radnog odnosa:

- (a) sindikalno članstvo ili učešće u sindikalnim aktivnostima van radnog vremena ili uz pristanak poslodavca, u okviru radnog vremena;
- (b) traženje zvanja, ili djelovanje u svojstvu predstavnika radnika;
- (c) podnošenje žalbe ili učešće u sudskom postupku protiv poslodavca koji uključuje navodno kršenje zakona ili propisa ili obraćanje nadležnim administrativnim organima;
- (d) pol, boja kože, rasa, bračni status, porodične obaveze, trudnoća, religija, političko mišljenje, nacionalno ili socijalno porijeklo;
- (e) odsustvovanje s posla tokom porodiljskog bolovanja.

Član 6

1. Privremeno odsustvo s posla zbog bolesti ili povrede ne predstavlja valjani razlog za prekid radnog odnosa.
2. Definicija onoga što predstavlja privremeno odsustvo s posla, stepen do koga se traži ljekarsko uvjerenje i moguća ograničenja primjene stava 1 ovoga člana se utvrđuju u skladu sa metodama implementacije koje se pominju u članu 1 ove Konvencije.

ODJELJAK B. POSTUPAK PRIJE ILI ZA VRIJEME PREKIDA RADNOG ODNOSA

Član 7

Radni odnos radnika se ne smije prekinuti iz razloga povezanih sa ponašanjem ili radom radnika prije nego što mu se pruži mogućnost da se brani protiv iznesenih navoda, osim ukoliko se od poslodavca s pravom ne može očekivati da pruži ovu mogućnost.

ODJELJAK C. ŽALBENI POSTUPAK PROTIV PREKIDA RADNOG ODNOSA

Član 8

1. Radnik koji smatra da je njegov radni odnos neopravdano prekinut ima pravo na žalbu protiv prekida radnog odnosa nepristrasnom organu, kao što je sud, sud za radne odnose, arbitražni odbor ili sudija arbitražnog suda.
2. Tamo gdje prekid radnog odnosa odobri nadležni organ, primjena stava 1 ovog člana se može izmijeniti u skladu sa nacionalnim zakonom i praksom.
3. Smatra se da se radnik odrekao svog prava na žalbu protiv prekida radnog odnosa ukoliko nije ostvario to pravo tokom razumnog vremenskog perioda nakon prekida radnog odnosa.

Član 9

1. Organi koji se pominju u članu 8 ove Konvencije imaju ovlaštenje da ispituju razloge da te za prekid radnog odnosa i druge okolnosti koje se odnose na taj slučaj i da donesu odluku o tome da li je prekid radnog odnosa bio opravdan.
2. Kako radnik ne bi sam snosio teret dokaza da prekid radnog odnosa nije bio opravdan, metode implementacije koje se pominju u članu 1 ove Konvencije predviđaju jednu ili drugu ili obje od sledećih mogućnosti:
 - (a) teret dokaza o postojanju valjanog razloga za prekid radnog odnosa kao što je definisan u članu 4 ove Konvencije leži na poslodavcu;
 - (b) organi koji se pominju u članu 8 ove Konvencije imaju ovlaštenje da donesu odluku o razlogu za prekid radnog odnosa uzimajući u obzir dokaz koji dostavljaju obje strane i u skladu sa postupkom predviđenim nacionalnim zakonom i praksom.
3. U slučajevima prekida radnog odnosa za koji se navodi da je nastao iz razloga koji se zasnivaju na radnim potrebama preduzeća, ustanove ili službe, organi koji se pominju u članu 8 ove Konvencije, imaju ovlaštenje da utvrde da li je do prekida radnog odnosa zaista došlo iz ovih razloga, ali nivo do koga su oni takođe ovlašćeni da odluče da li su ovi razlozi dovoljni da opravdaju prekid radnog odnosa, se utvrđuje metodama implementacije koje se pominju u članu 1 ove Konvencije.

Član 10

Ukoliko organi koji se pominju u članu 8 ove Konvencije ustanove da je prekid radnog odnosa neopravdan i ukoliko oni nisu ovlašćeni ili ne smatraju mogućim, u skladu sa nacionalnim zakonom i praksom, da objave da je prekid radnog odnosa nevažeći i/ili nareda ili predlože vraćanje radnika na isto radno mjesto, oni se ovlašćuju da nareda plaćanje odgovarajuće kompenzacije ili neke druge pomoći koja se može smatrati odgovarajućom.

ODJELJAK D. OTKAZNI ROK

Član 11

Radnik čiji se radni odnos prekida ima pravo na odgovarajući otkazni rok ili kompenzaciju u zamjenu za isti, osim ako nije kriv za ozbiljno kršenje radne obaveze, tj. kršenje radne

obaveze takve prirode da bi bilo neopravdano zahtijevati od poslodavca da nastavi njegov radni odnos tokom otkaznog roka.

ODJELJAK E. OTPREMNINA ZBOG PREKIDA RADNOG ODNOSA I DRUGI OBLICI ZAŠTITE
DOHOTKA

Član 12

1. Radnik čiji je radni odnos prekinut ima pravo, u skladu sa nacionalnim zakonom i praksom, na:

(a) otpremninu ili druge dodatke zbog prekida radnog odnosa, čiji se iznos, između ostalog, zasniva na dužini radnog staža i nivou zarade i isplaćuje direktno od strane poslodavca ili fonda koji se zasniva na doprinosima poslodavaca; ili

(b) beneficije osiguranja za nezaposlena lica ili pomoć ili druge oblike socijalnog osiguranja, kao što su starosne ili invalidske beneficije, po normalnim uslovima za koje sleduju takve beneficije; ili

(c) kombinaciju takvih dodataka i beneficija.

2. Radniku koji ne ispunjava potrebne uslove za osiguranje u slučaju nezaposlenosti ili pomoć u okviru sistema opšteg opsega ne treba da bude isplaćen nikakav dodatak ili beneficija koji se pominju u stavu 1, podstav (a), ovoga člana samo zato što on ne prima dodatak za nezaposlene po stavu 1, podstav (b).

3. Može se predvidjeti, metodama implementacije koji se pominju u članu 1 ove Konvencije, gubitak prava na dodatak ili beneficije koje se pominju u stavu, podstav (a) ovog člana u slučaju prekida radnog odnosa zbog ozbiljnog kršenja radne dužnosti.

DIO III. DODATNE ODREDBE KOJE SE ODOSE NA PREKIDE RADNOG ODNOSA IZ
EKONOMSKIH, TEHNOLOŠKIH, STRUKTURALNIH ILI SLIČNIH RAZLOGA.

ODJELJAK A. KONSULTACIJE SA PREDSTAVNICIMA RADNIKA

Član 13

1. U slučajevima gdje poslodavac predviđa prekide radnog odnosa iz razloga ekonomske, tehnološke, strukturalne ili slične prirode, poslodavac mora da:

(a) obezbijedi da se datim predstavnicima radnika pravovremeno pruže relevantne informacije, uključujući razloge za predviđene prekide radnog odnosa, broj i kategorije radnika na koje će to vjerovatno uticati i period tokom koga se namjeravaju sprovesti predviđena otpuštanja s posla;

(b) pruži datim predstavnicima radnika, u skladu sa nacionalnim zakonom i praksom, što je prije moguće, mogućnost za konsultovanje o mjerama koje treba preduzeti kako bi se izbjegli ili minimalizovali prekidi radnog odnosa i mjerama za ublažavanje štetnih posljedica svih prekida radnog odnosa po radnike, kao što je pronalaženje alternativnog zaposlenja.

2. Primjenjivost stava 1 ovog člana se može ograničiti metodama implementacije koje se pominju u članu 1 ove Konvencije na slučajeve u kojima je broj radnika čiji se prekid radnog odnosa predviđa barem određeni broj ili procenat radne snage.

3. Za potrebe ovoga člana, termin „dati predstavnici radnika“ označava predstavnike radnika koje kao takve priznaje nacionalni zakon ili praksa, u skladu sa Konvencijom o predstavicima radnika, 1971.

ODJELJAK B. NOTIFIKACIJA NADLEŽNOM ORGANU

Član 14

1. Kada poslodavac predviđa prekide radnog odnosa iz razloga ekonomske, tehnološke, strukturalne ili slične prirode, on mora da obavijesti, u skladu sa nacionalnim zakonom i praksom, nadležni organ o istom što je prije moguće, pružajući relevantne informacije, uključujući pismenu izjavu o razlozima za prekid radnog odnosa, broj i kategorije radnika na koje će ovo vjerovatno uticati i period tokom koga se namjeravaju sprovesti predviđena otpuštanja s posla.

2. Nacionalni zakoni ili propisi mogu ograničiti primjenu stava 1 ovoga člana na slučajeve u kojima je broj radnika čiji se prekid radnog odnosa predviđa barem utvrđeni broj ili procenat radne snage.

3. Poslodavac mora da obavijesti nadležni organ o prekidima radnog odnosa koji se pominju u stavu 1 ovoga člana u okviru minimalnog vremenskog perioda prije sprovođenja ovih prekida radnog odnosa, koji treba da bude propisan nacionalnim zakonima ili praksom.

DIO IV ZAVRŠNE ODREDBE

Član 15

Službena ratifikovanja ove konvencije dostavljaju se generalnom direktoru Međunarodnog biroa koji će ih registrovati.

¹ Član 23, paragraf 2 Ustava glasi: «Svaki član dostavlja predstavničkim organizacijama priznatim za potrebe člana 3 primjerke informacija i izvještaja dostavljenih generalnom direktoru u skladu sa članovima 19 i 22.